



CATÓLICA
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Faculdade de Educação e Psicologia

**Roteiro sobre Emprego e Formação na Região do Douro
RELATÓRIO FINAL**

**José Matias Alves (Coordenador)
José Pedro Amorim
Luís Imaginário
Lurdes Cunha**

Outubro de 2009

Índice

1. Apresentação.....	4
2. Metodologia	5
3. Enquadramento geral da problemática do emprego e da formação na Região do Douro	11
4. Comércio.....	22
4.1. Enquadramento específico.....	22
4.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais.....	24
4.3. Respostas formativas existentes.....	28
4.4. Respostas formativas desejáveis	30
5. Cultura e Património	32
5.1. Enquadramento específico.....	32
5.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais.....	34
5.3. Respostas formativas existentes.....	40
5.4. Respostas formativas desejáveis	40
6. Sector Social.....	43
6.1. Enquadramento específico.....	43
6.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais.....	44
6.3. Respostas formativas existentes.....	48
6.4. Respostas formativas desejáveis	51
7. Turismo	55
7.1. Enquadramento específico.....	55
7.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais.....	59
7.3. Competências profissionais fundamentais e transversais da fileira	71
7.4. Respostas formativas existentes.....	71
7.5. Respostas formativas desejáveis	75
8. Vinho.....	77
8.1. Enquadramento específico.....	77
8.2. Empregos-chave, empregos sensíveis e respectivas competências profissionais fundamentais.....	81
8.3. Respostas formativas existentes.....	92
8.4. Respostas formativas desejáveis	96
9. Conclusões e recomendações.....	100
9.1. Conclusões.....	100
9.1.1. Empregos-chave, empregos sensíveis e empregos emergentes em cada uma das fileiras.....	100
9.1.2. Respostas formativas existentes e desejáveis em cada uma das fileiras	105
9.1.3. Desajustamentos no campo do(s) emprego(s).....	108
9.1.4. Desajustamentos entre emprego e formação	110

9.1.5. Desajustamentos no campo da(s) formação(ões)	111
9.2. Recomendações	113
9.2.1. Articulação dos sistemas de emprego e formação	115
9.2.2. Desconhecimento e/ou desvalorização das formações/qualificações existentes.....	118
9.2.3. Qualidade dos processos de educação e formação	123
9.2.4. Mobilização dos empresários para dinâmicas de valorização das pessoas e das organizações	128
9.2.5. Contributos para o CNQ	132
9.2.6. Financiamentos	134
10. Bibliografia	136

Anexos

- I. Referencial do Roteiro sobre Emprego e Formação na Região do Douro
- II. Mapa dos financiamentos comunitários disponíveis
- III. Oferta de educação e formação existente na Região do Douro
- IV. Guião das Reuniões Bilaterais + Guião dos Encontros *In Loco* + Guião das Jornadas sobre Emprego e Formação + Guião dos Grupos de Discussão Focalizada
- V. Jornadas sobre Emprego e Formação: memórias fotografadas

1. Apresentação

O Relatório Final do Roteiro sobre Emprego e Formação na Região do Douro (a seguir sempre designado, simplesmente, por Roteiro) que aqui se apresenta começa por se deter (em 2.) na metodologia utilizada e, logo depois (em 3.), por enquadrar, de forma geral, as dimensões do emprego e da formação (a ordem não é aleatória) nesse território. Em síntese, dir-se-ia que o problema (ainda que o processo de hierarquização não evite alguma artificialidade) se encontra, em primeiro lugar, no emprego (com qualidade para todos e para cada um), em segundo, na articulação (desarticulada) entre ambas as dimensões e, em terceiro, na formação (carente de “afinação” e de um reforço da qualidade, muito mais que da quantidade).

Em subsequência, percorrem-se (em 4., 5., 6., 7. e 8.) as fileiras. Para cada uma delas, privilegia-se a análise dos principais empregos (sejam chave, sensíveis ou emergentes), as respectivas competências fundamentais (numa das fileiras, a do Turismo, tematizam-se ainda as competências fundamentais e transversais a todos os seus empregos), bem como a oferta de educação e formação, quer a existente quer, finalmente, a desejável. Não foi possível ultrapassar todas as discrepâncias no tratamento analítico das fileiras, devido, em parte, ao peso, variável, da informação tratada em cada uma — que decorre também da que foi recolhida no terreno —, mas também às particularidades das fileiras consideradas.

O Relatório Final Preliminar fecha (em 9.) com conclusões e recomendações, onde se procura sinalizar, por um lado, um conjunto de desajustamentos intra e interdimensões, isto é, entre empregos, entre emprego e formação e entre formações, e, por outro lado, um conjunto de sugestões com vista a superá-los. Enfim, (em 10.) a bibliografia. Chamaremos às partes antes numeradas, entre parêntesis, “capítulos”.

2. Metodologia

De acordo com o “Referencial do Roteiro sobre Emprego e Formação na Região do Douro” (cf. Anexo I) proposto pela Estrutura de Missão do Douro (EMD) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN), adoptou-se uma “metodologia de base qualitativa e etnográfica” suportada em entrevistas semiestruturadas com interlocutores significativos, todos eles identificados e contactados pela EMD/CCDRN, e em exploração de informação pré-existente (cf. 10. Bibliografia). Tiveram assim lugar, num primeiro tempo, Reuniões Bilaterais (RB) e Encontros *In Loco* (EIL), depois, Jornadas de Emprego e Formação (JEF) e, enfim, Grupos de Discussão Focalizada (GDF)¹. Todos se encontram registados nos quadros seguintes².

Reuniões Bilaterais		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
DREN Direcção Regional de Educação do Norte	Director Adjunto, Assessora da Direcção, Coordenadora e membros da ENOP	Porto 5.Jan.09
IEFP/DRN Instituto do Emprego e Formação Profissional/ Delegação Regional do Norte	Delegado Regional, Subdelegado Regional	Porto 7.Jan.09
EHTL Escola de Hotelaria e Turismo de Lamego	Director	Porto 15.Jan.09
DRAPN Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Norte	Director do Gabinete de Estudos	Porto 15.Jan.09
DRE-Norte Direcção Regional de Economia do Norte	Director Regional	Porto 28.Jan.09
ADVID Associação Desenvolvimento da Viticultura Duriense	Fernando Alves Director Executivo, Fernanda Almeida Técnica	Régua 3.Fev.09

¹ Os consabidos *Focus Groups*, na terminologia anglo-saxónica.

² Foram também realizados alguns contactos informais, designadamente com Elisa Babo, Tim Hogg, Branca Rosa e Isabel Amorim.

Reuniões Bilaterais		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
NERVIR (Escola Profissional do) Núcleo Empresarial Regional de Vila Real	Paula Melo Coordenadora do CNO	Régua 3.Fev.09
ACIR Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio	Manuel Gouveia Elemento da Direcção, Henrique Santos Gabinete Técnico de Apoio	Régua 12.Fev.09
DRCN Direcção Regional da Cultura do Norte	Directora Regional	Régua 12.Fev.09
IVDP Instituto dos Vinhos do Douro e Porto	Presidente	Porto 17.Fev.09
Esprodouro Escola Profissional do Douro	João Almeida Director	Régua 13.Mai.09
	José Correia Empreiteiro Agrícola	Régua 13.Mai.09

Encontros <i>In Loco</i>		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
RVP Rota do Vinho do Porto	António José Teixeira	Régua 3.Mar.09
Castas & Pratos	Edgar Almeida Gouveia	Régua 3.Mar.09
Quinta da Pereira	António Trigo, Rosa Maria Santos, Teresa Trigo	Vila Flor 9.Mar.09
Quinta do Seixo Tabuaço	Manuel Guedes, Isabel Morais, Paulo Gomes	Tabuaço 18.Mar.09
Santa Casa da Misericórdia da Régua	Manuel José Mesquita	Régua 18.Mar.09
Museu do Douro Peso da Régua	Maia Pinto	Porto e Régua 23.Mar.09
Wine House Quinta Nova	Guimarães Correia, Paula Sousa	Mozelos, Santa Maria da Feira 24.Mar.09
Restaurante D.O.C.	Rui Paula	Armamar 26.Mar.09

Encontros <i>In Loco</i>		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
Quinta da Pacheca	Teresa Pimentel, Catarina Pimentel	Régua 26.Mar.09
Aquapura	Joana Van Zeller, Joana Oliveira	Régua 31.Mar.09
Caves Vale do Rodo	Maria Antónia, Eurico Morais, Presidente da Direcção, Presidente do Conselho Fiscal, Fernando Esteves	Régua 31.Mar.09
Douro Azul	António Alves Pinheiro, Sara Azevedo	Porto 2.Abr.09
Câmara Municipal de Sabrosa	José Manuel Marques, Isabel Freitas	Sabrosa 2.Abr.09
ACIVR Associação Comercial e Industrial de Vila Real	Presidente, Vice-Presidente	Vila Real 3.Abr.09
Teatro de Vila Real	Rui Araújo	Vila Real 3.Abr.09

Jornadas sobre Emprego e Formação		
Entidades	Interlocutores³	Locais e datas
EHTL	Paulo Vaz	Lamego 26.Mai.09
Restaurante D.O.C.	Rui Paula	
Quinta da Pacheca	Teresa Pimentel	
AHETUR e RVP	António José	
Hotel Douro Palace	Salvador Oliveira Fernando Amorim	
ADVID	Fernando Alves	
AVEPOD Associação dos Viticultores e Engarrafadores dos Vinhos do Porto e Douro	Joaquim Vaz	
Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo	Luís Maduro	
IVDP	Paulo Osório	

³ Trata-se da lista de interlocutores convidados.

Jornadas sobre Emprego e Formação		
Entidades	Interlocutores³	Locais e datas
Quinta do Vale Meão	Francisco Olazabal	
Museu do Douro	Fernando Maia Pinto	
Filandorra	David Carvalho	
Museu de Lamego	Agostinho Ribeiro	
Parque Arqueológico do Vale do Côa	Alexandra C. Lima	
Equipa de Apoio às Escolas do Douro Sul	Cesar Luís Carvalho	
Quinta Nova - Wine House	Paula Sousa	
ACIR	Manuel Gouveia	
ACIVR	António José Rodrigues	
Sé Gourmet	João Rebelo	
Santa Casa da Misericórdia de Carrazeda de Ansiães	Ricardo Paninho	
IEFP/DRN	José Manuel Castro	
DRAPN	José Pereira	
DRCN	João Luís Cerqueira	

Grupo de Discussão Focalizada – Entidades formadoras		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
ASDOURO – São João da Pesqueira	João Almeida	Régua 10.Set.09
Agrupamento de Escolas de Moimenta da Beira	Alzira Gomes	
Agrupamento de Escolas de Vila Nova de Foz Côa	Jorge Silva	
Escola de Hotelaria e Turismo de Lamego	Paulo Vaz	

Grupo de Discussão Focalizada – Entidades empresariais		
Entidades	Interlocutores	Locais e datas
Quinta do Vallado	João Ribeiro	Régua 10.Set.09
ACIR	Manuel Gouveia, Henrique Santos	
NERVIR	Paula Melo	
ADVID	Fernando Alves	

A opção metodológica de nos pormos “à escuta” do que os actores do (e no) terreno teriam para nos dizer decorre com certeza da nossa convicção de que sem eles (mesmo se não, com certeza, contra eles) nada de proveitoso pode frutificar no Douro (ou onde quer que seja), no domínio do emprego e formação (como noutros, aliás). Como princípio estruturante das entrevistas — semiestruturadas, isto é, nem directivas nem sem qualquer direcção —, propusemos sempre que os nossos interlocutores procurassem identificar “empregos-chave”, “empregos sensíveis” e “empregos emergentes”. Explicámos, evidentemente, o que entendíamos sobre cada uma dessas categorias. “Empregos-chave” são aqueles em torno dos quais se joga a competitividade numa (na sua) fileira, ou seja, os que lhe são indispensáveis não só em termos de manutenção (do emprego) mas também de inovação e de (aumento de) produtividade. “Empregos sensíveis” são os susceptíveis de maiores alterações de conteúdo, no imediato ou a curto/médio prazo, encontrando-se por isso em processo de transformação resultante de alterações do mercado, de novas tecnologias ou de qualquer outro factor incidental e imprevisível. “Empregos emergentes” são os que tendem a nascer devido a uma reconfiguração da actividade profissional ou a novas necessidades ocupacionais nessa actividade. Não se trata de categorias estanques, como os nossos interlocutores também se encarregaram de nos mostrar, nem será raro que se sobreponham: por exemplo, um emprego-chave pode ser simultaneamente sensível e até perfilar-se como emergente. Além disso, o que reforça a não estanquidade das categorias de empregos, eles não

são (pelo menos não deveriam ser) imunes às influências da formação nem a dinamismos, nomeadamente organizacionais — e, no caso especial do Douro, de conservação da natureza e de preservação paisagística —, que igualmente contextualizam, para o bem como para o mal, o seu desenvolvimento, logo a capacidade de interrogar, perspectivar e de inventar o futuro.

Como quer que seja, tais conceitos (ou categorias) mostraram-se razoavelmente operacionais e permitiram construir uma grelha de leitura (e de tratamento da informação recolhida) com sentido para (porque construído com) os nossos interlocutores. Simultaneamente, o exercício consentiu não só que fossem verbalizados muitos saberes tácitos “mudos” como ainda que se tornassem mais perceptíveis competências e valores não despreciados, consideremo-los como pontos fortes ou pontos fracos. Atenção porém: a desocultação, com os actores do terreno, de alguns dos problemas que caracterizam o emprego e a formação no Douro, concretamente nas cinco fileiras consideradas, não autorizam a extrapolação de resultados, mesmo no interior de cada uma delas. Constituem antes testemunhos, localizados no tempo e no espaço, aos quais valerá a pena mantermo-nos atentos com o desígnio de contribuirmos para a reconfiguração dos modos de os pôr e de, desejavelmente, sermos capazes de os ir resolvendo. Deste ponto de vista, ousaríamos até dizer que a metodologia posta em prática poderá vir a ter uma “função propedêutica”.

3. Enquadramento geral da problemática do emprego e da formação na Região do Douro

Na Região do Douro que é objecto do nosso Roteiro (como provavelmente em outras regiões do País), a problemática do emprego e da formação — auspiciosamente formulada pelo respectivo Referencial exactamente por esta ordem, emprego e formação — parece-nos ser, no essencial e em termos quantitativos, sobretudo a da insuficiência de empregos, muito mais expressiva do que a das carências de formação. É possível, com certeza, que, numa dada sub-região e para um ou outro emprego, não se encontre local e imediatamente disponível alguém apropriada e integralmente formado para o desempenhar. Todavia, para além da questão, na nossa opinião incontroversa, de qualquer formação não ser capaz de constituir, enquanto tal (e em qualquer nível de qualificação, área de formação, sector de actividade, fileira...), uma preparação integralmente ajustada ao imediato desempenho de um determinado emprego (qualquer que ele seja), dificilmente se conceberá que, nesse caso, o melhor caminho seria configurar e oferecer aí um “novo curso de formação”, *ad hoc*, dir-se-ia. Como se, de resto, tais configuração e oferta, até pelos recursos físicos e humanos que exigem, pudessem improvisar-se de um momento para o outro e, ainda, produzir qualificações e competências em tempo útil para satisfazer as necessidades desse emprego.

Esta quase-caricatura servirá para ilustrar a inabilidade da mera “resposta-formação” com que, mais acentuada e generalizadamente desde o afluxo de Fundos Comunitários ao nosso país, se pretende (ou pretendeu?) resolver todo o tipo de problemas, em particular os do emprego (ou da escassez, quando não ausência, dele). Mas então, perguntar-se-á, não existe relação, pertinente e relevante, entre o emprego e a formação? Existe, evidentemente! Não, porém, pensamos nós, com a linearidade pressuposta nessa “resposta”. Linearidade, aliás, igualmente perceptível nos “estudos” e “investigações” (ou I&D, se se preferir), provenientes também (sobretudo?) de organizações internacionais, os quais, mesmo em tempos de crise como os que vivemos

(mas que remontam, matizadas, as crises, pelo menos, aos anos 70 do século passado...), parecem querer reanimar as “teorias do capital humano” e a sua necessária (mas em larga medida imaginária) correspondência perfeita entre qualidade da formação e qualidade do emprego, inclusive em termos de rendimentos (remunerações). Ora, mesmo que fosse inquestionável que a mais formação correspondessem sempre melhores empregos, seria ainda preciso (condição inocultável) que... houvesse empregos de qualidade (congruentes com a formação adquirida) e em quantidade, no limite para todos quantos dela fossem titulares. Seria um mundo perfeito, inexistente (felizmente?) no presente, inescrutável no futuro e, obviamente, também não perceptível no passado. Contudo, é esse mundo, onírico, que, cuidamos nós, se perfila implicitamente (como não-dito) na aludida “resposta-formação”, talvez mais prometido pelos seus emissores do que acreditado pelos supostos receptores.

Valerá entretanto a pena ensaiar sobre ela uma perspectiva outra, de modo a não “lançar fora a criança [a formação] com a água do banho” nem a “pôr todos os ovos no mesmo cesto [o emprego]”! Por um lado, tornou-se comum entre nós faz já alguns anos a fórmula (algo sincrética, é verdade) “educação/formação” em parte para tentar minimizar as conflitualidades, latentes ou manifestas, entre a escola (o “mundo da educação”) e o emprego (o “mundo do trabalho”), entre a “educação geral” e a “formação profissional”, mas com resultados efectivos na configuração da oferta educativa/formativa. Hoje, quaisquer que sejam os seus promotores, é consensual que tal oferta não pode prescindir, e muito tem a ganhar, em termos de promoção do investimento dos aprendentes e do sucesso das aprendizagens como da maximização do seu uso futuro, em integrar, de forma sistemática e intencional, dimensões de “formação geral” e de “educação profissional” (troca de fórmulas que, com toda a evidência, não constitui um lapso⁴). Por outro lado, também como consequência dessa integração, tenderá a ser cada vez mais partilhada a ideia de que a educação/formação não pode nem deve assumir como

⁴ As fórmulas mais comuns — “educação geral” e “formação profissional” — deixarão transparecer, ou mesmo consagrarão, uma dicotomia que a aludida troca pretende subverter.

finalidade única o emprego (em particular o emprego por conta de outrem) ou sequer o trabalho (por mais cruciais que os modos como se ganha a vida continuem a ser para a construção das identidades pessoais). E, além disso, que os contextos de trabalho (e de emprego) não têm de circunscrever-se, nem se circunscrevem de facto, às empresas e outras organizações e instituições produtoras de bens ou prestadoras de serviços pagos da economia formal (ou informal, valha a verdade...), com objectivos lucrativos, e abrangem crescentemente organizações e instituições da economia social solidária. (Não pensamos que este alargamento do campo do trabalho e do emprego seja meramente circunstancial, fruto da “crise”, mas antes estrutural, resultado de mudanças tecnológicas irreversíveis, com repercussões na organização e distribuição do emprego, e mesmo na das sociedades, por mais que de direcção e contornos indefinidos e abertos.)

Regressemos ao Douro, com certeza não imune ao que vai acontecendo em Portugal e no mundo!

A ajuizar também pelo que pudemos observar no terreno, nas cinco fileiras objecto do Estudo, a rede da oferta de formação, sobretudo inicial, é suficientemente densa e encontra-se razoavelmente disseminada, sem prejuízo de não custar reconhecer que carece, ou pode vir a carecer, de ajustamentos pontuais. De resto, em termos de relação custo-benefício (eficiência, portanto), mais valeria, na maioria dos casos, tornar mais atractivas, pertinentes e relevantes as formações existentes do que criar novas formações, pense-se em cursos ou, sobretudo, em estabelecimentos de educação/formação. Em termos de qualidade (eficácia), porém, muito haverá a fazer (no Douro como no País, aliás). Desde logo, ao nível da formação de base, principalmente no horizonte do alargamento da escolaridade obrigatória (ou, talvez mais bem dito, do direito a usufruir uma escolaridade), de 9 para 12 anos⁵, combatendo quer o

⁵ A primeira enunciada prioridade do POPH (Programa Operacional Potencial Humano) consiste, justamente, em “superar o défice estrutural de qualificações da população portuguesa, consagrando o nível secundário como referencial mínimo de qualificação, para todos”.

insucesso acumulado quer o abandono escolar precoce que com ele intimamente se articula. Depois, ao nível ainda da promoção do sucesso nessa escolaridade de 12 anos, em particular, mas não exclusivamente, no seu ciclo terminal de três anos, cuidar das aprendizagens transversais, de processo, que não têm de carecer de especificações terminais com designações mais ou menos exóticas, mas ganharão em ser regionalmente relevantes quando for caso disso, sem prejudicar, porém, os objectivos do currículo nacional. Enfim, de cada vez que as formações se pretenderem profissionalmente qualificantes (cursos profissionais de nível secundário ou suas alternativas do mesmo nível), afigura-se imperioso que se organizem de modo a desenvolver-se sempre em regime de alternância contextos de formação-contextos de trabalho, embora de configuração (ou geometria) variável, posto que não existe, que saibamos, um figurino único, entre nós como noutros países.

Dispensamo-nos de reafirmar o demasiado óbvio (por mais que muitas vezes se fique pela retórica, e daí a insistência...): toda a educação/formação, seja a que nível for que se desenvolva, mas a ele apropriado, tem de cuidar das aprendizagens fundamentais, língua materna, línguas estrangeiras, matemática, TIC, cidadania (incluindo-se aqui a história e a geografia, já que sem as categorias de tempo e espaço, adequadamente aprendidas, não é possível *pensar* o que quer que seja e *agir* com sentido dos objectivos em qualquer domínio)... Nem será despiciendo, além disso, que, ademais do nível, se atenda igualmente à área de educação/formação. Sem, contudo, jamais atentar contra o princípio, diríamos não negociável, do espectro amplo para toda a educação/formação, em particular — contrariando porventura o senso comum de muitos empregadores — nas formações profissionalmente qualificantes. Por uma razão decisiva — e que também alguns empregadores, infelizmente menos numerosos, já começam a reconhecer —, qual seja a de que importa menos o volume de saberes, de saberes-ser, sobretudo de saberes-fazer à saída dos cursos do que o capital cultural menos segmentado que consente, propicia e promove o *aprender a aprender*. Aquele permitirá presumivelmente uma adaptação mais rápida ao primeiro emprego; este, em

contrapartida, facilitará o confronto criativo com a mudança, até a antecipação da inovação, num emprego ou nos que imprevisivelmente lhe sucedam, na mesma organização (ponto de vista predominante do empregador) ou noutras (ponto de vista predominante dos trabalhadores por conta de outrem).

O investimento na qualidade da educação/formação para que apelamos — investimento financeiro também, sem dúvida, mas não é nesse que, aqui e agora, estamos principalmente a pensar, antes no plano do compromisso pessoal, social, organizacional —, sendo, como com toda a evidência é (ou deve ser), da responsabilidade dos promotores da educação/formação, em particular dos institucionais, não será capaz, para produzir os resultados desejáveis, de limitar-se a eles. Terá de envolver responsabilmente todos os actores sociais comunitariamente significativos e, em especial, os empregadores e os profissionais que empregam. Não se trata somente de disponibilizar postos de trabalho que se tornem igualmente lugares de aprendizagem, portanto tutorados pelos seus titulares, sem os quais não será exequível qualquer forma de alternância, que aliás não se limita ao posto de trabalho (susceptível, em condições óptimas, de reproduzir nos contextos de formação, o que não é o caso do ambiente de trabalho). Trata-se ainda, e decisivamente, de se implicarem no desenho das formações, na definição dos seus conteúdos, nas metodologias e didácticas da formação. Não, não se trata de se substituírem aos professores, aos formadores, a outros “técnicos de educação”, mas sim de cooperar com eles, dispostos a aprender uns com os outros. E, nessa auto e hetero-aprendizagem, partilharem dificuldades, insucessos e sucessos. Para ficarem a “sentir e conhecer por dentro” o trabalho das comunidades educativas, e, no que respeita aos agentes educativos e de formação, as condições de trabalho nas empresas ou outras organizações. De uma tal partilha, cremos, seria de esperar a valorização do trabalho de uns e de outros e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade das formações e o apreço devido aos aprendentes.

Todos os promotores, institucionais ou não, de educação/formação — a Educação, o Trabalho, outros ministérios que também operam neste campo, os parceiros sociais, demais associações da mais diversa natureza, etc., etc., com intervenção no Douro — são supostos encontrar-se inseridos em dispositivos de concertação da rede formativa na região. Mais: tais dispositivos multiplicam-se, cruzam-se, às vezes sobrepõem-se, até os representantes são não raro os mesmos, em comissões de acompanhamento, observatórios, grupos de estudos, sectoriais, regionais e locais. Hoje por hoje, além disso, existe a Net, com ou sem fios, a que todos, praticamente sem excepção, estão (estamos) ligados. Estaremos perante mais uma situação de excesso de informação que finalmente paralisa a acção?! De um subliminar sentimento de que “informação é poder”, como de facto é, pelo que convirá partilhá-la parcimoniosamente, no limite guardá-la ciosamente?!

Como quer que seja, no terreno, como em várias ocasiões nos foi dado observar (e conversar), *no pasa nada!* Os empregos (os empregadores) ignoram as formações (as escolas) e estas aqueles, inclusive quando vivem, mas não convivem, paredes meias. As excepções, na Hotelaria e Turismo, por exemplo, confirmam a regra. Em geral, os empregadores não diligenciam influenciar as formações ou, se o fazem, sentem-se friamente acolhidos, a pretexto, dizem(-lhes), de que as escolas dependem das respectivas tutelas, quaisquer que elas sejam e onde quer que se encontrem sediadas, nacional ou regionalmente. As escolas, sobretudo interessadas, parece, em aliciar alunos, diversificam e multiplicam desmedidamente a oferta de formações, mas cuidarão pouco tanto da adequação dos seus conteúdos às necessidades educativas dos aprendentes quanto ao uso efectivo das aprendizagens supostamente proporcionadas.

Como activar o funcionamento, então, dos dispositivos existentes, banalizar dinâmicas de concertação da rede formativa da região? Não, sem dúvida, multiplicando-os. Como os reactivar? A “receita” é conhecida: para agir, antes de tudo o mais, é preciso querer, desejar fazê-lo; depois, e só depois, dotar-se

da capacidade para o fazer. Dito de outro modo: sejam quais forem os papéis a desempenhar (de aluno como de profissional, por exemplo), e os teatros onde se desempenham (a escola ou a empresa, de novo por exemplo), é o atitudinal, o afectivo, que comanda a acção; o cognitivo, a capacidade é-lhe instrumental e, se apropriada, pode conduzir ao sucesso, geralmente associável à concomitância, condição e resultado, entre o desejar e o ser capaz! Estaremos a “psicologizar”? Talvez, mas falamos dos comportamentos das pessoas, não do funcionamento de máquinas! Nem, muito menos, “reduzimos o político ao psíquico”: claro que o político, em geral, e as políticas públicas, em particular (e mais especificamente ainda as que incidem no Douro), contextualizam (e condicionam) a organização e o funcionamento do emprego e da formação na região — não deixam, ainda assim, de ser, iniludivelmente, protagonizadas pelas pessoas que aí vivem, logo, pelas representações que se vão construindo dos seus interesses, pessoais, comunitários, sociais.

Nestas condições, importará que se sintam responsável e competentemente actores na posição e resolução dos problemas com que confrontam, não destinatários de soluções concebidas algures, mas sujeitos delas, sendo certo que os modos de pôr tais problemas influenciam decisivamente as respectivas soluções. Importará, por consequência, desdramatizar (e tornar atractiva) uma convivência dialógica entre esses actores, promover o reconhecimento mútuo do que os diferencia e do que têm em comum, apoiar a autogestão dos seus projectos, que apenas os próprios são capazes — se o desejarem — de consensualizar. Admitimos que seja mais fácil de enunciar do que concretizar; não se vislumbra, porém, outro caminho, que, como diz o poeta, *se hace caminando!*

Pois sim, dir-se-á, mas isso seria “uma trabalhadeira”! Sem dúvida que consumirá tempo e energia não desprezíveis, embora “nem todos precisem de ir a [ou estar em] todas”. (Há países que o fazem, a Dinamarca, por exemplo, onde empregadores e respectivos trabalhadores não se limitam a “delegar” nos

representantes das respectivas associações; vão mesmo “pôr a mão na massa”, inquirir, opinar, cooperar no terreno, em suma.) Em época de rarefacção de empregos e de abrandamento das actividades económicas convencionais, tendemos a pensar que, querendo-o e habilitando-se para o efeito, seria realizável e mesmo susceptível de produzir apreciáveis gratificações. Até, sejamos generosos, transformar-se em rotinas menos pesadas. Os mais jovens, em formação inicial, apreciariam por certo, verbalizando-o ou não, ver ser-lhes socialmente reconhecida a importância da sua qualidade de aprendentes, com repercussões na qualidade e quantidade de investimento no sucesso das suas aprendizagens. Um óbice, porém: em tais condições, deixaria de ser possível afirmar impunemente que a escola nada ensina, os alunos nada aprendem e é deles, e dos seus professores e formadores, a responsabilidade, a “culpa”, por não obterem emprego, já que não evidenciam possuir qualificações e competências utilizáveis pelo mercado de trabalho, embora, muitíssimas vezes, não lhes tenha sido oferecida a oportunidade para as exercitar, logo mostrar! É uma acusação vã, diremos nós!

Privilegiámos a formação inicial de jovens, no pressuposto de que esta é a matriz incontornável de toda a educação/formação, logo também da formação contínua de adultos, por mais que saibamos que não é recomendável, além de ser ineficaz e ineficiente, tratar os adultos como se fossem jovens (ou inversamente). Todavia, ao nível da configuração das formações, pensamos que, *mutatis mutandis*, se aplicam à formação contínua de adultos princípios semelhantes aos evocados para a formação inicial de jovens. Assim, talvez mais importante que todos, o da integração das dimensões da formação de base, indispensáveis para as aprendizagens de competências e qualificações profissionais, em qualquer acção de educação/formação. Este constitui um problema extremamente melindroso, visto que a maioria dos nossos adultos (e os Durienses não são excepção) apenas dispõe de habilitações escolares e qualificações profissionais informais ou, quando muito, não formais⁶. A sua

⁶ Com uma precaução de vulto, porventura particularmente aguda no Douro: muitos adultos activos que dispõem de saberes-fazer tácitos (ou explícitos) valiosíssimos, em todos os

apetência e disponibilidade para se envolverem em aprendizagens não imediatamente mobilizáveis para o emprego são mínimas. cremos, porém, que as respostas de educação/formação tipo Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências/Centros Novas Oportunidades e aparentadas dispõem de um elevado potencial e merecem certamente ser exploradas. Além disso, na formação contínua de adultos, afigura-se crucial distinguir entre activos empregados e desempregados, que, justamente, apresentam diferentes graus de apetência e disponibilidade para aprender. Em qualquer caso, porém, parece incontornável que as expectativas de emprego — para o obter, para o manter, para nele progredir — são decisivas.

O emprego, não a “empregabilidade” (uma prática com mais de 30 anos, mesmo em Portugal), constitui de facto a chave da equação da problemática do Roteiro, como de resto se deixou anotado logo a abrir este Capítulo 3. Duplamente: porque, por um lado, a formação é suposta estar ao serviço do emprego, uma meia-verdade, como cuidamos haver mostrado antes; porque, por outro lado, tanto para os jovens como, talvez principalmente, para os adultos, as expectativas de emprego, reais ou imaginárias, são em grande parte, de verdade mesmo, o motor para as decisões de investir em educação/formação. Podemos, prudentemente, lastimá-lo, mas tem sido e é assim, nem nada indicia que, na nossa contemporaneidade, deixe de o ser! Nada temos, evidentemente, contra a empregabilidade, hoje por hoje, porém, quase uma “crença irracional”. Porque, julgamos nós, mal-entendida. Com efeito, as competências de empregabilidade, na procura, na conservação/manutenção do emprego, bem como na progressão nele, cada vez mais aleatória — localizar e explorar fontes de informação, elaborar um

sentidos, são analfabetos literais ou funcionais, carecerão de aprendizagens específicas, através da formação-acção, mas exigentes sempre de alguma literacia e numeracia (alfabetização). Parece razoável proporcionar-lhas, porém, na justa medida em que indispensavelmente se articulem, aos seus próprios olhos, e sem pretender “impingir-lhes” um “nível de escolaridade” ou, ainda menos, uma “certificação”. Sem que, por isso, sejam penalizados em termos de emprego (e de remuneração). Será um desígnio muito difícil de concretizar, mas valerá seguramente a pena! Não deixará, de resto, de estar contemplado, ao menos implicitamente, numa outra prioridade do POPH, a de “promover a igualdade de oportunidades, através do desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajectórias de exclusão social”.

CV, responder a um anúncio, comportar-se assertivamente numa entrevista de selecção, gerir o tempo, etc., etc. —, começaram a fazer parte do cardápio das aprendizagens dos cursos secundários técnico-profissionais do ensino regular, criados em 1983, que trouxeram os psicólogos para a escola. Eram propiciadas, justamente, nas intervenções de consulta psicológica vocacional oferecidas por esses profissionais da educação. Depois, também porque eles, ou profissionais aparentados, se disseminaram pelos mais diversos contextos de formação, generalizaram-se. Entretanto, tais práticas prosseguiram (prosseguem), mas, não se sabe por que bulas (ou sabe-se bem demais...), emergiram como *Ersatz* dos empregos que deixou de haver. Onde: faz todo o sentido que as acções ou cursos de educação/formação compreendam aprendizagens intencionais e sistemáticas de competências de empregabilidade (por mais que a sua aquisição efectiva dificilmente possa ser objecto de ensino tradicional), mas nenhum que sejam apresentadas como substitutos dos empregos. Por isso, dizemos que sustentá-lo releva do “pensamento mágico”, “fantasmático”, infelizmente sem efeitos ao nível da criação de emprego! (A “empregabilidade social” enferma do mesmo vício, a menos que queira significar que o conceito de emprego, não o de empregabilidade, se alargou e deixou de equivaler apenas ao emprego remunerado por conta de outrem na economia formal, para passar a abranger igualmente os empregos da economia solidária e até esses a que corresponde o trabalho voluntário, inclusive social. Ou, dito de outro modo, “empregabilidade social do *conhecimento*”, no sentido de constituir um ingrediente indispensável da... “sociedade do conhecimento”.)

Algo de semelhante ao modo como se travestiu o conceito de “empregabilidade” ocorreu entretanto, mais próximo de nós, com o que se passou (passa), cremos, com o conceito de “empreendedorismo”. Com efeito, sabe-se desde há décadas, e também com apoio em estudos empíricos, que os “empreendedores” (modismo relativamente recente) ou (sem modismos) empregadores, empresários... portugueses são, em geral, *formalmente* pouco qualificados, tanto quanto os seus empregados (ou TCO, Trabalhadores por

Conta de Outrem), numa “correspondência quase perfeita” e com efeitos igualmente perversos ao nível da produtividade do trabalho, talvez agravados no caso dos empresários, já que as suas responsabilidades serão maiores ao nível do funcionamento das respectivas organizações. Parece por isso inquestionável que também eles (ou sobretudo eles) carecem de se apropriar, (re)adquirir (novas) competências e qualificações — e, mais uma vez, não bastará a “resposta-formação” convencional, pois muitas das aprendizagens a fazer carecem de ser realizadas em contexto real, na “consultadoria-formação”, por exemplo. Por maioria de razão, importaria que a “formação de [novos] empreendedores”, ou “formação em empreendedorismo”, assumisse um *rationale* equivalente, ao fim e ao cabo o que propomos para a educação/formação profissionalmente qualificante dos TCO⁷.

Estes são, no nosso entendimento e em síntese, os princípios estratégicos (ou a filosofia, se se preferir) pelos quais ganhará em reger-se o enquadramento geral da problemática do emprego e da formação na Região do Douro, no âmbito de uma efectiva articulação emprego-formação, em termos quer quantitativos quer qualitativos. Cremos que o POPH, nas suas prioridades como na sua estrutura, os pode acolher e até, honrando a sua designação, potenciar os seus efeitos. As especificidades por fileira serão abordadas a seguir, em cada uma delas.

⁷ Aparentemente, esta possibilidade, apesar de sem os alertas metodológicos que aqui deixamos, caberá na prioridade do POPH que se enuncia como “estimular a criação e a qualidade do emprego, destacando a promoção do empreendedorismo e os mecanismos de apoio à transição para a vida activa”.

4. Comércio

4.1. Enquadramento específico

A designação “comércio” remete para um conjunto diversificado de actividades e de formatos comerciais — comércio de rua, médias e grandes superfícies, hipermercados, centros comerciais, *franchising*, comércio de livre serviço, comércio por grosso. Mas o tipo de comércio que será abordado no presente Roteiro é o pequeno comércio independente, designado também por comércio tradicional/comércio de proximidade, predominantemente constituído por pequenas ou microempresas de perfil familiar, muito variado em termos de ramos de actividade e com uma forte relação com o contexto em que se encontra localizado. Este comércio tem vivido momentos de crise acentuada, que decorrem de um conjunto de factores que alteraram significativamente as condições de exercício da actividade, designadamente o forte aumento da concorrência, as tendências de concentração empresarial e de especialização, a diversificação dos formatos comerciais e as mudanças nos padrões e práticas de consumo⁸.

As dificuldades nos negócios de pequena dimensão têm impacto no decréscimo do número de empresas e do volume do emprego, em contraponto com o aumento da importância das empresas de maior dimensão na criação de emprego na fileira — hipermercados, supermercados, grandes superfícies especializadas e centros comerciais, em geral situados na periferia das cidades. Naturalmente, a NUT III Douro não escapou a esta dinâmica de mudança do comércio tradicional/comércio de proximidade, ao encerramento de empresas e à diminuição do emprego, em muitos casos, tal como na realidade nacional, compensado com os novos empregos criados pela

⁸ A abordagem às dinâmicas de desenvolvimento da fileira e as referências ao mercado de trabalho e aos empregos baseiam-se na informação recolhida no trabalho de terreno e num núcleo restrito de documentos, nomeadamente o estudo *Plano Estratégico de Formação para o Sector do Comércio e Serviços*, 2007, Quaternaire Portugal, Consultoria para o Desenvolvimento SA e CCP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, com o apoio do POEFDS, Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

afirmação de novos formatos comerciais, nomeadamente, médias e grandes superfícies.

Refira-se que em 2006, na NUT III Douro, estavam recenseados 7 767 Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), na CAE (Classificação das Actividades Económicas) Comércio por Grosso e a Retalho. Mas o volume de emprego da fileira será necessariamente inferior, embora de controversa contabilização, dada a dificuldade em articular as actividades incluídas no comércio tradicional/comércio de proximidade com as unidades usadas para fins estatísticos.

Para além das condicionantes de ordem externa, a situação actual do comércio tradicional relaciona-se também com factores internos às empresas, nomeadamente o envelhecimento da classe empresarial, as dificuldades de promover a renovação geracional e a insuficiência das estratégias de gestão capazes de inverter as ameaças decorrentes do contexto de forte concorrência. A incidência destas tendências no território em análise é acompanhada da emergência de novas áreas de oportunidade, como é o caso da integração do comércio com o turismo e a rendibilização do artesanato, da gastronomia e dos produtos locais. Porém, um novo mercado para o comércio regional — um consumidor turista, uma internacionalização do consumo comercial — coloca exigências em matéria de qualidade de serviço, que acentuam os desafios de modernização das empresas e de qualificação dos seus recursos humanos.

Ora, em matéria de qualificações, o panorama da fileira não é muito favorável — a nível nacional, as qualificações do emprego são tendencialmente baixas, apesar da juventude da mão-de-obra. Não dispomos de dados estatísticos relativamente à realidade do Douro, mas a situação será próxima desta realidade, muito provavelmente mais gravosa se considerarmos que os níveis de qualificação escolar e profissional do conjunto dos TCO na NUT III Douro são inferiores à média nacional.

Os empregos da fileira, entendidos numa perspectiva mais ampla do que aquela que adoptamos no Roteiro, apresentam uma diversidade significativa que abrange a empresa comercial propriamente dita (Empresário, Empregado Comercial, Gestor de Loja), subsectores associados (Técnico de Armazém, Técnico de Logística), actividade comercial das empresas (Técnico de Vendas, Técnico de Marketing), novos formatos comerciais (Gestor de Comércio Electrónico) e outros subsectores e estruturas de apoio (dirigentes e técnicos de associações empresariais, Técnico de Vitrinismo).

O CNQ, Catálogo Nacional de Qualificações, reflecte a amplitude da fileira através da integração das seguintes qualificações: Empregado/a Comercial (9.º ano e nível II⁹), Operador/a de Armazenagem (9.º ano e nível II), Técnico/a Comercial (12.º ano e nível III), Técnico/a de Logística (12.º ano e nível III), Técnico/a de Marketing (12.º ano e nível III), Técnico/a de Vendas (12.º ano e nível III) e Técnico/a de Vitrinismo (12.º ano e nível III).

4.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais

Conforme definido no Capítulo 2 (Metodologia), a análise do emprego baseia-se na identificação dos empregos-chave, dos empregos sensíveis e dos empregos emergentes. Assim, com base no cruzamento de diversas fontes de informação (tendências de evolução da fileira e dos empregos inscritas nos estudos referenciados, tendências de evolução recente e de curto/médio prazo da NUT III Douro e a opinião dos interlocutores contactados) considera-se que os empregos-chave da fileira incidem nas figuras profissionais principais do

⁹ Os cinco níveis em uso no CNQ — a que nos referimos — foram entretanto substituídos pelos oito níveis do EQF (*European Qualification Framework*, em Português QEQ, Quadro Europeu de Qualificações), que são também os do QNQ (Quadro Nacional de Qualificações). O nível 1 do QEQ corresponde ao 2.º ciclo do ensino básico e ao nível I de formação; o nível 2 ao 3.º ciclo do ensino básico e ao nível II de formação; o nível 3 ao ensino secundário, via de prosseguimento de estudos, e ao nível III, sem conclusão do ensino secundário; o nível 4 ao ensino secundário e nível III de formação; o nível 5 ao nível IV de formação; o nível 6 ao bacharelato e licenciatura; o nível 7 ao mestrado e o nível 8 ao doutoramento.

comércio tradicional/comércio de proximidade: o empresário comercial e o empregado comercial.

Empresário Comercial

Trata-se de um emprego que pode apresentar uma variedade significativa de situações em função da dimensão do negócio, da especificidade do ramo de actividade, do número de estabelecimentos e da existência de uma equipa de trabalho ou do trabalho isolado. Apesar desta diversidade, podemos identificar dois tipos de empresários:

Empresário Comercial de Microempresa: concentra as funções de decisão e execução, isto é, o contacto directo com todas as áreas de actividade, todos os clientes e fornecedores, incluindo a prestação directa do serviço, muitas vezes “atrás do balcão”.

Empresário Comercial de PME: empresário com um estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos e com uma equipa de empregados; pode assumir uma relação de forte proximidade à empresa, incluindo a execução, ou um acompanhamento ao nível da gestão global do negócio.

Independentemente desta diversidade, é possível elencar elementos comuns à actividade profissional do empresário comercial que podem apoiar a formulação da sua missão, nomeadamente:

- Definir de uma forma dinâmica a estratégia e o posicionamento da empresa no mercado;
- Gerir operacionalmente o negócio;
- Gerir a política de compras e de aprovisionamento;
- Gerir as dimensões imateriais que diferenciam, qualificam e inovam (imagem, vitrinismo, *merchandising*, espaço loja e relação com o meio);
- Gerir a relação directa com o cliente;

- Gerir a equipa de trabalho;
- Monitorizar a actividade da empresa.

Nesta perspectiva, trata-se de um perfil de gestor/empresário de pequeno negócio, com uma intervenção transversal às diversas funções da empresa, que apela a uma melhor integração da função de gestão no sucesso do negócio, que implica uma actualização constante face aos produtos e às determinantes de compra e, conseqüentemente, integra uma pressão para a elevação dos níveis de qualificação, nomeadamente no acesso à profissão. No quadro geral da actividade comercial, o empresário é uma figura central no jogo da revitalização do sector e da adopção de práticas de gestão mais activas e adequadas às exigências e desafios do desenvolvimento da fileira.

Na realidade do Douro, para além dos desafios de revitalização da fileira, comuns a contextos territoriais similares, emergem outras perspectivas, nomeadamente a ligação da actividade comercial com a actividade turística, a oferta especializada e a ligação com os produtos regionais. A modernização da fileira e o aproveitamento destas oportunidades são um processo complexo que se joga em múltiplas frentes e que não depende apenas da intervenção dos empresários. Todavia, no que respeita ao seu espaço de actuação, constata-se margens de progresso que se relacionam com a necessidade de ultrapassar as resistências à mudança, compreender e integrar os novos paradigmas do consumo e adoptar estratégias de vendas centradas nos clientes.

Técnico Comercial¹⁰

A identidade do comércio tradicional e a sua capacidade de afirmação face a formatos comerciais concorrenciais relaciona-se com dimensões de serviço

¹⁰ O CNQ integra dois empregos na área da venda directa em estabelecimento comercial: o Técnico Comercial e o Empregado Comercial. A diferenciação dos empregos reside fundamentalmente na qualificação escolar: no primeiro caso, 12.º ano, no segundo caso, 9.º ano. Atendendo às necessidades de evolução destes empregos e à pressão para o aumento da qualificação escolar, adopta-se como referência o perfil profissional do Técnico Comercial.

que interessam cada vez mais aos consumidores. A personalização do atendimento, o serviço pós-venda e a informação sobre os produtos são elementos centrais do serviço que remetem para valores de proximidade, de comodidade e de diferenciação do comércio tradicional. Os empregos que assumem o contacto directo com o cliente, neste caso o Técnico/Empregado Comercial, são cruciais do ponto de vista da execução das tarefas necessárias à interpretação dos princípios de qualidade de serviço enunciados anteriormente. Neste sentido, trata-se de um emprego que desempenha um papel fundamental no potencial de modernização da fileira, por isso, é classificado como emprego-chave.

De acordo com a caracterização do emprego inscrita no CNQ, o objectivo geral do Técnico Comercial é o seguinte: vender produtos e/ou serviços em estabelecimentos comerciais, tendo em vista a satisfação dos clientes; algumas das actividades associadas a este objectivo: estudar os produtos e/ou serviços da empresa, caracterizar o tipo de clientes e recolher informação sobre a concorrência e o mercado em geral, por forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes, atender e aconselhar clientes, visando a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades, processar a venda de produtos e/ou serviços, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis, controlar a caixa, participar na organização e animação do estabelecimento comercial, efectuar o controlo quantitativo e qualitativo de produtos do estabelecimento comercial, colaborar na definição e composição do sortido... Para além destes conteúdos, a diferenciação dos desempenhos implica a valorização de outras dimensões, designadamente a cooperação com diferentes funções da empresa comercial. Note-se, contudo, que o perfil de Técnico/Empregado Comercial que se convoca para esta análise é distinto dos empregos dominantes nas estruturas empresariais que assentam o seu método de venda no livre serviço — neste caso, mais prevalecem as funções de reposição. Esta situação revela tendências díspares de valorização deste emprego em função dos formatos comerciais. No caso descrito anteriormente, assiste-se a uma lógica de desvalorização funcional do emprego, mas no caso

do comércio tradicional verifica-se o oposto. De facto, as exigências de modernização da fileira implicam uma valorização crescente e um alargamento das funções deste perfil profissional, na medida em que as exigências de qualidade do serviço remetem para princípios de personalização e de relação de confiança com os consumidores que exigem o reforço das competências técnicas e das competências sociais e relacionais.

4.3. Respostas formativas existentes¹¹

A oferta actual de formação inicial na NUT III Douro relacionada com a fileira do Comércio é a seguinte:

Cursos Profissionais	Entidade formadora	Concelho	N.º de postos de formação
Técnico de Vendas	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo com Ensino Secundário de Meda	Meda	15
Técnico de Comércio	Escola Secundária do Morgado de Mateus	Vila Real	15

Fonte: ANQ, 2009

Cursos de Educação e Formação	Entidade formadora	Concelho	N.º de postos de formação
Práticas Técnico-comerciais	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo com Ensino Secundário de Murça	Murça	20
	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo de Santa Marinha do Zêzere	Baião	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico Latino Coelho	Lamego	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico D. Egas Moniz	Resende	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico da Sé	Lamego	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico Dr. João de Araújo Correia	Peso da Régua	20

Fonte: ANQ, 2009

¹¹ Não obstante diversas diligências, nomeadamente junto do POPH, não foi possível obter dados referentes à frequência nos Eixos 2, 3 e 4. Agradece-se à ANQ (que adoptou uma disposição oposta) a disponibilização dos dados apresentados.

Cursos de Educação e Formação de Adultos	Entidade formadora	Concelho	N.º de postos de formação
Técnicas Comerciais	Centro de Formação Profissional Bragança	Mirandela	24
	Centro de Formação Profissional Bragança	Mogadouro	25
	Centro de Formação Profissional De Vila Real	Vila Real	18
	NERBA – Associação Empresarial da Região de Bragança	Mirando Douro	18
Práticas Técnico-comerciais	Centro de Formação Profissional de Bragança	Mirando Douro	18
	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo de Peso da Régua	Peso da Régua	6
	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo de Peso da Régua	Peso da Régua	14
	Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo	Peso da Régua	9
Técnicas de Vendas	SOPROFOR, Sociedade de Formação Lda.	Mirandela	20

Fonte: ANQ, 2009

Os quadros anteriores e a informação recolhida no terreno revelam que a oferta de cursos na área do comércio é significativa, quer na formação de jovens quer na formação de activos empregados e desempregados. Trata-se de uma tendência que não é específica do financiamento do POPH — em anteriores quadros de programação, a formação financiada para o sector já era significativa. Ainda que seja muito difícil ponderar o impacto da oferta de formação no desenvolvimento do sector em geral, e em particular no comércio tradicional e de proximidade, os sinais relativos à sua organização e às tendências da procura não são muito favoráveis. No que respeita à formação contínua, os indicadores mais relevantes relacionam-se com o fraco envolvimento das empresas nas iniciativas de formação dos activos, maioritariamente desligadas das estratégias de desenvolvimento empresarial, e o reduzido acesso das pequenas empresas e dos activos mais desqualificados à formação.

O envolvimento dos empresários é desde sempre um enorme desafio para o mercado de formação; a dificuldade de mobilização para programas que abordem matérias de interesse vital para a empresa e os obstáculos colocados

à formação dos trabalhadores revelam a desvalorização da componente de formação. Porém, do lado da oferta, é notória a desadequação generalizada dos programas e dos métodos face ao perfil e défices de competências dos empresários, em particular dos empresários do comércio tradicional, sendo evidente que a progressão a que assistimos em matéria de oferta de programas de formação-acção está longe de responder à dimensão do potencial de beneficiários.

4.4. Respostas formativas desejáveis

Tendo em conta o panorama apresentado, no que respeita aos principais empregos da fileira do Comércio na NUT III Douro, considera-se que a formação para a fileira deve integrar, nomeadamente, os seguintes eixos de intervenção:

— Promover a qualificação dos empresários no activo, contribuindo para a adopção de estratégias empresariais adequadas aos desafios de modernização da fileira e implementação de procedimentos de gestão operacional compatíveis com as necessidades de sustentabilidade dos negócios. Neste âmbito, será de privilegiar ofertas de formação nos domínios da gestão estratégica e operacional, da sucessão e transmissão das empresas e nas áreas funcionais consideradas críticas para o sector (atendimento, venda e *merchandising*, vitrinismo e línguas).

— Apoiar a criação de novas empresas no comércio tradicional/comércio de proximidade e aumentar as suas condições de sustentabilidade, através da oferta de programas de formação que funcionem como um apoio técnico à fase de definição e criação da empresa e integrem necessariamente uma componente de acompanhamento continuado durante os primeiros anos de vida da empresa.

— Privilegiar metodologias de formação que permitam actuar, simultaneamente, ao nível da valorização e desenvolvimento das competências dos empresários e do apoio à resolução dos problemas concretos das empresas, isto é, privilegiar a formação-acção. Na articulação da formação do empresário com a componente de desenvolvimento organizacional, é fundamental garantir que a qualificação do empresário é um resultado essencial. Neste sentido, a componente de consultadoria não é entendida como um fim em si mesma, mas antes como o meio facilitador da aprendizagem e a garantia da sustentabilidade dos resultados.

— No que respeita às metodologias de formação de outro tipo de acções, nomeadamente a formação modular certificada, deverão ser privilegiadas linhas de intervenção que assegurem (i) a articulação de diferentes modalidades e regimes de formação: formação presencial em sala, autoformação, formação em contexto de trabalho, em regime individual, colectivo e inter ou intra-empresa, (ii) a realização de momentos de formação em contexto de trabalho, com eventual componente de “tutoria”, durante e após a formação, e (iii) a integração da realidade do contexto de trabalho dos beneficiários como material central da formação, sem descurar a adequação dos conteúdos gerais às particularidades desses contextos.

5. Cultura e Património

5.1. Enquadramento específico

A análise do emprego e da formação na fileira da Cultura e Património incide nas seguintes actividades: animação artística e cultural, conservação e interpretação do património cultural e artístico, estruturas museológicas e bibliotecas e arquivos¹².

A fileira da Cultura e Património na NUT III Douro tem apresentado uma dinâmica significativa de investimento em equipamentos, que permitiu reforçar substancialmente a dotação de infra-estruturas, sendo expectável alguma continuidade nesta dinâmica, atendendo aos projectos e ideias de projecto de curto e médio prazo¹³. Neste quadro, é previsível que se alterem as necessidades de emprego na fileira em termos do seu volume, estrutura e requisitos de valorização. Antes, porém, de abordar este tema, através da identificação dos empregos-chave, empregos sensíveis e empregos emergentes, vejamos algumas características gerais do emprego.

O emprego cultural apresenta uma complexidade assinalável, não só pela diversidade funcional mas também pela variedade de formatos e de condições de exercício. A sua estrutura é marcada por características de intermitência do exercício profissional, de precariedade e de polivalência, o que leva a muitos casos de pluriactividade e de auto-emprego. Todavia, a par desta realidade, o volume do emprego público é, em geral, muito significativo e no caso do Douro essa relação é ainda mais expressiva — uma parte muito relevante da

¹² As actividades consideradas tomam como referência metodológica os estudos mais recentes em matéria de emprego e qualificações, isto é, os estudos da colecção “Evolução das qualificações e diagnósticos das necessidades de formação” do extinto IQF, Instituto para a Qualidade da Formação.

¹³ A abordagem às dinâmicas de desenvolvimento da fileira baseia-se na informação recolhida no trabalho de terreno e num núcleo restrito de documentos, nomeadamente o estudo *Programa Territorial de Desenvolvimento da NUT III Douro* (2009, UTAD-CETRAD e Quatenaire Portugal).

actividade da fileira depende do investimento público e da iniciativa das autarquias.

Relativamente à origem geográfica dos trabalhadores da fileira no Douro, é curioso verificar que no caso do Teatro de Vila Real a maioria dos 19 funcionários é oriunda da região, mas no Museu do Douro a maior parte dos funcionários foi recrutada fora da região, sendo de destacar os casos de familiares de técnicos que estão no Douro a trabalhar na fileira do Vinho.

Estas características do emprego dificultam sobremaneira a estimativa do volume de emprego cultural na NUT III Douro. Os Quadro de Pessoal do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social abrangem apenas o trabalho estruturado — que, como vimos, representa apenas uma parte do emprego — e as fontes estatísticas relativas ao emprego na administração local não permitem uma visão aproximada do valor do emprego nesta fileira. Do mesmo modo, é também problemática a análise da estrutura de qualificações do emprego cultural no Douro. Contudo, se extrapolarmos para esta realidade a tendência nacional que é apresentada nos estudos do extinto IQF, são de registar as seguintes notas:

— Uma evolução positiva dos níveis de escolaridade e qualificação dos trabalhadores, no sector público e nas empresas, ainda que se observem situações de evolução heterogénea consoante os subsectores; neste âmbito, refira-se que o subsector “actividades das bibliotecas e arquivos” regista os níveis mais elevados de qualificação.

— Um emprego marcado por baixos níveis de escolaridade, cujos factores explicativos podem ser encontrados na insuficiente oferta de formação específica, na debilidade das estruturas empresariais e no predomínio de relações contratuais vulneráveis com os recursos humanos mais qualificados.

— Relativamente às qualificações, os estudos referidos identificam cerca de quatro dezenas de perfis que abrangem áreas funcionais distintas e que ilustram a diversidade e amplitude das actividades da fileira, designadamente Gestor/a Cultural, Arqueólogo/a, Recepcionista/Vigilante, Conservador/a de Museu, Técnico/a de Comunicação e Marketing, Técnico/a de Som, Desenhador/a de Luz, Antropólogo/a, Comissário/a de Exposições, Bibliotecário/a, Animador/a Cultural, Guarda de Museu...

Refira-se que o CNQ integra, em duas Áreas de Educação e Formação distintas, quatro qualificações directamente relacionadas com a fileira:

— História e Arqueologia: Assistente de Arqueólogo/a (12.º ano e nível III), Técnico/a de Museografia e Gestão do Património (12.º ano e nível III) e Técnico/a Especialista em Conservação e Restauro de Madeira (Escultura e Talha) (12.º ano e nível IV);

— Biblioteconomia, Arquivo e Documentação: Técnico/a de Informação, Documentação e Comunicação (12.º ano e nível III).

5.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais

Convocando as tendências de evolução da fileira e dos empregos inscritas nos estudos do IQF, as tendências de evolução recente e de curto/médio prazo da fileira da Cultura e Património na NUT III Douro e a opinião dos interlocutores contactados, considera-se que os empregos-chave da fileira são os seguintes: Gestor Cultural (Director), Programador Cultural, Técnico de Serviços Educativos, Técnico de Atendimento Público (Recepcionista e Vigilante), Técnico de Som e Imagem, Técnico de Museografia e Pedreiro/Canteiro.

No caso do emprego Técnico de Atendimento Público (Recepcionista e Vigilante), são também evidentes sinais de evolução do seu conteúdo, o que remete para a sua classificação como um emprego sensível. Seguidamente,

procede-se ao aprofundamento deste aspecto, bem como à apresentação dos empregos classificados como emprego-chave.

Gestor Cultural e Programador Cultural

Gestor Cultural: define e implementa a estratégia e coordena a programação e a organização de uma instituição cultural, assegurando o seu bom funcionamento em termos artísticos, técnicos, financeiros e humanos.

Programador Cultural: concebe a programação das actividades culturais e artísticas de determinada organização cultural, assegurando uma linha coerente de concretização das mesmas para sua divulgação/exibição ao público.

Tal como se depreende da própria denominação, trata-se de empregos-chave do ponto de vista da gestão e programação dos equipamentos e dos recursos culturais. A distinção das funções — gestão/programação — é uma característica dos empregos dos equipamentos de grande dimensão. No Douro, na maior parte das situações, não há separação de funções, ou seja, o mesmo profissional tende a acumular a actividade de gestão e de programação. Conforme foi referido nas entrevistas realizadas, esta situação é comum nos equipamentos culturais de âmbito municipal da região, alguns de dimensão significativa, por isso, é importante intervir na melhoria das condições de exercício destas funções.

Os perfis de entrada na actividade são muito díspares; regra geral, o exercício destas actividades não é acompanhado de formação específica, inicial ou contínua, e a experiência de trabalho assume forte protagonismo na evolução do desempenho profissional.

Os factores que justificam a classificação destes empregos como empregos-chave são os seguintes:

— A eficácia das dimensões económica e organizativa é condição essencial para a sustentabilidade das organizações e dos projectos culturais, e uma parte dessa eficácia depende da liderança dos equipamentos, logo dos perfis profissionais.

— A dinâmica actual de crescimento dos equipamentos e infra-estruturas só poderá ter resultados se for acompanhada da integração de recursos humanos qualificados, em matéria de definição de políticas culturais de âmbito concelhio e interconcelhio e de gestão dos recursos artísticos, técnicos, financeiros e humanos.

— É crucial que os equipamentos e projectos culturais apresentem uma programação que cumpra o seu papel como instrumento de apoio ao desenvolvimento dos territórios e das populações e que permita “abrir” o território e a comunidade no campo da criação artística e cultural contemporânea.

Técnico de Serviços Educativos

Promove, desenvolve e executa actividades de índole cultural e educativa, tendo em vista assegurar a compreensão e a interpretação dos conteúdos que a instituição/serviço pretende transmitir aos seus públicos.

Trata-se de um emprego com uma centralidade crescente ao nível da fileira, em função da necessidade de consolidar e dinamizar os serviços educativos nos museus, bibliotecas e arquivos, entre outros. De facto, à riqueza do património cultural e artístico nem sempre corresponde a disponibilização de uma componente interpretativa e de acolhimento do público; noutros casos, os sítios patrimoniais e arqueológicos que já possuem esta componente apresentam carências ao nível dos serviços educativos. Assim, a necessidade de reforçar esta dimensão da actividade cultural local, implica a dinamização e

a valorização destes empregos, incluindo o desenvolvimento das competências dos profissionais oriundos do sistema escolar que, recentemente, reforçaram as equipas dos serviços educativos.

Técnico de Museografia

Executa, sob a orientação de um Conservador de Museu, acções conducentes ao estudo, inventariação, documentação, interpretação e exposição do património cultural, e de um Conservador Restaurador as acções de preservação das colecções.

Este emprego é chave devido fundamentalmente à dinâmica de criação de novos equipamentos museológicos e à sua dispersão geográfica, designadamente os projectos em torno do Museu do Douro e do Museu de Arte e Arqueologia do Vale do Côa. Mas, para além destes projectos, é de assinalar a riqueza e disseminação da rede de museus no Douro — em 11 dos 19 concelhos da NUT III Douro, existem equipamentos com esta função. Neste quadro, afigura-se indispensável acompanhar a actividade museológica no território em análise com o reforço, quantitativo e qualitativo, de profissionais qualificados capazes de responder à intensidade das necessidades de intervenção na recolha, inventariação e catalogação de colecções, na catalogação e armazenagem e na preservação das peças e colecções.

Técnico de Atendimento Público (Recepcionista/Vigilante)

Assegura o funcionamento dos serviços de acolhimento do público, designadamente a recepção, a bilheteira e a loja, e presta informações de carácter geral sobre a actividade e as colecções.

A qualidade das funções de acolhimento e atendimento nos equipamentos e nos projectos culturais é uma componente que ganha cada vez mais importância na sua imagem, funcionamento e na captação e fidelização de

públicos. Neste sentido, os empregos relacionados com estas funções são cada vez mais importantes e tendem a integrar novas áreas de competência, que prefiguram mudanças no conteúdo do perfil profissional, nomeadamente ao nível do enriquecimento das actividades profissionais associadas à relação directa, acolhimento e informação. De facto, o incremento da importância da relação com o público e as exigências acrescidas em matéria de acolhimento, comunicação e informação, dos visitantes e turistas, nacionais e estrangeiros, o alargamento das áreas funcionais e a importância das tecnologias da informação e comunicação, valorizam este emprego e reforçam o enriquecimento das suas competências. É, então, simultaneamente, um emprego-chave e um emprego sensível. Refira-se ainda que segundo a informação recolhida no terreno, no caso específico dos equipamentos culturais do Douro, este perfil tende a acentuar a polivalência de funções, incluindo funções básicas de guia. Esta é a situação prevista para um dos perfis profissionais dos novos núcleos do Museu do Douro.

Técnico de Som e Imagem

Procede à preparação, montagem e operação dos equipamentos de imagem, de som e de luz, com vista à realização de um espectáculo ao vivo ou de outro produto audiovisual.

Este emprego não tem correspondência com os perfis profissionais do sector que são apresentados nos estudos de referência em matéria de emprego, na medida em que se optou por integrar no mesmo emprego as áreas da imagem, da luz e do som. Esta opção decorre da situação particular dos equipamentos culturais de pequena e média dimensão, como é o caso da generalidade dos equipamentos culturais na NUT III Douro, que não justificam a existência de perfis específicos (Técnico de Iluminação, Técnico de Som...), mas antes apontam para um perfil polivalente que assume as diversas funções.

A informação recolhida no terreno situa esta tendência nos equipamentos culturais de matriz municipal, mas nos equipamentos de maior dimensão (por exemplo, o Teatro de Vila Real e o Museu do Douro) este perfil assume características de maior especialização em termos da formação de base, embora em termos funcionais se mantenha uma nota de polivalência. Nesta configuração, adaptada à realidade do território em análise, trata-se de um emprego-chave para assegurar que são cumpridos, nos equipamentos culturais disponíveis, os patamares de qualidade necessários à realização de espectáculos ou outros produtos audiovisuais. Porém, são evidentes as necessidades de valorização deste emprego; na maior parte dos casos, os técnicos possuem uma reduzida formação especializada, embora sejam crescentes as exigências em termos da evolução da actividade e da tecnicidade associada.

Pedreiro/Canteiro

A classificação deste emprego como emprego-chave relaciona-se directamente com o carácter excepcional da área classificada como Património da Humanidade do Douro Vinhateiro e com a necessidade de assegurar a sua preservação, no que respeita aos muros de pedra posta.

Este emprego faz parte integrante do CNQ e, neste enquadramento, o seu objectivo global é formulado do seguinte modo: “Executar alvenarias e acabamentos, montagem de estruturas e coberturas e proceder a diferentes assentamentos, tendo em conta as normas de construção estabelecidas e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.” Admite-se que, na realidade do território em causa, o perfil do emprego apresente divergências em relação a este referencial, mas o que importa reter é a centralidade do emprego na manutenção e recuperação do património vernacular do Douro, nomeadamente os muros de pedra posta e o seu contributo para a conservação da imagem do Alto Douro Vinhateiro e do estatuto de Património Mundial.

5.3. Respostas formativas existentes

A oferta actual de formação inicial na NUT III Douro relacionada com a fileira da Cultura e Património está limitada ao seguinte:

Cursos Profissionais	Entidade formadora	Concelho	N.º de postos de formação
Técnico de Museografia e Gestão do Património	Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclo com Ensino Secundário Tenente-coronel Adão Carrapatoso	Vila Nova de Foz Côa	16
Técnico de Multimédia	Escola Profissional de Murça	Murça	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico Dr. João de Araújo Correia	Peso da Régua	20
	Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico Morgado de Mateus	Vila Real	18

Fonte: ANQ, 2009

Relativamente à oferta de formação contínua, não foi possível aceder a informação que permita proceder à sua caracterização. Contudo, é previsível que a oferta seja escassa, dadas a especificidade técnica da fileira e a tendência de concentração deste tipo de oferta de formação nos centros urbanos de maior dimensão. Nas entrevistas realizadas foi possível identificar algumas ideias de projectos de formação que envolvem, nomeadamente, a Direcção Regional da Cultura, o Museu do Douro e o IEFP, e que podem vir a alterar este panorama.

5.4. Respostas formativas desejáveis

Tendo em consideração o panorama anteriormente apresentado, no que respeita aos principais empregos da fileira da Cultura e Património na NUT III Douro, considera-se que a formação para a fileira deve integrar, nomeadamente, os seguintes eixos de intervenção:

— Promover a consolidação das qualificações dos profissionais que desempenham funções de “gestão cultural” e de “programação cultural”, de

modo a contribuir para a melhoria das condições de gestão dos recursos envolvidos, apoiar a concepção de planos estratégicos e de acção e de programas culturais para os equipamentos e favorecer a adopção de práticas de cooperação e gestão em rede.

— Apoiar a melhoria das capacidades de intermediação entre a produção e as criações artísticas e culturais, promovendo a valorização das qualificações dos profissionais que actuam nesta área por forma a melhorar a promoção das actividades de intermediação com diferentes segmentos de públicos.

— Contribuir para a melhoria dos serviços de acolhimento e informação, promovendo a valorização das qualificações dos profissionais necessárias às funções de acolhimento do público, nacional e estrangeiro, de informação sobre as colecções e serviços disponibilizados, de informação sobre a região e dinâmicas associadas e de actividade comercial.

— Assegurar que a rede de equipamentos culturais está dotada das qualificações técnicas necessárias à utilização e manutenção dos equipamentos de audiovisual e luz.

— Contribuir para a prevalência de saberes-fazer tradicionais indispensáveis à preservação e valorização da imagem do Alto Douro Vinhateiro, através da valorização das competências necessárias aos trabalhos de manutenção dos muros de pedra posta.

— Em consonância com as referências anteriores, privilegiar metodologias de formação que permitam actuar, simultaneamente, ao nível da valorização e desenvolvimento das competências do público-alvo e do apoio à resolução dos problemas concretos das suas organizações e projectos de integração profissional. A metodologia de formação-acção é, neste âmbito, a solução mais adequada; contudo, numa perspectiva mais geral, a relação da formação com

os contextos profissionais deve ser assumida como uma área primordial do trabalho de concepção, montagem e realização da formação, inicial e contínua.

6. Sector Social

6.1. Enquadramento específico

No âmbito do nosso Roteiro, a fileira do (ou sector) Social não remete tanto, em termos prospectivos, para empregos e formações de profissionais que aí iriam operar (com as poucas excepções que a seguir se explicitarão), mas antes para o Terceiro Sector, com capacidade de acolhimento e ocupação para os “condenados ao desemprego” e em risco de exclusão social. Referimo-nos quer aos que já existem, consequência do “subdesenvolvimento” endémico da região, e inerente pobreza¹⁴, quer aos que previsivelmente emergirão como consequência do “desenvolvimento” (intensificação tecnológica, modernização, competitividade, produtividade...) das outras quatro fileiras do Douro consideradas no Roteiro. Não chegam nem chegarão a ser, os mais deles, *working poor*, porque não têm nem terão emprego (por conta de outrem) sustentável e rendível! São, tão-só, nesta perspectiva, economicista e redutora, socialmente dispensáveis, logo inúteis! A menos que, apoiados por redes comunitárias de proximidade e apropriadas à expressão das (e resposta às) suas necessidades, possam beneficiar, por exemplo, de microcrédito e/ou “rendimento social de sobrevivência”, por certo num contexto de economia solidária, numa perspectiva, dir-se-ia, antropológica, ou seja, centrada nas pessoas. Caso em que, cremos, nem seria de excluir que as “nossas” quatro outras fileiras produtivas da economia formal assumissem, no todo ou em parte, a responsabilidade social pelos “velhos” e “velhas” das suas adjacências, que ao seu serviço se “gastaram”, proporcionando-lhes, numa lógica de “pós-

¹⁴ “Os números da pobreza em Portugal são preocupantes. Cerca de 20% dos portugueses vivem ou estão em risco de viver em situação de pobreza (com menos de 360 euros mensais). Estas taxas de risco de pobreza registam-se já depois das transferências sociais, como pensões ou subsídios, porque [,] sem estes, a taxa de pobreza em Portugal cobriria 40% da população. Entre os grupos de risco — mais propícios a caírem em situação de pobreza — estão os idosos e as famílias numerosas. [...] Portugal, de entre os 27 países da União Europeia, é um dos nove mais pobres, existindo 1,9 milhões de pessoas que vivem abaixo do limiar da pobreza, na sua maioria no Norte. A região [...] lidera a pobreza em Portugal com um rendimento per capita expresso em poder de compra idêntico ao dos países de Leste.” *In* Blogue do “Jornal de Notícias” de 10 de Janeiro de 2009.

reforma”, actividades ocupacionais com alguma ligação ao trabalho, que não ao emprego, pessoal e até comunitariamente significativas.

6.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais

Os conceitos de empregos-chave, empregos sensíveis e empregos emergentes, operacionais para as fileiras do Comércio, da Cultura e Património, do Turismo e do Vinho, sê-lo-ão menos, ou diferentemente, para o Sector Social, atendendo ao olhar que sobre ele lançámos antes, no respectivo Enquadramento específico¹⁵.

A metodologia adoptada pelo Roteiro (cf. 2.) permitiu identificar, como empregos-chave e sensíveis, os que relevem da Área (de emprego e formação) da Geriatria. A relevância da Geriatria decorre, como é sabido, do notório envelhecimento da população duriense, um “bom sinal” do aumento da esperança de vida e da melhoria dos cuidados de saúde primários, mas, infelizmente, também um “mau sinal”, da incapacidade da região para fixar e reter os mais jovens.

Das três “classificações” respigadas — CNQ, a mais recente e ainda, ou melhor, sempre em processo de construção, IQF, de 2005, e CNP (Classificação Nacional das Profissões), versão de 1994 —, apenas o CNQ identifica uma “qualificação” de Agente em Geriatria, à qual, aliás, atribui uma “certificação” 9.º ano e nível II, de que não disponibiliza o respectivo “Referencial de RVCC Profissional”¹⁶. (Com certeza, tanto o IQF [Separata 24, Sector dos Serviços de Proximidade: Serviços de Acção Social, Perfis

¹⁵ Neste sector, de resto, não se consideram empregos emergentes, a menos que se considerem como tais os que decorrerão da “elevação do nível de qualificação” dos actuais Agentes em Geriatria, o que a seguir será tematizado.

¹⁶ Disponibiliza-o, em contrapartida, para os Cursos de Educação e Formação de Adultos de nível básico (B3, equivalente ao 9.º ano de escolaridade), complementados com [ou, dizemos nós, desejavelmente articulados, *maxime*, integrados] com Formação Tecnológica veiculada por UFCD (Unidades de Formação de Curta Duração).

Profissionais Específicos do Sector e Perfis Profissionais Comuns a Outros Sectores], este especialmente prolixo, como a CNP inventariam “perfis profissionais” e “profissões”, respectivamente, afins, em alguns dos quais podem compreender-se competências que relevarão da geriatria.)

De um Agente em Geriatria formalmente habilitado com o 9.º ano de escolaridade, mas a que se atribui um nível II de qualificação profissional, são exigíveis “saberes-fazer técnicos” elementares (no pressuposto de que se encontrará inserido numa rede de apoio quer de pares, desejavelmente mais experientes, quer de profissionais tecnicamente mais qualificados) e “saberes-fazer sociais e relacionais” de nível médio, de resto, em larga medida, fruto da experiência de vida e da capacidade de escutar e dialogar com os idosos. Não repugnaria, porém, que “saberes-fazer técnicos” também de nível médio (sem descurar os “saberes-fazer sociais e relacionais” de idêntico nível) fossem exigíveis de um Agente em Geriatria formalmente habilitado com o 12.º ano de escolaridade, integrando formação técnica, caso em que se lhe atribuiria o nível de qualificação III. A terceira idade duriense, a ajuizar também pelo que ouvimos no terreno, carece de ambos (a tendência parece ser a de privilegiar a permanência dos idosos na sua própria casa, e deixar os “lares” para os que têm problemas de saúde e reduzida autonomia, avultando aí, portanto, o apoio domiciliário, diversificando-o de modo a integrar cuidados básicos de saúde). Nem serão dispensáveis profissionais com qualificação superior, que já existem na região, embora porventura não todos eles suficientemente alertados e/ou especificamente preparados para a intervenção (em muitos casos mais pontual do que sistemática, sem excluir esta, com certeza) junto da terceira idade (apoio aos Agentes em Geriatria de nível II e de nível III). Relativamente aos profissionais com qualificação superior que acabamos de mencionar¹⁷, as suas

¹⁷ O caso, por exemplo, de assistentes sociais, enfermeiros, fisiatras e outros técnicos de saúde, nas competências (profissionais) fundamentais dos quais não nos detemos essencialmente por duas razões: por um lado, não comportarão “especificidades durienses” e, por outro, relevando do ensino superior, não serão susceptíveis de influenciar pela região, pelo menos ao nível da educação/formação inicial. Quanto à formação contínua, em serviço, de adequação a tais especificidades, o acolhimento delas, em termos de necessidade de actualização e/ou aperfeiçoamento de competências, ainda quando identificada localmente, não dispensará também respostas provenientes, de novo, do ensino superior.

competências seriam bem-vindas em empregos sediados, por exemplo, em IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) e autarquias, porventura sobretudo nestas, que tendem a desempenhar papéis crescentemente relevantes no Sector Social, como quer que seja que o entendamos, mais convencional ou inovadoramente (Terceiro Sector).

No CNQ, o “Perfil de Saída” do Agente em Geriatria de nível II é descrito, em termos gerais, como “o/a profissional que, no respeito de imperativos de segurança e deontologia profissional, garante o equilíbrio pessoal e institucional no relacionamento interpessoal do dia-a-dia com pessoas idosas e outros profissionais e complementa o cuidado da pessoa idosa nas suas vertentes física, mental e social”. As suas “Actividades Principais” consistem, de acordo com o mesmo Perfil, em (a) “Reconhecer o quadro conceptual básico que caracteriza o envelhecimento na sociedade actual e diferentes contextos sociais”, (b) “Cuidar e vigiar pessoas idosas, seleccionando e realizando actividades de animação/ocupação com os mesmos, no seu próprio domicílio e em contexto institucional” e (c) “Zelar pelo bem-estar da pessoa idosa, pelo cumprimento das prescrições de saúde e dos cuidados de alimentação e higiene no seu domicílio e em contexto institucional”. O documento ANQ/CNQ antes mencionado enumera e discrimina as seguintes competências (*sic*):

Saberes		Saberes-fazer	Saberes-ser
Noções de:	Conhecimentos de:		
<p>1. Funcionamento e características das instituições e serviços de apoio ao idoso.</p> <p>2. Processo de envelhecimento e caracterização psicossocial da velhice.</p> <p>3. Psicopatologia do idoso.</p> <p>4. Nutrição e dietética.</p> <p>5. Primeiros socorros.</p>	<p>6. Língua portuguesa.</p> <p>7. Comunicação e relações interpessoais.</p> <p>8. Higiene pessoal e conforto do idoso.</p> <p>9. Cuidados básicos de prevenção e saúde do idoso.</p> <p>10. Posicionamento e mobilidade.</p> <p>11. Segurança e prevenção de acidentes.</p> <p>12. Higiene e segurança alimentar.</p> <p>13. Higiene ambiental.</p> <p>14. Princípios e técnicas de animação de idosos.</p> <p>15. Normas de segurança, higiene e saúde da actividade profissional.</p> <p>16. Ética e deontologia da actividade profissional.</p>	<p>1. Caracterizar e reconhecer os aspectos psicossociais do processo de envelhecimento e da velhice.</p> <p>2. Expressar-se de forma a facilitar a comunicação com os idosos e a equipa técnica.</p> <p>3. Utilizar os procedimentos de organização e preparação dos materiais, produtos e equipamentos que utiliza.</p> <p>4. Aplicar as técnicas e os procedimentos relativos aos cuidados de higiene pessoal e de conforto dos idosos.</p> <p>5. Adequar os cuidados de higiene e conforto às necessidades e características do idoso.</p> <p>6. Aplicar as técnicas e os procedimentos relativos aos cuidados básicos de saúde do idoso.</p> <p>7. Utilizar os procedimentos e as técnicas de primeiros socorros em situação de acidente.</p> <p>8. Aplicar técnicas adequadas à manutenção da mobilidade do idoso.</p> <p>9. Identificar situações de risco de acidente e as medidas de segurança adequadas.</p> <p>10. Adequar as refeições às características e necessidades dos idosos, tendo em conta o equilíbrio alimentar e as indicações da equipa técnica.</p> <p>11. Aplicar os princípios e as regras de higiene alimentar na armazenagem e conservação dos produtos e no serviço de refeições.</p> <p>12. Utilizar as técnicas respeitantes aos cuidados de higiene e arrumação do meio envolvente do idoso.</p> <p>13. Utilizar as técnicas respeitantes aos cuidados de limpeza e tratamento de roupa.</p> <p>14. Aplicar as técnicas de animação mais adequadas às necessidades e interesses dos idosos.</p> <p>15. Detectar sinais ou situações anómalas referentes às condições de higiene e conforto do idoso, bem como referentes a outras situações.</p> <p>16. Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde relativas ao exercício da actividade.</p>	<p>1. Respeitar os princípios de ética e deontologia inerentes à profissão.</p> <p>2. Motivar os outros para a adopção de cuidados de higiene e conforto adequados.</p> <p>3. Respeitar a privacidade, a intimidade e a individualidade dos outros.</p> <p>4. Revelar equilíbrio emocional e afectivo na relação com os outros.</p> <p>5. Adaptar-se a diferentes situações e contextos familiares.</p> <p>6. Promover o bom relacionamento interpessoal.</p> <p>7. Tomar a iniciativa no sentido de encontrar soluções adequadas na resolução de situações imprevistas.</p>

A discriminação de competências¹⁸ no quadro anterior parece-nos algo excessiva e provavelmente por demais ambiciosa em relação ao nível de qualificação anunciado. Todavia, neste caso, valerá o mais do que o menos e consentirá, como deixámos dito, uma elevação do nível de qualificação, para o que bastará aprofundar mais do que alargar o espectro de competências elencado.

6.3. Respostas formativas existentes

Na Região do Douro, e no que respeita especificamente à Geriatria, estão a ser oferecidos 3 Cursos de Educação e Formação e 14 Cursos de Educação e Formação de Adultos. Do CNQ, porém, apenas consta o Agente em Geriatria, com o 9.º ano de escolaridade e uma qualificação profissional de nível II (sem RVCC Profissional), como se deixou dito em 6.2.

A capacidade de formação instalada em Geriatria mostra-se no seguinte quadro:

Tipo de curso	N.º de cursos	N.º de postos de formação
Cursos de Educação e Formação	3	51
Cursos de Educação e Formação de Adultos	14	223

Fonte: ANQ, 2009

Todavia, pensando, como o fizemos em 6.1., no Sector Social duriense em termos de Terceiro Sector, economia solidária e actividades como as que aí aludimos — alargando, portanto, o campo da Geriatria *stricto sensu* —, afigura-se-nos provável que respostas formativas existentes no Douro como os Cursos Profissionais (6 de Animador Sociocultural e 2 de Técnico de Apoio Psicossocial), os Cursos de Educação e Formação (8 de Apoio Familiar e à Comunidade) e os Cursos de Educação e Formação de Adultos (15 de Apoio

¹⁸ Competência na acepção porventura mais comum, “saber em acto socialmente reconhecido”, que por vezes remete exclusivamente para os saberes-fazer, uma concepção por demais redutora, à qual preferimos a mais ampla, compreendendo, justamente, como se apresenta no CNQ, os saberes, dimensão essencialmente cognitiva, e os saberes-ser, dimensão sobretudo atitudinal, que finalmente impulsiona a acção.

Familiar e à Comunidade e 3 de Animação Sociocultural) se mostrem pertinentes e relevantes, na condição, óbvia, de lhes corresponderem empregos congruentes. Do CNQ, e destes cursos, constam somente o Animador/a Sociocultural, com o 12.º ano de escolaridade e uma qualificação profissional de nível III (sem RVCC Profissional) e o Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade, com o 9.º ano de escolaridade e uma qualificação de nível II (sem RVCC Profissional).

As respostas formativas existentes distribuem-se então como se mostra no quadro seguinte:

Tipo de curso	Curso	N.º de cursos	N.º de postos de formação
Cursos Profissionais	Animador Sociocultural	6	118
	Técnico de Apoio Psicossocial	2	41
Cursos de Educação e Formação	Apoio Familiar e à Comunidade	8	92
Cursos de Educação e Formação de Adultos	Apoio Familiar e à Comunidade	15	227
	Animação Sociocultural	3	46

Fonte: ANQ, 2009

Observe-se, entretanto, que o Terceiro Sector, ao qual já por várias vezes aludimos, não se vincula a empregos ou formações específicas, muito pelo contrário. O Terceiro Sector — assim designado para o distinguir do Primeiro Sector, governamental ou, melhor, dos poderes públicos, administração pública, numa palavra, do Estado, e do Segundo Sector, constituído pelas empresas privadas com fins lucrativos — é geralmente entendido como um conjunto heterogéneo, híbrido e difuso de organizações integradas na chamada economia social e solidária (tradição da Europa Continental) ou ditas não lucrativas ou voluntárias (tradição do Reino Unido e dos EUA). A sua heterogeneidade, desde logo, decorre da riqueza e diversidade de gerações de organizações, formas jurídicas, tipos organizacionais, sectores económicos de actividade, áreas de intervenção, etc. A sua hibridez, depois, resulta da tendência para combinar características e lógicas económicas do sector público (a redistribuição de recursos através de subsídios, benefícios fiscais, entre outros), do sector privado (o lucro originado na venda de bens ou serviços no

mercado) e características e lógicas económicas de solidariedade da sociedade civil (a reciprocidade presente no trabalho voluntário, nos donativos, entre outros). A sua difusão, enfim, é consequência, além do seu carácter heterogéneo e híbrido, também da sua espontaneidade enquanto fruto das dinâmicas da sociedade civil, mobilizada para a procura de respostas às necessidades existentes ou emergentes, num contexto de mudança que caracteriza as sociedades actuais. As organizações do Terceiro Sector têm em comum o facto de constituírem iniciativas da sociedade civil que se organiza para dar resposta às necessidades de uma dada colectividade ou às necessidades comuns a todos (ao território, à população, à humanidade, ao planeta). Partilham, igualmente a tendência, em maior ou menor grau, para incorporar os princípios de democraticidade, de não maximização do lucro, de autonomia, de voluntarismo, de primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital.

Que juízo ousar emitir sobre aquela oferta de formação, quer a específica à Geriatria (objecto central no Sector Social do Roteiro) quer em áreas adjacentes? Crucialmente, que, entre “tipos de cursos” e (designações de) “cursos”, considerando ou não o nível de qualificação profissional (e de escolaridade) onde se situam (ou que exigem como condição de acesso e a que conduzem à saída), não parece possível discernir nela qualquer coerência e do ponto de vista mesmo da própria oferta. Infelizmente, tal característica — uma razoável ininteligibilidade — é partilhada por todo o sistema de educação e formação (se é que, em rigor, de “sistema” se pode falar) e, tanto quanto sabemos, entre nós como em outros países. Nem excluimos, de resto, que estejamos perante mais uma “virtude” do que um “vício”: “espartilhar” a oferta de formação num sistema poderá revelar-se mais nefasto do que benéfico! Com uma dificuldade, porém, qual seja a da sua legibilidade por parte dos diversos intervenientes, os aprendentes e candidatos a aprendentes, os professores e formadores, as famílias, os empregadores, a sociedade em geral e tanto enquanto, primeiro, antecipam e escolhem (ou “são escolhidos” por) percursos educativos e de formação e de (prometida) qualificação profissional

como quando, depois, pretendem recrutar (e ser recrutados) para empregos. Se assim for, qual o sentido a atribuir à (procura da) relação emprego-formação, sem ocultar a sua necessária complexidade? Como fazer dos meros intervenientes verdadeiros actores, enquanto se preparam para o exercício profissional e quando efectivamente o assumem?

6.4. Respostas formativas desejáveis

Há que distinguir, por um lado, formação inicial e formação contínua e, por outro, mas cruzando-se com elas, níveis de qualificação.

Parece crível que as respostas formativas mais urgentes consistam em elevar os níveis de qualificação das pessoas que já se encontram a trabalhar no terreno como, de facto, Agentes em Geriatria, embora, de direito, sem para isso estar certificadas (o que seria o menos) e com défices efectivos de qualificações e, portanto, de desempenho, sobretudo do ponto de vista dos saberes-fazer técnicos (o que é muito mais gravoso). Serão provavelmente adultos, mulheres na sua esmagadora maioria, que nem sequer serão portadoras da escolaridade básica obrigatória (9.º ano) e até, em muitíssimos casos, menos do que isso, no limite não poucas analfabetas, literal ou funcionalmente. Todavia, em numerosíssimos casos, disporão de um capital de experiência de inestimável valor, sobretudo ao nível dos saberes-fazer sociais e relacionais. Carecerão — se para isso se mostrarem disponíveis e apetentes, também na expectativa, não frustrável, de o seu investimento poder ser ressarcido em termos de remuneração e de condições de trabalho — de formação (profissional) contínua certificável ao nível II, integrando a obtenção do 9.º ano. O dispositivo de formação que melhor se lhes adequará será o RVCC (com ou sem Formação Complementar, aliás “facultativa”) ou um Curso EFA. Nem seriam de excluir saídas ao nível do 1.º ou do 2.º nível do ensino básico, por certo com consequências penalizantes na perspectiva da obtenção do nível II de qualificação profissional formal/certificado, mas melhorando sem dúvida o nível de desempenho em todos os seus papéis sociais. Na condição

— absolutamente não negociável — de serem *sujeitos de* (e não *a*) uma formação que maximize os saberes de experiência feitos de que são portadoras e sobre os quais assentarão inequivocamente as novas aprendizagens. (Tal condição valerá também, na nossa opinião e por maioria de razão, para a chamada “formação-acção”, realizada no contexto de trabalho e constituída por [repetidas] intervenções pontuais, de curta duração e sem objectivos de qualificação profissional formal.)

É por aqui que podem avultar as UFCD (Unidades de Formação de Curta Duração). O CNQ inventaria as seguintes:

<p>Velhice – ciclo vital e aspectos sociais Quadro da psicologia evolutiva Saúde da pessoa idosa – cuidados básicos * Deontologia e ética profissional * Animação – conceitos, princípios e técnicas Animação no domicílio e em Instituições – planificação de actividades Animação no domicílio e em Instituições – técnicas e actividades Psicologia da velhice Saúde da pessoa idosa – prevenção de problemas Higiene da pessoa idosa no domicílio Prevenção e primeiros socorros – geriatria Nutrição e dietética no domicílio Saúde – necessidades individuais em contexto institucional Higiene da pessoa idosa em lares e centros de dia Alimentação da pessoa idosa em lares e centros de dia Animação em lares e centros de dia Patologia e efeitos psicossociais decorrentes da hospitalização da pessoa idosa * Saúde mental na 3.ª idade * Animação em Instituições de saúde Animação da pessoa idosa com doença mental</p> <p>[Cada UFCD tem uma duração de 50 horas, com excepção das assinaladas com *, que é de 25 horas.]</p>
--

Admite-se que esta formação contínua (ou, talvez melhor, formação em serviço, não raro, de facto, uma “formação inicial diferida”, no tempo) de adultos de nível II possa igualmente constituir uma resposta formativa desejável para jovens (formação inicial, portanto). Antecipam-se dois óbices, porém: por um lado, a impossibilidade de convocar uma experiência de vida que a idade não consente ou de a reproduzir em contexto de formação, mesmo se em regime de alternância com contextos de trabalho; por outro lado, ainda a

influência do grupo etário, a previsível pouca propensão dos mais jovens para “cuidar dos mais velhos”, sobretudo quando se desenha a perspectiva de a escolaridade obrigatória (ou o direito a ela como antes se deixou anotado) passar de 9 para 12 anos e se regista o prosseguimento da tendência para a elevação dos níveis de escolaridade da população portuguesa. (Os Agentes em Geriatria de nível II apenas podem aceder à formação com a idade mínima de 18 anos.)

Esta mesma perspectiva, contudo, pode augurar sucesso às respostas de formação inicial para Agentes em Geriatria com o 12.º ano e nível III de qualificação, no pressuposto de que se consubstanciará em cursos profissionais, evidentemente certificáveis. Os ganhos previsíveis, em termos de saberes-fazer técnicos, também cientificamente mais bem fundamentados, mas “contaminando” igualmente os saberes-fazer sociais e relacionais, não seriam por certo desprezíveis. Nem nada obstará, além disso, a que tal oferta formativa inicial de Agentes em Geriatria de nível III tivesse também como destinatários adultos que já trabalham na área, desde que habilitados com o 9.º ano de escolaridade e se disponham a alcançar o 12.º Na mesma lógica, na verdade de Aprendizagem ao Longo da Vida, poderiam ainda incluir-se, *mutatis mutandis*, a futura generalização dos RVCC Profissionais desse nível.

Atenção, porém: as respostas formativas desejáveis, por mais bem concebidas e concretizadas que sejam, não criam emprego! Os Agentes em Geriatria, por seu turno, informalmente, não-formal ou formalmente qualificados (e certificados) não terão especiais dificuldades, sobretudo os últimos, imagina-se, em encontrar trabalho socialmente útil, que corresponde a necessidades incontroversas. Não faltam idosos carecidos dos (e apetentes pelos) seus serviços, os quais, todavia, na maioria dos casos, não podem pagar (o auto-emprego dos Agentes em Geriatria não será um fenómeno comum). Haverá na região empregadores, e empregos, que, além de socialmente úteis, sejam ainda pessoalmente gratificantes, em termos de condições de trabalho,

inclusive de remuneração, para os Agentes em Geriatria de nível II e/ou de nível III? (Cf. 6.1.)

Enfim, para tentar responder à dificuldade anteriormente assinalada (cf. 6.3.), sobre a legibilidade das formações, inclusive na sua relação com os empregos, será sem dúvida muito desejável divulgar as ofertas formativas existentes e/ou outras e, dir-se-ia, tanto junto dos candidatos à formação e dos seus potenciais empregadores (missão também para os “centros de formação”) como igualmente dos seus beneficiários, no caso sobretudo idosas e idosos. Para além do conhecimento recíproco que assim se iria construindo — inter e intra formações e empregos —, poderia obviar-se a eventuais sobreposições e insuficiente diferenciação das ofertas de modo a rendibilizar maximamente os resultados esperáveis da articulação que urge também banalizar, com consequências, ainda, na qualidade dos empregos¹⁹.

¹⁹ Tivemos ocasião de chegar à fala com um “interlocutor significativo” que, ao mesmo tempo que “reclamava” por Agentes em Geriatria, desconhecia a existência de 15 (quinze) Cursos de Educação e Formação de Adultos em... Geriatria na sua área de intervenção!

7. Turismo

7.1. Enquadramento específico

Um destino de excelência e autenticidade histórico-cultural de âmbito nacional e internacional, suportado pelos sítios classificados Património da Humanidade — Eixo Património Mundial — e pelo vasto e rico património histórico-cultural, material e imaterial existente por toda a Região.

• O primeiro destino enoturístico nacional, com relevância internacional, gerador de experiências únicas e memoráveis, tendo como mote a cultura do vinho e da vinha e uma envolvente turística multifacetada.

• O primeiro destino de Turismo de Natureza e Rural do País, com expressão ibérica e europeia, assente numa rede regional de áreas protegidas e rurais de elevado valor natural e paisagístico.

(Agenda para o Turismo da CCDR-N, citado Vaz: 2008)

A fileira do Turismo é um campo polifacetado de difícil delimitação conceptual. Como refere o IQF (2005, p. 10), “a delimitação exacta do Turismo enquanto sector de actividade, pela multiplicidade de serviços oferecidos que envolve, pelas múltiplas actividades que directa ou indirectamente dinamiza, não tem sido tarefa fácil”. Existem, desde logo, seis tipos de turismo: (i) turismo verde, (ii) turismo balnear, (iii) turismo desportivo, (iv) turismo cultural e recreativo, (v) turismo de negócios e (vi) turismo de saúde e bem-estar. Além disso, e seguindo a mesma publicação de referência, o sector pode organizar-se em cinco macroactividades: (i) alojamento, (ii) restauração, (iii) agências de viagens/operadores turísticos, (iv) transportes e (v) animação (actividades culturais, desportivas e recreativas). Descreve-se, em subsequência, cada uma delas:

Alojamento

O alojamento pode ser considerado a base da oferta turística, uma vez que “por definição, qualquer viagem turística implicará uma estada” (ob. cit.), e possui uma dimensão considerável em termos de número de estabelecimentos, de população empregada, de volume de facturação. Tendo em conta a filosofia do Roteiro, o alojamento é uma área de actividade-chave na retenção e fixação dos turistas e na produção de mais-valias para a região. Distinguem-se os

seguintes tipos de alojamento: estabelecimentos hoteleiros (hotéis, hotéis-apartamentos, pensões, estalagens, motéis e pousadas); meios complementares de alojamento (aldeamento, moradias e apartamentos turísticos); parques de campismo e conjuntos turísticos (turismo de habitação, turismo rural, agroturismo, casas de campo, turismo de aldeia²⁰, hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de natureza (casas-abrigo, casas-retiro), hospedarias, casas de hóspedes, quartos particulares, colónias de férias, pousadas da juventude.

Restauração

O campo da restauração integra-se no *core* do sector, uma vez que é complementar à estada mais ou menos curta e assume particular relevância quando relacionada com a gastronomia de uma região ou produto associado, no caso em apreço, o vinho. O enoturismo encontra nesta região um palco de afirmação.

Agências de Viagens/Operadores Turísticos

As agências de viagens medeiam a relação entre produtores de serviços turísticos e a procura, representando um “elemento essencial na zona a jusante da cadeia de valor da produção turística” (ob. cit.).

Transportes

Os transportes asseguram a deslocação de pessoas, por via terrestre, aérea, marítima e fluvial. No caso específico do Douro, assume particular importância a via fluvial e a via ferroviária. Nas deslocações intra-regionais assume maior importância a via terrestre.

²⁰ Mínimo de 5 casas particulares situadas numa aldeia histórica, centros rurais ou aldeias, com gestão comum (IQF, 2005, p. 40).

Animação (actividades culturais, desportivas e recreativas)

Estas actividades podem “fazer a diferença na atractividade das regiões em que se encontram implantadas” (ob. cit.), assumindo uma natureza transversal a todas as fileiras e sectores.

Nestas diferentes macroactividades, o número de pessoas empregadas assume uma expressão significativa. No que ao nível de habilitações em geral diz respeito, verifica-se que os TCO se concentram na escolaridade básica (1.º, 2.º e 3.º ciclos). Entre 1991 e 2002 não houve uma grande variação estrutural nas habilitações dos TCO, sendo, no entanto, de registar um aumento significativo dos habilitados com o 3.º ciclo (cerca de mais 15 000 empregados) e com o ensino secundário (mais 5 000). Ao nível das habilitações superiores o progresso ocupacional foi reduzido (IQF, 2005, p. 55). Quanto ao nível de qualificação, há uma concentração de profissionais considerados qualificados (42%), tendo o seu número vindo a aumentar desde 1991. O peso do pessoal não qualificado “não é demasiado elevado (10,9%, mas o seu número tem vindo a aumentar, à semelhança dos profissionais semiqualeificados, cuja expressão é de 23,1%)” (id., ib.). Por sua vez, o somatório dos profissionais com qualificação igual e superior a altamente qualificado não ultrapassa os 12,6%. É ainda de reter que a evolução das qualificações entre 1991 e 2002 pouco influenciou no aumento do peso relativo dos profissionais mais qualificados (de 7,9% para 12,6%).

A fileira do Turismo observado no Douro permite identificar os seguintes campos/tipos:

— Operadores turísticos, isto é, agentes que atraem, transportam e guiam pessoas do mercado nacional e internacional, organizam eventos, roteiros e actividades de animação turística; no caso específico deste Roteiro, o caso *estudado* foi a empresa Douro Azul.

— Agroturismo, isto é, unidades hoteleiras que articulam uma oferta de alojamento e de ligação à terra; no caso do Roteiro, o caso *estudado* foi a Quinta da Pereira.

— Enoturismo, unidades hoteleiras que elegem a vinha e o vinho como factor principal de atracção; nesta situação encontrámos (casos *estudados*) a Quinta do Seixo e também a Quinta da Pacheca.

— Hotelaria, com SPA associado; o caso *estudado* foi o Hotel Aquapura.

— Restauração, sector representado (casos *estudados*) pelas unidades D.O.C., Castas e Pratos e Douro In.

Em termos gerais, os empreendimentos na fileira do Turismo nas áreas do *alojamento e restauração* que tivemos a oportunidade de visitar podem ser considerados de referência, ainda que devido a uma diversidade de elementos-chave: qualidade de oferta do serviço; visão inovadora da oferta; valorização do factor humano e das suas qualificações; qualidade das estruturas de suporte à actividade e visão de acção em rede. A conjugação destes factores (no todo ou em parte) configuram uma actividade direccionada para um segmento de mercado de nível médio/superior visando atrair clientes preferencialmente de fora da região, estando de acordo com a agenda para o Turismo: “O Norte de Portugal deverá ser uma das regiões de maior crescimento turístico no País, através de um processo de desenvolvimento sustentável baseado na Qualificação, na Excelência e na Competitividade e Inovação da sua oferta turística, transformando o Turismo num factor de desenvolvimento e diversificação da economia regional” (Vaz, 2008).

7.2. Empregos-chave, empregos sensíveis, empregos emergentes e respectivas competências profissionais fundamentais²¹

Começaremos por fazer referência, em cada área, aos empregos-chave e, no final da secção, uma identificação dos empregos sensíveis e empregos emergentes²².

Área da Restauração

Na área da restauração, os empregos-chave organizam-se segundo três áreas funcionais: cozinha, bar e sala. Em cada uma delas, a actividade organiza-se, respectivamente, em torno do Cozinheiro, do Empregado de Mesa e do Empregado de Bar.

Cozinheiro

Como se compreende, a cozinha é o *coração* do restaurante. A escolha de alimentos e de fornecedores, a elaboração das ementas, a confecção dos alimentos, a apresentação dos pratos são elementos-chave da actividade de restauração. Daí que o Cozinheiro seja o emprego nuclear nesta área. As suas competências (cf. quadro seguinte) são, sobretudo, de natureza técnica e têm

²¹ Não incluímos formalmente o “emprego” de empresário pelo facto de a sua conceptualização não se enquadrar no conceito usual de emprego. No entanto, queremos sublinhar a grande centralidade desta figura, e da actividade económica e social que é suposto desenvolver, quer na criação de emprego quer no desenvolvimento da região. O perfil profissional tipo (e as correspondentes competências) é uma alavanca poderosa para um cenário de desenvolvimento mais integrado e sustentado do Douro. O conhecimento da região (potencialidades e pontos críticos), a valorização do conhecimento e das qualificações, o reconhecimento da importância do trabalho em rede, o gosto do risco calculado, a integração em movimentos associativos activos e empreendedores, o conhecimento de línguas estrangeiras, o conhecimento dos programas oficiais de apoio à acção empreendedora são alguns dos conteúdos desta acção profissional. Desta consideração retiram-se ilações para programas de formação de curta duração que elejam este público como ‘alvo’ preferencial.

²² Como exercício académico, e como “tipo ideal”, faz todo o sentido este uso terminológico. Anote-se, no entanto, que os factores críticos da competitividade não se restringem aos empregos e à excelência dos desempenhos profissionais. No caso do Turismo, por exemplo, a localização do Hotel ou do Restaurante, a arquitectura do edifício e dos quartos, a paisagem, o conforto do alojamento, os serviços disponibilizados podem assumir uma grande centralidade na procura social.

que ver com a missão de preparar, cozinhar, emplatrar alimentos em estabelecimentos de restauração e bebidas, com vista a garantir um serviço de qualidade e a satisfação dos clientes (IQF, 2005):

- Pesquisa, selecção e interpretação de informação sobre (novos) hábitos alimentares;
- Leitura e interpretação de novos processos de confecção de alimentos, novos receituários, tendências gastronómicas e novas tecnologias da cozinha;
- Testagem, experimentação e avaliação de novas receitas;
- Organização, sistematização e actualização de informação referente a receituários tradicionais ou inovadores;
- Avaliação da popularidade e variedade dos menus e selecção de acordo com a procura;
- Definição e selecção de ingredientes, alimentos e condimentos a combinar, em função da sua composição, de forma a confeccionar pratos equilibrados sob o ponto de vista nutricional e dietético;
- Gestão do acondicionamento, armazenagem e estado de conservação e higiene dos produtos e utensílios necessários ao trabalho de cozinha;
- Identificação, selecção e preparação dos produtos pré-preparados e matérias-primas necessárias à confecção dos alimentos e/ou sobremesas;
- Cálculo de quantidades de ingredientes necessários à confecção;
- Transformação de alimentos utilizando técnicas de confecção adequadas;
- Empratamento e decoração de pratos e sobremesas;
- Decoração e montagem de bufetes simples e serviços especiais;
- Gestão informática de pedidos e produtos;
- Utilização de vocabulário e técnicas gastronómicas internacionais, bem como regras protocolares de participação em concursos.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Neste emprego existe, em regra, o chefe de cozinha, que pode ser auxiliado por diversos cozinheiros, assistentes ou ajudantes do chefe. As competências requeridas são distribuídas pelos elementos da equipa.

Nas unidades visitadas, todas as cozinhas possuíam elementos com qualificações técnicas recrutados nas escolas da região (Hotelaria e Turismo de Lamego, Esprodouro de S. João da Pesqueira, nomeadamente)²³. Anote-se, no entanto, que nem sempre o *chef* é o que detém as credenciais escolares/técnicas, sendo frequentemente alguém qualificado pela experiência de vida profissional. Esta realidade foi por diversas vezes encontrada, quer por desconhecimento dos diplomados disponíveis quer “por dificuldade em arranjar colaboradores” (EIL2). O convívio entre os “saberes de estudo” e a “vocação” e

²³ A excepção é a Quinta da Pereira, uma vez que a unidade está vocacionada apenas para o alojamento.

experiência parece ser uma excelente combinatória e uma forma de realizar a integração intergeracional. Em termos de capacitação profissional, registre-se ainda, no caso da cozinha, a situação de um jovem diplomado em cozinha que obtém uma qualificação acrescida através da formação na acção orientada por adulto com vasta experiência e conhecimento das tradições gastronómicas do Douro (EIL9). Esta é, claramente, outra via de potenciar a qualificação na acção.

Em termos de representação social, a actividade de Cozinheiro tende a ser reconhecida e valorizada, o que acaba por ter reflexos positivos na procura da formação, no exercício profissional e nas condições de trabalho, gerando-se aqui um círculo virtuoso digno de nota. Esta imagem que atravessa os *casos estudados* não pode, no entanto, ser extensiva à generalidade das unidades de restauração da região. Face a esta provável constatação, pode enunciar-se a clássica pergunta: que fazer? Uma resposta tradicional e passiva poderá ser — o mercado e sua mão invisível se encarregará de encerrar as unidades que não possuem qualidade, que não forem competitivas, que não tiverem procura²⁴. Mas pode ser encarada uma alternativa mais inovadora e pró-activa, através da disseminação das boas práticas, da visibilização das vantagens competitivas da aposta nas qualificações e no serviço de qualidade, do reforço do movimento associativo intra-sector, do reconhecimento das qualificações e da formação dos activos — proprietários e cozinheiros — que trabalham nesta área. A valorização (e a promoção) desta última hipótese de intervenção é particularmente relevante dada a malha empresarial da restauração. Pequenos restaurantes, défice de qualificações, de qualidade e de visão. A intervenção junto deste tecido por parte das entidades formadoras parece ser de crucial importância. Por dois motivos essenciais: porque diversifica o objecto da acção

²⁴ Há um dado demográfico de base que não pode deixar de ser considerado. Para além das duas estratégias enunciadas — acção do mercado e acção voluntarista de mediatização das boas práticas — a falta de clientes (a falta de gente [EIL8]) também pode encerrar unidades. No périplo realizado, esta hipótese foi justamente confirmada. Um restaurante de bom nível iria fechar (deslocalizando-se para a cidade do Porto) porque na região não havia procura suficiente para, na opinião do operador/empresário, manter abertos dois restaurantes com um perfil de qualidade similar.

formativa e reorienta a actividade para uma área-chave da formação na acção de activos; porque incrementa, também, a capacitação profissional dos que operam na área e induz a uma oferta de mais qualidade e por isso mais capaz de atrair públicos e de sobreviver.

Empregado de Mesa

O Empregado de Mesa é simultaneamente um emprego-chave, porque essencial na generalidade da oferta de restauração, e um emprego sensível, por motivos intrínsecos e extrínsecos. Os motivos intrínsecos relacionam-se com o facto de ele ser (ou poder ser, ou ainda tender a ser) um “mero transportador de pratos” entre a cozinha e a sala, e de ter de redescobrir e colocar em acção a dimensão cultural, social e interpessoal da actividade. Os motivos extrínsecos têm sobretudo que ver com a representação social que conota esta actividade com a de “serviçal”. A desvalorização social deste emprego foi por diversas vezes referida (pelos próprios empregados, pelos gestores de formação...) e está a ter sérios impactos na redução da procura desta qualificação profissional. No entanto, se atentarmos na missão — executar os serviços de mesa e de bar em estabelecimentos de restauração e bebidas, garantindo-se a qualidade e a satisfação dos clientes —, é nas competências que é necessário mobilizar para exercer com proficiência esta actividade que se verifica um alargado quadro de exigências, o que pode, por si só, constituir-se como base para uma mudança das mentalidades e representações sociais (cf. quadro seguinte).

- Leitura e interpretação do mercado turístico e suas tendências nacionais e internacionais;
- Leitura e mobilização de informação turística da região (etnografia, cultura, gastronomia, facilidades locais);
- Gestão informática na óptica do utilizador;
- Utilização de *software* específico para gestão dos pedidos e facturação;
- Gestão de equipamentos do serviço de alimentação e bebidas;
- Organização do serviço de alimentação e bebidas;
- Tecnologia dos materiais utilizados no serviço de alimentação e bebidas;
- Uso de tipologias e processos de composição de bebidas;
- Leitura e interpretação da composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar;
- Técnicas de serviço de vinhos;
- Uso das características e adequação dos vinhos ao menu (região e de pequenas produções) e bebidas licorosas;
- Identificação da doçaria regional;
- Aplicação de normas de higiene e segurança alimentar;
- Mobilização de técnicas de atendimento e acolhimento;
- Uso de línguas estrangeiras;
- Preparação de imagem e apresentação pessoal.

Nota: O exercício de funções de chefia (chefe de mesa/chefe de sala/bar) implica o reforço de competências ao nível do planeamento, organização e controlo do trabalho, gestão de *stocks*, gestão de equipas.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Empregado de Bar

O Empregado de Bar tende a estar associado ao de mesa, funcionando muitas vezes em articulação — Empregado de Mesa/Bar. As considerações produzidas e as competências referenciadas para o Empregado de Mesa são, por isso, idênticas para o Empregado de Bar. Não são, no entanto, os únicos empregos da área.

Nas unidades visitadas registam-se ainda os empregos seguintes:

Chefe de Mesa/Sala

O Chefe de Mesa/Sala, em termos de actividades-tipo, faz a gestão global da sala: recebe o cliente, encaminha-o para a mesa, disponibiliza a ementa, faz sugestões (de entradas, prato e bebidas), toma nota do pedido, transmite-o à cozinha, gere os empregados de mesa, avalia globalmente o desempenho, o grau de satisfação dos clientes, podendo ainda transmitir informações de

feedback para a cozinha. Na estrutura das qualificações da área, o Chefe de Mesa/Sala pode ser o *primus inter pares* gerado pela valia da experiência ou então alguém que pode ser detentor de qualificações tendencialmente de nível IV, num registo de formação de natureza pós-secundária.

Relações Públicas

Embora não seja um emprego usual, ele existe numa das unidades visitadas (EIL8) e consiste, basicamente, na promoção da imagem e na captação de clientes de diferente natureza. Em algumas unidades empresariais e dependendo da sua localização, estratégia de desenvolvimento e inserção territorial pode mesmo ser considerado um emprego emergente com uma função de catálise relevante. O perfil-tipo do desempenho tende a ser o seguinte: capacidade de identificar clientes potenciais (individuais e institucionais), angariar carteira de clientes, gerar dinâmicas de informação e mediatização do serviço prestado.

Copeiro

A actividade do Copeiro relaciona-se com a higiene e limpeza dos utensílios e espaços da cozinha, devendo possuir competências no âmbito das tecnologias e produtos necessários ao objecto de acção.

Área do Alojamento

Na área do alojamento, e para além dos empregos a que correspondem formações de nível superior (Director de Hotel, Assistente de Director de Hotel, Director de Recursos Humanos...), registam-se empregos gerados pelas distintas áreas funcionais: recepção, quartos/andares, alimentação (restaurante), bebidas (bar).

Recepcionista de Turismo/Recepcionista de Hotel/Chefe de Recepção

Este é um emprego-chave da área. É o rosto da unidade que marca a primeira e mais impressiva imagem junto do cliente. Tem como missão executar os serviços de recepção/portaria na actividade turística com vista a garantir um serviço de qualidade e a satisfação do cliente; deve possuir um alargado conjunto de competências técnicas (saberes-fazer técnicos), competências sociais e relacionais (competências ligadas aos saberes no domínio das línguas, da cultura, da geografia, da história) (cf. quadro seguinte).

- Interpretação da actividade turística em geral;
- Análise e avaliação do mercado turístico e suas tendências em termos nacionais e internacionais;
- Análise dos diferentes tipos de turismo e suas características;
- Utilização de equipamentos e serviços complementares de animação;
- Comunicação dos serviços/produtos disponibilizados pela unidade hoteleira;
- Acolhimento de clientes;
- Interpretação e aplicação da política da empresa;
- Identificação, selecção e disponibilização de roteiros e itinerários;
- Utilização de diverso *software* de facturação e de sistemas de reservas;
- Utilização das técnicas de persuasão e fidelização de clientes;
- Utilização de TIC: informática na óptica do utilizador, serviços multimédia disponibilizados pela unidade hoteleira, Internet, e-mail;
- Promoção dos produtos e serviços disponibilizados pela unidade;
- Realização de serviço pós-venda;
- Utilização de línguas estrangeiras;
- Realização de *check-out*;
- Mobilização de conhecimentos sobre contexto social, histórico, cultural da unidade.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Empregado de Andar/Quarto/Governante de Andar

Após a recepção, entra em cena o Empregado de Andar/Quarto/Governante de Andar cuja missão tem que ver com a organização, gestão e limpeza do quarto de modo a garantir o conforto, o bem-estar e a satisfação do cliente. Este emprego pode também situar-se na tipologia de chave, pois é indispensável ao bem-estar do cliente, embora o grau de exigência técnica não seja acentuado. Não obstante, a opção por esta inclusão tem que ver com o facto de a imagem do alojamento estar muito associada à primeira impressão do cliente quando entra no quarto: a limpeza, a apresentação, a decoração, a atmosfera, o

cuidado no arranjo de pormenores conferem a este emprego uma grande centralidade, por vezes até superior ao Recepcionista, e usualmente ignorada. As competências requeridas são apresentadas no quadro seguinte:

- Apresentação e imagem pessoal;
- Utilização de diferentes tipos de equipamentos de limpeza, lavandaria e rouparia;
- Utilização e manuseamento de novos equipamentos tecnológicos;
- Mobilização de diferentes técnicas de limpezas e arrumação de quartos e áreas comuns;
- Utilização de técnicas de decoração e apresentação de quartos;
- Uso de línguas estrangeiras.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Empregado/Governante de Lavandaria e Rouparia

De um modo geral, este emprego tende a situar-se fora da tipologia apresentada. Nas unidades de média e grande dimensão, o serviço existe e o correspondente emprego também. Nas pequenas unidades, o serviço tende a ser deslocalizado para unidades industriais de lavandaria.

Porteiro

A classificação deste emprego num dos tipos assinalados depende da especificidade da unidade. Nas unidades visitadas, é um emprego inexistente, sendo expectável que para a região seja uma actividade sem significado em termos de emprego.

Gestor de Eventos

O Gestor de Eventos é um emprego associado ao alojamento nos casos em que este possui dimensão para organizar actividades para um número significativo de pessoas — casamentos, aniversários, encontros empresariais, festas. Embora não se tenha identificado no terreno este perfil, é admissível que ele possa existir mobilizando competências nas áreas do planeamento, gestão, comunicação e contabilidade. Parece poder sustentar-se que a

emergência deste emprego terá que ver com a capacidade de atracção da região. Se houver uma conjugação de factores ambientais, culturais, agrícolas que consigam atrair pequenos/médios grupos de pessoas é previsível a necessidade de recorrer a um perfil de emprego que realize uma gestão integrada do tempo em que as pessoas permanecem na região.

Agências de Viagem/Operadores Turísticos

Nesta área de actividade, o estudo incidiu sobre a empresa Douro Azul, que tende a ser uma unidade de agência turística, operador de turismo e agência de transporte, sendo um microcosmo da fileira turística uma vez que intervém nos campos do alojamento, restauração, transporte, animação. A empresa dispõe de 6 barcos diários, 4 barcos-hotel e um iate (para 10 pessoas); tem ainda 6 autocarros e um helicóptero e organiza-se numa série de funções que geram um alargado conjunto de empregos. Para além das estruturas de suporte (administração, finanças, informação, comunicação, recursos humanos, serviços jurídicos), a empresa tem dois produtos-tipo: barcos diários (onde se não pernoita) e barcos-hotel (onde existem todos os serviços de um hotel). A operação e manutenção dos barcos implicam mestres, maquinistas e marinheiros. A actividade decorre entre Março e Novembro. O pessoal fixo ronda os 96 elementos (*staff*, pessoal de navegação e algum do pessoal especializado em hotelaria, leia-se, cozinha e mesa/bar). Na época de actividade, o número de empregos (precários) sobe para 215, havendo alguma oscilação na renovação da mão-de-obra. É uma actividade muito marcada pela sazonalidade, ainda que estejam a procurar diversificar a oferta na época baixa (cruzeiros temáticos: dias da mãe e do pai, cereja, rota da lampreia, aeróbica...). (No caso da navegação, os empregos fundamentais são Mestre, Maquinista, Marinheiros e Vigias.) No caso do turismo fluvial, destacam-se os empregos seguintes:

— Director de cruzeiro (com competências de gestão, supervisão, monitorização, avaliação);

- Assistente de bordo (que tem de possuir competências a nível de línguas, cultura nacional e regional, história e geografia, relações interpessoais, capacidade de liderança);
- Animador sociocultural (sobretudo no caso dos barcos-hotel, com competências relacionais, culturais, de animação, nomeadamente de público sénior...);
- Guias turísticos (de 1.^a, 2.^a e 3.^a classe), muito recrutados em termos de *outsourcing*;
- Recepcionista;
- Cozinheiro, ajudantes de cozinha, copeiro;
- Empregado de mesa e bar (no caso do barco-hotel, a exigência de competências nesta fileira de empregos é muito acentuada, dada a mediação com a cozinha, a interação com os clientes, a promoção/venda de produtos...);
- Chefe camareiro/camareiros;
- Empregado de lavandaria.

De um modo geral, estes empregos podem ser considerados sensíveis à condição sazonal e à precariedade inerente²⁵. Os profissionais mais difíceis de contratar são os cozinheiros, embora mantenham contactos regulares com as Escolas de Hotelaria. Consideram, no entanto, haver escassez de oferta (ou pelo menos escassez para a actividade de cozinheiro embarcado...). Segundo os interlocutores, é dos empregos com poder de atracção, dado o razoável nível de remuneração.

²⁵ Mais do que um agente local não viu com bons olhos a actividade deste operador (por exemplo EIL9). As razões explícitas têm que ver com a percepção de uma acção de transporte que pouco ou nulo valor acrescentado trazem às estruturas produtivas da região. Os turistas comem, divertem-se e dormem nos barcos. Nas escassas saídas dos barcos, pouco contactam com a terra e as gentes. Parece predominar a perspectiva de que estes hotéis flutuantes são agentes estranhos à região. Anote-se, no entanto, que esta questão-problema careceria de uma análise mais aprofundada.

Animação

Os Encontros *In Loco* não referenciaram esta área de actividade, pelo que as considerações que se possam fazer são de natureza teórica e do foro de uma revisão de literatura. Os empregos-chave são basicamente dois.

Gestor de Animação Turística

O Gestor de Animação Turística tem como missão conceber, coordenar, promover e operacionalizar programas de animação por forma a proporcionar actividades de entretenimento e lazer complementares aos serviços de alojamento, restauração, podendo ainda fazer acompanhamento dos programas de animação com os turistas.

As competências que têm de ser mobilizadas para este emprego de qualificação superior são muito profundas e alargadas (cf. quadro seguinte).

- Análise da actividade turística em geral e produtos turísticos;
- Divulgação do património natural, construído, histórico, etnográfico da região;
- Análise e divulgação da gastronomia, enologia, estruturas de alojamento, restauração, animação da região;
- Divulgação de actividades de animação ambiental, educação e sensibilização ambiental, de geografia e interpretação da paisagem;
- Utilização de técnicas de animação de grupos, de actividades lúdicas, de animação turística, de comunicação, de gestão de equipas, de relações públicas, marketing, vendas e promoção;
- Gestão, orçamentação, legislação turística, direitos e contratos de autor, normas e legislação ambiental;
- Utilização das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, técnicas de socorrismo;
- Utilização de línguas estrangeiras.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Guia-intérprete

O Guia-intérprete é um emprego-chave²⁶ de nível superior que tem como missão acompanhar e prestar informações de carácter geral, histórico e cultural a turistas, em deslocações e visitas a locais com interesse turístico, por forma a promover a imagem do local/região e a garantir a satisfação e segurança do turista, prestando um serviço de qualidade. As respectivas competências profissionais fundamentais são identificadas no quadro subsequente.

- Pesquisa e análise de informação turística de carácter geral, histórico e cultural;
- Organização de viagens;
- Preparação e organização de roteiros, itinerários e informação de interesse;
- Criação de dinâmica de grupo e clima social favorável aos programas;
- Desenvolvimento de canais de comunicação;
- Comunicação apelativa em Português e Línguas Estrangeiras;
- Domínio de normas de segurança e qualidade;
- Avaliação dos serviços prestados;
- Elaboração de relatórios e registos de reclamações.

Fonte: IQF, 2005 (adaptado)

Transportes

A actividade empresarial relacionada com os transportes não foi, em termos metodológicos, objecto de atenção específica, se exceptuarmos naturalmente o caso do Douro Azul que é uma espécie de cinco em um. No entanto, nas múltiplas audições realizadas, o problema dos transportes foi identificado como pertinente e relevante, constituindo-se como um entrave ao desenvolvimento da região. Segundo os utilizadores, os comboios têm uma qualidade que deixa a desejar; os horários que praticam parecem feitos “para desmotivar as pessoas de os procurarem”. O transporte rodoviário é escasso, notando-se a falta de pequenas unidades que assegurem de forma flexível a mobilidade entre localidades. Não sendo um problema específico do emprego ou da

²⁶ Este emprego-chave não foi objecto de audição na região. Estima-se, no entanto, que é um emprego exercido de modo informal nos destinos turísticos da região, nomeadamente nas quintas.

formação, não há dúvida de que afecta a projecção e o desenvolvimento da região.

7.3. Competências profissionais fundamentais e transversais da fileira

Dada a grande diversidade de campos, empregos e profissões que existem nesta fileira, procuramos sistematizar as categorias de competências mais importantes e que importa ter presente no quadro da organização da oferta formativa (quer inicial quer contínua):

- Competências de comunicação (fluência, clareza, expressividade em língua portuguesa e línguas estrangeiras);
- Competências sociais e relacionais (escuta, respeito, atenção, deferência, simpatia...);
- Competências pessoais (apresentação, postura, higiene...);
- Competências culturais (mobilização de saberes de natureza geográfica, histórica, etnográfica...);
- Competências técnicas (saberes-fazer e saberes específicos em cada área de actividade.

Considerando as audições realizadas, os quatro primeiros tipos de competências tendem a ser deficitários, assinalando-se um campo de investimento sobretudo na formação inicial de base e na formação de activos.

7.4. Respostas formativas existentes

Em termos globais, a resposta teórica formativa existente (presente no CNQ, portanto) é a apresentada no quadro seguinte.

Área de educação e formação	Código	Qualificação	Certificação	Referencial de RVCC Profissional
Hotelaria e Restauração	811	Cozinheiro/a	9.º ano e nível II	Sim
Hotelaria e Restauração	811	Empregado/a de Andares	9.º ano e nível II	Não
Hotelaria e Restauração	811	Empregado/a de Bar (Barman/Barmaid)	9.º ano e nível II	Sim
Hotelaria e Restauração	811	Empregado/a de Mesa	9.º ano e nível II	Sim
Hotelaria e Restauração	811	Operador/a de Manutenção Hoteleira	9.º ano e nível II	Não
Hotelaria e Restauração	811	Recepcionista de Hotel	12.º ano e nível III	Não
Hotelaria e Restauração	811	Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	12.º ano e nível III	Não
Hotelaria e Restauração	811	Técnico/a de Mesa/Bar	12.º ano e nível III	Não
Indústrias Alimentares	541	Pasteleiro/a – padeiro/a	9.º ano e nível II	Não
Marketing e Publicidade	342	Técnico/a de Organização de Eventos	12.º ano e nível III	Não
Saúde	729	Operador/a de Hidrobalneoterapia	9.º ano e nível II	Não
Saúde	729	Técnico/a de Termalismo	12.º ano e nível III	Não
Serviços de Transporte	840	Técnico/a de Transportes	12.º ano e nível III	Não
Turismo e Lazer	812	Acompanhante de Turismo Equestre	12.º ano e nível III	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a de Agências de Viagens e Transportes	12.º ano e nível III	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a de Informação e Animação Turística	12.º ano e nível III	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	12.º ano e nível III	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a Especialista de Animação em Turismo de Saúde e Bem-estar	12.º ano e nível IV	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a Especialista de Gestão de Turismo	12.º ano e nível IV	Não
Turismo e Lazer	812	Técnico/a Especialista de Turismo Ambiental	12.º ano e nível IV	Não

Fonte: ANQ, 2009

A formação inicial existente na região organiza-se em três subsistemas formativos: Cursos Profissionais ministrados nas escolas profissionais e escolas secundárias, Cursos de Educação e Formação (de jovens) e Cursos de Educação e Formação de Adultos ministrados nas mesmas instituições.

Cursos Profissionais	Número de cursos	Total de cursos	Número de alunos	Total
Técnico de Turismo	9		175	
Técnico de Turismo Ambiental e Rural	8		156	
Técnico de Restauração	5	27	110	532
Técnico de Termalismo	3		55	
Técnico de Recepção	2		36	

Fonte: ANQ, 2009

Pode afirmar-se que a tipologia e o número de cursos — bem como o número de alunos que obterão uma qualificação profissional de nível III, profissionais altamente qualificados, equivalente a um diploma de ensino secundário — são congruentes com a realidade empresarial observada e existente no Douro. Não é, pois, por falta de formação qualificante que existirão problemas nas actividades profissionais da fileira. Deve, no entanto, assinalar-se que há perfis de formação que carecerão de um ajustamento estrutural às necessidades, sendo o caso mais paradigmático o Curso Técnico de Turismo²⁷, onde é necessário reforçar substancialmente o desenvolvimento de competências de comunicação, através da aprendizagem de línguas estrangeiras, e de competências de relacionamento interpessoal.

Pode ainda considerar-se que o número de diplomados produzidos pelas entidades formadoras poderá exceder a capacidade de recrutamento, o que pode gerar um “desemprego friccional”. Podendo ser um problema insolúvel no curto prazo, e mesmo admitindo que é preferível dispor-se de mão-de-obra qualificada, mesmo no desemprego, a não possuir competências disponíveis, importa reforçar as dinâmicas de interacção e ajustamento entre as entidades potencialmente empregadoras e as entidades formadoras, pois há limiares de expectativas pessoais e sociais que será conveniente não ultrapassar. De facto, quando se consuma esta ultrapassagem, o que se verifica é uma migração de pessoal qualificado, contribuindo-se assim para o reforço da desertificação e para a depauperização do potencial de desenvolvimento.

²⁷ Um dos interlocutores chegou mesmo a considerar este curso “uma fraude”, pois estaria longe de corresponder ao perfil profissional requerido (RB11).

Curso de Educação e Formação	Número de cursos	Total de cursos	Número de alunos previsto	Total
Serviço de Mesa	8	20	140	335
Manutenção Hoteleira	4		56	
Logística e Armazenagem	3		53	
Pastelaria/Panificação	2		35	
Serviço de Bar	2		31	
Cozinha	1		20	

Fonte: ANQ, 2009

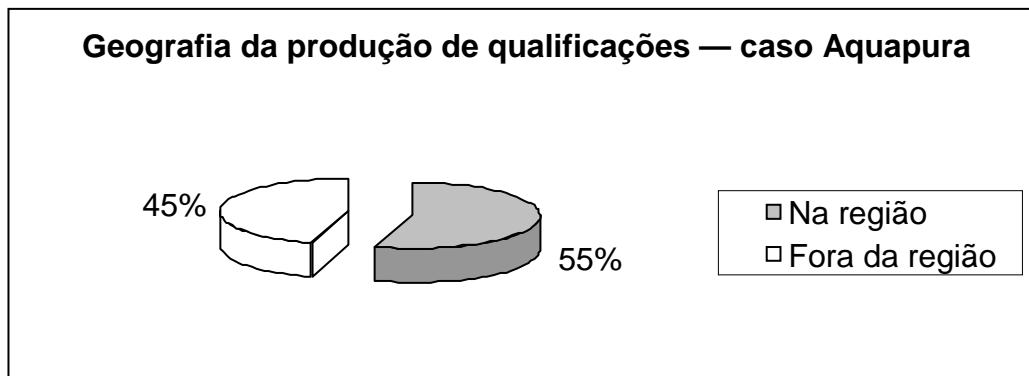
Do mesmo modo, a quantidade e a diversidade destes cursos de formação inicial de jovens com o nível II de qualificação profissional parece estar à altura das necessidades teóricas da região.

Cursos de Educação e Formação de Adultos	N.º de cursos	Total de cursos	Número de aprendentes	Total de aprendentes
Cozinha	11	31	165	462
Serviço de Mesa	7		97	
Técnicas de Informação e Animação Turística	3		49	
Serviço de Andares em Hotelaria	2		33	
Turismo Ambiental e Rural	2		33	
Recepção em Hotelaria	2		29	
Animação em Turismo Equestre	1		19	
Manutenção Hoteleira	1		17	
Técnicas de Cozinha/Pastelaria	1		10	
Técnicas de Mesa/Bar	1		10	

Fonte: ANQ, 2009

A oferta existente para a qualificação da população adulta parece também seguir na quantidade e na diversidade as necessidades de qualificação.

Assinale-se, por fim, a distribuição dos formandos pelas três modalidades de qualificação. As evidências mais nítidas relacionam-se com o relativo equilíbrio da distribuição das frequências, destacando-se o número de jovens em processos de recuperação nos casos dos cursos de Educação e Formação, a presença maioritária dos Cursos Profissionais e uma presença significativa dos Cursos de Educação e Formação de Adultos. A título meramente ilustrativo, veja-se a situação de um grande empregador da região e a geografia das qualificações dos seus trabalhadores.



Não deixa de ser significativo que a maioria das qualificações mobilizadas seja realizada nas estruturas formativas da região, o que revela uma tendencial adequação da formação disponibilizada.

7.5. Respostas formativas desejáveis

As respostas formativas desejáveis não podem deixar de ter em consideração os seguintes factores:

- A oferta global existente apresenta uma excessiva concentração em áreas de formação colaterais às fileiras estruturantes das actividades da região;
- Uma qualificação deficitária da população activa (cf. *supra* a estrutura das habilitações e das qualificações no sector) requererá, certamente, um esforço continuado e acrescido do investimento nas formações direccionadas para estes públicos;
- Uma maior articulação entre os empregos existentes (sejam chave, sensíveis ou emergentes) e a estruturação da oferta formativa, nomeadamente a que diz respeito aos conteúdos e à rede dos Cursos Profissionais, dos Cursos de Educação e Formação e dos Cursos de Educação e Formação de Adultos.

Da breve descrição e análise do que se passa, decorrem as seguintes linhas de proposta:

- Devem ser promovidas as interacções profissionais entre os diplomados e os que detêm uma rica experiência profissional;
- O reconhecimento das qualificações via Centros Novas Oportunidades e a formação acrescida via formação modular (sobretudo) devem ser incrementados com o objectivo de elevar a qualificação dos activos;
- As entidades formadoras têm nos activos um público-alvo que importará cativar. Para este efeito, deve ser possível mobilizar financiamentos específicos;
- O saber-fazer específico ligado à cozinha deve privilegiar a incorporação de uma tradição da cozinha duriense, segundo alguns inexistente, segundo outros difusa mas presente e importante;
- Os empregos ligados à mesa/bar devem ser valorizados a nível dos processos de formação, através do reforço das dimensões cultural, social e interpessoal da actividade. A difusão pública destes empregos deve acentuar, por um lado, as dimensões referidas e salientar a centralidade desta mediação na mais-valia do negócio. A divulgação de bons exemplos, a formação acrescida e a dignificação da função poderão ser, por outro lado, factores indutores de uma mudança de representações.

8. Vinho

8.1. Enquadramento específico

A fileira do Vinho parece conter algumas singularidades cujo registo é inevitável. Antes de mais, o Douro é vinha e vinho, isto é, o turismo, a cultura e o património, o comércio e até o sector social dependem em larga medida da vinha e do vinho, de tal modo que “quando o vinho está mal, a região está mal” (RB8²⁸). Como diz António Barreto, no “Douro, as estações do ano são os ciclos da vinha e do vinho. Mesmo que haja outros empregos e outros sectores de actividades (quase não há indústria), é a vinha que faz bater o pulso da região. É por ela que a administração, a banca, os seguros, os transportes e o comércio se guiam. Ali, é a vinha quem mais ordena” (Barreto, 1993, p. 111). E a ordem da vinha tem impossibilitado a criação de empregos regulares²⁹, mas antes marcados pela sazonalidade e pela precariedade. As propriedades são tendencialmente minifundiárias, pelo que mantidas frequentemente por poucas pessoas, muitas vezes os proprietários, em regime de dedicação parcial. Dizem os números (tanto quanto podem *dizer*) que essa parcialidade é da ordem dos 93% e que apenas 9,5% do rendimento do agregado doméstico é proveniente exclusivamente da exploração agrícola (Alves, 2008). Não obstante, trata-se de um sector em que até as médias e grandes empresas “têm nos seus quadros permanentes o mínimo de trabalhadores possível e contratam sazonalmente os trabalhadores eventuais de que necessitam” (Instituto para a Inovação na Formação, 2002, p. 113).

Pese embora a inegável profusão de trabalhos e estudos relacionados quer com a fileira quer com a região, as dimensões emprego e formação, objecto deste Roteiro, não estão particularmente estudadas nem descritas na literatura

²⁸ O algarismo sinaliza uma categorização das audições realizadas, isto é, reuniões bilaterais (RB), encontros *in loco* (EIL) e até contactos informais (CI), em ordem a respeitar o anonimato das afirmações (re)produzidas.

²⁹ “O povoamento da região está ligado ao facto de se tratar de área com a propriedade muito dividida e também com marcadas diferenças entre pequenos e grandes proprietários. Além disso, a monocultura não ajuda à criação de emprego regular” (Barreto, 1993, p. 71).

revista. A exploração da temática que aqui fazemos deve ser entendida, por isso, sob o signo da hipótese de trabalho. A sistematização que acabaremos por propor (sobretudo quando tratarmos da formação) não pretende constituir um reflexo — mas sim uma reflexão, tão sustentada quanto possível, em volta de uma realidade por demais complexa. Poderá ser essa (a da falta de estudos sobre as profissões relacionadas com a fileira, no Douro), e é quase um truísmo, uma das razões da polissemia de conceitos com forte implantação na tradição duriense: caseiro, feitor e rogador, por exemplo. Por outro lado, a dimensão e a estrutura das organizações são de tal forma diversas que praticamente inviabilizam as comparações entre elas e até a descoberta (partindo do princípio de que ele existe!) de um mínimo denominador comum.

O Douro é terra xistosa, de uma ingremidade que parece afastar os seus “filhos”³⁰. Paradoxalmente, as paisagens paradisíacas para os que vão de visita transmutam-se em escarpas infernais para os que nelas e a elas as trabalham. O trabalho da vinha, e do vinho também, implica sacrifício, força, dor, mas também saber e sonho. Em todo o caso, o saldo parece ser representado de forma negativa pelos jovens, pouco ou nada atraídos pela ruralidade e a sua faina³¹, de tal forma que chegam a sentir-se “mais importante[s] sendo trolha[s] do que trabalhando na vinha” (EIL11³²). Este aspecto “assume contornos preocupantes na agricultura portuguesa [...] dificultando não apenas a substituição e ‘reprodução’ de trabalhadores com competências suficientes e/ou com potencial de as adquirir rapidamente, mas também inviabilizando a passagem de parte substancial da mão-de-obra para patamares superiores de competências e qualificações, através da injeção de jovens com níveis mais elevados de habilitações e formação profissional adequada” (Instituto para a Inovação na Formação, 2002, p. 130). O envelhecimento da população duriense é, de resto, inquestionável, máxime entre os produtores singulares, com 84% a terem idades iguais ou superiores a 45 anos (de resto, 64% têm 55

³⁰ “A emigração do Douro sempre foi intensa” (Barreto, 1993, p. 71).

³¹ De acordo com Rebelo *et al.*, por exemplo: “indisponibilidade dos jovens para o trabalho vitícola” (2001, p. 24).

³² Cf. nota 28.

ou mais e 38% 65 anos ou mais). A restante população agrícola é, sem surpresa, mais jovem: 58% têm idade inferior a 44 anos e 36% menos de 25 anos (Alves, 2008).

O decréscimo demográfico varia em sentido inverso ao aumento da área de vinha. De acordo com Carvalho (2006), no “final dos anos 70, haveria no Douro 25 mil hectares plantados; actualmente, esse valor subiu para a fronteira dos 40 mil hectares. Como se faz (vinha e) vinho com menos gente? Graças à mecanização e à aplicação de novas tecnologias nos lagares. Em 1943, para se garantirem as operações agrárias da Quinta de Vargellas, da Taylor’s, foram necessárias 90 mil horas de trabalho; meio século mais tarde, o número regrediu para as 40 mil e a produção quadruplicou” (Carvalho, 2006, p. 44).

Não será menos verdadeiro, porém, que a morfologia do terreno implica elevados custos de produção. Há quem diga que a paisagem do Douro tem mais de obra do Homem do que de “natural”³³. E o trabalho não tem fim... Ao que parece, as vinhas do Douro têm de ser reestruturadas nos próximos quatro anos (aliás, a maior “fatia” do financiamento para a reestruturação coube ao Douro), isto é, “a vinha tem de ser arrancada, o terreno preparado e, finalmente, plantada nova vinha, eventualmente com novas castas” (RB10). De qualquer forma, os elevados custos com mão-de-obra, a agricultura de subsistência, as representações dos quadros superiores (que tendem a encarar os técnicos intermédios como uma “ameaça”) e alguns subsídios (mormente o Rendimento Social de Inserção³⁴ [RB4, mas também EIL7]), por exemplo, parecem estar a refrear o investimento em mais qualificação, por parte dos trabalhadores e dos empregadores — num círculo vicioso até, já que se estes não valorizam (deve ler-se remuneram devidamente) as qualificações, aqueles menos se dispõem a investir tempo, dinheiro e energia na sua produção (de qualificações, bem entendido). Verifica-se, por isso, uma baixa

³³ O que representa, aliás, a distinção Património da Humanidade?

³⁴ “O Douro é região de pleno emprego indiferenciado, mas onde existe muito Rendimento Social de Inserção” (RB4).

profissionalização das organizações (RB4), designadamente na gestão, e uma baixa ou muito baixa qualificação escolar e profissional formal da mão-de-obra. Nesse sentido, deparámo-nos, não raras vezes, com o argumento da necessidade de “regulamentar” e “disciplinar” o acesso às profissões (cf. quadro seguinte).

“Operador de máquina agrícola pesada devia estar credenciado, senão não devia poder trabalhar, bem como o operador de viticultura, o caseiro” (RB4).

“Portugal é dos únicos países do mundo em que se pode abrir um restaurante sem ter formação” (EIL9).

“Disciplina tem de ser suave e utilizar actores colectivos das empresas, as associações” (C12³⁵).

Voltemos aos números, já que nos parece que podem contribuir para melhor descrever e compreender aquilo que se observa no terreno. “O nível de instrução dos viticultores é confrangedor: segundo o geógrafo Hélder Trigo Marques, 16,5 por cento não sabem ler nem escrever, apenas metade completou o ensino básico e só 4,5 por cento têm como qualificação o nível politécnico ou superior” (Carvalho, 2006, p. 43). Outras estatísticas mostram que 32% dos produtores singulares do Douro são analfabetos literais e 61% têm o ensino básico, o que significa dizer que 93% dos produtores singulares são detentores, no máximo, do ensino básico. Só 3 e 4% têm o ensino secundário e o ensino superior, respectivamente. Entre a restante população agrícola, a incidência do analfabetismo é apenas ligeiramente inferior, com 29%, 57% têm no máximo o ensino básico, 9% o secundário e 5% o superior (Alves, 2008). Por outro lado, 94% dos produtores singulares, dirigentes das explorações, têm uma qualificação profissional formal exclusivamente decorrente da prática. Já entre os dirigentes assalariados a formação profissional é ligeiramente mais comum, não ultrapassando, contudo, os 11% (Alves, 2008). Em suma, o Douro tem-se “feito” — e a qualidade inegável dos seus vinhos — à custa de saber-fazer tácito, ainda que fortemente

³⁵ Cf. nota 28.

supervisionado por figuras-chave das organizações: os altamente qualificados, por um lado, e, em regra, engenheiros e/ou enólogos, mas também, por outro, os encarregados (feitores e/ou caseiros), que se destaca(ra)m pelo conjunto de competências de que são portadores, essencialmente não formais e informais, como sejam, por exemplo, essoutras técnicas e de liderança.

À guisa de fecho deste enquadramento específico, não pode ser esquecido o reduzidíssimo índice de cooperação entre os actores (vd., por exemplo, Quaternaire Portugal e Universidade Católica Portuguesa, 2007), aliás, descrito frequentemente, e bem ao contrário, como “guerras”, “rivalidades”, “inimizades” e “ódios”.

8.2. Empregos-chave, empregos sensíveis e respectivas competências profissionais fundamentais

Conforme se disse, esta sistematização debate-se com alguns óbices, a saber: confusão conceptual das designações profissionais (exemplos do feitor, caseiro, rogador), multiplicidade de estruturas organizacionais (numa materialização do chavão: “cada caso é um caso”), escassez de postos de trabalho. Uma análise do quadro que a seguir se apresenta permite constatar que as unidades são mantidas com o mínimo possível (ou próximo disso) de trabalhadores permanentes: normalmente, quadros superiores e/ou intermédios, responsáveis pela produção, encarregados pelo pessoal. A maior parte da mão-de-obra é, contudo, indiferenciada e, sobretudo, subcontratada a empreiteiros agrícolas.

Síntese dos empregos permanentes e eventuais nas entidades contactadas

Código da entidade	Trabalhadores permanentes		Trabalhadores eventuais	Algumas observações
	Quadros superiores e intermédios	Trabalhadores indiferenciados		
EIL3	Feitor	Operador agrícola	Subcontrata trabalhadores	26 Hectares
EIL4	Engenheiro (responsável); Caseiro/Feitor (coordenador das operações culturais e das visitas à vinha)	20/25 trabalhadores indiferenciados	Restante pessoal é “mobilizado” por um empreiteiro agrícola	99 Hectares, 65 hectares de área plantada
EIL7	Enólogo (consultor); Engenheira Agrícola (Directora); Adegueiro (“braço direito do enólogo”); Encarregado de armazém e agricultura	2 trabalhadores indiferenciados	15 trabalhadores indiferenciados subcontratados a um empreiteiro agrícola	Vinha, armazém e adega
EIL9	Enóloga; Engenheiro Técnico Agrário; Marketing; Chefe de Armazém e dos Lagares; Caseiro/“Jardineiro”	2 tractoristas e cerca de 15 trabalhadores indiferenciados	Subcontrata trabalhadores	
EIL11	Enóloga; Engenheiros Agrícolas; Adegueiros; Laboratório (estagiária); Engenheiro Técnico (gestão dos armazéns)	Operadores de enchimento; Trabalhador indiferenciado	Contratam cerca de 30 trabalhadores eventuais ou sazonais	

Dito isto, a primeira opção de trabalho prende-se com o facto de dividir (ou não) a fileira em duas áreas funcionais, da vinha e do vinho. Conquanto a questão possa ser objecto de discussão, parece-nos que a estrutura minifundiária das propriedades durienses, aliada à escassez de postos de trabalho mesmo nas médias e grandes explorações vitivinícolas, faz com que pareça mais razoável e concrecível pensá-la (à fileira) de forma integrada. Confere consistência à opção o facto de as linhas de engarramento móveis terem permitido aos pequenos vitivinicultores produzirem o seu próprio vinho e, assim, poderem agir em toda a largura da fileira, da preparação do terreno à comercialização do vinho. Dizia o Instituto de Inovação para a Formação, a propósito, e como exemplo ilustrativo, que o “operador vitícola tende a ter uma gama cada vez mais alargada de actividades e competências [...] repartindo o seu tempo entre

o trabalho na vinha, a elaboração do vinho, a gestão dos seus colaboradores e o mercado” (2002, p. 169).

Já dissemos neste capítulo que os empregos e as qualificações de nível superior não integram o objecto em estudo, sempre que a aprendizagem, a actualização e/ou o aperfeiçoamento de competências não dispensam respostas provenientes do ensino superior (cf. nota 17). Por essa razão, não dedicaremos particular atenção a empregos-chave (e até, eventualmente, em crescimento) como, por exemplo, o enólogo³⁶, o engenheiro agrícola³⁷, os gestores, os técnicos de marketing e laboratoriais, *inter alia*. Além desses, há outros profissionais que, apesar da sua importância, não assumem protagonismo nem centralidade em ordem a merecer um estudo mais aprofundado. Referimo-nos, entre outros, aos técnicos da qualidade, da manutenção, aos consultores técnicos³⁸, mas também aos pedreiros³⁹, aos provadores⁴⁰, aos tanoeiros⁴¹, aos cesteiros e aos latoeiros⁴².

Na Região do Douro, pode dizer-se que os empregos da fileira do Vinho estão concentrados, essencialmente, nos extremos de um *continuum* relativo à diferenciação. Curiosa e metaforicamente, diríamos que um decantador parece representar essa distribuição. A base bojuda equivale aos muitos trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação formal, quer profissional quer escolar, o

³⁶ Responsável por fazer o vinho, pela fermentação; concebe, orienta, supervisiona todo o processo de produção; operadores deviam ser orientados por um enólogo com formação superior, que não se dedica só ao vinho mas também à vinha (RB10).

³⁷ Cuida dos factores de qualidade do vinho: uva, terreno, acções de controlo ao longo do ciclo.

³⁸ De produção e protecção integradas, por exemplo (RB10).

³⁹ Conquanto se afigure “(re-)emergente”, pelo menos até 2013, conhecidos que são os apoios à reconstrução dos muros. A ADVID chegou a promover um programa de formação, designado Hércules, em parceria com entidade francesa, de formação para pedreiros.

⁴⁰ Há 14 provadores afectos ao IVDP. São eles os responsáveis pela certificação DOC, pelo que podem exercer um papel decisivo na promoção da qualidade do vinho do Douro (RB10).

⁴¹ “Deveriam continuar a existir tanoeiros” (EIL11) e “Já tivemos um tanoeiro, mas era funcionário público e foi transferido para o quadro especial de mobilidade. Actualmente não temos aqui ninguém que trabalhe com madeira. Desenrascamos, quando há algum problema” (Revista Visão, n.º 839, 2 a 8 de Abril de 2009, p. 87).

⁴² Para os tanoeiros, os cesteiros e os latoeiros, cf. Barreto, 1993.

gargalo à escassez de quadros intermédios e a parte superior, a alargar, aos quadros superiores. Todos são imprescindíveis, é certo, o que não equivale a dizer que todos sejam chave — e a observação é quase tautológica, dado que a competitividade difícil ou impossivelmente se joga ao nível da indiferenciação. Aos empregos-chave corresponde, então, o processo de tomada de decisão. Essa define, em larga medida, a diferença de qualidade, a competitividade do produto (vinho, quinta...). Dessa decisão depende o Douro: vinho, mas outrossim paisagem, património, cultura.

Empresário

A figura do empresário é inquestionavelmente chave em todo o processo, muito embora tenhamos dúvidas no que respeita a considerar emprego uma actividade que é exercida, as mais das vezes, em regime de dedicação parcial⁴³ e mesmo por herança⁴⁴. Não pensamos, à partida, naqueles que conduzem os destinos das grandes casas de vinho⁴⁵. Por uma razão de número e, *ipso facto*, porque o Douro minifundiário ainda é uma realidade. Segundo Manuel Carvalho essa é uma realidade em transformação⁴⁶. A verificar-se, a categorização deste emprego adquire simultaneamente um forte

⁴³ A Região Demarcada do Douro “tem cerca de 30.000 viticultores, sendo a maior parte pequenos agricultores sem objectivos empresariais, encarando a viticultura como uma actividade secundária, que complementa os seus rendimentos, e na qual não estão dispostos a fazer grandes investimentos” (Rebelo et al., 2001, p. 43).

⁴⁴ “Na maioria dos casos estudados a entrada na actividade fez-se pelo processo sucessório” (Rebelo, 1995, p. 80).

⁴⁵ E, subsequentemente, do próprio Douro? Para alguns a interrogação transmutar-se-ia em afirmação, na medida em que crêem ser essas que “mandam” no Douro: Symington, Rozés, Gran Cruz, Sogrape, Axa, Caixa Galicia e até accionistas como Joe Berardo (EIL6).

⁴⁶ “Claramente em regressão, a classe de pequenos proprietários tradicionais do Douro, envelhecida (mais de um terço dos produtores em nome individual tem 65 anos ou mais), possui explorações subdimensionadas e incapazes de competir no mercado. Nos últimos anos, as vendas de direitos de plantação a produtores maiores tornaram-se o derradeiro recurso para muitos dos que chegaram à idade da reforma e não encontram na família quem os substitua” (Carvalho, 2006, p. 43). Também nós pudemos testemunhar a dificuldade com que os pequenos e médios produtores procuram manter as suas pequenas propriedades — em área, uma vez que se tornam demasiado grandes, para eles, quando vistas pelo prisma dos problemas que levantam, da permanente exigência de trabalho, das dificuldades financeiras, dos descendentes de costas voltadas para a vitivinicultura... A useira venda do “cartão de benefício” (pelos pequenos aos grandes [CI3!]) não é prova disto mesmo?

cariz de sensibilidade. Não obstante, importará salientar o facto de que os empresários-chave da região são aqueles cuja visão os levou além da fileira em questão, por forma a rendibilizar, justamente, essa relação tão estreita entre o Vinho, o Turismo, a Cultura e Património, o Comércio e, eventual ou desejavelmente, o próprio Sector Social (de acordo com a lógica da “pós-reforma” que defendemos em 6.1.). Não deixa de ser curioso verificar que os casos de sucesso (alguns dos quais visitámos) se baseiam nesta multidimensionalidade enraizada no vinho, quer toquem (quase) todas as fileiras (a Quinta da Pacheca, por exemplo, produz vinho, é um Hotel Rural, comercializa produtos [vinho, mas também artesanato, por exemplo] e, finalmente, constitui um marco singular da cultura duriense) quer tenham estabelecido redes de cooperação que lhes permitam cobrir toda essa mancha nevrálgica (a articulação Quinta do Seixo, D.O.C. e Aquapura, por exemplo).

No que diz respeito às áreas críticas de desempenho do empresário agrícola, verificou-se (i) que “não há empresários, há patrões”, “o paradigma da organização do trabalho é ainda o do recurso à mão-de-obra indiferenciada e barata” (RB4), (ii) que tem poder (e a ele cabe, muitas vezes, o processo de tomada de decisão), mas normalmente não tem conhecimento — sobre o qual assentar essa decisão (RB6) (iii) e, finalmente, que “é preciso levar os empresários à escola para dizer o que precisam”, mostrando-lhes, simultaneamente, novos modos de agir e a importância das qualificações (EIL9).

Técnico de Produção Vitivinícola

Esta designação pretende abranger essoutras como caseiro, feitor, encarregado, chefe de cultura, mas também adegueiro, assistente de enólogo, técnico de produção vinícola, etc. Nesta sistematização dos empregos da fileira, é o único que ocupa o lugar de técnico intermédio. Não o dividimos em vitícola e vinícola pelas razões que apresentámos em 8.2. Admitimos, porém, que nas diversas organizações este profissional adquira uma miríade de perfis,

consoante a dimensão da instituição, a complexidade do quadro de pessoal e a sua maior “especialização” ou “multifuncionalidade”.

Pode dizer-se que este técnico de produção vitícola é um emprego tão chave quanto sensível. A escolha desta designação, em detrimento das mais tradicionais, também sinaliza isso: ainda que a importância das tarefas que desempenha justifiquem a primeira classificação (emprego-chave), os conteúdos deste emprego começam a requerer complexificação e actualização (donde, emprego sensível) (RB6). A este técnico cabe (ou deverá caber), então, um conjunto de tarefas, tais como (i) o domínio das técnicas e a coordenação das operações de vitivinicultura, (ii) o controlo fitossanitário e o HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*), (iii) a orientação de visitas turísticas à vinha e à adega, (iv) o controlo da qualidade, (v) o desenvolvimento e a implementação de sistemas de análise sensorial e (vi) o apoio ao sector do marketing e à comercialização do vinho⁴⁷. Será, em suma, um “braço direito” dos técnicos superiores (EIL7).

Importará caracterizar ainda as figuras tradicionais nas quais também se baseia este perfil profissional, designadamente o caseiro e o feitor (cf. quadros seguintes).

Caseiro

“Pessoa que gere a casa e dirige a cultura da quinta ou herdade de alguém mediante um ordenado.” (Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa, p. 724)

“O que dirige o cultivo duma propriedade alheia.” (Novo Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa de Rodrigo Fontinha, p. 392).

“Um rancho andava a sulfatar pela encosta norte da vinha, arrastando-se num calvário, com o calor sufocante que esquentava os calhaus do xisto, donde as cepas rompiam torturadas. Só algum brado rouco do caseiro cortava o silêncio, de vez em quando, para chamar a atenção das mulheres e dos rapazes que traziam a calda para os pulverizadores, carregados pelos homens, sobre os ombros em ferida. Massacrados pela soalheira e o cáustico doloroso do recipiente de cobre requentado, a morder-lhes as espáduas, eles devassavam valeiras e

⁴⁷ Funções coligidas com base nas reuniões e encontros realizados, bem como na literatura revista, sobretudo *Quaternaire Portugal*, 2005, e Instituto para a Inovação na Formação, 2002.

bardos, numa marcha penosa.” (Redol, 1951/1981, p. 54)

“Pelos socalcos da quinta, o rancho de mulheres devassava as cepas, cortando os cachos que os rapazes transportavam nos balaios para os grandes cestos vindimos. O caseiro e o feitor seguiam o trabalho com atenção, sem deixarem o pessoal amodorrar na faina.” (Redol, 1949, p. 318)

“Caseiros são uma figura poderosa. Existem cerca de quinhentos caseiros encarregados na Região Demarcada do Douro”. [RB6]

“Está em declínio, só existe em propriedades muito grandes. É um gestor da propriedade, sabe fazer tudo, é um gestor da aplicação das técnicas” (RB8).

“Quanto mais subirmos a qualificação, mais difícil será trazê-lo para o trabalho na terra” (RB8).

“Vive na quinta, tem habitualmente direito a comida, salário e a usufruir dos produtos da quinta. Quando existe caseiro, normalmente não há feitor. Habitualmente, o caseiro ‘substitui’ os patrões, já que é usual eles não residirem na quinta” (C13).

Os caseiros “são como que uma espécie de interface entre os viticultores para quem trabalham e os jornaleiros, sendo através deles que se estabelecem e se medeiam as relações entre uns e outros. Eles são um importante elo de ligação entre a procura e a oferta de trabalho vitícola. Aos caseiros cabe o papel de procurar e contratar a mão-de-obra necessária à exploração vitícola e ainda o de liderar e coordenar essa mão-de-obra nas tarefas que lhes são distribuídas” (Rebelo, 1995, p. 84).

Feitor

“Pessoa cuja profissão consiste em controlar e coordenar os trabalhadores numa exploração agrícola.” (Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa, p. 1720)

“Filas de homens, ajouçados de cestos sobre o dorso, encaminhavam os carregos em direcção aos lagares, sempre acompanhados de música ou de apitos dos feitores, para não desfalecerem nas caminhadas.” (Redol, 1949, p. 312)

“O feitor agrícola é uma figura tradicional do mundo agrícola. Trata-se de um profissional normalmente formado no terreno, que fez carreira como trabalhador agrícola e que se distinguiu pela sua competência e experiência profissional, aliada a boa capacidade de chefia, muitas vezes iniciada e demonstrada como capataz, maioral, [manajeiro] e outras formas clássicas de enquadramento.

A sua actividade, extremamente exigente, é desempenhada sobretudo em grandes e médias explorações agrícolas e assenta numa grande confiança pessoal, por parte da entidade patronal ou seu representante [...]

Os feitores agrícolas clássicos, formados no terreno, são hoje em dia muito escassos, tendendo a ser substituídos por técnicos de nível intermédio, preparados nas escolas profissionais e nos cursos tecnológicos agrícolas (níveis III de qualificação da formação) e mesmo de nível IV [...] assumindo as designações de encarregado de exploração [agropecuária] ou de chefe de sector ou de subsector ou de produto.” (Instituto para a Inovação na Formação, 2002, p. 160)

“O feitor não vive na quinta, orienta e supervisiona os trabalhos agrícolas e toma conta dos empregados. É um encarregado agrícola” (C13).

Empreiteiro agrícola

O empreiteiro agrícola é uma “autoridade” local, um mediador com elevado capital relacional que estabelece conexão entre a oferta e a procura de trabalho (muito mais do que emprego) (RB4). Uma vez que gere e gera os “empregos” disponíveis, acaba por assumir uma importância fulcral na (des)valorização da experiência e/ou das qualificações, no (parco) “reconhecimento social” das qualificações e, até, na “gestão” da sazonalidade, na medida em que, quando a vinha não requer grande trabalho, mobiliza os trabalhadores para os olivais, os cerejais, os pomares, etc. (EIL7, EIL9) De acordo com um interlocutor, a maior parte dos empreiteiros agrícolas não está receptiva à modernização e trabalha com pessoas que não dominam as técnicas da viticultura (EIL9).

A despeito de a sua actividade ser, muitas vezes, informal (ou assumir contornos de informalidade⁴⁸), alguns empreiteiros agrícolas criaram empresas de prestação de serviços, que recorrem com frequência a pessoal aposentado, e realizam empreitadas gerais de trabalho (RB4). Disseram-nos, em todo o caso, que há muitos empreiteiros, mas com qualidade muito poucos (EIL9). Por vezes, é também designado rogador (RB4), conquanto a designação se reserve, em regra, ao tempo da vindima (EIL4)⁴⁹.

⁴⁸ “Para perceberem esta realidade [dizia-nos um dos nossos interlocutores], estejam às cinco, cinco e meia da manhã, no restaurante Tendinha, no Largo da Ponte, à entrada da cidade”. Segundo ele, é aí que os trabalhadores se encontram e são “recrutados” (RB6).

⁴⁹ “As rogas fazem parte das ancestrais tradições durienses. Lideradas por um feitor incumbido pelos donos das quintas de ‘apalavrar’ trabalhadores — homens, mulheres e, em outros tempos, crianças —, fornecem a mão-de-obra suplementar neste momento de maior necessidade. Cada grupo de rogadores trabalha geralmente na mesma quinta ou na mesma vinha, sob vigilância atenta do feitor. Há apenas duas ou três décadas, o pessoal da roga dormia nos velhos cardenhos junto aos lagares ou aos armazéns” (Carvalho, 2006, p. 120). “Em Setembro e Outubro, sempre faltou pessoal para as vindimas. É o momento de todo o ano em que há maior oferta de emprego, e a população local não é suficiente. Vêm então as ‘rogas’, conjuntos ou ranchos de homens, mulheres e crianças, em grupo organizado, chefiado por um ‘rogador’” (Barreto, 1993, p. 71).

O Douro é indubitavelmente um berço da literatura em Portugal. Foi precisamente na ficção de Alves Redol (cf. quadro seguinte) que encontramos o retrato mais nítido da dureza do trabalho na vinha, do desfavorecimento de quem a trabalha... e da importância do rogador (ou empreiteiro) no espertar dos trabalhadores.

“E apontava-lhe o lado dos edifícios baixos, onde se alinhavam os armazéns e os cardenhos para o pessoal das rogas” (Redol, 1951/1981, p. 39).

“De racha na mão, o rogador mandava entrar os mais tardios e recomendava às moças que se chegassem para o lado que lhes pertencia” (Redol, 1951/1981, p. 232).

“No silêncio da noite as rogas passavam pela estrada da Pesqueira, a caminho do Pinhão e das aldeias da outra margem. Esfalfados já, não dançavam nem cantavam. Só o matraqueio monótono do bombo lhes marcava o ritmo da marcha arrastada. Precisavam de chegar depressa, para que na feira dos vindimadores achassem trabalho próximo, porque o preço só o saberiam depois quando os lavradores maiores combinassem entre eles.

A vindima no Douro era a promessa de um Inverno menos atormentado de fome, e por isso eles vinham à compita, em rebanho, homens, raparigas e “canalha”, na mesma camaradagem de esperança. E, se o destino ficava distante, deitavam-se nas bermas da estrada e adormeciam esgotados, sem cuidarem de cama, porque a terra quente a dava; sem cuidarem de manta, porque o céu a oferecia” (Redol, 1951/1981, p. 241).

“Rogadores e caseiros vigiavam o trabalho, sempre atentos, não permitindo distrações ao rancho.

— Só eu é que ando de cabeça no ar, pessoal!

— Mexam-me essas mãos!” (Redol, 1951/1981, p. 248).

“E até o Sol morrer, em convulsões, no coruto do Alto das Monteiras, os ranchos não cediam — lá estava a voz áspera dos rogadores para os espertar. Esses, porém, eram felizes, porque já comiam o caldo e a sardinha dos lavradores” (Redol, 1951/1981, p. 249).

“Nas valeiras e nos bardos, os cachos desfaziam-se, arrancados numa vindima cruel pela mão áspera da tempestade. Os lavradores renegavam todas as esperanças que os haviam deslumbrado, vendo caminhar sobre eles a sombra ameaçadora das penhoras. Poucos haviam escapado àquela maldição.

O pessoal das rogas apodrecia nos quelhos, sem trabalho e sem caldo” (Redol, 1951/1981, p. 265).

Operador vitícola

Agrupamos, sob esta designação, um conjunto de “profissionais”, nomeadamente enxertadores, podadores, reenxertadores, tractoristas, etc. Fazemo-lo por duas razões: (i) a este nível não faz grande sentido espartilhar uma profissão em diversas especialidades e, além disso, (ii) trata-se muito

mais de actividades (enxertia, poda, reenxertia...) do que de profissões. Não obstante, é verdade também que, segundo a tradição duriense, estes “especialistas” têm um estatuto próprio⁵⁰, nada confundível com os demais — indiferenciados! Implica isto defender, como os nossos interlocutores em RB6, que o caminho é o do aumento da qualificação (e também responsabilização) destes trabalhadores cada vez mais multifuncionais?⁵¹ Não temos dúvidas acerca dos benefícios (não apenas económicos) desse investimento, bem como da sua pertinência (dado que ao menos algumas operações culturais⁵² [cf. quadro seguinte⁵³] são substantivas e requerem, como tal, um conjunto não despreciando de saberes), mas parece-nos que esse salto qualitativo tem vindo a ser entravado pelo facto de os empregadores não terem (ou não verem) possibilidade (não estamos sequer a considerar aqueles que não reconhecem o valor das qualificações!) de recrutar, em quantidade, mão-de-obra de qualidade.

Trata-se de um emprego sensível, pela maior diferenciação que se lhe poderá exigir, ou de um emprego que, sendo imprescindível, não é chave? A resposta não é linear, mas a segunda opção é actualmente mais plausível.

— Adubação (em Fevereiro e Março [IVDP⁵⁴]);
— Amarração da videira: “devia ser feita com mais profissionalismo” (RB10);
— Ampara (em Abril, Maio e Junho [IVDP]): prendem-se os pâmpanos com vimes ou juncos (Barreto, 1993);

⁵⁰ Veja-se, a propósito, Rebelo *et al.* (2001), quando referem “novas profissões mais ou menos especializadas para as enxertias, para a aplicação dos fungicidas e para a realização das mobilizações do solo” (2001, p. 22). De notar também que estes especialistas são (quase) sempre homens (Rebelo, 1995).

⁵¹ Diziam também que, até aqui, os operários têm vindo a executar ordens, essencialmente, e não a interpretar o que têm de fazer — ao contrário dos operadores vitícolas da França, da Suíça e da Alemanha, com formação de base superior à dos nossos homólogos. Aqueles interpretam as próprias acções, são acutilantes na tomada de decisão (RB6).

⁵² De acordo com Carvalho (2006), há actividades que exigem pouco mais do que esforço: arejamento da terra, luta contra as ervas daninhas, manutenção do material vinário. Exigem saber e talento a conservação das estruturas de suporte das videiras, a poda, a vigilância sobre as pragas ou a observação das etapas de maturação das uvas.

⁵³ Não pretende ser, contudo, uma inventariação — e muito menos uma caracterização — extensiva das operações culturais, uma vez que esse não constitui o objectivo deste Roteiro.

⁵⁴ Cf. <http://www.ivp.pt/pagina.asp?codPag=17&codSeccao=4&idioma=0>.

- Arreosta: consiste em fixar e reparar as pedras dos bardos e esticar os arames, para que suportem os ramos e as uvas (Barreto, 1993);
- Cava (em Março e Abril [IVDP]): com recurso a enxadas de dois bicos, vira-se o solo a uma profundidade de cerca de 30 a 40 cm. Normalmente, é realizada de dois em dois anos ou mais (Barreto, 1993);
- Classificação: identificação das castas de uma videira. É uma actividade importantíssima para o enxerto. No máximo, existem seis classificadores no Douro (RB10). IVDP vai fazer curso de formação (extra-POPH) para classificadores;
- Despampa (em Julho [IVDP]);
- Desponta (em Maio e Junho [IVDP]);
- Embardamento (em Março e Abril [IVDP]);
- Empa ou erguida (em Dezembro, Janeiro e Fevereiro [IVDP]): erguem-se as varas prendendo-as ao arame do bardo (Barreto, 1993);
- Enxertia (em Março [IVDP]): está em declínio (RB4, RB10) mas não devia desaparecer (RB10). Constitui uma “operação delicada e de grande importância, pois é então que se faz a selecção das castas de uvas” (Barreto, 1993, p. 118);
- Escava (em Janeiro [IVDP]);
- Esfolha: retiram-se algumas folhas da videira, de modo a que as uvas fiquem expostas ao sol e amadureçam, por isso, mais rapidamente (operação tradicionalmente realizada por mulheres) (Barreto, 1993);
- Herbicida (em Fevereiro e Março [IVDP]);
- Limpeza das cepas, retirando cascas velhas (tarefa tradicionalmente feita por mulheres) (Barreto, 1993);
- Operação de máquinas agrícolas: deve ser realizada por um profissional “especialista” (RB4) ou “multifuncional” (RB6, RB8);
- Operação de pequenas máquinas agrícolas (sobretudo no Baixo Corgo, dada a morfologia do terreno);
- Poda (em Dezembro, Janeiro e Fevereiro [IVDP]): constitui uma área em que seria importante intervir. Há grupos de podadores, mas são poucos (RB4, RB6). Há um ditado duriense que diz: “Quem ensinou o homem a podar foi um burro” (RB10). No Douro, a maior parte das vinhas não pode ser mecanizada (vd., por exemplo, Rebelo, 1995). Há máquinas de podar relativamente eficazes. A poda ensina-se nas escolas de tradição agrícola (Rodo, por exemplo). Um dos interlocutores considerou os podadores como um “emprego” simultaneamente chave e sensível: chave porque é muito importante para a produção da vinha (uma poda “à toa” é desastrosa); sensível porque está a ser progressivamente mecanizada (conquanto não se possa mecanizar toda a poda) (RB10). A poda é “trabalho delicado, em geral feito por especialistas. Cortam-se as vides, deixando apenas duas varas, com o objectivo de preparar condições ideais de frutificação. Pretende-se que a seiva corra bem na videira, sem desperdícios, dando à videira uma forma tão regular quanto possível” (Barreto, 1993, p. 111). “Ainda não vi mulher podadora!” (Barreto, 1993, p. 111);
- Redra (em Julho e Agosto [IVDP]): espécie de cava superficial (Barreto, 1993);
- Reenxertia: faz-se em videiras adultas e consiste na substituição de uma “má casta” por uma “boa casta”. Existem muito poucos reenxertadores — outro emprego sensível e que pode ser também chave dada a grande mais-valia económica da operação de reenxertia na reconversão da vinha: “quase ninguém sabe fazer isso” e “as vinhas velhas têm grande cotação no mercado”. É das “coisas mais difíceis de fazer na vinha”. No Douro, há apenas dois reenxertadores, com aprendizagem feita em França (RB10);
- Reparação de instalações e edifícios (Barreto, 1993);
- Replantação (em Janeiro e Fevereiro [IVDP]);
- Retanchar: replantação de videira morta;
- Surriba: revolve-se o solo a uma profundidade superior a um metro (Barreto, 1993);
- Tratamentos fitossanitários (em Abril, Maio e Junho [IVDP]);
- Vindima (em Agosto, Setembro e Outubro [IVDP]).

Operador vinícola⁵⁵

Responsável por actividades da adega, tais como engarrafar o vinho (RB6), além de “ligar e desligar mangueiras” (CI2, CI4), não se prevê que este profissional (a designação de operador peca por excessiva, se pensarmos que a essa categoria sói corresponder o nível II profissional) deixe de ser mão-de-obra indiferenciada. Poderá considerar-se que está ameaçado pela automatização do processo de vinificação⁵⁶. Essa não é, todavia, uma ameaça severa, pelo facto de o processo de automatização não ser financeiramente rendível, dado que implica um avultado investimento e custos de manutenção. As organizações continuam, por isso, a deixar essas tarefas ao cuidado de trabalhadores (supervisionados, mas) “muito indiferenciados”⁵⁷ (CI2) e, por isso também, muito mal pagos. A excepção parece residir na actividade da pisa, hoje (quase) totalmente robotizada (CI2).

8.3. Respostas formativas existentes

Oferta constante em catálogo

Área de Educação e Formação	Código	Qualificação	Certificação	Referencial de RVCC Profissional
Produção Agrícola e Animal	621	Operador/a Agrícola – Fruticultura/Viticultura	9.º ano e nível II	Não

A oferta do CNQ directamente relacionada com a fileira do Vinho⁵⁸ é escassa, porquanto prevê apenas uma qualificação de Fruticultura/Viticultura,

⁵⁵ Optou-se desta vez pela divisão entre vinha e vinho, apenas para salientar o facto de que, ao nível do operador, o trabalho realizado na adega é significativamente menos complexo do que o da vinha.

⁵⁶ Foi-nos referido o caso de uma adega (quase) totalmente automatizada e mantida apenas por três trabalhadores altamente qualificados. Desse ponto de vista, pode ser classificado como emprego sensível.

⁵⁷ A expressão, a despeito de pleonástica, expressa bem o grau de indiferenciação destes profissionais.

⁵⁸ E excluímos, por isso, três outras ofertas de Operadores Agrícolas — nomeadamente Culturas Arvenses/Horticultura, Horticultura/Fruticultura e Horticultura/Fruticultura Biológicas, além de Operador de Máquinas Agrícolas e Técnico de Produção Agrária.

desdobrada em 31 UFCD, 22 delas com 25 h de duração e as restantes 9 com 50 h. Esta oferta é, no entanto, complementada⁵⁹ com Cursos Profissionais de Técnico de Viticultura e Enologia⁶⁰ e Cursos de Especialização Tecnológica de Produção Enológica (AESBUC – Escola de Tecnologia de Gestão Industrial e Escola Superior Agrária de Elvas), de Viticultura e Enologia (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Escola Superior Agrária de Santarém e Escola Superior Agrária de Viseu), de Olivicultura e Viticultura (Escola Superior Agrária de Beja) e de Vitivinicultura (Escola Superior Agrária de Bragança).

Uma análise da oferta no terreno, e passamos para o plano da formação existente, permite verificar que entre os Cursos Profissionais, os Cursos de Educação e Formação e os Cursos de Educação e Formação de Adultos há apenas dois directamente relacionados com a fileira, de Técnico de Viticultura e Enologia, com 46 alunos. Cuidamos que seja legítimo dizer que a formação nesta fileira parece “falhar o alvo” (cf. quadros seguintes).

Cursos Profissionais	Número de cursos	Total de cursos	Número de alunos	Total de postos de formação
Técnico de Produção Agrária	3	5	61	107
Técnico de Viticultura e Enologia	2		46	

Fonte: ANQ, 2009

Cursos de Educação e Formação	Número de cursos	Total de cursos	Número de alunos previsto	Total de postos de formação
Mecanização Agrícola	2	3	30	41
Produção Agrícola/Horticultura	1		11	

Fonte: ANQ, 2009

⁵⁹ Não necessariamente na Região do Douro, mas estamos ainda no plano da formação possível!

⁶⁰ Cf. <http://www.anq.gov.pt/default.aspx>, em 4.5.2009.

Cursos de Educação e Formação de Adultos	Número de cursos	Total de cursos	Número de aprendentes	Total de postos de formação
Produção Agrícola	10	26	165	418
Técnicas de Produção Agrária	5		75	
Mecanização Agrícola	4		68	
Tanoaria	3		43	
Produção Agrícola/Fruticultura	2		29	
Produção Agrícola/Horticultura	1		21	
Horticultura e Fruticultura Biológicas	1		17	

Fonte: ANQ, 2009

O mesmo não pode dizer-se de outras ofertas (com base tão-somente na sua designação, sublinhe-se), como os Cursos de Aprendizagem de Técnicas de Produção Vitivinícola ⁶¹ ou acções de formação promovidas, em regra, por associações e confederações⁶².

⁶¹ A ter lugar nos Centros de Formação Profissional de Vila Real e de Bragança (neste caso, a decorrer em Freixo de Espada à Cinta).

⁶² Esta identificação não é extensiva, apenas colige os dados a que o Grupo de Trabalho teve acesso.

Entidade promotora	Cursos	Número de cursos
ADAB – Associação Distrital dos Agricultores de Bragança (2007-2008)	Protecção Integrada	2
	Produção Integrada da Vinha	
ADVID (de 1987 a 2008)	Produção Integrada Agricultores	10
	Produção Integrada Agricultores <i>Upgrade</i>	2
	Protecção Integrada	11
	Agricultura Biológica para Agricultores	2
	Produção Integrada Técnicos	1
	Princípios e Práticas de Vitivinicultura	5
	Protecção de Plantas	1
	Estágios Profissionais	4
	Prova de Vinhos	2
	Adegueiros	3
	Estabilização e Engarrafamento de Vinhos	1
	Aplicação de Fitofármacos	7
	Pulverizadores	2
	Distribuição, Comercialização e Aplicação de Produtos Fitofarmacêuticos	1
	HACCP para Técnicos	2
ADVID (de 2007 a 2009)	Condução e Poda da Vinha	
	APF – Aplicação de Produtos Fitofarmacêuticos	
AJAP – Associação dos Jovens Agricultores de Portugal	Curso de Empresários Agrícolas	
	Operadores de Máquinas Agrícolas	2
Associação de Produtores de Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro (2007-2008)	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos	
Associação de Agricultores de Trás-os-Montes (2007-2008)	Protecção Integrada	3
CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal (2007-2008)	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos	
	Curso de Empresários Agrícolas	
Centro de Gestão da Empresa Agrícola Douro-Norte	Aplicação de Fitofármacos	
Confagri (Confederação Nacional de Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal) e Caves Vale do Rodo (até 2007)	Boas Práticas Fitossanitárias (APF, Produção e Protecção Integrada)	
	Poda da Vinha	
	Vinificação	
Confagri	Aplicação de Fitofármacos	2
Montes do Nordeste – APAB de Trás-os-Montes e Alto Douro (2007-2008)	Aplicação de Fitofármacos	4
Resdouro – Associação Agricultores de Resende (2007-2008)	Aplicação de Fitofármacos	2

8.4. Respostas formativas desejáveis

Parece-nos conveniente sistematizar as propostas em quadrantes definidos por dois vectores: a qualificação escolar, por um lado, e a qualificação profissional, por outro (cf. quadro seguinte).

		Qualificação profissional ⁶³	
		Não	Sim
Qualificação escolar	< 9.º ano	<ul style="list-style-type: none"> — Alfabetização — Formação de base e/ou RVCC 	<ul style="list-style-type: none"> — Alfabetização — Formação de base e/ou RVCC — RVCC Profissional
	≥ 9.º ano	<ul style="list-style-type: none"> — Formação de técnicos intermédios (jovens e adultos, percursos de curta e de longa duração, com ou sem RVCC) 	<ul style="list-style-type: none"> — RVCC Profissional (para aqueles com experiência profissional na área) — UFCD de iniciação e/ou aperfeiçoamento de competências (para aqueles com pouca ou nenhuma qualificação profissional na área) (e.g., empresários)

UFCD transversais e instrumentais

Com o 12.º ano como patamar de referência da qualificação escolar formal, pode considerar-se que aqueles que detêm uma escolaridade inferior a 9 anos são (cada vez mais) pouco escolarizados. Para estes (e tratamos dos quadrantes superiores do quadro apresentado em cima), antevê-se três grandes linhas de acção: (i) alfabetização para os analfabetos literais (como vimos, uma taxa preocupante na região, particularmente nesta fileira) e

⁶³ Formal ou não, pelo que se consideram todas as aprendizagens profissionais.

funcionais, (ii) formação de base e/ou RVCC para os pouco escolarizados⁶⁴ e, finalmente, (iii) RVCC Profissional⁶⁵, para essoutros com competências profissionais não reconhecidas (nem validadas nem certificadas).

O quadrante inferior esquerdo refere-se àqueles que têm uma escolaridade maior ou igual a 9 anos mas não têm qualificação profissional. Nestes casos, fará sentido (continuar a) apostar (sob o signo do ajustamento e do aperfeiçoamento constantes) nas assim designadas vias vocacionais de ensino (sejam elas Cursos Profissionais, de Aprendizagem, de Especialização Tecnológica, de Educação e Formação de jovens e de adultos, devidamente “decompostos” em UFCD), de nível III e IV, portanto, de modo a educar e formar técnicos intermédios, isto é, os Técnicos de Produção Vitivinícola que abordámos em 8.2.⁶⁶

Já o último quadrante pretende representar os sujeitos com escolaridade igual ou superior ao 9.º ano e com experiência profissional na área ou não. Abrem-se aqui dois caminhos: o primeiro é o do reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas e aperfeiçoadas em contexto profissional — e seria trilhado por aqueles com saberes relacionados com a fileira do Vinho, o segundo procuraria responder àqueles que na fileira crêem não ser portadores dos saberes necessários ao exercício competente de determinado papel profissional. O caso mais referido no terreno foi o do

⁶⁴ Num tempo em que, repetimos, os 12 anos “compulsivos” na escola são (quase) uma realidade, faria sentido propor percursos profissionalmente qualificantes de nível I e II? Se sim, talvez só Cursos de Educação e Formação, por um lado — se forem além, claro, de “entretêr” aqueles jovens com quem o sistema regular de ensino se “incompatibilizou” —, e/ou Cursos de Educação e Formação de Adultos, por outro lado. Num caso como noutro, importaria que não fossem considerados — nem tratados como — formação de “segunda ou terceira linha” — ou seja, última (?) oportunidade —, pouco ou nada pautada por critérios adequados de rigor, de exigência, de desenvolvimento. Arriscado, também, seria manter a ilusão de criar janelas de oportunidades e de empregabilidade(s) com base em “diplomas” cada vez mais obsoletos.

⁶⁵ Referido em RB4 e RB6.

⁶⁶ Em CI2, tivemos conhecimento de uma entidade que faz este tipo de formação, cujos diplomados são muito requisitados por empregadores... mas que tem muita dificuldade em ocupar o mínimo de vagas em ordem à realização dos cursos. Terá, por isso, de ser feito um trabalho indispensável de metamorfose das representações sociais negativas em volta do trabalho vitivinícola.

empresário, com responsabilidade e poder de decidir mas, não raras vezes, sem conhecimento que consubstancie esse poder (RB6). A situação é particularmente gravosa para os sujeitos com qualificação escolar formal igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade, porquanto o POPH tem circunscrito o financiamento da formação profissional ao nível de escolaridade correspondente, pelo que tem sido impossível até aqui que um empresário licenciado, por exemplo, realize qualquer uma das UFCD específicas da fileira, todas elas⁶⁷ de nível II.

“POPH não financia formações para quem tem um nível superior de qualificação formal. Há, contudo, muitos donos de quintas com formação superior que pretendiam aprender mais sobre a actividade em que estão integrados” (RB6).

“Licenciados querem fazer curso de poda mas não podem, pelo facto de terem demasiadas qualificações escolares” (RB6).

“Em traços gerais, a formação para o empresário agrícola deveria passar pelas áreas da gestão e marketing, bem como pela vitivinicultura” (RB8).

Defendemos, finalmente, para todos os quadrantes, a existência de formações de curta duração ajustadas às necessidades e aos interesses (significa isto dizer: adequadas às áreas críticas de desempenho... mas também às motivações) da população duriense, nem sempre condicionadas pelos níveis de qualificação escolar formal, nem tampouco exclusivamente “técnicas”. Cuidamos defensável que se privilegie a formação de banda (muito) larga e simultaneamente aquela outra de resposta aos problemas levantados pelo exercício de uma profissão. Por que razão não hão-de os durienses usufruir a realização de cursos de línguas, mas também a formação em áreas artísticas, sociais e humanas? Por que razão não há-de ser facilitado o acesso de todos e de cada um à matemática (não exclusivamente “técnica”), à música, à filosofia⁶⁸?

⁶⁷ As disponíveis actualmente, bem entendido, que o CNQ é (e tem de ser), de facto, um dispositivo dinâmico.

⁶⁸ “Até” os técnicos altamente qualificados da Ferrari podiam fazer formação em áreas (aparentemente) nada relacionadas com a mecânica automóvel (Federighi, 2001), sector de actividade em que *Deus* — o sucesso, a vitória — está mesmo nas pequenas coisas!

O projecto Trofa Comunidade de Aprendentes poderia constituir, finalmente, uma excelente fonte de inspiração, não porque seja generalizável (não o é, de facto), mas porque os princípios por que se rege são transferíveis a qualquer iniciativa de educação e formação, sejam eles a educabilidade, a perfectibilidade, a proximidade, a comunidade, a acessibilidade, a hospitalidade, a flexibilidade... e o compromisso reticular, a acção conjunta (Azevedo, 2006a e 2006b). Como diria Zygmunt Bauman, as “pontes são inúteis se não cobrirem totalmente a distância entre as duas margens” (2006, p. 49).

9. Conclusões e recomendações

Neste último capítulo do Roteiro, e sob a forma de conclusões, sintetizamos a nossa perspectiva (gizada, como se disse, com base em diversas auscultações do terreno) em volta do par de dimensões em estudo: os empregos em cada uma das fileiras, por um lado, e a oferta de educação e formação ora existente ora desejável, por outro. Procuramos identificar, bem assim, um conjunto de desajustamentos e de áreas problemáticas que requerem respostas institucionais, organizacionais e de financiamento, mas também de algo mais intangível — mudanças⁶⁹ do domínio pessoal, das representações e das “mentalidades”! Começaremos por abordar a parte mais funda do problema, o emprego, na esperança de que o movimento ascendente conduza à superfície, a formação. Subsequentemente, apresentamos algumas recomendações distribuídas em seis categorias: (i) conhecimento e/ou valorização das formações/qualificações existentes, (ii) qualidade dos processos de educação e formação, (iii) articulação dos sistemas de emprego e formação, (iv) mobilização dos empresários para dinâmicas de valorização das pessoas e das organizações, (v) contributos para o CNQ e (vi) financiamentos. Em cada uma das categorias, destacamos a *bold* as recomendações que nos parecem estruturantes.

9.1. Conclusões

9.1.1. Empregos-chave, empregos sensíveis e empregos emergentes em cada uma das fileiras

Neste ponto, sintetiza-se a análise dos empregos realizada para cada uma das fileiras do Roteiro — através da apresentação dos empregos-chave (em torno dos quais se joga a competitividade da fileira), dos empregos sensíveis (aqueles que são susceptíveis de maiores alterações de conteúdos) e dos

⁶⁹ Cuidamos que seja importante moderar o excesso tantas vezes associado à palavra, de tal modo que até as pequenas mudanças podem ser causa de grandes efeitos (o exemplo clássico da Teoria do Caos pode ser evocado a propósito) (cf. Gleick, 1989).

empregos emergentes (os que tendem a nascer devido a uma reconfiguração ou a necessidades ocupacionais de uma determinada actividade profissional) —, não sem antes revelar as âncoras que fundearam a sistematização produzida. Assim, e em cada fileira, procurou-se o mínimo denominador comum de uma multiplicidade de estruturas organizacionais e de uma polissemia confusa das designações profissionais, tendo em consideração, também, que a carta de empregos resultante não deveria nunca escamotear a iniludível escassez de postos de trabalho. Dedicámos, ainda, particular atenção aos empregos de nível intermédio, pelo facto de os mais indiferenciados (ainda que imprescindíveis no terreno) não se adequarem às categorias em questão e por caber (quase) sempre às Universidades e aos Politécnicos a formação inicial para os, e contínua dos, empregos (indispensáveis, claro) de nível superior.

Comércio

Emprego-chave	Emprego sensível	Emprego emergente
Empresário Comercial Técnico Comercial	Empresário Comercial Técnico Comercial	

A fileira compreende dois empregos-chave e sensíveis em simultâneo: o Empresário Comercial, em primeiro lugar, porque joga um papel central na modernização do comércio e no aproveitamento destas oportunidades (emprego-chave) e porque requer uma progressão no sentido de ultrapassar as resistências à mudança, de compreender e integrar os novos paradigmas do consumo e de adoptar estratégias de vendas centradas nos clientes (emprego sensível). O Técnico Comercial, em segundo lugar, dadas as exigências crescentes na prestação de um serviço (crucial) e na relação com o cliente, o que tende a reforçar a polivalência de funções e a qualidade da prestação (emprego-chave e sensível).

Cultura e Património

Emprego-chave	Emprego sensível	Emprego emergente
Gestor Cultural (Director) Programador Cultural Técnico de Serviços Educativos Técnico de Museografia Técnico de Atendimento Público (Recepcionista/Vigilante) Técnico de Som e Imagem Pedreiro/Canteiro	Técnico de Atendimento Público (Recepcionista/Vigilante)	

Esta fileira tem apresentado uma dinâmica significativa de investimento em equipamentos, que só faz sentido se acompanhada de uma dotação consistente de recursos humanos que, nesta fileira, pode assumir níveis significativos de especialização. Neste sentido, importa reforçar as dimensões económica e organizativa dos equipamentos e, por isso, a gestão dos recursos artísticos, técnicos, financeiros e humanos, bem como a definição de políticas culturais de âmbito concelhio e interconcelhio (Gestor Cultural [Director] e Programador Cultural⁷⁰). É também necessário, porém, valorizar os empregos relacionados com tarefas específicas dos equipamentos culturais (Técnico de Museografia e Técnico de Som e Imagem), valorizando, simultaneamente, os empregos que integram dimensão de relação com o utente, como é o caso dos empregos associados à compreensão e interpretação dos conteúdos culturais (Técnico de Serviços Educativos) e ao cada vez mais valorizado e exigente acolhimento do público (Técnico de Atendimento Público [Recepcionista/Vigilante]). O Pedreiro/Canteiro, por seu lado, é um emprego-chave pela necessidade de preservar os muros de pedra posta do Património da Humanidade.

Sector Social

As categorias dos empregos (chave, sensíveis e emergentes) são operacionalizadas de forma diferente neste sector (daí a não apresentação de quadro). Não faz muito sentido dizer que a competitividade se joga em volta do

⁷⁰ A divisão de funções ocorre apenas em equipamentos culturais de grandes dimensões.

Agente em Geriatria, ainda que a fileira (ou sector) constitua um mercado emergente e em expansão — com o lucro entre os objectivos primordiais, claro! — pelo que é desenhada à medida de usufrutuários de nível socioeconómico alto ou muito alto. Significa isto dizer, então, que parece restar apenas o Terceiro Sector⁷¹ aos mais desfavorecidos dos durienses — alguns dos quais com demasiada idade e sem condição de se fazer ao duro ganha-pão⁷². Os Agentes em Geriatria são, pois, os cuidadores por excelência desta população — e a intervenção polivalente que deles se espera requer o aprofundamento dos saberes desenvolvidos, por exemplo, em percursos de formação de nível II.

Turismo

Emprego-chave	Emprego sensível	Emprego emergente
Cozinheiro Empregado de Mesa Chefe de Mesa/Sala Recepcionista Empregado de Andar/Quarto/ Governante de Andar Gestor de Animação Turística Guia-intérprete	Empregado de Mesa Empregado de Bar Guia-intérprete	Relações Públicas Gestor de Eventos

Na área da restauração, os empregos-chave organizam-se segundo três áreas funcionais: cozinha, sala e bar. O Cozinheiro tem entre mãos o *coração* do restaurante, isto é, as suas funções são nucleares e o seu desempenho decisivo. O Chefe de Mesa/Sala encarrega-se da gestão global da sala. O Empregado de Mesa e o Empregado de Bar são simultaneamente empregos-chave, porque essenciais na generalidade da oferta de restauração, e

⁷¹ Numa demonstração perfeita — na sua *imperfeição* — de que tinha razão Daniel Bell quando disse que o Estado se tornou demasiado pequeno para os grandes problemas e demasiado grande para os pequenos problemas da vida.

⁷² Veja-se, a propósito, uma passagem indelével de António Barreto: “Terminou uma operação agrícola complexa, mítica, de violência insuspeita, milhares de vezes cantada por líricos, publicitários de turismo e escritores em mal de bucolismo, que sublinham os cantares através dos montes, o chiar das rodas de carros de bois, as concertinas à noite. Torga desprezou-os, esses vates do ar condicionado, que cantam ou fotografam homens, a assar debaixo de 70 kg de uvas, em várias caminhadas por dia de quilómetros pela encosta, deles mostrando um sorriso de ligeireza, ou deles dando a impressão que gozam de prazer...” (1993, p. 118)

empregos sensíveis, dada a necessidade de redescobrir e colocar em acção a dimensão cultural, social e interpessoal da actividade de ambos. O caso do Guia-intérprete assume uma racionalidade semelhante. As Relações Públicas, nesta área, podem configurar um emprego emergente⁷³ (pouco usual, também) com uma função catalisadora significativa.

Na área do alojamento, há dois empregos-chave: o Recepcionista, desde logo, porquanto marca a primeira e mais impressionante imagem junto do cliente; o Empregado de Andar/Quarto/Governante de Andar, também, indispensável ao bem-estar do hóspede e responsável pela imagem do alojamento e consequente primeira impressão dos clientes. O Gestor de Eventos representa um emprego emergente condicionado pela capacidade de atracção do Douro, isto é, faz sentido nos casos em que o alojamento possui dimensão suficiente para acolher um número significativo de pessoas e gerir, de forma integrada, o tempo em que elas permanecem na região.

Na área da animação, aos empregos-chave, Gestor de Animação Turística e Guia-intérprete, estão associadas funções significativas ao nível da capacidade de atracção dos turistas pela região.

Vinho

Emprego-chave	Emprego sensível	Emprego emergente
Empresário Técnico de Produção Vitivinícola	Técnico de Produção Vitivinícola	

O Empresário é inquestionavelmente chave em todo o processo, conquanto deva dizer-se que esta actividade (mais do que emprego) é exercida, não raras vezes, em regime de dedicação parcial. As áreas críticas do seu desempenho (ou da organização que dirige) prendem-se com a gestão, a organização do trabalho, a produção e a necessidade de *transversalizar* a actividade e, assim,

⁷³ Esta é, de resto, a única fileira em que se identificaram empregos emergentes.

estreitara a relação entre o Vinho, o Turismo, a Cultura e Património, o Comércio e, eventual ou desejavelmente, o próprio Sector Social.

O Técnico de Produção Vitivinícola (designação que pretende abranger essoutras como caseiro, feitor, encarregado, chefe de cultura, mas também adegueiro, assistente de enólogo, técnico de produção vinícola, etc.) é, de acordo com a sistematização da fileira que apresentámos, o único que ocupa o lugar de técnico intermédio. Nas diversas organizações, adquire, *ipso facto*, uma miríade de perfis, consoante a dimensão da instituição, a complexidade do quadro de pessoal e a sua maior “especialização” ou “multifuncionalidade”. Este Técnico de Produção Vitivinícola é um emprego tão chave quanto sensível, dada a importância das tarefas que desempenha e a crescente complexificação e actualização dos conteúdos do emprego.

9.1.2. Respostas formativas existentes e desejáveis em cada uma das fileiras

Este ponto apresenta de forma sistemática a análise das respostas formativas existentes e os domínios prioritários de formação. Estas prioridades não devem ser descontextualizadas, mas antes consideradas como uma peça do *puzzle* de recomendações do Roteiro.

Comércio

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
Oferta de cursos significativa quer na formação de jovens quer na formação de activos. Não existem dados que permitam aferir o impacto desta formação no desenvolvimento do sector em geral, e em particular no comércio tradicional e de proximidade, mas os sinais relativos à sua organização (de que é exemplo a inadequação dos programas e dos métodos) e às tendências da procura não são muito favoráveis (e.g., dificuldade de envolvimento dos empresários).	— Promover a qualificação dos empresários no activo, contribuindo para a adopção de estratégias empresariais adequadas aos desafios de modernização da fileira e para a implementação de procedimentos de gestão operacional compatíveis com as necessidades de sustentabilidade dos negócios. Neste âmbito, serão de privilegiar ofertas de formação nos domínios da gestão estratégica e operacional, da sucessão e transmissão das empresas e nas áreas funcionais consideradas críticas para o sector (atendimento, venda, <i>merchandising</i> , vitrinismo e línguas). — Apoiar a criação de novas empresas no comércio

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
	tradicional/comércio de proximidade e aumentar as suas condições de sustentabilidade, através da oferta de programas de formação que funcionem como um apoio técnico à definição e criação de empresas e integrem, necessariamente, uma componente de acompanhamento continuado durante os primeiros anos de vida destas organizações.

Cultura e Património

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
A oferta de formação inicial reduz-se a duas qualificações (Técnico de Museografia e Gestão do Património e Técnico de Multimédia) conferidas em 4 Cursos Profissionais. Já a oferta de formação contínua é previsivelmente escassa, dadas a especificidade técnica da fileira e a tendência de concentração nos centros urbanos de maior dimensão.	<ul style="list-style-type: none"> — Consolidar as qualificações dos profissionais que desempenham funções de gestão e de programação culturais. — Apoiar a melhoria das capacidades de intermediação entre a produção e as criações artísticas e culturais, através da valorização das qualificações dos profissionais dos serviços educativos dos equipamentos, nomeadamente museus, bibliotecas e arquivos. — Valorizar as qualificações dos profissionais que exercem funções de acolhimento do, e informação ao, público, de modo a contribuir para o reforço dos serviços de informação e orientação. — Assegurar que a rede de equipamentos culturais está dotada das qualificações técnicas necessárias à utilização e manutenção dos equipamentos audiovisuais e de luz. — Contribuir para a prevalência de saberes-fazer tradicionais indispensáveis à preservação e reconhecimento da imagem do Alto Douro Vinhateiro, através da valorização das competências necessárias aos trabalhos de manutenção dos muros de pedra posta.

Sector Social

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
A oferta é significativa — 3 Cursos de Educação e Formação e 14 Cursos EFA —, mas ininteligível e fragmentada em nímias áreas adjacentes e/ou demasiado específicas.	— Promover a participação em formação (profissional) contínua (RVCC ou Cursos EFA) — de nível II e com equivalência ao 9.º ano (sem excluir tampouco saídas ao nível do 1.º ou do 2.º ciclo do ensino básico) — daqueles que exercem, sem certificado e/ou com graves défices de qualificações (mormente técnicas), funções de Agentes em Geriatria.

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
	<ul style="list-style-type: none"> — Criar respostas de formação inicial e contínua para Agentes em Geriatria com o 12.º ano e nível III de qualificação, através, por exemplo, de Cursos Profissionais e de RVCC Profissional.

Turismo

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
<p>As formações inicial e contínua são congruentes com a realidade empresarial duriense e as necessidades da região. Há percursos de formação, contudo, que precisam de um ajustamento estrutural (e.g., Curso Técnico de Turismo). Existe o risco, ainda, de o número de diplomados exceder a capacidade de recrutamento, o que pode gerar “desemprego friccional”, bem como contribuir para a fuga de pessoal qualificado e, assim, agravar a desertificação do território.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Promover interacções entre diplomados e detentores de experiência profissional significativa. — Reforçar a oferta de RVCC e formação modular. — Cativar activos para os processos de formação, mobilizando, para tanto, financiamentos específicos (disponíveis ou a criar). — Privilegiar a incorporação da tradição duriense nos cursos de cozinha. — Valorizar, na formação, os empregos ligados à mesa/bar, através do reforço das dimensões cultural, social e interpessoal da actividade.

Vinho

Respostas formativas existentes	Respostas formativas desejáveis
<p>Se a oferta relacionada com a fileira escasseia no CNQ, no terreno praticamente inexistente. Entre formações de longa duração, registam-se apenas 2 Cursos Profissionais subordinados à mesma qualificação (Técnico de Viticultura e Enologia). As formações de curta duração, promovidas geralmente por associações e confederações, são mais abundantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Promover a alfabetização dos analfabetos literais e funcionais. — Reforçar a oferta de formação de base e/ou RVCC para os pouco escolarizados. — Alargar as respostas de RVCC Profissional para sujeitos com saberes profissionais não reconhecidos. — Privilegiar a formação de Técnicos de Produção Vitivinícola, de nível intermédio, apostando nas vias vocacionais de ensino (Cursos Profissionais, de Aprendizagem, de Especialização Tecnológica, de Educação e Formação de jovens e de adultos). — (Continuar a) “decompor” os percursos de formação em UFCD, sejam elas transversais e instrumentais sejam de iniciação e/ou aperfeiçoamento de competências profissionais (e.g., empresários que querem saber mais sobre as operações culturais e o processo de vinificação).

9.1.3. Desajustamentos no campo do(s) emprego(s)

— Os empregos no Douro são relativamente escassos, as entidades empregadoras são pequenas e as empresas geralmente de natureza *micro*. Este facto aconselha a que as práticas de emprego e formação adotem matrizes específicas e próximas da realidade.

— A generalidade dos empregadores desconhece e/ou desvaloriza as formações/qualificações existentes, isto é, não vê as vantagens competitivas do conhecimento. Esta postura tem efeitos na carreira, nos salários, no *status* e, conseqüentemente, na procura social das qualificações. As excepções, que também existem, tendem a confirmar esta “regra”.

— Há uma grande heterogeneidade na procura das qualificações intermédias. Na fileira do Vinho, parece não haver empregos deste tipo, excepto para o caso em que os técnicos intermédios “substituem” os quadros superiores (e não são tão bem remunerados quanto estes). Para o Turismo (nas múltiplas valências), há claramente necessidade de quadros intermédios (nível III e IV), mas os empregos tendem a inexistir. Nas restantes fileiras, a escassez dos empregos tem-se imposto à eventual necessidade. Ora, a prevalência da fileira do Vinho parece verificar-se também aqui, na medida em que a metáfora do decantador (cf. 8.2.) acaba por se ajustar, de uma forma geral, à descrição dos empregos: quase inexistência de técnicos intermédios, quadros superiores em número significativo e predominância de sujeitos pouco ou muito pouco qualificados.

— Há falta de gente, sejam produtores, consumidores ou até *prossumidores*⁷⁴ (mesmo para a oferta instalada no alojamento e restauração, mas com repercussões também nas restantes fileiras). Esta evidência foi expressamente referida por vários interlocutores: “não há mercado para aumentar a oferta de qualidade na área da restauração”; “na área do alojamento, a taxa de

⁷⁴ Como dizia Alvin Toffler (1984), em “A Terceira Vaga”.

ocupação é muito baixa, o que é um problema no quadro do aumento da oferta instalada”; “há cada vez menos gente interessada em trabalhar na vinha”; “o comércio agoniza”; “a população envelhece, os mais jovens emigram”; “a cultura duriense está em risco” — ou a transmissão intergeracional (de saberes, de costumes, de tradições, de símbolos) vai sendo suficiente? Esta realidade obriga a pensar o problema das condições de atracção, das vias de acesso, da divulgação das mais-valias, do sistema de informação e comunicação. Importa manter na região os “filhos da terra” (como já os designámos) e fazer dela um *ponto* ou uma *linha* no roteiro daqueles que vêm de visita!

— Para os empregadores, as competências pessoais e sociais (saber-ser, saber-estar, saber-relacionar-se, saber-trabalhar em grupo...) são as mais importantes e tendem a inexistir nos candidatos ao emprego. Em regra, e à excepção do domínio de línguas estrangeiras, os empregadores “procuram” sobretudo estas competências transversais. Como afirmou um interlocutor, “mais importante do que aquilo que eles sabem é aquilo que eles são capazes de aprender”.

— Existe uma grande heterogeneidade na qualidade da oferta de bens e serviços. Há, outrossim, uma falta de regulação no acesso às actividades profissionais socialmente mais relevantes (por mais delicada e controversa que tal regulação possa ser...).

— A fixação de jovens activos nas fileiras em estudo é problemática devido a múltiplos factores, com destaque para as representações sociais — caso da empregada de mesa cujo “sonho” era ir para uma caixa de supermercado.

— A remuneração é, em geral, baixa ou muito baixa. Quando não é, o “modelo de gestão” não é generalizável — exemplo de um empresário que teve de deslocalizar uma das unidades para o Porto.

9.1.4. Desajustamentos entre emprego e formação

— A gestão em rede está longe do desenvolvimento desejável (caso da gestão dos equipamentos culturais; caso da oferta formativa/qualificação profissional; caso da potenciação de sinergias entre estruturas/actividades complementares, por exemplo, caso do vinho, hotelaria, restauração, animação sociocultural...). Daí poder ser desejável a institucionalização da gestão participada ao nível das instituições formadoras (no caso, conselhos gerais ou conselhos consultivos das escolas...).

— A matriz cultural, social e empresarial da acção é a da metáfora do “quintal”, da inveja e do “chico-espertismo”⁷⁵, expressamente referida por um interlocutor. Esta matriz não é a única existente, coexistindo mesmo com a que vê as vantagens da cooperação e da soma positiva, mas, pelos dados recolhidos, parece ser a dominante. Esta questão obriga a reequacionar os modelos de governação e as lógicas promotoras do desenvolvimento na Região do Douro.

— A informação/divulgação sobre as potencialidades/singularidades do Douro é escassamente assegurada. Os horários dos serviços que prestam informação, a adequação regional da formação e a ausência de pessoal qualificado são factores que importa considerar.

— O exercício de actividades profissionais relevantes não está condicionado ao requisito da certificação, o que pode empobrecer e desvalorizar socialmente o desempenho — caso de (quase) todos os empregos fundamentais em cada fileira.

— Há um conjunto muito significativo de saberes — adquiridos, aperfeiçoados e/ou actualizados através do exercício de diversos papéis, designadamente

⁷⁵ Como diz José Gil, o “chico-espertismo atravessa todo o tipo de subjectividade da nossa sociedade, sendo transversal a todas as classes, grupos, géneros, gerações” (2009, p. 30).

profissionais — que se mantém à margem do sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

9.1.5. Desajustamentos no campo da(s) formação(ões)

— A rede formativa instalada é mais determinada pela oferta (instalações, equipamentos, formadores, pessoal...) do que pelas necessidades da procura empresarial/social. Há poucos alunos na formação inicial para a capacidade instalada. A maioria dos diplomados da formação inicial sai da região (efeito provável de desertificação que foi expressamente referido por alguns interlocutores). Cerca de 50% dos diplomados não encontram emprego na área de formação.

— A oferta formativa inicial (Cursos Profissionais, Cursos de Educação e Formação, quer de Jovens quer de Adultos) não está concertada (sobreposições, omissões, ausência de aproveitamento de sinergias). Debilidade da articulação horizontal e vertical. A carta educativa/formativa da região tende a ser constituída através da lógica da soma das partes, como foi referenciado por alguns interlocutores. O ensino profissional nas escolas secundárias tende a esvaziar as escolas profissionais e a “cavar” a desvalorização deste tipo de formação. Coexistem lógicas diversificadas de construção da oferta: nichos de especialização, por um lado, e máximo alargamento da oferta, por outro.

— A rede de oferta formativa tende a agir segundo o modelo da soma negativa, da articulação débil, da luta por *clientes* escassos. Há escolas que diversificaram (em alguns casos, deve dizer-se descaracterizaram) a sua oferta ao limite, numa estratégia “agressiva” de “ataque” ao mercado.

— A empresarialização de programas formativos (através de empresas especializadas desterritorializadas) gera mais oportunidades de aprovação das candidaturas sem que isso signifique ajustamento regional.

— A evolução para a centralidade da qualificação dos activos, do *empowerment*, da formação na acção profissional, tende a ser de grande importância, sugerindo-se que as entidades formadoras refocalizem a sua acção neste público e nesta metodologia, sendo para isso necessária uma reorientação do POPH.

— Há cursos desajustados (como é exemplo o curso de Técnico de Turismo), formações socialmente desvalorizadas (os ligados à restauração/mesa/bar, à vitivinicultura, etc.), cursos sem procura por parte dos eventuais candidatos (mesmo quando os índices de empregabilidade são elevadíssimos, como no caso descrito de um Curso de Especialização Tecnológica na fileira do Vinho), oferta formativa *desfocada* (reportamo-nos, por exemplo, e de novo, à formação profissional na fileira do Vinho).

— A complexificação e a diversificação do sistema de educação e formação não foram devidamente compensadas com um aumento consentâneo das respostas ao nível da informação, da orientação e do aconselhamento.

— A qualidade da oferta formativa é muitas vezes um problema, seja pela inadequação dos métodos de formação seja pelo raro envolvimento dos empregadores na fase de preparação e realização das acções.

— A incapacidade de mobilizar para a formação públicos tradicionalmente afastados, por exemplo, os empresários. Deverá reflectir-se acerca da adequação da oferta dominante. Parece necessário, ainda, articular esta oferta com outras tipologias de acções de informação/formação.

Muitos dos desajustamentos que aqui são referidos não se circunscrevem, todavia, à Região do Douro. Eles são, as mais das vezes, problemas que se verificam nos sistemas de educação e formação e nos mercados de emprego de todos os Estados-nação, sejam eles mais ou menos periféricos. Pode

admitir-se, porém, que têm na região uma incidência particular, em boa medida porque se não consegue deslindar o paradoxo que afasta as gentes (nativos e visitantes) de um território que é Património Mundial, paisagem singular — berço de um vinho celebrado em todos os cantos do globo... e de uma constelação de Homens que tem escrito Portugal.

9.2. Recomendações

A realidade não é independente do observador. A realidade é, em larga medida, construída pelo observador, pelo que ele pensa e sente em relação ao que vê e ouve.

Nota preliminar: o GT, na sequência do debate havido com a Comissão de Acompanhamento (CA), decidiu reformular algumas recomendações, retirar as que podem assumir um estatuto menos relevante para o fim em vista, mas, ainda assim, manteve a maior parte das recomendações que apresentou à CA, preferindo os critérios da exaustividade, pertinência e relevância sobre o da exequibilidade. E isto porque não tem condições para avaliar todas as dimensões (políticas, organizacionais, sociais...) que possam tornar as recomendações exequíveis. Entende, por outro lado, que as entidades destinatárias deste Roteiro podem prescindir das que entendam inúteis e/ou inexecutáveis.

Neste ponto, e aproveitando uma sugestão da CA, apresentamos uma figura (cf. página 115) que pretende sintetizar o essencial das recomendações. No centro do problema, e das soluções, estão as pessoas (enquanto seres individuais, sociais e organizacionais). Sem o querer, o saber e o (relativo) poder assimétrico das pessoas não é possível melhorar a realidade. Com isto, queremos significar que, sem a informação, a comunicação e o envolvimento das pessoas e dos actores que possuem mais poder transformador, a mudança de paradigma, que tem marcado as relações intraformação e entre emprego e formação, dificilmente ocorrerá.

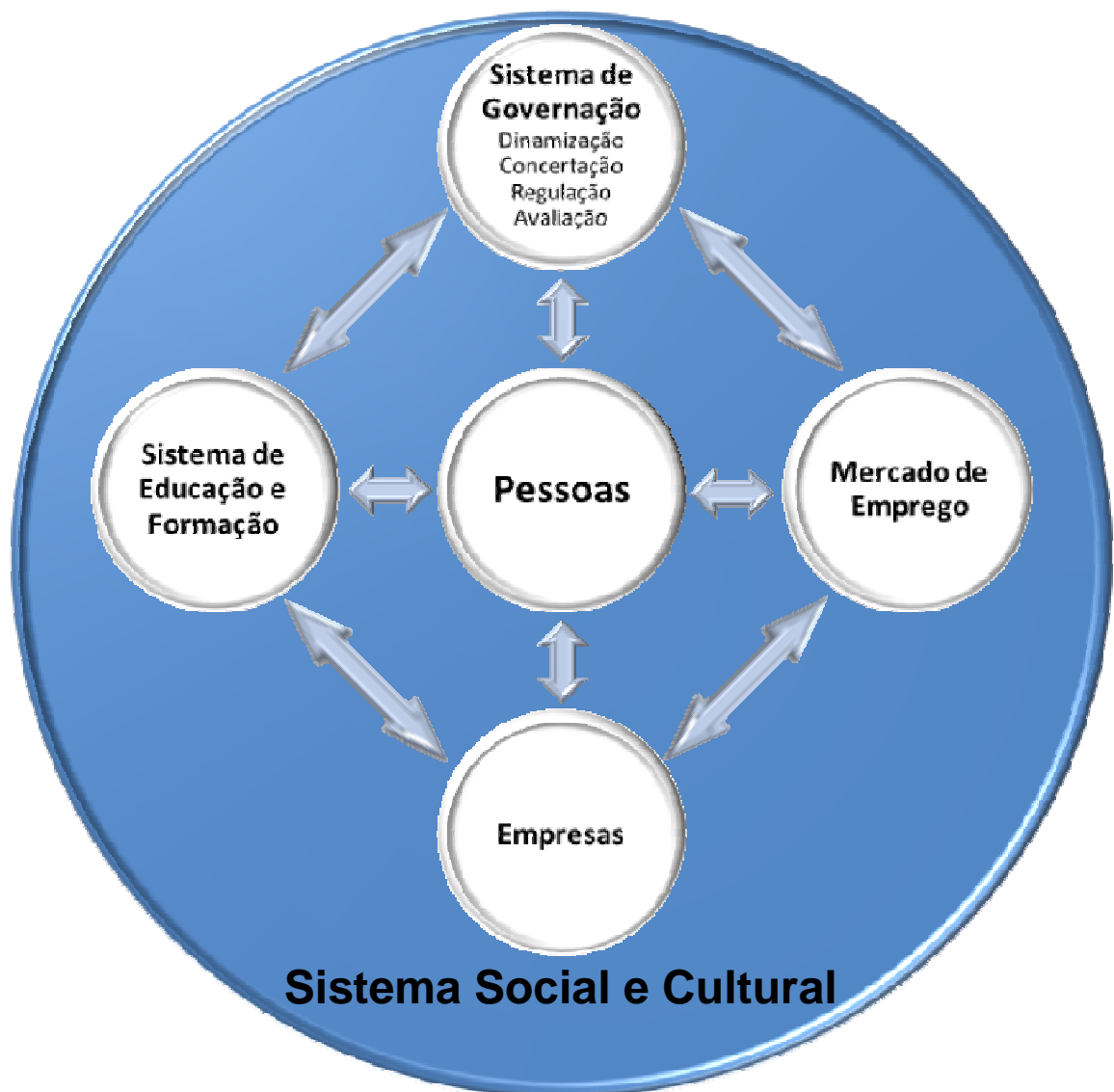
Queremos sublinhar, em segundo lugar, a importância das dinâmicas de interacção para se procurar vencer a cultura dominante da acção isolada e a lógica do “quintal”. Há já “bons exemplos”⁷⁶ que podem sinalizar caminhos que é necessário percorrer. As lógicas da “soma positiva”, em que todos podem ganhar, são decisivas para uma região como o Douro, nomeadamente no âmbito deste Roteiro.

Em terceiro lugar, acrescentamos mais um vector que decidimos autonomizar. Referimo-nos às empresas. É certo que estão integradas no “mercado de trabalho”. No entanto, assumem um papel charneira na mediação entre a formação e o emprego, havendo diversas recomendações que sublinham a centralidade deste papel.

Em quarto lugar, destaca-se o “sistema de governação”, provavelmente o círculo-chave mais determinante para otimizar as “boas práticas” e promover a resolução dos problemas que persistem. Na perspectiva de mudança subscrita pelo GT, assume-se que as lideranças e as interacções locais são um factor decisivo da transformação desejada, logo, nelas deverá investir-se grande parte da energia mobilizadora.

A última nota para sublinhar a importância do sistema social e do sistema cultural — que acabam por condicionar a acção, embora não a determinem. Sublinhar esta importância não determinante serve, pois, para mobilizar os actores e os autores locais no sentido da disseminação de outros valores, outra visão, outras práticas.

⁷⁶ Entre aqueles que tivemos oportunidade de conhecer, adquire especial relevância a simbiose já mencionada (e premiada, inclusive) entre D.O.C., Quinta do Seixo e Aquapura.



Fonte: Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade no Norte de Portugal, 2009 (adaptado)

9.2.1. Articulação dos sistemas de emprego e formação

As qualidades da rede educativa e formativa instalada são um factor-chave na qualificação das pessoas e na promoção do desenvolvimento regional. No estudo empírico realizado foi evidenciado que as redes educativas e formativas da região tinham dificuldade em agir de forma articulada e concertada. Diversas razões foram sinalizadas: escassez de candidatos face à capacidade

de oferta instalada, prevalência de uma certa lógica burocrática e administrativa na fixação da oferta de cada entidade, prevalência dos interesses da oferta sobre a procura social, falta de tradição e percepção de vantagens de uma acção concertada, falta de uma “autoridade” regional capaz de induzir à construção de uma acção mais convergente e mais articulada — em que todos os agentes possam ganhar. Houve até quem sustentasse que “não há espaço para a articulação” (GDF) — ou mesmo quem sustentasse uma “impossível articulação” (CA) — e salientasse a mudança de públicos (de jovens para aprendentes adultos). Neste contexto, é recomendável:

— **Promover e valorizar as lideranças que intervêm no terreno da formação. As linhas de acção enunciadas só são passíveis de ser concretizadas se as lideranças formativas e empresariais forem promovidas, valorizadas e se houver uma instância onde possam não apenas ter voz, mas poder de decisão⁷⁷.**

— **Criar uma “autoridade”⁷⁸, seguindo uma matriz da EMD, ou mesmo a EMD, em que fosse delegado poder real de gerir e financiar toda a rede educativa e formativa. Esta descentralização de poder, conjugada com a concentração da decisão numa única entidade, inserida territorialmente, só poderia gerar vantagens no crónico problema da desarticulação da oferta. Isto significaria que o financiamento só seria possível mediante a aprovação prévia da formação e face a um “bolo financeiro” a negociar para a região. Esta recomendação responde, também, à “suspeição” da**

⁷⁷ Na versão preliminar das Conclusões e Recomendações, o GT propôs a criação de um Conselho Estratégico Regional da Formação e Emprego, integrando representantes das principais entidades que operam na região (representantes dos empregadores, trabalhadores, escolas, centros de formação e respectivas tutelas) e que teria competências de promoção das articulações, aprovação das redes de formação, prospecção de necessidades de qualificação, entre outras. A questão morfológica é, no entanto, secundária. Pode a CA da EMD assumir esse papel se entender que tem condições para o exercer. Apenas se insiste num ponto: a mudança “não se decreta” — nem se faz sem a participação mais ou menos activa dos actores (sejam elites sejam instituições-chave).

⁷⁸ No entender do GT, esta autoridade pode ser a EMD ou até a CA. O que é relevante referir é que o problema da acção integrada e articulada só se resolve com a assunção de poder real de decisão na configuração da rede formativa.

opacidade de critérios de atribuição dos financiamentos por uma entidade longínqua⁷⁹.

— Criar (ou revitalizar) redes de cooperação por área de formação, obrigatoriamente integradas por todas as entidades que desenvolvessem acção formativa na região. Cada rede criaria o seu próprio regimento, devendo, no entanto, ser presidida pela entidade formadora que possuísse mais recursos e competências formadoras. Seriam funções dessas redes (i) debater e gerar a oferta da região (a aprovar pela autoridade referida no ponto anterior), (ii) concertar métodos e técnicas de ensino, métodos e instrumentos de avaliação no âmbito da acção dessas redes, (iii) (re)formular currículos de formação, (iv) monitorizar a acção e (v) promover a credibilização da acção formativa.

— Instituir uma sequencialidade progressiva na gestão global e local do sistema de ensino e formação. Esta recomendação parte do pressuposto de que no terreno da formação inicial intervêm entidades com vocações, perfis, capacidades, tradições, recursos materiais e humanos muito distintos. Ora, a rede formativa (quer em termos de áreas quer de níveis de qualificação) não pode estar toda em toda a parte. Deveria ser possível estabelecer a nível regional (a nível das lideranças supra-referidas) quem pode (quem tem condições) para fazer o quê — a rede de oferta — e não deixar isso ao critério e à influência e manipulação de líderes singulares ou de interesses particulares.

— Consagrar o princípio da convivência, supostamente harmoniosa, de escolas de formação especializadas com escolas generalistas. A região oferece, aliás,

⁷⁹ “É preciso estar mais perto de Deus (aqueles que decidem) para ter as candidaturas aprovadas”. Esta é a razão pela qual as empresas de formação sedeadas nos grandes centros urbanos conseguem ver aprovados muitos mais cursos do que as escolas (e outras entidades formadoras, eventualmente) da região (GDF). Esta observação aconselha a uma descentralização do poder de decisão, podendo passar pelo envelope financeiro a ser entregue à região.

vários exemplos paradigmáticos⁸⁰. A observação realizada em que todos podem fazer tudo (e que tem que ver com a definição e aprovação da rede formativa) parece constituir uma má prática, pois ninguém pode dispor de excelentes condições em todas as áreas. Daí ser recomendável a criação de Áreas de Educação e Formação *afectas* a determinadas escolas. Note-se, porém, que a exequibilidade desta recomendação só é passível de ser aceite se a região dispuser, em termos supramunicipais, de uma rede de transportes, nomeadamente escolares⁸¹, que assegurem o princípio da igualdade de oportunidades no acesso à educação/formação. Estas considerações aconselham a uma revisão das cartas educativas/formativas existentes numa lógica supramunicipal e reorientações da acção formativa que faça dos activos um público-chave.

— Ajustar, a nível nacional, os currículos e programas. Como é sabido e reconhecido, a ANQ procede continuamente a este trabalho de actualização e ajustamento, tendo em conta as diferentes áreas de formação. Parece, no entanto, recomendável que este trabalho seja mais célere e que incorpore, de forma explícita, margens de autonomia regional ou mesmo local⁸².

9.2.2. Desconhecimento e/ou desvalorização das formações/qualificações existentes

Esta realidade não é homogénea na região e tem múltiplos contornos. De qualquer modo, pode afirmar-se que existe, em regra, um défice de valorização

⁸⁰ Uma escola de formação de técnicos intermédios ao nível do turismo, escolas profissionais especializadas numa dada área formativa (a escola do Rodo era na agricultura o exemplo paradigmático até há pouco tempo), escolas profissionais especializadas num conjunto mais ou menos restrito de áreas (caso da Esprodouro) e escolas generalistas (de um modo geral, as escolas secundárias).

⁸¹ Dizemos nomeadamente escolares porque a rede de transportes é um problema transversal à região.

⁸² Um exemplo paradigmático do que se quer dizer tem que ver com o curso Técnico de Turismo: segundo diversos depoimentos recolhidos no terreno (onde este curso existe em larga escala), trata-se de uma “fraude institucional”, pois o perfil rígido do curso e as competências proclamadas estão longe de poder ser desenvolvidas com a proficiência requerida, no caso específico das línguas estrangeiras e, de um modo geral, nas competências relacionadas com a capacidade de escuta e de comunicação oral.

dos conhecimentos que as formações proporcionam no desenvolvimento das carreiras profissionais, das culturas das empresas, nos esforços de internacionalização, no aumento da inovação e da competitividade. Embora se saiba, como é largamente documentado pela investigação empírica, que não há uma relação linear entre o conhecimento e a produtividade e inovação, é consensual o axioma de que, sem qualificações, aqui entendidas em sentido lato, o desenvolvimento empresarial, a criação de riqueza, a produtividade e a internacionalização tendem a ser improváveis. Por outro lado, o conhecimento e a valorização pessoal, familiar e social, têm muito que ver com os efeitos que a formação produz nas carreiras, nos salários, no *status*, mas também na sustentabilidade das organizações, pois são estes factores que determinam, em larga medida, a procura social das qualificações. Neste contexto, parece ser de recomendar:

— Realizar, regular e sistematicamente, mostras dos processos e resultados formativos. Esta linha de acção deve fazer parte integrante de todos os projectos educativos e formativos, pois só se conhece o que se divulga e valoriza. E só se reconhece, no campo familiar e social, perante evidências suficientemente persuasivas de que a formação vale a pena, que possui um potencial mobilizador e transformador. É certo que a formação não é um bem “de mercado” (ou não deve ser entendida dessa forma) e não pode (ou não deve) estar sujeita à lei da oferta e da procura. Mas não há dúvida de que a formação tem de assumir um certo marketing dos seus procedimentos e dos seus resultados junto dos seus públicos e dos seus utilizadores. Prestar contas daquilo que se faz, junto da comunidade (e das comunidades) que se serve, é, aliás, uma exigência subjacente a toda e qualquer actividade de evidente interesse público.

— Reforçar a realização de estudos de inserção profissional dos diplomados e a divulgação junto das comunidades locais. Esta linha de recomendação assume várias modalidades possíveis, desde uma monitorização a realizar por cada escola sobre o destino dos seus diplomados (onde estão, o que fazem,

qual o grau de satisfação pessoal e profissional, como é percebido o seu desempenho profissional, que pontos fortes e fracos revela...) até pequenas monografias por áreas e níveis de qualificação. E revela-se muito importante para melhorar os processos e resultados formativos, adequando-a às necessidades. Note-se ainda que estes dispositivos são essenciais no âmbito da confiança social da formação, porque a missão da escola não termina com a entrega dos diplomas. Pode até afirmar-se que a “prova de fogo” da formação começa nesse momento.

— **Reconhecer e valorizar as qualificações dos diplomados por parte da concertação social (Governo e parceiros empresariais e sindicais) e da administração pública. O reconhecimento e a valorização dos saberes dos diplomados resultam em larga escala das evidências concretas dos desempenhos profissionais e das suas mais-valias para o desenvolvimento das organizações. Mas os diplomados têm de ter a oportunidade de mostrar o que valem (não podem ser as eternas vítimas de “não têm ainda experiência”). E há, pelo menos, três formas de o conseguir: através dos mecanismos de aproximação à “vida empresarial e social” — no que vulgarmente se chama “vida activa”; através de estágios curriculares e pós-curriculares; e através da ligação entre a certificação e a autorização de exercício profissional. Este último mecanismo, que tem que ver com o controlo do acesso à profissão, é normalmente uma competência do Estado que a pode delegar nas Ordens Profissionais ou em instituições tripartidas. Embora seja matéria polémica, o GT entende que determinadas funções, actividades, ofícios ou profissões de relevante interesse público — como é o caso, no Douro, dos empregos-chave supra-referidos — deveriam ser obrigatoriamente exercidas por pessoal qualificado, seja via formação inicial seja via formação contínua. A adopção desta medida afigura-se de importância fulcral para a procura, reconhecimento e valorização da formação.**

— Realizar protocolos de cooperação e divulgação da oferta formativa e das necessidades de qualificação entre escolas, centros, estruturas da administração pública, associações empresariais, federações sindicais, organizações de economia social... Esta linha de acção (que pode e deve recorrer também à Internet) é também fundamental dado o problema enunciado. Mas só será viável se for possível ir construindo uma acção concertada onde seja possível o jogo de soma positiva em que todos têm alguma coisa a ganhar com a cooperação.

— Realizar encontros que evidenciem o contributo do conhecimento para o desenvolvimento das empresas e da região. Este eixo de acção está muito relacionado com outros já enunciados (e a enunciar), mas tem como protagonistas essenciais os diplomados, que possam ser o testemunho de que a formação “valeu a pena”, e os empregadores, que possam “atestar” isso mesmo, se possível com exemplos concretos que persuadam as pessoas da verdade do discurso enunciado.

— Divulgar maciça, dirigida, segmentada e proximamente, toda a oferta de formação junto das empresas, através de diversos canais e suportes. Esta recomendação retoma o que usualmente faz cada entidade formadora, mas junto da procura social, dos potenciais aprendentes. O GT entende que, embora se deva manter o esforço promocional dos cursos junto destes (ainda que de forma mais articulada e concertada), se deve privilegiar a informação aos utilizadores finais da formação. Esta orientação poderia ter dois impactos: suscitar uma reflexão sobre a pertinência e relevância da formação (levando a eventuais ajustamentos) e preparar o caminho (decisivo) dos percursos dos diplomados pós-formação.

— Estabelecer redes de interacção entre escolas, centros de formação, empresas e organizações de economia social, de modo a potenciar o efeito dos conhecimentos pessoais na admissão de novos trabalhadores. Já se aludiu à necessidade de uma acção mais articulada entre as entidades

formadoras e entre estas e as entidades que criam emprego. Mas as redes aqui recomendadas têm em conta uma evidência empírica incontornável: nos processos de recrutamento, tem um peso considerável o conhecimento pessoal dos candidatos por parte dos decisores (a par de algumas competências infra-referidas).

— **Criar uma “identidade territorial”⁸³ da formação, baseada nas suas fileiras de desenvolvimento: Vinho, Turismo (informação, alojamento, restauração), Cultura e Património, Comércio e Sector Social. Esta recomendação não significa que se devem abandonar as outras áreas de formação, mas pretende ser congruente com os projectados eixos de desenvolvimento da região. Pode, de igual modo, servir de referência de atracção para públicos transregionais. Na condição, naturalmente, de a produção das qualificações ser acordada e validada pelo Conselho supra-referido (cf. nota 77) e de a formação possuir elevado grau de excelência e, por isso, de atractividade⁸⁴.**

— Instituir processos que induzam à valorização de uma cultura de ambição que deve ter no conhecimento uma das suas principais alavancas (JEF). Não se trata, evidentemente, de ensinar a “ambição” nas escolas e nos centros de formação, mas foi opinião consensualizada que a “ambição” (por inovar, por ser melhor, por dar o máximo de si, por fazer bem feito...) tem um terreno propício de desenvolvimento no campo formativo. Na condição de a formação servir (também) para abrir horizontes, para ver “além do muro”, para se comprometer na análise e na resolução dos problemas. E agir (em termos pedagógicos e tecnológicos) nesse registo. Pois, como bem se sabe, ensina-se o que se é,

⁸³ Esta recomendação decorre expressamente das Jornadas de Emprego e Formação realizadas em Lamego, em Maio de 2009.

⁸⁴ Ao longo deste trabalho, sempre se sublinharam duas tendências estruturantes: os empregos (existentes e a criar) deveriam, em certa medida, comandar e estruturar a oferta formativa e esta deveria posicionar-se numa correspondência crítica face às necessidades dos empregadores. Com isto pretendemos afirmar a dimensão de serviço da formação e o seu papel activo na estruturação e construção das necessidades num diálogo mutuamente enriquecedor. Para isso, torna-se necessário a activação das estruturas a criar e uma prática sistemática de encontro (por fileira/áreas de formação) e segundo diferentes modalidades.

ensina-se através dos climas e dos ambientes de aprendizagem, do *ethos* que marca a escola ou o centro de formação.

— Reforçar a orientação escolar e profissional. É relativamente consensual que esta intervenção tem sido deficitária, nomeadamente no âmbito do Ministério da Educação. Parece ser desejável uma clarificação da missão, uma maior ligação aos empregos e às profissões, uma intervenção progressiva, a partir do 7.º ano de escolaridade, na construção das identidades vocacionais e profissionais. Para que esta recomendação seja viável, é indubitável a necessidade de recrutar mais técnicos para esta área, cuidar da aferição dos seus currículos de formação inicial, preparar os tempos de indução profissional, criar condições para uma formação contínua centrada nas acções concretas que têm de realizar.

9.2.3. Qualidade dos processos de educação e formação

Todas as recomendações visam, certamente, aumentar as probabilidades de a educação e formação ser de qualidade, ou possuir diversas qualidades intrínsecas, extrínsecas ou inter-relacionais. Nesta secção queremos, contudo, referir aquelas dimensões mais directamente relacionadas com o diagnóstico das “necessidades de formação e qualificação”, com as práticas formativas, com a gestão e a avaliação. Neste contexto, parece-nos ser de recomendar:

— Produzir conhecimento quanto a necessidades de qualificação profissional por áreas, níveis e sectores de actividades. Esta recomendação tem a consciência dos seus limites, pois a *incerteza* é a pedra de toque neste campo da prospectiva. Mas é possível conhecer com relativa antecedência os investimentos que se vão fazer na região por áreas de actividade. E é também possível saber (aliás, estas informações devem estar arquivadas em diferentes departamentos da administração pública) as quantidades e as qualidades da mão-de-obra estimada para esses investimentos. O Conselho supra-referido

(cf. nota 77) deveria possuir uma base de dados com todas estas informações, certamente relevantes para planear a formação no curto e médio prazo.

— Desenvolver metodologias de auscultação, participação e implicação dos actores locais na definição da rede de formação. Como já se insistiu em 9.2.2., os problemas da coerência e da eficácia das formações ministradas só são resolúveis através de práticas de participação, implicação e compromisso. Tem de se construir um diálogo contínuo, recorrer à colecta de dados de diversas fontes, de modo a que a oferta formativa sirva, de facto, os interesses da região e seja um suporte para o seu desenvolvimento. Se assim não for, a formação pode perfeitamente ter o efeito inverso: contribuir para a desertificação da região, forçando à emigração dos diplomados que não encontram oportunidades de vida. O GT pode testemunhar a complexidade desta questão-problema. A fuga de diplomados pode ter várias origens, que não apenas a da existência de emprego atractivo, com destaque para a dimensão cultural e de projecto de vida: há jovens que “fogem” porque são ainda atraídos pelo cosmopolitismo do litoral e dos grandes centros urbanos onde, aparentemente, melhor realizam os seus sonhos. Esta questão-chave escapa ao objecto deste Roteiro, no entanto, o GT recomenda que, a nível das várias instâncias locais, se procure responder a esta questão: o que pode fazer permanecer na região os jovens qualificados?

— **Reforçar e diversificar as práticas e os dispositivos de alternância formação-trabalho-formação, generalizando-os a todos os sistemas de produção de qualificações. No campo da formação profissional, este é um axioma indiscutível. A aprendizagem só é eficaz se houver um continuado intercâmbio entre a formação, o trabalho e a formação. É este o sentido matricial da aprendizagem ao longo da vida. Daí que todos os currículos da formação inicial tenham de incluir progressivas experiências de trabalho que, por sua vez, se constituem como factores de reflexão e aprendizagem. Aprender, fazer, aplicar, reflectir, analisar, aprender, fazer: o ciclo interminável da acção. Pode argumentar-se, com razão, que não**

haverá espaços empresariais suficientes para realizar esta prática, mas há certamente trabalho-aprendizagem que se pode fazer em vários registos (desde o voluntariado aos estágios) em diferentes tipos de instituições: centros sociais, associações, cooperativas, clubes...

— Reforçar as práticas de observação da qualidade dos processos e dos resultados da formação através da instituição de dispositivos de auto-avaliação sistemática ao nível de cada organização e da região. As escolas e os centros de formação têm de adoptar o estatuto de “organizações aprendentes”. Para que isso aconteça, têm de possuir modelos, sistemas ou dispositivos de auto-avaliação dos seus processos e resultados, incluindo as trajectórias dos seus diplomados⁸⁵. A centralidade desta acção para a melhoria das qualidades formativas justifica que se recomende o recurso a consultorias externas (nomeadamente junto de instituições do ensino superior) e que se condicione o financiamento da formação à existência destas práticas que deverão ser validadas por instituições credíveis. Recomenda-se, ainda, e a nível da região, a existência de uma meta-avaliação, de modo a aferir o nível de qualidade e melhorar os desempenhos.

— Promover a participação dos actores locais na direcção estratégica das escolas e centros de formação. Esta é mais uma forma de realizar a integração do emprego e da formação, de pensar de forma articulada e complementar, colocando no lugar-chave da decisão da oferta formativa de cada instituição quem possui a percepção clara das necessidades e a pertinência das perguntas e das respostas. E constituindo-se como parceiros na acção que a todos diz respeito. Esta via de acção é, outrossim, uma forma de atenuar o “efeito do quintal” e de ir construindo uma acção mais cooperativa e de soma positiva. Para que este novo tipo de cultura possa ser construído é fundamental o conhecimento entre as

⁸⁵ Como a realidade ensina, não é a Lei que institui esta prática, pois ela já existe e quase ninguém a cumpre.

peessoas. Para que as pessoas se conheçam, tem de haver um espaço e um tempo que as convoque e justifique, dê sentido à sua presença e participação. Só a interacção gera a oportunidade de instituição de outra cultura que vença as barreiras da desconfiança e do “cada um por si”⁸⁶.

— Promover e reforçar a formação contínua de professores e formadores em contextos empresariais. A formação inicial e contínua dos formadores (sobretudo os da componente de formação geral e científica) tende a ser excessivamente teórica, insuficientemente ligada à futura acção profissional. No caso específico dos professores/formadores do ensino profissional, deveriam ser incluídos, pelo menos ao nível da formação contínua, módulos específicos relacionados com as especificidades da Região do Douro, com as suas mais-valias, com as suas fileiras de desenvolvimento. Todos os professores/formadores que trabalham em escolas ou centros de formação da região deveriam obrigatoriamente conhecê-la, devendo cada escola (ou associações de escolas), ou cada município, proporcionar um progressivo conhecimento das realidades sociais, culturais e económicas da região. Este conhecimento é fulcral por dois motivos: permite fazer uma gestão do currículo e dos programas mais adequada aos contextos e pode gerar uma atitude de adesão e entusiasmo face à realidade observada⁸⁷. Este eixo de acção pode ser um dos mais poderosos factores de atractividade e fixação dos jovens (naturalmente conjugado com factores relacionados com o emprego).

— Reforçar (desde logo no ensino básico obrigatório) os conteúdos de natureza motivacional, atitudinal, comportamental e relacional nos currículos e nos programas de formação. Esta é uma recomendação forte do GT, que

⁸⁶ Nos EIL, foi narrado um caso paradigmático da cultura que é preciso alterar: uma empresa tinha quinta, vinha, produção de vinho, adega — factores óbvios de atracção turística. Outra, situada paredes meias, tinha uma pequena residencial que poderia oferecer alojamento e restauração. Ora, para um olhar externo, são óbvias as sinergias que poderiam fazer com que ambas as empresas ganhassem. O facto é que essas vantagens não eram vistas, ou, se eram, não eram suficientes para gerar uma acção conjugada.

⁸⁷ E (quase) toda a investigação comprova que se ensina muito por aquilo se é, pelas atitudes que se adoptam face aos contextos, como referimos, aliás, em 9.2.2.

decorre directamente dos EIL, das JEF, e está alinhada com diversos estudos empíricos realizados. A iniciativa, dinamismo e criatividade, a cooperação e a interacção com os colegas de trabalho, a formação mútua, a avaliação de processos e produtos, a comunicação (sobretudo oral — em língua materna e pelo menos numa língua estrangeira), a resolução de problemas (identificar, colocar hipóteses, testar, compreender, explicar, solucionar... — ao fim e ao cabo, o desenvolvimento do espírito científico), a tomada de decisões, a localização, obtenção e utilização criteriosa da informação, a capacidade de ouvir (poder-se-ia dizer escutar, em algumas circunstâncias...), a pontualidade, o respeito pelo outro, a valorização do pensamento divergente... eis uma listagem aberta de capacidades e competências largamente deficitárias nos nossos processos formativos “regulares”. É evidente que a mudança defendida neste campo não passa (como aliás em praticamente nenhum dos outros — com excepção de uma ou outra recomendação normativa) por decretar este ensino nos currículos e programas nem por acrescentar unidades curriculares às que já existem. Pode ser necessário mas não é suficiente. Passa fundamentalmente pelas lideranças das instituições formadoras, pelos projectos aí gerados, por uma pressão interna e externa, por uma postura de prestação de contas e por uma formação de capacitação dos formadores.

— Generalizar a oferta de especializações tecnológicas e profissionais para os jovens que não possuem qualificação profissional e difusão de CET em áreas específicas relacionadas com o Turismo, o Vinho⁸⁸, a Cultura e Património, o Comércio e o Sector Social. Embora a problemática da estrutura hierárquica e funcional não possa aqui ser analisada, o GT arrisca a hipótese de que os sistemas de formação inicial estão, por razões diversas, a inflacionar as qualificações dos jovens, correndo-se o risco da “industrialização” e da formação para níveis de qualificação de topo, quando o nosso mercado de trabalho não consegue absorver todos esses diplomados. A ser credível esta

⁸⁸ Não podemos deixar de referir o facto de haver um CET na fileira do Vinho pouco procurado por eventuais candidatos, a despeito dos elevados índices de empregabilidade dos seus diplomados.

hipótese, faria sentido incrementar estas especializações intermédias, na condição de serem reconhecidas e valorizadas pela organização do trabalho.

— Reforçar a articulação dos processos de RVCC com as práticas de formação e certificação. Os Centros Novas Oportunidades integram diversas etapas/dimensões de intervenção: acolhimento, diagnóstico/triagem, encaminhamento, processo de RVCC, acompanhamento ao plano de desenvolvimento pessoal (ANQ, 2007). Embora não existam evidências conclusivas, parece poder afirmar-se a necessidade de aumentar a consistência dos conhecimentos e das competências, reforçando os processos de formação (e auto/heteroformação) e a exigência nos processos de emissão das credenciais. Se este caminho não for seguido, corre-se o sério risco de descredibilização do processo, arruinando-se as potencialidades qualificantes destes dispositivos⁸⁹.

9.2.4. Mobilização dos empresários para dinâmicas de valorização das pessoas e das organizações

A valorização da actividade empresarial é um eixo indispensável ao desenvolvimento da região, em particular no que respeita às fileiras do Turismo e do Vinho. O ambiente de concorrência crescente e a necessidade de inovação e qualidade de produto/serviços colocam ao tecido empresarial da região novos desafios, que, no caso das PME, tendo em consideração a sua dimensão e recursos, são ainda mais complexos. É conhecida a importância das micro e pequenas empresas na actividade económica e no emprego da região, a centralidade da figura do empresário como o responsável pela generalidade das funções empresariais — da gestão à prestação do serviço —, bem como a fragilidade das suas competências e ferramentas para enfrentar desafios que são cada vez mais difíceis e exigentes. Por isso, afigura-se

⁸⁹ Em boa verdade, este caminho tem de ser trilhado não apenas pelos CNO, dado que todas as instituições de educação e formação estão sujeitas a maior ou menor credibilidade social. Todos os diplomas, e até os mais “escolares”, “formais”, “instituídos”, têm o seu valor permanentemente escrutinado (para não dizer desmerecido!).

necessário diversificar e aumentar as intervenções dirigidas à mobilização e envolvimento dos empresários nas acções de qualificação da actividade empresarial.

Actualmente, o programa de formação-acção MOVE-PME promovido pela AIP — Associação Industrial Portuguesa, e com realização local da responsabilidade da NERVIR, destaca-se como a intervenção de teor formativo especificamente dirigida para os empresários do Douro. É um programa que pretende actuar na melhoria dos processos de gestão das empresas e na qualificação dos empresários, quadros e restantes trabalhadores, através de metodologias activas e diversificadas (formação em sala, formação individualizada, formação no posto de trabalho, consultoria formativa). Este programa envolve cerca de três dezenas de empresas do Douro. Os empresários também podem frequentar a oferta de formação modular certificada do POPH que está disponível na região. Esta oferta é constituída por módulos de duração que variam entre as 25 e as 75 horas, abrange temas genéricos (Segurança no Trabalho, Informática, Ambiente, Higiene e Segurança no Trabalho, Contabilidade) e integra algumas temáticas sectoriais, nomeadamente no comércio. Segundo a informação das associações empresariais, a adesão dos empresários a estes módulos é muito satisfatória. Finalmente, há ainda a hipótese de frequência dos cursos EFA, mas esta possibilidade é muito remota atendendo às suas características, nomeadamente a longa duração.

Neste contexto, apresenta-se seguidamente um conjunto de recomendações em matéria de mobilização dos empresários para dinâmicas de valorização das empresas, da sua própria qualificação e da qualificação dos trabalhadores. Estas recomendações dirigem-se de forma directa às organizações responsáveis pelo apoio à actividade empresarial e aos promotores públicos e privados de formação, contudo, é evidente que uma intervenção estruturada nesta área implica a participação de outros agentes da região.

Refira-se que a orientação das intervenções para o que é efectivamente relevante para as empresas e a auscultação dos empresários na preparação das intervenções são condições indispensáveis ao seu envolvimento e participação. Neste contexto, o desenvolvimento da capacitação dos agentes locais para intervir ao nível do apoio às empresas e aos empresários é muito importante, e a concentração, a cooperação e a ideia de rede de recursos configuram linhas de acção que é necessário privilegiar. Recomenda-se, por isso:

— Analisar as margens de progressão ao nível do desenvolvimento dos serviços de apoio aos empresários, em particular PME, tendo por base uma boa avaliação dos desafios sectoriais que se colocam às empresas e das necessidades dos empresários — e privilegiando a integração das funções de informação, consultoria e formação. Neste quadro, importa incrementar a intervenção directa e de proximidade junto dos empresários, não só como metodologia de trabalho mas também como forma de identificação contínua de necessidades de apoio.

— Reforçar a penetração de programas dirigidos ao incremento da capacidade de gestão dos empresários através do aumento do número de empresas beneficiárias, quer a partir do programa MOVE-PME quer através da mobilização para a região de outros programas similares. A divulgação de testemunhos e a visibilidade dos resultados intercalares e finais do Programa em curso são estratégias que devem ser utilizadas como uma forma de estimular o envolvimento de outros empresários em iniciativas similares.

— Promover programas de consultoria e apoio técnico às empresas especificamente orientados para a gestão de recursos humanos e desenvolvimento de competências, como estratégia para trabalhar a percepção dos empresários relativamente à importância da formação na sua empresa e no seu desenvolvimento pessoal e profissional. Estas intervenções poderão

seguir o formato dos programas de formação-acção, ou um formato de apoio técnico sem a componente de formação.

— Incrementar as acções de sensibilização e de informação dos empresários em relação às oportunidades de formação que estão disponíveis na região e promover a valorização social das empresas envolvidas em formação, por exemplo, através de um “selo de qualidade” para as empresas que frequentem um programa mínimo pré-estabelecido para um determinado sector.

— Diversificar as modalidades de envolvimento dos empresários, através do desenvolvimento de acções de informação e animação que promovam a adesão e permitam ultrapassar receios decorrentes da baixa qualificação escolar e da reduzida experiência em contexto de formação. As visitas a casos de boas práticas na região ou fora dela, o testemunho de empresários, a partilha de experiências, a consultoria formativa... configuram modalidades de trabalho com os empresários que não assumem um formato de formação tradicional mas que, seguramente, podem e devem ter um envolvimento formativo e uma clara definição dos resultados esperados.

— Promover a utilização de estratégias de multimétodo nas iniciativas de formação, de modo a favorecer a aprendizagem e contornar as condicionantes específicas da actividade das PME, nomeadamente os horários e ritmos de trabalho (formação em sala, formação individualizada, formação em contexto de trabalho, visitas, formação a distância, *e-learning*, formação com apoio de manuais, autoformação...).

— Capitalizar para este público a orientação estratégica do sistema de RVCC, através da adaptação do programa nacional às características específicas dos empresários, por exemplo, pelo lançamento de um programa⁹⁰ experimental “Novas Oportunidades para os empresários do Douro”. A adequação das acções de sensibilização e informação a estes públicos e a constituição de

⁹⁰ Ou subprograma, se enquadrado naqueloutro.

grupos de formação constituídos só por empresários são alguns dos aspectos de adaptação que é necessário considerar.

— Promover a participação e o envolvimento efectivo dos empresários nos órgãos de governação das escolas e dos centros de formação, como modo de valorização do seu conhecimento, de incremento do seu estatuto de participação e contributo para a aproximação entre o mundo das escolas e o mundo do trabalho.

— Integrar nas intervenções dirigidas aos empresários outras temáticas que se afiguram relevantes para a vida das empresas mas que tendencialmente estão afastadas da oferta dominante, nomeadamente a preparação da sucessão nas pequenas e médias empresas, a orientação para a criação de novas empresas, a formação de trabalhadores seniores, a internacionalização.

— Favorecer a participação dos empresários nos órgãos de governo das escolas e centros de formação, bem como no Conselho Estratégico referido em 9.2.1.

9.2.5. Contributos para o CNQ

O CNQ tende a ser representado como um “não problema” ou um “pequeno problema” pelas entidades formadoras⁹¹, muito embora pareça contribuir para o desajustamento entre o mundo do emprego e a formação. É exemplar, desse ponto de vista, a discussão gerada no GDF com entidades empresariais: postas perante uma necessidade de formação específica (numa língua estrangeira, o inglês) sinalizada por um empregador, as entidades formadoras responderam com a impossibilidade de essa formação poder ser enquadrada no CNQ e, subsequentemente, financiada. Será um caso falho de

⁹¹ Até porque chegam a fazer uso de estratégias menos convencionais para contornar os aspectos de suposta inadequação do dispositivo, como veremos adiante.

representatividade? Indubitavelmente, mas parece sugestivo e merecedor de atenção⁹². São recomendações as seguintes:

— Em termos globais, o CNQ deveria merecer uma reformulação no sentido da adequação à realidade duriense (GDF). Os actores locais, perante a dificuldade de enquadrar as necessidades de formação diagnosticadas no CNQ, chegam a “camuflar” um percurso de formação (ajustado àquelas necessidades) num conjunto — tão verosímil quanto possível⁹³ — de unidades de formação de curta duração. Não seria preferível trazer os subterfúgios à “legalidade” (?) — em ordem ao fim desejável da adequação da formação.

— Para que o CNQ possa ter uma “leitura”⁹⁴ duriense, não parece que o caminho seja sempre o de multiplicar as profissões já existentes — até porque o exercício não se traduzirá no aumento do número de empregos disponíveis. Tome-se como exemplo o pedreiro. Nenhum dos percursos de formação previstos no CNQ (Canteiro e Pedreiro) compreende os saberes relacionados com a (re)construção dos muros de pedra posta (cf. 5.2.). Justificar-se-á, todavia, criar um percurso (demasiado) específico para o pedreiro duriense? Em suma, por que razão não hão-de essas aprendizagens integrar um daqueles percursos (ou até ambos) — quando promovidos por uma entidade no Douro⁹⁵? Outros caminhos poderão passar por exigir a criação de novos percursos de formação e perfis profissionais — como, por exemplo, o Agente em Geriatria de nível III (cf. 6.2.) e o Técnico de Produção Vitivinícola (cf. 8.2.) —, o alargamento das competências a desenvolver nos percursos de educação

⁹² A ADVID parece representar, para a fileira do Vinho, um papel assinalável de mediação (ou tradução) entre as entidades formadoras e o mundo do emprego.

⁹³ Mas que não chega nunca a ser cumprido — e daí a “camuflagem”!

⁹⁴ Ou tradução, mas, neste caso, pode ser excessivo.

⁹⁵ Perguntas que seriam mais bem respondidas pelas entidades cuja criação (ou revitalização, no caso das redes) foi aqui recomendada: (i) Conselho Estratégico Regional da Formação e Emprego, (ii) “autoridade” (seguindo uma matriz da EMD, ou mesmo a EMD) com poder real de gerir e financiar toda a rede educativa e formativa e (iii) redes de cooperação por área de formação constituídas pelas entidades que fazem e/ou promovem formação na região.

e formação — empregos relacionados com a mesa/bar, por exemplo (cf. 7.5.)⁹⁶ — e, ainda, o reforço de determinadas competências — como as línguas estrangeiras e as de relacionamento interpessoal no curso de Técnico de Turismo (cf. 7.4.).

— A este trabalho, que deverá ser “feito pausadamente”, não poderá faltar o envolvimento dos actores locais (GDF). Dir-se-ia que, mais do que isso, as entidades de educação e formação deveriam ver reforçada (ou promovida) a sua autonomia na construção (ou tradução) dos currículos. De outra forma, muito dificilmente se conseguirá ultrapassar os (ainda assim, poucos) “defeitos” do CNQ que foram identificados: as “exigências em termos de horas” e o acesso aos percursos de formação em função dos níveis de escolaridade (GDF).

9.2.6. Financiamentos

O financiamento é um vector decisivo para o funcionamento e para a qualidade da formação. Diversas recomendações já enunciadas devem estabelecer alguma relação com a gestão financeira. De forma mais específica, recomendamos:

— Atribuir um envelope financeiro para a formação inicial e contínua da Região do Douro.

— Gerir o pacote financeiro tendo em conta os procedimentos e critérios enunciados nas recomendações.

— Privilegiar o financiamento das formações direccionadas para públicos dinamizadores do tecido social e económico, para modalidades que aliem a

⁹⁶ Em GDF, defendeu-se que a adequação à realidade duriense passa por compreender a “transversalidade vinho, turismo, cultura, comércio...”

acção à formação, para fileiras fundamentais da região e para metodologias de formação inovadoras.

— Utilizar os financiamentos comunitários disponíveis (cf. Anexo II), tendo em vista o contacto com características e problemáticas de territórios similares e com experiências de trabalho com públicos equiparados.

10. Bibliografia

Alves, José (2008, Janeiro, 28). NECESSIDADES E ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO NO SECTOR DO VINHO. Peso da Régua. 11 pp. de slides. [Apresentados no evento “A Qualificação dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento da Região do Douro”, Peso da Régua, 28 de Janeiro de 2008. José Alves representava o Ministério da Agricultura, Desenvolvimento Rural e Pescas/Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAP-N).]

Azevedo, Joaquim (2006a). A EDUCAÇÃO E AS “NOVAS COMPETÊNCIAS” PARA TODOS. “Formar”. 56, 3-9.

Azevedo, Joaquim (2006b). REDES, TERRITÓRIOS E COMUNIDADES DE APRENDIZAGEM. RELATÓRIO DA DISCIPLINA DO CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO, ESPECIALIZAÇÃO EM PEDAGOGIA SOCIAL. Lisboa. Universidade Católica Portuguesa.

Azevedo, Rui (2006, Junho, 15). GRUPO DE TRABALHO PARA A QUALIFICAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO DOURO. DOCUMENTO DE APOIO À REUNIÃO DE 16.06.08. Porto. 4 pp.

Barreto, António (1993). DOURO. Lisboa. Inapa.

Bauman, Zygmunt (2006). AMOR LÍQUIDO. SOBRE A FRAGILIDADE DOS LAÇOS HUMANOS. Lisboa. Relógio D'Água.

Bédard, François (Director-Geral do CED, Centro Mundial de Excelência de Destinos) *et al.* (2008, Dezembro). VALE DO DOURO, NORTE DE PORTUGAL. RELATÓRIO EXECUTIVO DO SISTEMA DE MEDIÇÃO DE EXCELÊNCIA DOS DESTINOS. Porto. Ministério do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional/CCDR-N. 119 pp.

Bédard, François (Director-Geral do CED, Centro Mundial de Excelência de Destinos) *et al.* (2008, Dezembro, 9). SYSTEM FOR MEASURING EXCELLENCE IN DESTINATIONS (SMED). DOURO VALLEY. NORTH PORTUGAL. 20 slides.

Carneiro, Roberto (Coordenador), António Figueiredo, Carlos Liz, Joaquim Azevedo, Maria do Carmo Gomes & Paulo Pedroso (2007, Fevereiro). AVALIAÇÃO *EX-ANTE* DO PROGRAMA OPERACIONAL TEMÁTICO PARA O POTENCIAL HUMANO — RELATÓRIO. Lisboa. 221 pp., incluindo Anexos.

Carvalho, Manuel (2006). ILHA DE XISTO: GUIA DO DOURO E DO VINHO DO PORTO. Almoçageme. Pedra da Lua, Artes, Letras e Ofícios, SA.

Diniz, Francisco (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, UTAD/Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, CETRAD) & Elisa Pérez Babo (Quatenaire Portugal, QP) (Coordenação) (2007, Dezembro). PROGRAMA DE ACÇÃO INTERMUNICIPAL DE SERVIÇO COLECTIVOS TERRITORIAIS DE PROXIMIDADE NUTS III DOURO — 1.º RELATÓRIO INTERMÉDIO. Porto. CETRAD e Quatenaire Portugal. 263 pp., incluindo Anexos.

Diniz, Francisco (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, UTAD/Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento, CETRAD) & Elisa Pérez Babo (Quatenaire Portugal, QP) (Coordenação) (2008, Março). PROGRAMA DE ACÇÃO INTERMUNICIPAL DE SERVIÇO COLECTIVOS TERRITORIAIS DE PROXIMIDADE NUTS III DOURO — RELATÓRIO FINAL. Porto. CETRAD e Quatenaire Portugal. 135 pp.

Duarte, Manuel de Oliveira (Perito Coordenador) *et al.* (2009). PLANO DE ACÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE NO NORTE DE PORTUGAL/AGENDA REGIONAL PARA A EMPREGABILIDADE/PACTO

REGIONAL PLANO PARA A EMPREGABILIDADE NO NORTE DE PORTUGAL. Porto. CCDR-N. 144 pp.

Duarte, Manuel de Oliveira (Coordenador) *et al.* (2006, Julho). NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO ENTRE-DOURO-E-VOUGA (2007): ESTUDO PROSPECTIVO E PROPOSTA DE ESTRATÉGIA. Aveiro. Universidade de Aveiro. 103 pp.

Federighi, Paolo (2001). [TEXTO SEM TÍTULO INTEGRADO NA PRIMEIRA SESSÃO PLENÁRIA]. In “Educação e Formação de Adultos na Europa: as Competências-Chave para a Cidadania e a Empregabilidade. Textos e Comunicações”. Lisboa. ANEFA. 33-35.

Feliciano, Paulo (2007, Outubro, 30). O SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS. Lisboa. Agência Nacional para a Qualificação (ANQ). 12 pp. de slides.

Figueiredo, António Manuel (Quatenaire Portugal, QP), Vasco Rodrigues (Centro Regional do Norte da Universidade Católica Portuguesa) & Hermano Rodrigues (Consultor Externo da QP) (Equipa Responsável pela Elaboração do Quadro de Propostas Estratégicas), Elisabete Serra (Consultora Externa da QP), João Rebelo (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro) e João Carvalho Vieira (Consultor Externa da QP) (Participação Complementar) (2007, Dezembro). PLANO ESTRATÉGICO PARA OS VINHOS COM DENOMINAÇÃO DE ORIGEM DOURO, DENOMINAÇÃO DE ORIGEM PORTO E INDICAÇÃO GEOGRÁFICA DURIENSE DA REGIÃO DEMARCADA DO DOURO — PROPOSTAS ESTRATÉGICAS. Porto. Quatenaire Portugal, Centro Regional do Norte da Universidade Católica Portuguesa e Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas/Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto (IVDP), com o apoio UE/Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional/PRIME, Programa de Incentivos à Modernização da Economia. 59 pp.

Gabinete do Secretário de Estado do Trabalho e da Formação (2001, Fevereiro). PLANO REGIONAL DE EMPREGO DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO (2001/2006). Lisboa. 43 pp.

Gil, José (2009). EM BUSCA DA IDENTIDADE — O DESNORTE. Lisboa. Relógio D'Água.

Gomes, Paulo, Vice-Presidente da CCDR-N, & Júlio Pereira, Director de Serviços de Desenvolvimento Regional da CCDR-N (Coordenação Geral do Pacto Regional para a Competitividade da Região do Norte) *et al.* (2008, Abril). PLANO DE ACÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TURÍSTICO DO NORTE DE PORTUGAL. Porto. Ministério do ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional/CCDR-N. 60 pp.

Guerra, Rute (Coordenação) *et al.* (2008, 1.º Semestre). SISTEMA PROSPECTIVO DE INDICADORES DO MERCADO DE EMPREGO (SPIME). REGIÃO NORTE. RELATÓRIO DO 1.º SEMESTRE (FASE PILOTO). Lisboa. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social/Gabinete de Estratégia e Planeamento. 124 pp.

Magalhães, Ricardo, Chefe de Missão da EMD (Supervisão e Coordenação Geral), Nuno Fazenda, CCDR-N/EMD, Coordenação Técnica, Estela Alegria, CCDR-N, Josefina Gomes, CCDR-N, & Victor Costa, EMD (Equipa Executiva) (2008, Setembro). PLANO DE DESENVOLVIMENTO TURÍSTICO DO VALE DO DOURO 2007-2013. Porto. CCDR-N/EMD. 51 pp.

Magalhães, Ricardo (2008, Fevereiro, 22). O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO E A MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL NA REGIÃO DO DOURO. Porto. 20 slides. [Documento apresentado no Seminário com o mesmo título, Peso da Régua, 22 de Fevereiro de 2008. Ricardo Magalhães é Chefe de Projecto da Estrutura de Missão do Douro (EMD) da CCDR-N.]

Magalhães, Ricardo (2008, Fevereiro, 22). O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO E A MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL NA REGIÃO DO DOURO. Porto. 12 slides. [Documento apresentado no Seminário com o mesmo título, Peso da Régua, 22 de Fevereiro de 2008. Ricardo Magalhães é Chefe de Projecto da Estrutura de Missão do Douro (EMD) da CCDR-N.]

Magalhães, Ricardo (2008, Janeiro, 18). PDTVD 2007-2013 — PLANO DE DESENVOLVIMENTO TURÍSTICO DO VALE DO DOURO. Porto. CCDR-N/EMD. 20 slides. [Apresentado no Seminário “O Turismo no Norte de Portugal e o Caso do Vale do Douro — Pólo Turístico Prioritário — Políticas, Estratégias de Desenvolvimento e Estudos de Caso”, Lisboa, 18 de Janeiro de 2008, integrado na BTL (Bolsa de Turismo de Lisboa) 08.]

Mauritti, Paulo (Direcção-Geral das Autarquias Locais) (2008, Fevereiro, 22). O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO E A MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL NA REGIÃO DO DOURO. PRINCIPAIS LINHAS DE ENQUADRAMENTO DA FORMAÇÃO E DA MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL NO ÂMBITO DO QREN. Peso da Régua. 16 slides.

Pereira, José (2008, Junho, 20) [Versão Provisória, 2007, Julho]. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO RURAL. REGIÃO NORTE. FILEIRA DO VINHO. Direcção Regional da Agricultura e Pescas do Norte. 28 pp.

Pereira, Júlio (2008, Janeiro, 28). POLÍTICAS E INSTRUMENTOS DE APOIO À FORMAÇÃO NO NORTE DE PORTUGAL. 2007-2013 — APRESENTAÇÃO SÍNTESE. Porto. 25 pp. de slides. [Apresentados no evento “A Qualificação dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento da Região do Douro”, Peso da Régua, 28 de Janeiro de 2008. Júlio Pereira representava a CCDR-N.]

Pinto, Paula Melo (2008, Janeiro, 28). A EXPERIÊNCIA DO NÚCLEO EMPRESARIAL REGIONAL DE VILA REAL (NERVIR). 2001-2007. Vila Real. NERVIR, Formação-Consultoria, Contributos para o Desenvolvimento das PME. 4 pp. de slides. [Apresentados no evento “A Qualificação dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento da Região do Douro”, integrado na Agenda para o Turismo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR-N).]

Quatenaire Portugal (2005). ESTUDO DE FUNDAMENTAÇÃO DA CRIAÇÃO DE UM CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA PARA O SECTOR DOS VINHOS. RELATÓRIO FINAL. [Documento policopiado.]

Quatenaire Portugal (2007, Junho). PLANO DE ACÇÃO PARA A TERRA QUENTE TRANSMONTANA 2007-2013. RELATÓRIO INTERCALAR. VERSÃO DE TRABALHO. Porto. Associação dos Municípios da Terra Quente Transmontana. 11 pp.

Quatenaire Portugal e Universidade Católica Portuguesa (2007). PLANO ESTRATÉGICO PARA OS VINHOS COM DENOMINAÇÃO DE ORIGEM DOURO, DENOMINAÇÃO DE ORIGEM PORTO E INDICAÇÃO GEOGRÁFICA DURIENSE DA REGIÃO DEMARCADA DO DOURO. Porto.

Quatenaire Portugal e Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (com o apoio do POEFDS, Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social) (2007). PLANO ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO PARA O SECTOR DO COMÉRCIO E SERVIÇOS. Porto.

Quatenaire Portugal e UTAD-CETRAD, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro – Centro de Estudos Transdisciplinares para o Desenvolvimento (2009). PROGRAMA TERRITORIAL DE DESENVOLVIMENTO DA NUT III DOURO. Porto.

Rebelo, Vasco (1995). ESTRUTURA FUNDIÁRIA, MÃO-DE-OBRA E TECNOLOGIA NA VITICULTURA DURIENSE. UM ESTUDO DAS DINÂMICAS LOCAIS RECENTES. TESE DE MESTRADO EM EXTENSÃO E DESENVOLVIMENTO RURAL. Vila Real. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro/Departamento de Economia e Sociologia.

Rebelo, João (Coord.), Carlos Peixeira Marques, Vasco Rebelo, Manuela Ribeiro & Mário Sérgio Teixeira (2001). CARACTERIZAÇÃO [SOCIOECONÓMICA]. PLANO INTERMUNICIPAL DE ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO ALTO DOURO VINHATEIRO. Vila Real. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro/Departamento de Economia e Sociologia.

Redol, Alves (1949). HORIZONTE CERRADO. Lisboa. Europa-América.

Redol, Alves (1951/1981). OS HOMENS E AS SOMBRAS. Lisboa. Europa-América.

Silvestre, Paula (2008, Janeiro, 28). FORMAÇÃO-CONSULTORIA — CONTRIBUTOS PARA O DESENVOLVIMENTO DAS PME. Porto. 9 pp. de slides. [Apresentados no evento “A Qualificação dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento da Região do Douro”, Peso da Régua, 28 de Janeiro de 2008. Paula Silvestre representava a Associação Empresarial de Portugal (AEP).]

Toffler, Alvin (1984). A TERCEIRA VAGA. Lisboa. Livros do Brasil.

UTAD-CETRAD/Quatenaire Portugal/AM Douro-Norte (2008, Novembro). DOURO 2007-2013. PROGRAMA TERRITORIAL DE DESENVOLVIMENTO DA NUT III/DOURO COMUNIDADE INTERMUNICIPAL. Vila Real. 116 pp.

Vaz, Paulo Morais (2008, Janeiro, 28). NECESSIDADES E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO NOS SECTORES DO TURISMO E DO VINHO. Lamego e Peso

da Régua. Escola de Hotelaria e Turismo de Lamego (EHTL). 9 pp. de slides.
[Paulo Morais Vaz, Director da EHTL. Documento apresentado no evento “A
Qualificação dos Recursos Humanos para o Desenvolvimento da Região do
Douro” (Peso da Régua, 28 de Janeiro de 2008), integrado na Agenda para o
Turismo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
(CCDR-N).]

ANEXOS

ANEXO I

REFERENCIAL DO ROTEIRO SOBRE EMPREGO E FORMAÇÃO NA REGIÃO DO DOURO

Este documento decorre (i) das reuniões de trabalho realizadas na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN) nos dias 11 de Dezembro de 2008 e 27 de Janeiro de 2009 entre membros do GT e a Comissão de Acompanhamento, (ii) da reunião realizada na CCRDN no dia 12 de Janeiro de 2009 entre membros do GT e a Estrutura de Missão do Douro (EMD), (iii) dos primeiros encontros bilaterais, bem como (iv) dos conteúdos da definição inicial do projecto e das sugestões mais relevantes produzidas nos encontros referidos.

Neste contexto, assume-se como o referencial final aprovado formalmente pela CCDRN.

1. Pressupostos (institucionalmente assumidos)

1.1. O baixo nível de qualificação da população da Região do Douro, inferior ao registado pelo conjunto da Região do Norte, que como é sabido é inferior à média nacional.

1.2. A evolução dos empregos e das formas de trabalho decorrentes da intensificação tecnológica, do desenvolvimento de novas actividades especialmente associadas às fileiras do vinho e do turismo, do crescente processo de internacionalização da Região, com implicações sobre o conteúdo dos empregos, as competências profissionais requeridas e o sistema de produção dessas competências.

1.3. O desenvolvimento que se antecipa de outros sectores e actividades, nomeadamente na área social, em resposta às necessidades de uma população idosa e isolada.

1.4. O potencial de desenvolvimento de novas actividades nos domínios cultural e artístico, dirigidas à valorização de um conjunto de recursos patrimoniais que a Região apresenta nos planos ambiental e cultural.

1.5. A dinâmica de formação tem sido orientada predominantemente pela lógica da oferta, tendencialmente atomizada, sem carácter estratégico e com potencial limitado de produção de resultados ajustados às necessidades de desenvolvimento do Douro. Esta situação decorre, em grande medida, da ausência de referenciais de formação que sinalizem áreas de aposta para a qualificação do capital humano na Região.

1.6. A existência de capacidade e dinâmica formativa local que importa valorizar no quadro de estratégias de desenvolvimento da formação na Região.

1.7. A existência de um conjunto de instrumentos de apoio à educação e formação de jovens e de adultos previstos no âmbito do QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional), especialmente no POPH (Programa Operacional Potencial Humano), que, justamente, importa mobilizar com sentido estratégico em favor da valorização do capital humano necessário ao desenvolvimento da Região do Douro.

1.8. A necessidade de completar e desenvolver o Catálogo Nacional das Qualificações, especialmente nos domínios do Vinho e do Turismo conforme consta do Programa de Trabalho subjacente ao Protocolo para a Qualificação dos Recursos Humanos do Douro.

1.9. As orientações estabelecidas em sede de “Agenda para a Empregabilidade”, nomeadamente quanto à relevância de intervenções dirigidas à qualificação da procura, ao ordenamento da oferta, à articulação entre os actores envolvidos nas problemáticas da educação, formação e emprego em espaços pertinentes de intervenção como é o caso da Região do Douro.

2. Objecto

Análise da situação presente e das evoluções previsíveis do emprego e da formação nas fileiras do Turismo, do Vinho, do Comércio, da Cultura e do Sector Social na Região do Douro. O âmbito territorial de referência é o dos concelhos abrangidos pela EMD¹ e, no caso do Turismo, ainda os concelhos de Baião, Mogadouro e Miranda do Douro.

3. Objectivo

Proposta de um roteiro que nas cinco fileiras identificadas — Turismo, Vinho, Cultura, Comércio e Sector Social — i) identifique os empregos-chave e os empregos sensíveis; ii) identifique os percursos de qualificação a privilegiar (áreas, agentes, critérios de construção da oferta educativa e formativa); iii) proponha critérios para o financiamento da formação na região abrangida pela acção da EMD; iv) proponha procedimentos para uma regular actualização dos objectivos anteriores, nomeadamente através da mobilização de redes de concertação envolvendo os actores locais e regionais (designadamente, empresas e suas associações, centros de formação, escolas e seus agrupamentos, autarquias).

4. Resultados esperados

4.1. Identificação qualitativa dos empregos-chave e dos empregos sensíveis nas cinco fileiras em análise e no território considerado.

4.2. Análise da articulação entre o sistema de produção de qualificações e os principais empregos identificados.

¹ Isto é, 21 concelhos: Alfândega da Fé, Alijó, Armamar, Carrazeda de Ansiães, Figueira de Castelo Rodrigo, Freixo de Espada à Cinta, Lamego, Mêda, Mesão Frio, Mirandela, Murça, Peso da Régua, Resende, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, São João da Pesqueira, Tabuaço, Torre de Moncorvo, Vila Flor, Vila Nova de Foz Côa e Vila Real.

4.3. Proposta de roteiro para a definição da oferta educativa e formativa na região abrangida pela EMD e para o financiamento da formação.

5. Metodologia

5.1. Recurso a uma metodologia de base qualitativa e etnográfica suportada por entrevistas semi-estruturadas e instrumentos de colecta e registo de dados mobilizados para (i) encontros institucionais, (ii) encontros com agentes de desenvolvimento regional identificados pela EMD, (iii) jornadas de emprego e formação.

5.2. Esta metodologia permitirá (i) identificar os principais empregos e os empregos emergentes, por fileira, com base nas representações dos interlocutores e nos estudos disponíveis, e (ii) identificar áreas e modalidades prioritárias de educação e formação, tendo em conta as perspectivas dos actores auscultados e os estudos consultados.

6. Estratégias

6.1. Implicação da Comissão de Acompanhamento (CA) — constituída por representantes da Comissão de Coordenação do Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN), da Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), da Direcção Regional de Educação do Norte (DREN), Delegação Regional do Norte do Instituto do Emprego e Formação Profissional (DRN/IEFP), Turismo de Portugal, Direcção Regional de Agricultura e Pescas, Direcção Regional da Cultura — no desenvolvimento do Roteiro, com vista à auscultação de sensibilidades, recolha de informação e validação dos resultados que forem sendo produzidos.

6.2. Realização de encontros bilaterais com agentes institucionais identificados pela EMD.

6.3. Realização de encontros (*in loco*) com agentes de desenvolvimento regional identificados pela EMD.

6.4. Participação nas Jornadas sobre Emprego e Formação.

7. Recursos

7.1. De natureza logística

7.1.1. Identificação dos interlocutores por fileira e sector (a assumir pela CCDRN) e disponibilização de contactos.

7.1.2. Agendamento, convocação e suporte a todas as reuniões de auscultação (a assumir pela CCDRN).

7.1.3. Agendamento e convocação de todos os encontros bilaterais *in loco* (a assumir pela CCDRN).

7.1.4. Agendamento, convocação e suporte às Jornadas sobre Emprego e Formação (a assumir pela CCDRN).

7.2. De natureza estatística e documental

7.2.1. Disponibilização do conhecimento institucional existente (a assumir pela CCDRN).

7.2.2. Disponibilização de informação estatística. (a assumir pela CCDRN).

7.3. De natureza financeira

7.3.1. A CCDRN suportará encargos no valor de 60 000 euros (mais IVA) nos termos a contratualizar com a UCP-CRP, para além do apoio logístico supra-referido e necessário à realização do trabalho de campo.

8. Realização do projecto e equipa de trabalho

O projecto será realizado no âmbito da Universidade Católica Portuguesa — Centro Regional do Porto. Para este efeito, constituirá uma equipa de trabalho constituída por José Matias Alves, José Pedro Amorim, Luís Imaginário e Lurdes Cunha.

9. Actividades e cronograma

Actividades	J	F	M	A	M	J	J	A	S
1. Elaboração do referencial do projecto	■								
2. Validação do referencial do Roteiro pela CA	■								
3. Aprovação do referencial e adjudicação	■								
4. Realização de encontros bilaterais para colecta de dados	■	■	■	■					
5. Análise do conhecimento disponível	■	■							
6. Elaboração de referencial mais específico (métodos, instrumentos, actividades, calendarização, intervenientes...)	■	■							
7. Realização de Jornadas sobre Emprego e Formação					■	■			
8. Levantamento da situação (dados, estudos...)	■	■							
9. Elaboração de primeiro <i>draft</i> do Roteiro					■				
10. Apresentação e discussão com a CA					■	■			
11. Elaboração de versão final							■	■	
12. Apresentação à CA e validação								■	
13. Entrega do Roteiro final									■
14. Eventual seminário regional									■

ANEXO II

MAPA DOS FINANCIAMENTOS COMUNITÁRIOS DISPONÍVEIS

Este documento apresenta de forma genérica os apoios disponíveis em matéria de educação, formação e apoio ao emprego:

- POPH, Programa Operacional do Potencial Humano;
- Apoios ao emprego e às empresas da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional;
- PRODER, Programa de Desenvolvimento Rural (apoios à formação profissional e abordagem LEADER);
- Iniciativa Comunitária: Programa "Aprendizagem ao Longo da Vida" (Programas Leonardo e Grundtvig).

1. POPH, Programa Operacional do Potencial Humano

Eixos prioritários ¹	Tipologias de Intervenção
1. Qualificação Inicial	1.1. Sistema de Aprendizagem; 1.2. Cursos Profissionais; 1.3. Cursos de Educação e Formação de Jovens; 1.4. Cursos de Especialização Tecnológica (CET); 1.5. Reequipamento dos Estabelecimentos de Ensino.
2. Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida	2.1. Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; 2.2. Cursos de Educação e Formação de Adultos; 2.3. Formações Modulares Certificadas; 2.4. Reequipamento e Consolidação da Rede de Centros de Formação.
3. Gestão e Aperfeiçoamento Profissional	3.1.1. Programa de Formação-Ação para PME; 3.1.2. Programa de Formação-Ação para Entidades da Economia Social; 3.2. Formação para a Inovação e Gestão; 3.3. Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Central e Local e dos Profissionais da Saúde; 3.4. Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local; 3.5. Qualificação dos Profissionais do Sector da Educação; 3.6. Qualificação dos Profissionais da Saúde.
4. Formação Avançada	4.1. Bolsas de Formação Avançada; 4.2. Promoção do Emprego Científico; 4.3. Bolsas e Programas para Estudantes do Ensino Superior.
5. Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa	5.1. Apoios ao Emprego; 5.2. Estágios Profissionais; 5.3. INOV Contacto.

¹ Não inclui os eixos 8, 9 e 10, respectivamente Algarve, Lisboa e Assistência Técnica.

Eixos prioritários¹	Tipologias de Intervenção
6. Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social	<p>6.1. Formação para a Inclusão;</p> <p>6.2. Qualificação de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade;</p> <p>6.3. Apoio à Mediação e Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade;</p> <p>6.4. Qualidade dos Serviços e Organizações;</p> <p>6.5. Acções de Investigação, Sensibilização e Promoção de Boas Práticas;</p> <p>6.6. Formação em Língua Portuguesa para Estrangeiros;</p> <p>6.8. Apoio ao Acolhimento e Integração dos Imigrantes e Inclusão Social de Crianças e Jovens;</p> <p>6.9. Acções de Formação e Iniciativas de Sensibilização Dirigidas a Públicos Estratégicos no Domínio do Acolhimento e Integração dos Imigrantes;</p> <p>6.10. Acções de Investigação e Promoção de Campanhas de Sensibilização da Opinião Pública em Matéria de Imigração;</p> <p>6.11. Programas Integrados de Promoção do Sucesso Educativo;</p> <p>6.12. Apoio ao Investimento em Respostas Integradas de Apoio Social;</p> <p>6.13. Contratos Locais de Desenvolvimento Social.</p>
7. Igualdade de Género	<p>7.1. Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento;</p> <p>7.2. Planos para a Igualdade;</p> <p>7.3. Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais;</p> <p>7.4. Apoio a Projectos de Formação Para Públicos Estratégicos;</p> <p>7.5. Sensibilização e Divulgação da Igualdade de Género e Prevenção da Violência de Género;</p> <p>7.6. Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Actividades Económicas Geridas por Mulheres;</p> <p>7.7. Projectos de Intervenção no Combate à Violência de Género.</p>

Fonte: www.poph.qren.pt.

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
1.1. Sistema de Aprendizagem	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP).	Jovens que frequentam as acções de formação do Sistema de Aprendizagem.
1.2. Cursos Profissionais	As escolas profissionais públicas e as entidades proprietárias de escolas profissionais privadas; os estabelecimentos públicos de educação e ensino, designadamente as escolas secundárias; as entidades proprietárias de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que ministrem ensino secundário; escolas tecnológicas criadas ao abrigo do despacho conjunto dos Ministros da Indústria e da Educação, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 18 de Novembro de 1991, e do despacho conjunto dos Ministros da Indústria, da Educação e do Emprego e da Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 7 de Outubro de 1995; o Turismo de Portugal, I. P., enquanto organismo que tutela as escolas de hotelaria e turismo.	Jovens que tenham concluído o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente (9.º ano de escolaridade); jovens que, tendo concluído o 2.º ciclo do ensino básico, optem por uma formação vocacional artística que exija os desenvolvimentos e treino precoces de competências artísticas.
1.3. Cursos de Educação e Formação de Jovens	Estabelecimentos de ensino público e entidades proprietárias de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que ministrem o 3.º ciclo do ensino básico e/ou o ensino secundário; entidades proprietárias de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que ministrem o 3.º ciclo do ensino básico e/ou o ensino secundário; escolas profissionais públicas e entidades proprietárias de escolas profissionais privadas; centros de formação profissional de gestão directa e participada do IEFP; outras entidades formadoras certificadas, na acepção do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.	Jovens com idade igual ou superior a 15 anos, e inferior a 23, que sejam detentores de baixas qualificações escolares e/ou profissionais, sem prejuízo do disposto no número seguinte. Relativamente aos formandos com idade inferior a 15 anos ou superior a 23 anos, devem as entidades beneficiárias obter, junto da respectiva direcção regional de educação ou da delegação regional do IEFP, autorização prévia para a frequência dos cursos previstos no presente regulamento.
1.4. Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	Estabelecimentos de educação e ensino públicos e particulares ou cooperativos que ministrem cursos de nível secundário; escolas profissionais públicas e entidades	Indivíduos titulares de uma das seguintes habilitações ou qualificações: a) ensino secundário ou habilitação legalmente

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
	<p>proprietárias de escolas profissionais privadas; estabelecimentos de ensino superior públicos, particulares ou cooperativos; centros de formação profissional, de gestão directa e participada sob coordenação do IEFP; escolas tecnológicas criadas ao abrigo do despacho conjunto dos Ministros da Indústria e da Educação, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 18 de Novembro de 1991, e do despacho conjunto dos Ministros da Indústria, da Educação e do Emprego e da Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 7 de Outubro de 1995; Escolas do Instituto de Turismo, I. P.; outras entidades formadoras certificadas, na acepção do artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.</p>	<p>equivalente; b) frequência do 12.º ano ou habilitação equivalente, com aprovação em todas as disciplinas do 10.º e do 11.º anos, e que não o tenham concluído; c) qualificação profissional de nível III; d) diploma de especialização tecnológica ou de um grau ou diploma de ensino superior, que pretendam uma requalificação profissional.</p> <p>Podem ainda candidatar-se à inscrição num CET de um estabelecimento de ensino superior os indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, aquele reconheça capacidades e competências que os qualifiquem para o ingresso num determinado CET.</p>
1.5. Reequipamento dos Estabelecimentos de Ensino	<p>Escolas públicas e privadas do ensino básico e secundário; escolas profissionais públicas e entidades proprietárias de escolas profissionais privadas; direcções regionais de educação e serviços centrais do Ministério da Educação, no que se refere a projectos relacionados com escolas das respectivas áreas de intervenção.</p>	
2.1. Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	<p>Entidades que detenham Centros Novas Oportunidades (CNO) legalmente constituídos.</p>	<p>Jovens e adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, abrangíveis pela actividade dos CNO, que pretendam concluir percursos incompletos de educação e formação ou ver reconhecidos, validados e certificados os seus conhecimentos e competências, nos termos da legislação nacional aplicável; recursos humanos dos CNO que integram a rede nacional.</p>
2.2. Cursos de Educação e Formação de Adultos	<p>Entidades formadoras certificadas, entidades empregadoras e outros operadores, quando pretendam desenvolver formação no âmbito das suas atribuições ou da sua vocação, nos termos previstos nos artigos 3.º a 5.º</p>	<p>Adultos que sejam detentores de baixas qualificações escolares e/ou profissionais, ou quando estas últimas se revelem desajustadas às necessidades do mercado de trabalho, nos</p>

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
	da Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho.	termos do artigo 2.º da Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho.
2.3. Formações Modulares Certificadas	Entidades formadoras certificadas, entidades empregadoras e outros operadores, quando pretendam desenvolver formação no âmbito das suas atribuições ou da sua vocação.	Activos com idade superior a 16 anos e que sejam detentores de baixas qualificações escolares e/ou profissionais, ou que possuam qualificações desajustadas às necessidades do mercado de trabalho, nos termos da legislação nacional aplicável às formações modulares certificadas.
2.4. Reequipamento e Consolidação da Rede de Centros de Formação	Institutos públicos que não revistam carácter empresarial e cuja missão se inscreva no domínio da qualificação de jovens e de activos com baixas qualificações.	
3.1.1. Programa de Formação-Acção para PME	Entidades de natureza associativa, empresarial ou entidades públicas que actuem como pólos dinamizadores junto de micro, pequenas e médias empresas.	Empresas com número de trabalhadores igual ou inferior a 100.
3.1.2. Programa de Formação-Acção para Entidades da Economia Social	Entidades de natureza associativa de âmbito nacional que actuem como pólos dinamizadores junto de entidades da economia social.	Entidades da economia social, nos termos definidos no número seguinte, com número de trabalhadores igual ou inferior a 100. Para efeitos de acesso à presente tipologia de intervenção, consideram-se entidades da economia social as cooperativas, mutualidades e instituições com finalidade social, nomeadamente as instituições particulares de solidariedade social, as misericórdias e as associações de desenvolvimento local.
3.2. Formação para a Inovação e Gestão	Entidades empregadoras, na qualidade de entidades beneficiárias.	Activos empregados que careçam de reciclagem, actualização ou aperfeiçoamento das suas competências, face à iminente desactualização de conhecimentos, bem como os que necessitem de um aprofundamento das suas competências, numa perspectiva de inovação organizacional ou de adaptação a novos equipamentos, métodos ou contextos de

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
		trabalho inerentes ao desenvolvimento empresarial em que se inserem.
3.3. Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Central e Local e dos Profissionais da Saúde	Organismos e serviços da administração directa do Estado, bem como os institutos públicos, em qualquer das suas modalidades; organizações representativas dos trabalhadores e associações profissionais; outras pessoas colectivas públicas com atribuições de gestão partilhada de recursos públicos financeiros, humanos e materiais; entidades públicas da administração local autárquica e as suas associações; entidades públicas, da economia social ou privadas sem fins lucrativos, que se encontrem habilitadas para actividades de promoção da saúde e para a prestação de cuidados de saúde.	Activos afectos aos organismos e serviços da administração pública central com sede no território continental de Portugal; activos com vínculo laboral, incluindo os estagiários nas carreiras de acesso, às entidades públicas da administração local autárquica, incluindo as respectivas associações, com sede no território continental de Portugal; activos com vínculo às instituições do sector da saúde.
3.4. Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local		
3.5. Qualificação dos Profissionais do Sector da Educação	Instituições de ensino superior, público ou privado; escolas-sede dos Centros de Formação de Associação de Escolas; associações científicas e profissionais; serviços centrais e regionais do Ministério da Educação.	Pessoal em exercício de funções nos estabelecimentos de educação e de ensino não superior.
3.6. Qualificação dos Profissionais da Saúde		
4.1. Bolsas de Formação Avançada	Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.	Relativamente à alínea a) do artigo 4.º, os candidatos que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março; relativamente à alínea b) do artigo 4.º, os doutorados que tenham obtido o grau, preferencialmente há menos de cinco anos, para realizarem trabalhos avançados de investigação em instituições científicas portuguesas ou estrangeiras de reconhecida idoneidade.
4.2. Promoção do Emprego Científico	Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.	Investigadores nacionais ou estrangeiros e que tenham, salvo situações excepcionais

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
Apoio ao alargamento da base social do ensino superior e mobilidade internacional.		devidamente fundamentadas, obtido o grau de doutorados há mais de três anos.
4.3. Bolsas e Programas Para Estudantes do Ensino Superior	Direcção-Geral do Ensino Superior.	No âmbito da bolsa de estudo prevista na alínea a) do artigo anterior, os estudantes economicamente carenciados, inscritos em ciclos de estudos conducentes aos graus de licenciado ou de mestre (1.º e 2.º ciclos de Bolonha), bem como os estudantes inscritos em ciclos de estudos conducentes ao grau de bacharel enquanto estes se encontrarem em funcionamento, nos termos previstos nos despachos n.º 4183/2007, de 6 de Março, e n.º 12190/2007, de 19 de Junho. No âmbito da bolsa de mérito prevista na alínea b) do artigo anterior, os estudantes que tenham mostrado um aproveitamento escolar excepcional, nos termos do respectivo regulamento aprovado pelos órgãos legal e estatutariamente competentes para tal, no âmbito dos estabelecimentos de ensino superior, nos termos previstos no despacho n.º 231/98, de 6 de Fevereiro.
5.1. Apoios ao Emprego	[Cf. ponto 2. Apoios da responsabilidade do IEFP.]	
5.2. Estágios Profissionais	IEFP.	Jovens com idade compreendida entre os 18 e os 30 anos, inclusive, com habilitação mínima do ensino secundário.
5.3. INOV Contacto	Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal.	Jovens com idade inferior a 30 anos e com qualificação de nível V; empresas portuguesas com estruturas em mercados externos, empresas multinacionais e organizações internacionais vocacionadas para a intervenção na área da internacionalização.

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
6.1. Formação para a Inclusão	Entidades formadoras certificadas e outros operadores, quando pretendam desenvolver formação no âmbito das suas atribuições ou da sua vocação.	Pessoas com particulares dificuldades no acesso ao sistema de ensino/formação, nomeadamente as que provenham de meios particularmente desfavorecidos, famílias desestruturadas, que apresentem percursos pessoais problemáticos e pertencentes a grupos excluídos e ou desfavorecidos, entre os quais: a) crianças, jovens ou adultos, em situação de exclusão social ou risco de exclusão; b) desempregados, em particular os de longa e muito longa duração; c) grupos de risco, designadamente ex-toxicodependentes e ex-reclusos; d) beneficiários do rendimento social de inserção.
6.2. Qualificação de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade	IEFP, enquanto organismo intermédio.	Pessoas com deficiências e incapacidades, com idade mínima legal para prestar trabalho, desde que inscritas e encaminhadas pelos centros de emprego do IEFP; pessoas com deficiências e incapacidades, com idade mínima legal para prestar trabalho, que pretendam ingressar no mercado de trabalho e que não possuam uma habilitação profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho. Pessoas com deficiências e incapacidades, empregadas ou desempregadas, que pretendam melhorar as respectivas qualificações visando a manutenção do emprego, progressão na carreira ou reingresso no mercado de trabalho, ajustando ou aumentando as suas qualificações de acordo com as suas necessidades, das empresas e do mercado de trabalho.
6.3. Apoio à Mediação e Integração das Pessoas com Deficiências ou	IEFP	Pessoas com deficiências e incapacidades, com idade legal para prestar trabalho; entidades

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
Incapacidade		empregadoras, do sector privado, cooperativo e público empresarial, autarquias locais e organismos públicos não pertencentes à administração central que tenham ao seu serviço, ou venham a admitir, pessoas com deficiências e incapacidades.
6.4. Qualidade dos Serviços e Organizações	Entidades de direito público ou privado sem fins lucrativos.	Técnicos e outros profissionais de reabilitação profissional; organizações com ou sem fins lucrativos, de direito público ou privado, que desenvolvam a sua actividade no sector da reabilitação.
6.5. Acções de Investigação, Sensibilização e Promoção de Boas Práticas	Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.	
6.6. Formação em Língua Portuguesa para Estrangeiros	Direcções regionais de educação e IEFP.	Cidadãos imigrantes e os seus descendentes.
6.8. Apoio ao Acolhimento e Integração dos Imigrantes e Inclusão Social de Crianças e Jovens	Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural (ACIDI), I. P.	Cidadãos imigrantes, crianças e jovens provenientes de contextos socioeconómicos mais vulneráveis, em especial descendentes de imigrantes, minorias étnicas e suas famílias, bem como a comunidade envolvente para as acções comunitárias.
6.9. Acções de Formação e Iniciativas de Sensibilização Dirigidas a Públicos Estratégicos no Domínio do Acolhimento e Integração dos Imigrantes	ACIDI.	Trabalhadores de instituições públicas e privadas; alunos, pais e agentes educativos em geral; empresas, sindicatos, associações empresariais, associações de imigrantes e outras entidades empregadoras; mediadores socioculturais e outras pessoas interessadas em iniciar a sua actividade profissional nessa área; formadores.
6.10. Acções de Investigação e Promoção de Campanhas de Sensibilização da Opinião Pública em Matéria de Imigração	ACIDI.	

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
6.11. Programas Integrados de Promoção do Sucesso Educativo	Estabelecimentos públicos de ensino, designadamente agrupamentos de escolas e escolas secundárias; serviços centrais e regionais do Ministério da Educação, no âmbito das suas competências específicas.	Alunos do ensino básico e secundário em risco de exclusão escolar e social; comunidades locais, designadamente associações de pais, associações culturais, serviços públicos de proximidade e empresas; profissionais do sistema de educação e formação e técnicos ligados à reinserção social.
6.12. Apoio ao Investimento em Respostas Integradas de Apoio Social	Pessoas colectivas de direito público ou pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos.	
6.13. Contratos Locais de Desenvolvimento Social	Instituto da Segurança Social, I. P.	Indivíduos integrados em territórios deprimidos, caracterizados pela pobreza persistente e ou exclusão social.
7.1. Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.	
7.2. Planos para a Igualdade	Organismos da Administração Pública Central e Local, empresas do sector público, cooperativo ou privado, bem como Associações Comerciais, Industriais e Empresariais, Agências e Sociedades de Desenvolvimento Regional sem fins lucrativos, para os respectivos associados.	Agentes e colaboradores das entidades beneficiárias.
7.3. Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais	Organizações não Governamentais e outras entidades da sociedade civil sem fins lucrativos, em cujos objectivos estatutários esteja prevista a promoção da igualdade entre homens e mulheres e que apresentem um plano de acção concreto a desenvolver neste domínio.	População em geral.
7.4. Apoio a Projectos de Formação para Públicos Estratégicos	Entidades formadoras, empregadoras e outros operadores, nos termos dos artigos 13.º, 14.º e 15.º do Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.	Agentes de formação, profissionais de educação, entidades empregadoras, gestores, profissionais de recursos humanos, jornalistas, agentes de publicidade e outros profissionais cuja actividade possa ter impacto na consolidação da perspectiva da Igualdade de Género nas suas diferentes manifestações, e ainda vítimas de violência de género, em particular violência doméstica e tráfico de seres

Tipologias de Intervenção	Entidade Beneficiária	Destinatários
		humanos.
7.5. Sensibilização e Divulgação da Igualdade de Género e Prevenção da Violência de Género	Organismos da administração pública central com responsabilidades no âmbito da promoção e defesa da igualdade de género.	
7.6. Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Actividades Económicas Geridas por Mulheres	Associações de mulheres empresárias, bem como outras associações empresariais, comerciais e/ou industriais, agências e sociedades de desenvolvimento regional sem fins lucrativos, cooperativas e outras entidades de economia social, desde que desenvolvam projectos relacionados com as respectivas áreas de actividade.	Mulheres que pretendam criar o próprio emprego, independentemente da sua situação face ao emprego.
7.7. Projectos de Intervenção no Combate à Violência de Género	Organismos da Administração Pública Central com responsabilidades no âmbito da promoção e defesa da Igualdade de Género, bem como outras entidades implicadas na implementação dos Planos Nacionais Contra a Violência Doméstica e Contra o Tráfico de Seres Humanos, desde que a candidatura seja apresentada em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º	Pessoas vítimas de violência de género, nomeadamente violência doméstica e tráfico de seres humanos, seus agressores bem como a comunidade envolvente e os agentes directamente envolvidos na temática.

2. Apoios da responsabilidade do IEFP

Área de intervenção	Programa
Apoio à criação do próprio emprego	— Iniciativas Locais de Emprego; — Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego: Apoios à Criação de Empresas e Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego.
Contratação e manutenção de postos de trabalho	— Apoio ao Emprego em Micro e Pequenas Empresas; — Apoio à Contratação de Jovens, de Desempregados de Longa Duração e de Públicos Específicos; — Apoio à Contratação a Termo de Trabalhadores mais Velhos e de Públicos Específicos; — Apoio à Redução da Precariedade no Emprego dos Jovens; — Apoio à Redução na Precariedade no Emprego; — Apoios à Contratação — Programa de Estímulo à Oferta de Emprego; — Apoio à conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo.
Estágios	— Programa Estágios Profissionais; — Estágios Qualificação-Emprego; — Medida Inov-Jovem — Estágios Profissionais Estagiar em Portugal.
Formação/emprego	— Rotação Emprego-Formação; — Cláusula de Formação.
Reabilitação profissional	— Apoios ao Emprego de pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho; — Emprego Protegido de Pessoas com Deficiência; — Incentivos ao Emprego para a integração socioprofissional de pessoas com deficiência.
Reintegração socioprofissional	— Programa Vida-Emprego.

Fonte: www.iefp.pt.

3. PRODER, Programa de Desenvolvimento Rural

Eixo 3 — Dinamização das zonas rurais/Abordagem LEADER:

Medidas contempladas:

- Diversificação da economia e criação de emprego;
- Melhoria da Qualidade de Vida;
- Implementação de estratégias locais de desenvolvimento;
- Cooperação LEADER para o desenvolvimento;
- Funcionamento dos GAL, aquisição de competências e animação.

A Associação do Douro Histórico é o Grupo de Acção Local responsável pela gestão e acompanhamento da Abordagem Leader. Com uma dotação financeira global prevista de aproximadamente 14,4 milhões de euros para o período 2007-2013. No âmbito da sua Estratégia Local de Desenvolvimento, a Associação do Douro Histórico irá apoiar e promover projectos de investimento que visem o desenvolvimento sustentado do território, incentivando a criação de emprego e a fixação da população.

Eixo 4 — Conhecimento e competências/Acção 4.2.1. Formação Especializada:

Objectivos:

- Promover a formação de jovens agricultores;
- Promover a formação de activos dos sectores da produção, transformação e/ou comercialização de produtos e do sector da silvicultura, conferindo-lhes competências específicas para o desenvolvimento das suas actividades;
- Promover o processo de formação em articulação com os objectivos associados aos investimentos apoiados noutras medidas do PRODER.

Candidatos:

Pessoas colectivas, de natureza pública ou privada, certificadas para a formação profissional; pessoas colectivas, de natureza pública ou privada, que, não sendo certificadas, possam recorrer a entidades formadoras certificadas. As pessoas colectivas de natureza privada são as dos sectores da produção, transformação e/ou comercialização de produtos enumerados no anexo I do Tratado da UE, bem como da silvicultura.

Fonte: <http://www.proder.pt>.

4. Iniciativas comunitárias/Programa "Aprendizagem ao Longo da Vida"

Programa LEONARDO DA VINCI:

Visa facilitar a adaptação às transformações do mercado de trabalho e à evolução das necessidades em termos de competências, por forma a responder às necessidades de ensino e aprendizagem de todos os intervenientes no ensino e formação profissionais, excluindo o ensino e formação profissional avançados de nível superior, bem como às necessidades dos estabelecimentos e organizações que fornecem ou promovem esse ensino e formação.

Assim, apoia activamente as políticas de formação ao longo da vida conduzidas pelos Estados-membros, as iniciativas transnacionais inovadoras para a promoção do conhecimento, as aptidões e *skills* necessários para a integração bem sucedida na vida profissional e o pleno exercício da cidadania, e ainda acções conjuntas com a iniciativa Sócrates e com os Programas para a Juventude.

Poderá também apoiar as seguintes acções: mobilidade; parcerias centradas em temas de interesse comum para as organizações participantes; projectos multilaterais, particularmente os que visem melhorar os sistemas de formação através da transferência de inovações, implicando uma adaptação às necessidades nacionais; projectos multilaterais, particularmente os que visem melhorar os sistemas de formação através do desenvolvimento e da transferência de inovações e boas práticas; redes temáticas que reúnam peritos e organizações, bem como medidas de acompanhamento.

Programa GRUNDTVIG:

Visa fazer face às necessidades de ensino e de aprendizagem dos intervenientes em todas as formas de educação de adultos, bem como às dos estabelecimentos e organizações que fornecem ou promovem essa educação, por forma a responder ao desafio que o envelhecimento da população europeia representa no plano da educação e contribuir para oferecer aos adultos percursos alternativos com vista à melhoria dos seus conhecimentos e competências.

Compreende quatro subprogramas: projectos de cooperação transnacional, parcerias para a aprendizagem, mobilidade para formação do pessoal educativo e redes.

Poderá apoiar as seguintes acções: mobilidade das pessoas; "parcerias de aprendizagem Grundtvig" centradas em temas de interesse comum para as organizações participantes; projectos multilaterais destinados a melhorar os sistemas de educação de adultos através do desenvolvimento e da transferência de inovações e boas práticas; redes temáticas de peritos e organizações designadas "redes Grundtvig" e medidas de acompanhamento.

Fonte: <http://europa.eu>.

ANEXO III

OFERTA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO EXISTENTE NA REGIÃO DO DOURO

1. Cursos Profissionais

Cursos Profissionais por fileira, com indicação do número de cursos e de alunos

Fileira	Curso	N.º de cursos	N.º de alunos
Outro	Técnico de Informática de Gestão	15	289
Outro	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	13	256
Turismo	Técnico de Turismo	9	175
Turismo	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	8	156
Outro	Técnico de Higiene e Segurança do Trabalho e Ambiente	6	130
Social	Animador Sociocultural	6	118
Turismo	Técnico de Restauração	5	110
Outro	Técnico de Comunicação — Marketing, Relações Públicas e Publicidade	4	89
Outro	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	78
Outro	Técnico de Contabilidade	3	66
Vinho	Técnico de Produção Agrária	3	61
Outro	Técnico de Electrónica, Automação e Computadores	3	58
Cultura	Técnico de Multimédia	3	58
Outro	Técnico de Instalações Eléctricas	3	57
Turismo	Técnico de Termalismo	3	55
Vinho	Técnico de Viticultura e Enologia	2	46
Social	Técnico de Apoio Psicossocial	2	41
Outro	Técnico de Secretariado	2	41
Outro	Técnico de Gestão do Ambiente	2	38
Outro	Técnico de Energias Renováveis	2	37
Turismo	Técnico de Recepção	2	36
Outro	Básico de Instrumento	1	23
Social	Técnico de Apoio à Infância	1	23
Outro	Técnico de Design	1	20
Outro	Técnico de Electrónica, Áudio, Vídeo e TV	1	20
Comércio	Técnico de Vendas	1	20
Outro	Técnico de Construção Civil	1	18
Outro	Técnico de Jardinagem e Espaços Verdes	1	18
Outro	Técnico de Mecatrónica	1	18
Cultura	Técnico de Museografia e Gestão do Património	1	16
Outro	Instrumentista de Cordas e Teclas	1	12
Outro	Instrumentista de Sopro e Percussão	1	12
Comércio	Técnico de Comércio	1	10

Número de Cursos Profissionais e de alunos por fileira

Fileira	N.º de cursos	N.º de alunos
Outro	64	1280
Turismo	27	532
Social	9	182
Vinho	5	107
Cultura	4	74
Comércio	2	30
TOTAL	111	2205

Cursos Profissionais por fileira e número de cursos e de alunos

Fileira	Curso	N.º de cursos	Total de cursos	N.º de alunos	Total de alunos
Turismo	Técnico de Turismo	9	27	175	532
	Técnico de Turismo Ambiental e Rural	8		156	
	Técnico de Restauração	5		110	
	Técnico de Termalismo	3		55	
	Técnico de Recepção	2		36	
Social	Animador Sociocultural	6	9	118	182
	Técnico de Apoio Psicossocial	2		41	
	Técnico de Apoio à Infância	1		23	
Vinho	Técnico de Produção Agrária	3	5	61	107
	Técnico de Viticultura e Enologia	2		46	
Cultura	Técnico de Multimédia	3	4	58	74
	Técnico de Museografia e Gestão do Património	1		16	
Comércio	Técnico de Vendas	1	2	20	30
	Técnico de Comércio	1		10	

2. Cursos de Educação e Formação

Cursos de Educação e Formação por fileira, com indicação do número de cursos e de alunos

Fileira	Curso	N.º de cursos	N.º de alunos previsto
Outro	Instalação e Operação de Sistemas Informáticos	24	404
Outro	Jardinagem e Espaços Verdes	10	165
Outro	Electricidade de Instalações	9	162
Turismo	Serviço de Mesa	8	140
Comércio	Práticas Técnico-Comerciais	6	104
Social	Apoio Familiar e à Comunidade	8	92
Social	Acção Educativa	4	71
Outro	Fotografia	4	68
Outro	Práticas Administrativas	4	58
Turismo	Manutenção Hoteleira	4	56
Turismo	Logística e Armazenagem	3	53
Social	Geriatria	3	51
Outro	Instalação e Reparação de Computadores	3	50
Outro	Electromecânica de Electrodomésticos	2	36
Outro	Produção Florestal	2	36
Turismo	Pastelaria/Panificação	2	35
Turismo	Serviço de Bar	2	31
Outro	Cuidados e Estética do Cabelo	2	30
Vinho	Mecanização Agrícola	2	30
Outro	Mecânica de Veículos Ligeiros	2	24
Turismo	Cozinha	1	20
Outro	Técnicas Administrativas	1	20
Outro	Desenho Assistido por Computador/Construção Civil	1	18
Outro	Pintura de Azulejo	1	18
Outro	Pré-Impressão	1	16
Outro	Carpintaria	1	15
Outro	Marcenaria	1	15
Outro	Protecção e Prestação de Socorros	1	15
Outro	Serralharia Civil	1	15
Outro	Costura	1	12
Vinho	Produção Agrícola/Horticultura	1	11
Outro	Instalação e Manutenção de Sistemas Informáticos	1	10

Número de Cursos de Educação e Formação e de alunos por fileira

Fileira	N.º de cursos	N.º de alunos previsto
Outro	72	1187
Turismo	20	335
Social	15	214
Comércio	6	104
Vinho	3	41
Cultura	0	0
TOTAL	116	1881

Cursos de Educação e Formação por fileira e número de cursos e de alunos

Fileira	Curso	N.º de cursos	Total de cursos	N.º de alunos previsto	Total de alunos
Turismo	Serviço de Mesa	8	20	140	335
	Manutenção Hoteleira	4		56	
	Logística e Armazenagem	3		53	
	Pastelaria/Panificação	2		35	
	Serviço de Bar	2		31	
	Cozinha	1		20	
Social	Apoio Familiar e à Comunidade	8	15	92	214
	Acção Educativa	4		71	
	Geriatria	3		51	
Comércio	Práticas Técnico-Comerciais	6	6	104	104
Vinho	Mecanização Agrícola	2	3	30	41
	Produção Agrícola/Horticultura	1		11	

3. Cursos de Educação e Formação de Adultos

Cursos de Educação e Formação de Adultos por fileira, com indicação do número de cursos e de aprendentes

Fileira	Curso	N.º de cursos	N.º de aprendentes
Outro	EFA Escolar — Secundário	45	1049
Social	Apoio Familiar e à Comunidade	15	227
Social	Geriatrics	14	223
Turismo	Cozinha	11	165
Vinho	Produção Agrícola	10	165
Outro	EFA Escolar — B3	10	154
Outro	Instalação e Operação de Sistemas Informáticos	9	131
Outro	Jardinagem e Espaços Verdes	8	111
Outro	Instalação e Manutenção de Sistemas Informáticos	6	107
Turismo	Serviço de Mesa	7	97
Comércio	Técnicas Comerciais	4	85
Vinho	Técnicas de Produção Agrária	5	75
Social	Acção Educativa	6	74
Outro	Costura	5	74
Vinho	Mecanização Agrícola	4	68
Outro	Pavimentos e Arruamentos	5	66
Social	Técnicas de Acção Educativa	4	65
Outro	EFA Escolar — B2	4	58
Outro	Produção de Bovinos, Ovinos e Caprinos	3	50
Turismo	Técnicas de Informação e Animação Turística	3	49
Comércio	Práticas Técnico-Comerciais	4	47
Social	Animação Sociocultural	3	46
Outro	Arte Floral	3	43
Vinho	Tanoaria	3	43
Outro	Segurança e Higiene no Trabalho	2	42
Outro	Práticas Administrativas	2	39
Outro	Cuidados e Estética do Cabelo	2	37
Outro	Cantaria Artística	2	36
Outro	Alvenarias e Revestimentos	3	34
Turismo	Serviço de Andares em Hotelaria	2	33
Turismo	Turismo Ambiental e Rural	2	33
Outro	Técnicas de Apoio à Gestão	2	32
Outro	Produção Florestal	2	31
Outro	Desenho e Projecto da Construção Civil	2	30
Vinho	Produção Agrícola/Fruticultura	2	29
Turismo	Recepção em Hotelaria	2	29
Outro	Canalizações	2	25
Outro	Técnicas de Controlo de Qualidade Alimentar	1	25
Outro	Gestão de Sistemas Ambientais	1	24
Outro	Instalação e Gestão de Redes Informáticas	1	22
Vinho	Produção Agrícola/Horticultura	1	21
Comércio	Técnicas de Vendas	1	20
Turismo	Animação em Turismo Equestre	1	19
Outro	Olaria	1	19
Outro	Contabilidade e Gestão	1	18
Outro	Cuidados e Estética do Rosto e Corpo	1	18
Outro	EFA Escolar — B1	1	18

Fileira	Curso	N.º de cursos	N.º de aprendentes
Vinho	Horticultura e Fruticultura Biológicas	1	17
Turismo	Manutenção Hoteleira	1	17
Outro	Electricidade de Instalações	1	14
Outro	Pintura de Construção Civil	1	14
Outro	Práticas de Ourivesaria/Joalheria	1	14
Outro	Tapeçaria Artesanal	1	14
Outro	Ladrilhagem/Azulejaria	1	13
Outro	Pintura de Azulejo	1	12
Turismo	Técnicas de Cozinha/Pastelaria	1	10
Turismo	Técnicas de Mesa/Bar	1	10

Número de Cursos de Educação e Formação de Adultos e de aprendentes por fileira

Fileira	N.º de cursos	N.º de aprendentes
Outro	130	2374
Social	42	635
Turismo	31	462
Vinho	26	418
Comércio	9	152
TOTAL	238	4041

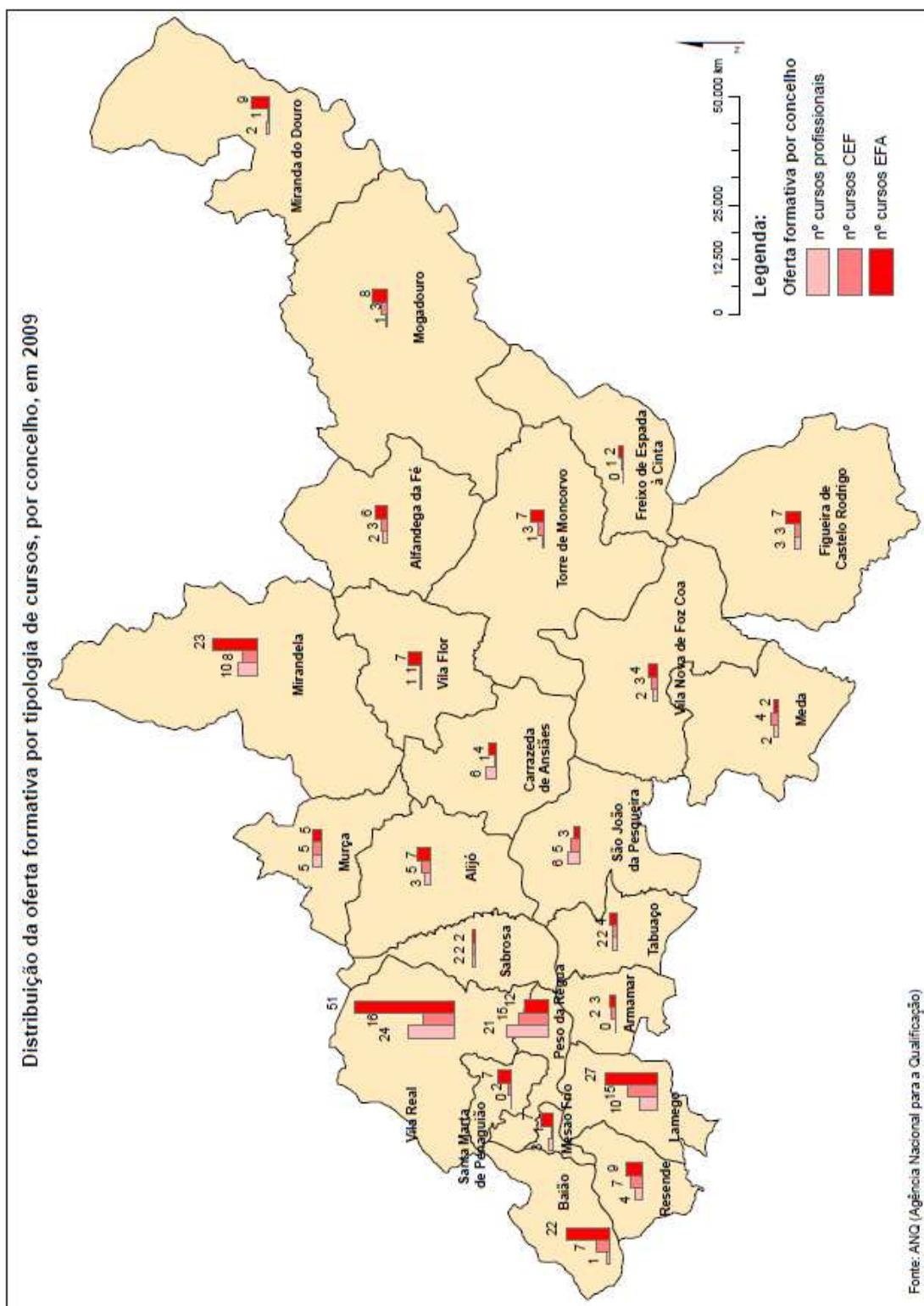
Cursos de Educação e Formação de Adultos por fileira e número de cursos e de aprendentes

Fileira	Curso	N.º de cursos	Total de cursos	N.º de aprendentes	Total de aprendentes
Social	Apoio Familiar e à Comunidade	15	42	227	635
	Geriatrica	14		223	
	Acção Educativa	6		74	
	Técnicas de Acção Educativa	4		65	
	Animação Sociocultural	3		46	
Turismo	Cozinha	11	31	165	462
	Serviço de Mesa	7		97	
	Técnicas de Informação e Animação Turística	3		49	
	Serviço de Andares em Hotelaria	2		33	
	Turismo Ambiental e Rural	2		33	
	Recepção em Hotelaria	2		29	
	Animação em Turismo Equestre	1		19	
	Manutenção Hoteleira	1		17	
	Técnicas de Cozinha/Pastelaria	1		10	
	Técnicas de Mesa/Bar	1		10	
	Vinho	Produção Agrícola		10	
Técnicas de Produção Agrária		5	75		
Mecanização Agrícola		4	68		
Tanoaria		3	43		
Produção Agrícola/Fruticultura		2	29		
Produção Agrícola/Horticultura		1	21		
Horticultura e Fruticultura Biológicas		1	17		
Técnicas Comerciais		4	9	85	152
Práticas Técnico-Comerciais	4	47			
Técnicas de Vendas	1	20			

Nota final:

Foram consideradas, por um lado, as candidaturas a cursos profissionais e cursos de educação e formação registadas na plataforma SIGO até 17 de Novembro de 2008, que se encontram no estado "em funcionamento" e cuja data de início prevista ocorreu em 2007 ou 2008. Por outro lado, e no que diz respeito aos cursos de educação e formação de adultos, consideraram-se os registados na plataforma SIGO até 31 de Janeiro de 2009, que se encontram no estado "em funcionamento" e cuja data de início ocorreu em 2007 ou 2008.

Mapa de distribuição da oferta formativa



ANEXO IV

GUIÃO DOS ENCONTROS *IN LOCO*

Perfil desejável do interlocutor: Director

Duração previsível do trabalho: 3 a 4 horas

1. Apresentação e agradecimento;
2. Objectivo: conhecer a estruturação do trabalho (perfis profissionais, empregos, níveis de qualificação, acesso, áreas críticas de desempenho, respostas formativas instaladas e a instalar); antecipar as principais evoluções da actividade e os seus factores de evolução e sinalizar principais implicações do ponto de vista dos empregos, das competências e das necessidades futuras de formação;
3. Vantagem: melhorar as qualificações da mão-de-obra, a qualidade do serviço, a procura social, o desenvolvimento organizacional, a melhor resposta da formação às necessidades de desenvolvimento da organização;
4. Visita às instalações, tendo em conta as actividades/desempenhos profissionais:
 - 4.1. Observação do desempenho das actividades profissionais-tipo;
 - 4.2. Registo das competências profissionais-tipo (aqui tentar identificar aquelas que são críticas — quais os saberes decisivos para o desempenho de cada uma das actividades profissionais);
 - 4.3. Auscultação da facilidade de execução/pontos críticos;
 - 4.4. Auto-percepção das qualidades do desempenho;
 - 4.5. Auscultação de “necessidades” de formação/qualificação;
 - 4.6. Modalidades formativas adequadas;
5. Entrevista em profundidade com director da exploração (no caso de ser uma unidade agrícola; caso contrário, com o responsável pela produção/serviço...) — Percurso Analítico:
 - 5.1. Áreas funcionais;
 - 5.2. Empregos-chave por área;
 - 5.3. Empregos sensíveis;

- 5.4. Empregos emergentes;
- 5.5. Competências profissionais fundamentais;
- 5.6. Áreas críticas de desempenho;
- 5.7. Acesso aos mapas de pessoal: caracterização;
- 5.8. O mapa oficial e o mapa real;
- 5.9. Análise da formação existente: conhecimento da oferta (registo da experiência da empresa no domínio da formação; realiza? a quem recorre? de que tipo? e para quem? resultados do ponto de vista do trabalhador e do ponto de vista da empresa; recursos às novas oportunidades; como melhorar);
- 5.10. Concertação da oferta; como se faz?
- 5.11. Novas ofertas: promotores, modalidades, conteúdos, níveis e duração;
- 5.12. Visão da equação trabalho/emprego/formação;
- 5.13. Financiamento da formação;

6. Outros assuntos:

Estaria disposto a participar numa jornadas para debater resultados do estudo?

GUIÃO DAS JORNADAS SOBRE EMPREGO E FORMAÇÃO

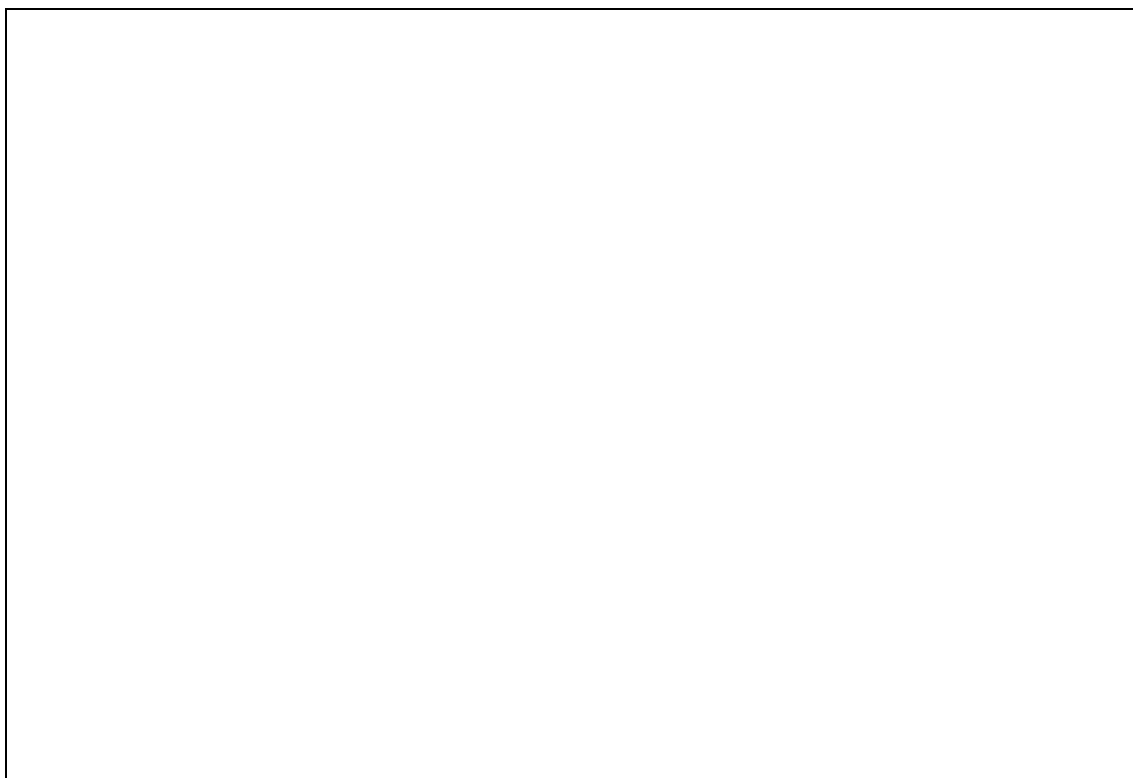
Comércio Cultura Institucional Social Turismo Vinho

SITUAÇÃO-PROBLEMA 1:

Desconhecimento e desvalorização das formações/qualificações existentes, nomeadamente pelas famílias, pelos possíveis candidatos à educação/formação, pelos empregadores... Esta realidade tem efeitos nas carreiras, salários, *status* e conseqüentemente na procura social das qualificações.

1.1. No ponto de vista do grupo, este problema é relevante?

1.2. No caso de ser relevante, quais são as estratégias possíveis de superação (por quem, como, quando, onde...)? Qual o contributo que o POPH poderá ter na superação deste problema?



Comércio Cultura Institucional Social Turismo Vinho

SITUAÇÃO-PROBLEMA 2:

Há competências fundamentais que os candidatos ao emprego e os activos, de uma forma geral, não possuem, sejam as competências pessoais e sociais (saber-ser, saber-estar, saber-relacionar-se) sejam as competências técnicas (saber-fazer).

2.1. No ponto de vista do grupo, este problema é relevante?

2.2. No caso de ser relevante, quais são as estratégias possíveis de superação (por quem, como, quando, onde...)? Qual o contributo que o POPH poderá ter na superação deste problema?

	Candidatos ao emprego	Activos
Competências pessoais e sociais em falta		
Competências técnicas em falta		
Estratégias de superação (incluindo o papel do POPH)		

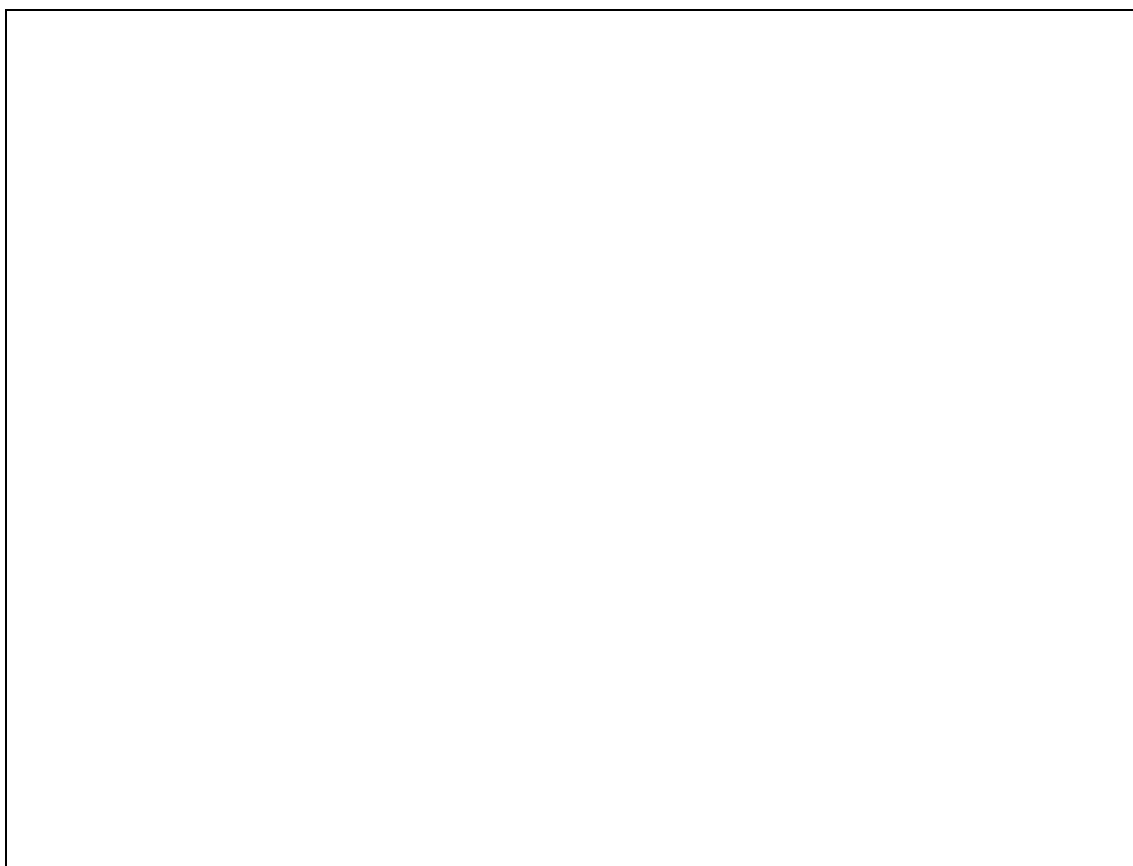
Comércio Cultura Institucional Social Turismo Vinho

SITUAÇÃO-PROBLEMA 3:

Em diversas circunstâncias, observa-se falta de cooperação, de articulação e de concertação de estratégias vantajosas entre as entidades formadoras e entre estas e as entidades empregadoras.

3.1. No ponto de vista do grupo, este problema é relevante? Como é que as entidades empregadoras vêem as entidades formadoras e a formação oferecida (?) — e vice-versa. Em que medida há uma correspondência/convergência entre umas e outras?

3.2. No caso de ser relevante, quais são as estratégias possíveis de superação (por quem, como, quando, onde...)? Qual o papel do POPH?



Indicações cénicas [apenas para os moderadores]

A. Gerais

1. Recolher argumentos para a justificação da relevância (ou não) da situação-problema;
2. As situações-problema devem ser analisadas à luz das teorias disponíveis e, sobretudo, à luz das experiências sucedidas existentes na região e protagonizadas por alguns dos actores presentes.

B. Específicas

Situação-problema 1:

1. Deve ser analisada numa dupla componente: a região do Douro e a fileira.
2. Representações sociais...

Situação-problema 2:

1. Deve ser analisado apenas na fileira respectiva.
2. A formação que está no CNQ é suficiente? É necessária outra, quer inicial quer dos activos?

Situação-problema 3:

1. Deve ser analisado numa dupla componente: a região do Douro e a fileira.
2. “Alimentos” possíveis da discussão:
 - Quais são as lógicas que presidem à oferta de formação? Quais são as lógicas que presidem à procura (por parte dos indivíduos e

das empresas)? Quais são os impactos da formação realizada sobre as empresas e sobre os indivíduos?

— A estrutura dos empregos não se adequa à estrutura da produção de qualificações, designadamente de nível intermédio e em algumas fileiras.

— Os técnicos intermédios não são reconhecidos como necessários pela estrutura produtiva (e.g., vinho); são necessários mas os empregos tendem a inexistir (e.g., turismo); exercem funções de nível superior ou são substituídos por qualificações mais elevadas (e.g., vinho).

— A oferta de educação e formação inicial (CP, CEF, cursos de Aprendizagem, CET...) não resulta de uma estratégia concertada (sobreposições, omissões, ausência de aproveitamento de sinergias).

— Debilidade da articulação horizontal e vertical.

— A oferta educativa/formativa da região é constituída através da lógica da soma das partes.

— O ensino profissional nas escolas secundárias tende a esvaziar as escolas profissionais e a “cavar” a desvalorização deste tipo de formação.

— A gestão em rede está longe do desenvolvimento desejável (caso da gestão dos equipamentos culturais; caso da oferta formativa/qualificação profissional; caso da potenciação de sinergias entre estruturas/actividades complementares, por exemplo, caso do vinha, vinho, hotelaria, restauração, animação sociocultural...)

— A matriz cultural, social e empresarial da acção é a da metáfora do “quintal”.

— A rede de educação e formação instalada é mais determinada pela oferta (instalações, equipamentos, formadores, pessoal...) do que pelas necessidades da procura empresarial/social.

— Coexistem lógicas diversificadas de construção da oferta: i) nichos de especialização, ii) máximo alargamento da oferta.

- Há falta de “gente”, sejam clientes para a oferta instalada no alojamento e restauração, sejam alunos, formandos ou aprendentes: problema das condições de atracção, vias de acesso, divulgação das mais-valias?
- A informação/divulgação sobre as potencialidades/ singularidades do Douro é escassamente assegurada.
- Formação pode contribuir para agravar o problema da desertificação no Douro, uma vez que a maioria dos diplomados da formação inicial sai da região.
- O papel do POPH.

GUIÃO DOS GRUPOS DE DISCUSSÃO FOCALIZADA

Objectivo principal: identificar problemas relacionados com o emprego e a formação e encontrar as soluções desejáveis e possíveis, de modo a fundamentar a dimensão proposicional do Relatório Final.

1. [Da rede formativa instalada:] **A rede formativa instalada é capaz de suprir as necessidades de formação? Em que áreas e a que níveis?**
[Exemplos de necessidades: (i) reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais, (ii) formação de activos, (iii) alfabetização, (iv) ...]
2. [Mobilização para a formação (de empresários e de activos em geral)]
 - 2.1. [Problema:] A incapacidade de mobilizar para a formação públicos tradicionalmente afastados, por exemplo, empresários e outros activos.
 - 2.2. [Hipóteses:]
 - 2.2.1. A oferta não se adequa às reais necessidades e interesses dos potenciais candidatos.
 - 2.2.2. São pessoas *não mobilizáveis*, isto é, valorizam tão pouco a formação que não vêm nela qualquer fonte de vantagem.
 - 2.2.3. Com mais informação resolve-se uma grande parte do problema.
 - 2.3. [Estratégias de superação do problema:] **Como se pode mobilizar para a formação os públicos tradicionalmente afastados, empresários e activos em geral?**
3. [Concertação regional da formação:]
 - 3.1. [Problema:] A oferta formativa não é concertada, havendo, por isso, sobreposições, omissões... Agravam o problema, por exemplo, (i) a diversificação (em alguns casos, deve dizer-se descaracterização) da oferta de algumas escolas, numa estratégia “agressiva” de “ataque” ao mercado, e (ii) a presença, na região, de um conjunto significativo de empresas de formação, especializadas e desterritorializadas, sem qualquer preocupação de ajustamento regional.
 - 3.2. [Hipóteses:]

3.2.1. É uma questão cultural: é a lógica do “quintal” aplicada ao mercado da formação.

3.2.2. Não há gente, por isso, não há também potenciais candidatos.

3.3. [Estratégias de superação do problema:] **A concertação regional da formação é possível? De que forma(s)?**

4. **O que deve merecer reformulação na oferta formativa existente?**

[Exemplos: (i) metodologias de formação, (ii) coordenação da rede, (iii) oferta de informação, orientação e aconselhamento, (iv) reforço da promoção de competências transversais (saber-ser, saber-estar).]

5. **O que gostaria(m) de alterar no Catálogo Nacional de Qualificações?**

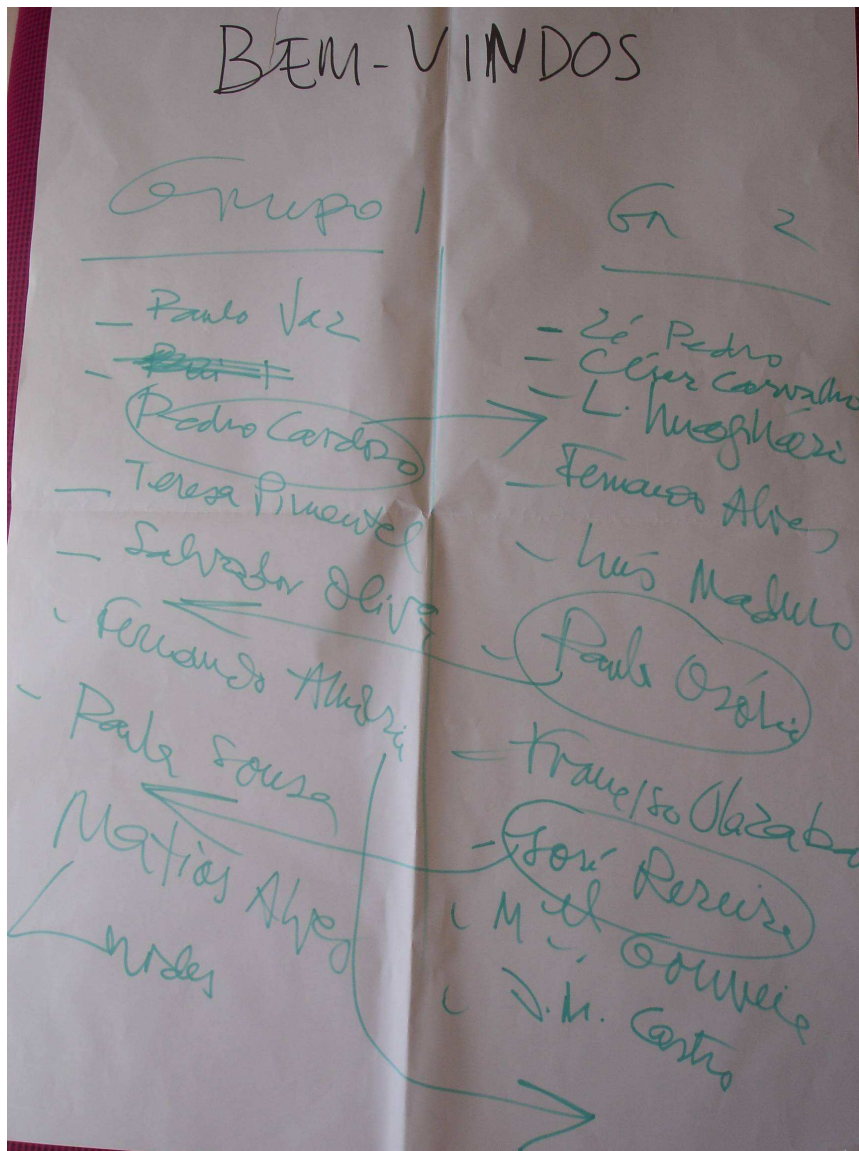
[Refocalização da pergunta: (i) quer a nível global (da estrutura e da concepção, por exemplo) quer específico (algum perfil profissional em particular); (ii) as entidades têm autonomia na construção do currículo?]

6. **O que gostaria(m) de alterar nos instrumentos de financiamento (e.g., POPH)?**

ANEXO V

JORNADAS SOBRE EMPREGO E FORMAÇÃO: MEMÓRIAS FOTOGRAFADAS

0. Presenças [incompleto]



Grupo 1	Grupo 2
Francisco Olazabal	César Carvalho
José Matias Alves	Fernando Alves
José Pereira	José Manuel Castro
Lurdes Cunha	José Pedro Amorim
Paula Sousa	Luís Imaginário
Paulo Osório	Luís Maduro
Paulo Vaz	Manuel Gouveia
Salvador Oliveira	Pedro Cardoso
Teresa Pimentel	...
...	

Situación - problema 1

- Diferenciadamente relevante

- jóvenes ≠ adultos

↓
Formación en
contexto real de trabajo

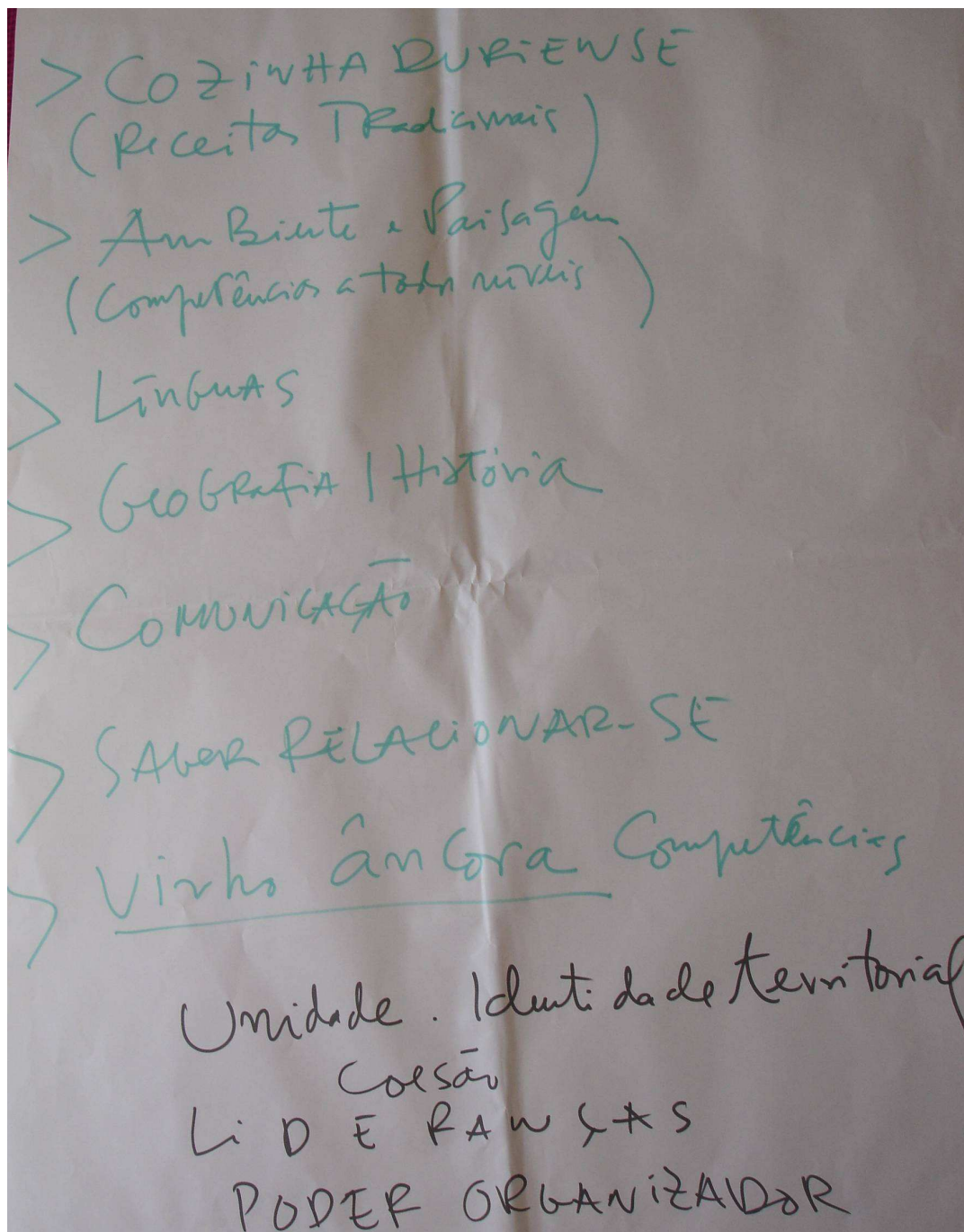
→ cursos de papel e lapis
(entidades privadas)

- plano ^{REFORCP} estratégico de comunidades (estructura regional)
- visibilidad de las formación
- OEP de los jóvenes

Grupo 2

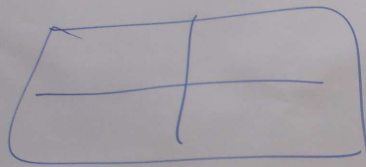
2. Situação-problema 2

Há competências fundamentais que os candidatos ao emprego e os activos, de uma forma geral, não possuem, sejam as competências pessoais e sociais (saber-ser, saber-estar, saber-relacionar-se) sejam as competências técnicas (saber-fazer).



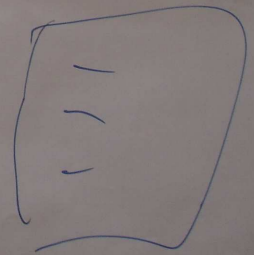
Grupo 1

Situación - problema 2



objetivos de ~~acorde~~

Superación: jóvenes | adultos
familia FCR | familia FCR



Grupo 2

3. Situação-problema 3

Em diversas circunstâncias, observa-se falta de cooperação, de articulação e de concertação de estratégias vantajosas entre as entidades formadoras e entre estas e as entidades empregadoras.

1. Há Bons Exemplos
Cooperação
2. Validação Of Formação
3. Rede
4. Orientação E Coler, Vocacional, Profiss.
5. Formação Activos.
Objectos
- vendas
- Costura
- planaria
- capachinhos
- Culinária Esp.
Especializ.
6. Mediatização
7. Base . transportes. Linhas. mapas.
Polícia, GNR.
8. Financiamento - + Adequação
- Certificação (Mozambique)

Grupo 1

