

A EXPERIÊNCIA DA DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRABALHO E EMPREGO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL*

*Ka Hung Shuen***

FUNDO HISTÓRICO

A criação do primeiro centro de formação profissional de Macau remonta a Fevereiro de 1985, sob a tutela administrativa da então Secretaria-Adjunta para a Educação e Juventude. Ainda nesse ano, o Território apresentou a sua proposta de participação como membro efectivo na Organização Internacional Promotora de Formação Profissional e fez-se representar pela primeira vez nos campeonatos das Olimpíadas do Trabalho. O Centro de Formação Profissional de Mong-Há, uma outra instituição na dependência do Secretário-Adjunto para a Educação e Juventude, foi criada em 1989. Porém, devido às transformações registadas na estrutura da mão-de-obra da sociedade e do mercado de trabalho, a Administração resolveu atribuir à Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego (DSTE) a gestão da tutela desses centros de formação, o que aconteceu em 1992. No seguimento dessa alteração política, as acções de formação do sector secundário da economia ficaram beneficiadas por serem agora consideradas prioritárias com esta mudança. Em 1999, a DSTE abriu dois novos centros de formação profissional e, sendo um deles para a formação de aprendizes, a DSTE instituiu também um curso obedecendo a um regime cruzado de formação teórica com estágio para aprendizes desse estabelecimento. Saliente-se que todas as acções de formação profissional da DSTE se caracterizam pela sua gratuidade e também pela diversidade para elas conseguida em poucos anos no que respeita ao rápido desenvolvimento do número de modalidades dessas acções, suas formas e regimes, contribuindo para que se tenha tornado numa das matérias de maior importância na definição das Linhas de Acção Governativa do Governo de Macau.

* Comunicação apresentada no Seminário «Macau — Uma Administração para o Futuro» organizado pelos SAEP e Universidade de Língua e Cultura de Beijing, em Beijing, em 4 de Maio de 1999.

** Director dos Serviços de Trabalho e Emprego.

O CONCEITO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Do lado tradicional do conceito, cabe aos estabelecimentos de ensino a função produtora de técnicos qualificados, através do desenvolvimento de acções de formação profissional qualificados em conhecimentos e técnicas básicos, enquanto que o mercado de trabalho os absorve e emprega. Mas, sob o efeito impulsionador da ciência e tecnologia modernas associado ao sistema sócio-económico e cultural dos dias de hoje, a formação profissional tem sido libertada da estreiteza de uma função intermediária, entre o ensino e o trabalho, e encaminha-se em direcção a novos projectos de desenvolvimento.

As mudanças impostas pela transformação tecnológica, pelo desenvolvimento desenfreado dos sectores económico e industrial, e pelo sistemático melhoramento da qualidade da vida humana, tornam impossível a alguns sectores de actividade, considerados mais antigos, acompanharem esta evolução a caminho da modernidade. A eles sucedem os ramos de actividades baseadas no emprego de novos recursos, e de novas e mais sofisticadas tecnologias de produção, o que vem tornar insusceptíveis as práticas de ensino que têm sido utilizadas até então. No passado, à formação recebida segue-se o começo imediato do trabalho na sociedade, sendo esse o ofício que se leva até à aposentação. Verifica-se nos dias de hoje, contudo, uma necessidade muito mais frequente de mudança de postos de trabalho e de aperfeiçoamento dos conhecimentos como resposta às exigências da sociedade, pelo que se revela mais necessária uma formação baseada em novas tecnologias produtivas e recursos em consonância com a natureza do trabalho. Essa situação leva a que algumas indústrias tenham que formar num limitado espaço de tempo trabalhadores de diversas áreas para tarefas diferentes, constituindo esse cenário, pela sua seriedade, uma questão de enorme importância para os países em desenvolvimento. Como consequência directa, gerou-se um novo regime de formação que é a realização de tais acções formativas pelos países modernos com a disponibilização por eles de uma mão-de-obra qualificada por eles.

PELA PERSPECTIVA DO GOVERNO UM REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DEVE:

- a)* Proporcionar, em qualquer momento, indivíduos com a necessária formação para corresponder aos objectivos delineados pela política económica da Administração;
- b)* Proporcionar aos responsáveis pela elaboração de políticas governamentais todas as informações sobre as necessidades em recurso humanos por forma a que possam delinear as estratégias da política de formação;
- c)* Proporcionar à Administração a estrutura e o enquadramento necessários ao estabelecimento de um regime de avaliação e certificação;
- d)* Aumentar a eficiência num reduzido período de formação.

PELA PERSPECTIVA DO EMPREGADOR UM REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DEVE:

- a) Proporcionar indivíduos com a formação adequada aos objectivos e necessidades das empresas em geral;
- b) Proporcionar as informações sobre as necessidades internas em recursos humanos das empresas e indústrias;
- c) Proporcionar um eficaz enquadramento e estrutura para o plano de formação;
- d) Aumentar a eficiência num reduzido período de formação.

DA PERSPECTIVA DO TRABALHADOR UM REGIME DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DEVE:

- a) Proporcionar o reconhecimento efectivo da sua capacidade técnica;
- b) Permitir a livre escolha da profissão;
- c) Permitir o desenvolvimento das capacidades e interesses individuais;
- d) Conduzir ao auto-melhoramento (o que significa, o aumento dos rendimentos, a promoção profissional, a satisfação profissional e a potenciação do trabalho);
- e) Optimizar os resultados num reduzido período de formação.

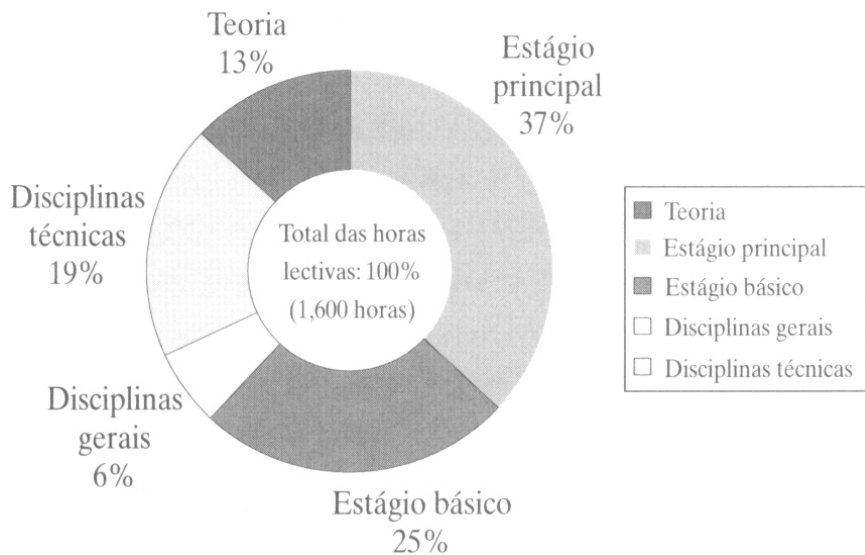
AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO DA DSTE

As acções de formação realizadas pela DSTE podem ser divididas em três agrupamentos principais:

1. CURSOS DE FORMAÇÃO PRÉ-OCUPACIONAL DE UM OU DOIS ANOS

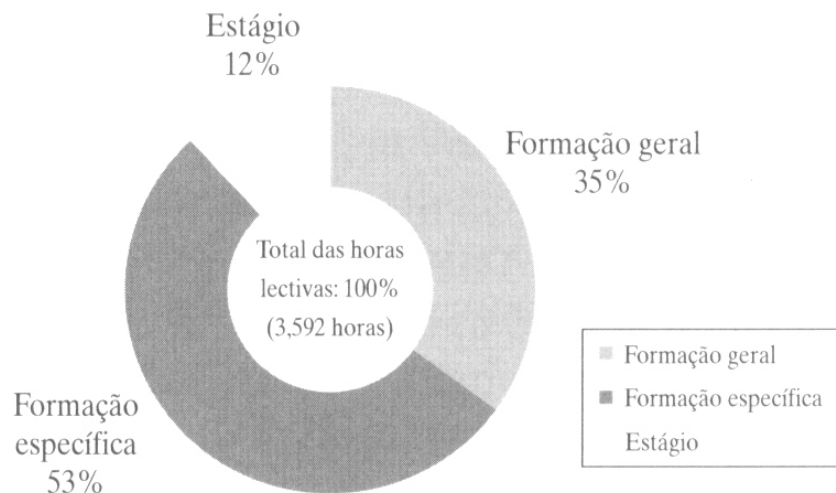
Esta acção de formação tem por objectivo assegurar aos jovens as técnicas necessárias para o desempenho do primeiro emprego antes da sua entrada no mercado de trabalho. Os instruendos desta acção de formação têm direito a um subsídio mensal para as despesas diárias, no montante de duas mil patacas, assim como seguro contra acidente de trabalho e farda. A entrada para esta acção de formação é precedida de uma avaliação documental, entrevista e teste de condições físicas do candidato.

O curso pré-ocupacional de um ano consiste numa formação teórica de dez meses realizada em centro de formação profissional acompanhada de um estágio de dois meses numa empresa de actividade relacionada. Aos candidatos é exigido, como condição mínima, o ensino primário e a idade a partir dos 16 anos. Essas acções de formação, que permitem o instruendo tornar-se em operário qualificado, abrangem as áreas da instalação electrodoméstica, mecânica, carpintaria, reparação de automóvel, refrigeração, bate-chapas e pintura de automóveis. O gráfico 1 mostra a estrutura comparativa do curso.



O curso pré-ocupacional de dois anos, também designado por curso de aprendizes, caracteriza-se pela realização cruzada do ensino teórico e prático, respectivamente em centro de formação profissional e numa empresa de actividade relacionada. Os instruendos devem ter o ensino secundário geral e a idade compreendida entre os 14 e 24 anos. Esta formação abrange três áreas, designadamente, a electromecânica, electrónica e telecomunicações, a instalação electrodoméstica, e a electromecânica de automóvel. Depois da formação, os instruendos consideram-se operários qualificados superiores, e obtêm as habilitações correspondentes ao ensino secundário unificado. O gráfico 2 mostra a estrutura comparativa do curso.

Gráfico 2



2. CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

Essas acções de formação profissional, que têm por objectivo o aperfeiçoamento da qualidade da população activa existente, dirigem-se a trabalhadores de determinados sectores de actividade, sendo todas elas realizadas à noite por forma a facilitar o horário laboral dos instruendos que trabalham na parte da manhã. As áreas de formação abrangem a electrónica, orçamento do custo de empreitadas, contabilidade, mediação imobiliária, certificação e venda de jóias, desenho por computador, reparação de equipamentos audiovisuais, instalação electrodoméstica, gestão de estaleiros de obras, reparação de automóveis, e outras.

3. CURSOS DE RECONVERSÃO E DE MUDANÇA PROFISSIONAL

Nestas acções de formação estão incluídas duas componentes, designadamente as de reconversão profissional, dirigida a trabalhadores dos sectores de actividade já desaparecidos ou em extinção, e as de mudança profissional que se dirigem à população actualmente desempregada. Ambas as modalidades oferecem formação nas áreas do serviço de *pager*, técnicas de bate-chapas para automóveis, automação, electrónica, serviços de segurança, gestão comercial, mediação imobiliária, assim como de empregada doméstica, jóquei, cavalaria, e guarda de segurança, entre outras.

AS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO PELA DSTE DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO:

a) INQUÉRITO REFORÇADO SOBRE AS NECESSIDADES DE PROFISSIONALIZAÇÃO

Ao longo de várias décadas, o mercado laboral tem-se confrontado com uma situação desequilibrada de oferta e procura responsável pela falta de um estudo de longo prazo sobre o mercado de mão-de-obra. Em face da situação económica degradante desses anos, esses estudos acompanhados dos necessários dados estatísticos revelam-se ainda mais prementes. Contudo, as informações disponíveis neste momento apenas se limitam às necessidades imediatas, ou então de curto prazo, ressaltando-se a falta de um estudo periódico e sistemático do mercado de trabalho numa perspectiva abrangente de longo prazo. Na ausência de um estudo qualitativo e quantitativo articulado sobre as diversas necessidades nesse aspecto, as actividades de formação podem ser irracionais e arriscadas. Deste modo, a Direcção dos Serviços de Estatística e Censos em colaboração com a DSTE iniciaram já um processo de recolha periódica e sistemática de dados respeitantes à situação do mercado laboral para efeitos de estudo. Por outro lado, sempre que os centros de formação profissional da DSTE realizem acções de formação, tanto dos cursos existentes como dos novos, o trabalho é precedido de um estudo e apreciação das reais necessidades do mercado, com base na recolha permanente das informações sobre as grandes linhas de força da procura e oferta no mercado, as quais serão posteriormente analisadas em relatório.

b) OS APOIOS DO SECTOR EMPRESARIAL

Se, para alguns, os empresários estão pouco empenhados no apoio à realização de acções de formação, é também indesmentível o seu interesse nesse aspecto. Como é claro, sendo a esmagadora maioria dos investimentos em Macau de origem externa, e na ausência de um sentimento afectivo por este território, dificilmente irão empregar qualquer capital na formação de mão-de-obra. Neste contexto, o que os preocu-

pa mais é a sua responsabilidade na produção em detrimento da gestão produtiva, pelo que será impossível exigir deles uma actuação empenhada no apoio e desenvolvimento de recursos humanos. A DSTE está neste momento a trabalhar no sentido de recomendar os instruendos saídos dos centros de formação profissional às entidades patronais das diversas empresas, reforçando a sua confiança neles. Além disso, a DSTE organiza em colaboração com algumas entidades empresariais projectos de formação cruzada, com a realização de aulas nos centros de formação profissional e estágios nas empresas de actividade relacionada, como forma de aumentar a confiança dos empresários nos instruendos, incrementando o seu apoio no desenvolvimento dessas actividades em consonância com as necessidades do mercado.

c) RESOLUÇÃO DE OBSTÁCULOS ECONÓMICOS

O sector empresarial de Macau é constituído fundamentalmente por empresas de pequena ou média dimensão, com uma aplicação relativamente reduzida de capital. Partindo de uma avaliação dos custos e de rendimentos, traduzida na quantificação da necessidade de profissionais, de instalações físicas e do investimento em equipamentos, bem como de monitores de formação, as empresas acabam por considerar pouco rentável o investimento na formação de recursos humanos. Por isso, a DSTE tem patrocinado os organismos na realização de cursos de formação aos seus trabalhadores sempre que essas acções fossem de encontro às necessidades do mercado daquele momento, proporcionando, para o efeito, os apoios financeiros para as suas despesas com os monitores, instalações, equipamentos e outros aspectos.

d) RESOLUÇÃO DE OBSTÁCULOS TÉCNICOS

A formação profissional enquadrada num regime pedagógico apenas experimentou um maior desenvolvimento nestes anos recentes. Os condicionalismos específicos da demografia e geografia de Macau, nos quais se radicam as deficiências inatas da formação profissional deste território, vêm tornar ainda mais difícil o recrutamento de monitores com larga experiência e domínio das técnicas sofisticadas. Na resolução desse problema de insuficiência de monitores recorre-se, como é claro, ao recrutamento exterior, devendo contudo salientar a esse respeito os problemas linguísticos e as divergências contextuais quando se trata do recrutamento de monitores dentro das fronteiras da China. O recrutamento de monitores ao território de Hong Kong depara-se, por seu lado, com as enormes diferenças salariais o que vem reduzir os atractivos para a vinda de monitores a Macau. Deste modo, a DSTE tem-se empenhado em proporcionar aos actuais monitores disponíveis uma formação periódica com estágio de curta duração realizado em organismos próprios por forma a que possam dispor de conhecimentos profissionais mais recentes em determinada área.

e) MAIOR EMPENHAMENTO EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PARA RECONVERSÃO PROFISSIONAL

A dificuldade confrontada pela população desempregada na mudança de emprego prende-se, sobretudo, com as consequências da vasteza do processo de reconversão económica, designadamente no que se refere às exigências tecnológicas na produção. Se os trabalhadores na situação de desemprego se mantiveram apenas na execução de tarefas produtivas com baixa tecnicidade, e com a agravante do seu nível inferior de ensino, então, seja qual for a formação a eles proporcionada, será difícil a sua adequação às novas tecnologias empregues nas actuais indústrias produtivas.

A situação em Macau é, contudo, mais animadora visto que, em-bora parte da população desempregada se confronte com dificuldades nas capacidades individuais na procura do emprego, já quando se trata de mudança do ramo de actividade as dificuldades têm sido menores. O problema fundamental com que se depara, neste momento, reside na mudança agora para o ramo da manufactura dos trabalhadores de maior idade anteriormente pertencentes ao sector dos serviços. De uma forma geral, havendo uma formação própria e específica que confira a capacidade laboral técnica, acrescida de um acompanhamento psicológico durante o processo, será possível a mudança do ramo de actividade.

O desemprego tem muitas vezes origem na conjuntura económica, e não obstante estar ainda por confirmar o resultado dessas acções de formação para mudança de emprego, a sua realização revela-se necessária. Refira-se que a DSTE tem organizado diversas acções com direito ao recebimento de um subsídio mensal pelos instruendos. Esta medida tem enormes vantagens visto que, além de permitir alistar a população desempregada nos diversos cursos de formação profissional, contribui, de certo modo, para cobrir as despesas de subsistência diária desses desempregados, proporcionando-lhes um sustento espiritual e um reforço da sua capacidade competitiva, assim como equilibrar e reajustar a procura e a oferta de mão-de-obra no mercado laboral para uma maior estabilidade social.

f) A NECESSIDADE DE PROFISSIONALIZAÇÃO NA SOCIEDADE

O Governo de Macau resolveu criar em 1996 a Comissão para a Certificação da Qualidade Profissional, organismo incumbido de estabelecer por meio da regulamentação legislativa as formas de certificação para as diversas capacidades profissionais, confirmando deste modo a necessidade da profissionalização. Refira-se, por exemplo, que os trabalhos de instalação electrodoméstica devem ser executados por indivíduos qualificados com a respectiva capacidade profissional para que as suas obras possam estar conformes às normas definidas. Por isso, a definição da respectiva hierarquia profissionalizante constitui uma das principais tendências do desenvolvimento das acções de formação profissional.

g) CURSO PREPARATÓRIO PARA FORMAÇÃO DE APRENDIZES

A escolaridade gratuita de dez anos em Macau começou apenas no ano de 1998 sendo, por isso, que a responsabilidade da formação dos alunos que outrora não frequentaram a escola foi transferida para o projecto do curso preparatório à formação de aprendizes. Este projecto tem como objectivo permitir aqueles alunos obter, após esse curso, o nível de ensino preparatório ou de secundário geral por forma a estabelecer a articulação directa para a entrada desse grupo de alunos nas acções de formação profissional, assim como no mercado laboral, sem provocar grandes problemas à sociedade.

CONCLUSÃO

Numa perspectiva globalizante, a formação profissional de Macau tem assistido durante esses dez anos a transformações de fundo, com os mais rápidos desenvolvimentos registados nesses quatro anos. Contudo, um melhor desenvolvimento nesse aspecto implica uma política económica de contornos bem definidos que venha afirmar as linhas de desenvolvimento do mercado de mão-de-obra deste Território. Por outro lado, será necessária a definição de uma política esclarecida e completa para a formação de recursos humanos, com uma clara delimitação das responsabilidades da Administração, do empregador e do trabalhador na sua implementação, o que implica o seguinte:

- 1) A definição de uma forma de avaliação simplificada e de custos reduzidos das necessidades de recursos humanos, em função da hierarquia técnica e profissional, nos diversos sectores de actividade de Macau;
- 2) Na implementação da política de formação profissional pela Administração, as entidades patronais e a parte laboral devem contribuir como parceiros sociais com os apoios e colaboração necessários;
- 3) O Governo deve investir na educação e em projectos de formação viradas para as novas indústrias tendo em consideração as necessidades actuais e futuras da sociedade.

Como os recursos humanos nas várias indústrias e sectores de actividade não permanecem constantes, ocorrem alterações nas suas necessidades de mão-de-obra em função da decadência ou prosperidade de cada sector. A definição de uma estratégia para os recursos humanos e sua formação está em larga medida dependente da capacidade dessa política de se aperceber e quantificar as modificações nessas necessidades da sociedade dando rápida resposta a elas. O mesmo é dizer que o regime deve ser flexível e responder às necessidades do desenvolvimento.