



OPINIÃO

**Manda quem pode!****ALBERTO CASTRO**

Diretor Científico MBA Internacional da Católica Porto

Qualquer diagnóstico sobre a competitividade, ou a falta dela, da economia portuguesa acaba, sempre, na qualificação das pessoas. Não obstante o que se investiu em educação, Portugal continua a apresentar níveis médios de escolaridade muito baixos, em especial quando subimos nos escalões etários. Os elevados níveis de desemprego nessas idades são tanto mais dramáticos quanto mais limitadas são as respectivas habilitações, tornando o regresso ao emprego uma miragem se não houver políticas desenhadas à medida do problema.

É certo que, para quem tem experiência, as habilitações escolares não são uma medida rigorosa das competências de que dispõe, fazendo sentido que as aptidões adquiridas ao longo da vida activa sejam certificadas: não apenas esses trabalhadores são mais produtivos do que, numa análise formal, seria de prever como esse processo é, também, uma forma de estimular a sua auto-estima. Em qualquer caso, tal disfarça mas não anula a limitação referida a qual se reflecte, não apenas em baixos níveis de produtividade, como na dificuldade das empresas em acompanharem o comboio da inovação para já não falar em comandar. O tema é consensual. As divergências surgem nas políticas.

Um dos equívocos nas políticas ditas de formação profissional resulta de uma leitura primária, mecânica, incapaz de entender a lógica de funcionamento das empresas. Pensam: se há muita gente com reduzida escolaridade e competências limitadas, é preciso dar-lhes formação. Nos melhores exemplos, auscultaram-se as empresas, envolveram-se as associações empresariais e desenharam-se uns programas para melhorar o desempenho do trabalhador e, por essa via, o da empresa. Noutros casos, porque havia incentivos, ofereceram-se programas que resultavam mais de preconceitos do que de carências reais. Os resultados não são animadores: milhões de euros depois, pouco mudou. E não mudou, não tanto pelos erros na concepção destes programas, mas por um equívoco de base: as limitações em habilitações e competências são transversais. Sobretudo nas PME, trabalhadores e empresários são, no que toca a níveis de educação, quase irmãos gémeos. Quem se abalança a ser empresário fá-lo em actividades e negócios que entenda e possa controlar. Como deve ser. A sofisticação tecnológica, organizacional ou de produto são complexidades que deixam muitos deles desconfortáveis. Tal como não compreendem a utilidade dessas actividades formativas que vêm como perturbando a rotina da empresa. A não ser que a concorrência imponha a evolução (ou morte), “business as usual” é como se sentem cómodos. Não admira, pois, que o investimento de horas e dinheiro em formação não produza resultados para a empresa, nem tenha reflexos na carreira dos empregados, criando-se um ciclo vicioso em que o trabalhador deixa de ter incentivo para se empenhar em processos formativos. Se quíssemos romper com o fado das baixas qualificações, haveria que começar não por baixo mas por cima, fazendo um esforço para melhorar as competências de gestão de muitos empresários de PME, desenhando programas à medida, quer das pessoas quer das empresas, envolvendo formadores experientados. Tudo isso custa dinheiro. ■