FormPRO

Relatório

O levantamento da linha de base em Viana 07/2011

GIZ-FormPRO
T 00244 222 391707, F 00244 222
338453, info@formpro-angola.org
www.formpro-angola.org

Responsável:
Adão Tavira Director Geral Adjunto para Formação Profissional (INEFOP)
Edda Grunwald Directora de Programa Formação Profissional para o Mercado de Trabalho (FormPRO)

giz

On behalf of
Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

COOPERAÇÃO
REPÚBLICA DE ANGOLA
REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA

MAPESS

INEFOP

RELATÓRIO

O LEVANTAMENTO DA LINHA DE BASE
EM VIANA
07/2011

PARA O PROJECTO FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO EM ANGOLA (FormPRO)

Elaborado por Hans-Peter Kreuchauf e Stefan Langer

Abreviaturas

ADPP	Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo
AECCOPA	Associação dos Empreiteiros de Construção Civil e Obras Públicas de Angola
AIA	Associação Industrial de Angola
BMZ	Ministério Federal de Cooperação Economicá e Desenvolvimento
CE	Centro de Empreendedorismo e Serviços Municipais do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
CEs	Centros de Emprego
CEFOJOR	Centro de Formação de Jornalistas
CENFFOR	Centro Nacional de Formação de Formadores de Angola
CENFOC	Centro de Formação de Construção Civil em Viana
CFP	Centro de Formação Profissional
CINFOTEC	Centro Integrado de Formação Tecnológica
CONICLE	Comissão Nacional de Inscrição e Classificação dos Projectistas e Empreiteiros de Obras Públicas, Industrias de Construção Civil e Fornecedores de Obras
DP	Desvio Padrão
FP	Formação Profissional
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
INEFOP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
MAPESS	Ministério de Administração Pública, Emprego e Segurança Social
PIV	Pólo Industrial de Viana
RH	Recursos Humanos
SARL	Sociedade Anónima de Represemtação Limitada

Conteúdo

Reconhecimento

Este estudo é o resultado da contribuição de várias pessoas e instituições, que de alguma forma tornaram possível a realização do Levantamento da Linha de Base. Em primeiro lugar, gostaríamos de agradecer todos os informantes e participantes dos workshops que representaram as instituições chave: O Ministério de Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS), o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), o Centro de Formação de Construção Civil em Viana (CENFOC), o Centro de Empreendedorismo e Serviços Municipais do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (CE) em Viana, o Centro Nacional de Formação de Formadores de Angola (CENFFOR), a Associação dos Empreiteiros de Construção Civil e Obras Públicas de Angola (AECCOPA) e a Associação Industrial de Angola (AIA).

Agradecemos também o Director do CENFOC, Sr. Anacleto Teixeira e a sua equipa pelo apoio organizacional e logístico, prestados no processo de preparação da missão e dos workshops, facilitando o levantamento em Luanda/Viana.

Nossos agradecimentos também se estendem à Sra. Edda Grunwald, Directora do Programa GIZ-FormPRO, pelo valioso *feedback* e recomendações para o conceito delineado do estudo.

Endereçamos um agradecimento especial ao grupo de entrevistadores[1], que participaram nas entrevistas. Eles merecem apreço pelo seu empenho e esforços prestados para a realização deste estudo.

A equipa de consultores[2] espera ter contribuído com este estudo de base para o desenvolvimento da formação profissional em Angola.

[1] A equipa de entrevistadores das instituições participantes estava composta por: Arcelinda Chingala, Guilhermina Samunda, Antonieta Fernandes, Ana Claudina e Silva, e Damião Sampaio do CENFOC; João Lourenço, Florinda Cuchimuila, Lúcia Deoculila, Eugénio Francisco e Manuel Narciso do CE e Hélio Ferreira da AIA

[2] A equipa de consultores estava composta por: Hans-Peter Kreuchauf, coordenador da equipa; Stefan Langer, consultor internacional. Amarildo Will Bento Tonet, consultor nacional, que também revisou o relatório em português e Adolfo Ferreira, consultor nacional.

Resumo Executivo

O Programa de Cooperação bilateral entre Angola e Alemanha para "Formação Profissional para o Mercado de Trabalho em Angola (FormPRO)" realizou um Levantamento da Linha de Base sobre a Formação Profissional (FP) em Viana/Angola, com o objetivo de buscar informações qualitativas e quantitativas para definir e concretizar acções do projecto. Um enfoque especial foi dado a avaliação da satisfação geral do sector da construção no município de Viana com relação aos formados nos Centros de Formação Profissional.

Com base nos dados obtidos, o FormPRO definirá acções de intervenção referentes aos perfis profissionais, programas de qualificação (com um enfoque nas questões de equidade entre os género), gestão de instituições de qualificação, qualificação de formadores, primeiras indicações para os centros de emprego (e o observatório), assim como, para o planeamento da Formação Profissional.

A metodologia para a realização do levantamento incluiu o desenvolvimento de um questionário, a criação de uma base de dados para processar dados, workshops, a aplicação do questionário e o processamento de dados.

Foram identificadas mas que 90 empresas do sector da construção a operar no município de Viana, das quais foram selecionadas 23[3], a fim de garantir que os dados, sejam representativos.

Um Workshop de integração com participação de representantes do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), Centro de Empreendedorismo e Serviços Municipais do Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (CE) em Viana, Centro Nacional de Formação de Construção Civil (CENFOC), Associação Industrial de Angola (AIA), Associação dos Empreiteiros de Construção Civil e Obras Públicas de Angola (AECOOPA) e Centro Nacional de Formação de Formadores de Angola (CENFFOR) foi realizado para garantir o envolvimento dos parceiros locais no processo, apresentação e treinamento da metodologia de entrevistas com aplicação dos questionários com dez multiplicadores (entrevistadores) e a discussão do compromisso de cada entidade no levantamento.

No final da segunda semana de entrevistas realizou-se um segundo workshop de *feedback* com o objectivo de informar, analisar o processo, os resultados das entrevistas, e a apresentação das conclusões e recomendações preliminares.

Em síntese a análise dos dados obtidos permitem fazer as seguintes conclusões:

- A experiência obtida com as entrevistas realizadas, foi altamente valida, não só para a recolha de informações que permitirão desenhar e implantar acções concretas do

[3] Destas duas foram entrevistadas fora do municipio de Viana, no centro da cidade de Luanda, atendendo que os responsaveis de Recursos Humanos, não trabalham em Viana. Mas as perguntas foram feitas com respeito ás actividades do estaleiro em Viana.

projecto. Contribuiu também para conhecer a realidade empresarial no sector da construção civil em Viana, entender o ponto de vista dos empresários, iniciar contactos com empresas e a aprendizagem do pessoal local;

- Em geral os empregados são qualificados nas empresas em que trabalham, noutras empresas ou através da experiencia profissional. Quase não se encontram formados do sistema FP;
- Há poucas mulheres empregadas no sector da construção e quase nenhumas nas áreas técnicas; elas normalmente são empregadas na administração e em serviços internos;
- A maioria das empresas não conhece CFPs e a FP como tal. Durante as entrevistas notou-se que por um lado, não existem vínculos nem cooperação entre a FP e o sector privado, as empresas têm pouca informação sobre CFPs, por outro, as empresas não fazem muitos esforços para entrar em contacto com os CFPs;
- Os estágios para os formados são quase nulos, mas há oportunidades não exploradas, pelo facto, das empresas não conhecerem os CFPs, nem terem informações sobre os cursos que são oferecidas, bem como da qualidade da formação;
- Estágios de formados são bem vistos por algumas empresas, no entanto, para realizar estágios é indispensável que as empresas conheçam todo o sistema de FP, os CFP, suas ofertas e qualidade;
- A planificação de RH das empresas, indica que há oportunidades de emprego no futuro em diferentes ocupações;
- As carências de competências são altas, particularmente as técnicas, mas também algumas competências humanas-sociais;
- As prioridades de reciclagem e formação continua têm uma importância na escala de média á alta. Os resultados da avaliação devem ser considerados na elaboração de currículos e programas de FP;
- Competências dos gerentes de nível medio são consideradas como importante e muito importante. CFPs podem aproveitar oportunidades de oferecerem cursos avançados e pagos pelas empresas;
- As empresas estão dispostas a contribuir para a FP;
- As empresas consideram haver pouca oferta de formados, este facto chama muita atenção, porque já foram treinados muitos jovens pelo sistema de FP. Provavelmente há pouca interacção entre CFPs, CE e empresas. O facto de não existir uma adequada divulgação dos CFPs e as empresas mostrarem pouco predispostas a contactarem os CFPs, tem resultado numa fraca articulação das necessidades de contratação de formados pelo sistema de FP;

- As ofertas de FP não correspondem com as necessidades e a demanda das empresas;
- As ocupações mais procuradas pelas empresas são as de pedreiro, electricista e carpinteiro. Estes dados coincidem com os do mercado de trabalho fornecidos pelo CE;
- Muitas empresas reclamam que os CFP não conhecem a realidade no mercado de trabalho e as necessidades de mão-de-obra das empresas;
- A satisfação geral das empresas com a FP não é muito alta, e a maior parte delas considera insatisfatório o papel que têm na FP, bem como as oportunidades de participarem no processo.

Com base nas informações obtidas, os consultores elaboraram recomendações para melhorar o sistema de formação profissional angolano.

1. Introdução

O projecto “Formação Profissional para o Mercado de Trabalho em Angola (FormPRO)” tem como objetivo: “Aumentar a qualidade e relevância das ofertas de qualificação e consultoria em sectores económicos selecionados – em especial no sector da construção civil.” A tónica das intervenções deverá centrar-se não só nas ofertas de formação profissional como também na orientação profissional e no emprego.

O FormPRO é um projecto bilateral entre Angola e Alemanha. A parte angolana é representada pelo Ministério de Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS) e o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP); do lado alemão o Ministério Federal de Cooperação Economicá e Desenvolvimento (BMZ) incumbiu a Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) da implementação do projecto.

O Programa de Cooperação bilateral angolano-alemão "FormPRO", em conjunto com diferentes organizações angolanas realizou um Levantamento da Linha de Base sobre a Formação Profissional em Angola, que visou avaliar a satisfação geral das empresas do sector da construção com os formados dos Centros de Formação Profissional. O “Levantamento da Linha de Base” foi realizado no Município de Viana, nos arredores do "Centro de Formação Profissional de Construção Civil (CENFOC)”

2. Objectivos do Levantamento da Linha de Base

Dentro das linhas de acção do projecto definiu-se quatro dimensões que orientaram os objetivos do Levantamento da Linha de Base, nomeadamente:

Dimensão 1:

Deve buscar informações qualitativas e quantitativas para definir e realizar acções do projecto. As áreas de acção são: perfis profissionais, programas de qualificação, gestão de instituições de qualificação, qualificação de formadores, primeiras indicações para os centros de emprego (e o observatório) assim como para o planeamento da formação profissional.

Dimensão 2:

Definir a linha de base para o monitoramento em relação ao indicador 1 do projecto. Este indicador focaliza à avaliação e a estimação das habilidades e capacidades dos formados dos programas de qualificação, avaliados por empresas do sector de construção civil na região dos centros de formação profissional. Além das experiências reais particulares das

empresas, também devem se considerar os preconceitos sobre as qualificações dos formandos na opinião dos empresários vizinhos de um CFP.

***Dimensão 3*:**

Clarificar em quais ocupações ou áreas de trabalho as mulheres são empregadas ou em quais podem ser empregadas no futuro.

Em relação a definição dos programas de qualificação para jovens e adultos deve se orientar a Matriz das Acções de Formação Inicial para Jovens e Qualificação de Adultos" e as indicações sobre a modularização (anexo 1). Esta matriz cria uma imagem futura de um sistema nacional de formação profissional com ligações com o sistema de educação geral. Actualmente, a maioria dos CFPs de construção civil na região de Luanda oferecem programas de qualificação dos níveis I e II, são poucos os centros que também oferecem programas do nível III o IV.

***Dimensão 4*:**

Desenvolver as capacidades (*Capacity Building*) dos parceiros do projecto. Para isto, representantes selecionados de instituições como AIA, AECCOPA, INEFOP, CENFOC e CE vão se integrar à equipe de consultores para realizar o estudo. Os consultores internacionais capacitarão os representantes selecionados na metodologia da análise da pesquisa de acção do projecto (como por exemplo, realizar uma entrevista, como introduzir dados num banco de dado, como analisar dados, etc.) e integrar-lhes nas actividades necessárias para efectuar o estudo, sempre que possível.

Além dos descritos nas quatro dimensões, os seguintes objectivos específicos deveriam ter sido alcançados no levantamento:

- Obter informações gerais sobre empresas do sector da construção;
- Identificar:
  - A disposição das empresas em contribuir para a FP (financeiramente e por outros meios).
  - As futuras oportunidades de emprego;
  - As oportunidades de emprego para as mulheres em ocupações técnicas;
- Avaliar:
  - As habilidades e conhecimentos dos formandos;
    As competências em falta e necessárias, a fim de atender às necessidades das empresas;
  - O desempenho dos formados no mercado de trabalho;
  - O desempenho de encarregados e ou supervisores no mercado de trabalho;
  - A satisfação dos empregadores com o sistema de FP;

Os resultados do Levantamento da Linha de Base, devem contribuir com conclusões e recomendações gerais sobre como desenvolver o sistema de FP, por exemplo: programas de treinamento, gestão de formação profissional, qualificação dos formadores necessários, e as previsões gerais sobre as necessidades futuras de emprego e oportunidades de trabalho no sector da construção.

3. Referências do sistema de Formação Profissional

Como importantes referências do sistema de Formação Profissional, devem ser consideradas:

- Matriz das Acções de Formação Inicial para Jovens e Qualificação de Adultos
- Classificador de Profissões de Angola

3.1 Matriz das Acções de Formação para Jovens e Qualificação de Adultos

A "Matriz" (anexo 1), descreve as acções e modalidades de Formação e Qualificação de Jovens e Adultos, grupos-alvo, entrada, saída e condições de níveis de qualificação da formação profissional em Angola. Está apresentada em quatro acções/modalidades:

- As Acções de Formação Inicial para Jovens e Qualificação de Adultos
- As Modalidades dos cursos de Formação Inicial/Aprendizagem
- A Formação de Jovens e Adultos
- As Modalidades dos Cursos de Capacitação/Qualificação de Adultos Activos

Os programas podem ter equivalência ao ensino geral ou não, dependendo dos níveis de ingresso exigidos e da duração. O currículo inclui a educação geral (Formação Geral), técnico de educação (Formação Técnica) e prática (Formação Prática). Para o Levantamento da Linha de Base foram relevantes os Níveis de Qualificação I e III.

3.2 Classificação das ocupações em Angola

As ocupações em Angola estão classificadas no documento "Classificador de Profissões de Angola". Todas as ocupações existentes em diferentes sectores econômicos estão codificadas, tituladas e descritas. A descrição inclui o perfil geral, as principais tarefas e funções da ocupação. Trabalhadores que passam por formação profissional devem adquirir habilidades e conhecimentos relevantes para serem capazes de executar as funções relacionadas com as suas ocupações.

Porém há necessidade de revisar os perfis ocupaçionais adaptando-os aos requisitos estabelecidos pelas empresas do sector da construção civil. A informação recolhida das

entrevistas, no que diz respeito as competências humanas e sociais, e técnicas deve servir como ponto de partida para a adaptação dos currículos.

4. Metodologia usada na condução do Levantamento da Linha de Base

4.1 Processo para realização do Levantamento da Linha de Base

Para a condução do Levantamento da Linha de Base, foram relevantes os seguintes passos[4]:

- ✓ Desenvolvimento do questionário;
- ✓ Análise das informações sobre o mercado de trabalho;
- ✓ Desenvolvimento de uma base de dados das empresas a operar em Viana;
- ✓ Desenvolvimento de uma base de dados para processar os dados;
- ✓ Workshop de integração, para esclarecer questões em aberto com a equipa local, introduzir a filosofia do questionário e fazer os ajustes finais;
- ✓ Treinamento do pessoal local, em técnicas de condução de entrevistas e utilização do questionário;
- ✓ Aplicação piloto do questionário e avaliação do processo;
- ✓ Revisão do questionário e ajustes necessários;
- ✓ Realização de entrevistas;
- ✓ Processamento de dados usando a base de dados;
- ✓ Avaliação dos resultados pelos parceiros angolanos e reflexão das lições aprendidas – Workshop de *feedback*;
- ✓ Elaboração do relatório final;
- ✓ Divulgação do relatório com seus resultados e recomendações.

4.2 Selecção do sector e das ocupações para o Levantamento

O sector da construção, desempenha um papel preponderante para o emprego em Angola, constituindo-se uma alta prioridade para a FP. Por isso, FormPRO estabeleceu contactos com este sector, a fim de realizar o levantamento.

Como o sector da construção inclui muitas ocupações, foram selecionadas aquelas, cujo sistema de formação profissional oferece treinamentos, nomeadamente: (i) Pedreiro; (ii) Ladrilhador; (iii) Canalizador; (iv) Carpinteiro; (v) Serralheiro e (vi) Eletricista. A seleção das ocupações teve também como base ás informações sobre o mercado de trabalho, fornecidas pelo CE de Viana (veja capítulo 5).

[4] A ordem dos passos pode ser mudada ao serem aplicadis em outros levantamentos.

No entanto, durante as entrevistas notou-se que poucas empresas empregam pessoas formadas pelos Centros de Formação Profissional. Por esta razão, perguntas especificas referentes às diferentes ocupações, foram substituídas por uma avaliação do desempenho dos empregados em termos gerais.

4.3 Questionários

Para recolha de informações, os consultores internacionais desenvolveram um questionário com questões relevantes para os objectivos do estudo. O questionário (ver anexo 3) foi, traduzido para português, revisado e adaptado conforme os resultados da discussão durante o workshop inicial. As empresas receberam uma cópia do questionário no início das entrevistas[5].

4.4 Selecção das empresas

A selecção das empresas participantes do estudo, constituiu um dos principais desafios da equipa, fundamentalmente porque não existia uma lista ou directório, devidamente organizado das empresas do sector de construção a operar em Viana.

Os consultores receberam do Pólo Industrial de Viana, CENFOC, Ministério do Urbanismo e Construção, Comissão Nacional de Inscrição e Classificação dos Projectistas de Obras Públicas, Empreiteiros de Obras Públicas, Industriais de Construção Civil e Fornecedores de Obras (CONICLE) e AIA, diferentes listas com dados duplicados de empresas. Por isso, compilaram as informações destas diferentes listas, consultaram a internet, páginas amarelas (lista telefónica) e deslocaram-se pessoalmente a algumas empresas para manter contacto com elas.

Com toda esta informação foi criada uma lista com mais de 90 empresas (ver anexo 5).

Os contactos com as empresas foram feitos fundamentalmente via telefone e por e-mail, com objectivo de as convidar, sensibilizar sobre a importância do estudo e seus objectos, bem como motiva-las a participar das entrevistas (ver modelo de carta no anexo 4).

O processo de selecção provou ser extremamente difícil, pelos seguintes motivos: (i) os endereços e números de telefone de muitas empresas já não existiam; (ii) fraco compromisso por parte das empresas, ou seja, entrevistas previamente marcadas foram canceladas por diferentes razões; (iii) a indicação de pessoas menos apropriadas para prestarem as informações necessárias.

As empresas foram contactadas durante 13 dias, tendo sido possível interagir com 40 delas, e entrevistar 23 (ver anexo 6).

4.5 Workshops

[5] Durante o processo se decidiu mandar o questionário já antes da entrevista via e-mail ás empresas.

4.5.1 Workshop de integração

Nos dias 18 e 19 de Julho, realizou-se o primeiro workshop, que visou a integração dos parceiros locais. Participaram representantes do INEFOP, CE, CENFOC, AIA, AECOOPA e CENFFOR. Durante os dois dias, foram abordadas as seguintes questões (ver agenda no anexo 7): (i) objectivos do workshop; (ii) questionário do levantamento; (iii) introdução à metodologia de entrevistas; (iv) e a discussão do compromisso de cada entidade no processo. No final todos os representantes, reconheceram a importância, e manifestaram seu apoio ao levantamento.

4.5.2 Workshop de *feedback*

Foi realizado no final da segunda semana de entrevistas, e contou com os mesmos participantes do workshop de integração. Teve como objectivos:

- Prestar informação sobre o processo de levantamento;
- Analisar o processo (trabalhos em grupos);
- Apresentar as conclusões e recomendações preliminares..

De referir que os trabalhos em grupos, contribuíram para uma melhor compreensão da metodologia de entrevistas e do questionário.

Foram também discutidos os procedimentos a ter em conta durante a terceira semana de entrevistas, tendo em conta a ausência do coordenador internacional. Analisou-se o número de empresas á serem entrevistadas e os entrevistadores locais disponíveis.

4.6 Treinamento do pessoal local

No segundo dia do workshop de integração, dez multiplicadores, representando as diferentes instituições foram treinados na metodologia de entrevistas (critérios para uma boa entrevista e simulação), e aplicação do questionário. Com as competências adquiridas e a participação nas entrevistas piloto, os multiplicadores estão capacitados para conduzirem futuras entrevistas.

4.7 Processamento de dados

Para avaliar os dados recebidos foi criada uma base de dados electrónica em excel, baseada nas questões constantes do questionário estandardizado. Para garantir a qualidade das informações obtidas durante as entrevistas, foram compostas equipas com um mínimo de três pessoas, em que uma pessoa conduzia as entrevistas, duas outras tomavam notas[6].

As informações consideradas importantes, que não entraram no questionário estandardizado foram anotadas para a avaliação e formulação de conclusões. Os dados

[6] Esta composição podia ser usada em quase todas as entrevistas.

obtidos foram avaliados de forma quantitativa quando possível, e interpretados qualitativamente.

5. Avaliação das informações do mercado de trabalho em Viana

A estatística de trabalho do ano 2010 fornecido pelo CE de Viana inclui informações sobre a demanda e oferta de trabalho no sector da construção para algumas ocupações[7]: A Tabela 1 mostra a oferta e demanda de empregos.

Tabela 1: Oferta e demanda de emprego em 2010

Ocupação	Oferta	Demanda	Diferença
Carpinteiro	158	15	143
Ferreiro	143	3	140
Electricista	280	19	261
Canalizador	116	5	111
Serralheiro	90	5	85
Pedreiro	292	42	250
Total	**1079**	**89**	**990**

As ocupações mais procuradas são as de pedreiro, electricista e carpinteiro. Se pode notar que a diferença entre oferta e demanda é muito alta para todas as ocupações. Em 2010 das 1079 pessoas que procuraram trabalho no CE, apenas 89 encontraram emprego a través dos serviços do CE. Para informações mais detalhadas veja a estatística completa no anexo 2.

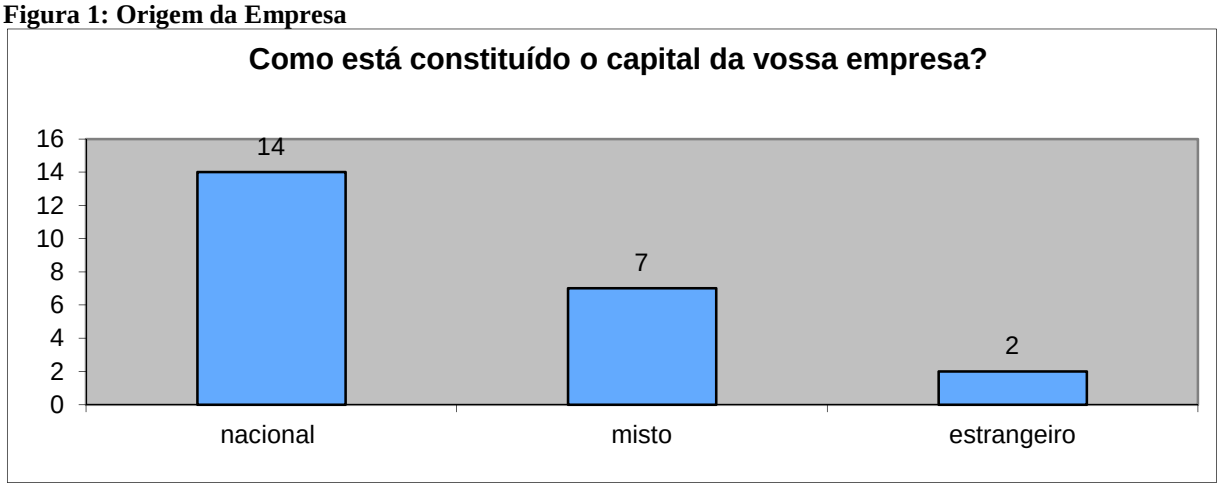
6. Avaliação dos dados das entrevistas

6.1. Características gerais das empresas

O seguinte parte se refere às perguntas 1 a 4 do questionário. Das 23 empresas entrevistadas, 19 são sociedades limitadas (87%), 3 são sociedades anónimas (13 %) e uma é empresa familiar (4,6%). A maioria das empresas é de capital nacional (60,9%), algumas são de capital misto (35,8%) e poucas de capital estrangeiro (8,7%). A origem do capital estrangeiro é na maioria portuguesa, em um caso brasileiro e noutro estado-unidense. (ver Figura 1)

[7] O CE usa a codificação do Classificador de Profissões de Angola, que não é muito conhecido no CENFOC de Viana.

Figura 1: Origem da Empresa



Nota: O valor indica quantas empresas responderam esta pergunta.

Para ter uma ideia do tamanho das empresas perguntou-se quantos trabalhadores tinham. Nas grandes empresas com estaleiro em Viana, mas com actividades em outras partes de Luanda e ou do país, os entrevistadores tiveram o cuidado, de solicitar aos entrevistados à prestarem apenas informações dos seus funcionários em Viana. Por este motivo, nem sempre o número de trabalhadores de determinadas empresas, representa a sua dimensão como um todo. Classificando as empresas pelo número de trabalhadores encontra-se 8 empresas com 10 á 25 trabalhadores; 7 empresas com 32 a 84 trabalhadores e 8 empresas com 101 á 820 trabalhadores [8].

Para entender melhor em que área as empresas trabalham tentamos classificar as empresas em categorias de actividade económica. Devido ao facto da classificação de empresas não estar claramente determinada em Angola, usamos o ISIC (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities), Rev.4 da Comissão Estatística das Nações Unidas[9]. Nesta classificação estão incluídas todas as actividades económicas existentes. Decidimos usar o grau de detalhe de 3 dígitos como o mais adequado para nossa amostra. A tabela 2 ilustra os resultados.

Tabela 2: Classificação de empresas

Código	Descrição	Quantidade
Grupo C	Fabricação	
239	Fabricação de productos minerais não metálicas	3
251	Fabricação de productos metálicos, tanques, reservatórios e geradores de vapor	2
273	Fabricação de cablagens e equipamentos de cablagens	1
310	Fabricação de mobílias	3
Grupo F	Construção	
410	Construção de prédios	13
421	Construção de estradas e caminhos-de-ferro	6
429	Construção de outros projectos de engenharia civil	1
433	Finalização e complementação de prédios	2
439	Outros serviços especiais de actividades de construção	1

8 Todos os dados sobre os trabalhadores, mesmo de empresas que aparecem com cerca de 820 empregados, referencem apenas ao município de Viana.

9 http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27&Lg=1

462	Fabricação de productos de madeira, rolha, palha e materiais entreteças	2

Nota: Uma empresa pode ser classifica em mais de uma actividade económica.

6.2 Informações sobre os empregados

A seguinte parte se refere às perguntas 5 a 8 do questionário.

Em média 11,3% dos trabalhadores das empresas entrevistadas, são mulheres. Esta percentagem torna-se ainda menor, quando analisamos a quantidade de mulheres que trabalham nas áreas técnicas como construção ou produção, onde são aproximadamente 4%. Nas áreas não técnicas, como administração, finanças, limpeza etc., têm uma percentagem média de aproximadamente 40%.

Tabela 3: Percentagem de mulheres nas empresas

Medida estatística	**% total de mulheres**	**% de mulheres na construção**	**% de mulheres na administração**
Média[10]	11,27%	1,89%	40,52%
Mediana[11]	9,52%	0,00%	40,00%
Desvio padrão (DP)[12]	8,43%	3,87%	26,91%
Máximo.	36,73%	16,13%	90,00%
Mínimo	0,00%	0,00%	0,00%

A forma de contratação de trabalhadores vária muito, e não permite ter uma ideia clara da situação. Há empresas que só têm trabalhadores com contratos permanentes, e outras com contratos não permanentes, e muitas com os dois tipos. Trabalhadores eventuais são uma realidade na construção, mas nem todas empresas os têm. Existem menos pessoas subcontratadas e, quase nenhum membro da família do proprietário trabalha na empresa.

6.3. Conhecimento dos CFPs pelas empresas, admissão de formados, e contactos entre empresas e CFPs

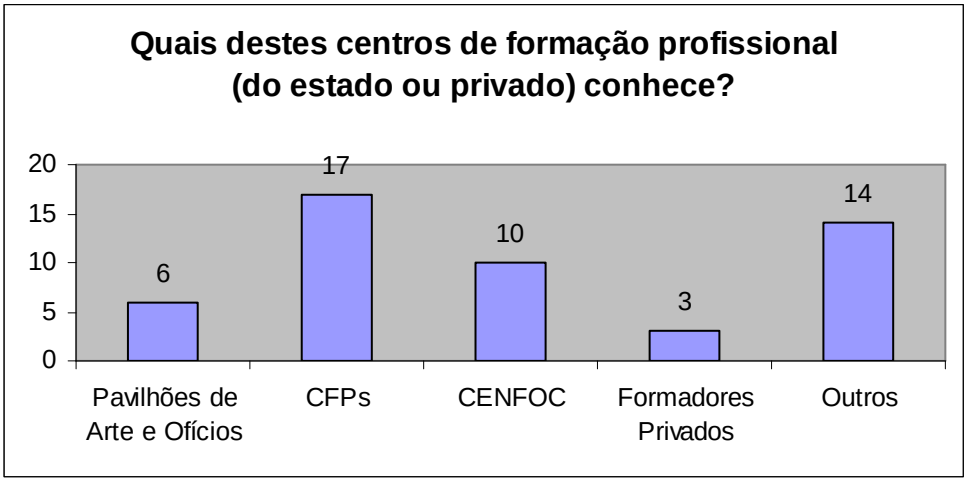
A seguinte parte se refere ás perguntas 11 a 15 do questionário.

A Figura 2 mostra o conhecimento das empresas em relação a existência de diferentes provedores de FP. Apesar de 74% das empresas saberem da existência de centros de formação profissional[13], só 43% conhecem o CENFOC. Isso seguramente esta relacionado com o facto CENFOC ser recente, mas também mostra que o mesmo ainda não é muito conhecido, pelo sector privado da região.

[10] A média é o valor que aponta para onde mais se concentram os dados de uma distribuição.
[11] A mediana é o valor do qual 1/2 das empresas terão valores inferiores ou iguais a este valor e 1/2 das empresas terão valores superiores ou iguais.
[12] O desvio padrão indica quanto o valor vária da média.
[13] Isso inclue os CF do Cazenga, das Jembas, de Jornalistas (CEFOJOR) e o Centro Polivalente de Formação Profissional em Luanda.

A congregação Salesiana de Dom Bosco, ADPP, Cruz Vermelha, CINFOTEC, o CE[14] e Centro de Reabilitação Profissional de Viana, foram outros dos provedores mencionados pelas empresas.

Figura 2: Conhecimentos de provedores de FP

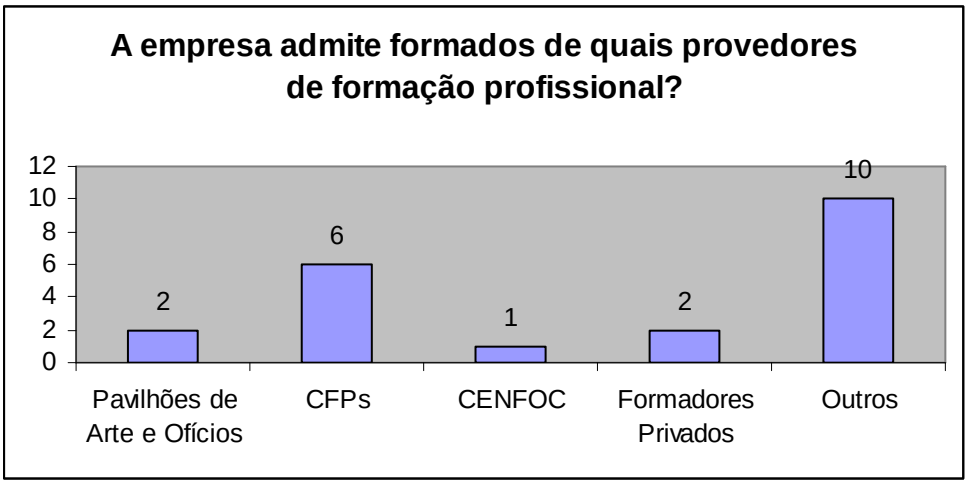


Nota: O valor indica quantas empresas reponderam esta pergunta. CFPs se refere a todos os CFPs existentes (incluindo o CENFOC de Viana) e CENFOC se refere se o CENFOC de Viana é conhecido.

A situação é mais grave, quando analisamos a quantidade de pessoas formadas nos centros de formação profissional, admitidas pelas empresas (ver Figura 3). Apenas 6 empresas (26%) já admitiram formados de um CFP, no entanto, só uma admitiu alguém do CENFOC. Isso mostra que a conexão entre o CENFOC e as empresas de Viana ainda é muito fraca.

O CE de Viana, foi muito referenciado pelas empresas, como provedor de formação do qual admitem formados. Apesar de não ser um CFP, recebem a demanda de emprego das empresas, e enviam candidatos aos empregadores. Outros provedores mencionados foram o Centro de Reabilitação Profissional de Viana, centros da congregação Salesiana de Dom Bosco, Cruz Vermelha, e centros de bairros[15].

Figura 3: Admissão de formados de provedores de formação profissional



Nota: O valor indica quantas empresas reponderam esta pergunta. CFPs se refere a todos os CFPs existentes (incluindo o CENFOC de Viana) e CENFOC se refere à admissão só do CENFOC.

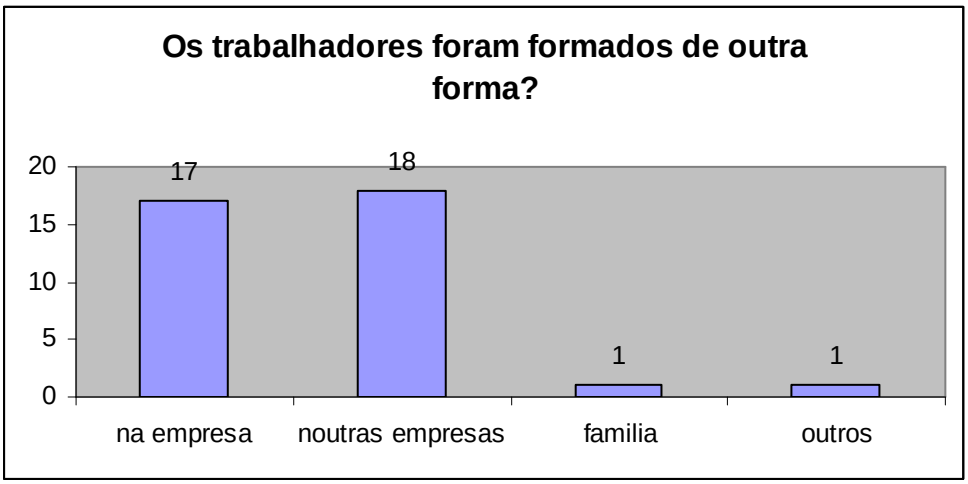
[14] Apesar de que não seja um provedor de formação profissional.

[15] Estes centros de bairros foram mencionados uma vez e a empresa mencionou que a formação dos mesmos é de qualidade duvidosa.

Quando questionadas acerca das razões de não admitirem formados dos CFPs, (9 empresas) responderam não conhecerem os centros, falta de iniciativa ou divulgação dos mesmos; 4 empresas justificaram que os CFPs não oferecem formação para a especialização que precisam e duas disseram que os formados não são suficientemente qualificados.

Como alternativa, um número considerável de empresas, oferece formação aos seus trabalhadores na própria empresa, e ou recorre a trabalhadores formados por outras empresas. O gráfico abaixo ajuda a ilustrar esta situação.

Figura 4: Alternativas de formação



Nota: O valor indica quantas empresas reponderam esta questão.

No que diz respeito aos contactos entre as empresas e os CFPs, 26,08% (6) das empresas confirmaram ter contactos. 13,04% (3) tem contactos com o CE, principalmente quando precisam contratar novos trabalhadores. Apenas duas empresas já tinham contactos com o CENFOC, uma de forma pessoal com o director (visita ao CENFOC) e outra através de uma carta a solicitar estágios para os formados do centro.

As empresas que não têm contactos com os CFPs, apresentaram como razões: (i) o não conhecimento dos centros; (ii) a pouca divulgação dos mesmos; (iii) a pouca iniciativa por parte das próprias empresas; (iv) a existência de uma barreira entre as empresas e os centros (11 empresas); (v) empresas recém criadas (3 empresas); (vi) não procura formados; (vii) não existência de formação especializada para o sector de intervenção da empresa.

6.4 Emprego para mulheres

O seguinte parte se refere as perguntas 16 a 19 do questionário.

Todas as empresas entrevistadas, garantiram usar os mesmos requisitos de contratação, para mulheres e homens.

As áreas de limpeza, cozinha, administração (secretaria, recursos humanos, finanças), vendas, laboratório, controle de qualidade na fábrica, fiscalização de obras e orçamentação,

foram as mais mencionadas como ocupações para as mulheres no sector da construção. Só uma empresa mencionou pequenas tarefas na área de carpintaria.

Algumas empresa justificaram a preferência por mulheres em ocupações de administração, alegando serem mais responsáveis que os homens. Apenas uma empresa afirmou que as mulheres podem ser empregadas em qualquer ocupação, desde que tenham o perfil exigido.

Quanto a possibilidade de empregar mulheres em ocupações técnicas, 13 empresas se mostraram não favoráveis e 10 favoráveis. Quando questionadas pelas razões destes posicionamentos, as repostas mais frequentes foram: (i) não há mulheres nestas profissões; (ii) nunca se candidataram; (iii) e que não existe cultura para isso, ou seja, as mulheres estão mais ocupadas com a família.

6.5 Empregabilidade futura de formados

O seguinte parte se refere a pergunta 20 do questionário.

Perguntou-se as empresas quais as ocupações (vagas de emprego), que necessitarão num futuro breve. A esta questão, não foi possível receber suficientes informações, relativamente as quantidades, porque muitas empresas não conseguiram fazer uma previsão. Na seguinte tabela apresentamos as ocupações mencionadas e suas quantidades (ver anexo 8 as ocupações mais procuradas pelas empresas).

Como pode ser observado, as empresas mencionaram, maioritariamente a necessidade de empregar no futuro, pessoas em ocupações técnicas na área de construção, onde se destacam pedreiros, serralheiros e electricistas. No entanto, também foram mencionadas necessidades de encarregados de obra, técnicos de higiene e segurança no trabalho e nas áreas de administração incluindo contabilidade, recursos humanos, venda e informática.

6.6. Satisfação com as competências

O seguinte parte se refere às perguntas 22 a 26 do questionário.

Nesta secção avaliou-se as competências humana e sociais, e técnicas dos empregados formados pelo sistema nacional de formação, e empregados que não foram formados pelos CFPs, para identificar as necessidades de formação.

Como nas primeiras entrevistas, se notou que muitas empresas não tinham formados provenientes do sistema de FP, o que tornava impossível avaliar as competências de formados. Optamos por recolher informações dos empregados[16], o que permitiu avaliar as competências dos empregados. Assim sendo, 6 empresas avaliaram as competências dos formados do sistema de FP e 17 dos empregados não formados pelo sistema de FP

A Tabela 3 mostra as médias das diferentes competências dos formados e empregados.

[16] Que não foram formados pelo sistema de formação.

Tabela 3: Satisfação com as competências humanas e sociais

Competências humanas e sociais	Todos		Formados		Empregados	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Perguntas	23		6		17	
Actuam de forma independente	1,54	0,50	1,83	0,41	1,44	0,50
Motivação pessoal	1,91	0,49	2,00	0,63	1,88	0,45
Flexível e criativo	1,85	0,55	2,33	0,52	1,68	0,47
Orientados pelo valor	1,70	0,56	1,83	0,75	1,65	0,49
Relacionam-se bem com outros	2,43	0,59	2,67	0,82	2,35	0,49
Cooperam e trabalham em equipa	2,22	0,52	2,50	0,55	2,12	0,49
Gerem e resolvem conflitos	1,61	0,58	2,00	0,63	1,47	0,51
Comunicam efetivamente com outros	2,04	0,47	2,00	0,00	2,06	0,56
Comprometidos com a qualidade	1,78	0,65	1,83	0,75	1,76	0,64

Nota: Qualificação: 1 - nada ou muito pouco; 2 - satisfatoriamente e 3 - muito bom.

As empresas avaliaram melhor a sua satisfação em relação as competências humanas e sociais dos formados. As competências de interacção (relacionam-se bem com outras, cooperam e trabalham em equipa, e comunicam efetivamente com outros), foram as melhor avaliadas, as restantes apresentam médias abaixo do satisfatório.

Ao avaliarmos a satisfação com as competências técnicas (Tabela 4), deparamo-nos com uma situação igual, ou seja, os formados foram melhor avaliados que os empregados em todas as competências.

As competências avaliadas como fracas pelas empresas, foram a percepção e aplicação das leis físicas, os processos químicos, operações básicas de matemática, a interpretação de desenhos técnicos, o respeito e a aplicação das medidas de segurança, a manutenção de máquinas e equipamentos.

Tabela 4: Satisfação com as competências técnicas

Competências técnicas	Todos		Formados		Empregados	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Perguntas	23		6		17	
Percebem e aplicam as operações básicas de matemática (equação, cumprimento, área volume, triângulo, ângulos)	1,65	0,71	2,00	0,63	1,53	0,72
Percebem e aplicam as leis físicas e os processos químicos.	1,50	0,59	1,80	0,45	1,41	0,61
São capazes de especificar e selecionar os materiais de acordo com o trabalho a ser feito.	2,17	0,58	2,50	0,55	2,06	0,56
São capazes de interpretar desenhos técnicos e acessórios de fábrica de acordo com o desenho técnico.	1,75	0,55	2,17	0,41	1,57	0,51
Possuem conhecimentos teóricos de trabalho e sua aplicação prática.	2,04	0,64	2,33	0,82	1,94	0,56
São capazes de especificar e selecionar máquinas, equipamentos, e ferramentas de acordo com o trabalho necessário.	2,26	0,60	2,50	0,55	2,18	0,61

Conseguem preparar oficina de acordo com o trabalho solicitado.	2,02	0,55	2,17	0,75	1,97	0,48
Demonstram habilidades práticas em operações de máquinas e uso de ferramentas.	1,91	0,50	2,00	0,63	1,88	0,47
Dominam os processos de fabricação.	2,14	0,56	2,00	0,63	2,19	0,54
Identificam problemas funcionais no âmbito das suas ocupações e são capazes de analisar problemas.	1,83	0,49	2,00	0,00	1,76	0,56
Respeitam e aplicam as medidas de segurança.	1,63	0,64	2,00	0,89	1,50	0,50
Possuem noções básicas e conhecimentos de manutenção de máquinas e equipamentos.	1,72	0,54	1,83	0,75	1,68	0,47
São capazes de montar e desmontar equipamentos e ferramentas simples.	1,96	0,56	2,17	0,75	1,88	0,49
Nota: Qualificação: 1 - nada ou muito pouco; 2 - satisfatoriamente e 3 - muito bom.						

Procuramos também saber das empresas, quais eram as carências específicas que identificavam nas diferentes ocupações. A Tabela 5 mostra as respostas das empresas, para cada ocupação, bem como, as carências existentes em todos os trabalhadores.

Tabela 5: Carências identificadas nas diferentes ocupações

Ocupações de:	Carências/ debilidades identificadas
Serralheiros	(i) experiência prática (3x) e teórica; (ii) habilidade e métodos de trabalho; (iii) conhecimentos de matemática, que permitam por exemplo: medir ângulos; (iv) formação na área de segurança.
Eletricistas	(i) experiência prática (2x); (ii) necessidade de reciclagem; (iii) domínio da área (instalações), ou seja, dependem muito de manuais de apoio; (iv) conhecimentos teóricos e (v) leitura de esquemas.
Pedreiros	(i) experiência prática; (ii) técnicas de acabamentos; (iii) reciclagem prática para construção de pontes; (iv) melhoria dos conhecimentos teóricos; interpretação de desenhos técnicos.
Motoristas	(i) condução defensiva (2x); (ii) manutenção e limpeza de equipamento/viaturas; (iii) respeito do código de estrada; (iv) conhecimentos das regras de trânsito; (v) motivação e responsabilidade.
Mecânicos	(i) aplicação correcta de ferramentas e interpretação de desenhos técnicos; (ii) motivação e responsabilidade; (iii) aplicação prática; (iv) habilidades e métodos de trabalho.
Operadores/Manobradores de máquinas	(i) noções de geometria; (ii) noções teóricas das acções práticas aplicadas; (iii) lidar com novas tecnologias; (iv) soluções de problemas; (v) condução defensiva e respeito do código de estrada; (vi) motivação e responsabilidade.
Técnicos administrativos	(i) noções de contabilidade e gestão; (ii) conhecimentos de informática na óptica do utilizador (principalmente Excel, Word, SAP); (iii) comportamento perante o cliente.
Carpinteiros de tosco	(i) capacitação.
Electro-mecânicos	(i) electrónica e mecânica específica.
Canalizadores	(i) experiência prática.
Pintores	(i) conhecimentos teóricos e práticos.
Ladrilhadores	(i) conhecimentos teóricos e práticos.
Fieis-de-armazém	(i) habilidade de leitura de textos; (ii) preenchimento de documentos (habilidade de escrita).
Bate-chapas	(i) motivação e responsabilidade.
Vulcanizadores	(i) formação na área de segurança

Encarregados de obra	(i) melhoramento dos conhecimentos teóricos.
Jardineiros	(i) Conhecimentos avançados
Técnicos de informática	(i) conhecimentos teóricos e práticos.
Todas as ocupações	(i) conhecimentos teóricos; (ii) colocar em prática os conhecimentos teóricos; (iii) higiene (2x); (iv) segurança no trabalho (2x); (v) formação básica (2x); (vi) criatividade; (vii) conhecimentos técnicos.

Pedimos as empresas que identificassem as necessidades de formação para os seus empregados/gestores de nível médio. A principal dificuldade prendeu-se com o facto de quase todas empresas terem estrangeiros nas ocupações de encarregados de obra e gerentes de nível intermédio. São poucas as empresas que têm encarregados de obra de nacionalidade angolana. Por isso, os resultados apresentados na Tabela 6, devem ser interpretados com cuidado.

Tabela 6: Necessidades de formação para encarregados de obra

	Média	DP
Conhecer e usar instrumentos de gestão	2,14	0,71
Conhecer e aplicar planeamento na produção	2,18	0,73
Planificar, organizar e controlar os recursos	2,09	0,81
Melhorar e optimizar os processos de produção	2,23	0,81
Melhorar a utilização de material não preparado	1,95	0,84
Assegurar-se da qualidade na produção	2,23	0,81
Seguir futuras tendências e as suas implicações	2,05	0,65
Localizar e analisar anomalias, avarias de máquinas e de sistemas mecânicos	2,36	0,73
Direcionar e/ou reparar maquinas e sistemas mecânicos	2,09	0,87
Planificar, organizar e avaliar desenvolvimento dos recursos humanos.	2,32	0,75
Liderança	2,23	0,87
Planeamento financeiro e orçamental	1,42	0,61
Cálculo de custo	1,53	0,70
Negociação com cliente	1,58	0,69
Apresentar relatório e informação	2,14	0,79
Nota: Qualificação: 1- não e importante; 2 - importante e 3 - muito importante		

6.7 Modo de formação desejado pelas empresas

O seguinte parte se refere à pergunta 27 questionário.

Neste ponto procuramos saber as preferências das empresas, no que diz respeito, a duração e modo de formação. Cerca de 78% (18 empresas), preferem o sistema alternado e 56% (13 empresas) a modalidade de estágios. Durante as entrevistas, ficou muito claro que as empresas preferem formações práticas na empresa, podendo combinar com o modo alternado.

Com relação à duração dos cursos, não é fácil ter uma imagem clara. No entanto, as empresas revelaram preferir a modalidade de formação inicial, cuja duração vária de 1 mês a 3 anos, no entanto, muitos estão de acordo com a duração actual de 9 meses, em vigor nos centros de formação. Para a formação contínua, o cenário é ainda mas complicado, porque as empresas têm diferentes demandas e ideias de formação contínua, entretanto as

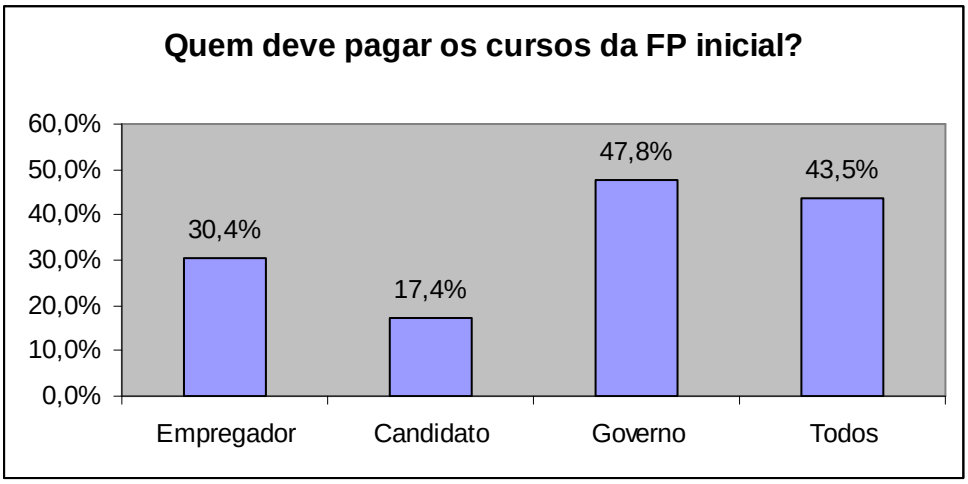
respostas variaram entre 15 a 24 meses. De referir, que nenhuma empresa, revelou necessidade de formação especial para mulheres.

6.8. Contribuição do sector privado para formação profissional

O seguinte parte se refere às perguntas 28 a 30 do questionário.

A maior parte das empresas entrevistadas, defendem que os cursos da formação inicial (Figura 5), devem ser pagos pelo governo, no entanto, 43,5 % delas acharam que é uma tarefa de todos (governo, empregadores e candidatos/beneficiários). Algumas disseram que é importante a contribuição simbólica dos candidatos/beneficiários, a fim de darem um maior valor a formação.

Figura 5: Pagamento para cursos de formação

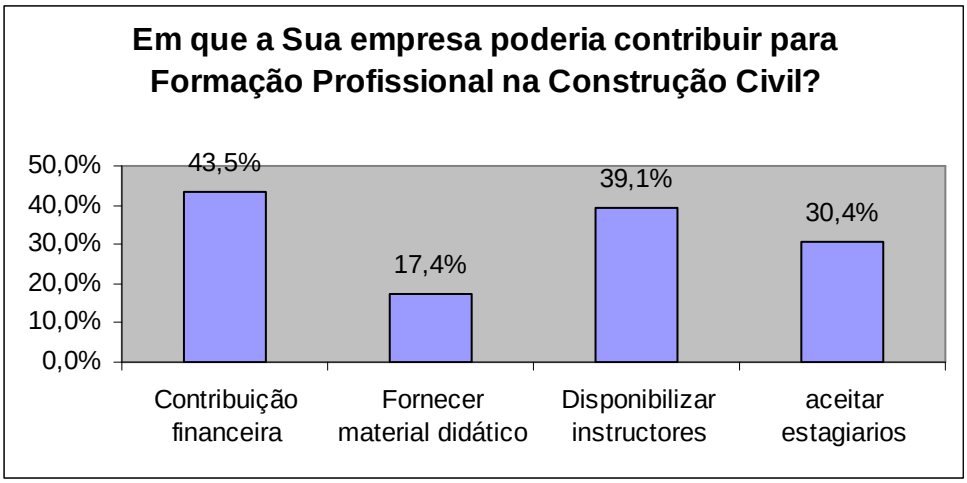


Nota: Respostas múltiplas eram possíveis.

Quando chamadas a dar a sua contribuição aos cursos de formação profissional, quase metade das empresas, estão dispostas a contribuir financeiramente, 39,1% prefere disponibilizar instrutores, e só 17% estariam disponíveis a fornecer material didáctico. Importa ainda realçar, que apesar de não ter sido uma pergunta pré-definida, nesta secção, 30% das empresas revelou aceitar estagiários como forma de contribuição (Figura 6).

Quando colocamos de forma directa a questão da aceitação de estagiários, notamos que 87% das empresas mostra-se favorável, as restantes disseram não estar dispostas a receber estagiários, por não terem instalações apropriadas para formação, não terem formadores, serem empresas recém-criadas sem muitas condições de trabalho e problemas jurídicos. Empresas de todos os tamanhos estão dispostos de aceitar estagiários; não tem uma correlação entre o tamanho da empresa e a disposição de aceitar estagiários.

Figura 6: Contribuição do sector privado na FP no sector da construção



Nota: Respostas múltiplas eram possíveis.

6.9. Satisfação geral com a FP

O seguinte parte se refere às perguntas 31 a 32 do questionário.

A maior parte das empresas mostrou insatisfação com a FP, principalmente no que diz respeito a qualidade e escassez de oferta de formados (bem formados). Defenderam a necessidade dos currículos, serem actualizados e ajustados à demanda das empresas; maior investimento em recursos humanos e materiais como formas de melhorar a qualidade. Para além de uma maior divulgação, abertura de mais centros no interior do país, as empresas recomendaram também que os CFPs, estabeleçam ligações fortes e de maior abertura com elas.

As empresas mostraram grande abertura e disponibilidade para empregar formados do sistema de formação profissional nacional, justificando que é mais caro contratar trabalhadores estrangeiros.

Importa realçar, que a falta de contacto de muitas empresas com os CFPs por um lado, e do conhecimento da sua existência, por outro, dificultou a recolha de informações válidas para avaliar a satisfação das empresas com os formadores e o equipamento dos CFPs.

7. Resumo das informações do Levantamento

- A experiência obtida com as entrevistas realizadas, foi altamente válida, não só para a recolha de informações que permitirão desenhar e implementar acções concretas do projecto. Contribuiu também para conhecer a realidade empresarial no sector da construção em Viana, entender o ponto de vista dos empresários, iniciar contactos com empresas, a aprendizagem do pessoal local e obtenção de dados para tomar decisões;

- Para os representantes das instituições participantes dos workshops e entrevistas, o trabalho constituiu uma nova experiência, principalmente porque são poucas as vezes que têm contactos com as empresas;
- Na amostra das empresas entrevistadas, estão representadas pequenas (com 10-25 empregados), médias (com 32-84 empregados), e grandes (com 101-820 empregados). Quase todas empresas são Sociedades Limitadas e a maioria com 100% de capital nacional, algumas de capital misto, e apenas duas com capital 100% estrangeiro;
- Em geral os empregados são qualificados nas empresas em que trabalham, noutras empresas ou através da experiência profissional. Quase não se encontram formados do sistema FP, nem de outros provedores de formação profissional;
- Há poucas mulheres empregadas no sector da construção, principalmente nas áreas técnicas. Elas são normalmente empregadas na administração[17] e serviços internos. Como razões as empresas mencionaram: (i) aspectos culturais do país, não favorecem a empregabilidade da mulher em áreas técnicas, principalmente na construção; (ii) as mulheres não se candidatam às vagas técnicas; (iii) empresas nunca pensaram nesta possibilidade. No entanto, revelaram não terem preconceitos, nem restrições em empregarem mulheres em ocupações técnicas;
- A maioria das empresas não conhece CFPs e a FP como tal. Durante as entrevistas notou-se que (i) não existem vínculos nem cooperação entre FP e o sector privado; (ii) as informações sobre os CFPs não saem nos meios de comunicação; (iii) faltam estratégias de marketing e promoção; (iv) as empresas não fazem muitos esforços para entrar em contacto com os CFPs;
- Os estágios para os formados são quase nulos, mas há oportunidades não exploradas, pelo facto, das empresas não conhecerem os CFPs, nem terem informações sobre os cursos que são oferecidas, bem como do conteúdo dos mesmos;
- As empresas têm como principais requisitos para a contratação de pessoal: (i) a experiência de trabalho, (ii) nível de escolaridade, (iii) especialização. Entretanto, elas não consideram a FP dada pelo sistema de FP como pré-requisito importante para admissão;
- A planificação de RH das empresas, indica que há oportunidades de emprego no futuro em diferentes ocupações. Para mulheres foram indicadas vagas em laboratórios, administração e serviços internos. No entanto, os números mencionados pelas empresas, não são precisos, ou seja, poderam sofrer alterações;

[17] As mulheres que trabalham na administração, possuem formação profissional ou formação superior.

- A avaliação das competências humanas e sociais, e técnicas, indicam uma gama variada de satisfação;
- As carências de competências são altas, particularmente as técnicas, mas também algumas competências humanas e sociais (p.e. respeitar regras de segurança);
- As prioridades de capacitação e formação contínua têm uma importância na escala de média á alta, tanto para trabalhadores, como para o pessoal de chefia de nível médio. Neste último caso a formação contínua se torna cada vez mais importante, visando a substituição do pessoal estrangeiro, que actualmente trabalha nestes níveis por pessoal angolano.
- As competências dos gestores de nível médio, são consideradas como importante e muito importante. Assim sendo, os CFPs podem aproveitar a oportunidade para oferecerem cursos avançados de formação contínua pagos pelas empresas;
- Os tipos desejados de modalidades de formação inicial variam de caso a caso, tanto alternada, estágios, como de curto e longo prazo, são consideradas viáveis;
- As empresas estão mais dispostas em contribuir financeiramente para a FP, do que com material didáctico ou disponibilização de instrutores;
- Para as empresas, a FP deve ser paga pelas empresas e o governo, foram poucas as referências a necessidade do formando pagar;
- Estágios de formados são bem vistos por algumas empresas, no entanto, para realizar estágios é indispensável que as empresas conheçam todo o sistema de FP, os CFP, suas ofertas e qualidade;
- As empresas consideram haver pouca oferta de formados, este facto chama muita atenção, porque já foram treinados muitos jovens pelo sistema. A pergunta que se coloca é aonde estão os formados? Provavelmente entre a graduação nos CFPs e a colocação dos formados no mercado de trabalho pelo CE, se perdem informações sobre os jovens formados, o que revela uma aparente fraca interacção entre CFPs e CE. A razão é que de um lado existe pouca divulgação dos CFPs e por outro lado as empresas tampouco procuram muito o contacto com os CFPs e não articulam suas necessidades para contractar formados, saindo do sistema de FP.
- As ofertas de FP não correspondem com às necessidades e a demanda das empresas. Muitas empresas reclamam que os CFP não conhecem a realidade no mercado de trabalho e as necessidades de mão-de-obra das empresas;
- A satisfação geral das empresas com a FP não é muito alta, e a maior parte delas considera insatisfatório o papel que têm na FP, bem como as oportunidades de participarem no processo;
- Um problema visto no CENFOC (mas deve existir em todos os CFPs): no curso de eletricidade têm aproximadamente 120 formados em 3 anos, e apenas 5 empresas

ofereceram estágios. Será por não conhecerem o CFP? É devido a baixa qualidade da Formação? Falta de marketing? Falta de vontade das empresas? Qual é o problema? Estes aspectos devem ser analisados com mais detalhes no futuro.

O facto de só 5 empresas terem oferecido estágios é muito crítico porque as empresas em sua maioría definem os primeiros meses de emprego de novos funcionários como de estágio.

8. Recomendações

Baseando-se nas informações obtidas durante as entrevistas e processadas posteriormente no capitulo anterior, os consultores fazem as seguintes recomendações, que servem de contributo à melhoraria do sistema de formação profissional angolano:

Recomendações Gerais

a) O Levantamento Linha Base, provou ter sido muito importante e bem sucedido, portanto, deve ser multiplicado. Ele pode apoiar outros CFPs em seus esforços de adaptar os programas à demanda das empresas, e melhorar a qualidade da formação profissional.
b) Os CE ou de Emprego também podem executar acções apropriadas com o objetivo de melhorar seus contactos com as empresas, obter informações concretas sobre vagas nas empresas e colocar melhor os formados como trabalhadores nas empresas.
c) O CENFOC de Viana e o CENFFOR como parceiros directos do projecto FormPRO merecem uma atenção especial. Recomenda-se acções de apoio directo, tais como desenvolvimento organizacional e capacitação dos formadores e do pessoal gestão como também o apoio ao desenvolvimento de novos currículos para ocupações prioritárias.

Recomendações referente ao sistema de FP

d) Os formados do sistema de FP não são absorvidos pelas empresas. Pelo que, recomenda-se melhor cooperação e comunicação entre CFPs, CEs e empresas com a finalidade de disponibilizar informações sobre o sistema de FP, seus programas e formados/formandos. Um registo actualizado de formados no CE é indispensável para melhorar dados oferecidos às empresas. Grupos mistos de trabalho representando empresas, CEs e CFPs podem tornar o sistema mais eficiente.

   Considerando-se o objectivo das empresas contratarem cada vez mais formados, a sua motivação de ser proactivo pode ser influênciada pela melhor cooperação e comunicação também.

e) As empresas grandes oferecem vagas para empregos em maior quantidade que as pequenas. Por esta razão seria conveniente procurar-las, e informar-las sobre as formações, programas e em que periodos são oferecidos pelos CFPs.

f) O emprego de mulheres em profissões técnicas e sua formação devem ser promovidos mais intensamente. actividades de informação com a participação das empresas, onde se mostrariam as vantagens e oportunidades das profissões técnicas, podem motivar jovens mulheres a optar por ocupações pelas mesmas. De realçar que os, programas e currículos devem ser revisados, visando a integração de conteúdos que correspondam ás necessidades da formação de mulheres.

g) A dificuldade do CENFOC e demais CFPs em conseguir estágios para os formados, pode ser diminuído com um seguimento directo depois da formação ou com a implantação de um sistema alternado, como modalidade de formação inicial, no qual, os formandos já trabalham nas empresas e paralelamente assistem aulas nos CFPs em períodos determinados durante a sua formação. Os CFPs devem intensificar os contactos com o CE, para cadastrar os formados, possibilitando que as empresas saibam que formados estão disponíveis para o mercado de trabalho.

h) Por enquanto os CFPs só oferecem formação nas suas próprias instalações. Ao ser adoptadas a modalidade de formação alternada, exigirá uma organização no sentido, de engrenar a formação a ser realizada nos CFPs e nas empresas. Este aspecto deve ser estudado com mais atenção. Pode ser aproveitado o facto de algumas empresas mostrarem-se favoráveis à esta modalidade, para serem elaborados novos modelos, avaliados e ampliados.

i) Para superar as múltiplas carências de competências humanas e sociais, e técnicas dos formados e de trabalhadores , é necessário melhorar a qualidade do ensino profissional. A qualidade depende das competências dos formadores, por isso o programa de formação inicial de formadores e os programas de formação contínua devem ser revisados por um grupo de trabalho composto pelo INEFOP, CENFFOR e de formadores dos CFPs.

   Haverá necessidade de definir posteriormente durante a execução do projecto o conceito “qualidade da FP” usando indicadores de qualidade que permitam avalia-las.

j) Recomenda-se também a avaliação das capacidades do pessoal técnico, administrativo e de gestão das instituições, a fim de sabar se correspondem às actuais exigências de formação profissional. E até que ponto podem contribuir para uma melhor empregabilidade e emprego dos formados.

k) O processo de melhoria da qualidade de FP inclui também o equipamento das oficinas e do material didáctico. De referir que a melhoria do hardware (equipamento e material didáctico) requer um investimento alto mas indispensável para garantir a melhoria da

qualidade desejada. O investimento necessário deverá ser feito pelos ministérios responsáveis. Talvez as empresas também possam ser motivadas a contribuir com doações financeiras ou de equipamento.

l) Recomenda-se também a implantação de um sistema de gestão de qualidade no INEFOP, CENFFOR, CFPs e CEs. O sistema deve ser orientado à aplicação prática e fácil. Da importância dada ao sistema pelo governo, deve resultar a criação de condições favoráveis para a formação, aumentar o seu investimento, contratar formadores preparados e especialistas nas diferentes áreas.

Recomendações referente a satisfação das empresas com a FP

m) As ofertas de FP não correspondem às necessidades e à demanda das empresas. Para harmonizar a oferta à demanda os currículos devem ser elaborados com a participação das empresas, para garantir que se incluam conteúdos práticos e teóricos requeridos pelas empresas. Os currículos e programas existentes devem ser revisados e elaborados novos, tendo em atenção as metodologias usadas em outros países; para esta finalidade o DACUM e o Análise Funcional constituem alternativas.

n) Para melhorar a satisfação geral das empresas, em relação a FP e garantir uma melhor empregabilidade dos formados é necessário:
   - Revisar e elaborar currículos e programas, em conjunto com as empresas;
   - Revisar a qualidade, metodologias e práticas das formações e dos formadores;
   - Avaliar os equipamentos e ferramentas disponíveis nos CFPs e, si for necessário, complementa-los e ou substitui-los;
   - Avaliar a satisfação das empresas aplicando o questionário do levantamento ou outros semelhantes em períodos determinados
   - Avaliar o desempenho dos formadores.

o) Para superar as múltiplas carências de competências humanas e sociais, e técnicas dos empregados nas empresas é necessário elaborar programas específicos de formação contínua. Os programas devem ser elaborados em conjunto com as empresas e oferecidos por diferentes níveis – trabalhadores e encarregados. Estes programas “tailor made” correspondem às necessidades das empresas e devem ser pagos por elas. As receitas podem ser usadas para a adquisição de equipamentos e material didáctico, assim como para o pagamento dos formadores nos CFPs. Porém se deve considerar a complexidade da elaboração de tais programas, uma vez que as competências definidas deveriam orientar-se a um futuro sistema de FP baseado em competências, e ao mesmo tempo, devem ser certificados. INEFOP deveria tomar a decisão a quem compete esta tarefa.

p) Nos programas de capacitação e formação contínua de trabalhadores, conteúdos como segurança no trabalho, condução de veículos e máquinas pesadas devem ter alta importância.

q) Devido ao facto dos dados do levantamento referirem ás ocupações demandadas pelas empresas e os dados do mercado de trabalho fornecidos pelo CE coincidem muito, o projeto FormPRO deveria dar um enfoque especial á elaboração e adaptação de programas de formação para pedreiros e electricistas.

r) Recomenda-se priorizar programas de capacitação e formação contínua para encarregados, supervisores e pessoal de chefia de nível médio. Estes programas são cada vez mais importantes, visando a substituição do pessoal estrangeiro que trabalha actualmente nestes níveis por pessoal angolano.

Recomendações referente á cooperação entre empresas e CFPs

s) Os poucos estágios identificados durante as entrevistas, indicam claramente que as empresas não conhecem a FP nem os CFPs e seus formados. A interacção com as empresas desde o início das formações facilitaria o acompanhamento da FP e dos formandos, por elas e ajudaria a criar um interesse maior, visando a garantia de estágios para os formados.

t) Como a grande maioria das empresas desconhece os CFPs e o sistema de FP, torna-se necessário o desenvolvimento de estratégias de marketing, que visam dar maior visibilidade ao trabalho feito. Um grupo de trabalho composto por alguns CFPs e o CE elaboraria um plano de marketing que poderia ser usado por outros CFPs e CEs.

u) O conceito de “Marketing” dos CFPs poderia incluir as seguintes acções:
   - Divulgação de informações nos meios de comunicação
   - Concepção e distribuição de material de promoção (folhetos, etc.)
   - Actividades com empresas para motivar a participação e adaptar programas à demanda
   - Dias de porta aberta para visitas
   - Convidar as empresas para a entrega de certificados aos formados, no final das formações
   - Desenvolvimento de currículos em conjunto
   - Estágios dos formados nas empresas.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz das Acções e Modalidades de Formação Inicial/Aprendizagem para Jovens e Qualificação de Adultos

1. MATRIZ DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO INICIAL PARA JOVENS E QUALIFICAÇÃO DE ADULTOS

Modalidades	Destinatários	Condições de Acesso			Duração	Condições à Saída	
		Grupo etário	Hab. Académicas	Outras condições		Equivalência escolar	Nível Qualificação
Iniciação Profissional / Aprendizagem	Jovens desempregados, a procura do 1º emprego, sem qualificações ou com baixas qualificações, que abandonam o sistema escolar sem terem cumprido com a escolaridade mínima obrigatória	≥16	Sem escolaridade obrigatória	—	560-600h	Sem equivalência	I
	Jovens com escolaridade mínima obrigatória, a procura do 1º emprego ou que pretendam trabalhar por conta própria	≥ 16	Sem escolaridade obrigatória	—	1120 - 1200horas	Com equivalência 6ª Classe	I
			6ª Classe	—	600horas	Sem equivalência	II
		≥ 16	6ª Classe	—	2240-2400horas	Com equivalência 9ª Classe	II
	Jovens com o 1º nível do 2º ciclo de escolaridade concluído, a procura do 1º emprego ou que pretendam trabalhar por conta própria	≥ 16	9ª Classe	—	3400 – 3600 horas	Com equivalência 12ª Classe	III
Especialização Tecnológica	Jovens com formação académica média concluída e que desejam formação técnica, incluindo conhecimentos e competências que permitem assumir de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção ou gestão	≥ 18	12ª Classe	—	1120h180h	Sem equivalência	IV
Qualificação Profissional	Adultos desempregados ou a procura do 1º emprego com baixos níveis de escolaridade	≥ 18	Sem escolaridade obrigatória	—	400 horas	Sem equivalência	I
		≥ 18	Sem escolaridade obrigatória	—	360 horas	Sem equivalência	II
		≥ 18	6ª Classe	Com experiência profissional	240 – 320 horas	Sem equivalência	II

2. MATRIZ DAS MODALIDADES DOS CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL/APRENDIZAGEM

	Iniciação Profissional/Aprendizagem					Especialização Tecnológica
	Nível I Sem Equivalência	Nível I Com Equivalência	Nível II Sem Equivalência	Nível II Com Equivalência	Nível III Com Equivalência	Nível IV Sem Equivalência
Duração	560 – 600 horas (6 meses)	1120 – 1200 horas (12 meses)	480 horas (5 meses)	1120 – 2320 horas 12 a 24 meses	3360 – 3600 horas 36 meses	1120 – 1680 horas 12 a 18 meses
Formação Geral/Sócio-Cultural (Integração de conhecimentos e conceitos para o desenvolvimento de competências e capacidades escolares, sociais e internacionais)	Ciências Integradas	Português	—	Português	Português	Português
	Aritmética Básica	Matemática	—	Matemática	Matemática	Matemática
	Educação Cívica e Cidadania	—	—	Língua Estrangeira	Língua Estrangeira	Elaboração de Projectos
	DTS e HIV/SIDA	DTS e HIV/SIDA	—	Gestão e Liderança	Gestão e Planificação das Actividades de Trabalho	Gestão e Organização Geral
	Gestão de Pequenos Negócios	Gestão de Pequenos Negócios	Gestão de Pequenos Negócios	Disciplinas complementares de acordo com a especialidade definida	Disciplinas complementares de acordo com a especialidade definida	Disciplinas complementares de acordo com a especialidade definida
	Higiene Comunitária	Geografia	Educação Ambiental	Educação Ambiental	—	Educação Ambiental
		Empreendedorismo	—	Empreendedorismo	—	Empreendedorismo
		História de Angola	—	Informática	—	Informática
Formação Técnica (agregação dos conhecimentos científicos e tecnológicos, transferência dos saberes fazer e ser, que permitam executar as principais tarefas da profissão	—	Tecnologia Básica	Domínios Tecnológicos Específicos	Domínios Tecnológicos Específicos	Domínios Tecnológicos Específicos	Domínios Tecnológicos Específicos
	—	Noções de Desenho Técnico	—	Desenho Técnico	Desenho Técnico	Ciências Básicas
	—	Prática Profissional	Prática Profissional	Prática Profissional	Prática Profissional	Prática Profissional
	—	—	—	—	Controlo de Qualidade	Controlo de Qualidade
Formação Prática (aplicação dos conhecimentos, atitudes e habilidades com vista a sua consolidação e aquisição de experiências)	—	Estágio Profissional	Estágio Profissional	Estágio Profissional	—	Estágio Profissional

3. FORMAÇÃO INICIAL DE JOVENS E ADULTOS

Estrutura dos Conteúdos Progmáticos dos Cursos

4. MATRIZ DA MODALIDADE DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO/QUALIFICAÇÃO DE ADULTOS ACTIVOS

	Capacitação Profissional		
	Nível I	Nível II	Nível III
	Sem equivalência	Sem equivalência	Sem equivalência
Duração	400 horas (≈ 5 meses)	360 horas (4 meses)	240 - 320 horas (3 - 4 meses)
Formação Geral/Sócio-Cultural (Integração de conhecimentos e conceitos para o desenvolvimento de competências e capacidades escolares, sociais e internacionais)	Ciências Integradas	—	—
	Aritmética Básica	—	—
	Educação Cívica e Cidadania	—	—
	DTS e HIV/SIDA	DTS e HIV/SIDA	—
	Gestão de Pequenos Negócios	Gestão de Pequenos Negócios	Gestão de Pequenos Negócios
	Higiene Comunitária		Educação Ambiental
		Empreendedorismo	Empreendedorismo
Formação Técnica (Agregação dos conhecimentos científicos e tecnológicos, transferência dos saberes fazer que permitem executar as principais tarefas da profissão)	—	Tecnologia Básica	Domínios Tecnológicos Específicos
	—	—	Noções de Desenho Técnico
	Prática Profissional	Prática Profissional	Prática Profissional
Formação Prática (Aplicação dos conhecimentos, atitudes e habilidades com vista a sua consolidação e aquisição de experiências)	—	—	Estágio Profissional

Estrutura dos Itinerários de Qualificação Inicial

Com vista a organizar os níveis e módulos integrantes dos cursos, as unidades de formação e qualificação, sob dependência do MAPESS/INEFOP, numa acção estruturante, terão cursos que obedecerão à seguinte organização:

Nível I Pavilhões de Artes e Ofícios ➧ Perfil de Entrada (Abaixo da Escolaridade Obrigatória - até a 6ª classe)	Nível I e Nível II Escolas Rurais de Artes e Ofícios ➧ Perfil de Entrada (6ª Classe ate a 9ª classe)
Nível II e Nível III Centros de Formação Provincial / Municipal ➧ Perfil de Entrada (Mínimo 9ª classe até a 12ª classe)	Nível III e Nível IV Centro Integrado de Formação Tecnológica

5. A ESTRUTURA DOS CURSOS ESTÁ ORGANIZADA EM MÓDULOS E INTEGRADOS NA CARGA HORÁRIA DEFINIDA, COM CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS DE TRÊS GRANDES COMPONENTES:

– Formação Geral e Sócio-Cultural;

– Formação Tecnológica;

– Formação Prática de Especialidade (em sala e em contexto real de trabalho ou em regime de alternância).

ANEXO 2: Estatística do mercado de trabalho em Viana

REPÚBLICA DE ANGOLA

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE EMPREENDEDORISMO E SERVIÇOS MUNICIPAIS DO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL DE VIANA

ÁREA DE EMPREGO

PEDIDOS DE EMPREGO NA ÁREA DE CONSTRUÇÃO CIVIL DO ANO DE 2010

Mês	Carpinteiro 8-19.01	Ferreiro 8-31.01	Elect. C. C. 8-55.15	Canalizador 8-71.10	Serralheiro 8-74.15	Pedreiro 9-51.01	TOTAL
JAN.	17	4	21	11	23	26	102
FEV.	5	9	21	13	18	19	85
MAR.	-	4	18	3	5	25	55
ABR.	8	20	15	7	2	28	80
MAI.	3	5	9	4	4	15	40
JUN.	84	75	144	56	-	78	437
JUL.	5	7	12	3	4	8	39
AGO.	12	4	13	4	12	18	63
SET.	15	-	9	6	19	21	70
OUT.	6	12	5	3	1	26	53
NOV.	2	3	8	1	1	17	32
DEZ.	1	-	5	5	1	11	23
TOTAL	158	143	280	116	90	292	1.079

Total geral de Pedidos de Emprego: **3.906.**

REPÚBLICA DE ANGOLA

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CENTRO DE EMPREENDEDORISMO E SERVIÇOS MUNICIPAIS DO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL DE VIANA

ÁREA DE EMPREGO

OFERTAS DE EMPREGO E COLOCAÇÕES NA ÁREA DE CONSTRUÇÃO CIVIL DO ANO DE 2010

Mês	Carpinteiro 8-19.01	Ferreiro 8-31.01	Elect. C. C. 8-55.15	Canalizador 8-71.10	Serralheiro 8-74.15	Pedreiro 9-51.01	TOTAL
JAN.	4	-	1	1	2	12	20
FEV.	1	-	-	-	1	4	6
MAR.	3	-	8	2	-	7	20
ABR.	-	2	4	-	-	3	9
MAI.	1	-	1	-	-	1	3
JUN.	2	-	-	-	-	-	2
JUL.	3	-	1	-	-	1	5
AGO.	1	1	-	-	-	1	3
SET.	-	-	2	1	2	1	6
OUT.	-	-	-	-	-	3	3
NOV.	-	-	2	-	-	6	8
DEZ.	-	-	-	1	-	3	4
TOTAL	15	3	19	5	5	42	89

Total geral de Ofertas e Colocações: **319**.

ANEXO 3: Questionário de Levantamento de Informações sobre a Formação Profissional no Sector da Construção no Município de Viana

QUESTIONÁRIO DE LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SECTOR DA CONSTRUÇÃO NO MUNICÍPIO DE VIANA

I. INFORMAÇÕES GERIAS SOBRE A EMPRESA

I1	Nome da Empresa	
I2	Rua	
I3	Bairro	
I4	Telefone	
I5	Fax	
I6	Email	
I7	Nome e função do entrevistado	

1. Em que área a vossa empresa trabalha (exemplo: engenharia civil, construção de estradas, ...)?

1.1	Construção Civil	
1.2	Construção de estradas	
1.3	Fiscalização de obras	
1.4	Sinalização de vias	
1.5	Fabricação de matéria prima	
1.6	Outro (especifique):	

2. A vossa empresa é uma…

2.1	Sociedade Anónima	
2.2	Sociedade Limitada	
2.3	Empresa de subcontratação	
2.4	Empresa Pública	
2.5	Empresa Pública de direito privado	
2.6	Empresa familiar	
2.7	Outra (especifique):	

3. Como esta constituído o capital da vossa empresa?

3.1 Capital 100% nacional

3.2 Capital misto (nacional e estrangeiro)

3.3 Capital 100% estrangeiro

3.4 Se afirmativo em 3.2 e ou 3.3 de que nacionalidade é a empresa?

4. Quantas pessoas trabalham na vossa empresa?

4.1 Número total

4.2 Número de Homens

4.3 Número de Mulheres

5. Quantas destas pessoas trabalham na Construção?

5.1 Número de Mulheres

5.2 Número de Homens

6. Quantas destas pessoas trabalham na Administração?

6.1 Mulheres

6.2 Homens

7. Quantos destas pessoas trabalham com contratos

7.1 Permanentemente

7.2 Não permanentemente

8. Quantas das pessoas que trabalham na empresa são:

8.1 Trabalhadores eventuais

8.2 Subcontratados

8.3 Membros da família

9. Quantas das pessoas que trabalham na empresa são:

9.1 Homens sem qualificação profissional

9.2 Mulheres sem qualificação profissional

9.3 Homens estagiários

9.4 Mulheres estagiárias

9.5 Mulheres qualificadas

9.6 Homens qualificados

9.7 Mulheres técnicas médias

9.8 Homens técnicos médios

9.9 Mulheres técnicas superiores

9.10 Homens técnicos superiores

10. Quais são os requisitos que a vossa empresa usa para admissão de trabalhadores em cada categoria?

	Categorias	Requisitos
10.1	Sem qualificação profissional	
10.2	Estagiários	
10.3	Qualificados	
10.4	Técnicos médios	
10.5	Técnicos superiores	

		Sim	Não
10.1.2	Os mesmos requisitos são aplicados aos homens e mulheres?		

10.1.3 Se NÃO (em 10.1.2), favor comente as razões:

II. INFORMAÇÕES GERIAS SOBRE OS FORMADOS EM FP E EMPREGO

		Sim	Não
11.	**Você conhece provedores de Formação Profissional?**		

11.1 Se SIM, quais destes provedores de formação profissional (do estado ou privado) conhece?

11.1.1 Pavilhões de Arte e Ofícios

11.1.2 Centro de Formação profissional como CENFOC

11.1.3 Formadores Privados

11.1.4 Outros Especificar:

12. Se SIM na questão 11, a empresa admite formados de quais provedores de formação profissional?

12.1 Pavilhões de Arte e Ofícios

12.2 Centro de Formação profissional como CENFOC

12.3 Formadores Privados

12.4 Outros Especificar:

13. Em caso de não enquadrar trabalhadores da formação profissional, quais são as razões?

13.1 Empresa nunca se preocupou com a Formação profissional dos trabalhadores

13.2 Tem poucos formados

13.3 Não tem formação para a especialização da empresa

13.4 Empregados não são suficientemente qualificados

13.5 Outras (especifique):

14. Se os trabalhadores não foram formados em um Centro de FP, ondem se formaram?

14.1 Formação na empresa

14.2 Formação em instituições privadas

14.3 Noutras empresas

14.4 Família

14.5 Outros (Favor, especifica; igreja, ONGs,….)

		Sim	Não
15.	**A vossa empresa tem algum contacto com essas instituições?**		

15.1 Se SIM (em 15), como é feito este contacto e com que frequência?

15.2 Se NÃO (em 15), comente as razões:

16. Número de novos trabalhadores (HOMENS) planificados para empregar nos próximos dois anos? (Jovens e Adultos) com a seguinte Formação:

16.1 Formação Profissional Inicial

16.2 Formação Profissional Contínua

17. Número de novas trabalhadoras (MULHERES) planificadas para empregar nos próximos dois anos? (Jovens e Adultas) com a seguinte Formação:

17.1 Formação Profissional Inicial

17.2 Formação Profissional Contínua

	Sim	Não
18. Se por ventura ainda não planificaram empregar mulheres, terão disposição em faze-lo?		

18.1 Em caso de SIM (em 18), em que atividades/ocupações acha que as mulheres teriam mais oportunidades/possibilidades?

18.1.1

18.1.2

18.1.3

18.2 Em caso de NÃO (em 18), por favor, explique as razões.

18.2.1 Não estão interessadas

18.2.2 Não estão a ser treinadas de acordo as necessidades da empresa

18.2.3 Nunca concorreram a vagas na nossa empresa

18.2.4 A produtividade e o rendimento são muito baixos

18.2.5 Não é filosofia da empresa empregar mulheres

18.2.6 Por favor, explique outras razões

	Favorável	Não favorável
19. Como consideras as possibilidades de empregar mulheres em atividades/ocupações técnicas/?		

19.1 Em caso de considerar NÃO FAVORÁVEL (em 19), por favor explique as razões:

19.1.1 Não estão interessadas em trabalhos técnicos

19.1.2 Não estão a ser formadas em trabalhos técnicos

19.1.3 Nunca concorreram a vagas de trabalhos técnicos

19.1.4 Não produzem, por ser um trabalho muito difícil

19.1.5 Não é filosofia da empresa empregar mulheres em trabalhos técnicos

19.1.6 Por favor, explique outras razões

20. Que ocupações/empregos emergentes e quantidades vai precisar a sua empresa num futuro breve?

20.1		20.1.1	
20.2		20.2.1	
20.3		20.3.1	
20.4		20.4.1	
20.5		20.5.1	
20.6		20.6.1	

21.	**Das modalidades abaixo mencionadas qual é período normal entre a formação (depois de terminada) e a contratação do pessoal**	1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 10 meses	Mais de 10 meses
21.1	Formação Profissional Inicial				
21.2	Formação Profissional Contínua				

III. SATISFAÇÃO COM AS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

III. 1 Competências humanas e sociais dos empregados da Formação Profissional na Construção Civil

Avaliar o nível das competência adquiridas pelos empregados. Anote a qualificação: 1- nada ou muito pouco; 2- satisfatoriamente e 3-Muito bom.

22. Qual das competências humanas ou sociais mencionadas, os vossos empregados vindos da F.P têm? Avalie o nível usando a classificação de 1-3.

Sector / Ocupação (exemplo :pedreiro)/ use os códigos indicados no guia de entrevistas ou preencha ocupação		Formados na Formação Profissional Inicial					Formados na Formação Profissional Contínua			
22.1	Actua de forma independente									
22.2	Motivação pessoal									
22.3	Flexível e criativo									
22.4	Pensar de forma independente									
22.5	Orientado pelo valor									
22.6	Relaciona-se bem com outros									
22.7	Coopera e trabalha em equipa									
22.8	Gere e resolve conflitos									

22.9	Comunica efetivamente com outros									
22.10	Comprometido com a qualidade									
22.11	Outros (favor especifica)									

III. 2 Competências Técnicas de Construção Civil dos empregados vindos da Formação Profissional

Favor, avalie as competências técnicas dos empregados que saem da FP. Anote a classificação: 1- nada ou muito pouco; 2- satisfatoriamente e 3-muito bom.

23. Como avalia as competências técnicas (conhecimentos, noções, habilidades exigidas dos empregados que saem da formação profissional para desempenhar satisfatoriamente as funções, tarefas e deveres)

Sector/ Ocupação (e.g.A1) Favor use os códigos indicados na guia de entrevistas ou preenche a ocupação		Formados na Formação Profissional Inicial					Formados na Formação Profissional Contínua			
23.1	Percebem e aplicam as operações básicas de matemática (equação, cumprimento, área volume, triângulo, ângulos									
23.2	Percebem e aplicam as leis físicas e os processos químicos.									
23.3	São capazes de especificar e selecionar os materiais de acordo com o trabalho a ser feito.									
23.4	São capazes de interpretar desenhos técnicos e acessórios de fábrica de acordo com o desenho técnico.									
23.5	Possuem conhecimentos teóricos de trabalho e sua aplicação prática.									
23.6	São capazes de especificar e selecionar máquinas, equipamentos, e ferramentas de acordo com o trabalho necessário.									
23.7	Conseguem preparar workshop de acordo com o trabalho solicitado.									

S EMPREGADOS EM

icial?

Quais são as necessidades de
ação para preencher as lacunas?

24.5				
24.6				
24.7				
24.8				

25 Quais são as carências mais criticas identificadas nos trabalhadores depois da formação contínua?

	Sector /Ocupação (e.g. A1)	Que competência estão em falta?	Prioridade nível (1 - média; 2-alta e 3-muito alta)	Quais são as necessidades de formação para preencher as lacunas?
25.1				
25.2				
25.3				
25.4				
25.5				
25.6				
25.7				
25.8				

V. NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PARA SUPERVISORES E GERENTES DE NÍVEL INTERMÉDIO

A seguinte questão refere-se as competências dos encarregados de obras e dos Gerentes de nível intermédio. Em que competências a vossa empresa precisa mais de formação do pessoal. Favor, avalie as prioridades da vossa empresa, usando a classificação (1-3): 1-não e importante; 2- importante e 3-Muito importante.

26.	**Em que competências de gestão indicadas a vossa empresa precisa de mais treinamento? Avalie a importância de formação usando (1-3)**	**Encarregados de obras**		**Gerentes de nível intermedio**
26.1	Conhecer e usar ferramentas de gestão		26.1.1	
26.2	Conhecer e aplicar planeamento na produção		26.2.1	
26.3	Planificar, organizar e controlar os recursos		26.3.1	
26.4	Melhorar e optimizar os processos de produção		26.4.1	
26.5	Melhorar a utilização de material não preparado		26.5.1	
26.6	Assegurar-se da qualidade na produção		26.6.1	
26.7	Seguir futuras tendências e as suas implicações		26.7.1	
26.8	Localizar e analisar anomalias, avarias de maquinas e de sistemas mecânicos		26.8.1	
26.9	Direcionar e/ou reparar maquinas e sistemas mecânicos		26.9.1	
26.10	Planificar, organizar e avaliar desenvolvimento dos recursos humanos.		26.10.1	
26.11	Liderança.		26.11.1	
26.12	Planeamento financeiro e orçamental		26.12.1	
26.13	Calculo de custo		26.13.1	
26.14	negociação com cliente		26.14.1	
26.15	Apresentar relatório e informação		26.15.1	
26.16	Outros (favor especifique)			

VI. METODOLOGIAS DE FORMAÇÃO

27 Qual e modulo mais apropriado [para dar formação na vossa empresa?

27.1	Formação a longo prazo (Mais de 3 meses)	
27.2	Formação a curto prazo (Até 3 meses)	
27.3	Formação alternada	
27.4	Formação em estagio	

27.5 Formação especial para mulheres. (Por favor, indique qual e como?)

VII. CONTRIBUIÇÃO DO SECTOR PRIVADO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

28. Em que poderiam contribuir para Formação Profissional na Construção Civil?

28.1 Contribuição financeira em U$/Akz

28.2 Fornecer material didático

28.3 Disponibilizar instrutores

28.4 Outras contribuições (favor especificar)

		Sim	Não
29.	**Gostariam facilitar estágios práticos para formandos na vossa empresa?**		
29.1	Se NÃO (em 29), por favor mencione as razões:		
29.2	Não temos instalações apropriadas para formação		
29.3	Não temos formadores		
29.4	É muito caro		
29.5	Não estamos interessados em dar formação		
29.6	Outras razões, favor mencione		

		Sim	Não
30.	**Na sua opinião os beneficiários da Formação Profissional devem pagar os cursos?**		
30.1	**Se NÃO (em 30) quem deveria pagar?**		
30.1.1	Empregador		
30.1.2	Empregado/Candidato/Beneficiário		
30.1.3	O Governo		
30.1.4	Todos		

VIII. SATISFAÇÃO TOTAL COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA CONSTRUÇÃO CIVIL

		Sim	Não
31.	**Já ouviu algum comentário sobre a qualidade na Formação Profissional ?**		

31.1 Se SIM (em 31), por favor diga, de onde obteve estes comentários?

31.2 A informação foi baseada na experiencia pessoal.

31.3 A informação foi baseada em rumores

31.3 Que tipo de comentários ouviu sobre a qualidade da Formação Profissional?

31.4.1 Declarações positivas

31.4.2 declarações negativas

Favor, fale da sua satisfação usando a seguinte classificação: 1- Não concordo; 2- Eu quase concordo; e 3- Eu concordo plenamente.

32. Qual é a sua satisfação com a Formação Profissional na Construção Civil?
(Em caso de não conhecer provedores de FP na questão número 11 passe para a questão 33)

32.1 A Formação Profissional cumpre com os requisitos da nossa empresa

32.2 Os Centros de Formação Profissional mantem contactos fortes com as empresas do sector privado

32.3 O sector privado é considerado na Formação profissional como um parceiro forte

32.4 Os Centros de Formação Profissional estão suficientemente equipados para providenciar formação prática de acordo com os padrões de qualidade.

32.5 Os formadores são qualificados e bem preparados para darem formação de qualidade.

32.6 Os formadores/ instrutores têm boas habilidades para darem formação prática.

32.7 As competências gerais dos empregados vindos da FP são apropriadas para realizarem o seu trabalho com sucesso.

32.8 A duração dos programas corresponde bem com as necessidades da nossa empresa

33. Na sua opinião, o que deve ser feito para melhorar a qualidade da Formação Profissional?

34. Comentários adicionais:

35. Recomendações:

ANEXO 4: Carta as Empresas

Exmos Senhores:

No quadro da implementação do projecto “Formação Profissional para o Mercado de Trabalho em Angola (FormPRO), o Governo de Angola e a Cooperação Alemã, estão a realizar um estudo que visa definir as ações prioritárias, a fim de permitir conhecer o que deve ser melhorado nos perfis profissionais, nos programas de formação profissionais, na gestão de instituições de formação profissionais e na formação dos formadores. O objective é promover e aumentar a qualidade da Formação Profissional no Sector da Construção.

Para essa finalidade a Cooperação Técnica Alemã junto com o CENFOC, esta fazendo um levantamento da situação actual na formação profissional que servirá para definir acções concretas do projecto.

Esse levantamento focaliza os seguintes temas:

1. Dados gerais da empresa;
2. Número de empregados e nível de formação;
3. Satisfação da empresa com as competências dos formados dos Centros de formação Profissional;
4. Necessidades de formação contínua dos empregados;
5. Contribuição da empresa a formação profissional.

Solicitamos o vosso apoio para a realização deste estudo importante tanto para as empresas, bem como a formação profissional como tal. Solicitamos indicar a pessoa mais adequada para realizar uma entrevista na vossa empresa sobre a matéria em questão.

Para mais informações: http://www.formpro-angola.org/

Agradecemos o vosso apoio antecipadamente.

Atenciosamente,

ANEXO 5: Lista de Empresas no Sector da Construção a operarem no Município de Viana - Estudo da linha de base sobre formação profissional no mercado da construção civil em Viana

ID	Empresa	Endereço e Ponto de Referência	Nome Pessoa de contacto	Função	Telefone fixo	Telemóvel	Fax	E-mail	Website	Aceitou Participar?	Fonte
1	T. Angola, Lda.										PIV, SARL
2	Mota Engil Angola	Rua Narciso Espírito Santo, n.º 52/54 - Maianga - Pólo Industrial de Viana			222350552		222350299	geral@mota-engil.co.ao	www.mota-engil.co.ao	Sim	PIV, SARL e CENFOC
3	Conduril	Ingombotas, Largo do Ambiente, Rua 2 s/n.º - Estaleiro em Viana: Zona Industrial	Victor Barros		222311561/222310153	933197473/ 928577285	222310713	expgeralluanda@conduril.pt		Sim	PIV, SARL e CE
4	Tecnovia - Sociedade de Empreitadas, SA	Rua Rui Sousa, 32 - Pólo Industrial de Viana	Nuno Santos		222091278/222395535	914752255				Sim	PIV, SARL
5	Afritrack, Angola - Construção Civil & Industrial	Rua Albano Machado - Rua Nacional de Viana	Wladimiro	Director RH	/222290530	922597340/ 923579937				Sim	PIV, SARL e CE
6	Metroeuropa - Engenharia e Construção, Lda	Talatona - Luanda Sul			222006197/222006198					Incontactavel	PIV, SARL
7	China Angola					923760497				Incontactavel	PIV, SARL
8	Eusébio, SA	Avenida 4 de Fevereiro 89, 1.º andar, CP 543. Estaleiros em Viana:	João Oliveira	Respons. RH	222396799/222395994/222396747		222395047	eusebios.angola@snet.co.ao; catia.rosa@arc.co.ao	www.eusebios.pt	sim	PIV, SARL e CENFOC
9	UPB									Incontactavel	PIV, SARL
10	China Constrution	Pólo Industrial de Viana (Próximo ao estaleiro da Teixeira Duarte)	Carlos Albino	Director Técnico		923604056/ 924980800		calbino66@yahoo.com.br		Sim	PIV, SARL
11	Imocon, Lda				222328817					Incontactavel	PIV, SARL
12	Prefangol, Lda	Pólo Industrial de Viana, Estrada Direita do Zango - Pólo Industrial de Viana	Celestino Carlos, Lúcia Manuel	Gestor de Clientes	222291550	929172459/ 923556810		celestino.carlos@prefangol.com	www.prefangol.com	Sim	PIV, SARL e CE

13	Teixeira Duarte	Rua Amílcar Cabral, 35, 5.º Andar - Bairro Viana: Próximo a empresa de gás "saigás" depois da Eusébio	Mário Camezinha, Torcato Ribeiro		222291019/222641500	912206413/ 92610785	244233933	jfm@tduarte.co.ao		sim	PIV, SARL e CENFOC
14	Premoldados, Lda				222447820					Incontactavel	PIV, SARL
15	Bell House, Lda									Incontactavel	PIV, SARL
16	Brick By Brick	Estrada do Golf, Zona da Urbanização de Talatona - Luanda Sul -	Fernando		222006106/222006107	925587407		faleconosco@brickbybrick.co.ao		Sim	PIV, SARL e CE
17	LMC - Empreendimentos					912357124				Sim	PIV, SARL
18	Edifangola, Lda									Incontactavel	PIV, SARL
19	China Tong									Incontactavel	PIV, SARL
20	L.M Grupo				222391837					Incontactavel	PIV, SARL
21	Translider, Lda	Rua Hotel Costa do Sol, 129 Corimba. Endereço Viana: Zona Industrial km21	João Macedo	Director/Proprietá	912503192	924437727		joao.macedo@grupolider-yahoo.com		sim	PIV, SARL
22	Transdis, Lda									Incontactavel	PIV, SARL
23	Monte Adriano	Praceta Farinha Leitão			222337811					sim	PIV, SARL e CENFOC
24	Higino e Filhos	Park Viana - Enchimento de gás - ligar para nós	Lucas Higino	Gestor		923315077		lucashigino1@hotmail.com		sim	PIV, SARL
25	Genea Angola				222330514					indisponivel	PIV, SARL
26	Somague	Largo das Escolas. PR: União dos Escritores Angolanos	Luís Gonçalves		222320142/222323274/222321448222329094/222324857		2442321214/222323399/222320908	aalmeida@angola.somague.pt	www.somague.pt	sim	CENFOC
27	Soares da Costa	Cônego Manuel das Neves, n.º 19, Sambizanga-São Paulo	Roberto Pisoeiro (Director Geral), Nuno Godinho (Director de Obras)		222291254/222447360/222447390/222447236	922242982		scosta.luanda@netangola.com	www.soaresdacosta.pt	sim	CENFOC
28	Edifer - Construções Sucursal Angola	Avenida Comandante Gika	Natacha Cruz (Respons. RH)		222329320/222329490/222329320		222329490			Incontactavel	CENFOC

29	Opway - Angola		António Ferreira (Respons. RH)		222331043/222392230					Incontactavel	CENFOC
30	OPCA	1.ª Calçada do Município, n.º 17 . Em Viana: Zona Industrial	Vidal Segurado (Director Geral), Rui Saraiva (Respons. RH), Paulo Cavado		222399729/222331043	912507661				Incontactavel	CENFOC e CE
31	Jambas	Estrada de Calumbo - Viana	Domingos Jamba							Incontactavel	CENFOC e CE
32	Saema									Incontactavel	CENFOC
33	Elecnor									Incontactavel	CENFOC
34	Efacec									Incontactavel	CENFOC
35	Encel. UEE									Incontactavel	CENFOC
36	SGS - Grupo									Incontactavel	CENFOC
37	Pedeconstroi, Lda									Incontactavel	CENFOC
38	Sadylar									Incontactavel	CENFOC
39	Kanic									Incontactavel	CENFOC
40	Illondo Solar									Incontactavel	CENFOC
41	Ngolifrios									Incontactavel	CENFOC
42	Electrocavembo									Incontactavel	CENFOC
43	Vive - Construções, Lda	Kikuxi - Viana	Carlos Venâncio	Gerente		927081808				Incontactavel	CONICLE
44	Kiala M. Building, Lda	Rua 14, casa n.º 37 - Luanda Sul - Viana	Munto Kiala	Gerente		923558164/ 912969920		kiala_building@hotmail.com		sim	CONICLE
45	Hcrm Investiments, Lda	Campo de Ourique - Km 14-A	Horácio António	Gerente		923416072				Sim	CONICLE
46	Terrakota-Trading de Sérgio Manuel L. Ferreira	Km 21 - Viana	Sérgio Ferreira	Gerente		922169342				Sim	CONICLE
47	Sinalvia - Sinalização Gráfica, Lda	Salvador Alende n.º 26, Apt 01 - Ingombota	Guilherme Teixeira	Gerente		929092423				Sim	CONICLE
48	Odebrecht Angola	Avenida Engenheiro Pedro de Castro Vandúnem Loy - Em Viana: Zona do Kikuxi	Waldemar Galiza (em Viana)		222678015/222678000/ 222676940		222678015		www.odebrecht.com	Incontactavel	CE
49	Sol Dourado	Rua Francisco das Necessidades Castelo Branco, casa n.º 16 - Luanda			222393948/222392197/222333498/222392620/222392620		222393984/ 222392198/ 222291692	soldourado@netangola.com		indisponível	Páginas Amarelas

50	Antenos	Rua dos Enganos, n.º 1, 2º andar, n.º 32 - Largo Kinaxixe - Luanda			222339410		222336358	geral@anterosangola.com		Incontactavel	Páginas Amarelas
51	Andaim - Construção Civil & Prestação de Serviços	Rua Direita da Sapú, Bairro Estalagem - Km12			222290154					Incontactavel	Páginas Amarelas
52	Atop3 - Construções	Rua 4, Bairro Palanca			222010052					Incontactavel	Páginas Amarelas
53	Lotus - Sociedade de Gestão de Investimentos, Lda	Bairro Palanca - Estrada Mártires do Kapolo CP 832			222399801/222371761/222264023/222264036		222354235/ 222265028/ 222354896	lotus@lotus.co.ao	www.lotus.co.ao	Incontactavel	Páginas Amarelas
54	Construções ARC, S.A	Avenida de Portugal - Bairro Viana			222290467/222290989/222335826					indisponível	Páginas Amarelas
55	Empreiteiros Casais Angola & Companhia, Lda	Rua José P. Nascimento - Bairro Viana			222290036/222355034					Incontactavel	Páginas Amarelas
56	Grupo Caxombo - Construção, Transportes e Comércio Geral, Lda	Projecto Moras, Urbanização Caxombo, Quadra Gh 10, Casa n.º 4 - Bairro Viana II, 201			222295456	923337076	222295148	grupocaxombo@gmail.com	www.caxomboservice.pt	Sim	Páginas Amarelas
57	Golden Nest Angola - Construção Civil	Bairro Viana II			222295136					Incontactavel	Páginas Amarelas
58	Gruest Angola, Lda	Rua Direita do Zango - Viana			222002987/222002988					Incontactavel	Páginas Amarelas
59	Cabeto - Construção Civil, Lda	Auto estrada - divisão Malange Cacuaco - em frente a metroeuropa	Pedro Mendes	Director Geral		928860793/ 925356772	222392037	cabetogrupo@yahoo.com.br		Sim	Páginas Amarelas
60	Angovias - Construções, S.A	Bairro das 500 casas, Travessa entre as ruas 3 e 4, casa n.º 142 - Viana			222290876	923004726	222291267	angovias.sa@gmail.com		Incontactavel	Páginas Amarelas
61	Lisobengo - Construção Civil e Obras Públicas, Lda	Bairro Viana			222290730					Incontactavel	Páginas Amarelas
62	Mestres & Serviços, Lda	Avenida Comandante Gika, 191 - Pólo Industrial de Viana			222320071/222320079/222011713					Incontactavel	Páginas Amarelas

63	Grupo Savana Investimentos, Lda	Zona Industrial de Viana - Pólo Industrial de Viana			261228338			grupo.savana@netangola.com		Incontactavel	Páginas Amarelas
64	Gotica Construção, Lda	Rua Hoji ya Henda - Viana	Tiago Andrade			917043884				Incontactavel	CE
65	Pavimarques	Viana II				928305276/ 929789687				Sim	CE
66	Ashoki	Zona Industrial de Viana	Kimiko Viana	RH		924815208		kimiko.viana@gmail.com		Sim	CE
67	Évora	Km 25 - Viana	Dinora Vicente			923651399				indisponível	CE
68	Makiber	Rua Direita de Norberto de Castro - Viana	Castro Henriques		222001506					Incontactavel	CE
69	Angolan G. C. Company	Km 12 - Viana	Walter Herosa			92336872				Incontactavel	CE
70	Alves e Venâncio Angola, Lda	Rua da R. n.º 4 - Viana - Luanda Sul	Alberto Manuel			925005510/ 923643239				Sim	CE
71	Martifer	Zona Industrial de Viana	Sónia Vaz			9254330842				Incontactavel	CE
72	Proconsul	Mulevos de cima - Viana			222000195	928052925				Incontactavel	CE
73	Casa Graças ao Senhor	Rua Nacional	Jorge Pinto			927904588				Incontactavel	CE
74	Fabicon	Rua da Sonef - junto a Mabo	Luís Abrantes			912553123				Incontactavel	CE
75	Olho Singelo	Estrada Nacional de Viana	Ernesto Manuel	Director Geral		923578825/ 917973115		geral@olhosingelo.com		Sim	CE
76	Contil	Luanda Sul				923409910/ 97769066				Incontactavel	CE
77	Romero InterContinental	Rua dos Bombeiros - Viana	Kátia Carreira							sim	CE
78	VCI - Viana Comércio e Industrial	Zona Industrial de Viana	Sara de Brito			927860154				indisponível	CE
79	Container Solution	Viana Vila - próximo a escola nacional de bombeiros	Fernando			924557368		sabalalo27@hotmail.com	www.containersolutionangola.com	sim	CE
80	Quintas e Quintas	Zona Industrial de Viana - Pólo Industrial de Viana	António Fialho			925229131		quintasequinta1@nexus.ao		sim	CE
81	Imbondex	Km 14 - Viana				928869732				Incontactavel	CE
82	Clamajor	Estrada do Zango	Francisco Simão			923239806		clamjor@gmail.com		sim	CE
83	Marmogram	Rua dos Bombeiros -				923423429				Incontactavel	CE

		Viana									
84	Fabrimetal	Zona Industrial de Viana	Amir			922228922				Não	CE
85	GHCB	Km 30 - Viana	Miguel			931299011				Não	CE
86	Mescal, Lda	Rua de Viana	José Ferreira			923308458		auto-turismo@hotmail.com		sim	CE
87	Ecopar										Outras
88	Fil Tubos Angola										Outras
89	Cimertex Angola										Outras
90	Rokangol, Lda										Internet
91	A Competidora										indicação de entrevistado

ANEXO 6: Lista de Empresas participantes do Levantamento da Linha de Base

Empresa	Pessoa entrevistada	Telefone	Endereço de e-mail
A Competidora	José Eduardo Antunes, Proprietário	923210136 / 912678846	jose.eduardo@competidora.net
Afritrack Lda	Wladimiro Jamba, Director Adjunto Recursos Humanos	922597340	
Alves e Venâncio Angola Lda	Alberto Manuel, Director Recursos Humanos	925005110	maquengo@gmail.com
Brick by Brick	Fernando Marques, Director Recursos Humanos	925587407	fernando@brickbybrick.co.ao
Cabeto - Construção Civil Lda	Pedro Mendes, Director Geral e Pedro José, Director Recursos Humanos	928860793 / 925356772 / 222392037	cabetogrupo@yahoo.com.br
Container Solution	Fenando Sabalalo, Analista de Recursos Humanos e Etelvina, Assistente Administrativa	925454532 / 924557368 / 923211200	sabalalo27@hotmail.com
Ecopar Angola Lda	João Fernando dos Santos, Chefe Direcção de Recursos Humanos	222295223	ecoparangola@yahoo.com.br
Engevia Construção Cicil e Obras Públicas	Walter Santana, Coordenador de Recursos Humanaos	929339982	rhengevia@hotmail.com
Grupo Caxombo	Barnade Raimundo, Administrador Geral/Sócio Gerente	923337076 / 923476713	barnabecaxombo@gmail.com
HCRM Investimentos Lda	Horácio António, Director Geral	923416072	horacioluvo@hotmail.com
Higino e Filhos Ltda	Lucas Higino, Gerente	923315077	lucashigino1@hotmail.com
Kiala M. Building Lda	Munto Kiala, Gerente e Proprietário	923558164/ 912969920	kiala_building@hotmail.com
Mescal Lda	José Eduardo Antunes, Director de Produção	923210136 / 923308458	auto-turismo@hotmail.com jose.eduardo.antunes@gmail.com
Métis – Engenharia Lda.	Marie-Hélène K. Silva, Coordenadora de Formação da Academy Conduril e Jil Ribeiro, Formadora Academy Conduril	935754658	formacao-angola@conduril.pt
Monte Adriano	Amilton Cabral, Técnico Recursos Humanos	933938642 / 222337811	amilton.cabral@monteadriano.pt

Pavimarques	Ana Monteiro e Rita Menezes, Administrativas	931223978 / 923714250	pavimarqueslda@gmail.com ariana-brynja@hotmail.com ritasacutemba@yahoo.com.br
Prefangol Lda	Lúcia Manuel, Recursos Humanos e Fábio, chefe de Produção	929172459 / 929172461	lucia.manuel@prefangol.com
Quintas e Quintas Angola, Condutores eléctricos SARL	António Fialho, Director Geral	925229131	affialho@gmail.com
Rokangol Lda	João Alves da Silva, Proprietário	914676608 / 93591134 / 935911935	geral@rokangol.com
Romero Intercontinental Lda	José Domingos, Recursos Humanos		
Tecnovia Angola	Nuno Santos, Responsável Recursos Humanos	222397586	nuno.santos@mail.tecnoviaangola.com
Teixeira Duarte	Miguel Alexandre F. S. Andrade, Director Tecnico	925035713	msa@tduarte.co.ao
Terrakota Trading	Sérgio Manuel L. Ferreira, Gerente	922169342 / 933491491	terrakota.trading@gmail.com

ANEXO 7: Programa Workshop de Integração - Levantamento da Linha de Base

Workshop: “Preparação e familiarização com o estudo inicial do projecto“

CENFOC Viana, 18 e 19 de Julho de 2011

Segunda-feira, 18 de Julho de 2011

10.00	Abertura do Workshop
10.15	Apresentação dos participantes e objectivos do Workshop
10.45	Familiarização com o projecto FormPro
11.45	Introdução e Discussão dos objectivos do estudo inicial
12.30	*Almoço colectivo*
13.30	Execução, metodologia e organização do estudo inicial
14.45	Avaliação do primeiro dia
15.00	Fim do dia

Terça-feira, 19 de Julho de 2011

10.00	Introdução à mitologia de entrevistas e questionário
10.45	Trabalho prático com o questionário
12.30	*Almoço colectivo*
13.30	Trabalho prático com o questionário
14.45	Avaliação do Workshop
15.00	Fim do Workshop

ANEXO 8: Ocupações mais procuradas pelas empresas

Ocupações	**Respostas**
Pedreiros, pedreiros de acabamento e ajudantes de pedreiro	11
Serralheiros e serralheiros mecânicos	7
Eletricistas, eletricistas auto e eletricistas industriais	7
Carpinteiros	6
Mecânicos, mecânicos de pesado e mecânicos industriais	5
Manobradores de máquinas	4
Motoristas	3
Ferreiros	3
Canalizadores	3
Ladrilhadores	2
Pintores e pintores de acabamento	2
Cortadores	1
Polidores	1
Acabadores	1
Espalhadores de betuminosos	1
Jardineiros	1
Trabalhadores para serração	1
Técnicos de frio (ar-condicionado)	1
Fiscais de obras/encarregados de obra	3
Técnicos em higiene e segurança no trabalho	2
Técnicos de laboratório	1
Orçamentistas	1
Fieis-de-armazém	1
Topógrafos	1
Controladores de qualidade	1
Administração	6
Contabilidade e finanças	3
Recursos humanos	2
Vendas	2
Informática	1
Outros (engenheiros, consultores técnicos)	3