

A FORMACIÓN PARA O EMPREGO EN GALICIA

José Jaime López de Cossío
Comunidade Autónoma de Galicia

UNHA NOVA POLÍTICA DE EMPREGO: A MELLORA DA EMPREGABILIDADE

O concepto moderno das 'políticas activas de emprego' xorde da necesidade de complementa-las políticas de emprego en sentido amplo, relacionadas xenericamente coa medra económica e a viabilidade empresarial. Trátase de procurar optimizar, en termos de emprego, o crecemento da produtividade e a capacidade competitiva, incidindo dun modo selectivo sobre aqueles elementos que contribúen á *empregabilidade* dos cidadáns: a cualificación profesional, a orientación cara ás demandas do mercado, a redución do custo das contratacións, etc. Desde este punto de vista, a formación representa unha das principais ferramentas ó servizo da *ocupabilidade* da poboación activa e convértese nun dos piares das políticas activas de emprego.

Desde unha perspectiva competencial, a xestión das políticas activas de emprego converteuse na misión encomendada ós servizos públicos de emprego, superada xa a súa mera consideración como xestores do desemprego,

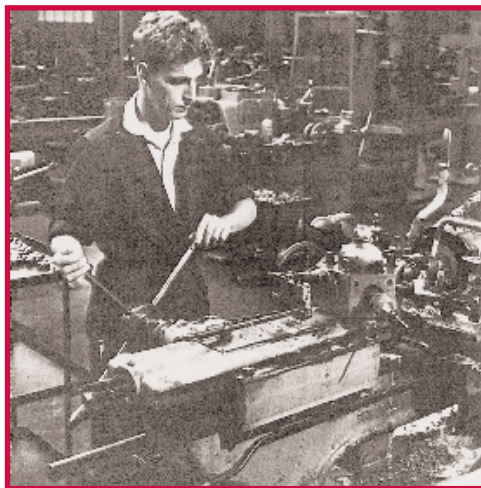
quer no rexistro do paro, quer como responsables do recoñecemento e o pagamento das prestacións e subsidios derivados da situación de desempregado.

Esta nova misión convértese en obxectivo da política de emprego europea —referendada nidiamente no cume de Luxemburgo— e tamén da estatal, tal e como se explicita no Plan Nacional de Acción para o Emprego. No ámbito comunitario convén lembrar que a orixe desta orientación cara ás políticas activas e a mellora da *empregabilidade* provén do Título VI do Tratado de Amsterdam. Nel faise referencia ás políticas do coñecemento e á idea de formación ou aprendizaxe ó longo de toda a vida como un dos instrumentos da nova política de emprego da Unión, que pasa a ter deste xeito dous piares básicos e inseparables:

1. Dunha banda, as políticas económicas dirixidas ó crecemento económico sostible, baseadas no saneamento das finanzas públicas e no reforzamento do mercado interior. A súa cuantificación e definición de obxectivos provén aquí do Tratado de Maastricht e concrétese nos plans de converxencia nacionais, que teñen como primeiro resultado a consecución da moeda única.

2. Doutra banda, as políticas activas de emprego, especificamente dirixidas ó aproveitamento das condicións do mercado a través da mellora da capacidade de inserción laboral (*empregabilidade*), ó fomento da capacidade de adaptación de empresas e traballadores, ó desenvolvemento do espírito e da cultura empresarial e ó impulso das políticas de igualdade de oportunidades. Nesta materia, a definición de obxectivos non se produciu ata o Consello Europeo de Luxemburgo e as súas directrices, trasladadas con posterioridade ós plans nacionais de emprego. De acordo con esta nova versión das políticas activas de emprego europeas e nacionais, o concepto de *empregabilidade*, en canto á formación e a orientación, concrétese ademais nun obxectivo cuantitativo para acadar con algunha acción o 20 % dos desempregados, e nunha metodoloxía preventiva, para dirixirse ó 100 % dos desempregados diminuídos, ós menores de 25 anos antes de que cheguen ó seu sexto mes de paro e ós maiores de 25 anos antes de convertérense en desempregados de longa duración (máis de doce meses).

Como queda dito, esta estratexia da política europea de emprego asigna novas tarefas ós xestores nacionais, e recae sobre os departamentos de economía o seguimento da política de emprego en sentido amplo e o cumprimento dos plans de converxencia, e sobre os departamentos laborais, a xestión dos programas de políticas de emprego en sentido estricto (ou políticas activas de emprego se se prefire) a través dos plans nacionais de acción, en cumprimento dos acordos de Luxemburgo.



O emprego das clases máis diminuídas tamén é un reto. Invidente nun curso de capacitación profesional. Letchworth, Inglaterra

Así as cousas, e tendo en conta o alto grao de autonomía alcanzado en Galicia ó longo do proceso de transferencias da Administración xeral do Estado á autonómica en materia social e laboral, resultaba evidente a necesidade de trasladar estes obxectivos ó contorno galego e perfilar unha estratexia propia que, respectando os obxectivos e criterios do marco europeo e estatal, se axustase á nosa realidade laboral e productiva. Esta formulación levou ó Goberno da Xunta a elaborar un plan de crecemento e emprego para a lexislatura iniciada a finais de 1997, que incorporaba ó ámbito autonómico as previsións e prioridades do cume de Luxemburgo e dos plans nacionais de converxencia e acción para o emprego. Este plan someteuse á consideración das organizacións empresariais e sindicais máis representativas e, logo dun longo

proceso negociador de máis de seis meses, deu lugar ós “Acordos sobre medidas para o crecemento e o emprego en Galicia. 1998-2001” subscritos o pasado 13 de xullo pola Confederación de Empresarios de Galicia, os sindicatos UGT e CC.OO. e a propia Xunta de Galicia.

Convén ter presente que a estratexia sobre Formación Profesional recollida nos Acordos, malia o seu indubidable peso dentro das políticas activas de emprego e en concreto nos programas de mellora da *empregabilidade*, estaba tamén mediatizada polas previsións do Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002. Por iso, o apartado I.a) do plan de crecemento e emprego autonómico fai unha dobre referencia ó obxectivo de ofertar cada ano accións de formación como mínimo ó 20 % dos desempregados galegos, incorporando o obxectivo de Luxemburgo e do Plan Nacional de Acción para o Emprego, e así mesmo manifesta o propósito de acadar en Galicia o pleno desenvolvemento do II Programa Nacional de Formación Profesional. Deste modo, vincúlense os tres subsistemas da Formación Profesional, os seus diferentes xestores, e reconécese o papel esencial da política formativa dentro das políticas activas de emprego. Ademais, prevese unha paulatina adecuación da armazón institucional relacionada coa Formación Profesional en Galicia, concretada na creación dun Consello Galego de Formación Profesional e dun Instituto Galego das Cualificacións.

Pódese dicir que, por primeira vez, existe unha sintonía de obxectivos e

métodos entre os niveis europeo, estatal e autonómico verbo das políticas activas de emprego e, dentro delas, en canto á formación como ferramenta ó servizo da mellora da *empregabilidade* dos cidadáns. Esta sintonía debe traducirse en sinerxía e eficacia na aplicación destas medidas, con independencia de que se produzan no subsistema da Formación Inicial, Ocupacional ou Continua, vinculadas todas a partir de agora polo obxectivo común da inserción e do emprego. Ademais, a clarificación dos obxectivos permitiu tamén unha mellor dotación orzamentaria. No caso específico da formación para desempregados (ocupacional), os Acordos subscritos en Galicia abranguen unha dotación prevista de 31.375 millóns de pesetas para o período 1998-2001, incluíndo as accións de Formación Ocupacional e orientación laboral xestionadas polo Servizo Público Galego de Emprego, atribuído na actualidade á Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, a través da súa Dirección Xeral de Formación e Colocación.

Sen embargo, e a pesar de todo o dito, non se pode caer no erro de considerar que os avances na definición de obxectivos e metodoloxías, nin sequera o valor engadido dun amplo apoio social a estes plans e medidas, van mellorar en por si a eficacia das accións formativas, nos termos desexados dunha maior adecuación ás necesidades productivas e unha maior inserción laboral. Non se trata xa dun cambio cuantitativo nin só metodolóxico, para que a Formación Profesional se converta, neste novo contexto, en ‘máis do mesmo’. O centralismo

das políticas activas de emprego —e a formación como parte esencial delas— reclama unha transformación cualitativa que contribúa eficazmente á redución do desemprego a través da misión que se lle asigna: mellora-la *empregabilidade*, aceptando que é tarefa do sistema productivo e das empresas a creación de novos empregos, e función dos Servicios Públicos de Emprego o apoio ós desempregados para responder ós requirimentos de aptitude e actitude que o mercado laboral reclama.

Cómpre recoñecer que o éxito desta nova política de emprego, participada nos diferentes ámbitos europeo, estatal e autonómico cunha innovadora unidade de criterio, depende de varios factores. En primeiro lugar, a creación de emprego non depende só da *empregabilidade*, polo que resulta imprescindible consolidar as políticas de crecemento sostible adoptadas para a converxencia. En segundo lugar, porque a adecuación da formación ó posto de traballo é un problema complexo que implica, polo menos, tres elementos: a adopción dun sistema de cualificacións e de acreditación dos coñecementos e habilidades baseado na realidade productiva; a flexibilidade dos sistemas formativos para adecuárense ó contorno cambiante da tecnoloxía e a empresa; a garantía da calidade nos medios formativos, o que implica docencia, medios materiais e contidos curriculares.

En todo caso, a política de crecemento sostible baseada no apoio dos sectores productivos e a adecuación da formación ós postos de traballo potenciais representan dous retos esenciais para

aqueloutro da política de emprego que viñemos describindo. E, se ben o segundo é común a tódolos subsistemas da Formación Profesional, voume referir exclusivamente á Formación Ocupacional, por me resultar máis próximo e por se-lo que mellor responde á consideración de política activa de emprego, ó te-los desempregados como destinatarios. En ámbolos casos, a nosa Comunidade Autónoma foi capaz de organizar unha resposta razoable a estas dúas cuestións que tentarei reflectir sucintamente.

O CRECIMENTO SOSTIBLE E O APOIO ÓS SECTORES PRODUCTIVOS

Tocante ás políticas de crecemento sostible, a Xunta veu respondendo ós compromisos derivados dos plans de converxencia, procurando favorece-lo desenvolvemento da base productiva galega, “proxectándoa cara ó exterior e diversificándoa con criterios realistas arredor dos conglomerados ou agrupacións de actividades e sectores que representan vantaxes competitivas potenciais”, tal e como reza o prólogo dos Acordos do 13 de xullo e as medidas que se recollen nos seus anexos IV e V. O resultado destas políticas en Galicia e en termos de emprego son apreciables, xa que se produciu nos últimos anos unha profunda transformación da nosa realidade productiva, cunha redución paulatina do desemprego e unha clara apertura da nosa economía a novos mercados.

Así, o número de parados rexistrados en Galicia reduciuse un 23,69 % nos últimos catro anos (agosto 1994 / agosto 1998), o que supón 44.676 parados menos. Se considerámo-la *Enquisa de Poboación Activa*, a evolución interanual (2º trimestre 1997 / 2º trimestre 1998) mostra unha redución de 14.700 desempregados, un incremento de 20.200 ocupados e 5600 novos activos. É interesante subliñar que, segundo a última EPA publicada (xuño de 1998) e a pesar da gran perda de ocupados no sector primario na última década, Galicia mantén una taxa de paro un 1,54 % máis baixa cá media estatal. Ademais, o número de cotizantes á Seguridade Social dá un saldo positivo de 46.715 inscritos nos últimos dous anos (agosto 96 / agosto 98), malia a perda de cotizantes do réxime especial agrario.

A ADECUACIÓN DA FORMACIÓN Ó EMPREGO

En canto á mellora da adecuación da formación ó mercado laboral, houbo tamén en Galicia avances significativos que deben completarse coa capacidade orzamentaria e os novos obxectivos adoptados no ámbito estatal e autonómico. Subliño aquí a necesidade de que ámbolos niveis administrativos camiñen paralelamente pois a eficacia da Formación Profesional Ocupacional depende en gran medida de decisións estatais, tendo en conta que a súa normativa se considerou como lexislación laboral, competencia exclusiva do

Estado polo tanto, e que o seu orzamento en Galicia se nutre de fondos estatais de carácter finalista. A pesar disto, e dentro das competencias de xestión que lle corresponden á Xunta, veuse traballando nos tres elementos que se sinalaron anteriormente, indispensables para mellorar a eficacia da formación e para que as previsións derivadas do Consello de Luxemburgo, do Plan Nacional de Acción para o Emprego, do II Programa Nacional de Formación Profesional e, por último, nos Acordos sobre medidas para a medra e o emprego en Galicia 1998-2001 non se convertan nun puro exercicio cuantitativo e voluntarista. Sinalarei as melloras máis significativas do noso sistema de formación para o emprego.

O BINOMIO FORMACIÓN-COLOCACIÓN

O primeiro requisito dun bo sistema de formación para o emprego é a adopción dun mecanismo de cualificación e acreditación profesional baseado na realidade productiva. Neste caso, as previsións contidas na LOXSE e no I Programa Nacional de Formación Profesional non se viron cumpridas polo de agora. Nin se implantou un novo sistema de cualificacións que vincule os diferentes subsistemas da Formación Profesional, nin se articularon as correspondencias e validacións entre eles, nin se estableceu o sistema de acreditación a través duns certificados de profesionalidade estruturados por módulos e

créditos ocupacionais. Obviamente, tampouco non se conseguiu a relación do sistema de cualificacións coas ocupacións e competencias propias do sistema productivo. A recente modificación do Consello Xeral da Formación Profesional e a creación prevista dun Instituto Nacional que ten como principal misión a posta en marcha dun Sistema Nacional de Cualificacións, xunto á paulatina publicación de certificados de profesionalidade, permite concibir esperanzas de conseguir que a execución do II Programa Nacional de Formación Profesional despexe estas cuestións imprescindibles para que o traballo de xestión das comunidades autónomas resulte enteiramente útil.

Sen embargo, e a pesar dos nosos límites de competencias nesta materia que non permiten crear un sistema de certificación profesional propio, procuramos incorpora-la acreditación do coñecemento á xestión da Formación Ocupacional en Galicia. E fixémoslo a partir da realidade productiva, de maneira que sexa posible a intervención no mercado de traballo, é dicir, o encontro entre demanda e oferta de emprego. Esta é a razón pola que vinculamos formación e colocación, e non só na denominación da Dirección Xeral competente. A creación do modelo do Servicio Galego de Colocación, no que se integra desde o primeiro de xaneiro deste ano a intermediación no mercado laboral que ata entón xestionaba o INEM, permitiu integra-la oferta formativa, a orientación laboral e a intermediación, é dicir, todas as funcións básicas de mellora da

empregabilidade do Servicio Público de Emprego. Deste xeito, é posible incorporar no currículo de cada demandante de emprego todas as referencias da súa cualificación profesional, sexan regradas ou non, xunto coa súa experiencia laboral, e situalo en condicións de interrelacionar estes datos coas ofertas de emprego nunha soa base de datos autonómica. Ademais, a articulación dun novo servicio de orientación laboral aproveita o currículo persoal como base da aproximación ás fortalezas e debilidades de cada demandante fronte ó mercado, o que permite trazar itinerarios ocupacionais con maiores posibilidades de éxito.

Naturalmente, o currículo do SGC baséase no sistema de cualificacións vixente, pero é unha ferramenta poderosa porque, por un lado, serve de verdadeira 'cartilla laboral' ó longo de toda a vida activa, e, doutro, permite axustala oferta formativa ás demandas do mercado. Non en van, o propio Servicio Galego de Colocación xestionou máis de 12.000 ofertas de emprego durante o pasado ano, o que facilita unha grande información sobre as necesidades das empresas, que se explicitan nas ofertas de emprego que realizan e nos perfís profesionais que demandan.

Dalgún modo, co modelo de acreditación previsto no SGC será sinxelo articular en Galicia a posta en marcha do Sistema Nacional de Cualificacións, incorporando ó currículo a nova listaxe de certificados de profesionalidade, os módulos e competencias que prevé o II Programa Nacional de FP. Cúmrese ademais o principio de que o emprego

condicione a Formación Profesional, garantindo que esta sirva para o seu obxectivo último: poder acceder ás ofertas de traballo que as empresas realizan.

A FLEXIBILIDADE

A segunda condición dun bo sistema formativo é a súa flexibilidade, para adaptarse ós cambios tecnolóxicos e ás novas ocupacións. Noutras palabras, non só cómpre un sistema de cualificación e acreditación que dea confianza ás empresas e permita a intermediación, senón que este sexa áxil e flexible. Pero a flexibilidade ten que ver tamén coa capacidade de impartición e cos contidos. Neste sentido, a Formación Ocupacional foi fiel ó seu obxectivo de intentar cualificar os desempregados para postos de traballo concretos, e para iso serviuse dunha gran flexibilidade que algúns confundiron cun escaso rigor, acostumados a metodoloxías propias dos sistemas académicos. Refírome á decisión de non crear infraestrutura, evitando a rixidez que implica para a impartición e a acumulación de custos fixos, tanto no que atangue ós cadros de docentes como ós medios materiais. Pola contra, o sistema de Formación Ocupacional baséase na homologación do maior número posible de centros impartidores para, de entre eles, selecciona-los encargados de impartir-la programación anual en función das especialidades máis demandadas, da repartición territorial das accións formativas en función do número de desempregados e dos resultados obtidos polos centros nos anos inmediatamente



La voluntad. María del Carmen Crespi, 1979. A vontade axudada por bos contidos de aprendizaxe supera barreiras e dá mobilidade no traballo

anteriores. Ó final de 1997 existían en Galicia 600 centros homologados para a realización de cursos de formación ocupacional, dos que 322 impartiron algunha especialidade nese mesmo exercicio.

Este sistema de programación anual a partir da demanda permite tamén a participación de entidades de distinta natureza, e involucra na propia xestión de accións formativas axentes formativos complementarios: axentes sociais que desenvolvan actuacións no ámbito autonómico, entidades locais que garantan o acceso á formación en zonas con escasos centros, empresas dedicadas profesionalmente á formación ou circunstancialmente por teren que incorporar novos traballadores ós seus cadros de persoal. De entre estes axentes cabe destaca-la presenza de dous deles, especialmente cualificados e cuns resultados en termos de inserción laboral que merecen

unha maior atención. Refírome ás empresas que realizan cursos para contratar como mínimo un 60 % dos alumnos formados no que denominamos 'cursos con compromiso de contratación' (3255 alumnos en 1997 e máis de 4000 no que levamos de 1998) e ós centros formativos xestionados por unha asociación sectorial (hosteleiros, graniteiros, constructores, etc.). Esta última modalidade, integrada no Servicio Galego de Colocación, recoñece cada sector como o mellor coñecedor das súas propias necesidades e perspectivas e convérteo en xestor das accións formativas e da oferta e demanda de emprego dirixidas cara ás súas empresas.

Ó mesmo tempo, a flexibilidade en canto ós contidos docentes é especialmente estimable no caso dos cursos con compromiso de contratación e nos cursos de carácter experimental. Os primeiros permiten que a propia empresa que asume o compromiso de contratar cando menos o 60 % dos alumnos defina o contido de acordo co emprego que van desempeñar, incluíndo a posibilidade de formar no propio posto. Os segundos permiten estudia-la adecuación ó mercado de cursos que non existen formalmente no catálogo de cursos aprobado polo Consello Xeral de FP e o INEM.

Lamentablemente, as posibilidades dunha programación aínda máis axeitada ás necesidades do mercado están limitadas por tres elementos que dificilmente se poden corrixir desde a propia xestión da Formación Ocupacional. En primeiro lugar, polas carencias da formación de base de moitos alumnos (convén

non esquecer que a ocupacional traballa cos que non conseguiron encontrar traballo por si mesmos, o que denota unha inicial inadecuación ó mercado laboral). En segundo lugar, pola insuficiencia de centros naquelas especialidades que supoñen un alto custo nas súas dotacións, cuestión que só se pode resolver a través da Formación en Centros de Trabajo. En terceiro lugar, porque non sempre é posible preve-las demandas do mercado. Neste sentido, desenvolveuse unha metodoloxía de análise de necesidades formativas, cun criterio prospectivo e para cada sector de actividade; os resultados están publicados desde o pasado ano.

A CALIDADE

O terceiro elemento necesario para garanti-la eficacia dun sistema de Formación Profesional é o relacionado coa calidade dos cursos. A pesar da limitación que existe en canto ós centros, especialmente naquelas especialidades que implican un gasto elevado nas dotacións necesarias para a súa impartición, a homologación previa de cada especialidade garante unhas instalacións axeitadas, acordes cos requisitos do Decreto 208/1995 do 6 de xullo. A formación nos propios centros de traballo, habitual no caso dos compromisos de contratación, e o carácter subsidiario que a Administración ten como impartidora de cursos na Formación Ocupacional contribúen a paliar este problema. Neste sentido, os

centros de formación ocupacional da propia Xunta, en pleno rendemento desde que foron transferidos polo INEM en 1993, incorporan na súa programación aquelas especialidades nas que son escasos os centros colaboradores homologados.

Xunto ós centros, a calidade esixe a cualificación dos docentes. O plan de formación de formadores posto en marcha en 1996 ten como obxectivo garantir que tódolos expertos que impartan cursos de Formación Ocupacional teñan superado un curso de metodoloxía didáctica que, como novidade en 1999, poderá cursarse a distancia, para favorecer a presenza de expertos docentes que estean desempeñando a súa actividade profesional nas empresas. Deste modo, a Formación Ocupacional supera o atranco dunha docencia pechada en si mesma, con dificultades para incorporala realidade empresarial, tanto nas súas actitudes coma nos seus coñecementos.

A garantía da calidade na Formación Ocupacional ten outros dous elementos de contraste. Un, plenamente vixente, é a inspección sistemática de tódalas accións formativas por persoal propio que elabora un informe onde se recolle tamén a opinión dos alumnos. O outro, que se implantará a partir de 1999, consiste na adopción dun sistema de xestión de calidade, a partir do estándar europeo o FQM, que permitirá un seguimento de cada entidade homologada.

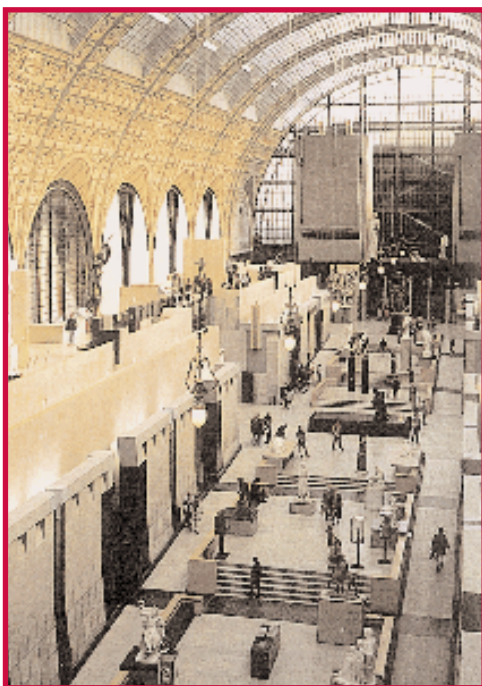
Evidentemente, o máximo referente da calidade dun curso de Formación Ocupacional é o seu resultado en termos

de inserción laboral. Por iso, e sen prexuízo dos factores descritos, incorporamos unha avaliación *ex post* de tódalas accións formativas, consistente na análise da situación laboral dos alumnos de cada curso seis meses despois da súa finalización. O resultado global da programación de 1997 daba unha porcentaxe de inserción laboral do 47 % dos alumnos, moi estimable se temos en conta que se trata de formar e colocar persoas desempregadas, o que implica unha inadecuación inicial do seu perfil ó mercado. É obvio que os resultados obtidos por cada centro son considerados na seguinte programación, co que a Formación Ocupacional camiña cara a unha clara optimización dos seus recursos.

O RETO DUNHA FORMACIÓN PERMANENTE

Con todo, a Formación Profesional como ferramenta ó servizo do emprego non pode alcanzar unha verdadeira eficacia se non se coordina coa Formación Continua. É esta —a formación permanente dos activos ocupados— a que marca a pauta por se-la que máis preto está da realidade productiva, a que incorpora de modo máis fiel e inmediato as necesidades das empresas, a que traslada á formación a experiencia próxima do posto de traballo. O obxectivo sería incardinalos subsistemas inicial e ocupacional na Formación Continua e Permanente, para facer realidade a química 'sociedade do coñecemento' e garanti-la proximidade ó emprego do

conxunto da Formación Profesional. Sen embargo, a realidade actual da formación ó longo de toda a vida e aplicada á reciclaxe profesional, non responde a este reto. A separación forzada de xestores e criterios, subsistentes no II Programa Nacional de FP, ameaza con reduci-los diferentes subsistemas a compartimentos estancos que imposibiliten a necesaria conexión entre desempregados e ocupados. A propia realidade laboral, onde o transvasamento entre estas dúas situacións é frecuente, debería levarnos a unha utilización compartida de medios,



Museo de Orsay, París. Un bo simil para a reciclaxe e a adaptación ós tempos. Cando a estación do 1900 quedou obsoleta converteuse, coas transformacións necesarias, nun museo de arte moderna dos máis fermosos de Europa

pensando especialmente naqueles que se atopan eventualmente en paro.

Pero para logralo é urxente desenvolver en España o concepto da Formación Profesional como un investimento conveniente para o conxunto da sociedade, as administracións, as empresas e mailos cidadáns. Nada mellor para isto que articular de vez un sistema de desgravación fiscal, proporcional ó esforzo investidor, que alente a investir na cualificación das persoas. Deste modo, e no caso da Formación Continua, o beneficio obtido a través da formación relaciónase directamente co esforzo investidor efectuado e é a empresa a que decide con qué contido, cándo e con quen desenvolve o seu plan formativo. Ó mesmo tempo, este mecanismo faría posible a aparición dun sector de servicios ás empresas en materia formativa, actualmente inexistente e inviable pola competencia desleal dos que perviven ó abeiro dos fondos públicos. Un mercado desta natureza sería de grande utilidade para os subsistemas inicial e ocupacional.

No que concirne ós cidadáns, individualmente considerados, sería posible desenvolver plans de aforro-formación, nos que o aforro persoal destinado á autoformación fixese posible unha desgravación fiscal, como sucede con outro tipo de investimentos desexables (contas de aforro-vivenda, seguros de vida, etc.). Deste xeito, estreitaríase a relación entre a formación e o emprego, eliminando intermediarios e normalizando o investimento na formación permanente, tal e como corresponde ás necesidades do noso mercado laboral e da sociedade actual.