

***PRÁTICAS DE FINANCIAMENTO
DA FORMAÇÃO EM PORTUGAL***

Práticas de Financiamento da Formação em Portugal

ISBN

CDU

FICHA TÉCNICA

Editor

Instituto para a Qualidade na Formação

Autor

Instituto para a Qualidade na Formação

Título

Práticas de Financiamento da Formação em Portugal

Equipa Técnica

Elsa Caramujo (Coordenação)

Susana Saraiva

Local de Edição

Lisboa

1ª Edição

Janeiro 2004

ISBN

972-8619-67-7

© IQF, 2004

.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	2
CAPÍTULO 1 – METODOLOGIA E CONCEITOS.....	6
1.1. A metodologia global de recolha de informação.....	6
1.2. Inquérito I – Práticas de financiamento da formação nas empresas.....	10
1.2.1. O plano de amostragem da 1ª fase.....	11
1.2.2. A 2ª fase do inquérito.....	13
1.2.3. A Qualidade do Inquérito.....	14
1.3. Inquérito II – Práticas de financiamento da formação nas Entidades Acreditadas.....	15
CAPÍTULO 2 – A ÓPTICA DA PROCURA: PRÁTICAS DE FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO NAS EMPRESAS.....	17
2.1. Formação: uma opção estratégica apenas para alguns.....	17
2.2. As razões do não à formação.....	23
2.3. A formação de iniciativa empresarial.....	31
2.3.1. Que empresas desenvolvem formação?.....	31
2.3.2. As razões do sim à formação.....	31
2.3.3. A actividade formativa.....	34
2.3.4. A estratégia de financiamento.....	41
2.4. Em síntese.....	49
CAPÍTULO 3 – A ÓPTICA DA OFERTA: PRÁTICAS DOS OPERADORES DE FORMAÇÃO.....	52
3.1. O mercado da formação: que operadores?.....	52
3.2. A actividade formativa.....	58
3.3. A estratégia de financiamento da formação.....	65
3.4. A relação com o mercado.....	71
3.5. Em síntese.....	75
CAPÍTULO 4 – REFLEXÕES FINAIS.....	77
ANEXOS.....	85
ANEXO 1 – QUADROS ESTATÍSTICOS.....	86
ANEXO 2 - GLOSSÁRIO.....	112

INTRODUÇÃO

Expressões como “economia baseada no conhecimento”, “sociedade preparada para a aprendizagem”, “aprendizagem ao longo da Vida”, entre outras, são frequentemente utilizadas como metas que Portugal deve prosseguir no sentido de acompanhar a evolução do contexto internacional. São conceitos dos quais deriva a importância da produção, disseminação e utilização do conhecimento para a criação e exploração da riqueza realçando o papel das pessoas e das organizações neste processo.

Considerar e aceitar o facto de que o crescimento económico é função não apenas da acumulação de capital mas, sobretudo, da acumulação de conhecimento, traduz a importância a educação e formação da população para o desenvolvimento das nações enquanto processos de transformação e transferência de conhecimento.

Paralelamente ao destaque que o investimento em capital humano tem vindo a ocupar no coração das estratégias de grande parte dos países desenvolvidos com o intuito de promover uma maior prosperidade económica, o pleno emprego e a coesão social, os indivíduos e as organizações vêm reconhecendo, de modo crescente, que elevados níveis de conhecimento, capacidades e outras competências são essenciais para um futuro bem sucedido¹.

As empresas são confrontadas diariamente com a necessidade de possuírem um conjunto de competências e conhecimentos que lhes permitam dar resposta aos rápidos avanços tecnológicos, à constante introdução de novos produtos e processos, às alterações nas formas de gestão, na organização do trabalho e nas estruturas e, à globalização dos mercados (resposta à competitividade). Factores que provocam uma elevada taxa de depreciação das competências detidas e dos conhecimentos adquiridos antes da entrada no mercado de trabalho e durante o tempo de trabalho.

As consequências desta depreciação traduzem-se em taxas de desemprego mais elevadas, sobretudo nos trabalhadores com idades mais avançadas cujas competências se tornam desactualizadas ou cujos empregos sofreram alterações, evidenciando a importância da formação contínua, mas implicando igualmente exigências ao nível da formação inicial. Assim, as questões da *empregabilidade* – desenvolvimento e apropriação das competências e dos conhecimentos do trabalhador de forma a manter-se empregado ao longo da sua vida activa – e do *empowerment*, i.e., a capacidade do indivíduo influenciar a sua própria *empregabilidade* e

¹ A OCDE define “capital humano” como o conjunto de conhecimentos, capacidades, competências, e outros atributos incorporados no indivíduo e relevantes para a actividade económica (Human capital Investment, an international comparison, CERl, Paris, 1998)

tornar-se um “aprendente” ao longo da vida, são cada vez mais importantes². O acesso à formação e à aprendizagem ao longo da vida são vistos, desta forma, como exigências mas também como direitos adquiridos por todos.

O paradigma da aprendizagem ao longo da vida tem vindo, nos últimos anos, a sofrer alterações, cujas implicações se fazem sentir ao nível do planeamento, organização e gestão das actividades formativas das quais destacamos³:

- Maior responsabilidade do indivíduo no seu percurso de aprendizagem
- Maior complexidade e variedade ao nível da oferta de formação
- Desenvolvimento de diferentes possibilidades de aprendizagem que podem ser combinadas de acordo com as necessidades individuais de cada um
- Maior ênfase no aprendente/indivíduo do que na oferta propriamente dita
- Passagem de uma aprendizagem centrada na instrução para uma aprendizagem orientada para a tarefa/ projecto/ objectivo
- Passagem da simples “armazenagem” do conhecimento para a construção activa e/ou renovação do conhecimento
- Passagem de uma aprendizagem típica em sala para a aprendizagem numa pluralidade de contextos (maior importância aos contextos de trabalho e aprendizagens não formais)

Neste sentido, o desenvolvimento de um verdadeiro mercado da formação profissional que garanta princípios fundamentais como a eficácia e eficiência, a equidade e a partilha de responsabilidades, assume um papel de destaque no contexto nacional, com desafios claros para os operadores de formação (óptica da oferta).

O passado ainda recente e a situação actual revelam-nos que o desenvolvimento da formação em Portugal tem sido sustentado pelo contributo dos sucessivos Quadros Comunitários de Apoio, nomeadamente com o acesso aos apoios do Fundo Social Europeu. A disponibilidade/abundância de elevados montantes financeiros públicos e alguma inexperience no desenvolvimento da formação em larga escala estiveram na origem de dois grandes desequilíbrios estruturais no sector da formação:

1. O desenvolvimento de um modelo de formação profissional a partir da oferta, sem considerar na medida necessária as necessidades efectivas do procura (individual e empresarial)
2. A dependência estrutural do financiamento público (ou ausência de iniciativa privada...)

² Lifelong Learning – How the paradigm has changed in the 1990’s, Martina Ni Cheallaig in: Training in Europe – Second report on vocational training research in Europe 2000 Vol.III, Cedefop Reference series, Luxemburg, 2001

³ Idem

Paralelamente, na óptica da procura, a participação das empresas e dos indivíduos em actividades de formação tem assumido uma dimensão muito reduzida sobretudo se compararmos os resultados estatísticos disponíveis com a média obtida em países da União Europeia. Esta fraca aposta na formação tem vindo a ser justificada sobretudo pelas características estruturais do tecido produtivo nacional. No entanto, como veremos ao longo deste trabalho, a questão cultural apresenta uma centralidade importante.

Tendo em conta os desafios que se colocam a Portugal ao nível da qualificação dos activos, a necessidade de elevar o nível de participação das empresas e dos próprios indivíduos nas actividades de formação é uma realidade, não apenas em termos de participação física (nº de acções, nº de participantes) mas também em termos de investimento.

A própria intervenção legislativa nesta área tem vindo a apresentar esta orientação, destacando-se:

- O novo Código do Trabalho que incorpora esta necessidade ao estabelecer a garantia de um *número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, em acções a desenvolver pela empresa ou através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador* (alínea d) do Artº 125) e,
- O anteprojecto de Lei da Formação que adopta alguns princípios associados ao conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, nomeadamente o princípio da partilha de responsabilidades entre os diversos actores (Estado, empresas, indivíduos, parceiros sociais) no que respeita ao financiamento da formação.

Face aos desafios identificados quer na óptica da oferta quer na óptica da procura relativamente ao desenvolvimento e financiamento das actividades de formação e, tendo em conta que a produção de conhecimento em Portugal sobre esta matéria, envolvendo nomeadamente a relação entre a estratégia formativa e a estratégia de financiamento, é relativamente escassa⁴, o INOFOR tomou a iniciativa de desenvolver o estudo que agora apresenta, considerando que o mesmo irá certamente constituir uma mais-valia para o conhecimento sobre estas matérias.

Estimular a participação do segmento privado no desenvolvimento do mercado da formação implica por um lado, sensibilizar os operadores de formação para a necessidade de se posicionarem no mercado com uma maior orientação para as repostas concretas às necessidades da procura e, por outro lado, implica sensibilizar as empresas para uma maior

⁴Resumindo-se normalmente aos resultados das execuções Programas Operacionais que incluem medidas orientadas para o desenvolvimento das actividades de formação

aposta na formação como uma opção estratégica de desenvolvimento dos recursos humanos e, consequentemente da própria empresa.

O trabalho que agora se apresenta pretende sobretudo constituir um instrumento de reflexão ao caracterizar não apenas as estratégias formativas e de financiamento das entidades que desenvolvem formação para o mercado, mas também ilustrar as estratégias das empresas que apostam na formação dos seus próprios trabalhadores.

O estudo começa por explicitar no Capítulo 1 um conjunto de considerações metodológicas fundamentais para a leitura subsequente, quer em termos da metodologia de recolha de informação (Inquérito às Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas, aplicado a empresas da generalidades dos sectores de actividade económica e o Inquérito às Práticas de Financiamento da Formação das Entidades Acreditadas) quer em termos da explicitação de um conjunto de conceitos-base utilizados ao longo do trabalho.

O Capítulo 2 focaliza-se na óptica da procura, apresentando uma caracterização das opções das empresas relativamente á aposta (ou não) nas práticas de formação de iniciativa empresarial.

O Capítulo 3 apresenta-nos a óptica da oferta, através da caracterização das práticas de formação e de financiamento dos operadores de formação, nomeadamente as práticas das entidades acreditadas relativamente à actividade formativa que desenvolvem para o mercado.

Por fim, são apresentadas algumas reflexões finais centradas num conjunto de pontos críticos para a evolução do sistema de formação e de financiamento, tendo como base os resultados obtidos no estudo, como ponto de partida para a reflexão que pretendemos estimular nos diferentes utilizadores deste trabalho.

Na realidade, a evolução do sistema de formação e de financiamento da formação dependerá do envolvimento de todos os actores no desenvolvimento de uma estratégia a nível nacional que responda efectivamente aos desafios que se colocam, sobretudo em termos de elevação do nível de qualificação dos portugueses.

CAPÍTULO 1 – METODOLOGIA E CONCEITOS

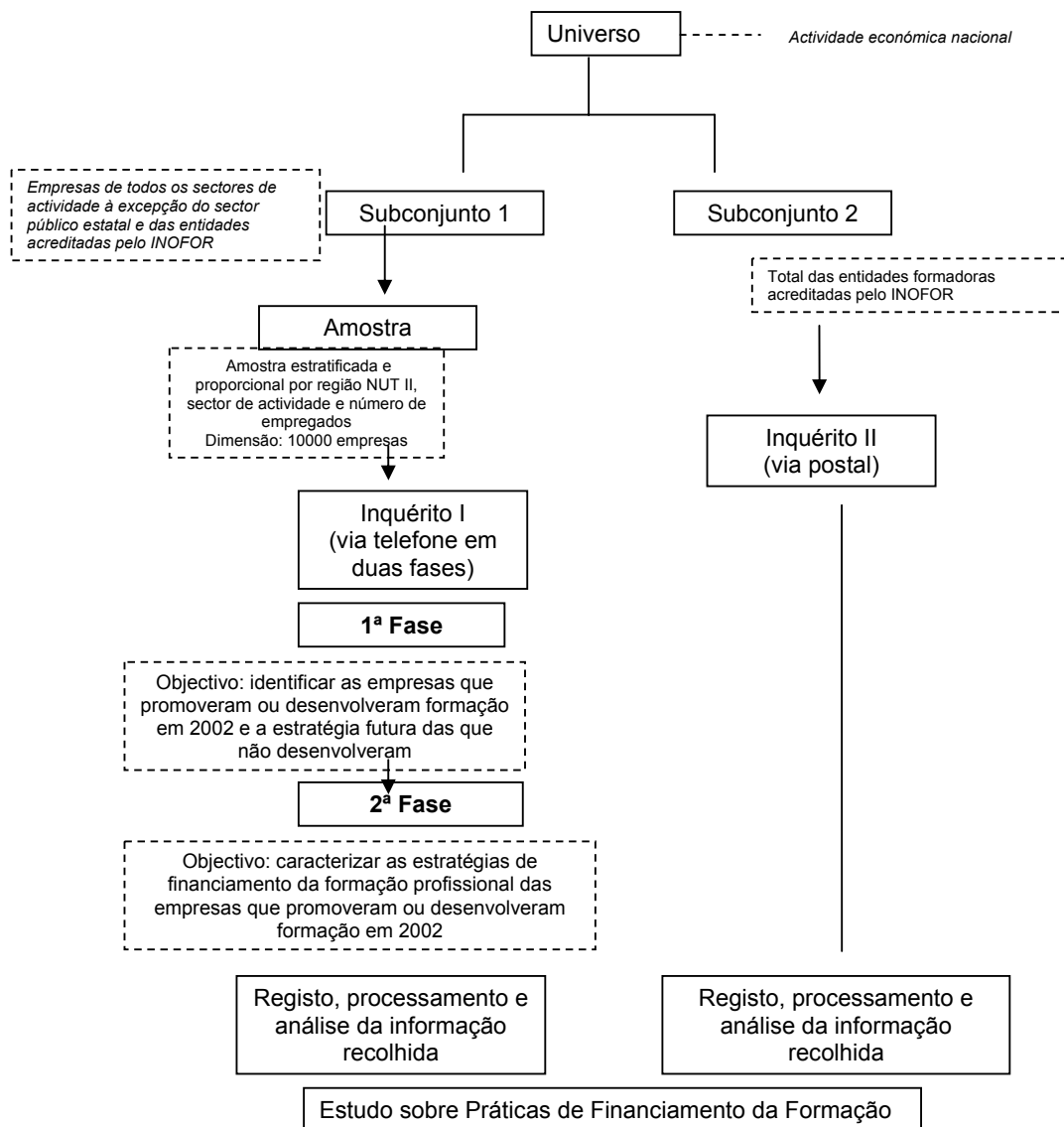
Este capítulo tem como objectivo explicitar a metodologia utilizada na recolha de informação junto das organizações (empresas e operadores de formação) e clarificar um conjunto de conceitos que foram utilizados ao longo do trabalho. Optou-se, sempre que possível, pela utilização de conceitos já adoptados por outras entidades que actuam na área da formação profissional, nomeadamente o Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o Sistema de Acreditação das Entidades Formadoras do INOFOR e o Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu.

1.1. A metodologia global de recolha de informação

Para a realização do estudo sobre Práticas de Financiamento da Formação em Portugal utilizaram-se duas fontes de informação preferenciais (Esquema 1):

1. Um inquérito a uma amostra de empresas dos diferentes dos sectores da actividade económica nacional – Inquérito I: Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas
2. Um inquérito ao conjunto das entidades acreditadas pelo Sistema de Acreditação das Entidades Formadoras do INOFOR – Inquérito II: Práticas de Financiamento da Formação nas Entidades Acreditadas

Esquema 1 – Metodologia global de recolha de informação



Esta diferenciação prendeu-se sobretudo com a necessidade de obter o máximo de informação relativa não apenas à estratégia formativa e de financiamento da formação desenvolvida pelas empresas para os seus trabalhadores mas também à actividade formativa desenvolvida pelos operadores de formação no mercado. Sendo a Acreditação obrigatória para as entidades que pretendam beneficiar de apoios públicos para o financiamento da sua actividade formativa (interna ou para terceiros), pretende igualmente constituir um processo aberto a qualquer entidade que reconheça no estatuto de Entidade Acreditada mais-valias em termos de imagem/vantagens competitivas no mercado. Neste sentido, a opção pela recolha de dados de forma individualizada ao conjunto das entidades formadoras acreditadas justifica-se, no nosso

entender, por constituir uma fonte privilegiada de informação sobre as práticas de financiamento da formação orientada para o mercado.

Os conceitos

Para efeitos do presente estudo são aplicados alguns conceitos que constam no Glossário em Anexo. No entanto, é importante explicitar alguns deles, à partida:

- Considera-se **actividade formativa** as acções de formação profissional resultantes de um conjunto de actividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões⁵. Não se incluem aqui as formas de aprendizagem induzidas pelo desenvolvimento das tarefas normais do posto de trabalho visto ser extremamente difícil isolar o que de facto é formação à qual foi afecto um determinado volume de financiamento, daquilo que é o trabalho corrente.
- Um outro conceito utilizado de extrema importância assenta na **formação para o mercado**, entendida aqui como a formação que é desenvolvida para o exterior, ou seja, formação que é destinada a participantes externos - pessoas que não estando ligadas à entidade por qualquer tipo de vínculo, frequentaram, no período de referência, acções de formação profissional proporcionadas pela empresa/ entidade, independentemente da formação realizada ter ou não fins lucrativos.

Se considerarmos que *mercado* consiste “num processo através do qual compradores e vendedores de um bem ou serviço interagem para determinar o preço e a quantidade desse bem”⁶ e que “num sistema de mercado cada mercadoria e cada serviço tem um preço”⁷, facilmente verificamos que o *conceito de formação para o mercado* é utilizado, no presente estudo, num sentido muito amplo do termo. Na realidade, não podemos considerar que em Portugal exista um verdadeiro mercado da formação, na medida em que a existência de mecanismos de co-financiamento (apoios do Fundo Social Europeu) induzem algumas distorções, ao permitir a disponibilização “sem preço” de grande parte da oferta formativa existente, mesmo por parte das entidades privadas.

No entanto, tendo em conta que este estudo pretende também sensibilizar os seus utilizadores para a necessidade de desenvolver um mercado da formação estruturado,

⁵ Conceito utilizado pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST

⁶ Economia 12ª Edição, Paul Samuelson & Williams Nordhaus, MacGraw-Hill de Portugal, 1988

⁷ Idem

com uma oferta de qualidade e orientada para as reais necessidades do tecido produtivo nacional, iremos considerar a formação desenvolvida para o exterior como formação para o mercado, num sentido prospectivo do termo.

- É considerada **formação interna ou de iniciativa empresarial** aquela que é destinada aos trabalhadores da empresa, ou seja, aqueles que, no período de referência, estavam ligados à empresa por um contrato de trabalho. Incluem-se aqui não só as acções de formação desenvolvidas na empresa, utilizando os seus próprios recursos formativos (instalações, meios técnico-pedagógicos, formadores) mas também as acções que foram disponibilizadas pelo empregador recorrendo a fornecedores de formação (outras empresas, centros de formação, empresas de consultoria, associações, etc.).

A recolha de informação

De uma forma genérica, a recolha de informação incidiu não apenas sobre as questões relativas ao financiamento propriamente dito mas, também, sobre as práticas de formação promovidas ou desenvolvidas pelas empresas e operadores de formação, entre as quais destacamos:

- Caracterização genérica das organizações (localização geográfica, sector de actividade, dimensão, antiguidade, tipo de entidade, fins lucrativos ou não lucrativos, etc.)
- Actividade formativa interna
 - Destinatários, objectivos, nível de abrangência, formas de organização
 - Recurso a entidades externas/ prestadores de serviços de formação (em que domínios/ tipo de entidade)
 - Fontes de financiamento
 - Perspectivas futuras (CP e MLP)⁸ para a formação interna
- Actividade formativa externa/ para o mercado
 - Domínios de intervenção, público-alvo, objectivos, nível de abrangência, formas de organização
 - Finalidade da formação (lucrativa ou não lucrativa), clientes, relação com o mercado
 - Fontes de financiamento
 - Perspectivas futuras (CP e MLP) para a formação externa
- Perspectivas futuras para actividade formativa nacional
- Esquemas de financiamento inovadores

O processo de recolha de informação foi realizado durante o período compreendido entre Novembro de 2003 e Março de 2004.

Período de referência

O período de referência das informações recolhidas corresponde ao ano de 2002.

1.2. Inquérito I – Práticas de financiamento da formação nas empresas

O inquérito às práticas de financiamento da formação de iniciativa empresarial foi realizado em duas fases de inquirição, mediante entrevista telefónica, por uma empresa especialista nestas matérias (Eurequipa, Opinião, Marketing e Consultoria, Lda), com base em questionários específicos.

A **1ª fase de inquirição** teve como objectivo identificar as empresas que promoveram e/ou desenvolveram formação profissional em 2002:

- As que responderam afirmativamente, passaram automaticamente a constituir a base de inquirição para a 2ª fase, tendo sido solicitado às empresas uma nova entrevista via telefone a realizar em data posterior
- No caso das empresas que não promoveram e/ou desenvolveram formação profissional em 2002, pretendeu-se ainda:
 - Identificar as razões que estiveram na origem desta opção
 - Perceber se estas empresas tencionam promover/desenvolver formação profissional nos próximos anos (1/2 e 3 e mais) e quais as fontes de financiamento a que pensam recorrer

A **2ª fase de inquirição** teve como principal objectivo caracterizar as estratégias formativas e de financiamento das empresas que, na 1ª fase de inquirição, assumiram terem desenvolvido actividade formativa em 2002. Do mesmo modo que a anterior, esta fase foi desenvolvida mediante a aplicação de um questionário específico via telefone.

Em termos mais concretos, a 2ª fase de inquirição pretendeu:

- Caracterizar a actividade formativa (objectivos da formação, formas de organização da formação, destinatários, ...) das empresas que em Portugal, promoveram e/ou desenvolveram formação profissional em 2002

⁸ Considera-se curto prazo (CP) um período entre 1 e 2 anos e médio e longo prazo (MLP) um período superior a 2 anos.

- Identificar as fontes e mecanismos de financiamento utilizadas pelas empresas que promoveram e/ou desenvolveram formação:
 - perceber o grau de (in)dependência das empresas relativamente aos apoios públicos e mais concretamente ao Fundo Social Europeu
 - perceber a origem dos recursos próprios das empresas utilizados no financiamento da formação
 - perceber de que forma os indivíduos/ formandos participam no financiamento da sua formação
 - identificar outras fontes de financiamento utilizadas pelas empresas
 - perceber se as empresas que dependem em larga medida dos apoios do FSE teriam desenvolvido formação se os apoios não existissem e a que fontes de financiamento teriam recorrido
- Perceber se estas empresas pretendem continuar a promover/desenvolver formação profissional nos próximos anos (1/2 e 3 e mais) e quais as fontes de financiamento a que pensam recorrer

1.2.1. O plano de amostragem da 1ª fase

A base de amostragem

A base de amostragem para a 1ª fase de inquirição foi determinada a partir de uma base de dados empresarial nacional, sendo constituída por 61950 empresas que, cumulativamente, cumprem os seguintes critérios:

- Cobertura de todos os sectores de actividade económica, excluindo as secções L (Administração Pública), P (Famílias com empregados domésticos) e Q (Organismos Internacionais) da CAE Rev. 2.
- Não são acreditadas pelo INOFOR⁹
- Têm 10 ou mais pessoas ao serviço, excepto as que se inserem nas seguintes CAE: K, M, N, O, nas quais se consideram as empresas com uma ou mais pessoas ao serviço
- Localizadas em Portugal continental

O método de amostragem

- A dimensão da amostra utilizada na 1ª fase de inquirição é de 10000 empresas seleccionadas aleatoriamente da base de dados e distribuídas pelos diferentes estratos previamente estabelecidos

⁹ Estas constituem a base do inquérito via postal

- A distribuição da amostra foi estabelecida de forma proporcional pelos diferentes estratos em que a base de dados foi previamente distribuída

Foram utilizados os seguintes critérios de estratificação:

- (1) Localização geográfica (NUT II – Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo, Algarve)
- (2) Sector de actividade - CAE Rev.2 (Quadro 1.1)
- (3) Dimensão da empresa: escalões de pessoal ao serviço –]Até 10[; [10-49]; [50-249]; [250 e +[

Quadro 1.1 – Nível de desagregação da Desagregação Cae Rev 2 para efeitos de estratificação

A-C	Agricultura, Pescas e Ind. Extractivas
DA	Indústrias Alimentares, Bebidas e Tabaco
DB	Ind. Têxtil
DC	Ind. Couro
DD	Ind. Madeira e Cortiça
DE	Ind. Pasta, Papel e Cartão
DF	Fab. Coque e Prod. Petrolíferos
DG	Fab. Produtos Químicos
DH	Fab. Artigos Borracha e Matérias Plásticas
DI	Fab. Outros Minerais não Metálicos
DJ	Ind. Metalúrgicas e Prod. Metálicos
DK	Fab. Máquinas e Equipamentos
DL	Fab. Equipamento Eléctrico e Óptica
DM	Fab. Material Transporte
DN	Ind. Transformadora N.E.
E	Electricidade, gás e água
F	Construção
G	Comércio
H	Alojamento e Restauração
I	Transportes e Comunicações
J	Actividades Financeiras
K	Activ. Imobiliárias e Serviços às empresas
M	Educação
N	Saúde e Acção Social
O	Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais

- A selecção da amostra de cada estrato da base de dados foi efectuada aleatoriamente, utilizando intervalos sistemáticos, com arranque aleatório

- A amostra reproduz, em termos proporcionais, o universo das empresas portuguesas com mais de 10 empregados, com excepção dos sectores de actividade indicados e das empresas que se inserem nas CAE K, M, N, O, que incluem empresas que possuem 1 ou mais empregados. Esta proporcionalidade manteve-se em todo o processo de inquirição - ao longo do processo de inquirição verificaram-se alguns constrangimentos em termos de não respostas/ recusas, com consequências negativas em termos de taxa de resposta desejada. No sentido de mantermos o número de respostas igual ao número de empresas da amostra inicialmente prevista, foi necessário ir substituindo algumas entidades da amostra inicialmente seleccionadas por outras com as mesmas características, retiradas do respectivo estrato do universo, mantendo a proporcionalidade e extraindo as empresas de forma aleatória através de intervalos sistemáticos.

Considerando o descrito anteriormente, considera-se que a taxa de resposta foi total na medida em que o número de entidades entrevistadas com sucesso correspondeu a 10022.

1.2.2. A 2ª fase do inquérito

A Base de incidência

A recolha de informação incidiu sobre o conjunto de empresas que cumulativamente responderam à fase anterior e promoveram e/ou desenvolveram actividades de formação profissional em 2002, que correspondeu a 2751 empresas.

O processo de inquirição

A recolha de informação nesta 2ª fase realizou-se através da aplicação de um questionário específico via telefone. De realçar que este questionário foi enviado via postal às empresas referidas no ponto anterior, previamente à sua aplicação via telefone (com vista a funcionar como guião na entrevista telefónica posterior, facilitando o seu desenvolvimento, dada a extensão do questionário e a existência de um número elevado de questões com escolha múltipla).

A taxa de resposta foi de 47,5% (1306 empresas).

1.2.3. A Qualidade do Inquérito

No sentido de garantir a qualidade e o rigor de todo o processo de recolha e tratamento da informação, foram desenvolvidas algumas acções de entre as quais destacamos:

Base de dados e amostra

- Organização da Base de Dados Empresarial e selecção da amostra para a 1ª fase segundo o método de amostragem definido
- Validação da amostra e introdução de correcções devido a constrangimentos de natureza variada (não respostas/ recusas, etc.)
- Manutenção da proporcionalidade da amostra ao longo de todo o processo de inquirição – no sentido de obter as respostas correspondentes ao número de empresas da amostra inicialmente prevista, foi necessário substituir as entidades da amostra inicialmente seleccionadas por outras com as mesmas características, retiradas do respectivo estrato do universo, mantendo a proporcionalidade e extraindo as empresas de forma aleatória através de intervalos sistemáticos.

Questionário e processo de inquirição

- Adaptação dos questionários construídos pelo INOFOR (1ª e 2ª fases) ao formato de entrevista telefónica assistida por computador (sistema CATI) pela Eurequipa em conjunto com a equipa de investigação do INOFOR.
- Realização de 12 entrevistas “pre-teste”
- Aplicação dos sistemas de controlo de qualidade quer através do desenho e formatação do questionário (controlo de consistência lógica) quer através dos sistemas de *call back* para verificar a qualidade da entrevista e a fidedignidade da informação. Concretamente, o controlo de qualidade foi efectuado através do *script* da entrevista instalado no equipamento informático de apoio à realização da entrevista, pelo sistema de *call back* dos coordenadores dos entrevistadores e pela análise de consistência lógica das informações recolhidas em cada entrevista, antes da análise dos dados.

Tratamento da informação

- Codificação das respostas às perguntas abertas e semi-abertas
- Organização da base de dados com as respostas e realização de testes de coerência lógica à informação recolhida
- *Layout* e definição das variáveis para análise da informação recolhida pelo sistema SPSS

Acompanhamento do INOFOR

- Disponibilização de material de suporte à formação dos inquiridores e supervisores, nomeadamente: explicitação dos objectivos do inquérito; questionário anotado da 1ª e 2ª fases (contendo notas explicativas em cada uma das questões); glossário (definição dos principais conceitos e termos técnicos utilizados nos questionários); algumas notas orientadoras para a aplicação dos questionários.
- Supervisão do trabalho de campo ao longo de todo o processo de recolha de informação (1ª e 2ª fases de inquirição)
- Disponibilidade total e constante para esclarecimento de dúvidas

1.3. Inquérito II – Práticas de financiamento da formação nas Entidades Acreditadas

O inquérito foi aplicado ao conjunto de entidades acreditadas pelo Sistema de Acreditação das Entidades Formadoras do INOFOR, via postal, com o objectivo máximo de caracterizar as estratégias formativas e de financiamento dos operadores de formação.

O inquérito foi desenvolvido mediante a aplicação do mesmo questionário utilizado na 2ª fase de inquirição do Inquérito I.

Em termos mais concretos, pretendeu-se com este inquérito:

- Caracterizar a actividade formativa (objectivos da formação, formas de organização da formação, clientes, ...) dos operadores de formação
- Identificar as fontes e mecanismos de financiamento utilizadas:
 - perceber o grau de (in)dependência das empresas relativamente aos apoios públicos (sobretudo provenientes do Fundo Social Europeu)
 - perceber a origem dos recursos próprios destas entidades utilizados no financiamento da formação
 - perceber de que forma os indivíduos/formandos participam no financiamento da sua formação
 - identificar outras fontes de financiamento utilizadas pelos operadores de formação
 - perceber se as entidades que dependem em larga medida dos apoios do FSE teriam desenvolvido formação se os apoios não existissem e a que fontes de financiamento teriam recorrido
- Perceber se estes operadores pretendem continuar a desenvolver formação profissional nos próximos anos (1/2 e 3 e mais) e quais as fontes de financiamento a que pensam recorrer

A realização do inquérito foi da responsabilidade do INOFOR tendo sido adjudicado à Eurequipa o tratamento da informação recolhida e uma primeira análise estatística.

Base de incidência

- O inquérito às entidades acreditadas foi aplicado à totalidade das entidades que se encontravam acreditadas pelo Sistema de Acreditação das Entidades Formadoras do INOFOR em 16 de Outubro de 2003, mediante questionário específico via postal.

Foram enviados 1509 questionários tendo sido obtida uma taxa de resposta de 56,2%. No entanto, apenas foram considerados válidos 55,3% do total de questionários enviados (que corresponde a 834 entidades) devido ao preenchimento incompleto por parte de algumas entidades.

O questionário

- Utilizou-se neste inquérito exactamente o mesmo questionário que foi utilizado na 2ª fase de inquirição do Inquérito I (via telefone) ao tecido produtivo nacional, descrito anteriormente, uma vez que o objectivo era comum: pretendia-se, de igual forma, caracterizar as estratégias formativas e de financiamento, neste caso apenas das entidades formadoras acreditadas.

Tratamento da informação

- Codificação das respostas às perguntas abertas e semi-abertas
- Construção de uma base de dados contendo as respostas das entidades, que foram gravadas em suporte magnético
- Organização da base de dados com as respostas e realização de testes de coerência lógica à informação recolhida e transcrita (efectuou-se a respectiva validação lógica para eliminar erros de preenchimento ou de entrada de dados)
- *Layout* e definição de variáveis para análise estatística com o SPSS

CAPÍTULO 2 – A ÓPTICA DA PROCURA: práticas de financiamento da formação nas empresas

O objectivo deste capítulo consiste em caracterizar as representações e práticas empresariais associadas ao desenvolvimento dos recursos humanos, nomeadamente as práticas formativas e de financiamento da formação, a partir da análise da informação recolhida no Inquérito I – Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas.

Partindo da identificação do posicionamento das empresas face à opção de desenvolvimento da formação, caracterizam-se genericamente as empresas que apostam na formação e as empresas que não desenvolvem qualquer tipo de actividade formativa. De seguida e, focalizando a análise nas empresas com formação, caracterizam-se as principais dimensões da actividade formativa efectivamente desenvolvida, o papel do mercado e, identificam-se as perspectivas futuras. O capítulo culmina na questão central deste estudo, nomeadamente a caracterização da estratégia de financiamento da formação, neste caso, de iniciativa empresarial.

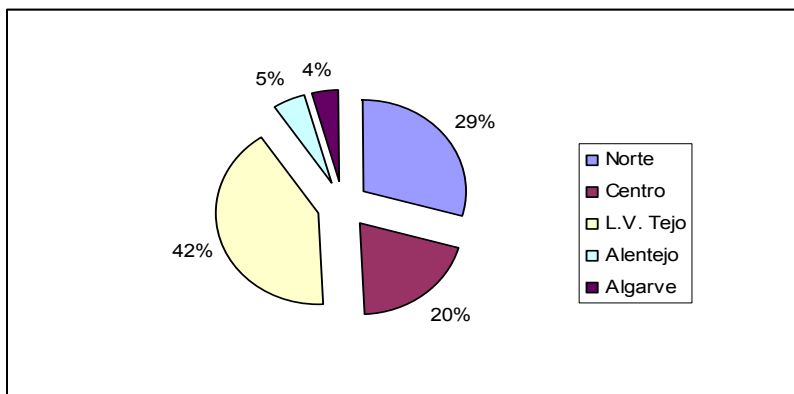
2.1. Formação: uma opção estratégica apenas para alguns

✓ As empresas inquiridas

O Inquérito I – Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas foi aplicado a uma amostra estratificada de 10022 empresas provenientes de todos os sectores de actividade económica nacional, tal como foi explicitado no Capítulo 1 – Metodologia e Conceitos.

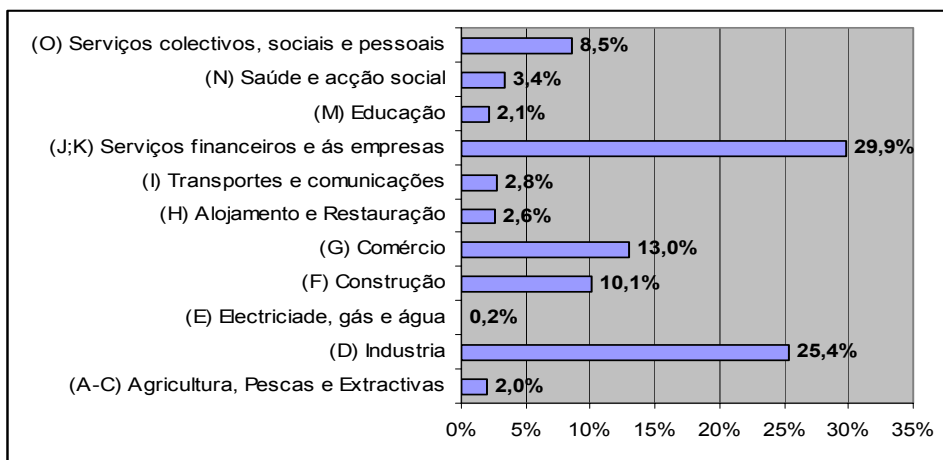
O grupo das empresas efectivamente inquiridas apresenta, em termos de distribuição geográfica, uma concentração na região de Lisboa e Vale do Tejo (42%) seguida pelas regiões Norte (29%) e Centro (20%) (Gráfico 2.1).

Gráfico 2.1 – Distribuição percentual das empresas inquiridas no Inquérito I segundo as regiões Nut II



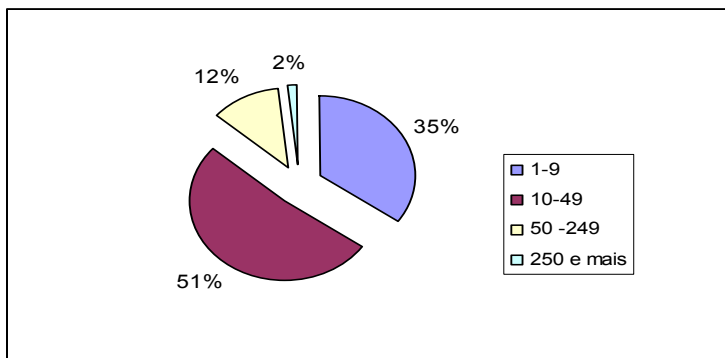
Em termos de sectores de actividade, as empresas inquiridas encontram-se sobretudo na indústria (25%), nos Serviços Financeiros e às Empresas (30%), Comércio (13%), Construção (10%) e Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais (8,5%) (Gráfico 2.2).

Gráfico 2.2 – Distribuição percentual das empresas inquiridas no Inquérito I segundo o sector de actividade (CAE Rev. 2)



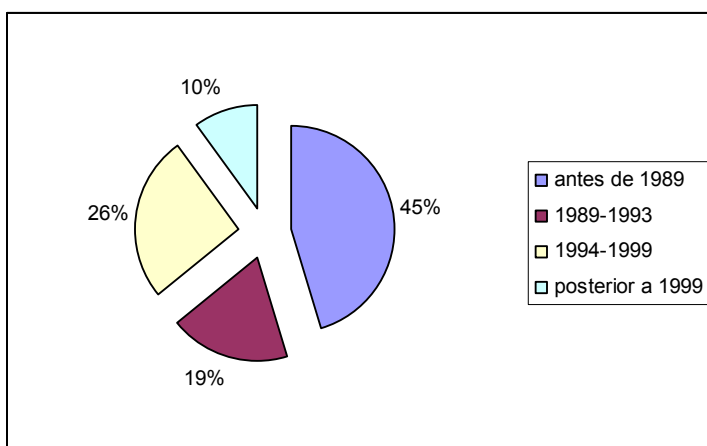
A grande maioria das empresas é de pequena dimensão – 86% têm menos de 50 trabalhadores e apenas 2% têm 250 trabalhadores ou mais (Gráfico 2.3). De realçar que no escalão entre 1-9 trabalhadores foram apenas consideradas empresas dos Serviços Financeiros e às Empresas, Educação, Saúde e Acção Social e Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais, facto que poderá explicar o elevado peso das empresas pertencentes aos Serviços Financeiros e às Empresas no total de empresas inquiridas.

Gráfico 2.3 – Distribuição percentual das empresas inquiridas no Inquérito I segundo os escalões de dimensão



Relativamente à antiguidade, medida pelo ano de início de actividade, verifica-se que quase metade das empresas iniciaram a sua actividade antes de 1989 (45%) (Gráfico 2.4).

Gráfico 2.4 – Distribuição percentual das empresas inquiridas no Inquérito I segundo o ano de início de actividade



✓ **Os resultados globais**

Os resultados obtidos na 1ª fase do processo de inquirição evidenciam que a formação de iniciativa empresarial assume uma representação muito reduzida no tecido empresarial nacional - nas 10022 entrevistas telefónicas realizadas apenas 27,4% das empresas assumiu, numa 1ª fase de inquirição, ter desenvolvido formação no ano de referência. No entanto, quando contactadas para o preenchimento do questionário relativo à 2ª fase de inquirição (dirigida apenas às empresas que assumiram na 1ª fase terem desenvolvido formação), apenas foi

possível obter menos de metade das respostas¹⁰. Em termos globais, a percentagem de empresas que apostou no desenvolvimento dos seus recursos humanos promovendo ou desenvolvendo formação em 2002 correspondeu a 11,8% do total (1180 empresas), valor consideravelmente reduzido face aos desafios que se colocam à economia nacional em termos de qualificação dos recursos humanos (Quadro 2.1).

Quadro 2.1 - Resultados globais do Inquérito às Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas

1ª Fase Inquirição				2ª Fase inquirição		
Total Empresas	Sem formação		Com formação		Com formação	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
10.022	7.271	72,6	2.751	27,4	1.180	11,8

Estas evidências vêm ao encontro de resultados provenientes de outras estatísticas disponíveis que incidem sobre o tema da formação profissional e que revelam igualmente uma relativamente baixa participação das empresas em actividades de formação profissional. Veja-se por exemplo, os resultados do Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional em 2001¹¹ que indicam uma percentagem de empresas com acções de formação na ordem dos 17%¹².

De facto, apenas um número muito reduzido de empresas assume a formação profissional como uma opção estratégica para o desenvolvimento dos seus recursos humanos e para a sua competitividade.

Numa tentativa de identificar alguns factores que potencialmente poderão contribuir para a diferenciação das práticas relativamente a esta opção, realizámos uma breve **análise comparativa** assente nas variáveis de caracterização genérica das empresas que assumidamente fazem formação e das que não fazem formação. Utilizámos para tal os valores obtidos na 1ª fase de inquirição no que respeita às empresas sem formação e, os valores

¹⁰ Esta situação parece indicar que apenas no momento em que foram confrontadas com o questionário que lhes foi enviado previamente por correio, grande parte das empresas percebeu que de facto não desenvolveu qualquer tipo de actividade formativa, tendo-se deparado com inúmeras dificuldades em responder às questões colocadas. Algumas destas empresas assumiram na 2ª entrevista que afinal não tinham desenvolvido formação, enquanto as outras foram adiando sucessivamente as respostas.

¹¹ Realizado pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST

¹² A amostra considerada neste inquérito inclui apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores ao serviço, em todos os sectores de actividade considerados, enquanto o Inquérito desenvolvido pelo INOFOR inclui empresas com menos de 10 trabalhadores em alguns sectores de actividade, facto que poderá explicar, em parte, as diferenças nos resultados.

obtidos na 2ª fase de inquirição para as empresas que efectivamente realizaram formação destinada ao desenvolvimento dos seus trabalhadores¹³.

De entre os factores genéricos de caracterização das empresas é possível identificar a dimensão e o sector de actividade como aqueles que potencialmente contribuem para a diferenciação das práticas formativas, uma vez que os restantes não registam desvios muito consideráveis face aos valores médios registados para o total das empresas sem formação e com formação.

Na realidade, verificamos, pelos resultados do inquérito, que o peso das empresas que assumidamente não fazem formação é ligeiramente inferior à média global nas **regiões** Centro e Lisboa e Vale do Tejo, indiciando uma maior aposta na formação por parte das empresas nestas regiões. No entanto, quando inquiridas as empresas que de facto realizam formação verificamos que é nas regiões Centro e Algarve, que se registam valores ligeiramente superiores à média global (Quadro 2.2).

Quadro 2.2 – Distribuição das empresas por localização geográfica segundo as práticas de formação

<i>Regiões NUTII</i>	1ª Fase inquirição			2ª Fase inquirição	
	Total	Sem formação		Com formação	
	Inquiridos	Valor	%	Valor	%
Norte	2.954	2.252	76,2	304	10,3
Centro	1.978	1.327	67,1	284	14,4
L.V. Tejo	4.130	2.966	71,8	471	11,4
Alentejo	547	411	75,1	56	10,2
Algarve	413	315	76,3	65	15,7
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>7.271</i>	<i>72,6</i>	<i>1.180</i>	<i>11,8</i>

Quanto à importância do factor **antiguidade** na opção por práticas formativas de iniciativa empresarial, verificamos igualmente que não se registam desvios consideráveis relativamente às médias globais entre as empresas que apostam na formação e as que não apresentam práticas formativas (Quadro 2.3).

¹³ Optámos por não considerar os 27,5% das empresas que na 1ª fase responderam que realizaram formação e utilizar as respostas correspondentes aos 11,8% de empresas que assumiram numa 2ª fase terem desenvolvido formação para os seus trabalhadores, considerando uma maior fiabilidade destas últimas.

Quadro 2.3 – Distribuição das empresas por ano início de actividade segundo as práticas de formação

Ano de início de actividade	1ª Fase Inquirição			2ª Fase inquirição	
	Total	Sem formação		Com formação	
	Inquiridos	Valor	%	Valor	%
antes de 1989	4.533	3.235	71,4	569	12,6
1989-1993	1.890	1.387	73,4	213	11,3
1994-1999	2.606	1.923	73,8	285	10,9
posterior a 1999	993	726	73,1	113	11,4
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>7.271</i>	<i>72,6</i>	<i>1.180</i>	<i>11,8</i>

No entanto, é no grupo das empresas que iniciaram a sua actividade antes de 1989 que o peso das empresas com formação é superior à média e que o peso das empresas sem formação é inferior à média, indiciando que não são as empresas mais jovens as que mais apostam na formação dos seus trabalhadores.

A **dimensão**, por seu turno, parece constituir um factor diferenciador das práticas formativas uma vez que à medida que a dimensão das empresas aumenta, o peso das empresas com formação também aumenta e *vice-versa* no caso das empresas sem formação¹⁴ (Quadro 2.4).

Quadro 2.4 – Distribuição das empresas por escalões de dimensão segundo as práticas de formação

Número de trabalhadores	1ª Fase de inquirição			2ª Fase de inquirição	
	Total	Sem formação		Com formação	
	Inquiridos	Valor	%	Valor	%
1-9	3467	2733	78,8	246	7,1
10-49	5203	3923	75,4	545	10,5
50 -249	1184	584	49,3	311	26,3
250 e mais	168	31	18,5	78	46,4
<i>Total</i>	<i>10022</i>	<i>7271</i>	<i>72,6</i>	<i>1180</i>	<i>11,8</i>

Outro factor que parece contribuir para a diferenciação das práticas empresariais ao nível da opção pela aposta na formação corresponde ao **sector de actividade**. É na Agricultura, Construção e Serviços Financeiros e às Empresas que o peso das empresas sem formação é superior à média indiciando uma ainda menor aposta na formação nestes sectores relativamente aos restantes. No entanto, numa segunda fase de inquirição, verificamos que para além dos sectores referidos, também a Educação, Saúde e Acção Social e Serviços

¹⁴ De notar que no escalão 1-9 apenas se inserem empresas das CAE J a O.

Colectivos, Sociais e Pessoais apresentam uma menor aposta na formação, registando valores inferiores à média (Quadro 2.5).

Quadro 2.5 – Distribuição das empresas por sector de actividade (CAE Rev.2) segundo as práticas de formação

CAE Rev.2	1ª Fase de Inquirição			2ª Fase inquirição	
	Total	Sem formação		Com formação	
	Empresas	Valor	%	Valor	%
(A-C) Agricultura, Pescas e Extractivas	197	153	77,7	19	9,6
(D) Indústria	2.543	1.852	72,8	345	13,6
(E) Electricidade, Gás e Água	21	12	57,1	7	33,3
(F) Construção	1.017	804	79,1	92	9,0
(G) Comércio	1.301	876	67,3	195	15,0
(H) Alojamento e Restauração	265	191	72,1	37	14,0
(I) Transportes e Comunicações	276	182	65,9	45	16,3
(J;K) Serviços Financeiros e às Empresas	2.992	2.238	74,8	293	9,8
(M) Educação	214	127	59,3	17	7,9
(N) Saúde e acção social	343	231	67,3	40	11,7
(O) Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	853	605	70,9	90	10,6
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>7.271</i>	<i>72,6</i>	<i>1.180</i>	<i>11,8</i>

Na realidade os sectores que indiciam uma maior aposta na formação (ainda que em percentagens muito reduzidas) correspondem à Indústria, Electricidade, Gás e Água, Comércio, Turismo, Transportes e Comunicações, nos quais o peso das empresas que apostam na formação é superior à média global.

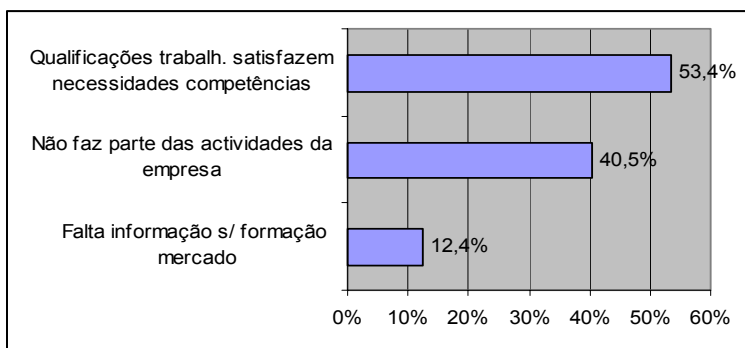
De realçar que os sectores da indústria que registam um maior peso de empresas com formação correspondem a sectores de base tecnológica, nomeadamente: Química e Plásticos, Metalurgia e Metalomecânica, Sector Eléctrico e Electrónico e Transportes. Em contrapartida, os sectores mais tradicionais como o Têxtil e Couro, Madeira e Cortiça e, Pasta e Papel, apresentam um peso superior nas empresas que não apostam na formação, comparativamente com as restantes.

2.2. As razões do não à formação

A grande maioria das empresas que não aposta na formação dos seus recursos humanos justifica esta opção considerando que não existem necessidades de formação na empresa e encarando a formação apenas como um negócio de alguns e não como um processo de desenvolvimento de competências.

De facto, cerca de 53% das empresas que não desenvolveram formação em 2002 considera que “as qualificações dos trabalhadores satisfazem as necessidades de competências da empresa” e, o facto da “actividade formativa não fazer parte das actividades/ negócio da empresa”, indicado por 40% das empresas. Mais distanciada surge a “falta de informação acerca da formação disponível no mercado”, indicada apenas por 12% das empresas (Gráfico 2.5).

Gráfico 2.5 – Percentagem de empresas sem formação segundo as principais razões do não à formação



Foi ainda identificado um conjunto de outras razões apontadas por uma percentagem de entidades sempre inferior a 10%, que podemos observar no Quadro 2.6.

Quadro 2.6 – Percentagem de empresas sem formação segundo outras razões para o não à formação

Razões	%
A formação disponível no mercado não é adequada às necessidades da empresa	9,6
Os custos da formação interna são demasiado elevados	8,5
Fraca aderência/motivação dos trabalhadores da empresa para a formação	5,7
A empresa considera mais benéfico aplicar os recursos financeiros disponíveis em investimentos alternativos (ex. equipamentos ou instalações)	5,6
Inexistência ou escassez de formadores especializados nas áreas de interesse para a empresa	5,2
Dificuldades logísticas, como sejam o número reduzido de trabalhadores da empresa, rotatividade de pessoal, falta de disponibilidade de tempo, distância face aos locais de formação, reestruturações em curso na empresa, etc.	5,2
Dificuldades em identificar as necessidades de formação	3,4
Incerteza quanto ao retorno do investimento	3,0
Elevada burocracia no acesso aos apoios do FSE	2,6
Os apoios do FSE disponíveis (tipo de despesas elegíveis) não são adequados às necessidades da empresa	1,2
Receio de “fuga” dos trabalhadores após a formação	1,3

Analisando com maior profundidade estes resultados, verificamos que mais de metade das empresas considera que os seus trabalhadores detêm as qualificações adequadas ao trabalho que desempenham e apenas 3,4% reconhece ter dificuldades em identificar as necessidades de formação. Tendo em conta os conhecidos reduzidos níveis de qualificações de grande parte dos nossos activos, esta conclusão é reveladora de uma cultura empresarial muito pouco orientada para o desenvolvimento de competências e para a aprendizagem ao longo da vida como contributo indispensável para o aumento da competitividade das empresas e da economia nacional.

De realçar ainda que as dificuldades relacionadas com os elevados custos da formação e as dificuldades logísticas (número reduzido de pessoas, falta de tempo, etc.), frequentemente utilizadas como argumentos, pelas empresas e outros actores, em termos de barreiras a um maior investimento na formação das empresas, foram, nas respostas a este inquérito, remetidas para um plano de menor relevância.

De forma semelhante, no que respeita às questões relacionadas com os apoios do FSE, os resultados obtidos indiciam que é a elevada burocracia não raras vezes é associada a este tipo de processo que inibe a grande maioria das empresas nacionais de apostar na formação dos seus recursos humanos - a percentagem de empresas que considera o processo de pedidos de financiamento demasiado complexo e exigente face aos recursos humanos e materiais de que dispõe é muito reduzida (2,6%).

Estes resultados parecem indicar que o reduzido nível de participação das empresas na formação não é apenas um problema de estrutura empresarial (assente em micro e pequenas empresas) associado a dificuldades financeiras e logísticas, mas sobretudo uma questão de cultura empresarial: mais de metade das entidades não tem consciência das necessidades de formação dos seus colaboradores e apenas 8,5% das empresas considera que não dispõe de recursos financeiros necessários para cobrir os custos da formação.

Numa tentativa de encontrar alguma relação entre a dimensão das empresas e as razões da não aposta na formação, verificámos que não existem diferenças muito consideráveis por escalão de dimensão relativamente à percentagem de empresas que assinalou cada um dos motivos (Quadro 2.7).

Quadro 2.7 – Percentagem de empresas por escalões de dimensão segundo os principais motivos para não terem desenvolvido formação¹⁵

(em percentagem)

Principais Motivos	Escalões de dimensão			
	1-9	10-49	50 -249	250 e mais
Não faz parte das actividades da empresa	44,7	38,6	34,2	29,0
Mais benéfico realizar investimentos alternativos	5,1	5,8	6,3	6,5
Incerteza quanto ao retorno investimento formação	2,5	3,3	3,4	9,7
Qualificações trabs. satisf. nec. competências	50,1	56,0	51,7	54,8
Dificuldades em identificar necessidades formação	2,5	4,0	4,1	9,7
Fraca motivação trabalhadores internos	3,1	6,9	9,9	0,0
Receio de "fuga" trabalhadores pós formação	0,7	1,7	1,4	3,2
Custos formação interna demasiado elevados	7,1	9,0	11,6	19,4
Elevada burocracia acesso FSE	1,9	2,9	3,4	9,7
Apoios FSE não são adequados	0,8	1,4	1,9	6,5
Inexistência formadores especializados	4,3	5,8	5,7	0,0
Formação disponível não adequada	8,2	10,7	9,6	3,2
Falta informação s/ formação mercado	9,8	14,2	13,2	6,5
Outros motivos	3,5	4,0	5,5	3,2
Dificuldades logísticas	8,3	3,4	2,7	3,2
Nenhum motivo	0,9	0,5	1,0	0,0

No entanto, vale a pena destacar duas particularidades:

- Para as micro empresas (até 10 trabalhadores) as dificuldades logísticas assumem um peso mais elevado do que nos restantes escalões. Por outro lado, é neste escalão que se regista uma maior percentagem de empresas que considera a formação como um negócio (no qual não se incluem)
- Os motivos relativos à elevada burocracia e possível inadequabilidade dos apoios do FSE e, o custo demasiado elevado da formação, apresentam um peso superior nas grandes empresas

Esta última constatação poderá indiciar que são as maiores empresas que têm uma maior consciencialização do custo da formação, provavelmente porque sentem uma maior necessidade de desenvolver as competências dos seus recursos humanos ao mesmo tempo que são as que mais recorrem aos apoios do FSE. Por outro lado, nenhuma grande empresa referiu a falta de motivação dos trabalhadores para a formação e a inexistência de formadores especializados como motivos para não terem desenvolvido formação.

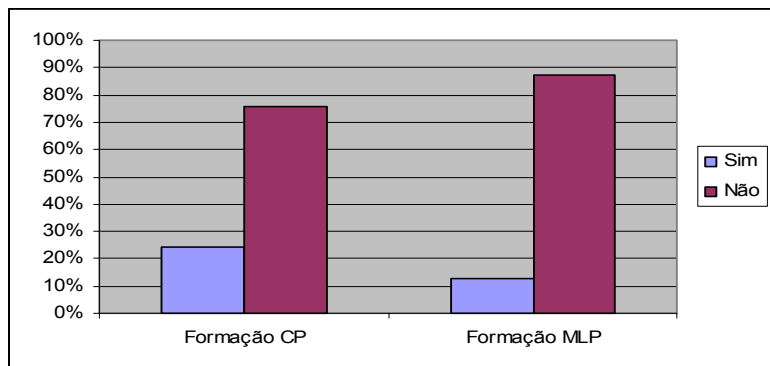
¹⁵ De notar que a leitura do quadro deve ser efectuada em coluna (Ex: no escalão entre 1 e 9 trabalhadores, 50,1% das empresas assinalou a opção “as qualificações dos trabalhadores satisfazem as necessidades de competências”; no entanto, dado que a questão era de resposta múltipla a soma em coluna ultrapassa os 100%.

Uma última referência ao facto de não se registarem diferenças consideráveis ao nível dos diferentes sectores de actividade relativamente às razões da não aposta na formação de iniciativa empresarial, ou seja, em qualquer sector, as principais razões indicadas por uma percentagem mais elevada de empresas, correspondem às já identificadas (ver Gráfico 2.5) .

As perspectivas futuras

A grande maioria das empresas inquiridas que não desenvolveu formação em 2002 também não tenciona desenvolver qualquer tipo de actividade formativa no futuro, quer a curto prazo (CP) quer a médio e longo prazo (MLP) (gráfico 2.6).

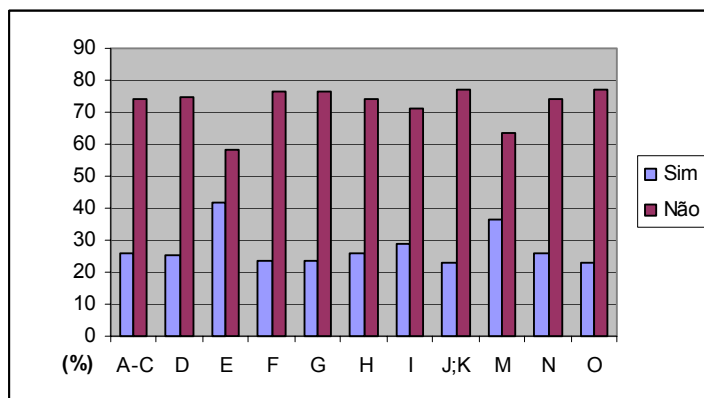
Gráfico 2.6 – Percentagem de empresas sem formação segundo as perspectivas de desenvolvimento de formação no futuro



De facto, 75,7% das empresas não tenciona desenvolver formação nos próximos 1 ou 2 anos e para o período “3 e mais anos” a percentagem eleva-se para 87,4%.

Em qualquer **sector de actividade**, a percentagem de empresas que não pretende vir a desenvolver formação no futuro a curto prazo é superior a 73%, à excepção dos sectores da Electricidade, Água e Gás (CAE E) e Educação (CAE M), nos quais a percentagem ronda os 60%, indiciando um maior aumento potencial do número de empresas com formação nestes sectores (Gráfico 2.7).

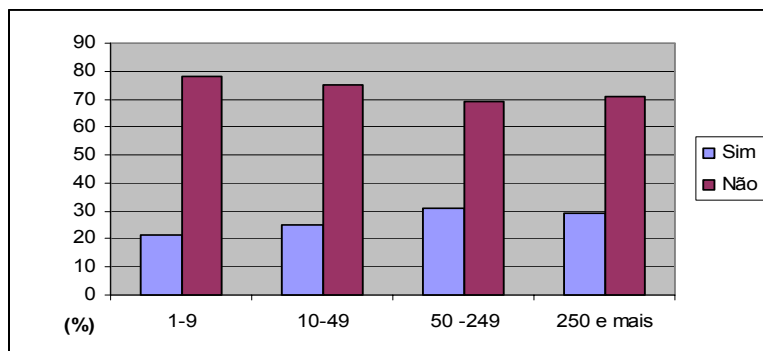
Gráfico 2.7 – Percentagem de empresas sem formação por sector de actividade (CAE) segundo as perspectivas futuras de desenvolvimento da formação (CP)



A situação a MLP é semelhante, acentuando-se o peso das empresas que não pretendem desenvolver formação – em qualquer sector de actividade regista-se um peso sempre superior a 82%.

A análise das intenções de desenvolver formação por dimensão da empresa mostra que em todos os escalões o *Não* está acima dos 70% embora atinja um valor mais elevado no escalão de menor dimensão (Gráfico 2.8). No entanto, importa revelar que no escalão 1-9 apenas foram inquiridas entidades dos sectores k, N, M, O (Actividades Imobiliárias e Serviços às Empresas, Educação, Saúde e Acção Social e Outras actividades de Serviços Colectivos, Pessoais e Sociais).

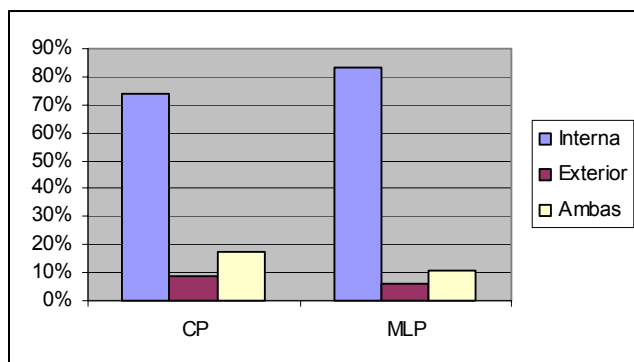
Gráfico 2.8 – Percentagem de empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas futuras de desenvolvimento da formação (CP)



Quando questionadas sobre o **tipo de formação** que perspectivam desenvolver no futuro a curto prazo, 74% das empresas considera realizar formação para o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores (formação interna), 8,4% pretende realizar formação para indivíduos externos à organização (prestação de serviços/ formação externa) e 17,5%

ambos os tipos de formação. A médio e longo prazo o peso da formação interna torna-se mais elevado (83,5%) (Gráfico 2.9).

Gráfico 2.9 - Percentagem de empresas sem formação segundo o tipo de formação a desenvolver no futuro

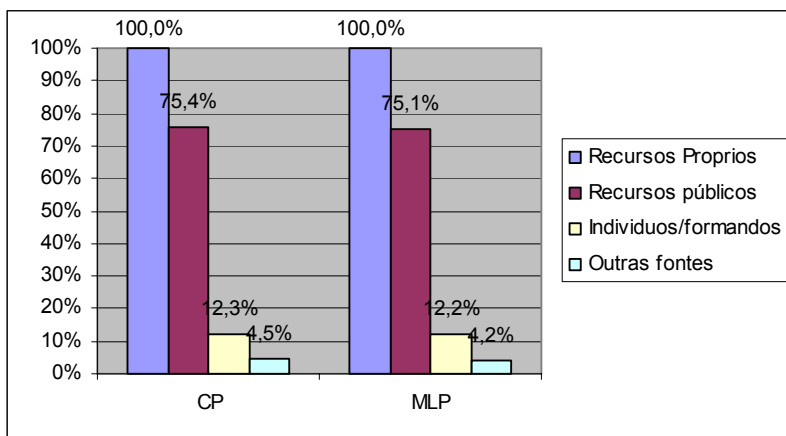


Este domínio da formação interna verifica-se em qualquer sector de actividade; no entanto, a realização de formação para o exterior/ mercado, quer a curto prazo quer a médio e longo prazo, registou um peso mais elevado relativamente à realização de formação interna nos sectores dos Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais, Serviços às Empresas e, Turismo, o que poderá decorrer do facto de terem sido abrangidas pela amostra algumas empresas que actuam no mercado da formação (ainda que não acreditadas).

As fontes de financiamento futuras

Os recursos próprios são referidos por todas as empresas inquiridas como fonte de financiamento da formação a realizar no futuro. Não obstante, a utilização de recursos públicos foi assinalada por uma percentagem importante de empresas (75%). Foram ainda indicadas outras fontes de financiamento potenciais, nomeadamente a participação dos indivíduos no custo da formação (12%) e a utilização outras fontes (cerca de 4%), sobretudo o recurso a instituições de crédito e a realização de acordos de co-financiamento com outras entidades (Gráfico 2.10).

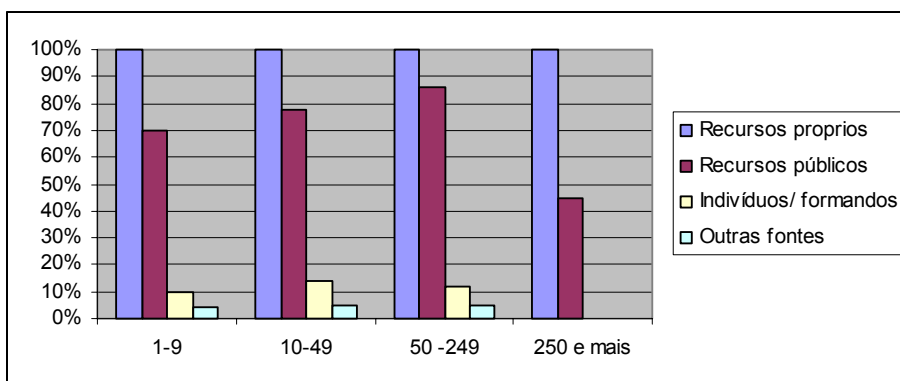
Gráfico 2.10 – Percentagem de empresas sem formação segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro



Apesar de 75% das empresas considerar vir a utilizar os apoios públicos para financiar a formação, apenas 14% considera estes recursos como a 1ª opção de financiamento a curto prazo e apenas 13% a médio e longo prazo. Neste sentido, perspectiva-se uma importância relativamente reduzida dos apoios públicos nestas empresas.

Tendo em conta a **dimensão da empresa**, é no escalão "50-249" trabalhadores que a percentagem de empresas que pretende recorrer aos apoios do FSE e a outros recursos públicos é mais elevada (86%). Em contrapartida, nas grandes empresas esse valor desce para cerca de metade (Gráfico 2.11).

Gráfico 2.11 – Percentagem de empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento futuras (curto prazo)



Este padrão verifica-se a CP e a MLP. De salientar ainda que as grandes empresas não indicam qualquer outra fonte para além dos recursos próprios e dos apoios públicos.

2.3. A formação de iniciativa empresarial

Pretende-se neste ponto identificar as representações e práticas formativas e de financiamento da formação das empresas que apostam na formação como uma opção para o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores.

2.3.1. Que empresas desenvolvem formação?

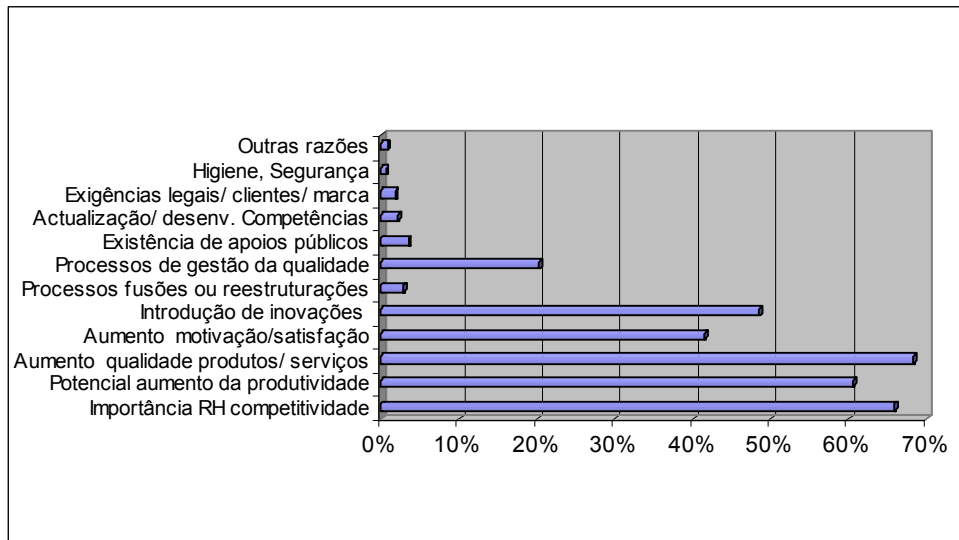
O grupo de empresas que assumiu ter desenvolvido formação interna apresenta as seguintes características genéricas:

- ✓ Localizam-se sobretudo nas regiões de Lisboa e Vale do Tejo (40%), Norte (26%) e Centro (24%)
- ✓ 46% são empresas que possuem entre 10 e 49 trabalhadores e 33% têm 50 ou mais trabalhadores
- ✓ Quase metade iniciou a sua actividade antes de 1989 (48%) e 24% entre 1994 e 1999
- ✓ Pertencem sobretudo a sectores industriais (29%), aos Serviços Financeiros e às Empresas (25%), ao Comércio (16,5%) e, aos Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais (7,6%)

2.3.2. As razões do sim à formação

As principais razões que levam as empresas a promover e/ou desenvolver actividades de formação para os seus trabalhadores estão sobretudo relacionadas com a importância que atribuem aos recursos humanos para a competitividade da empresa, quer pelo seu contributo para o aumento da produtividade quer para o aumento da qualidade dos produtos ou serviços da empresa (Gráfico 2.12).

Gráfico 2.12 - Percentagem de empresas com formação segundo as principais razões da formação interna



De salientar a percentagem considerável de entidades que considera a formação interna como uma forma de elevar o nível de motivação e satisfação no trabalho (41%) e, potencialmente, da produtividade e competitividade das empresas.

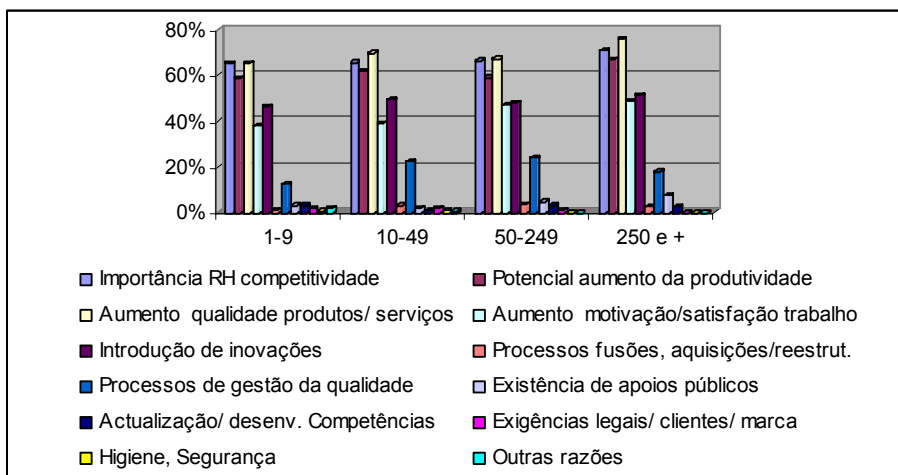
A introdução de inovações ao nível dos métodos de produção/ prestação do serviço ou de tecnologias/ equipamentos que induzem a necessidade de desenvolvimento de competências foi igualmente assinalada por uma percentagem elevada de entidades (49%).

De realçar ainda o facto de apenas 3,5% das empresas considerarem a existência de apoios públicos como uma das principais razões para desenvolverem formação.

Uma análise mais pormenorizada dos resultados permitiu-nos concluir que não existem diferenças consideráveis relativamente às principais razões da formação interna apontadas no que concerne à dimensão da empresa e ao sector de actividade económica.

Podemos observar, pela análise do gráfico 2.13, que qualquer que seja o escalão de dimensão, as razões assinaladas por um número mais elevado de empresas continuam a ser o reconhecimento da importância dos recursos humanos para a competitividade da empresa, o potencial aumento da produtividade e o aumento da qualidade dos produtos ou serviços da empresa, que foram identificadas anteriormente.

Gráfico 2.13 – Percentagem de empresas com formação por escalão de dimensão segundo as razões da formação



No entanto vale a pena destacar:

- A percentagem de empresas que assinala as razões identificadas no parágrafo anterior é superior nas grandes empresas (250 e mais)
- A importância do *aumento da motivação/ satisfação no trabalho* é mais elevada nas empresas com mais de 50 trabalhadores (esta razão é assinalada por uma maior percentagem de entidades nestes escalões do que nos restantes)
- A importância da *introdução de processos de gestão de qualidade* é maior nas empresas com um número de trabalhadores entre 10 e 250, sendo consideravelmente menor nas empresas com menos de 10 trabalhadores (aproximadamente 20% e 12% respectivamente), no entanto deveremos ter presente que apenas foram consideradas neste escalão empresas dos sectores relativos a Actividades Imobiliárias e Serviços às Empresas, Educação, Saúde e Acção Social e Outras actividades de Serviços Colectivos, Pessoais e Sociais.

A análise por sector de actividade não revelou diferenças consideráveis e relevantes quanto às razões para o desenvolvimento da formação de iniciativa empresarial, ou seja, em qualquer sector de actividade as principais razões apontadas por uma percentagem mais elevada de empresas correspondem às identificadas anteriormente: a importância dos Recursos Humanos para a competitividade, o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos/ serviços, a introdução de inovações e o aumento da motivação/ satisfação no trabalho.

Uma análise comparativa destas razões com os principais motivos que estão na origem da não aposta na formação por parte da maioria das empresas dos diferentes sectores de actividade económica, permite-nos destacar alguns aspectos interessantes:

- ✓ Enquanto as empresas sem formação nem sequer reconhecem as necessidades de formação dos seus recursos humanos, nas restantes empresas é evidente o reconhecimento da importância do desenvolvimento de competências (através da formação) para a competitividade da empresa, para o aumento da produtividade e da qualidade dos produtos/ serviços
- ✓ Em ambos os tipos de empresas as questões relativas aos apoios no âmbito do Fundo Social Europeu são remetidas para um plano de menor importância: por um lado, as questões relacionadas com a burocracia associada aos pedidos de financiamento e a potencial inadequabilidade do tipo de medidas existentes são razões apontadas por uma percentagem muito reduzida de empresas para justificar a não aposta na formação; por outro lado, a existência desses apoios públicos constitui de *per si* uma razão para a realização de formação apenas para uma percentagem igualmente reduzida de empresas (das quais 63% pertencem à Indústria, Serviços Financeiros e às Empresas e Outros Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais).

2.3.3. A actividade formativa

As dimensões de análise

✓ *Os destinatários da formação*

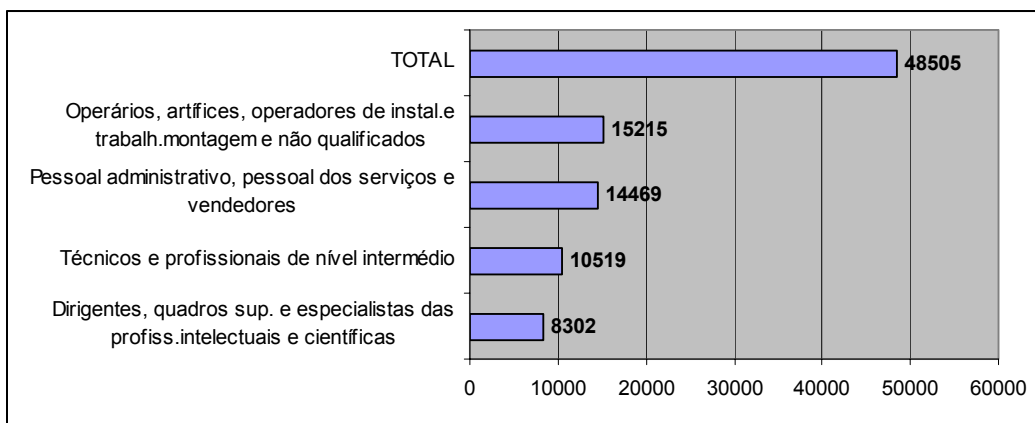
De acordo com os resultados deste estudo, o número total de trabalhadores abrangidos pela formação de iniciativa empresarial em 2002, nas empresas inquiridas, correspondeu a 48505 trabalhadores. Em termos absolutos, os dois níveis mais qualificados (dirigentes, quadros superiores e especialistas e, técnicos e profissionais de nível intermédio) registam um maior número de participações na formação do que os restantes níveis de qualificação¹⁶ (gráfico 2.14). Esta constatação indicia uma forte distorção no acesso à formação em favor dos níveis

¹⁶ Para caracterizar os destinatários da formação de iniciativa empresarial utilizámos as seguintes categorias socioprofissionais, de acordo com a classificação utilizada pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST:

- Dirigentes, quadros superiores e especialistas das profissões intelectuais e científicas
- Técnicos e profissionais de nível intermédio
- Pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores
- Operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações e trabalhadores da montagem e trabalhadores não qualificados

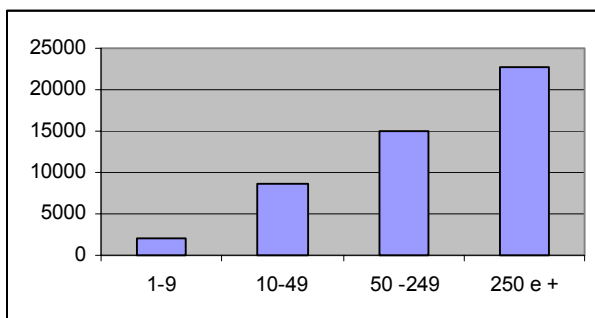
de qualificação mais elevados, os quais representam, em termos de estrutura de qualificações mais de metade do total de TCO a nível nacional¹⁷.

Gráfico 2.14 - Número total de trabalhadores abrangidos pela formação interna segundo as categorias socioprofissionais (em 2002)



Em termos de escalões de dimensão das empresas, os resultados demonstram que o número de trabalhadores que participou em acções de formação de iniciativa empresarial aumenta directamente com o aumento da dimensão da empresa¹⁸ (Gráfico 2.15).

Gráfico 2.15 - Número total de trabalhadores abrangidos pela formação interna segundo os escalões de dimensão da empresa (em 2002)



¹⁷ Quadros de Pessoal 2000, Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST

¹⁸ De realçar novamente que o escalão 1-9 apenas contempla empresas dos sectores relativos a Actividades Imobiliárias e Serviços às Empresas, Educação, Saúde e Acção Social e Outras actividades de Serviços Colectivos, Pessoais e Sociais

Esta conclusão é ainda reforçada com a análise do número médio de trabalhadores com formação por empresa que demonstra uma grande discrepância entre as empresas de muito pequena dimensão e as grandes empresas (Quadro 2.8).

Quadro 2.8 - Número médio de trabalhadores abrangidos pela formação interna (em 2002)

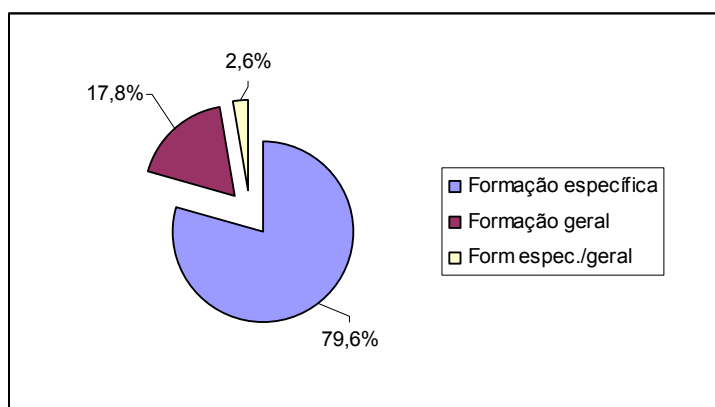
Categorias Socio-profissionais	Escalaões de dimensão				Média
	1-9	10-49	50 -249	250 e +	
Dirigentes, quadros sup. e especialistas	2,1	2,5	7,2	63,3	7,3
Técnicos e profissionais de nível intermédio	2,9	4,8	13,3	48,5	9,3
Pessoal administrativo, dos serviços e vendedores	2,1	3,8	12,8	119,5	12,8
Operários, operadores de instal. e não qualificados	1,6	5,3	17,6	99,2	13,4

De realçar que o valor mais baixo em termos de número médio de trabalhadores com formação se registou na categoria dos trabalhadores menos qualificados nas empresas com menos de 10 trabalhadores.

✓ **A abrangência da formação**

A formação desenvolvida pelas empresas para os seus recursos humanos tem um carácter predominantemente específico, ou seja, para cerca de 80% das empresas, a formação interna *está vocacionada sobretudo para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa e confere qualificações que não são ou apenas o são numa medida limitada, transferíveis para outra empresa ou para outro domínio de actividade*¹⁹ (gráfico 2.16).

Gráfico 2.16 – Percentagem de empresas com formação segundo o nível de abrangência da formação

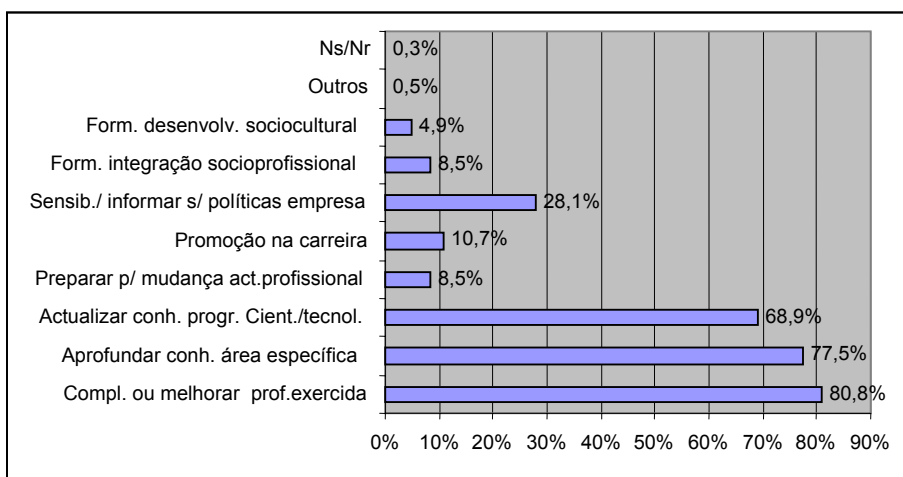


¹⁹ Tipologia de formação adaptada do Artigo 2^a do Regulamento CE n^o 68/2001 da Comissão de 12 de janeiro relativo aos auxílios à formação

Apenas 17,8% das empresas consideram que promovem ou desenvolvem exclusivamente formação com um carácter geral, ou seja, *formação que não está vocacionada exclusiva ou principalmente para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa, conferindo qualificações em grande parte transferíveis para outras empresas ou outros domínios da actividade profissional reforçando a empregabilidade do trabalhador*²⁰.

A análise dos principais objectivos a atingir com a formação interna vem ao encontro da natureza específica da formação desenvolvida pela grande maioria das empresas. A necessidade de melhorar os conhecimentos no âmbito do exercício de uma profissão, quer no sentido de uma maior especialização numa determinada área/ produto/ tecnologia/ equipamento quer de uma actualização de conhecimentos devido a progressos científicos ou tecnológicos foram os objectivos identificados por mais de 68% das empresas (Gráfico 2.17).

Gráfico 2.17 - Percentagem de empresas com formação segundo os principais objectivos da formação



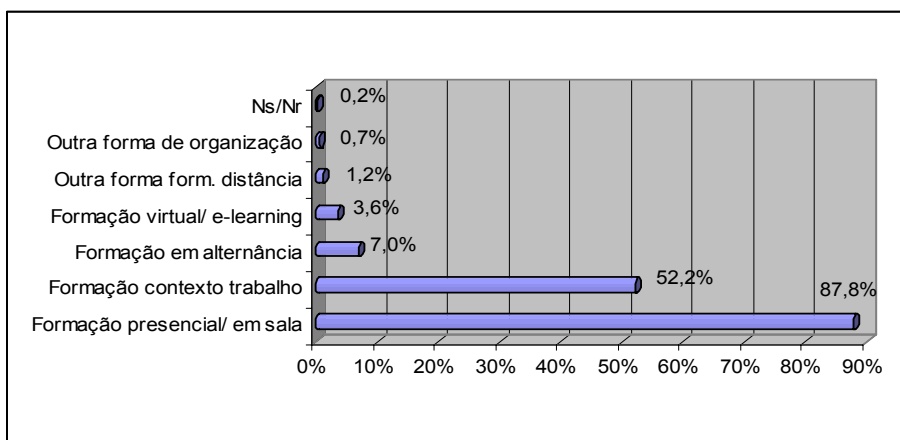
Recuperando algumas das principais razões apontadas pelas empresas para o desenvolvimento da formação nomeadamente o aumento da qualidade dos produtos/ serviços, a introdução de inovações (métodos de produção/ tecnologias/ equipamentos) e de processos de gestão da qualidade na empresa, verificamos que as mesmas também concorrem para o desenvolvimento de uma formação de carácter mais específico, como foi constatado anteriormente para a grande maioria das empresas.

²⁰ Idem

✓ **As formas de organização**

A formação presencial constitui a forma de organização predominante na formação de iniciativa empresarial, tendo sido assinalada por quase 90% das empresas (Gráfico 2.18). Não obstante, mais de metade das empresas consideraram ainda a formação desenvolvida em contexto de trabalho.

Gráfico 2.18 - Percentagem de empresas com formação segundo as formas de organização da formação



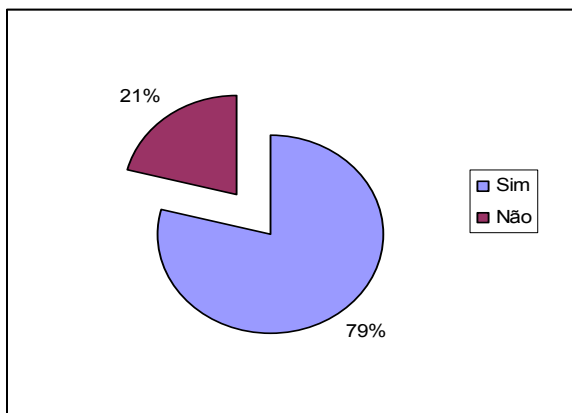
Por outro lado, apenas 3,6% das empresas promove ou desenvolve formação mediada pelas TIC (eLearning). Esta constatação vem corroborar os resultados de um estudo promovido pelo INOFOR sobre a evolução do eLearning em Portugal²¹.

O papel do mercado

Para além de termos já constatado que a aposta na formação de iniciativa empresarial é assumida por uma percentagem relativamente baixa de empresas, verificamos ainda que as empresas que promovem ou desenvolvem formação não dispõem, na sua grande maioria, de competências próprias para desenvolver essa formação, quer ao nível de instalações, recursos técnico-pedagógicos ou formadores. Neste sentido, quase 80% das empresas recorre ao mercado dos prestadores de serviços da formação (gráfico 2.19).

²¹ Os resultados do estudo “A Evolução do e-Learning em Portugal: contexto e perspectivas, CEPCEP-UCP, INOFOR, Coleção Formação a Distância e e-Learning, 2003” revelaram uma baixa penetração desta metodologia/forma de organização da formação no nosso país – das 64 empresas que responderam a um questionário sobre esta matéria, apenas 11% afirmou já ter iniciado um projecto de eLearning.

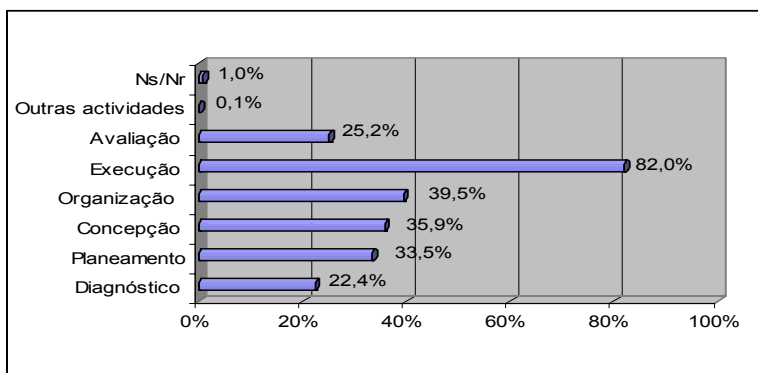
Gráfico 2.19 - Percentagem de empresas com formação segundo a opção pelo recurso ao mercado da formação



Em termos de sectores de actividade, é nos Transportes, Saúde, Turismo e Comércio que o recurso ao mercado da formação é mais reduzido, embora indicado por uma percentagem de entidades compreendida entre os 60% e 70%. Nos restantes sectores, essa percentagem é sempre superior a 80%.

Tendo em conta o ciclo de desenvolvimento da formação, as empresas recorrem ao mercado sobretudo para a fase de desenvolvimento/ execução da formação – 82% das empresas assinalam este domínio no recurso a fornecedores da formação (gráfico 2.20). Os restantes domínios de intervenção foram assinalados por uma percentagem de empresas sempre inferior a 40%.

Gráfico 2.20 – Percentagem de empresas com formação segundo os domínios de formação para os quais recorrem ao mercado da formação

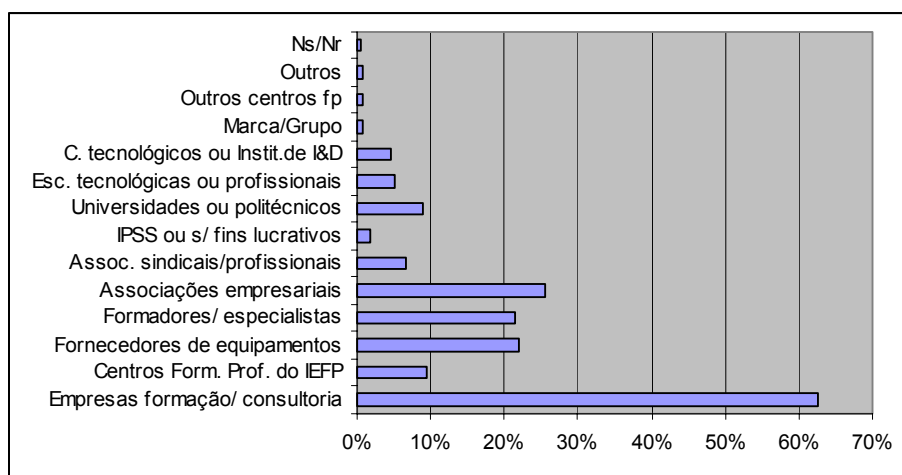


Uma primeira análise destes dados poderia levar à conclusão de que as empresas apenas externalizam a execução das acções, desenvolvendo internamente o levantamento de necessidades e a avaliação; contudo parece mais credível que, tendo em conta as

características do mercado da formação e do tecido produtivo, grande parte das empresas adquiram produtos formatados pelo lado da oferta (“formação por catálogo”), o que corresponde a uma abordagem limitada do ciclo formativo.

Para realizar a formação dirigida aos seus trabalhadores, as empresas recorrem sobretudo a empresas de formação/ consultoria (63%), a associações empresariais (26%), fornecedores de equipamentos (22%) e a formadores ou especialistas (22%) (gráfico 2.21).

Gráfico 2.21 – Percentagem de empresas com formação segundo o tipo de prestadores de serviços de formação a que recorrem

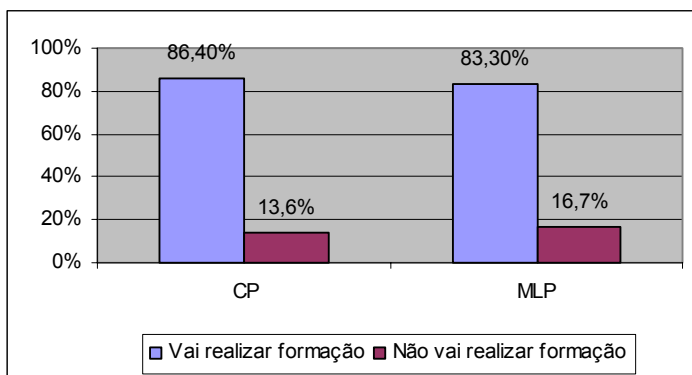


De realçar que apenas 9% das empresas recorre a Universidades ou Politécnicos e 5% a centros tecnológicos e instituições de I&D, indiciando algum distanciamento entre o ensino, a investigação e as empresas.

As perspectivas futuras

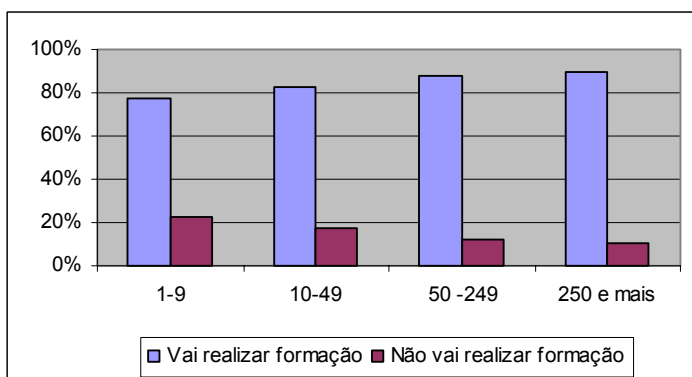
A grande maioria das empresas considera possível vir a desenvolver formação para os seus trabalhadores num futuro próximo (Gráfico 2.22), verificando-se uma redução muito pouco significativa na percentagem de empresas que pretende desenvolver formação a médio e longo prazo.

Gráfico 2.22 – Percentagem de empresas com formação segundo as perspectivas de realização de formação no futuro



São as empresas de menor dimensão (até 10 trabalhadores) que registam uma menor intenção de desenvolvimento de formação no futuro (gráfico 2.23).

Gráfico 2.23 – Percentagem de empresas com formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas de realização de formação no futuro (curto prazo)



Na realidade, quanto maior é a dimensão da empresa, maior é a percentagem de entidades que tenciona desenvolver formação no futuro a curto prazo. Situação semelhante foi verificada a médio e longo prazo.

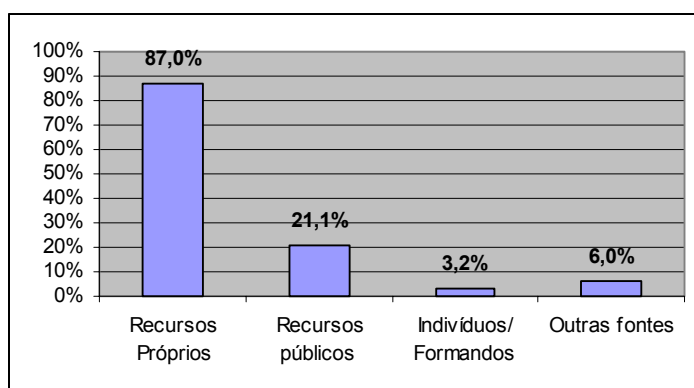
2.3.4. A estratégia de financiamento

A caracterização da estratégia de financiamento da formação de iniciativa empresarial assenta não apenas na identificação das principais fontes de financiamento utilizadas mas também na análise do grau de importância/ dependência das diferentes fontes relativamente ao custo total da formação.

As fontes de financiamento

Uma das principais conclusões retirada dos resultados do Inquérito às Práticas de Financiamento da Formação nas Empresas corresponde à constatação de que o financiamento da formação de iniciativa das empresas é realizado com recurso a um *mix* de fontes cujo peso relativo varia em função de realidades específicas. No entanto, foi possível verificar que a grande maioria das empresas utiliza os seus próprios recursos (87%) e apenas 21% recorre a apoios públicos (Gráfico 2.24).

Gráfico 2.24 – Percentagem de empresas com formação segundo as fontes de financiamento da formação



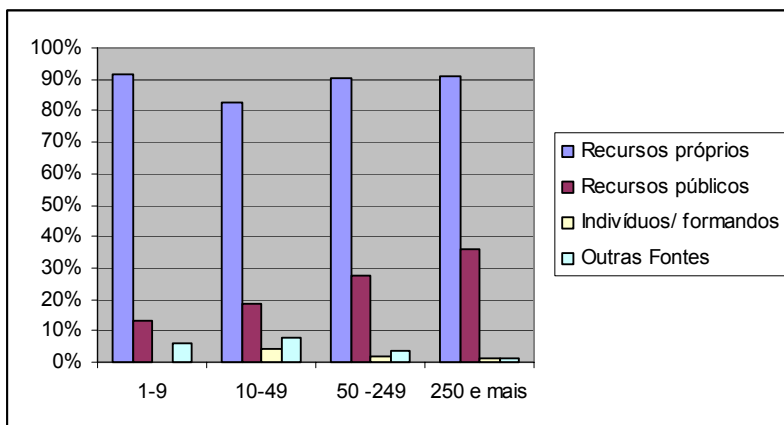
Os **recursos próprios** utilizados no financiamento da formação são, para a quase totalidade das empresas (98%), provenientes das receitas da sua actividade principal, enquanto para os restantes 2% as receitas mobilizadas são provenientes de outras actividades ou negócios.

No que respeita aos **recursos públicos**, nomeadamente a pedidos de co-financiamento ao FSE, grande parte das empresas que utilizou estes apoios recorreu ao POEFDS (39%), ao PRIME (18%), e 5% ao PORLVT. Cerca de 10% recorreu a outros programas como, por exemplo, programa Foral, Programa Rede, POAlgarve, etc. As restantes empresas não especificam a proveniência dos recursos públicos que utilizaram.

Dos 6% de empresas que considerou utilizar **outras fontes** de financiamento, 38% identificou os fornecedores de equipamentos, 14% afirma ter desenvolvido acordos de co-financiamento com outras entidades e 4% reconhece ter recorrido a instituições de crédito nomeadamente para a obtenção de empréstimos exclusivamente destinados a financiar a formação interna. As restantes não especificam a natureza das outras fontes.

Uma segunda conclusão importante a retirar dos resultados do inquérito revela-nos que quanto maior é a dimensão, maior é a percentagem de empresas que recorre a apoios públicos no financiamento da formação (gráfico 2.25).

Gráfico 2.25 – Percentagem de empresas com formação por escalão de dimensão segundo as fontes de financiamento

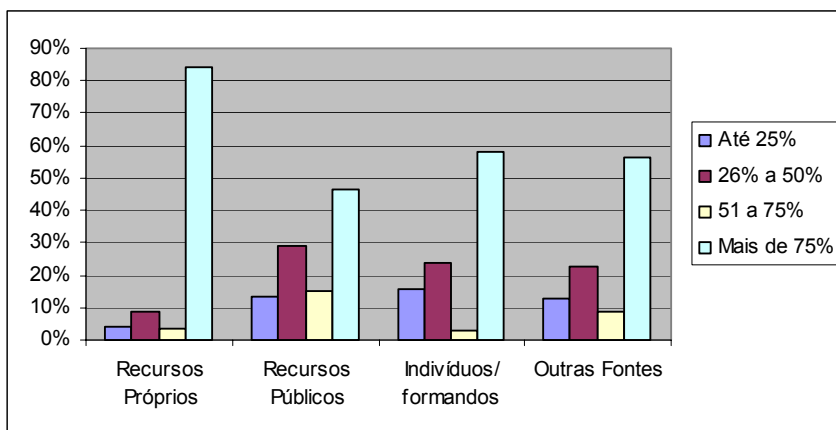


Se considerarmos que as empresas de maior dimensão reúnem, à partida, melhores condições (logísticas, financeiras, etc.) para assumirem elas próprias o custo da formação, seria lógico que fossem as empresas de menor dimensão as maiores utilizadoras dos apoios públicos e não o inverso, como na realidade se verifica.

O grau de importância/ dependência das fontes de financiamento

A análise efectuada no ponto anterior destaca a generalização da utilização dos recursos próprios no financiamento da formação de iniciativa empresarial (assumida por 87% das empresas), identificando apenas 21% de empresas que afirma recorrer a financiamento público. No entanto, não se depreende desta análise o grau de importância e dependência dos apoios públicos por parte destas empresas. Neste sentido, será importante identificar o peso que cada fonte de financiamento representa no total do investimento nas actividades de formação.

Gráfico 2.26 - Percentagem de empresas com formação por fontes de financiamento segundo os pesos de cada uma dessas fontes



Pela análise do gráfico 2.26 podemos constatar que das empresas que utilizam recursos próprios no financiamento da formação e, que constituem a grande maioria como vimos anteriormente, mais de 80% assume que os recursos próprios cobrem mais de 75% do custo total da formação. Em contrapartida, das empresas que recorrem a apoios públicos, 46% considera que estes representam mais de 75% do total dos custos da formação e 15% considera o intervalo entre 51% e 75%.

Significa isto que para a maior parte (cerca de 60%) das empresas que recorre ao financiamento público, esses apoios suportam mais de metade dos custos da formação. A questão coloca-se agora em perceber se estas empresas teriam apostado no desenvolvimento dos seus recursos humanos se os referidos apoios públicos não estivessem disponíveis.

Os resultados demonstram que 51% das empresas (onde o peso dos apoios públicos é superior a 50% do total financiado) consideram que teriam desenvolvido formação mesmo sem os apoios públicos. São sobretudo empresas com uma dimensão entre 10 e 49 trabalhadores (53%) e pertencentes a sectores da indústria (53%).

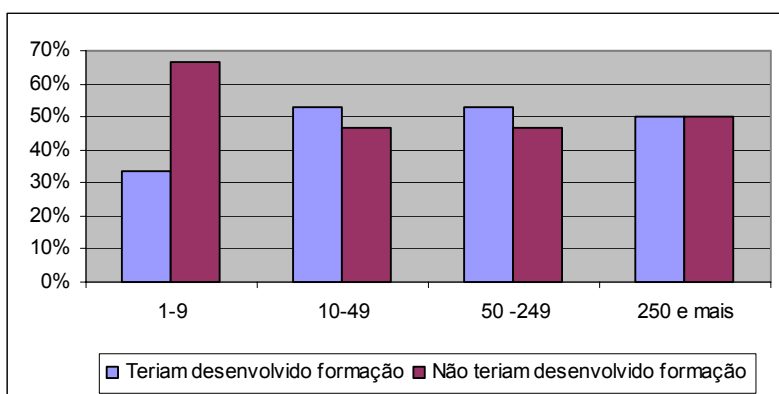
Uma análise mais pormenorizada por escalões de dimensão revelou-nos que:

- ✓ É apenas no escalão entre 1-9 que a percentagem de empresas que não teria desenvolvido formação sem os apoios públicos é consideravelmente superior à percentagem daquelas que teriam desenvolvido formação, parecendo mais evidente a necessidade de recorrer aos apoios públicos nas empresas de menor dimensão (Gráfico 2.27). No entanto devemos ter em consideração que neste escalão apenas foram consideradas empresas provenientes das Actividades Imobiliárias e Serviços às

Empresas, Educação, Saúde e Acção Social e Outras actividades de Serviços Colectivos, Pessoais e Sociais.

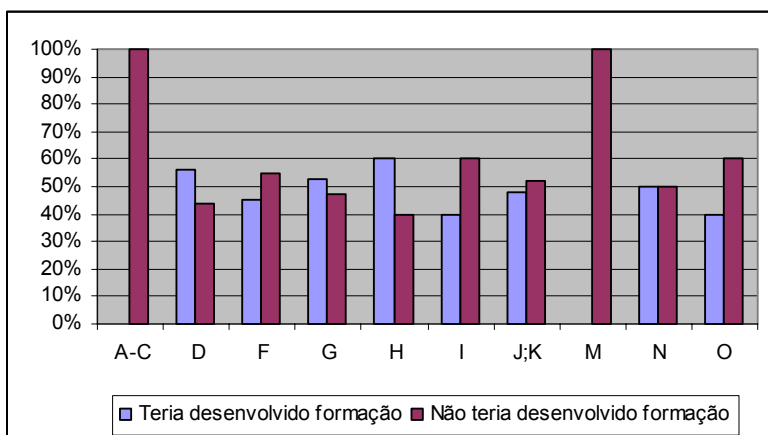
- ✓ Nos restantes escalões de dimensão, metade ou mais das empresas continuaria a desenvolver formação mesmo sem co-financiamento.

Gráfico 2.27 - Percentagem de empresas com formação (onde os recursos públicos pesam mais de 50% do montante financiado), por escalões de dimensão segundo a perspectiva de desenvolvimento da formação sem apoios públicos



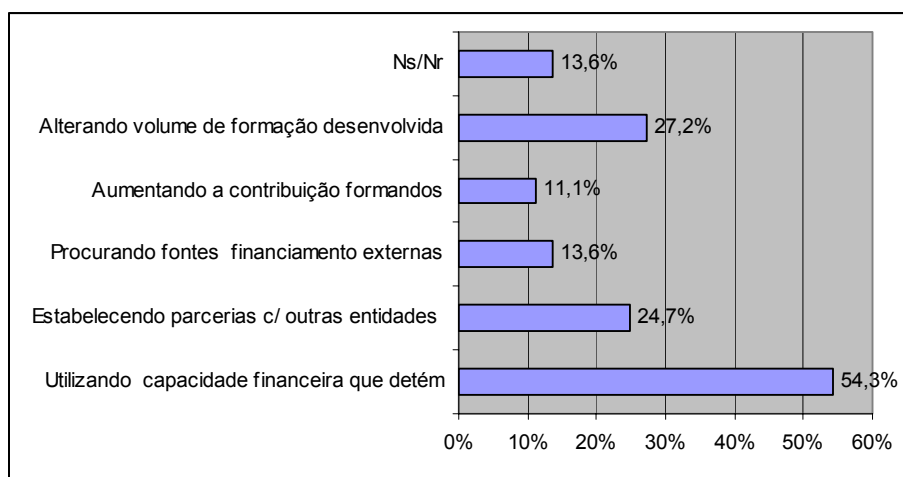
Em termos de sectores de actividade, os resultados revelam que é na Indústria, no sector do Turismo e no Comércio que a percentagem de empresas que teria desenvolvido formação sem os apoios públicos é superior à percentagem daquelas que não teriam desenvolvido formação (Gráfico 2.28).

Gráfico 2.28 - Percentagem de empresas com formação (onde os recursos públicos pesam mais de 50% do montante financiado), por sector de actividade segundo a perspectiva de desenvolvimento da formação sem apoios públicos



Os **mecanismos alternativos** para desenvolver a formação mesmo sem apoios públicos, passam, na maioria destas empresas (54,3%) por utilizar a capacidade financeira que detêm mas que não utilizam. Este indicador reforça a evidência já constatada relativamente ao efeito de “peso morto”²² induzido pela existência dos apoios públicos à disposição das empresas (Gráfico 2.29).

Gráfico 2.29 – Percentagem de empresas com formação que teriam desenvolvido formação sem apoios públicos segundo os principais mecanismos alternativos para o desenvolvimento da formação



A alteração do volume de formação, estabelecendo prioridades em termos de grupos-alvo ou áreas de formação foi assinalada por uma percentagem considerável de empresas (27,2%). De realçar ainda a disponibilidade demonstrada por cerca de 25% das empresas para estabelecer parcerias com outras entidades para desenvolvimento da formação.

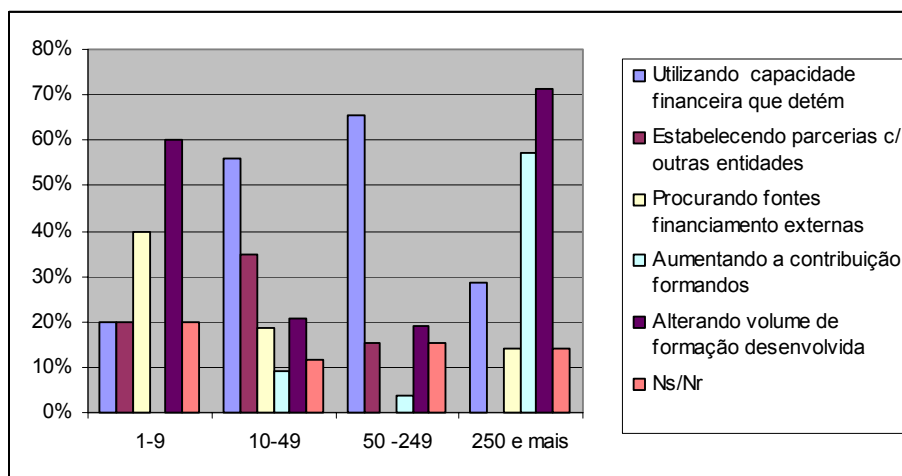
Uma última nota para o facto de 11,1% das empresas considerarem aumentar a participação dos indivíduos no financiamento da sua formação.

Uma análise aos mecanismos alternativos para o desenvolvimento da formação segundo a **dimensão da empresa** permite-nos verificar que enquanto nas empresas de maior dimensão (250 e mais) as estratégias dominantes passam por uma alteração do volume da formação ou pelo envolvimento dos formandos na partilha de custos, nos escalões menores (10-49 e 50-49) a estratégia dominante seria o reforço da utilização de meios próprios (Gráfico 2.30).

²² Considera-se a existência de efeito de “peso morto” quando as empresas recorrem aos apoios públicos mesmo tendo capacidade financeira para realizar a formação ou, por outras palavras, retrata uma situação em que as empresas teriam desenvolvido formação mesmo que não lhes fosse possibilitado o acesso ao financiamento público.

Já para as empresas de 1-9 trabalhadores (oriundas dos sectores correspondentes às CAE K a O) a procura de fontes de financiamento externas apresenta em relevo muito superior ao verificado nos restantes escalões de dimensão.

Gráfico 2.30 - Percentagem de empresas com formação que teriam desenvolvido formação sem apoios públicos por escalões de dimensão segundo os principais mecanismos alternativos para o desenvolvimento da formação



Fontes de financiamento e actividade formativa

Para além de caracterizar as práticas de formação e de financiamento nas empresas, um dos objectivos presentes na elaboração deste estudo consiste em aferir acerca da existência de possíveis relações entre as fontes de financiamento utilizadas e o perfil da actividade formativa desenvolvida. Neste sentido, realizámos alguns cruzamentos entre algumas dimensões de caracterização da formação (destinatários, nível de abrangência, objectivos, formas de organização, relação com o mercado) e as fontes de financiamento adoptadas pelas empresas dos diferentes sectores de actividade económica.

A conclusão genérica aponta para a inexistência de diferenças substanciais nas dimensões de análise assinaladas relativamente às fontes de financiamento adoptadas – independentemente dos destinatários, dos objectivos da formação, das formas de organização e do tipo de fornecedores da formação a que recorrem para a realização da formação, a percentagem de empresas que utiliza os seus próprios recursos é sempre substancialmente superior à percentagem de empresas que recorre a apoios públicos.

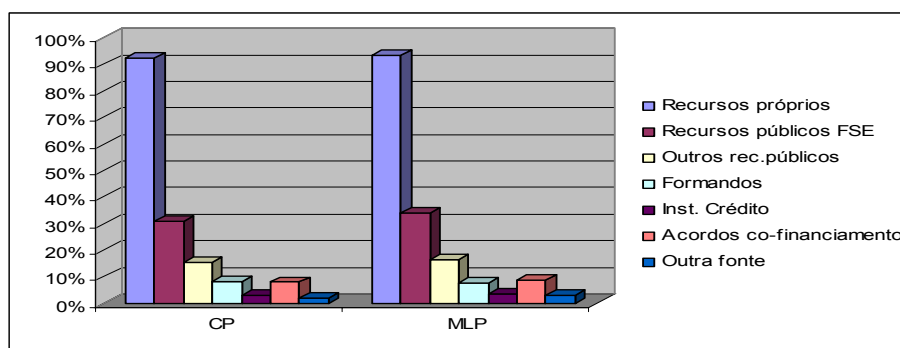
No entanto, valerá a pena destacar algumas especificidades:

- Em qualquer categoria socioprofissional o número médio de trabalhadores por empresa que participou em acções de formação é sempre mais elevado nas empresas onde o peso dos recursos próprios no custo total da formação é mais elevado (mais de 75%), do que nas empresas onde o peso dos apoios públicos é superior a 75%
- No grupo das empresas que desenvolvem formação específica, o peso das empresas que recorrem a apoios públicos é inferior ao verificado no grupo das empresas que desenvolvem formação com um carácter mais geral
- Qualquer que seja o objectivo da formação desenvolvida, a percentagem de empresas que utiliza os seus próprios recursos é sempre superior a 80% atingindo os 90% no caso da formação de sensibilização para as políticas da empresa ou para a promoção na carreira (formação com uma orientação muito específica para a empresa que a promove)
- Na formação virtual/ eLearning e em outra forma de formação a distância o peso das empresas que considera a participação dos indivíduos no financiamento da sua formação é mais elevado do que nas restantes formas de organização da formação

As perspectivas futuras

Para financiar a formação que pretendem desenvolver no futuro, a grande maioria das empresas irá continuar a utilizar os seus próprios recursos tanto a curto prazo (CP) como a médio e longo prazo (MLP) (gráfico 2.31).

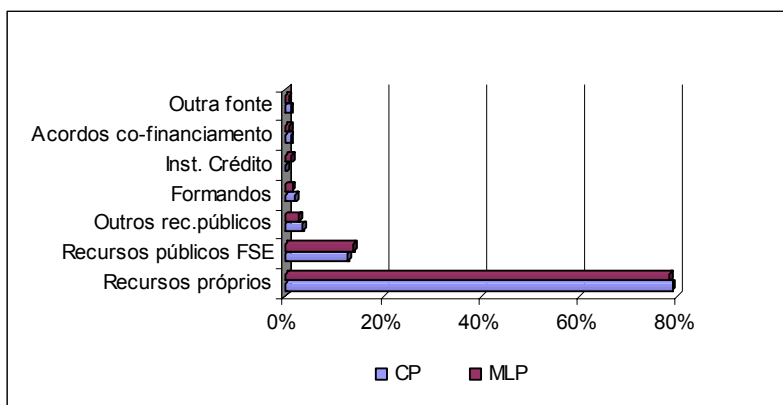
Gráfico 2.31 – Percentagem de empresas com formação segundo as fontes de financiamento da formação a adoptar no futuro (CP e MLP)



No entanto, é interessante verificar que o peso das entidades que pretendem recorrer a apoios públicos sofreu um aumento face à situação actual - enquanto para financiar a formação que desenvolveram em 2002 para os seus recursos humanos cerca de 21% das empresas

recorreram aos apoios públicos, para o financiamento da formação a desenvolver no futuro são cerca de 30% as empresas que pretendem, mais concretamente, recorrer aos apoios do FSE e 16% a outros recursos públicos. A situação é semelhante a curto, a médio e a longo prazo. Por outro lado, apesar de os resultados indicarem um aumento do número de empresas que irão recorrer a apoios públicos, a escolha desta fonte é considerada 1ª opção de financiamento apenas para 14% do total de empresas que tencionam desenvolver formação no futuro (gráfico 2.32).

Gráfico 2.32 – Percentagem de empresas com formação segundo as fontes de financiamento futuras consideradas como 1ª opção



Em contrapartida os recursos próprios são apontados como a 1ª fonte de financiamento a utilizar por quase 80% do total de empresas que pretendem desenvolver formação no futuro, quer a curto prazo quer a médio e longo prazo.

2.4. Em síntese

Este capítulo visou sobretudo caracterizar as práticas de formação e de financiamento da formação de iniciativa empresarial, ou seja, da formação que é disponibilizada pelas empresas aos seus trabalhadores, com base nos resultados obtidos do Inquérito I – Práticas de Financiamento de formação nas empresas.

Duas grandes conclusões podem ser evidenciadas à partida:

- A formação é considerada uma opção estratégica para uma percentagem reduzida de empresas – das 10022 empresas inquiridas, apenas 11,8% apostam na formação dos seus recursos humanos.
- A dimensão e o sector de actividade surgem como potenciais factores de diferenciação desta opção – (1) nas empresas com formação o peso das empresas de maior dimensão (50 trabalhadores ou mais) é mais elevado do que nas empresas que não apostam na formação; (2) o peso de sectores como a Indústria (como um todo), o Comércio, o Turismo e os Transportes e Comunicações, é mais elevado no grupo das empresas com formação.

Relativamente às empresas que não assumem a formação como uma opção estratégica associada ao desenvolvimento dos seus recursos humanos, os resultados deste estudo indiciam que o reduzido nível de participação das empresas na formação não é apenas um problema de estrutura empresarial mas sobretudo de cultura empresarial, na medida em que, a título de exemplo:

- A maioria das empresas não tem consciência das necessidades de formação dos seus trabalhadores
- Uma grande parte das empresas considera a formação apenas numa lógica de negócio e não como um instrumento para o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais
- Apenas 8,5% das empresas considera os custos da formação demasiado elevados
- Apenas 5% das empresas assume as dificuldades logísticas (por exemplo, o número reduzido de trabalhadores para libertar para a formação, a falta de disponibilidade de tempo, etc.) como razões para não terem desenvolvido formação

Em contrapartida, as empresas que assumem a formação como uma opção estratégica, justificam esta opção com o reconhecimento da importância dos recursos humanos para a competitividade das mesmas, no sentido do potencial aumento da competitividade e do contributo da formação para o aumento da qualidade dos produtos e serviços. Apenas uma percentagem muito pouco significativa de empresas (3,5%) considera a existência de apoios públicos como motivo para desenvolver formação.

Na caracterização da estratégia formativa, é possível evidenciar algumas conclusões:

- A maioria da formação desenvolvida tem uma natureza específica, sendo que os principais objectivos identificados foram o aperfeiçoamento de conhecimentos, a especialização numa determinada área e, a actualização de conhecimento devido a progressos científicos, tecnológicos, etc.

- A formação presencial constitui a forma de organização dominante (assinada por mais de 90% das empresas); a formação em contexto de trabalho é referida por cerca de metade das entidades
- Quase 80% das empresas recorre a fornecedores de formação, na sua grande maioria (mais de 80%) para a fase de desenvolvimento/ execução da formação

No que diz respeito à estratégia de financiamento da formação de iniciativa empresarial destaca-se em termos genéricos:

1. A utilização generalizada de recursos próprios pela maioria das empresas
2. A relativamente reduzida importância dos apoios públicos
3. A reduzida dependência do financiamento público manifestada pela maioria das empresas as quais realizariam formação mesmo sem a existência desse financiamento

Como nota final, uma referência às perspectivas futuras relativas à actividade formativa de iniciativa empresarial:

- A maioria das empresas que não aposta na formação também não pretende fazê-lo no futuro (cerca de 75%)
- A grande maioria das empresas que já aposta na formação vai continuar a desenvolver formação para os seus trabalhadores a CP e a MLP (mais de 80%) e o peso desta intenção aumenta com o aumento da dimensão da empresa
- Mais de 90% das empresas que já apostam na formação vão continuar a privilegiar a utilização de recursos próprios no financiamento da formação e, quase 80% considera esta fonte como a 1ª opção

CAPÍTULO 3 – A ÓPTICA DA OFERTA: práticas dos operadores de formação

Este capítulo tem como principal objectivo caracterizar as representações e práticas de formação e de financiamento da formação das entidades acreditadas que operam no mercado da formação²³.

A base de referência para esta caracterização assenta nos resultados obtidos no Inquérito II – Práticas de Financiamento da Formação nas Entidades Acreditadas, nomeadamente no que diz respeito à actividade formativa desenvolvida para o exterior²⁴.

Partindo de uma análise global dos resultados do Inquérito II, apresenta-se em primeiro lugar uma caracterização genérica dos operadores no mercado da formação, seguindo-se a análise das principais dimensões da actividade formativa realizada e a identificação da respectiva estratégia de financiamento. A parte final centra-se na reflexão acerca da relação destas entidades com o mercado.

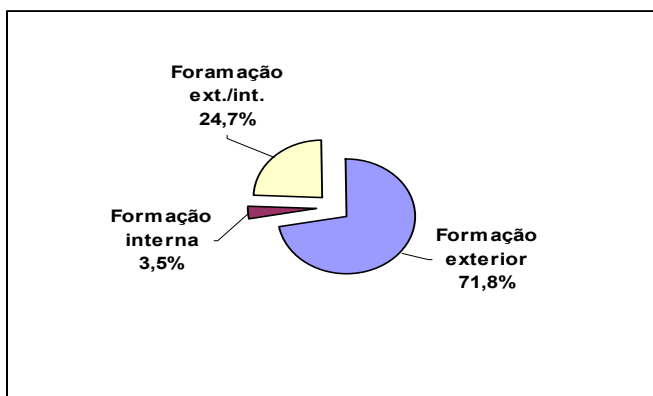
3.1. O mercado da formação: que operadores?

As entidades acreditadas apresentam, como seria expectável, uma vocação formativa orientada predominantemente para o mercado - das 834 entidades formadoras acreditadas que responderam ao Inquérito II, a grande maioria desenvolve formação para o exterior (96,5%), independentemente de o fazer com ou sem fins lucrativos (gráfico 3.1).

²³ Note-se que o termo mercado é utilizado num sentido alargado, como se explicitou no capítulo das considerações metodológicas

²⁴ Formação destinada a participantes externos, ou seja, pessoas que, não estando ligadas à entidade por qualquer tipo de vínculo, frequentaram, no período de referência, acções de formação profissional proporcionadas pela empresa (vide Glossário)

Gráfico 3.1. – Percentagem de entidades acreditadas segundo o tipo de actividade formativa que desenvolvem



Não obstante, uma percentagem muito reduzida de entidades (3,5%) desenvolve unicamente formação interna, pelo que o estatuto de entidade acreditada quando utilizado para efeitos de acesso a fundos públicos beneficiará sobretudo os trabalhadores destas organizações. Neste caso particular, podemos afirmar que os apoios públicos serão canalizados para a procura de iniciativa empresarial e não para o desenvolvimento da oferta de formação no mercado.

Tendo em conta o objectivo principal deste capítulo – caracterização das práticas dos operadores de formação no mercado – iremos focalizar a análise estatística e a nossa reflexão apenas no conjunto das respostas das entidades acreditadas que desenvolvem formação para o exterior/mercado²⁵ (de notar a reduzida representatividade das entidades que apenas desenvolvem formação interna no total das entidades acreditadas).

No entanto, sabemos, à partida, que este conjunto de operadores de formação apresenta características diferenciadas, quer pela natureza das entidades (empresas, associações, IPSS, centros de formação, ...) quer pela sua finalidade – com fins lucrativos ou sem fins lucrativos. Esta diversidade de estruturas procura dar resposta às necessidades igualmente diversificadas dos diferentes tipos de públicos alvo, não só pela sua situação perante o emprego (activos empregados/ desempregados) mas também com situações sociais específicas (em risco de exclusão, em processo de socialização ou reconversão profissional, etc.). Consequentemente, a forma de resposta das estruturas de formação a estas necessidades será certamente diferenciada quer em termos de estratégias formativas e muito provavelmente ao nível das opções de financiamento da formação.

✓ ***Os tipos de operadores de formação***

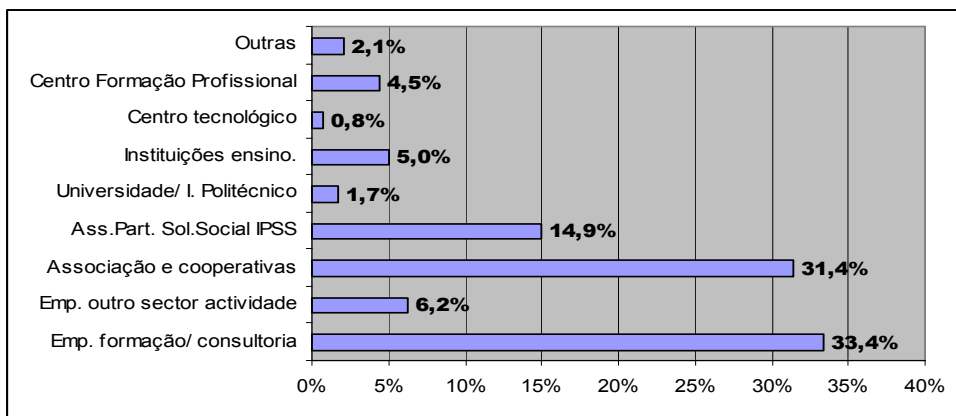
Utilizámos, para caracterizar o tipo de entidade formadora no mercado uma tipologia que, não obedecendo a um critério único, teve como referência base a classificação utilizada pelo Sistema de Acreditação do INOFOR, com algumas alterações em termos de maior adequabilidade ao objectivo do estudo. Foram assim consideradas:

- Empresas de formação/ consultoria – empresas privadas especializadas neste domínio, em geral com fins lucrativos
- Empresas de outros sectores de actividade – empresas com fins lucrativos cuja actividade principal não é a formação, possuindo muitas vezes estruturas internas de formação orientada para desenvolver as competências sobretudo dos seus activos, mas não exclusivamente (indústria, comércio, turismo, construção, etc.)
- Associações e cooperativas - entidades de natureza associativa com carácter sindical, profissional, empresarial, sectorial, regional, científico, cultural, etc.
- IPSS - Instituições particulares de solidariedade social, que orientam as intervenções formativas para públicos específicos (na maioria dos casos mais desfavorecidos)
- Universidades e institutos politécnicos – instituições inseridas no sistema de ensino que penetram no campo da formação profissional com intervenções normalmente dirigidas a outros públicos (muitas vezes quadros médios e superiores) que não a sua população alvo
- Outras instituições de ensino – instituições de ensino não universitário que desenvolvem intervenções no âmbito da formação profissional (ex. escolas secundárias, escolas profissionais)
- Centros tecnológicos
- Centros de formação profissional – estruturas de formação geridas directa ou indirectamente pelo IEFP e outros centros de formação
- Outras – outros tipos de entidades (ex. ONG, Fundações, etc.)

²⁵ Significa isto que sempre que, ao longo deste capítulo, nos referirmos a entidades acreditadas estaremos a referir-nos às entidades acreditadas que desenvolvem formação para o mercado e que representam 96,5% do total de respostas ao Inquérito II

Os resultados do Inquérito II relativamente ao tipo de entidade acreditada que desenvolve formação para o mercado vieram confirmar a elevada heterogeneidade existente neste grupo de operadores de formação, que pode ser observada no gráfico 3.2:

Gráfico 3.2 – Percentagem de entidades acreditadas segundo o tipo de entidade



No entanto, apesar da diversidade, destacam-se dois grupos de maior relevância:

- As empresas de formação/ consultoria, que representam 33,4% do total
- As associações, cooperativas e IPSS, que em conjunto totalizam 46,3%

Paralelamente, os resultados demonstram que cerca de 55% das entidades acreditadas não tem fins lucrativos, corroborando a constatação anterior.

Considerando estes resultados, realizámos uma segmentação dos operadores de formação utilizando como critério a finalidade da entidade – lucrativa ou não lucrativa, uma vez que verificámos que estes dois grupos contêm entidades que potencialmente seguem estratégias semelhantes ao longo de algumas dimensões de análise.

À partida, podemos identificar duas lógicas de actuação ao nível das estratégias dos operadores de formação: (1) uma lógica de mercado, veiculada essencialmente por entidades privadas com fins lucrativos como parte integrante de uma estratégia de resposta formativa às necessidades de um mercado competitivo e em constante mutação (tecnológica, organizacional e social) e, (2) uma orientação mais social, desenvolvida sobretudo por entidades sem fins lucrativos como resposta a necessidades de públicos com necessidades específicas.

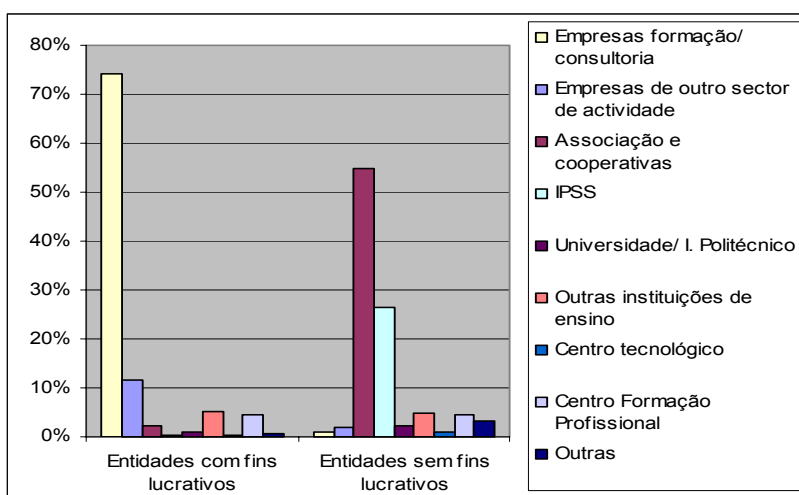
Estes dois tipos de orientação estratégica condicionam a forma de actuar dos operadores de formação no mercado não só ao nível das opções formativas (objectivos, destinatários, formas de organização, clientes, etc.) mas também ao nível da estratégia de financiamento da formação.

✓ **Caracterização genérica dos dois grupos de operadores de formação**

Utilizando como dimensões de caracterização genérica o próprio tipo de entidade, a localização geográfica, a dimensão e a antiguidade, concluímos que em qualquer uma destas dimensões existem diferenças entre os dois grupos de entidades identificados, pelo que qualquer um destes factores poderá contribuir para a diferenciação das práticas formativas e de financiamento da formação.

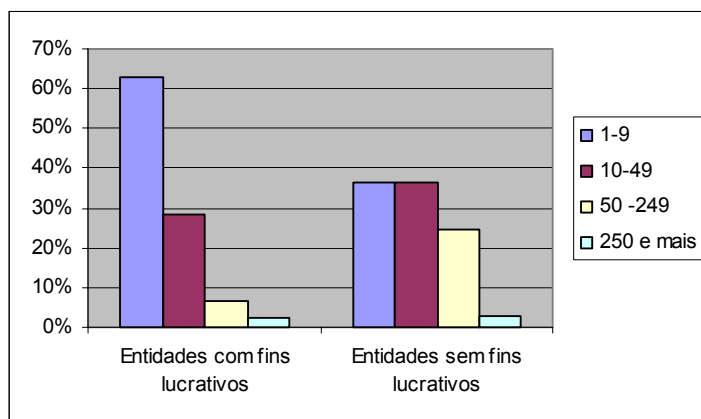
Podemos constatar que a grande maioria das entidades acreditadas com fins lucrativos são empresas de formação/ consultoria e empresas de outros sectores de actividade (85,5%). Em contrapartida, o grupo das entidades sem fins lucrativos é composto sobretudo por associações, cooperativas e IPSS (81%) (Gráfico 3.3).

Gráfico 3.3 - Percentagem de entidades acreditadas segundo o tipo de entidade



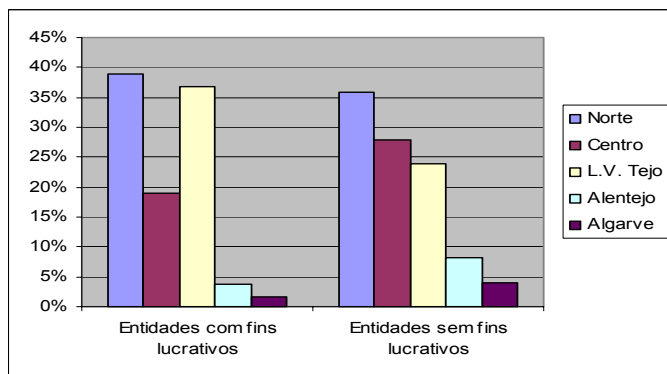
Uma outra característica das entidades com fins lucrativos relaciona-se com a reduzida dimensão da quase totalidade das entidades – 91% tem menos de 50 trabalhadores e 63% menos de 10. No caso das entidades sem fins lucrativos estas percentagens reduzem-se para 73% e 36,6%, respectivamente (Gráfico 3.4).

Gráfico 3.4 - Percentagem de entidades acreditadas segundo a dimensão



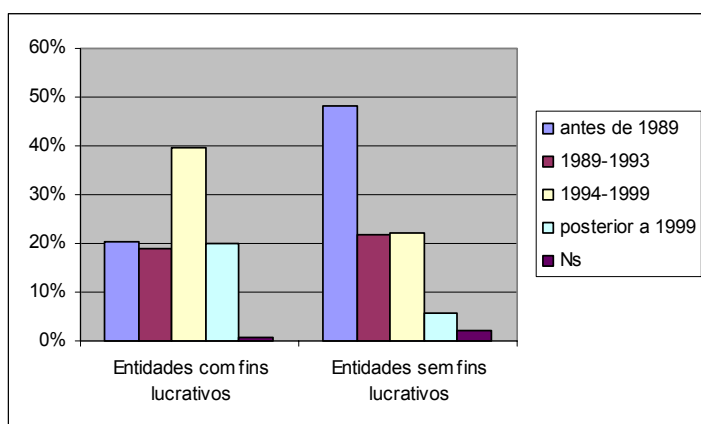
A localização geográfica apresenta igualmente alguma especificidade na medida em que as entidades com fins lucrativos se concentram especialmente nas regiões Norte e Lisboa e Vale do Tejo, sendo que esta última apresenta um peso considerável – 36,7%. Por seu turno, as entidades sem fins lucrativos localizam-se sobretudo nas regiões Norte e Centro, apresentando a região de LVT uma percentagem inferior à verificada nas outras entidades (Gráfico 3.5)

Gráfico 3.5 - Percentagem de entidades acreditadas segundo a localização geográfica



Relativamente à antiguidade medida pelo ano de início de actividade das entidades, os resultados demonstram que a maioria das entidades com fins lucrativos iniciou a sua actividade depois de 1993 (cerca de 60%), ou seja, durante a vigência dos II e III Quadros Comunitários de Apoio (QCA), período durante o qual se registou um elevado crescimento da actividade formativa a nível nacional. No caso das entidades sem fins lucrativos, regista-se que 70% das entidades iniciou a sua actividade antes de 1994 e 48% antes de 1989, o que significa que já existiam antes do início de implementação dos Quadros Comunitários de Apoio. Estes resultados indiciam que a disponibilidade de apoios públicos afectos à formação contribuiu para o surgimento de empresas de formação/ consultoria neste mercado (Gráfico 3.6).

Gráfico 3.6 - Percentagem de entidades acreditadas segundo o ano de início da actividade



Em termos globais, as características genéricas mais contrastadas destes dois tipos de entidades podem ser explicitadas da seguinte forma:

Quadro 2.1 – Perfil genérico contrastado dos tipos de entidades

<i>Entidades com fins lucrativos</i>	<i>Entidades sem fins lucrativos</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 74% são empresas de formação/ consultoria e 11,5% empresas de outros sectores de actividade • 75,6% localizam-se nas regiões Norte e Lisboa e Vale do Tejo (36,7%) • 63% têm menos de 10 trabalhadores e 91% menos de 50 • 60% iniciou a sua actividade depois de 1993 	<ul style="list-style-type: none"> • 54,7% são associações e cooperativas e 26,6% IPSS • 64% localizam-se nas regiões Norte e Centro (apenas 24% em LVT) • 36,6% têm menos de 10 trabalhadores e 73% menos de 50 • 70% iniciou a sua actividade antes de 1994

3.2. A actividade formativa

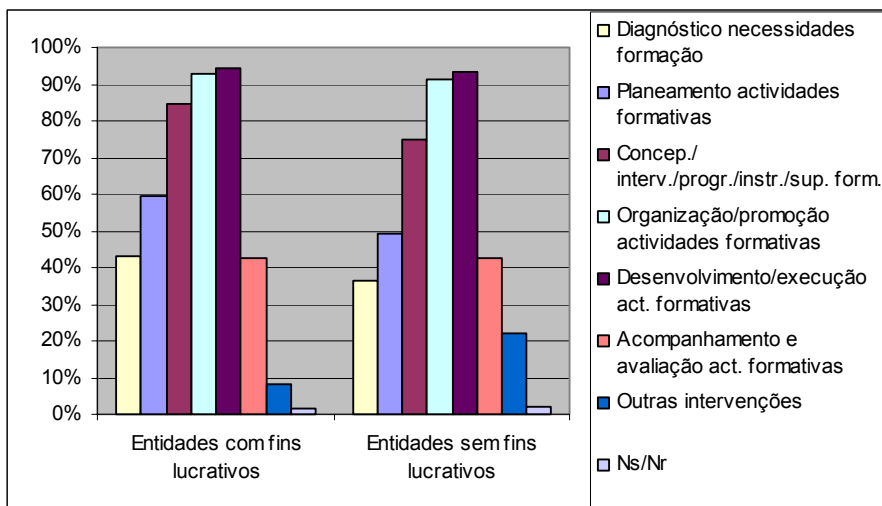
Como referimos no ponto anterior, os dois grupos de operadores de formação identificados nomeadamente (1) as entidades acreditadas com fins lucrativos e (2) as entidades acreditadas sem fins lucrativos apresentam orientações estratégicas diferenciadas com implicações ao nível da formação desenvolvida. É precisamente a análise comparativa ao nível das principais dimensões de caracterização da actividade formativa destas entidades que iremos apresentar de seguida.

✓ *Os domínios de intervenção*

Os domínios de intervenção da actividade formativa correspondem ao ciclo ou processo formativo de uma entidade formadora e demonstram a diversidade de vocações e práticas formativas que são desenvolvidas a nível operacional. Utilizámos para a nossa análise os domínios de intervenção considerados no Sistema de Acreditação das Entidades Formadoras (ver Glossário em Anexo).

Organização/ promoção e, desenvolvimento/ execução das actividades formativas foram os domínios de intervenção identificados pela grande maioria das entidades (mais de 90%) independentemente da finalidade lucrativa ou não lucrativa das mesmas (Gráfico 3.7).

Gráfico 3.7 – Percentagem de entidades acreditadas segundo os domínios de intervenção



Como aspecto diferenciador destaca-se apenas o domínio das *Outras Intervenções* que corresponde a *outras formas de intervenção sociocultural ou pedagógica, preparatórias ou complementares da actividade formativa ou facilitadoras do processo de socialização profissional*²⁶ (ex. estratégias de intervenção em comunidades ou grupos-alvo específicos, facilitadoras ou complementares do processo de formação e integração socioprofissional), que apresenta um peso superior nas entidades sem fins lucrativos, como seria expectável, face à orientação destes entidades para uma lógica mais social do que competitiva.

²⁶ Ver conceito no Glossário em anexo

Os domínios de intervenção com menor peso correspondem às fases do ciclo formativo a montante e a jusante dos domínios referidos no parágrafo anterior, nomeadamente, o diagnóstico de necessidades de formação e a avaliação das intervenções, indicados por uma percentagem de entidades na ordem dos 40%, em ambos os tipos de operadores de formação.

No entanto, constituem áreas de intervenção de extrema importância para a qualidade e para a eficácia da formação sendo de destacar que:

- Um correcto diagnóstico de necessidades de formação pode ser considerado como uma forma de antecipação a novos desafios de aprendizagem mas também de resposta a necessidades de competências específicas e constitui um *input* de enorme valia para a concepção da formação, com vista à sua focalização na resposta concreta às necessidades e à sua adequação aos diferentes tipos de públicos.
- A avaliação da formação é fundamental para monitorizar o nível de eficácia da formação em diversos momentos (antes, durante e após a formação), permitindo a identificação de medidas correctivas, no caso em que se verificam desvios relativamente aos objectivos definidos no início do processo.

Tendo em conta que os resultados evidenciam um posicionamento mais distanciado dos operadores de formação relativamente a estes domínios, poderemos concluir que grande parte da formação que é realizada para o mercado não cumpre todos os requisitos em termos do ciclo de desenvolvimento da formação, tendo consequências claras ao nível da qualidade e eficácia da formação.

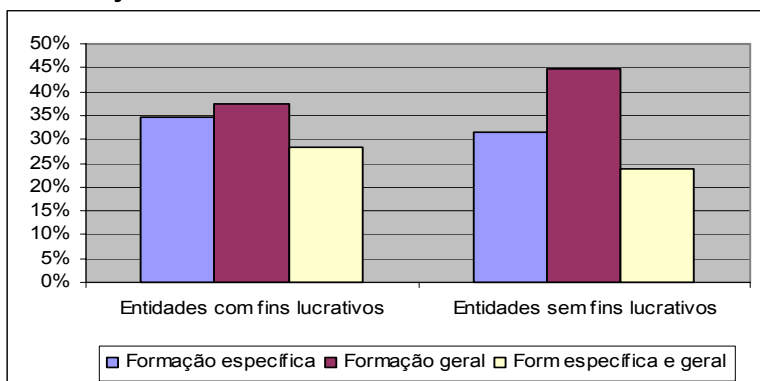
✓ ***A abrangência da formação***

Os resultados do inquérito, no que respeita ao nível de abrangência da formação realizada pelos operadores de formação, traduzem algum equilíbrio relativamente à formação desenvolvida com um carácter geral²⁷ e aquela que apresenta uma natureza mais específica²⁸, sobretudo nas entidades com fins lucrativos. Em contrapartida, quase metade das entidades sem fins lucrativos desenvolve exclusivamente formação geral (gráfico 3.8).

²⁷ Considera-se formação geral a formação que não está vocacionada exclusiva ou principalmente para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa, conferindo qualificações em grande parte transferíveis para outras empresas ou outros domínios da actividade profissional, reforçando consideravelmente a empregabilidade do trabalhador (Tipologia de formação constante do artº 2º do Regulamento CE nº 68/2001 da Comissão, de 12 de Janeiro, relativo ao regime de auxílios à formação)

²⁸ Considera-se formação específica a formação principalmente vocacionada para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa, e que confere qualificações que não são ou apenas o são numa medida limitada, transferíveis para outra empresa ou para outro domínio de actividade profissional (Tipologia de formação constante do artº 2º do Regulamento CE nº 68/2001 da Comissão, de 12 de Janeiro, relativo ao

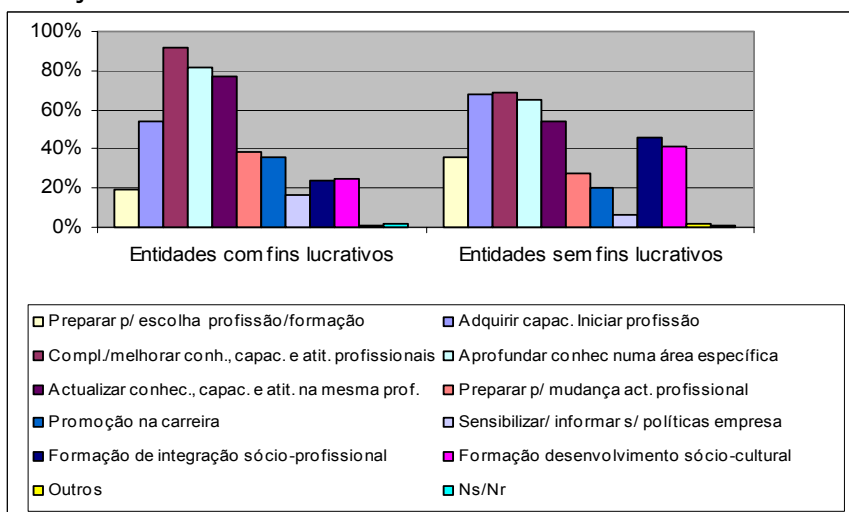
Gráfico 3.8 – Percentagem de entidades acreditadas segundo o nível de abrangência da formação



Se analisarmos em paralelo os resultados relativos aos objectivos da formação (Gráfico 3.9), tendo em conta os conceitos relativos às diferentes modalidades de formação, verificamos que a maior parte das entidades com fins lucrativos (mais de 77%) desenvolve essencialmente formação contínua, tendo em vista:

- Complementar ou melhorar conhecimentos, capacidades ou atitudes no âmbito da profissão exercida (actualização)
- Aprofundar conhecimentos numa área específica (especialização)
- Actualizar os conhecimentos, capacidades e atitudes dentro da mesma profissão devido nomeadamente a progressos científicos e tecnológicos (reciclagem)

Gráfico 3.9 – Percentagem de entidades acreditadas segundo os objectivos da formação



regime de auxílios à formação). Normalmente são apelidadas de “formações à medida”, num produto/ equipamento/ sistema, específicos a uma empresa ou grupo de empresas.

Por outro lado, apesar de grande parte das entidades acreditadas sem fins lucrativos realizar formação de acordo com os objectivos acima referidos, a percentagem de entidades que desenvolve formação inicial (68%), formação de integração socioprofissional (46%) e formação de desenvolvimento sociocultural (41%) é mais elevada do que no grupo dos operadores com fins lucrativos.

Complementarmente, a formação para a promoção na carreira e a formação de sensibilização sobre políticas da empresa é realizada por uma percentagem mais elevada de entidades com fins lucrativos. Esta constatação poderá explicar, ainda que de forma relativa, o facto de quase metade das entidades sem fins lucrativos desenvolver formação apenas de carácter geral.

✓ ***Os destinatários da formação***

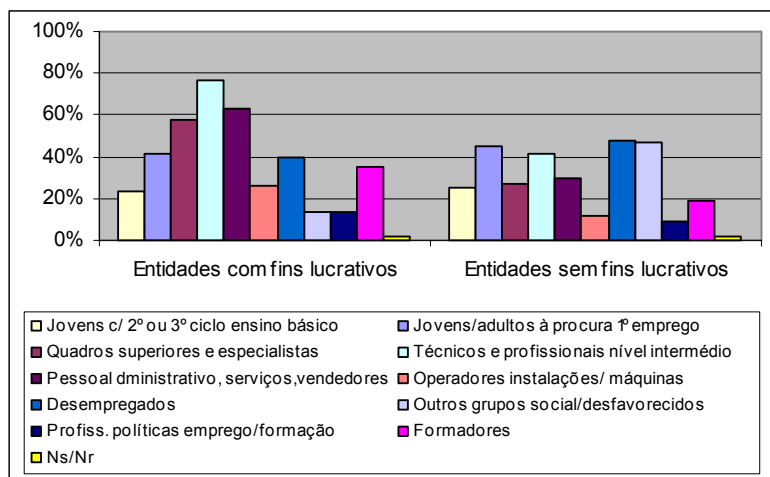
Em consonância com os objectivos da formação identificados, mais de metade das entidades acreditadas com fins lucrativos realiza formação para activos empregados²⁹, nomeadamente *Técnicos e profissionais de nível intermédio; Pessoal administrativo, dos serviços e vendedores e, Quadros superiores e especialistas* (Gráfico 3.10).

Em contrapartida, mais de 40% das entidades acreditadas sem fins lucrativos realiza formação para desempregados (à procura do 1º emprego ou desempregados de longa duração) e para outros grupos socialmente desfavorecidos (minorias étnicas, toxicodependentes, reclusos, etc.), facto que é igualmente consonante com os objectivos identificados para a formação desenvolvida pela maioria destas entidades.

²⁹ Utiliza-se a tipologia já considerada no capítulo 2, nomeadamente, as seguintes categorias socio-profissionais, de acordo com a classificação utilizada pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST:

- Dirigentes, quadros superiores e especialistas das profissões intelectuais e científicas
- Técnicos e profissionais de nível intermédio
- Pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores
- Operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações e trabalhadores da montagem e trabalhadores não qualificados

Gráfico 3.10 – Percentagem de entidades acreditadas segundo os principais destinatários da formação



Destaque-se ainda a situação dos trabalhadores menos qualificados, nomeadamente, na categoria *Operários e operadores de instalações/ máquinas*, cuja oferta de formação é desenvolvida apenas por uma percentagem reduzida de entidades acreditadas sem fins lucrativos (12%), mas também com fins lucrativos (26%).

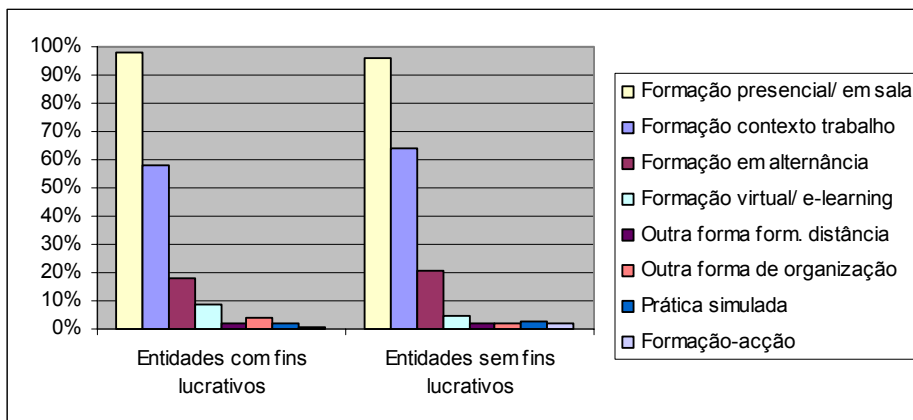
Tendo em conta que não raras vezes é afirmado e sustentado - com base em estudos/ estatísticas realizadas a nível nacional e internacional - que são os trabalhadores menos qualificados aqueles com menor acesso à formação (quer por falta de motivação pessoal quer pelas opções estratégicas da entidade patronal, etc.), estes resultados indiciam que, para além dos factores relacionados com o comportamento da procura, também a menor da oferta de formação orientada para este tipo de profissionais pode constituir um constrangimento à sua maior qualificação.

✓ **As formas de organização da formação**

Os resultados do Inquérito II, revelam-nos que a formação presencial é desenvolvida pela quase totalidade das entidades, independentemente dos objectivos e dos destinatários da formação.

Paralelamente, os resultados obtidos revelam ainda que não existem diferenças substanciais entre as práticas das entidades com fins lucrativos e sem fins lucrativos no que respeita às formas de organização da formação (Gráfico 3.11).

Gráfico 3.11 – Percentagem de entidades acreditadas segundo as formas de organização da formação



Em ambos os grupos, a quase totalidade das entidades (mais de 95%) desenvolve formação assente no modelo mais tradicional de organização – a formação presencial/ em sala, embora a formação em contexto de trabalho seja assinalada por uma percentagem significativa de entidades - mais de 57%.

Outras formas de organização mais inovadoras como a formação-acção ou a formação mediada pelas TIC (eLearning) são utilizadas por uma percentagem ainda muito reduzida de entidades acreditadas.

Destaque apenas para a diferença registada na opção pelo desenvolvimento de projectos de eLearning, assumidos por uma percentagem superior de entidades com fins lucrativos, que corresponde ao dobro da verificada nas entidades sem fins lucrativos (8,7% e 4,5%, respectivamente).

✓ *As perspectivas futuras*

As perspectivas das entidades acreditadas relativamente ao futuro da actividade formativa apontam para a continuidade destes operadores no mercado, quer a curto prazo, quer a médio e longo prazo, independentemente da sua finalidade (lucrativa ou não lucrativa) (Gráficos 3.12 e 3.13).

Gráfico 3.12 – Entidades acreditadas segundo as perspectivas a CP

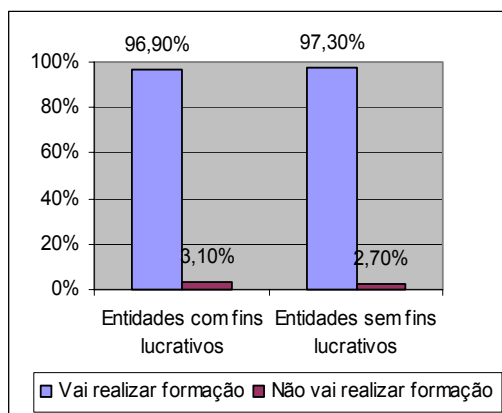
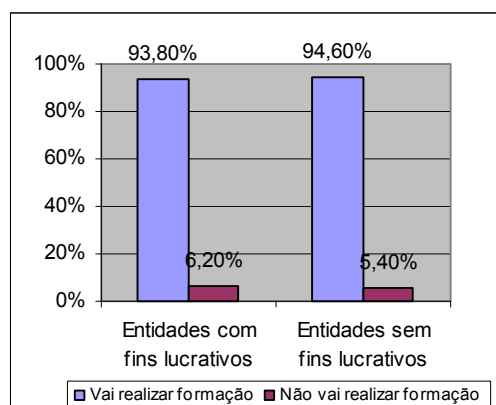


Gráfico 3.13 – Entidades acreditadas segundo as perspectivas a MLP



3.3. A estratégia de financiamento da formação

A caracterização da estratégia de financiamento da formação desenvolvida para o mercado pelas entidades acreditadas (com e sem fins lucrativos) engloba a identificação das principais fontes e origens dos recursos financeiros utilizados, mas também a análise do grau de importância e dependência destes operadores de formação relativamente às diferentes fontes de financiamento.

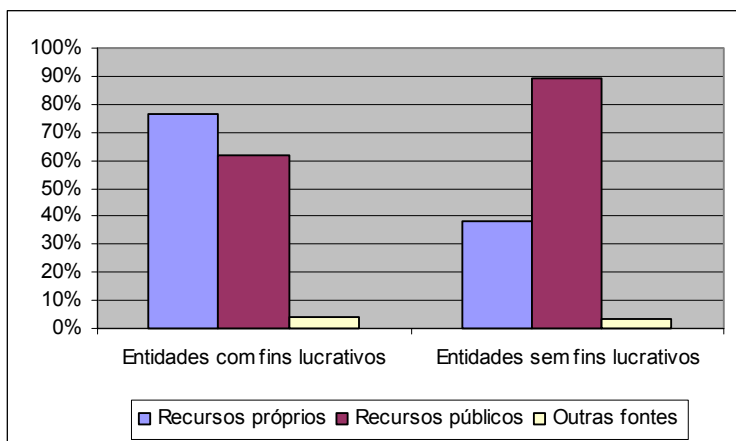
✓ *As fontes de financiamento*

As fontes de financiamento utilizadas constituem uma dimensão de análise extremamente importante na medida em que permite clarificar a orientação estratégica dos dois grupos de entidades acreditadas anteriormente definidos – entidades com fins lucrativos e sem fins lucrativos - justificando a opção de segmentação realizada no início deste capítulo.

Uma primeira conclusão dos resultados do Inquérito II nesta matéria revela-nos que é no grupo das entidades acreditadas com fins lucrativos que a percentagem de entidades que utiliza os

seus próprios recursos é superior à percentagem de entidades que recorre a apoios públicos, verificando-se precisamente o oposto nas entidades acreditadas sem fins lucrativos (gráfico 3.14).

Gráfico 3.14 – Percentagem de entidades acreditadas segundo as fontes de financiamento da formação



Uma segunda conclusão, igualmente importante, vem reforçar a existência de lógicas diferenciadas, no que respeita ao posicionamento no mercado da formação, por parte destes dois grupos de entidades: pelo menos 90% das entidades sem fins lucrativos recorre ao Sistema de Acreditação apenas com o intuito de cumprirem os critérios de acesso ao financiamento do FSE, enquanto, pelo menos 40% das entidades com fins lucrativos, consideram o estatuto de Entidade Acreditada e o conseqüente reconhecimento da qualidade técnico-pedagógica das suas intervenções formativas como uma mais-valia competitiva no mercado (40% destas entidades não recorre a apoios públicos).

✓ ***A importância/ dependência das fontes de financiamento***

A análise efectuada no ponto anterior identifica as fontes de financiamento da formação disponibilizada no mercado pelas entidades acreditadas. No entanto, importa também analisar a importância dos recursos públicos e privados relativamente ao total do investimento das entidades na actividade formativa, bem como a dependência destes operadores de formação relativamente ao financiamento público.

Na realidade, os resultados obtidos revelam que:

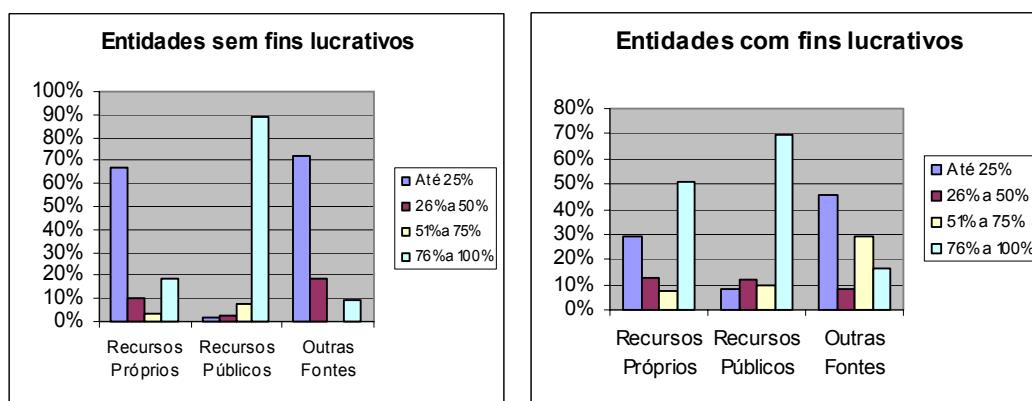
- Do conjunto de entidades com fins lucrativos que utiliza recursos próprios, 53% também recorre a apoios públicos, elevando-se essa percentagem para 78% no caso das entidades sem fins lucrativos
- Do conjunto de entidades com fins lucrativos que utiliza recursos públicos, 66% também utiliza os seus próprios recursos, reduzindo-se essa percentagem para 33% no caso das entidades sem fins lucrativos

Neste sentido, a identificação do Grau de Importância, medido através do peso que cada fonte de financiamento representa no total do montante financiado e, do Grau de Dependência medido através do efeito de "peso morto", irá contribuir para um melhor entendimento da estratégia de financiamento da formação realizada pelas entidades acreditadas com fins lucrativos e sem fins lucrativos.

O grau de importância

Os resultados obtidos revelam-nos que, para as entidades que utilizam recursos públicos, independentemente da sua finalidade, o peso destes apoios no financiamento da formação é muito elevado. Observando o gráfico 3.15 podemos verificar que nas entidades sem fins lucrativos que utilizam recursos públicos, cerca de 90% considera que o peso desses recursos públicos se encontra no escalão entre 76% e 100%. No caso das entidades com fins lucrativos (Gráfico 3.16) os apoios públicos têm um peso superior a 75% do custo total para cerca de 70% das entidades.

Gráficos 3.15 e 3.16 – Percentagem de entidades acreditadas por fonte de financiamento segundo o peso de cada fonte no custo total da formação



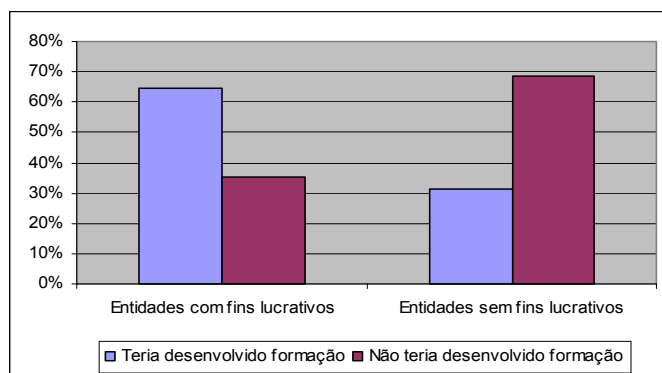
Relativamente às entidades que utilizam os seus próprios recursos, é no grupo das entidades com fins lucrativos que esta fonte é mais importante – para 50% destas entidades, esta fonte representa mais de 75% do total, verificando-se a mesma situação apenas para 19% das entidades sem fins lucrativos.

O grau de dependência do financiamento público

Apesar dos resultados obtidos demonstrarem um elevado nível de importância dos recursos públicos nas entidades acreditadas que utilizam esta fonte, independentemente da sua finalidade, uma análise mais detalhada revela-nos posicionamentos opostos quanto ao grau de dependência desses apoios.

Assim, centrando esta análise apenas nas entidades que recorrem em maior escala aos apoios públicos (onde o peso desta fonte é superior a 50%), os resultados mostram que quase 70% das entidades sem fins lucrativos não teria desenvolvido formação se não existissem apoios públicos, demonstrando uma elevada dependência do financiamento público para este grupo de entidades (Gráfico 3.17).

Gráfico 3.17 – Percentagem de entidades acreditadas, com peso dos recursos públicos superior a 50%, segundo a intenção de desenvolver formação sem esses apoios

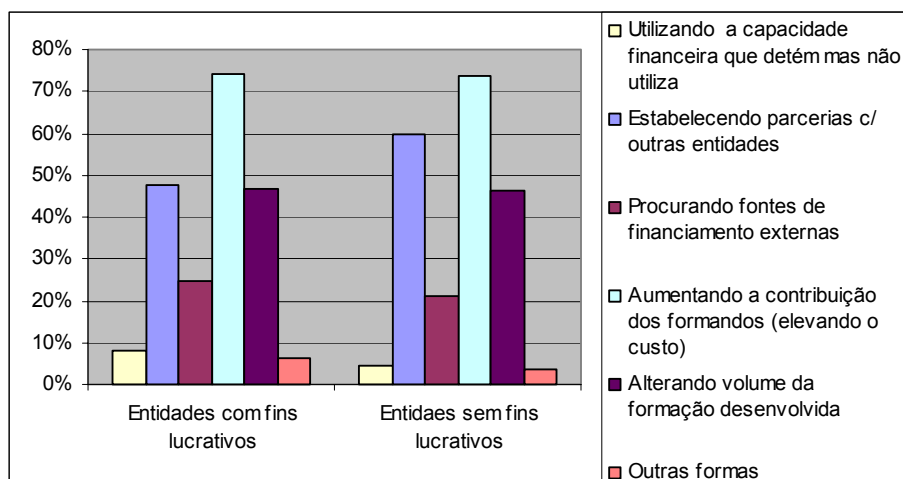


Em contrapartida, 65% das entidades acreditadas com fins lucrativos consideram que teriam desenvolvido formação mesmo sem o acesso a apoios públicos, revelando desta forma que o mercado da formação mostra uma capacidade razoável de financiamento autónomo.

Relativamente aos **mecanismos alternativos** que utilizariam para desenvolver a formação para o mercado, na impossibilidade de acederem ao financiamento público, a grande maioria

das entidades acreditadas (74%), independentemente da sua finalidade, teria aumentado a contribuição financeira dos formandos, ou seja, teria elevado o custo das acções de formação (Gráfico 3.18).

Gráfico 3.18 – Percentagem de entidades acreditadas, com peso dos recursos públicos superior a 50%, segundo as opções para desenvolvimento de formação sem esses apoios



O estabelecimento de parcerias com outras entidades foi também considerado por uma percentagem importante de operadores de formação, indiciando alguma predisposição, por parte da gestão destas entidades, para elevar o nível de cooperação no mercado da formação. Verificou-se, no entanto, uma percentagem mais elevada nas entidades sem fins lucrativos – 60% contra 48% nas entidades com fins lucrativos, facto que é consonante com a natureza mais associativa destas entidades.

A alteração do volume de formação, estabelecendo prioridades em termos de grupos-alvo e de áreas de formação (orientando, por exemplo, a sua intervenção para áreas de maior procura), foi também indicada por uma percentagem considerável de entidades, independentemente da sua finalidade - cerca de 47% em ambos os casos. Esta constatação parece indiciar que a ausência de financiamento público iria implicar uma maior especialização dos operadores de formação no mercado, face à situação actual em que a maioria das entidades formadoras desenvolve em simultâneo diversas modalidades de formação em áreas igualmente diversas.

De realçar ainda o facto de apenas uma percentagem muito reduzida de entidades acreditadas considerar que iria recorrer à capacidade financeira que detém mas que não utiliza, sendo esta percentagem mais elevada no caso das entidades com fins lucrativos (8% contra 4% nas entidades sem fins lucrativos).

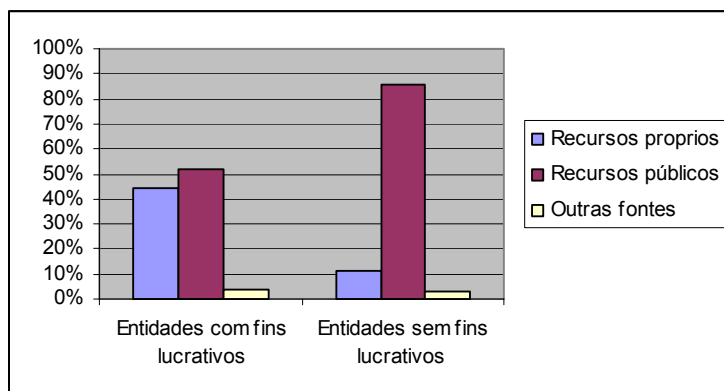
Esta divergência de atitude, quando comparada com a das empresas que desenvolvem formação interna (analisadas no capítulo anterior) decorrerá certamente do facto de a formação, no caso dos operadores de formação, ser o seu produto, enquanto no caso anterior a formação é vista como um instrumento para melhorar o desempenho organizacional e como tal um investimento.

✓ *As perspectivas futuras*

No que respeita às fontes de financiamento da formação a mobilizar num futuro a curto prazo, a maior parte das entidades acreditadas, independentemente da sua finalidade, pretende recorrer ao financiamento público.

No entanto, no grupo das entidades com fins lucrativos os resultados evidenciam vontade de investir no seu próprio negócio, dado que, para cerca de metade das entidades, embora recorram a apoios públicos, a sua primeira opção de financiamento são os recursos próprios (gráfico 3.19).

Gráfico 3.19 - Percentagem de entidades acreditadas segundo as fontes de financiamento a utilizar no futuro como 1ª opção (a Curto Prazo)



Em contrapartida, a grande maioria das entidades acreditadas sem fins lucrativos (86%) assume que irá recorrer ao financiamento público como 1ª opção de financiamento da formação a realizar no futuro a curto prazo. Esta conclusão indicia que a importância que os apoios públicos apresentam actualmente no financiamento da formação desenvolvida por estas entidades no mercado se irá manter no futuro.

A análise das fontes de financiamento a utilizar pelas entidades acreditadas num futuro a médio e longo prazo não registou diferenças consideráveis, podendo assumir-se as conclusões obtidas para as perspectivas a curto prazo.

3.4. A relação com o mercado

As diferentes orientações estratégicas dos dois grupos de operadores de formação já identificados terão certamente reflexos na relação que os mesmos mantêm com o mercado. Neste sentido, a análise seguinte centra-se na identificação dos principais clientes e no grau de importância que os mesmos representam, mas também na reflexão acerca das principais dificuldades com as quais estas entidades se deparam na relação com o mercado.

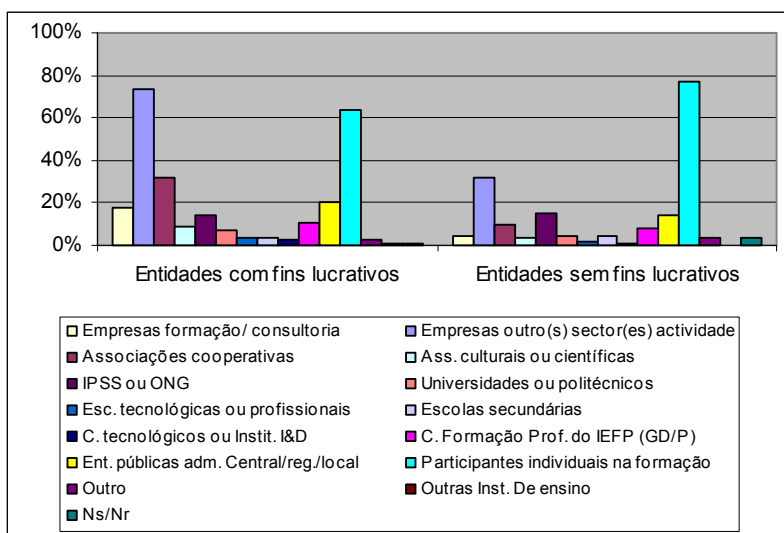
✓ Os clientes

A grande maioria das entidades acreditadas, independentemente da sua finalidade (lucrativa ou não lucrativa) desenvolve formação para a procura individual – 64% e 77%, respectivamente (gráfico 3.20).

No entanto, 74% das entidades com fins lucrativos assinalam empresas de outros sectores de actividade como seus clientes - o que pode corroborar parte da análise efectuada no capítulo anterior relativamente ao papel do mercado da formação para a formação interna das empresas.

Estes valores contrastam com o das entidades sem fins lucrativos de cujo universo apenas uma pequena parcela refere outro tipo de clientes que não os participantes individuais na formação.

Gráfico 3.20 - Percentagem de entidades acreditadas por tipo de clientes



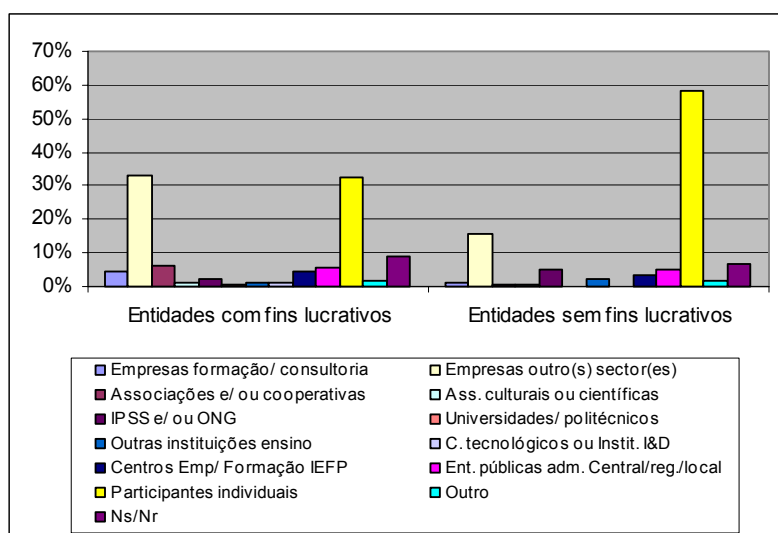
A análise do tipo de clientes segundo a ordem de importância que lhes foi atribuída pelas entidades acreditadas vem reforçar as conclusões acima explicitadas (Gráfico 3.21):

- Relativamente às entidades com fins lucrativos, os participantes individuais na formação e a procura empresarial (empresas de outros sectores de actividade)

foram ambos assinalados como principal grupo de clientes por 33% destas entidades

- No caso das entidades sem fins lucrativos, os participantes individuais na formação foram considerados como o tipo de cliente mais importante para 58% destas entidades, seguidos das empresas de outros sectores de actividade com 15% de respostas
- Em ambos os grupos de operadores de formação, os restantes tipos de clientes foram assinalados como 1ª ordem de importância por uma percentagem de entidades sempre inferior a 6%.

Gráfico 3.21 - Percentagem de entidades acreditadas segundo os principais tipos de clientes considerados como 1ª ordem de importância



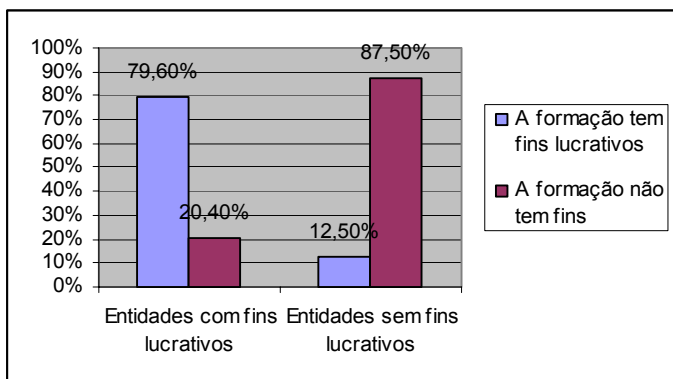
✓ ***As dificuldades na relação com o mercado***

Apesar de grande parte da formação desenvolvida no mercado ser suportada por apoios públicos, existe um conjunto de entidades que não recorrem a esses apoios ou fazem-no de uma forma limitada, disponibilizando formação a um determinado preço, ou seja, realizam formação com fins lucrativos³⁰. Quisemos, com a análise seguinte, identificar quais são as principais dificuldades com que estas entidades se deparam no mercado relativamente à formação que realizam numa lógica competitiva.

³⁰ Não confundir com a finalidade lucrativa ou não lucrativa da entidade que realiza a formação

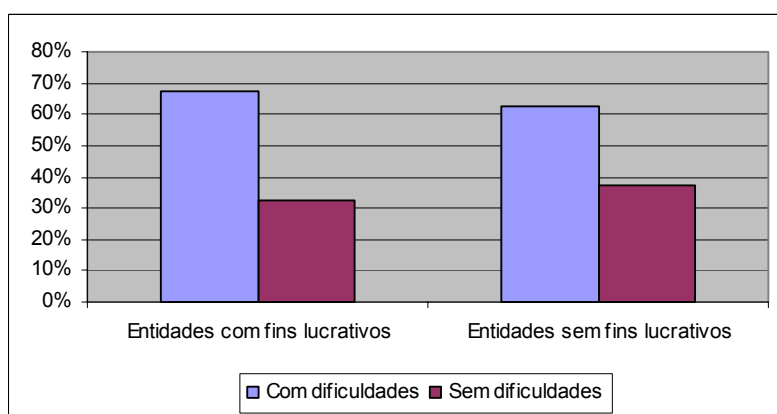
Os resultados demonstram que cerca de 87,5% das entidades acreditadas com fins lucrativos considera que disponibiliza formação com fins lucrativos, enquanto no caso das entidades acreditadas sem fins lucrativos essa percentagem reduz-se para 12,5% (Gráfico 3.22).

Gráfico 3.22 - Percentagem de entidades acreditadas segundo a finalidade da formação desenvolvida



No conjunto de entidades acreditadas que considera desenvolver formação numa lógica competitiva, independentemente da natureza da entidade, mais de 60% assume sentir dificuldades na relação com o mercado (68% no caso das entidades com fins lucrativos e 63% no grupo das entidades sem fins lucrativos) (Gráfico 3.23).

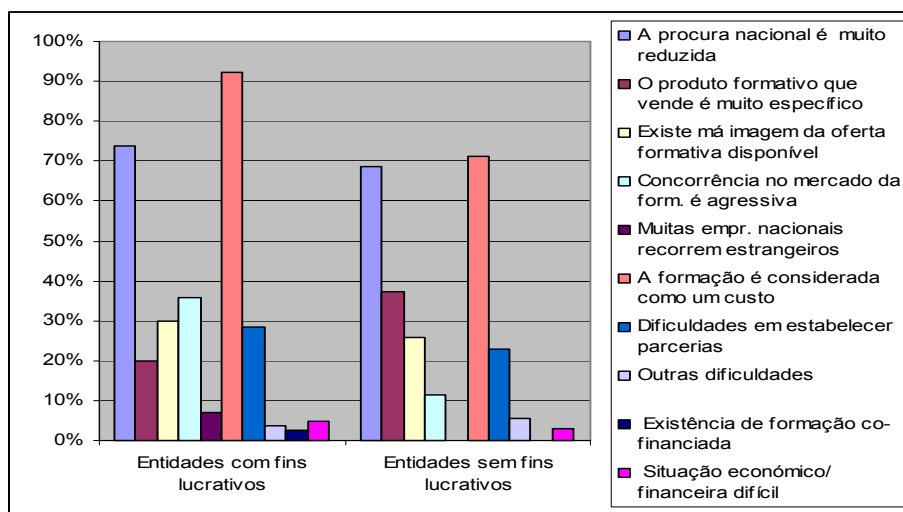
Gráfico 3.23 - Percentagem de entidades acreditadas cuja formação tem fins lucrativos segundo a existência de dificuldades no mercado



A identificação das principais dificuldades sentidas no mercado permite-nos concluir que os maiores problemas se colocam ao nível da procura: grande parte da procura empresarial e individual ainda não considera a formação como um investimento, que produz benefícios em termos de empregabilidade, produtividade e desenvolvimento pessoal. De facto, a *formação*

considerada um custo e a *procura muito reduzida* constituem as razões assinaladas por uma percentagem mais elevada de entidades acreditadas quer com fins lucrativos (92% e 74%, respectivamente) quer sem fins lucrativos (71% e 68%, respectivamente) (Gráfico 3.24).

Gráfico 3.24 - Percentagem de entidades acreditadas cuja formação tem fins lucrativos segundo os principais tipos de dificuldades no mercado



Da análise destes resultados, destacam-se ainda algumas considerações:

- Cerca de 36% das entidades com fins lucrativos considera que a concorrência no mercado da formação é muito agressiva, contrastando com os reduzidos 11% registados nas entidades sem fins lucrativos
- A especificidade do produto formativo foi apontada por quase 40% das entidades sem fins lucrativos, reduzindo-se a percentagem para quase metade no caso das entidades com fins lucrativos
- Uma percentagem, ainda que pouco significativa, de entidades com fins lucrativos considera que a existência de formação co-financiada constitui um constrangimento para as entidades cuja formação é desenvolvida com fins lucrativos. No entanto, nenhuma entidade sem fins lucrativos assinalou esta opção.

Outras dificuldades sentidas, embora indicadas por uma percentagem substancialmente inferior de entidades acreditadas (entre os 20% e os 30%) independentemente da finalidade da entidade, prendem-se com a actuação de outros actores no mercado nomeadamente a dificuldade em estabelecer parcerias e a imagem negativa da qualidade da formação que é desenvolvida.

3.5. Em síntese

Este capítulo incidiu sobretudo na caracterização das práticas de formação e de financiamento dos operadores que actuam no mercado da formação – análise centrada na óptica da oferta, com base no comportamento das entidades acreditadas.

Foram identificados claramente dois grupos de entidades que apresentam características genéricas diferenciadas e que se posicionam no mercado segundo opções estratégicas igualmente diferenciadas, nomeadamente:

- As entidades com fins lucrativos
- As entidades sem fins lucrativos

Apresentamos, de seguida, um quadro síntese que ilustra as práticas dominantes destes dois tipos de operadores no mercado, identificadas ao longo deste capítulo, e que retratam lógicas de orientação estratégica diferenciadas.

Quadro 2.2. – Posicionamentos dominantes dos operadores de formação

<i>Entidades com fins lucrativos</i>	<i>Entidades sem fins lucrativos</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empresas de formação/ consultoria e de outros sectores de actividade 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Associações, cooperativas e IPSS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ A grande maioria de entidades desenvolve actividade nos domínios da organização e execução da formação, apostando de forma limitada em domínios estratégicos como o diagnóstico de necessidade e a avaliação 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Equilíbrio entre formação genérica, formação geral e ambas ✓ Formação contínua de actualização, especialização e reciclagem ✓ Destinada a activos empregados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação Geral ✓ Formação de integração socioprofissional e desenvolvimento sociocultural ✓ Destinada a desempregados e outros públicos desfavorecidos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ A quase totalidade das entidades realiza formação presencial, não apostando em formas de organização mais inovadoras tendo em conta os novos desafios e contextos de aprendizagem ✓ A quase totalidade das entidades pretende desenvolver formação no futuro a curto prazo e a médio e longo prazo 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação financiada utilizando recursos próprios mas também recursos públicos ✓ Elevado grau de importância/ peso dos recursos próprios no custo total da formação ✓ Reduzida dependência dos apoios públicos apesar da sua utilização 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação financiada sobretudo com recursos públicos ✓ Elevado grau de importância/ peso dos recursos públicos no custo total da formação ✓ Elevada dependência dos apoios públicos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Na impossibilidade de recorrer a apoios públicos, as entidades onde o peso destes apoios é superior a 50% teriam elevado o custo da formação 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação futura financiada de forma equilibrada relativamente à utilização de recursos próprios e recursos públicos ✓ Procura empresarial e individual como principais clientes ✓ Formação tem fins lucrativos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formação futura financiada sobretudo com recursos públicos ✓ Procura individual como principal cliente ✓ Formação sem fins lucrativos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ As entidades que realizam formação com fins lucrativos sentem dificuldades na relação com o mercado ✓ As principais dificuldades relacionam-se com a procura: a formação não é ainda considerada como investimento e o mercado assume uma dimensão reduzida 	

CAPÍTULO 4 – REFLEXÕES FINAIS

Pretende-se, neste último capítulo, destacar algumas das principais conclusões obtidas ao longo deste trabalho e identificar um conjunto de aspectos críticos para o desenvolvimento do sistema de formação e seu financiamento em Portugal, a partir dos resultados obtidos no estudo agora apresentado.

✓ ***Formação - uma opção estratégica apenas para algumas empresas***

A necessidade de elevar o nível de qualificação dos portugueses é um desafio que se coloca à sociedade e à economia nacional, o qual, tendo em conta as constantes mutações resultantes do desenvolvimento tecnológico e das novas regras da competitividade, apenas poderá encontrar resposta no quadro de um novo paradigma da aprendizagem ao longo da vida.

Apesar da formação de activos ser um elemento chave de qualquer estratégia de aprendizagem ao longo da vida apenas 11,8% das 10022 empresas inquiridas neste estudo mostrou ter realizado formação com o objectivo de desenvolver as competências dos seus trabalhadores.

Esta reduzida aposta na formação por parte da procura empresarial reflecte-se também nas respostas dos operadores de formação relativamente às principais dificuldades com que se deparam no mercado - a maioria afirma que a procura nacional (individual e empresarial) ainda considera a formação como um custo e não como um investimento.

Relativamente às causas inerentes a esta situação, apesar de termos verificado que a dimensão da empresa parece constituir um factor de diferenciação das práticas de formação (o peso das empresas de maior dimensão é mais elevado no grupo das que apostam na formação), ***os resultados deste estudo indiciam que o nível de participação das empresas na formação não é apenas um problema de estrutura empresarial mas sobretudo de cultura empresarial***, na medida em que, relativamente às empresas que não apostam na formação:

- A maioria afirma que não existem necessidades de formação na empresa (não existe consciência das necessidades de competências dos seus trabalhadores)
- Apenas 8,5% considera os custos da formação demasiado elevados
- Apenas 5% assume as dificuldades logísticas (por exemplo, o número reduzido de trabalhadores para libertar para a formação, a falta de disponibilidade de tempo, etc.) como razões para não terem desenvolvido formação

✓ ***O papel do financiamento no desenvolvimento da formação nas empresas***

Os resultados demonstram que a formação de iniciativa empresarial é financiada maioritariamente por recursos privados – 87% das empresas utiliza os seus próprios recursos e apenas 21% recorre a apoios públicos. Por outro lado, relativamente a este tipo de empresas que utilizam o financiamento público, concluímos que as mesmas apresentam um grau moderado de dependência, na medida em que apenas metade das empresas para as quais estes apoios têm um peso considerável no total do custo da formação (superior a 50%), não teria desenvolvido formação sem esses apoios.

Um dado adicional, importante para esta reflexão, corresponde ao facto de apenas 3,5% das empresas que apostam na formação considerarem a existência de financiamento público como um motivo para essa aposta estratégica.

Neste sentido, a existência de financiamento público parece não constituir um estímulo à maior participação das empresas na formação relevando, desta forma, a importância de medidas/acções que contribuam sobretudo para uma maior sensibilização das empresas para os benefícios da aposta na formação, com especial incidência na demonstração do retorno do investimento na formação.

✓ ***Operadores de formação: duas lógicas de actuação diferenciadas***

É comum afirmar-se que a existência de financiamento público tem contribuído para o desenvolvimento de um mercado de formação, ainda embrionário, construído maioritariamente por iniciativa da oferta, a qual corresponde sobretudo ao conjunto de entidades acreditadas pelo INOFOR. Uma análise mais precisa a este conjunto³¹ revelou-se extremamente interessante do ponto de vista da identificação de lógicas de actuação diferenciadas, quer relativamente à estratégia formativa quer quanto ao financiamento da formação. Desta forma, foram identificados dois grandes grupos de operadores de formação:

- As entidades que actuam no mercado numa lógica mais social, na maioria dos casos sem fins lucrativos (sobretudo associações, cooperativas e IPSS), cuja formação é orientada como resposta a necessidades específicas de públicos também específicos - desempregados e outros públicos desfavorecidos (procura individual de formação)

³¹ Inquérito II – Práticas de Financiamento de Formação nas Entidades Acreditadas

- As entidades que desenvolvem a sua actividade formativa numa lógica de mercado, normalmente com fins lucrativos (sobretudo empresas de formação/ consultoria e outras empresas) como forma de resposta às necessidades de um mercado competitivo e em constante mutação (tecnológica, organizacional e social). A formação é orientada sobretudo para activos empregados, respondendo às necessidades dos diferentes sectores de actividade, a necessidades específicas das empresas e a necessidades individuais (procura individual e empresarial da formação)

Estes posicionamentos diferenciados relativos à orientação da actividade formativa têm implicações claras ao nível das práticas de financiamento de formação dos operadores no mercado:

- No caso das entidades sem fins lucrativos, o ***financiamento é predominantemente público e as entidades dependem muito desses apoios***: a quase totalidade recorre a apoios públicos (que detêm um peso muito elevado no total financiado) e o grau de dependência das entidades relativamente ao financiamento público é muito elevado
- No caso das entidades com fins lucrativos, predomina um ***equilíbrio na utilização de recursos privados e públicos mas apresentam uma menor dependência do financiamento público***: a percentagem de empresas que utiliza recursos próprios e apoios públicos é semelhante, mas o grau de dependência destes últimos por parte destas entidades é mais reduzido, o que indicia alguma ineficiência na utilização dos recursos públicos afectos à oferta de formação.

Esta última conclusão revela-nos que grande parte destas empresas (entidades com fins lucrativos) teria desenvolvido formação sem o recurso ao financiamento público, pelo que a questão da afectação dos recursos públicos, quer em termos de destinatários quer em termos de mecanismos, assume desta forma um papel de destaque para a melhoria do nível de eficiência da formação desenvolvida no mercado. Para além disso, ***uma alteração no modelo de afectação de recursos públicos às entidades formadoras no mercado poderá contribuir para elevar o nível de eficácia da formação, "forçando" os operadores a desenvolverem um maior esforço no ajustamento da oferta às necessidades da procura.***

- ✓ ***A formação de iniciativa empresarial (PROCURA) e o mercado da formação (OFERTA)***

Uma das conclusões deste estudo revela-nos que a formação de iniciativa empresarial se destina sobretudo à actualização de conhecimentos e à especialização em determinados produtos/tecnologias/equipamentos/domínios dos activos qualificados.

Na realidade, os resultados confirmam que ***são os trabalhadores menos qualificados que têm um menor acesso à formação***, quer pelas opções estratégicas das entidades empregadoras quer por questões relacionadas com a orientação da oferta de formação no mercado, que, no caso dos activos, é essencialmente dirigida a trabalhadores mais qualificados. Considerando que quase 80% das empresas que apostam na formação recorrem aos operadores de formação no mercado, esta questão torna-se ainda mais relevante.

Tendo em conta a necessidade urgente de elevar os níveis de qualificação de grande parte dos activos em Portugal, ***uma reorganização dos apoios à formação contínua, enquanto instrumento de política de emprego e formação, poderá considerar a necessidade de uma maior orientação para o grupo dos activos empregados menos qualificados*** que representam a maioria dos trabalhadores das empresas nacionais, e para uma estruturação da oferta de formação que responda a estas necessidades.

Por outro lado, as empresas recorrem ao mercado principalmente para a fase da execução da formação, indiciando algum alheamento relativamente às restantes fases do ciclo de desenvolvimento da formação. De forma semelhante, os operadores de formação assumem a concentração das suas actividades na organização e execução da formação, remetendo para segundo plano os restantes domínios de intervenção.

Considerando que os domínios a montante e a jusante da execução da formação são fundamentais para a qualidade e eficácia da mesma nomeadamente, o diagnóstico de necessidades de formação como um mecanismo que contribui para garantir uma resposta mais adequada às necessidades do mercado e, a avaliação/ monitorização das intervenções formativas, e que os mesmos se apresentam como actividades desenvolvidas por uma percentagem reduzida de entidades, ***uma reorientação dos apoios públicos afectos à formação poderá considerar mecanismos que estimulem o investimento nestes domínios formativos.***

Um outro aspecto crítico prende-se com um certo desequilíbrio aparente entre a formação realizada pelas empresas e a formação disponibilizada no mercado. Os resultados evidenciam que a maioria das empresas considera que realiza formação com uma natureza específica, ou seja, que pretende responder a necessidades concretas da própria empresa e dos trabalhadores enquanto funcionários daquela empresa. No entanto, a maioria da formação disponibilizada pelas entidades acreditadas tem um carácter geral, destinando-se sobretudo ao

desenvolvimento de competências que podem ser aplicadas em diferentes empresas/ situações de trabalho.

Se considerarmos que alguns estudos realizados revelam que o investimento das empresas em formação será tanto maior quanto mais específica à empresa for a natureza da formação³², estes resultados evidenciam que a organização do mercado de formação na lógica da oferta, embora possa revelar alguma eficácia na resposta a necessidades de carácter transversal, genericamente identificadas em dispositivos macro, não permite contudo uma resposta absolutamente ajustada às necessidades da procura, a qual apenas poderá ser construída com base em diagnósticos de necessidades elaborados à escala organizacional e individual.

Para além dos aspectos já referidos, os **resultados deste estudo indiciam que a oferta ainda não se encontra preparada para os novos desafios de aprendizagem**, por exemplo, em termos de formas de organização da formação mais inovadoras, orientadas para aprendizagens mediadas pelas TIC, auto aprendizagem, formação a distância, etc. Na realidade, a quase totalidade dos operadores de formação desenvolve formação assente no modelo mais tradicional de organização - formação presencial/ em sala, enquanto uma percentagem muito reduzida desenvolve formação mediada pelas TIC.

Se considerarmos que uma das vertentes inovadoras na lógica da aprendizagem ao longo da vida é a adequação das soluções formativas disponibilizadas às necessidades e características específicas dos formandos devem ser multiplicadas as soluções metodológicas e de organização da formação utilizando nomeadamente as potencialidades das TIC para esse fim.

Um diagnóstico correcto das necessidades de formação e a aposta na inovação na formação constituem, no nosso entender, peças fundamentais para o desenvolvimento de um verdadeiro mercado de formação. As entidades formadoras terão de apostar numa atitude de investimento interno no que diz respeito à inovação - através da pesquisa, concepção, e desenvolvimento de novos produtos formativos que respondam às novas necessidades da procura ou de forma diferenciada a necessidades já existentes (conteúdos, processos pedagógicos, formas de organização, etc.).

No entanto, a operacionalização das respostas por parte da oferta de formação terá necessariamente de ser ancorada na existência de referenciais de competências reconhecidos que suportem a organização dos itinerários formativos. O desenvolvimento de um sistema nacional de qualificações que produza informação adequada e atempada acerca das competências detidas e requeridas pelos indivíduos constitui uma forma de aumentar a

transparência no mercado e encorajar o investimento na formação quer por parte das empresas quer por parte dos indivíduos.

✓ ***A continuidade no futuro?...***

Apesar da necessidade de elevar os níveis de eficácia e eficiência da formação, não raras vezes referenciada em diversas sedes, os resultados deste estudo, no que se refere às perspectivas das empresas e dos operadores de formação relativamente às práticas formativas e de financiamento para o futuro, apontam para uma continuidade da situação actual:

- As empresas que não apostam na formação como opção estratégica para o desenvolvimento dos seus recursos humanos, demonstram ter intenção de manter esse posicionamento
- As empresas que já apostam na formação dos seus recurso humanos, vão continuar a desenvolver formação
- Os operadores de formação têm intenção de se manter no mercado

De forma análoga, as perspectivas futuras quanto à estratégia de financiamento apontam no sentido da manutenção da situação que se verifica na actualidade:

- A formação de iniciativa empresarial vai continuar a ser financiada sobretudo com recursos privados - as empresas vão manter a utilização dos seus próprios recursos no financiamento da formação dirigida aos seus trabalhadores, denotando, no entanto, uma maior predisposição para recorrer a apoios públicos no futuro
- Os operadores de formação sem fins lucrativos vão continuar a recorrer ao financiamento público em larga escala
- Os operadores de formação com fins lucrativos vão manter o equilíbrio entre a utilização dos seus recursos próprios e os apoios públicos

Estes resultados demonstram uma reduzida motivação ou predisposição por parte das empresas e operadores da formação para uma mudança na orientação estratégica relativamente à formação, indiciando que, na realidade, os problemas que se colocam ao nível da participação e responsabilização das empresas na formação estão intrinsecamente relacionados com a cultura empresarial do nosso tecido produtivo.

³² Dohmen, D. - Enhancing the sustainability of VET Funding in developing countries – Fibs Fórum nº8, Fibs, Cologne, 2001

O estudo agora apresentado reforça a importância que a reorientação do modelo de financiamento da formação apresenta para uma evolução qualitativa do próprio sistema de formação e, paralelamente, a necessidade de elevar o nível de transparência dos resultados da formação, aumentando a qualidade da informação sobre custos, benefícios e retorno do investimento em formação.

ANEXOS

ÍNDICE ANEXO 1 - QUADROS ESTATÍSTICOS

1. FORMAÇÃO NAS EMPRESAS

TOTAL EMPRESAS INQUIRIDAS

Quadro 1 - Distribuição das empresas inquiridas segundo a localização geográfica

Quadro 2 - Distribuição das empresas inquiridas segundo o sector de actividade

Quadro 3 - Distribuição das empresas inquiridas segundo os escalões de dimensão

Quadro 4 - Distribuição das empresas inquiridas segundo o ano de início de actividade

Quadro 5 - Distribuição das empresas por sector de actividade segundo as práticas de formação

EMPRESAS SEM FORMAÇÃO

Quadro 6 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo os principais motivos do não à formação

Quadro 7 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo os principais motivos do não à formação

Quadro 8 - Empresas sem formação por escalão de dimensão segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Curto Prazo

Quadro 9 - Empresas sem formação por escalão de dimensão segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Médio e Longo Prazo

Quadro 10 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Curto Prazo

Quadro 11 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Médio e Longo Prazo

Quadro 12 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo o tipo de formação a desenvolver no futuro a Curto Prazo

Quadro 13 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro a Curto Prazo

Quadro 14 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro a Médio e Longo Prazo

EMPRESAS COM FORMAÇÃO

Quadro 15 - Empresas com formação segundo as regiões NUT II

Quadro 16 - Empresas com formação segundo os escalões de dimensão

- Quadro 17 - Empresas com formação segundo o ano de início de actividade
- Quadro 18 - Empresas com formação segundo o sector de actividade (CAE Rev. 2)
- Quadro 19 - Empresas com formação no total e por escalões de dimensão segundo as principais razões da formação interna
- Quadro 20 - Empresas com formação por sector de actividade (CAE Rev.2) segundo as principais razões da formação interna
- Quadro 21 - Nº total de trabalhadores abrangidos pela formação interna segundo as categorias socioprofissionais e escalões de dimensão
- Quadro 22 - Empresas com formação segundo o nível de abrangência da formação
- Quadro 23 - Empresas com formação segundo os principais objectivos da formação
- Quadro 24 - Empresas com formação segundo as formas de organização da formação
- Quadro 25 - Empresas com formação por sector de actividade segundo a opção pelo recurso ao mercado da formação
- Quadro 26 - Empresas com formação segundo os domínios de formação para os quais recorrem ao mercado da formação
- Quadro 27 - Empresas com formação segundo o tipo de prestadores de serviço da formação a que recorrem
- Quadro 28 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas de realização de formação no futuro a Curto prazo
- Quadro 29 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas de realização de formação no futuro a Médio e Longo Prazo
- Quadro 30 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento da formação
- Quadro 31 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento da formação
- Quadro 32 - Empresas com formação por fontes de financiamento segundo os pesos de cada uma dessas fontes
- Quadro 33 - Empresas com formação que teriam desenvolvido formação sem apoios públicos por escalões de dimensão segundo os principais mecanismos alternativos para o desenvolvimento da formação
- Quadro 34 - Número médio de trabalhadores por categorias socioprofissionais segundo o peso das fontes de financiamento
- Quadro 35 - Empresas com formação segundo os objectivos da formação por fontes de financiamento
- Quadro 36 - Empresas com formação segundo as formas de organização da formação por fontes de financiamento
- Quadro 37 - Empresas com formação segundo a opção pelo recurso ao mercado da formação por fontes de financiamento

Quadro 38 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro (CP e MLP)

Quadro 39 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento futuras consideradas como 1ª opção (CP e MLP)

2. ENTIDADES ACREDITADAS

Quadro 40 - Entidades acreditadas segundo o tipo de actividade formativa que desenvolvem

Quadro 41 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o tipo de entidade

Quadro 42 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a dimensão

Quadro 43 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a localização

Quadro 44 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o ano de início de actividade

Quadro 45 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os domínios de intervenção

Quadro 46 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o nível de abrangência da formação

Quadro 47 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os objectivos da formação

Quadro 48 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os destinatários da formação

Quadro 49 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as formas de organização da formação

Quadro 50 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as perspectivas de desenvolvimento de formação a CP

Quadro 51 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as perspectivas de desenvolvimento de formação a MLP

Quadro 52 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as fontes de financiamento

Quadro 53 - Entidades acreditadas com formação para o mercado que utilizam recursos próprios segundo as fontes de financiamento

Quadro 54 - Entidades acreditadas com formação para o mercado que utilizam recursos públicos segundo as fontes de financiamento

Quadro 55 - Entidades acreditadas com formação para o mercado com fins lucrativos segundo o peso das fontes de financiamento

Quadro 56 - Entidades acreditadas com formação para o mercado sem fins lucrativos segundo o peso das fontes de financiamento

Quadro 57 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a intenção de desenvolvimento de formação sem apoios públicos

Quadro 58 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as opções para desenvolvimento da formação sem apoios públicos

Quadro 59 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os principais tipos de clientes

Quadro 60 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os principais tipos de clientes considerados como 1ª opção

Quadro 61 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a existência de dificuldades no mercado

Quadro 62 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as principais dificuldades no mercado

ANEXO 1 - QUADROS ESTATÍSTICOS

1. Quadros estatísticos relativos ao Capítulo 2 – Formação nas Empresas

TOTAL EMPRESAS INQUIRIDAS

Quadro 1 - Distribuição das empresas inquiridas segundo a localização geográfica

NUTs II	Nº	%
Norte	2.954	29,5%
Centro	1.978	19,7%
L.V. Tejo	4.130	41,2%
Alentejo	547	5,5%
Algarve	413	4,1%
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 2 - Distribuição das empresas inquiridas segundo o sector de actividade

Cae Rev.2	Nº	%
(A-C) Agricultura, Pescas e Extractivas	197	2,0%
(D) Industria	2.543	25,4%
(E) Electricidade, Gás e Água	21	0,2%
(F) Construção	1.017	10,1%
(G) Comércio	1.301	13,0%
(H) Alojamento e Restauração	265	2,6%
(I) Transportes e Comunicações	276	2,8%
(J;K) Serviços Financeiros e às Empresas	2.992	29,9%
(M) Educação	214	2,1%
(N) Saúde e Acção Social	343	3,4%
(O) Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	853	8,5%
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 3 - Distribuição das empresas inquiridas segundo os escalões de dimensão

Nº de Trabalhadores	Nº	%
1-9	3.467	34,6%
10-49	5.203	51,9%
50 -249	1.184	11,8%
250 e mais	168	1,7%
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 4 - Distribuição das empresas inquiridas segundo o ano de início de actividade

Ano de início de actividade	Nº	%
antes de 1989	4.533	45,2%
1989-1993	1.890	18,9%
1994-1999	2.606	26,0%
posterior a 1999	993	9,9%
<i>Total</i>	<i>10.022</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 5 - Distribuição das empresas por sector de actividade segundo as práticas de formação

Cae Rev.2	Actividade formativa				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
A-C	44	22,3%	153	77,7%	197	100,0%
DA	82	30,7%	185	69,3%	267	100,0%
DB	117	20,5%	453	79,5%	570	100,0%
DC	11	6,4%	162	93,6%	173	100,0%
DD	34	22,7%	116	77,3%	150	100,0%
DE	38	21,3%	140	78,7%	178	100,0%
DG	41	44,1%	52	55,9%	93	100,0%
DH	31	39,2%	48	60,8%	79	100,0%
DI	64	35,2%	118	64,8%	182	100,0%
DJ	90	27,4%	239	72,6%	329	100,0%
DK	72	43,4%	94	56,6%	166	100,0%
DL	35	49,3%	36	50,7%	71	100,0%
DM	28	45,9%	33	54,1%	61	100,0%
DN	48	21,4%	176	78,6%	224	100,0%
E	9	42,9%	12	57,1%	21	100,0%
F	213	20,9%	804	79,1%	1.017	100,0%
G	425	32,7%	876	67,3%	1.301	100,0%
H	74	27,9%	191	72,1%	265	100,0%
I	94	34,1%	182	65,9%	276	100,0%
J	31	67,4%	15	32,6%	46	100,0%
K	723	24,5%	2.223	75,5%	2.946	100,0%
M	87	40,7%	127	59,3%	214	100,0%
N	112	32,7%	231	67,3%	343	100,0%
O	248	29,1%	605	70,9%	853	100,0%
<i>Total</i>	<i>2.751</i>	<i>27,4%</i>	<i>7.271</i>	<i>72,6%</i>	<i>10.022</i>	<i>100,0%</i>

EMPRESAS SEM FORMAÇÃO

Quadro 6 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo os principais motivos do não à formação

Motivos	1-9		10-49		50 -249		250 e mais		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Não faz parte das actividades da empresa	1.221	44,7%	1.515	38,6%	200	34,2%	9	29,0%	2.945	40,5%
Mais benéfico realizar investimentos alternativos	139	5,1%	226	5,8%	37	6,3%	2	6,5%	404	5,6%
Incerteza quanto ao retorno invest. formação	67	2,5%	128	3,3%	20	3,4%	3	9,7%	218	3,0%
Qualificações trabs. satisf. nec. competências	1.368	50,1%	2.196	56,0%	302	51,7%	17	54,8%	3.883	53,4%
Dificuldades identificar necessidades formação	67	2,5%	156	4,0%	24	4,1%	3	9,7%	250	3,4%
Fraca motivação trabalhadores internos	85	3,1%	272	6,9%	58	9,9%	0	0,0%	415	5,7%
Receio"fuga" dos trabalhadores pós formação	19	0,7%	66	1,7%	8	1,4%	1	3,2%	94	1,3%
Custo formação interna demasiado elevado	193	7,1%	353	9,0%	68	11,6%	6	19,4%	620	8,5%
Elevada burocracia no acesso FSE	51	1,9%	115	2,9%	20	3,4%	3	9,7%	189	2,6%
Apoios do FSE não são adequados	23	0,8%	54	1,4%	11	1,9%	2	6,5%	90	1,2%
Inexistência formadores especializados	117	4,3%	226	5,8%	33	5,7%	0	0,0%	376	5,2%
Formação disponível não adequada	225	8,2%	418	10,7%	56	9,6%	1	3,2%	700	9,6%
Falta informação sobre formação no mercado	269	9,8%	557	14,2%	77	13,2%	2	6,5%	905	12,4%
Outros motivos	95	3,5%	156	4,0%	32	5,5%	1	3,2%	284	3,9%
Dificuldades logísticas	226	8,3%	134	3,4%	16	2,7%	1	3,2%	377	5,2%
Nenhum motivo	25	0,9%	20	0,5%	6	1,0%	0	0,0%	51	0,7%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>2.733</i>	<i>100,0%</i>	<i>3.923</i>	<i>100,0%</i>	<i>584</i>	<i>100,0%</i>	<i>31</i>	<i>100,0%</i>	<i>7.271</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 7 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo os principais motivos do não à formação

Motivos	Actividade principal																					
	A-C		D		E		F		G		H		I		J;K		M		N		O	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Não faz parte activids empresa	51	33,3%	652	35,2%	4	33,3%	331	41,2%	346	39,5%	66	34,6%	71	39,0%	999	44,6%	56	44,1%	101	43,7%	268	44,3%
Mais benéfico invests. alternativos	12	7,8%	110	5,9%			51	6,3%	57	6,5%	14	7,3%	8	4,4%	113	5,0%	3	2,4%	7	3,0%	29	4,8%
Incerteza retorno inv. formação	4	2,6%	70	3,8%	1	8,3%	30	3,7%	27	3,1%	6	3,1%	2	1,1%	56	2,5%	1	0,8%	6	2,6%	15	2,5%
Qualifics trabs. satisf. nec. competências	84	54,9%	1.000	54,0%	3	25,0%	455	56,6%	500	57,1%	107	56,0%	118	64,8%	1.138	50,8%	65	51,2%	129	55,8%	284	46,9%
Dificuld. identificar nec. formação	7	4,6%	85	4,6%	1	8,3%	28	3,5%	26	3,0%	7	3,7%	10	5,5%	53	2,4%	5	3,9%	10	4,3%	18	3,0%
Fraca motivação trab. internos	13	8,5%	160	8,6%	0	0	77	9,6%	50	5,7%	12	6,3%	10	5,5%	65	2,9%	4	3,1%	13	5,6%	11	1,8%
Receio"fuga" trab. pós formação	4	2,6%	31	1,7%	0	0	17	2,1%	13	1,5%	3	1,6%	3	1,6%	18	0,8%	0	0	2	0,9%	3	0,5%
Custos form. interna dem. elevados	8	5,2%	214	11,6%	0	0	80	10,0%	71	8,1%	9	4,7%	10	5,5%	161	7,2%	12	9,4%	12	5,2%	43	7,1%
Elevada burocracia acesso FSE	5	3,3%	68	3,7%	0	0	27	3,4%	21	2,4%	5	2,6%	1	0,5%	45	2,0%	3	2,4%	6	2,6%	8	1,3%
Apoios FSE não são adequados	3	2,0%	33	1,8%	0	0	8	1,0%	11	1,3%	2	1,0%	3	1,6%	22	1,0%	2	1,6%	3	1,3%	3	0,5%
Inexistência formadores especializ	16	10,5%	137	7,4%	1	8,3%	35	4,4%	37	4,2%	6	3,1%	8	4,4%	79	3,5%	7	5,5%	14	6,1%	36	6,0%
Formação disponível não adequada	22	14,4%	232	12,5%	4	33,3%	75	9,3%	85	9,7%	10	5,2%	12	6,6%	164	7,3%	7	5,5%	16	6,9%	73	12,1%
Falta inform. s/ formação mercado	29	19,0%	272	14,7%	2	16,7%	127	15,8%	112	12,8%	27	14,1%	20	11,0%	202	9,0%	17	13,4%	20	8,7%	77	12,7%
Outros motivos	5	3,3%	80	4,3%	0	0	18	2,2%	47	5,4%	5	2,6%	6	3,3%	89	4,0%	4	3,1%	9	3,9%	21	3,5%
Dificuldades logísticas	4	2,6%	61	3,3%	1	8,3%	32	4,0%	30	3,4%	8	4,2%	3	1,6%	193	8,6%	3	2,4%	14	6,1%	28	4,6%
Nenhum motivo	1	0,7%	5	0,3%	0	0	5	0,6%	6	0,7%	0	0	3	1,6%	19	0,8%	1	0,8%	2	0,9%	9	1,5%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>153</i>	<i>100,0%</i>	<i>1.852</i>	<i>100,0%</i>	<i>12</i>	<i>100,0%</i>	<i>804</i>	<i>100,0%</i>	<i>876</i>	<i>100,0%</i>	<i>191</i>	<i>100,0%</i>	<i>182</i>	<i>100,0%</i>	<i>2.238</i>	<i>100,0%</i>	<i>127</i>	<i>100,0%</i>	<i>231</i>	<i>100,0%</i>	<i>605</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 8 - Empresas sem formação por escalão de dimensão segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Curto Prazo

Nº de trabalhadores	Actividade formativa futura CP				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
1-9	593	21,7%	2.140	78,3%	2.733	100,0%
10-49	988	25,2%	2.935	74,8%	3.923	100,0%
50 -249	180	30,8%	404	69,2%	584	100,0%
250 e mais	9	29,0%	22	71,0%	31	100,0%
<i>Total</i>	<i>1.770</i>	<i>24,3%</i>	<i>5.501</i>	<i>75,7%</i>	<i>7.271</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 9 - Empresas sem formação por escalão de dimensão segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Médio e Longo Prazo

Nº de trabalhadores	Actividade formativa a MLP				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
1-9	244	11,4%	1.896	88,6%	2.140	100,0%
10-49	372	12,7%	2.563	87,3%	2.935	100,0%
50 -249	75	18,6%	329	81,4%	404	100,0%
250 e mais	1	4,5%	21	95,5%	22	100,0%
<i>Total</i>	<i>692</i>	<i>12,6%</i>	<i>4.809</i>	<i>87,4%</i>	<i>5.501</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 10 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Curto Prazo

Cae Rev. 2	Actividade formativa a CP				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
(A-C) Agricultura, Pescas e Extractivas	40	26,1%	113	73,9%	153	100,0%
(D) Industria	472	25,5%	1.380	74,5%	1.852	100,0%
(E) Electricidade, gás e água	5	41,7%	7	58,3%	12	100,0%
(F) Construção	189	23,5%	615	76,5%	804	100,0%
(G) Comércio	208	23,7%	668	76,3%	876	100,0%
(H) Alojamento e Restauração	49	25,7%	142	74,3%	191	100,0%
(I) Transportes e comunicações	52	28,6%	130	71,4%	182	100,0%
(J;K) Serviços financeiros e às empresas	511	22,8%	1.727	77,2%	2.238	100,0%
(M) Educação	46	36,2%	81	63,8%	127	100,0%
(N) Saúde e acção social	60	26,0%	171	74,0%	231	100,0%
(O) Serviços colectivos, sociais e pessoais	138	22,8%	467	77,2%	605	100,0%
<i>Total</i>	<i>1.770</i>	<i>24,3%</i>	<i>5.501</i>	<i>75,7%</i>	<i>7.271</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 11 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo as perspectivas de desenvolvimento da formação no futuro a Médio e Longo Prazo

Cae Rev.2	Actividade formativa a MLP				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
A-C	19	16,8%	94	83,2%	113	100,0%
D	209	15,1%	1.171	84,9%	1.380	100,0%
E	1	14,3%	6	85,7%	7	100,0%
F	81	13,2%	534	86,8%	615	100,0%
G	65	9,7%	603	90,3%	668	100,0%
H	20	14,1%	122	85,9%	142	100,0%
I	16	12,3%	114	87,7%	130	100,0%
J;K	201	11,6%	1.526	88,4%	1.727	100,0%
M	14	17,3%	67	82,7%	81	100,0%
N	17	9,9%	154	90,1%	171	100,0%
O	49	10,5%	418	89,5%	467	100,0%
<i>Total</i>	<i>692</i>	<i>12,6%</i>	<i>4.809</i>	<i>87,4%</i>	<i>5.501</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 12 - Empresas sem formação por sector de actividade segundo o tipo de formação a desenvolver no futuro a Curto Prazo

Cae Rev.2	Tipo formação CP						Total	
	Interna		Para exterior		Interna/externa		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
A-C	32	80,0%	1	2,5%	7	17,5%	40	100,0%
D	384	81,4%	24	5,1%	64	13,6%	472	100,0%
E	5	100,0%	0	0	0	0	5	100,0%
F	139	73,5%	16	8,5%	34	18,0%	189	100,0%
G	154	74,0%	17	8,2%	37	17,8%	208	100,0%
H	34	69,4%	5	10,2%	10	20,4%	49	100,0%
I	45	86,5%	1	1,9%	6	11,5%	52	100,0%
J;K	359	70,3%	61	11,9%	91	17,8%	511	100,0%
M	27	58,7%	2	4,3%	17	37,0%	46	100,0%
N	42	70,0%	4	6,7%	14	23,3%	60	100,0%
O	90	65,2%	18	13,0%	30	21,7%	138	100,0%
<i>Total</i>	<i>1.311</i>	<i>74,1%</i>	<i>149</i>	<i>8,4%</i>	<i>310</i>	<i>17,5%</i>	<i>1.770</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 13 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro a Curto Prazo

Fontes de financiamento	Nº pessoas ao serviço								Total	
	1-9		10-49		50 -249		250 e mais		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Recursos próprios	592	100,0%	987	100,0%	179	100,0%	9	100,0%	1.767	100,0%
Recursos públicos	412	69,6%	763	77,3%	154	86,0%	4	44,4%	1.333	75,4%
Indivíduos/formandos	57	9,6%	139	14,1%	21	11,7%	0	0,0%	217	12,3%
Outros recursos	24	4,1%	47	4,8%	9	5,0%	0	0,0%	80	4,5%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>592</i>	<i>100,0%</i>	<i>987</i>	<i>100,0%</i>	<i>179</i>	<i>100,0%</i>	<i>9</i>	<i>100,0%</i>	<i>1.767</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 14 - Empresas sem formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro a Médio e Longo Prazo

Fontes de financiamento	Nº pessoas ao serviço								Total	
	1-9		10-49		50 -249		250 e mais		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Recursos próprios	235	100,0%	363	100,0%	75	100,0%	1	100,0%	674	100,0%
Recursos públicos	160	68,1%	277	76,3%	68	90,7%	1	100,0%	506	75,1%
Indivíduos/ formandos	16	6,8%	48	13,2%	18	24,0%	0	0	82	12,2%
Outras fontes	7	3,0%	17	4,7%	4	5,3%	0	0	28	4,2%
<i>Total (base cálculo)</i>	235	100,0%	363	100,0%	75	100,0%	1	100,0%	674	100,0%

EMPRESAS COM FORMAÇÃO

Quadro 15 - Empresas com formação segundo as regiões NUT II

Regiões Nut II	Nº	%
Norte	304	25,8
Centro	284	24,1
L.V. Tejo	471	39,9
Alentejo	56	4,7
Algarve	65	5,5
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0</i>

Quadro 16 - Empresas com formação segundo os escalões de dimensão

Nº trabalhadores	Nº	%
1-9	246	20,8
10-49	545	46,2
50 -249	311	26,4
250 e mais	78	6,6
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0</i>

Quadro 17 - Empresas com formação segundo o ano de início de actividade

Ano início actividade	Nº	%
antes de 1989	569	48,2
1989-1993	213	18,1
1994-1999	285	24,2
posterior a 1999	113	9,6
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0</i>

Quadro 18 - Empresas com formação segundo o sector de actividade (CAE Rev. 2)

Cae Rev.2	Nº	%
(A-C) Agricultura, Pescas e Extractivas	19	1,6
(D) Industria	345	29,2
(E) Electricidade, Gás e Água	7	0,6
(F) Construção	92	7,8
(G) Comércio	195	16,5
(H) Alojamento e Restauração	37	3,1
(I) Transportes e Comunicações	45	3,8
(J;K) Serviços Financeiros e às Empresas	293	24,8
(M) Educação	17	1,4
(N) Saúde e Acção Social	40	3,4
(O) Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	90	7,6
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0</i>

Quadro 19 - Empresas com formação no total e por escalões de dimensão segundo as principais razões da formação interna

Razões da formação interna	Total		Nº Pessoas ao serviço							
	Nº	%	1-9		10-49		50 -249		250 e mais	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Importância RH competitividade	777	65,8%	160	65,0%	356	65,3%	206	66,2%	55	70,5%
Potencial aumento da produtividade	716	60,7%	144	58,5%	337	61,8%	183	58,8%	52	66,7%
Aumento da qualidade produtos/ serviços	806	68,3%	160	65,0%	379	69,5%	208	66,9%	59	75,6%
Aumento da motivação/ satisfação trabalho	489	41,4%	93	37,8%	212	38,9%	146	46,9%	38	48,7%
Introdução de inovações	572	48,5%	114	46,3%	269	49,4%	149	47,9%	40	51,3%
Processos fusões, aquisições/ reestrut.	34	2,9%	3	1,2%	17	3,1%	12	3,9%	2	2,6%
Processos de gestão da qualidade	240	20,3%	31	12,6%	121	22,2%	74	23,8%	14	17,9%
Existência de apoios públicos	41	3,5%	8	3,3%	12	2,2%	15	4,8%	6	7,7%
Actualização/ desenv. Competências	26	2,2%	8	3,3%	6	1,1%	10	3,2%	2	2,6%
Exigências legais/ clientes/ marca	21	1,8%	5	2,0%	12	2,2%	4	1,3%	0	0,0%
Higiene e Segurança	7	0,6%	2	0,8%	5	0,9%	0	0,0%	0	0,0%
Outras razões	9	0,8%	5	2,0%	4	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0%</i>	<i>246</i>	<i>20,8%</i>	<i>545</i>	<i>46,2%</i>	<i>311</i>	<i>26,4%</i>	<i>78</i>	<i>6,6%</i>

Quadro 20 - Empresas com formação por sector de actividade (CAE Rev.2) segundo as principais razões da formação interna

Razões da formação interna	Actividade principal																					
	A-C		D		E		F		G		H		I		J;K		M		N		O	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Importância RH empresa	10	52,6%	224	64,9%	5	71,4%	62	67,4%	122	62,6%	29	78,4%	29	64,4%	206	70,3%	14	82,4%	25	62,5%	51	56,7%
Potencial aumento da produtividade	12	63,2%	219	63,5%	3	42,9%	54	58,7%	119	61,0%	21	56,8%	31	68,9%	188	64,2%	4	23,5%	19	47,5%	46	51,1%
Aumento da qualidade produtos/ serviços	10	52,6%	230	66,7%	4	57,1%	65	70,7%	134	68,7%	29	78,4%	31	68,9%	197	67,2%	12	70,6%	28	70,0%	66	73,3%
Aumento da motivação/satisfação trabalho	10	52,6%	133	38,6%	3	42,9%	39	42,4%	79	40,5%	23	62,2%	14	31,1%	115	39,2%	8	47,1%	19	47,5%	46	51,1%
Introduções de inovações métodos...tecnologias	8	42,1%	171	49,6%	4	57,1%	41	44,6%	98	50,3%	10	27,0%	25	55,6%	143	48,8%	7	41,2%	18	45,0%	47	52,2%
Processos de fusões, aquisições/ reestruturações	0	0	14	4,1%	0	0	1	1,1%	4	2,1%	0	0	2	4,4%	5	1,7%	0	0	2	5,0%	6	6,7%
Processos de gestão da qualidade	7	36,8%	91	26,4%	1	14,3%	33	35,9%	29	14,9%	9	24,3%	12	26,7%	37	12,6%	2	11,8%	10	25,0%	9	10,0%
Existência de apoios públicos	1	5,3%	16	4,6%	1	14,3%	2	2,2%	3	1,5%	3	8,1%	1	2,2%	6	2,0%	1	5,9%	3	7,5%	4	4,4%
Actualização/ desenvolvi. de competências	1	5,3%	4	1,2%	0	0	0	0	8	4,1%	0	0	1	2,2%	8	2,7%	0	0	2	5,0%	2	2,2%
Exigências legais/ clientes/ marca	1	5,3%	3	0,9%	0	0	2	2,2%	5	2,6%	0	0	0	0	7	2,4%	1	5,9%	1	2,5%	1	1,1%
Higiene e Segurança	1	5,3%	2	0,6%	0	0	1	1,1%	0	0	0	0	1	2,2%	2	0,7%	0	0	0	0	0	0
Outras razões	0	0	1	0,3%	0	0	0	0	1	0,5%	0	0	0	0	4	1,4%	1	5,9%	0	0	2	2,2%
<i>Total (base cálculo)</i>	19	100,0%	345	100,0%	7	100,0%	92	100,0%	195	100,0%	37	100,0%	45	100,0%	293	100,0%	17	100,0%	40	100,0%	90	100,0%

Quadro 21 - Nº total de trabalhadores abrangidos pela formação interna segundo as categorias socioprofissionais e escalões de dimensão

Categorias Socioprofissionais	Total	Escalões de dimensão			
		1-9	10-49	50 -249	250 e +
Dirigentes, quadros superiores e especialistas das profissões intelectuais e científicas	8302	511	1314	2108	4369
Técnicos e profissionais de nível intermédio	10519	708	2536	3929	3346
Pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores	14469	507	1988	3726	8248
Operários, artífices, operadores de instalações, trabalhadores de montagem e não qualificados	15215	381	2801	5186	6847
<i>Total</i>	<i>48505</i>	<i>2107</i>	<i>8639</i>	<i>14949</i>	<i>22810</i>

Quadro 22 - Empresas com formação segundo o nível de abrangência da formação

Nível abrangência	Nº	%
Formação específica	939	79,6%
Formação geral	210	17,8%
Ambas	31	2,6%
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 23 - Empresas com formação segundo os principais objectivos da formação

Objectivos da formação	Nº	%
Complementar ou melhorar conhecimentos no âmbito da profissão exercida	953	80,8%
Aprofundar conhecimentos numa área específica	915	77,5%
Actualizar conhecimentos devido a progressos científicos/ tecnológicos	813	68,9%
Preparar para uma mudança na actividade profissional	100	8,5%
Promoção na carreira	126	10,7%
Sensibilizar/ informar sobre políticas da empresa	331	28,1%
Formação de integração sócio-profissional	100	8,5%
Formação de desenvolvimento sócio-cultural	58	4,9%
Outros	6	0,5%
Ns/Nr	3	0,3%

Quadro 24 - Empresas com formação segundo as formas de organização da formação

Formas de organização	Nº	%
Formação presencial/ em sala	1.036	87,8%
Formação contexto trabalho	616	52,2%
Formação em alternância	83	7,0%
Formação virtual/ <i>eLearning</i>	42	3,6%
Outra forma de formação a distância	14	1,2%
Outra forma de organização	8	0,7%
Ns/Nr	2	0,2%

Quadro 25 - Empresas com formação por sector de actividade segundo a opção pelo recurso ao mercado da formação

Cae Rev.2	Recurso entidades externas				Total	
	Sim		Não		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
A-C	17	89,5%	2	10,5%	19	100,0%
D	300	87,0%	45	13,0%	345	100,0%
E	7	100,0%	0	0	7	100,0%
F	81	88,0%	11	12,0%	92	100,0%
G	138	70,8%	57	29,2%	195	100,0%
H	25	67,6%	12	32,4%	37	100,0%
I	27	60,0%	18	40,0%	45	100,0%
J;K	224	76,5%	69	23,5%	293	100,0%
M	14	82,4%	3	17,6%	17	100,0%
N	26	65,0%	14	35,0%	40	100,0%
O	72	80,0%	18	20,0%	90	100,0%
<i>Total</i>	<i>931</i>	<i>78,9%</i>	<i>249</i>	<i>21,1%</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 26 - Empresas com formação segundo os domínios de formação para os quais recorrem ao mercado da formação

Domínios de intervenção	Nº	%
Diagnóstico necessidades de formação	209	22,4%
Planeamento das actividades formativas	312	33,5%
Concepção intervenções/ programas	334	35,9%
Organização e promoção	368	39,5%
Desenvolvimento/ execução	763	82,0%
Acompanhamento e avaliação	235	25,2%
Outras actividades	1	0,1%
Ns/Nr	9	1,0%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>931</i>	<i>100%</i>

Quadro 27 - Empresas com formação segundo o tipo de prestadores de serviço da formação a que recorrem

Tipo de entidades	Nº	%
Empresas formação/ consultoria	582	62,5%
Centros formação do IEFP	88	9,5%
Fornecedores de equipamentos	205	22,0%
Formadores/ especialistas	200	21,5%
Associações empresariais	237	25,5%
Associações sindicais/ profissionais	63	6,8%
IPSS ou outras instituições s/ fins lucrativos	16	1,7%
Universidades ou politécnicos	84	9,0%
Esc. tecnológicas ou profissionais	47	5,0%
Centros tecnológicos ou Institutos de I&D	43	4,6%
Marca/Grupo	7	0,8%
Outros centros de formação	7	0,8%
Outros	8	0,9%
Ns/Nr	4	0,4%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>931</i>	<i>100%</i>

Quadro 28 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas de realização de formação no futuro a Curto Prazo

Formação a CP	Total		Nº pessoas ao serviço							
	Nº	%	1-9		10-49		50 -249		250 e mais	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sim	1.020	86,4%	195	79,3%	468	85,9%	282	90,7%	75	96,2%
Não	160	13,6%	51	20,7%	77	14,1%	29	9,3%	3	3,8%
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0%</i>	<i>246</i>	<i>100,0%</i>	<i>545</i>	<i>100,0%</i>	<i>311</i>	<i>100,0%</i>	<i>78</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 29 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as perspectivas de realização de formação no futuro a Médio e Longo Prazo

Formação a MLP	Total		Nº pessoas ao serviço							
	Nº	%	1-9		10-49		50 -249		250 e mais	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sim	983	83,3%	191	77,6%	448	82,2%	274	88,1%	70	89,7%
Não	197	16,7%	55	22,4%	97	17,8%	37	11,9%	8	10,3%
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100,0%</i>	<i>246</i>	<i>100,0%</i>	<i>545</i>	<i>100,0%</i>	<i>311</i>	<i>100,0%</i>	<i>78</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 30 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento da formação

Fontes de Financiamento	de	
	Nº	%
Recursos Próprios	1.027	87,0%
Recursos públicos	249	21,1%
Indivíduos/ Formandos	38	3,2%
Outras fontes	71	6,0%
<i>Total</i>	<i>1.180</i>	<i>100%</i>

Quadro 31 - Empresas com formação por escalões de dimensão segundo as fontes de financiamento da formação

Nº de trabalhadores	Fontes de financiamento								Total	
	Recursos Próprios		Recursos públicos		Indivíduos/ Formandos		Outras fontes		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1-9	225	91,5%	33	13,4%	9	3,7%	15	6,1%	246	114,6%
10-49	450	82,6%	102	18,7%	22	4,0%	43	7,9%	545	113,2%
50 -249	281	90,4%	86	27,7%	6	1,9%	12	3,9%	311	123,8%
250 e mais	71	91,0%	28	35,9%	1	1,3%	1	1,3%	78	129,5%

Quadro 32 - Empresas com formação por fontes de financiamento segundo os pesos de cada uma dessas fontes

Fontes de Financiamento	Até 25%		25% a 50%		50% a 75%		Mais de 75%		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recursos Próprios	41	4,0%	88	8,6%	33	3,2%	865	84,2%	1027	100,0%
Recursos Públicos	33	13,3%	73	29,3%	38	15,3%	116	46,6%	249	100,0%
Indivíduos/ formandos	6	15,8%	9	23,7%	1	2,6%	22	57,9%	38	100,0%
Outras Fontes	9	12,7%	16	22,5%	6	8,5%	40	56,3%	71	100,0%

Quadro 33 - Empresas com formação que teriam desenvolvido formação sem apoios públicos por escalões de dimensão segundo os principais mecanismos alternativos para o desenvolvimento da formação

Como desenvolveriam formação	TOTAL		Nº pessoas ao serviço							
	Nº	%	1-9		10-49		50 -249		250 e mais	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilizando a capacidade financeira que detém mas não utiliza	44	54,3%	1	20,0%	24	55,8%	17	65,4%	2	28,6%
Estabelecendo parcerias c/ outras entidades	20	24,7%	1	20,0%	15	34,9%	4	15,4%	0	0
Procurando fontes de financiamento externas	11	13,6%	2	40,0%	8	18,6%	0	0	1	14,3%
Aumentando contribuição formandos	9	11,1%	0	0	4	9,3%	1	3,8%	4	57,1%
Alterando volume formação desenvolvida	22	27,2%	3	60,0%	9	20,9%	5	19,2%	5	71,4%
Ns/Nr	11	13,6%	1	20,0%	5	11,6%	4	15,4%	1	14,3%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>81</i>	<i>100,0%</i>	<i>5</i>	<i>100,0%</i>	<i>43</i>	<i>100,0%</i>	<i>26</i>	<i>100,0%</i>	<i>7</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 34 - Número médio de trabalhadores por categorias socioprofissionais segundo o peso das fontes de financiamento

Categorias Socioprofissionais	Rec. Próprios > 75%	Apoios FSE >75%
Dirigentes, quadros superiores e especialistas	7,92	4,46
Técnicos e profissionais de nível intermédio	8,78	6,86
Pessoal administrativo, dos serviços e vendedores	12,43	3,96
Operários, operadores e não qualificados	12,03	8,65

Quadro 35 - Empresas com formação segundo os objectivos da formação por fontes de financiamento

Objectivos da formação	Fontes de financiamento								Total	
	Recursos próprios		Recursos públicos		Indivíduos/Formandos		Outras fontes		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Compl./ melhorar conhec.profissão .exercida	839	88,0%	203	21,3%	32	3,4%	52	5,5%	953	118,2%
Aprofundar conhec .numa área específica	805	88,0%	182	19,9%	35	3,8%	47	5,1%	915	116,8%
Actualizar conhec. devido a progr. cient./tecnol.	716	88,1%	171	21,0%	25	3,1%	53	6,5%	813	118,7%
Preparar p/ mudança act .profissional	86	86,0%	29	29,0%	5	5,0%	4	4,0%	100	124,0%
Promoção na carreira	113	89,7%	32	25,4%	8	6,3%	12	9,5%	126	131,0%
Sensib./ informar s/ políticas empresa	299	90,3%	86	26,0%	11	3,3%	14	4,2%	331	123,9%
Formação integração sócio-profissional	87	87,0%	28	28,0%	4	4,0%	4	4,0%	100	123,0%
Formação de desenvolvimento sócio-cultural	44	75,9%	22	37,9%	2	3,4%	5	8,6%	58	125,9%
Outros	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Ns/Nr	2	66,7%	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	166,7%

Quadro 36 - Empresas com formação segundo as formas de organização da formação por fontes de financiamento

Formas de organização	Fontes de financiamento								Total	
	Recursos próprios		Recursos públicos		Indivíduos		Outras fontes		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Formação presencial/ em sala	896	86,5%	236	22,8%	32	3,1%	67	6,5%	1.036	118,8%
Formação contexto trabalho	569	92,4%	121	19,6%	18	2,9%	30	4,9%	616	119,8%
Formação em alternância	82	98,8%	15	18,1%	1	1,2%	2	2,4%	83	120,5%
Formação virtual/ eLearning	41	97,6%	3	7,1%	2	4,8%	2	4,8%	42	114,3%
Outra forma form. distância	14	100,0%	2	14,3%	1	7,1%	0	0	14	121,4%
Outra forma de organização	7	87,5%	2	25,0%	0	0	2	25,0%	8	137,5%
Ns/Nr	2	100,0%	0	0	0	0	0	0	2	100,0%

Quadro 37 - Empresas com formação segundo a opção pelo recurso ao mercado da formação por fontes de financiamento

Recurso ao mercado	Fontes de financiamento								Total	
	Recursos próprios		Recursos públicos		Indivíduos		Outras fontes		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Sim	787	84,5%	229	24,6%	36	3,9%	62	6,7%	931	78,9%
Não	240	96,4%	20	8,0%	2	0,8%	9	3,6%	249	21,1%

Quadro 38 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento a adoptar no futuro (CP e MLP)

Fontes de Financiamento	Curto Prazo		MLP	
	Nº	%	Nº	%
Recursos próprios	940	92,2%	916	93,2%
Recursos públicos FSE	314	30,8%	335	34,1%
Outros recursos públicos	159	15,6%	164	16,7%
Formandos	82	8,0%	76	7,7%
Instituições de crédito	33	3,2%	37	3,8%
Acordos co-financiamento	81	7,9%	87	8,9%
Outra fonte	20	2,0%	31	3,2%

Base (nº empresas que pensam desenvolver formação) 1020

983

Quadro 39 - Empresas com formação segundo as fontes de financiamento futuras consideradas como 1ª opção (CP e MLP)

Fontes de Financiamento 1ª opção	Curto Prazo		MLP	
	Nº	%	Nº	%
Recursos próprios	805	78,9%	771	78,4%
Recursos públicos FSE	129	12,6%	138	14,0%
Outros recursos públicos	35	3,4%	27	2,7%
Formandos	20	2,0%	14	1,4%
Instituições de crédito	1	0,1%	12	1,2%
Acordos co-financiamento	11	1,1%	9	0,9%
Outra fonte	11	1,1%	7	0,7%
Ns/ nr	8	0,8%	5	0,5%

Base (nº empresas que pensam desenvolver formação) 1020

100,0%

983

100,0%

2. Quadros estatísticos relativos ao Capítulo 3

EMPRESAS ACREDITADAS

Quadro 40 - Entidades acreditadas segundo o tipo de actividade formativa que desenvolvem

Tipo de formação	Nº	%
Formação externa	599	71,8%
Formação interna	29	3,5%
Formação externa/ interna	206	24,7%
<i>Total</i>	<i>834</i>	<i>100,0%</i>

Quadro 41 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o tipo de entidade

Tipo de entidade	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas formação/ consultoria	265	74,2%	4	0,9%	269	33,4%
Empresas de outro sector de actividade	41	11,5%	9	2%	50	6,2%
Associação e cooperativas	8	2,2%	245	54,7%	253	31,4%
IPSS	1	0,3%	119	26,6%	120	14,9%
Universidade/ I. Politécnico	4	1,1%	10	2,2%	14	1,7%
Outras instituições de ensino	19	5,3%	21	4,7%	40	4,9%
Centro tecnológico	1	0,3%	5	1,1%	6	0,7%
Centro Formação Profissional	16	4,5%	20	4,5%	36	4,4%
Outras	2	0,6%	15	3,3%	17	2,1%
<i>Total (coluna)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>	<i>805</i>	<i>100%</i>
<i>Total (linha)</i>	<i>357</i>	<i>44,3%</i>	<i>448</i>	<i>55,6%</i>	<i>805</i>	<i>100%</i>

Quadro 42 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a dimensão

Nº de trabalhadores	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
1-9	224	62,7%	164	36,6%
10-49	101	28,3%	162	36,2%
50 -249	24	6,7%	110	24,6%
250 e mais	8	2,2%	12,0	2,7%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 43 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a localização

NUTS II	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Norte	139	38,9%	161	35,9%
Centro	68	19,0%	125	27,9%
L.V. Tejo	131	36,7%	107	23,9%
Alentejo	13	3,6%	37	8,3%
Algarve	6	1,7%	18	4%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 44 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o ano de início de actividade

Ano início de actividade	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
antes de 1989	73	20,4%	216	48,2%
1989-1993	67	18,8%	98	21,9%
1994-1999	142	39,8%	99	22,1%
posterior a 1999	72	20,2%	25	5,6%
Ns	3	0,8%	10	2,2%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 45 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os domínios de intervenção

Domínios de intervenção	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Diagnóstico necessidades formação	154	43,1%	162	36,2%
Planeamento actividades formativas	212	59,4%	221	49,3%
Concepção de intervenções / programas	302	84,6%	335	74,8%
Organização/ promoção	332	93,0%	409	91,3%
Desenvolvimento/ execução	336	94,1%	419	93,5%
Acompanhamento e	152	42,6%	190	42,4%
Outras intervenções	30	8,4%	98	21,9%
Ns/Nr	6	1,7%	9	2%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 46 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo o nível de abrangência da formação

Nível de abrangência	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Formação específica	123	34,5%	141	31,5%
Formação geral	133	37,3%	201	44,9%
Ambas	101	28,3%	106	23,7%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 47 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os objectivos da formação

Objectivos da formação	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Preparar p/ escolha da profissão/formação	69	19,3%	160	35,7%
Adquirir capacidade para iniciar profissão	192	53,8%	305	68,1%
Complementar ou melhorar conhecimentos no âmbito da profissão exercida	327	91,6%	308	68,8%
Aprofundar conhecimentos numa área específica	292	81,8%	291	65%
Actualizar conhecimentos devido a progressos científicos e tecnológicos	276	77,3%	241	53,8%
Preparar p/ mudança de actividade profissional	139	38,9%	123	27,5%
Promoção na carreira	129	36,1%	90	20,1%
Sensibilizar/ informar s/ políticas empresa	58	16,2%	29	6,5%
Formação de integração socioprofissional	86	24,1%	206	46%
Formação desenvolvimento sociocultural	90	25,2%	185	41,3%
Outros	3	0,8%	9	2%
Ns/Nr	8	2,2%	5	1,1%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 48 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os destinatários da formação

Destinatários da formação	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Jovens c/ 2º ou 3º ciclo ensino básico	84	23,5%	113	25,2%
Jovens/adultos à procura 1º emprego	147	41,2%	200	44,6%
Quadros superiores e especialistas	205	57,4%	119	26,6%
Técnicos e profissionais nível intermédio	274	76,8%	186	41,5%
Pessoal administrativo, serviços, vendedores	226	63,3%	130	29,9%
Operadores instalações/ máquinas	92	25,8%	54	12,1%
Desempregados	143	40,1%	214	47,8%
Outros grupos socialmente desfavorecidos	48	13,4%	211	47,1%
Profissionais das políticas emprego/formação	47	13,2%	39	8,7%
Formadores	125	35%	86	19,2%
Outros	0	0	1	0,2%
Ns/Nr	7	2,0%	9	2%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 49 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as formas de organização da formação

Formas de organização	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Formação presencial/ em sala	351	98,3%	429	95,8%
Formação contexto trabalho	206	57,7%	287	64,1%
Formação em alternância	65	18,2%	94	21%
Formação virtual/ <i>eLearning</i>	31	8,7%	20	4,5%
Outra forma formação a distância	6	1,7%	9	2%
Formação -acção	3	0,8%	8	1,8%
Prática simulada	7	2%	13	2,9%
Outra forma de organização	15	4,2%	10	2,2%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 50 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as perspectivas de desenvolvimento de formação a Curto Prazo

Formação a CP	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Sim	346	96,9%	436	97,3%
Não	11	3,1%	12	2,7%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 51 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as perspectivas de desenvolvimento de formação a Médio e Longo Prazo

Formação a MLP	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Sim	335	93,8%	424	94,6%
Não	22	6,2%	24	5,4%
<i>Total</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 52 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as fontes de financiamento

Fontes de financiamento	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Recursos próprios	272	76,2%	171	38,2%
Recursos públicos	221	61,9%	401	89,5%
Outras fontes	15	4,2%	15	3,3%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 53 - Entidades acreditadas com formação para o mercado que utilizam recursos próprios segundo as fontes de financiamento

Fontes de financiamento	Com fins lucrativos	Sem fins lucrativos
Recurso próprios	100,0%	100,0%
Recursos públicos	53,3%	77,8%
Outras fontes	1,5%	0,6%

Quadro 54 - Entidades acreditadas com formação para o mercado que utilizam recursos públicos segundo as fontes de financiamento

Fontes de financiamento	Com fins lucrativos	Sem fins lucrativos
Recurso próprios	65,6%	33,2%
Recursos públicos	100,0%	100,0%
Outras fontes	2,3%	1,5%

Quadro 55 - Entidades acreditadas com formação para o mercado com fins lucrativos segundo o peso das fontes de financiamento

Peso das fontes	Recursos Próprios		Recursos Públicos		Outras Fontes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Até 25%	65	29,3%	18	8,5%	11	45,8%
26% a 50%	28	12,6%	26	12,3%	2	8,3%
51% a 75%	17	7,7%	21	10%	7	29,2%
76% a 100%	112	50,5%	146	69,2%	4	16,7%
<i>Total</i>	<i>222</i>	<i>100%</i>	<i>211</i>	<i>100%</i>	<i>24</i>	<i>100%</i>

Quadro 56 - Entidades acreditadas com formação para o mercado sem fins lucrativos segundo o peso das fontes de financiamento

Peso das fontes	Recursos Próprios		Recursos Públicos		Outras Fontes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Até 25%	95	67,1%	5	1,3%	23	71,9%
26% a 50%	15	10,5%	8	2,2%	6	18,8%
51% a 75%	5	3,5%	29	7,8%	0	0%
76% a 100%	27	18,9%	329	88,7%	3	9,4%
<i>Total</i>	<i>143</i>	<i>100%</i>	<i>371</i>	<i>100%</i>	<i>32</i>	<i>100%</i>

Quadro 57 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a intenção de desenvolvimento de formação sem apoios públicos

Sem apoios públicos	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Teria desenvolvido formação	113	64,6%	114	31,2%
Não teria desenvolvido formação	62	35,4%	251	68,8%
<i>Total</i>	<i>175</i>	<i>100%</i>	<i>365</i>	<i>100%</i>

Quadro 58 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as opções para desenvolvimento da formação sem apoios públicos

Como desenvolveriam formação	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Utilizando a capacidade financeira que detém, mas não utiliza	9	8%	5	4,4%
Estabelecendo parcerias c/ outras entidades	54	47,8%	68	59,6%
Procurando fontes de financiamento externas	28	24,8%	24	21,1%
Aumentando a contribuição dos formandos (elevando o custo)	84	74,3%	84	73,7%
Alterando volume da formação desenvolvida	53	46,9%	53	46,5%
Outras formas	7	6,2%	4	3,5%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>113</i>	<i>100%</i>	<i>114</i>	<i>100%</i>

Quadro 59 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os principais tipos de clientes

Clientes	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Empresas de formação/ consultoria	63	17,6%	20	4,5%
Empresas de outro(s) sector(es) actividade	262	73,4%	144	32,1%
Associações cooperativas	114	31,9%	43	9,6%
Associações culturais ou científicas	33	9,2%	15	3,3%
IPSS ou ONG	49	13,7%	69	15,4%
Universidades ou politécnicos	25	7%	20	4,5%
Escolas tecnológicas ou profissionais	13	3,6%	10	2,2%
Escolas secundárias	12	3,4%	18	4%
Outras instituições de ensino	2	0,6%	0	0%
Centros de formação IEFP	39	10,9%	34	7,6%
Entidades públicas administ. central/reg./local	72	20,2%	65	14,5%
Participantes individuais na formação	228	63,9%	344	76,8%
Outro	9	2,5%	16	3,6%
Ns/Nr	3	0,8%	14	3,1%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 60 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo os principais tipos de clientes considerados como 1ª opção

Clientes 1ª opção	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Empresas de formação/ consultoria	15	4,2%	4	0,9%
Empresas de outro(s) sector(es)	117	32,8%	70	15,6%
Associações e/ ou cooperativas	21	5,9%	3	0,7%
Associações culturais ou científicas	3	0,8%	3	0,7%
IPSS e/ ou ONG	7	2%	22	4,9%
Universidades/ politécnicos	1	0,3%	1	0,2%
Outras instituições de ensino	3	0,8%	9	2%
Centros tecnológicos ou Institutos I&D	3	0,8%	0	0%
Centros de formação do IEFP	15	4,2%	15	3,3%
Entid. públicas adm. central/reg./local	20	5,6%	22	4,9%
Participantes individuais	116	32,5%	262	58,5%
Outro	5	1,4%	7	1,6%
Ns/Nr	31	8,7%	30	6,7%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>357</i>	<i>100%</i>	<i>448</i>	<i>100%</i>

Quadro 61 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo a existência de dificuldades no mercado

Actua no mercado da formação	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
Com dificuldades	192	67,6%	35	62,5%
Sem dificuldades	92	32,4%	21	37,5%
<i>Total</i>	<i>284</i>	<i>100 %</i>	<i>56</i>	<i>100%</i>

Quadro 62 - Entidades acreditadas com formação para o mercado segundo as principais dificuldades no mercado

Dificuldades no mercado	Entidades com fins lucrativos		Entidades sem fins lucrativos	
	Nº	%	Nº	%
A procura nacional é muito reduzida	140	73,7%	24	68,6%
O produto formativo que vende é muito específico	38	20%	13	37,1%
Existe má imagem da oferta formativa disponível	57	30%	9	25,7%
Concorrência no mercado da formação é agressiva	68	35,8%	4	11,4%
Muitas empresas nacionais recorrem a fornecedores estrangeiros	13	6,8%	0	0%
A formação é considerada como um custo	175	92,1%	25	71,4%
Dificuldades em estabelecer parcerias	54	28,4%	8	22,9%
Situação económico/ financeira difícil	9	4,7%	1	2,9%
Existência de formação co-financiada	5	2,6%	0	0%
Outras dificuldades	7	3,7%	2	5,7%
<i>Total (base cálculo)</i>	<i>192</i>	<i>100%</i>	<i>35</i>	<i>100%</i>

ANEXO 2 - GLOSSÁRIO

ACREDITAÇÃO DA ENTIDADE FORMADORA

Processo de validação global e reconhecimento formais da capacidade de uma entidade para desenvolver actividades de natureza formativa nos domínios e âmbitos de intervenção relativamente aos quais demonstre deter competências, meios e recursos adequados - humanos, técnicos, instrumentais e/ou materiais.

ACTIVIDADE FORMATIVA³³

Acções de formação profissional resultantes de um conjunto de actividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões.

ACTIVIDADE PRINCIPAL

Entende-se por actividade principal aquela que apresenta maior importância no conjunto das actividades exercidas pela entidade, medida pelo valor dos preços de venda dos produtos vendidos ou fabricados ou dos serviços prestados, no período de referência. Na impossibilidade de determinar qual das actividades exercidas tem maior volume de negócios, considera-se como principal a que ocupa com carácter de permanência o maior número de trabalhadores.

APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Formação que se segue à formação profissional inicial e que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, no âmbito da profissão exercida.

AVALIAÇÃO DE REACÇÃO

Avaliação que permite aferir o grau de satisfação dos participantes em relação à acção de formação e às condições em que a mesma decorreu, visando o eventual desenvolvimento de acções de melhoria. Normalmente é efectuada durante e no final da acção de formação.

AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

Visa aferir em que medida os objectivos das aprendizagens do programa foram alcançados por parte dos seus beneficiários directos (formandos). Avaliação com enfoque nos saberes adquiridos, sendo normalmente desenvolvida no final de cada acção formativa.

AVALIAÇÃO DA TRANSFERÊNCIA DE APRENDIZAGENS

Avaliação que visa aferir em que medida os saberes adquiridos na formação foram efectivamente mobilizados para o contexto de trabalho (após realização da formação, avalia-se a transferência de aprendizagens para o contexto de trabalho, ou seja, a aplicação dos saberes adquiridos).

AVALIAÇÃO DOS IMPACTES

Visa aferir as mudanças ocorridas ao nível do desempenho dos indivíduos, das organizações e eventualmente do contexto socioeconómico no qual estes se inserem, decorrentes da implementação de um determinado programa/ projecto formativo. Realiza-se normalmente após a execução da formação.

CATEGORIAS SOCIOPROFISSIONAIS

1. Dirigentes, quadros superiores e especialistas das profissões intelectuais e científicas: inclui quadros com funções de planificação e coordenação bem como técnicos com responsabilidades que requerem conhecimentos científicos de nível superior (ex: director, engenheiro, analista de sistemas informáticos, contabilista, etc.)

2. Técnicos e profissionais de nível intermédio: Inclui quadros e técnicos com funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente com responsabilidades que requerem conhecimentos técnicos de nível médio (ex: programador de informática, técnico de electricidade, medidor orçamentista, educador de infância, técnico de vendas, técnico de contas, desenhador modelista industrial, etc.)

3. Pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores: inclui empregados que efectuem trabalho de escritório, operações ligadas a vendas, serviços pessoais de protecção e segurança e que exigem conhecimentos teóricos e práticos (operador de registo de dados, secretário, fiel de armazém, verificador de qualidade, chefe de estação de correios, assistente de bordo, cozinheiro, empregado de balcão, etc.).

4. Operários, artífices e trabalhadores similares, operadores de instalações e trabalhadores da montagem e trabalhadores não qualificados: Inclui os trabalhadores que executam tarefas essencialmente manuais ligadas à produção, à manutenção, à armazenagem e aos transportes, às funções desempenhadas através da utilização de ferramentas, da operação de máquinas ou de equipamentos industriais, da condução de veículos afectos à produção ou ao manuseamento de bens materiais e, que não têm funções de chefia, de controle ou de enquadramento técnico.

Inclui os condutores de veículos pesados de transportes, de pessoas ou de mercadorias (ex: pedreiro da construção civil, canalizador, electricista, mecânico, tipógrafo, encarregado (indústria), motorista, etc.

³³ Conceito utilizado pelo Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional -

CLIENTES DA ENTIDADE FORMADORA

Organizações ou indivíduos que adquirem os serviços de uma entidade formadora.

DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

O conjunto das actividades, articuladas em torno de objectivos específicos ou parcelares, associadas a cada uma das fases que constituem, na sua globalidade, o processo formativo ou o ciclo de formação (Portaria nº 782/97, artº 5º, alínea b).

1. Diagnóstico de necessidades de formação

- conceber, desenvolver ou aplicar metodologias e instrumentos de diagnóstico de necessidades de formação (universais ou específicos);
- identificar as competências colectivas e individuais necessárias;
- definir as áreas temáticas a desenvolver, face à estratégia e objectivos pretendidos.

2. Planeamento de intervenções ou actividades formativas

- planear intervenções formativas organizadas por segmentos-alvo, áreas temáticas, modalidades e formas de organização da formação, de forma a traduzir os objectivos e a estratégia em linhas de acção;
- fixar os objectivos a atingir (qualificados e quantificados);
- definir a cronologia global de realização das intervenções;
- definir, na generalidade, a preparação científica, técnica e pedagógica dos agentes a envolver nas intervenções (formadores, coordenadores, supervisores, tutores, animadores, etc.);
- estimar os meios necessários (humanos, pedagógicos, materiais e financeiros).

3. Concepção de intervenções, programas, instrumentos e suportes formativos

- identificar os objectivos específicos de cada intervenção;
- definir os programas, os respectivos conteúdos e a duração das intervenções, tendo em atenção a sua adequação aos públicos-alvo e as fases distintas de progressão e integração cultural e socioprofissional por que devem passar os seus destinatários;
- conceber ou identificar metodologias pedagógicas, instrumentos e *packages* de formação facilitadores da aprendizagem;
- conceber ou identificar a documentação de apoio e os respectivos meios de divulgação, nomeadamente quando em presença de redes ou novos recursos tecnológicos que permitam aprendizagens partilhadas em espaços geograficamente distintos.

4. Organização e promoção de intervenções ou actividades formativas

- definir os quadros de programação física e cronológica de realização de cada intervenção/actividade;
- promover o agenciamento e a articulação das diferentes competências, entidades intervenientes, meios pedagógicos e recursos envolvidos no processo formativo;
- assegurar os equipamentos e materiais pedagógicos de apoio ao desenvolvimento das intervenções, bem como os meios logísticos de funcionamento;
- promover a orientação vocacional/profissional, o recrutamento e a selecção dos formandos;
- assegurar a documentação promocional das intervenções e a sua divulgação, de forma adequada aos públicos-alvo visados e aos meios de comunicação disponíveis;
- organizar e gerir a informação relativa à actividade formativa;
- assegurar meios complementares de consulta e pesquisa de informação;
- assegurar espaços bem dimensionados e com condições ambientais adequadas ao desenvolvimento (execução) das intervenções.

5. Desenvolvimento/execução de intervenções ou actividades formativas

- assegurar o desenvolvimento/execução das intervenções e actividades formativas;
- adaptar ao contexto formativo e operacionalizar as metodologias pedagógicas, os instrumentos facilitadores da aprendizagem e, sendo caso disso, os processos e metodologias de despistagem vocacional e de orientação profissional;
- assegurar a preparação temática nos âmbitos científico, técnico e prático dos formadores e demais agentes difusores;
- assegurar a preparação pedagógica dos agentes envolvidos nas intervenções (formadores, coordenadores, supervisores, tutores, animadores, etc.);
- assegurar a preparação sociocultural dos formadores e demais agentes difusores, quando em presença de segmentos-alvo ou populações com características específicas.

6. Acompanhamento e avaliação de intervenções ou actividades formativas

- analisar a conformidade dos resultados da formação face aos objectivos fixados, nomeadamente ao nível da adesão dos formandos e da aquisição de conhecimentos e competências;

- identificar os impactes mediatos da formação no desempenho dos formandos, na dinâmica das equipas de trabalho, nos resultados e na cultura da organização;
- identificar os resultados e os impactes da formação na inserção socioprofissional dos formandos, designadamente aos níveis da evolução das qualificações, da empregabilidade e da integração social;
- desenvolver metodologias de acompanhamento e de apoio a populações ou grupos específicos.

7. Outras formas de intervenção sociocultural ou pedagógica, preparatórias ou complementares da actividade formativa ou facilitadoras do processo de socialização profissional

- realizar estudos de caracterização das condições económicas, psicossociais e culturais de regiões, comunidades ou grupos alvo; estudos de investigação que sirvam de base para posteriores intervenções;
- desenvolver acções/actividades de sensibilização, informação/orientação e/ou preparação dos grupos alvo;
- desenvolver estratégias integradas de intervenção em comunidades ou grupos alvo específicos, facilitadoras ou complementares do processo de formação e integração socioprofissional;
- (...)

EFICÁCIA DA FORMAÇÃO

Relação entre os efeitos produzidos por uma determinada acção formativa/ política de formação e os objectivos que se propunha atingir.

EFICIÊNCIA DA FORMAÇÃO

Relação entre os efeitos produzidos por uma determinada acção formativa/ política de formação e os recursos utilizados na sua realização/ prossecução.

ESPECIALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Modalidade de formação que visa reforçar, desenvolver e aprofundar capacidades, atitudes e formas de comportamento ou conhecimentos adquiridos durante a formação profissional inicial, necessários ao melhor desempenho de certas tarefas profissionais.

FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Forma de organização da formação caracterizada fundamentalmente pela flexibilidade temporal (aprendizagem individualizada e de acordo com o ritmo do formando) e espacial (não

obrigatoriedade da presença do formando num espaço de formação específico) (*in, Guia de Apoio ao utilizador do Sistema de Acreditação*)

FORMAÇÃO CONTÍNUA

Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social.

FORMAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIOCULTURAL

Formação que pretende desenvolver as capacidades de integração de uma população-alvo específica numa determinada comunidade, preparando essa mesma população para a interiorização e aceitação dos valores específicos dessa comunidade, possibilitando um melhor desenvolvimento na mesma.

FORMAÇÃO DE INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL

Formação que pretende desenvolver as capacidades de integração de uma população-alvo específica numa determinada organização quer em termos sociais quer em termos de ocupação de uma função profissional. Pode ocorrer antes ou depois do desenvolvimento de um processo formativo (interiorização dos valores dessa organização, realização de estágios profissionais...).

FORMAÇÃO EM ALTERNÂNCIA

Formação profissional repartida por períodos de aprendizagem no centro de formação/entidade formadora e na empresa/ contexto de trabalho, combinando assim a formação teórica com a formação prática.

FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

Formação desenvolvida no local de trabalho, em que a aprendizagem se processa mediante a execução de tarefas inerentes a uma determinada função.

FORMAÇÃO EM CONTEXTO VIRTUAL

Formação desenvolvida num ambiente virtual, ou seja, suportado pelas tecnologias da internet. O conteúdo de aprendizagem encontra-se disponível online, estando assegurado o feed-back automático das actividades de aprendizagem do indivíduo (*in Revista Nova Formação*)

FORMAÇÃO ESPECÍFICA

Formação vocacionada sobretudo para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa e confere qualificações que não são ou apenas o são numa medida limitada, transferíveis para outra empresa ou para outro domínio de actividade (Tipologia de formação adaptada do Artigo 2ª do Regulamento CE nº 68/2001 da Comissão de 12 de Janeiro relativo aos auxílios à formação).

FORMAÇÃO GERAL

Formação que não está vocacionada exclusiva ou principalmente para a posição actual ou futura do trabalhador na empresa, conferindo qualificações em grande parte transferíveis para outras empresas ou outros domínios da actividade profissional reforçando a empregabilidade do trabalhador (Tipologia de formação adaptada do Artigo 2ª do Regulamento CE nº 68/2001 da Comissão de 12 de Janeiro relativo aos auxílios à formação).

FORMAÇÃO INICIAL

Formação que visa a aquisição de capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício de uma profissão. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão.

FORMAÇÃO INTERNA/ ACTIVIDADE FORMATIVA INTERNA

Formação destinada aos trabalhadores da empresa, ou seja, aqueles que, no período de referência, estavam ligados à empresa por um contrato de trabalho

FORMAÇÃO PARA O EXTERIOR/ ACTIVIDADE FORMATIVA EXTERNA

Formação destinada a participantes externos, ou seja, pessoas que não estando ligadas à entidade por qualquer tipo de vínculo, frequentaram, no período de referência, acções de formação profissional proporcionadas pela empresa.

FORMAÇÃO PARA PROMOÇÃO NA CARREIRA

Formação que visa conferir uma categoria mais elevada no escalonamento hierárquico profissional.

FORMAÇÃO PRÉ-PROFISSIONAL

Formação orientada para a preparação dos jovens na escolha de uma profissão ou de uma área de formação.

FORMAÇÃO PRESENCIAL

Formação que se realiza mediante o contacto directo entre formador e formando.

FUNDO SOCIAL EUROPEU (FSE)

O Fundo Social Europeu é o principal instrumento financeiro que permite à União Europeia concretizar os objectivos estratégicos da sua política de emprego. Instituído pelo Tratado de Roma, é o Fundo Estrutural mais antigo, prosseguindo, desde há 40 anos, em colaboração com os Estados-Membros (EM), uma estratégia de investimento em programas e políticas que têm como objectivo específico desenvolver as competências e melhorar as perspectivas profissionais dos cidadãos europeus.

PESSOAS AO SERVIÇO

Pessoas que no período de referência participaram na actividade da empresa/ instituição, qualquer que tenha sido a duração dessa participação, nas seguintes condições:

- a) Pessoal ligado à empresa/ instituição por um contrato de trabalho, recebendo em contrapartida uma remuneração;
- b) Pessoal ligado à empresa/ instituição que por não estar vinculado por um contrato de trabalho, não recebe uma remuneração regular pelo tempo trabalhado ou trabalho fornecido (p.ex: proprietários-gerentes, familiares não remunerados, membros activos de cooperativas);
- c) Pessoal com vínculo a outras empresas/ instituições que trabalharam na empresa/ instituição sendo por esta directamente remunerados;
- d) Pessoas nas condições das alíneas anteriores, temporariamente ausentes por um período igual ou inferior a um mês por férias, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença e acidente de trabalho

Não são consideradas como pessoal ao serviço as pessoas que:

- i. Se encontram nas condições descritas nas alíneas a), b) e c) mas estejam temporariamente ausentes por um período superior a um mês
- ii. Os trabalhadores com vínculo à empresa/ instituição deslocados para outras empresas/ instituições, sendo nessas directamente remunerados;
- iii. Os trabalhadores a trabalhar na empresa/ instituição e cuja remuneração é suportada por outras empresas/ instituições (p.ex. trabalhadores temporários);
- iv. Os trabalhadores independentes (ex. prestadores de serviços, também designados por "recibos verdes").

PÚBLICO-ALVO DA FORMAÇÃO

Constituem os destinatários finais da formação, i.e., o consumidor final, aquele indivíduo que, de facto, recebe a formação. Pode coincidir com o cliente, no caso de um indivíduo que financia a sua própria formação.

QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO (QCA) III

Documento aprovado pela Comissão de comum acordo com o Estado-Membro em causa, após apreciação do plano apresentado pelo Estado-Membro, que contém a estratégia e as prioridades da acção dos Fundos e os outros recursos financeiros. O documento será dividido em eixos prioritários e executado mediante um ou vários programas operacionais.

O QCA em vigor (III) corresponde ao período 2000-2006.

RECICLAGEM

Modalidade de formação que visa a actualização ou aquisição de conhecimentos, capacidades e atitudes dentro da mesma profissão, devido, nomeadamente, aos progressos científicos e tecnológicos.

RECONVERSÃO

Modalidade de formação que faz parte da formação profissional contínua e que visa dar uma qualificação diferente da já possuída, para exercer uma nova actividade profissional.

RECURSOS PRÓPRIOS

Receitas provenientes da(s) actividade(s) desenvolvida(s) pela entidade.

RECURSOS PÚBLICOS

Apoios financeiros disponibilizados pelo Estado no âmbito de pedidos de financiamento ao Fundo Social Europeu ou subsídios públicos