

Formação profissional, emprego e produtividade: Uma análise para os Açores

Dissertação de Mestrado

Mariana Oliveira Arruda

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Formação profissional, emprego e produtividade: Uma análise para os Açores

Dissertação de Mestrado

Mariana Oliveira Arruda

Orientador

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



RESUMO

Este estudo analisa a percepção do efeito da formação profissional levada a efeito nos Açores no emprego e na produtividade. Os programas de formação profissional são levados a efeito no sentido de aumentar ou aperfeiçoar, nomeadamente adaptando-o às novas condições de mercado e à mudança tecnológica, o capital humano possuído pelos trabalhadores. Para este efeito, foi elaborado um inquérito por questionário, o que foi disponibilizado *online*, obtendo-se uma amostra num total de 105 questionários válidos. Os resultados indicam que a percepção dos inquiridos sobre o papel da formação profissional é na promoção do emprego e da produtividade positivo, embora existam algumas diferenças de acordo com tipo de questão colocada para efeito dessa avaliação e de acordo com as características sociodemográficas dos inquiridos.

Palavras-chave: Açores; emprego; formação profissional; produtividade.

ABSTRACT

This study analyzes the perception of the effect of vocational training carried out in the Azores on employment and productivity. Vocational training programs are implemented with the aim of increasing or improving the human capital possessed by workers, namely by adapting it to new market conditions and technological change. For this purpose, a questionnaire was prepared and made available online, resulting in a sample of 105 valid observations. The results indicate that the perception of the respondents regarding the role of vocational training in promoting employment and productivity is positive, although there are some differences according to the type of question posed for this evaluation and according to the sociodemographic characteristics of the respondents.

Key-words: Azores; employment; vocational training; productivity.

AGRADECIMENTOS

Durante esta fase tão importante, o incentivo, a compreensão e o apoio de algumas pessoas foram essenciais para que eu conseguisse alcançar esse objetivo pessoal com sucesso.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha família, nomeadamente, pais, irmã, irmão, sobrinha e conjugue, por todo o amor, apoio e compreensão constante, por depositarem toda a confiança necessária para que progredisse neste desafio de modo preciso e eficaz e por serem o meu pilar e incentivo nesta etapa que necessitou de bastante esforço e dedicação. Por terem constituído a base que me permitiu, ao longo deste percurso, acreditar no meu potencial e ultrapassar todos os obstáculos, objetivando o cumprimento dos meus objetivos pessoais e profissionais.

De seguida, aos meus amigos e colegas, agradecer por estarem sempre dispostos a dar o seu contributo e amparo ao longo desta caminhada.

À Universidade dos Açores, que me acolheu nestes últimos cinco anos e contribuiu para uma etapa de crescimento tanto pessoal como profissional, e que se disponibilizou, por meio dos seus membros, para o auxílio no domínio deste trabalho de investigação.

Por último, gostaria de expressar a minha mais sincera gratidão ao meu orientador, Professor Doutor José António Vieira Cabral. Agradeço por toda a dedicação, disponibilidade e orientação ao longo desta dissertação.

A todos um muito obrigado!

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
AGRADECIMENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
LISTA DE TABELAS	v
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vi
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DE LITERATURA	5
2.1. Formação profissional	5
2.1.1. Tipologias de formação profissional	7
2.1.2. A formação geral e a formação específica.....	8
2.1.3. Avaliação na formação	9
2.2. Empregabilidade.....	11
2.3. Produtividade.....	16
CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA	19
3.1. Breve descrição do problema a analisar	19
3.2. Os dados	19
3.3. Análise de regressão	22
3.3.1. A escolha do modelo econométrico.....	22
3.3.2. Resultados da estimação	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	38
LISTA DE ANEXOS	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caraterização da amostra.....	20
Tabela 2. Perceção sobre o impacto da formação profissional na produtividade.....	21
Tabela 3. Perceção sobre o impacto da formação profissional no emprego.....	22
Tabela 4. Alternativas que foram e alternativas que não foram escolhidas pelos inquiridos	23
Tabela 5. Perceção sobre o grau de importância da formação profissional para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.1.)	25
Tabela 6. Perceção sobre o grau de importância da formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.2.)	26
Tabela 7. Perceção sobre o grau de importância da formação profissional recebida no local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.3.).	26
Tabela 8. Concordância sobre se a formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores (Q3.4.).....	27
Tabela 9. Concordância sobre se a formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado (Q3.5.)	28
Tabela 10. Concordância sobre se a formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego (Q3.6.).....	28

LISTA DE ABREVIATURAS

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

NSW – National Support Work

GSOEP – German Socio-Economic Panel

FEO – Federal Employment Office

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

Os recursos humanos têm um papel fundamental no âmbito das organizações. Estes passaram a não ser considerados como um custo, mas como um investimento, sendo que a detenção e valorização dos mesmos se tornou um fator estratégico para as organizações (Becker & Huselid, 1998; Cunha *et al.*, 2016; Huselid, 1995; Paauwe & Boselie, 2005; Albrecht *et al.*, 2015).

A gestão de recursos humanos centra-se, portanto, na gestão do ativo humano das organizações, e uma vez que este é considerado o fator mais significativo das organizações, tem o encargo de promover o progresso e a constância dos trabalhadores nas mesmas (Michael, 2020; Ruggiero, 2020).

Por este motivo, em toda a organização é crucial haver práticas de gestão de recursos humanos, para que exista um bom ambiente de trabalho assim como um bom desempenho por parte dos trabalhadores (Pinto, 2020). Estas práticas possibilitam aos trabalhadores desenvolver as suas competências e aptidões, mas também, motiva-os a usá-las para alcançar os seus objetivos individuais como também os objetivos estratégicos organizacionais, atingindo dessa forma resultados positivos para a organização (Becker & Huselid, 1998; Cunha *et al.*, 2016; Huselid, 1995; Paauwe & Boselie, 2005; Albrecht *et al.*, 2015).

Assim, uma boa gestão das práticas de gestão de recursos humanos e a existência de um ambiente de trabalho apropriado é fundamental para que exista um aumento da motivação e produtividade por parte dos trabalhadores, resultando igualmente num aumento dos níveis de desempenho (Becker & Huselid, 1998; Cunha *et al.*, 2016; Huselid, 1995; Paauwe & Boselie, 2005; Albrecht *et al.*, 2015), pois, as entidades empregadoras reconhecem que a adoção de boas práticas de gestão de recursos humanos impacta o comportamento dos trabalhadores e o desempenho da empresa (Pinto, 2020).

Independentemente dos ciclos económicos, o investimento em indivíduos, na sua educação e formação, é essencial. O défice de qualificação e a necessidade do aumento da formação profissional são temas relevantes da política económica atual. A empregabilidade encontra-se relacionada ao nível de qualificação, competências, aptidões e conhecimentos que os indivíduos obtêm, como também às oportunidades e habilidades que estão ao alcance para essa aquisição. Sendo evidente que os indivíduos com habilitações de níveis mais baixos se encontram mais vulneráveis às fragilidades do

mercado de trabalho, torna-se imperativo o investimento em conhecimento para que seja factível acrescer as competências e habilidades de forma a subsistir às crescentes transformações que ocorrem frequentemente.

Tendo isto em conta, esta dissertação pretende avaliar a percepção do papel da formação levada a efeito dos Açores para emprego e produtividade. Os programas de formação profissional são levados a efeito no sentido de aumentar ou aperfeiçoar, nomeadamente adaptando-o às novas condições de mercado e à mudança tecnológica, o capital humano possuído pelos trabalhadores.

O paradigma da formação profissional tem-se transformado no decorrer dos tempos, e por esse motivo, há uma maior precisão do aumento da empregabilidade e de uma constante qualificação dos trabalhadores (Caetano, 2007). A formação sendo uma importante responsabilidade no âmbito da gestão dos recursos humanos de uma empresa, é reconhecida como um fator estratégico (Meignant, 1999) e tida como uma ferramenta que possibilita suprir essas necessidades como um meio de valorização tanto para as empresas como para os trabalhadores. Além disso, configura e evidencia a aquisição de um todo de experiências de aprendizagem e conhecimentos e auxilia para a evolução do capital humano da entidade.

A formação profissional é um instrumento eficaz no combate de determinadas falhas no contexto organizacional, e propicia maiores níveis de qualificação, instruindo deste modo, os indivíduos com competências e habilidades para a entrada ou mesmo reentrada no mercado de trabalho (Lourenço, 2015). É uma ferramenta de gestão imprescindível relativamente à obtenção de mão-de-obra qualificada, capaz de fazer face às condições e imposições da entidade e do mercado de trabalho que se encontra, atendendo todas as adversidades e instigações da atualidade e assegurando a competitividade.

Entre alguns dos resultados esperados desse processo encontram-se um aumento da produtividade, tal como previsto pela teoria do capital humano, e/ou uma maior probabilidade de emprego ou uma menor probabilidade de desemprego, neste último caso resultante da falta, ou perda, das qualificações requeridas para o desenvolvimento de uma atividade profissional. O sucesso de uma organização resulta sobretudo da qualidade e da produtividade do capital humano, uma vez que este é considerado como um recurso essencial para o alcance dos objetivos da mesma. Assim sendo, a formação é benéfica neste sentido, visto que instiga as competências dos trabalhadores e, pode influir e pôr em causa maneiras de trabalhar e *know-hows* já vigentes.

De facto, vários estudos têm-se debruçado sobre este tipo de problemática reativa ao impacto dos programas de formação profissional no emprego e na produtividade. Por exemplo, Hujer *et al.* (2004) analisaram os efeitos dos programas de formação profissional na duração do desemprego na Alemanha e concluem que a participação em programas de formação profissional prolonga a duração dos indivíduos numa situação de desemprego, o que levanta dúvidas sobre a eficácia dos mesmos.

A gestão de recursos humanos, deve assim, agir de modo melhor pra que seja promovido o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação profissional e a sua produtividade, gerando impacto nos resultados (Aleksynska, 2018). Ao diligenciar a gestão de recursos humanos com o intuito de tornar trabalhadores mais satisfeitos, pode-se também estar a trabalhar para que estes sejam mais produtivos, assim a perceção da produtividade encontra-se positivamente análoga com os resultados positivos por parte dos trabalhadores incentivando a organização à aquisição de bons resultados (Shane, 2017).

Por seu turno, Borges *et al.* (2014) concluem que a formação constitui um elemento importante para a relação dos trabalhadores com o mercado de trabalho, incluindo a escolha ocupacional, a produtividade e os salários, as mudanças tecnológicas e organizacionais aumentaram a importância das competências adquiridas através do processo de formação. Também Sala e Silva (2013) referem que a formação profissional é um determinante importante do crescimento da produtividade do trabalho na Europa.

Na teoria, os trabalhadores que são formados, são mais autónomos e confiantes no desempenho da sua função e, por consequência, são mais eficientes para cumprir e satisfazer as mínimas do que é imposto na função que executam. Da mesma forma, os trabalhadores sentem-se mais valorizados por parte da mesma e colaboram para o propósito comum, visto que esta investe no percurso profissional dos seus trabalhadores.

O presente trabalho pretende contribuir para esta literatura, nomeadamente através de uma análise empírica sobre a perceção da relação entre formação profissional, emprego e produtividade nos Açores. O trabalho, encontra-se dividido em quatro capítulos sendo que no próximo capítulo, segue-se a revisão de literatura, onde é delineada a explicação e identificação fundamentada sobre a temática em questão, a qual é composta por três subcapítulos. O primeiro subcapítulo incide sobre a definição do conceito de formação profissional assim como as suas tipologias, a diferenciação entre formação geral e a formação específica, e a própria avaliação da formação. No segundo subcapítulo é abordada a empregabilidade, a evolução do conceito ao longo dos anos e a relação da formação profissional com o emprego. O terceiro subcapítulo, centra-se sobretudo no

conceito da produtividade e no impacto que a formação profissional tem nesta. Posteriormente, segue-se o terceiro capítulo onde é efetuada a análise e interpretação dos resultados. Neste capítulo é efetuada uma descrição da amostra e exposta a perceção dos inquiridos sobre o papel da formação profissional para o emprego e produtividade, bem como as variáveis que determinam esta perceção. Finaliza-se a presente dissertação com o capítulo respeitante à conclusão onde são expostas as considerações finais do estudo efetuado.

CAPÍTULO II – REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Formação profissional

O mundo das organizações, onde se incluem as empresas, encontra-se numa contínua transformação e, por esta razão, para uma entidade progredir de maneira sustentável precisa de ser adaptável às circunstâncias externas que possam ocorrer. Dessa forma, um dos instrumentos essenciais para essa adequação é a formação profissional, que possibilita os colaboradores alcançar diversos conhecimentos e aptidões (Bartel, 1994; Wright & McMhan, 1992).

A formação profissional corresponde a todo um conjunto de atividades que se destinam a promover a obtenção de conhecimentos, formas de conduta e capacidades práticas, impostas ao bom desempenho de uma dada profissão ou grupo de profissões num estipulado contexto organizacional produtivo económico e social. Esta encontra-se estabelecida no domínio do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), como a formação que pretende dotar os indivíduos de capacidades e aptidões para o desempenho de diversas atividades profissionais. Tal como estabelece o Código do Trabalho (Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro) a formação profissional em Portugal tem como objetivos: permitir aos jovens que ingressem no mercado de trabalho uma qualificação inicial; garantir a formação ininterrupta dos trabalhadores da empresa; proporcionar a qualificação ou reconversão de trabalhadores que se encontrem em risco de desemprego; efetivar a reabilitação profissional de trabalhadores portadores de deficiência, nomeadamente daqueles em que a incapacidade proceda de acidente de trabalho e garantir a integração socioprofissional de trabalhadores que pertencem a grupos com dificuldades específicos de inserção (DGERT, acedido em janeiro de 2025).

A formação é, portanto, um processo global em que os indivíduos alcançam competências tanto escolares como profissionais e se associam, como o objetivo da re/inserção no mercado de trabalho que, por conseguinte, facilita a capacidade de adaptação às alterações organizacionais e tecnológicas e contribui para a sua empregabilidade (Santos, 2003). É uma resposta às carências que são geradas tanto pelas empresas como pelos indivíduos, com vista a garantir um elevado desempenho e satisfação profissional (Peretti, 2001).

Segundo Cabrera (2006) a formação pode ser tida como um conjunto de vivências que são circunscritas pela organização com o objetivo de causar uma transformação construtiva nos conhecimentos, na conduta, e nas capacidades dos colaboradores. Neste sentido, Bubkley e Caple (2009), referem que estas competências e conhecimentos adquiridos através da formação profissional devem estar associados com a atividade que o formando detém na organização visto que só deste modo irá contribuir para o aumento da sua produtividade na mesma. Consequentemente, a formação desempenha um papel crucial no que se refere ao desenvolvimento de estratégias e conhecimentos que assegurem o aumento das competências competitivas da organização (Zwick, 2005).

Assim sendo, para Neves (2003), a formação profissional é um processo intencional, estruturado e delineado de modo sistemático, permitindo a propagação de conhecimentos, normas e técnicas como recurso de transformar hábitos e condutas em situação de trabalho, possibilitando assim, um aumento de desempenho e adaptação a novas circunstâncias aos trabalhadores. Pois, o intuito da formação profissional é gerar uma mudança contínua das ações, competências e condutas para o desempenho profissional no mercado de trabalho daqueles que a frequentam (Velada, 2007).

Dessa forma, as organizações podem, através de formação e requalificação, desenvolver e aprimorar as capacidades e habilidades dos seus colaboradores. Há por seu turno indícios de que, o investimento na formação e requalificação dos colaboradores beneficia futuros para a organização e por este motivo, os recursos afetos à formação profissional devem ser vistos como um investimento (Bartel, 1994).

Para Melo (2006) e Velada (2007) a formação profissional tem um papel essencial, pois permite aos indivíduos a aquisição de instrumentos significativos para o bom desempenho organizacional, mas também a capacidade de se ajustarem às mudanças e restrições organizacionais. Além disso, a formação profissional, entendida como um investimento, tem um duplo objetivo, que é contribuir e proporcionar o desenvolvimento tanto pessoal como profissional com o intuito de aumentar a eficácia das organizações.

Segundo Meignant (1999), a formação profissional tem um papel predominante na empregabilidade da população pois, este vê a empregabilidade como a capacidade e a predisposição que um indivíduo tem para permanecer dinâmico na organização onde trabalha e apto para o mercado de trabalho. Bhatti e Kaur (2010), compreendem a formação como sendo um instrumento que melhora a capacidade de resposta e a eficácia dos trabalhadores, pois, esta é uma das estratégias organizacionais que aumenta a

produtividade dos trabalhadores e auxilia-os na adaptação das alterações no mercado de trabalho.

Sucintamente, a formação profissional é um dos aspetos mais importantes da gestão de recursos humanos, e neste sentido, deve ser inculcada na cultura organizacional (Cabrera, 2006; Cunha *et al.*, 2010), não devendo ser tida apenas como uma prática organizacional, mas como uma filosofia organizacional (Cunha *et al.*, 2010). Para que uma organização possa seguir e lidar com as exigências e transformações do ambiente em que se encontra inserida deve investir em formação profissional, com o objetivo de permitir aos seus colaboradores o desenvolvimento de capacidades e aptidões de modo que estes consigam efetivar as suas funções de maneira mais eficaz e eficiente (Cabrera, 2006; Cunha *et al.*, 2010).

2.1.1. Tipologias de formação profissional

Segundo o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) existem diversas tipologias de formação profissional das quais: a formação inicial, a formação contínua e a formação dupla certificação. Assim sendo, a formação inicial é a formação que objetiva a aquisição de conhecimentos, capacidades e competências fundamentais para principiar o desempenho qualificado de várias atividades profissionais. A formação contínua, é aquela que se efetua a seguir à saída do sistema de ensino ou depois do ingresso no mercado de trabalho, destinando-se a intensificar competências relacionais e profissionais, objetivando o desempenho de uma ou várias atividades profissionais, o reforço da empregabilidade e uma melhor adaptação às alterações tecnológicas e organizacionais (DGERT, acedido em janeiro de 2025).

De acordo com o Código do trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), cada trabalhador, em cada ano, tem o direito de no mínimo quarenta horas de formação contínua ou, quando contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas equivalente ao tempo de contrato nesse mesmo ano, devendo assim o empregador: proporcionar o progresso e a adaptação da qualificação do trabalhador, atendendo a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a competitividade e a produtividade da organização; garantir a cada trabalhador o direito individual à formação, mediante um número mínimo anual de horas de formação, por intermédio de ações produzidas na organização ou a permissão de tempo para presença de formação por decisão do trabalhador; planear a formação na organização, delineando planos de formação anuais ou plurianuais e, no que concerne a estes, garantir o direito de

conhecimento e consulta dos seus representantes como dos trabalhadores; e identificar e prestigiar a qualificação obtida pelo trabalhador. Por último, a formação de dupla certificação, é a formação inicial ou contínua anexada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), elaborada por uma entidade formadora certificada ou então, por algum estabelecimento de ensino ou formação identificado pelos ministérios competentes e que outorga uma certificação profissional ou certificação escolar (DGERT, acedido em janeiro de 2025).

2.1.2. A formação geral e a formação específica

A formação profissional é um tema que tem sido discutido por diversos autores, de diferentes áreas, embora, por vezes, com perspetivas divergentes. Sendo a formação um pré-requisito para a industrialização (Rosenstein-Rodan, 1943), no século XX, diversos estudos salientavam os obstáculos e necessidades sentidas numa economia de mercado em alcançar o nível ótimo de formação dos trabalhadores. O tipo e a quantidade de formação variam de organização para organização, consoante as necessidades formativas identificadas nas mesmas. Contudo, as empresas não tinham estímulo para investir na formação dos seus trabalhadores, uma vez que estes poderiam a vir abandonar os seus empregos, com a intenção de ir trabalhar para outras entidades, que valorizassem essas qualificações (Pigou, 1912).

Contudo, Becker (1964) refere que existe uma diferenciação entre a formação geral e a formação específica. Segundo o autor, os trabalhadores sentem-se motivados ao melhorar as suas capacidades gerais, uma vez que, em contextos de mercados de trabalho competitivos, são os únicos beneficiários tanto do desenvolvimento como aperfeiçoamento da sua produtividade, visto que podem efetivar este investimento de maneira fácil. Em contrapartida, Pischke (2000), refere que existe uma falha no fundamento de Becker (1964), uma vez que as organizações investem em formação, afirmando que existem circunstâncias em que as organizações não só realizam formação geral, como também sustentam os custos da mesma.

Assim sendo, para Becker (1964), a formação geral é aquela que aumenta a produtividade do trabalhador tanto na organização empregadora como em outras organizações. Contudo, para que esta formação seja encarada como geral, tanto os formandos como os formadores desta, têm de ter em conta que os conhecimentos disseminados sejam transmitidos para outras entidades empregadoras como um requisito imprescindível (Loewenstein e Spletzer, 1999). Já a formação específica, aumenta a

produtividade do trabalhador somente na organização para a qual ou onde esta foi-lhe planeada (Becker, 1964).

Para Acemoglu e Pischke (1999), a formação específica é aquela que somente pode ser posta em prática numa única entidade. Os autores referem que a maior parte das formações específicas são voltadas para uma dada indústria e não para uma empresa, tendo assim, que ser tida como formação geral e não como formação específica. No entanto, referem ainda que ambos os tipos de formação se complementam entre si. Brum (2007) refere que há organizações que, de modo indireto, investem em competências de carácter geral simultaneamente que constituem competências de carácter específico, fazendo com que quando haja um aumento das competências e do conhecimento geral.

Os indivíduos que dispõem de um nível mais elevado de educação e demonstram melhores notas escolares, assim como, os trabalhadores com cargos hierárquicos superiores e com competências mais elevadas na entidade, são aqueles que recebem formação mais facilmente. Neste sentido, a formação pode acentuar as diferenças entre trabalhadores com menores habilidades e trabalhadores com elevadas competências, em vez de as suprimir (Blundell *et al.*, 1999).

Para promover o nível pretendido de formação no contexto organizacional, importa haver intervenção governamental principalmente por meio de subsídios, para colmatar a falha de mercado decorrente do facto de as empresas serem mais relutantes em financiar formação geral. A formação geral estimula a produtividade de um trabalhador, não apenas na organização que lhe concebeu a referente formação como noutras organizações, proporcionando assim, diversas ofertas de trabalho exteriores à sua atual entidade empregadora, com salários mais atrativos. Dessa forma, se a organização que regeu a formação, quiser preservar o seu trabalhador, impedindo assim o *poaching problem*, terá de equiparar as ofertas salariais com as da concorrência. Segundo Becker (1964), a maior parte das organizações não estão determinadas em levar com os custos da formação geral, custos estes, suportados pelo próprio trabalhador, por meio da receção, pelos mesmos, de um salário menor à sua produtividade. Por outro lado, na formação específica, a produtividade do trabalhador aumenta somente na organização onde ou para a qual esta foi concedida, e a organização está propensa a segurar os encargos deste género de formação, em parte ou na sua totalidade.

2.1.3. Avaliação na formação

A avaliação da formação pode ser estipulada como o processo sistemático que recolhe e averigua os dados obtidos por meio de ações de formação que foram efetuadas (Fernandes, 2021), é uma reflexão crítica sobre todas as ocorrências e fatores que atuam na formação com a intenção de precisar quais podem ser ou foram os resultados da mesma. Trata-se de um processo complexo que conjectura a precisão de recolher informação de diversas circunstâncias considerando a melhoria da formação. A eficácia e a eficiência são os dois princípios da formação profissional que implicam um processo contínuo de avaliação.

A análise de todos os elementos que estão implícitos na avaliação da formação, serve para averiguar a eficácia da formação, ou seja, certificar-se se uma dada ação de formação se adequa àquilo que é objetivado e estabelecido. Adicionalmente, com essa avaliação também é exequível perceber quais são os benefícios que resultam da execução dessa formação, tanto para os formandos como para a própria organização (Fernandes, 2021).

Segundo Sessa e London (2006), a aprendizagem da formação deve ser empregue diariamente na função do colaborador, pois a prática frequente é fundamental para preservar as aptidões e assegurar o bom desempenho dos funcionários. Para Mohanty *et al.* (2019), a avaliação da formação é essencial para se auferir elementos sobre o resultado, a eficácia e a eficiência dos programas de formação, como também avaliar a qualidade e utilidade da mesma. Os mesmos exibiram na sua análise um modelo de avaliação da formação, originado por Donald Kirkpatrick na década de 50 do século XX onde o intuito da mesma é classificar os resultados da formação, segmentado em quatro níveis díspares, dos quais: reações, aprendizagem, comportamento e resultados.

O modelo de Donald Kirkpatrick também foi abordado pelos autores Leach e Liu (2003), onde concordaram que este método se mantém o mais adequado, mesmo havendo outros métodos conhecidos para analisar a eficácia e eficiência da formação, pois apresenta uma avaliação dos programas de avaliação com um tratamento prático e sintetizado. Atendendo a esta mesma teoria segmentada em quatro níveis diferentes, as reações estão relacionadas com a satisfação dos colaboradores quanto à formação; a aprendizagem está essencialmente associada com a obtenção de conhecimentos, competências e mudança de condutas; o comportamento demonstra a melhoria da conduta na sua função e também na organização; e por fim, depois da formação, os resultados estão interligados com os resultados adquiridos pelos formadores e alcançados pela organização (Mohanty *et al.*, 2019).

2.2. Empregabilidade

A empregabilidade, por se tratar de um conceito associado a diversos contextos, particularmente, o económico, o cultural e o social, torna-se complexo encontrar uma definição geral para o mesmo (Thijssen *et al.*, 2008). A origem do conceito tem início no século XX, para diferenciar a população não empregável da população empregável (Almeida, 2007). Foi essencialmente na década de 50 desse século que o interesse pela empregabilidade surgiu, mas só partir da década de 90 é que esta começou a ser explorada empiricamente (Cuyper *et al.*, 2008).

De acordo com Savickas (2005) e Bakker (2012), a industrialização levou a uma alteração do conceito do trabalho para emprego e dos grupos de empregos para profissões, originando assim, a precisão de mão de obra, que por seu turno levou à origem dos pagamentos salariais, pelo que proporcionou aos indivíduos a obtenção de bens que necessitavam. Para Fugate (2006), a análise sobre a empregabilidade focaliza-se numa política que reconhecia os indivíduos empregáveis como estando aptos para fortalecer competências e aptidões necessárias para o seu desempenho profissional, ou capacitados de adaptarem as suas experiências e habilidades já apreendidas para um conjunto já estipulado de requisitos profissionais.

Ao analisar a evolução do conceito de empregabilidade Gazier (1990) refere perspectivas diferenciadas, que foram aplicadas posteriormente por McQuaid e Lindsay (2005), sendo, contudo, que os princípios mais considerados no contexto atual são a empregabilidade de iniciativa e a empregabilidade interativa. Assim sendo, o conceito de empregabilidade de iniciativa teve origem na década de 80 do século XX nos Estados Unidos da América, onde os trabalhadores manifestavam um comportamento de flexibilidade e ajustamento num mercado de trabalho assinalado pela instabilidade (Gazier, 1990). Por outro lado, tendo a mesma origem, o conceito de empregabilidade interativa, consiste na habilidade que um indivíduo possui para auferir um emprego que o satisfaça, atendendo a interação entre atributos intrínsecos e o mercado de trabalho (Gazier, 1990).

Com base na ideia de empregabilidade como interação entre mercado de trabalho e indivíduos, McQuaid e Lindsay (2005), sugerem uma outra abordagem de empregabilidade individual que assume três perspectivas: fatores individuais, circunstâncias pessoais, e fatores externos. De acordo com os autores, os fatores individuais estão relacionados com as competências sociais e comportamentais de

resolução de problemas, habilitações acadêmicas e profissionais, e adaptação a novas situações. As circunstâncias pessoais dizem respeito ao contexto familiar, à cultura de trabalho e ao alcance de recursos disponíveis. Por último, os fatores externos estão relacionados com as particularidades do mercado de trabalho, assim como com as políticas de gestão de recursos humanos por parte das entidades empregadoras.

O conceito de empregabilidade assente na abordagem interativa, arroga uma importante característica pela oportunidade de aprofundar a conduta em contextos de trabalho na promoção da empregabilidade dos indivíduos (Gazier, 1990). Nesse sentido, a conceção da empregabilidade passou a ser também uma incumbência das organizações, convertendo-se numa verídica política social das empresas (Almeida, 2007).

No domínio da gestão de recursos humanos advêm diversos conceitos teóricos que notabilizam a função da formação como alicerce ao desenvolvimento competitivo das empresas. Segundo Truss *et al.* (1997), o modelo *soft* da escola de Harvard, concede à formação um papel essencial entre as políticas de gestão de recursos humanos, tendo como propósito desenvolver as competências e habilidades dos trabalhadores, e ainda o empenho com a vida organizacional, estimulando a motivação, a comunicação e a liderança (Almeida e Alves, 2011). Se qualificarmos a formação multidimensional, empregando a empregabilidade individual e a empregabilidade interativa de Gazier (1990), e debatida por Alves e por Almeida (2011), a formação por si só, não é suficiente para garantir o acesso ao emprego. No entanto, outros referem que, como resultado do ininterrupto progresso tecnológico, torna-se imprescindível a formação contínua nas empresas que assegure a empregabilidade dos seus trabalhadores, de modo a propiciar a aquisição de novos conhecimentos e competências, auxiliando no desempenho do indivíduo no mercado de trabalho, mas também na sua empregabilidade (Cunha, *et al.*, 2010).

Nishii, Lepak & Schneider (2008), referem que o investimento em ações de formação nas organizações, deve ser feito baseando-se nas necessidades, expectativas e motivações dos trabalhadores, visto que, só desta forma o investimento em formação trará efeitos positivos para as organizações e, conseqüentemente, na empregabilidade. Assim sendo, as políticas de formação devem atender às necessidades de curto e longo prazo das empresas, de modo a possibilitar a sua competitividade, e simultaneamente cooperar para fortificar a empregabilidade dos trabalhadores (Almeida *et al.*, 2008).

Nesta linha de raciocínio, indivíduos que não tenham adquirido qualquer tipo de atualização de competências, no prazo médio de cinco a dez anos, estão mais propícios a

se fixarem numa única forma de trabalho. Por conseguinte, tornam-se mais vulneráveis no mercado de trabalho, sobretudo quando se observa uma alteração organizacional, dado que reduz a capacidade de se ajustarem às novas conjunturas geradas pela mudança organizacional (Bimrose *et al.*, 2011). De acordo com Maree (2010), para evitar esta situação, os trabalhadores devem-se incluir numa aprendizagem ao longo da vida, por meio de formação contínua, para desta forma alcançarem as competências precisas para se ajustarem às mudanças que acontecem no contexto organizacional.

Considerando o valor da empregabilidade no âmbito do mercado de trabalho, torna-se oportuno compreender de que maneira esta pode ser melhorada. Neste sentido, Smith (2010), distingue três formas que podem auxiliar para a melhoria da empregabilidade em contextos de emprego: o trabalho sobre a identidade, a formação e a conceção de redes de parceiros, e o trabalho não renumerado ou com renumeração mínima. Atendendo a estas situações, os indivíduos cada vez mais procuram autodesenvolverem-se de modo a atingirem um bom desempenho no local de trabalho, como também gerar oportunidades de trabalho futuras, ou seja, trabalhar no desenvolvimento do seu capital humano, alicerçado em redes que prestam auxílio a nível de conhecimentos tecnológicos e sobre a conjuntura do mercado de trabalho.

Segundo Smith (2010), o mercado de trabalho é constantemente tipificado pela instabilidade das relações contratuais, obtenção de novas aptidões e habilidades profissionais e a sua incessante atualização, o envolvimento em ações de formação que concebe um fator relevante para a valorização profissional e para a empregabilidade, assegurando a capacidade de prosseguimento do mercado de trabalho. Atendendo a este ponto de vista, o conceito de aprendizagem no decurso do tempo aparece fortemente correlacionado ao conceito de empregabilidade, dado que é tida como uma estratégia eficiente e eficaz de atualização incessante das competências dos trabalhadores necessárias à participação ativa na vida profissional (Cresson, 1996).

Nas últimas décadas, as observações efetuadas, têm-se focalizado nos resultados alcançados pela empregabilidade no que concerne à sua interpretação e aceção no mercado de trabalho e na produtividade organizacional. Exemplo disso, Cuyper *et al.* (2008), observaram a relação entre a empregabilidade e o bem-estar, e a valorização da empregabilidade em circunstâncias de insegurança no trabalho. Os resultados desta análise revelam a relação entre a empregabilidade e o bem-estar, como também, a relação positiva entre a satisfação com a vida e o emprego. Desta forma, manifesta-se o valor da

empregabilidade para a satisfação profissional, uma vez que esta caracteriza uma forma de preservar o seu trabalho (Cuyper *et al.*, 2008).

Chambel *et al.* (2011), também manifestaram que a empregabilidade está associada ao bem-estar dos trabalhadores, visto que os indivíduos consideram a empregabilidade como uma ferramenta de orientar a sua própria ocupação profissional, o que por conseguinte, causa sentimentos de satisfação e bem-estar. Ao propiciarem a empregabilidade dos trabalhadores, as empresas colaboram desta forma, para a redução da incerteza dos trabalhadores em procurar um novo emprego, conseguindo assim, que estes se mantenham comprometidos com a entidade empregadora. Para Velada (2007), quando um indivíduo detém níveis altos de empregabilidade, demonstra que está seguro das suas habilidades e competências, com conceções de carreira, levando a evidenciar níveis de produtividade maiores, tornando-se isto um fator da satisfação profissional.

Nas sociedades contemporâneas, a escassez de práticas de formação no contexto organizacional, faz com que os indivíduos tenham a sua empregabilidade reduzida (Cardoso *et al.*, 2014). Segundo a OCDE (2011), para se evitar essa conjuntura, a formação deve ser entendida como um investimento, mais do que um custo, dado que é um investimento tanto a nível organizacional como a nível individual. Daí ser importante a análise da variável formação como integrante da empregabilidade para o entendimento da sua relação com o fomento da formação.

Uma ferramenta primordial na política dos mercados de trabalho em diversos países é a formação de trabalhadores. De forma a fundamentar os custos oriundos desses programas de formação, torna-se inequívoco a precisão de uma avaliação empírica sobre a eficácia e eficiência dos mesmos, em díspares domínios, como na empregabilidade dos integrantes desses programas de formação, nos salários dos trabalhadores e nos próprios ganhos das entidades empregadoras (Hujer *et al.*, 1996).

Atendendo à revisão bibliográfica, os programas de formação têm um impacto na empregabilidade dos indivíduos. Por exemplo, Richardson e Van Den Berg (2002) analisaram, o impacto de um programa de formação profissional para adultos em situação de desemprego para uma situação de emprego na Suécia entre o período de 1993 a 2000. Os autores demonstraram que depois da participação no programa de formação, a taxa de transição, de uma situação de desemprego para uma situação de emprego, aumentou significativamente para os participantes do programa comparativamente com os não participantes, nomeadamente nas primeiras semanas decorrentes à realização do programa de formação.

Numa análise para os Estados Unidos da América, Card e Sullivan (1988), dedicaram-se ao impacto que os programas de formação subsidiados têm na empregabilidade dos indivíduos. Os autores concluíram que a formação tem resultados positivos na empregabilidade dos mesmos, verificando a existência de uma maior possibilidade de estes mudarem de uma situação de desemprego para uma situação de emprego e ainda uma maior possibilidade de permanecerem empregados. Fitzenberger e Prey (1995), ao fazerem um estudo para a Alemanha Oriental com dados relativos ao período de 1990 a 1992, concluíram que os indivíduos participantes em formações planeadas e promovidas pelas entidades empregadoras, têm perspectivas futuras de empregabilidade superiores.

Numa investigação para os Países Baixos, Ridder (1986), averiguou um conjunto de programas de formação, tanto de recrutamento como de emprego, com o objetivo de perceber qual o impacto dos mesmos na empregabilidade imediata dos participantes desses programas, e concluiu que os mesmos levam a que haja um aumento da durabilidade da situação de desemprego dos participantes. Por outro lado, Ham e LaLonde (1996), baseando-se nos dados de uma análise, entre o período de 1975 e 1979, efetuada pelo National Support Work (NSW), chegaram à conclusão que a formação de indivíduos expande a durabilidade da situação de emprego dos mesmos, na medida em que a formação os auxilia a preservarem-se numa situação de emprego. Contudo, os autores, dado que esta não ocasionou alguma alteração no ritmo de saída de indivíduos em situação de desemprego, não depararam qualquer consequência relativamente à durabilidade de uma situação de desemprego.

Recorrendo aos dados de 1984 e 1994 do German Socio-Economic Panel (GSOEP), num estudo para a Alemanha Ocidental, que objetivava especificar o impacto da formação na durabilidade do desemprego, Hujer *et al.* (1997), observaram que a formação tem um impacto positivo e relevante no ritmo de transição de indivíduos face a uma situação de desemprego para uma situação de emprego. Por sua vez, na Alemanha Oriental, Hujer *et al.* (2004), analisaram os efeitos dos programas de formação na duração de uma situação de desemprego, com base nos dados do Federal Employment Office (FEO), com base em dois modelos de estimação. Estes dois modelos consistem: no modelo básico e no modelo alongado. No modelo básico, o tratamento dos resultados do programa de formação é moldado como sendo não variável ao tempo. Já, no modelo alongado a averiguação é díspar conforme a durabilidade da formação, ou seja, de médio ou de longo-prazo, correspondendo a períodos de três meses, seis meses e de doze meses. Assim sendo, os autores, finalizaram que por meio do modelo básico, os programas de

formação têm um resultado negativo, uma vez que aumentam a durabilidade da situação de desemprego, atendendo à taxa de transição dos indivíduos em situação de desemprego para uma situação de emprego. No modelo alongado, o impacto dos programas de formação na empregabilidade dos indivíduos, quando os programas de formação são de curto-prazo os resultados são insignificantes e quando são de médio e longo-prazo os resultados são negativos na empregabilidade dos participantes. Portanto, os autores chegam à conclusão de que os programas de formação na Alemanha Oriental não são eficazes nem eficientes no combate ao problema do desemprego.

Numa análise para os Estados Unidos da América, Gritz (1993), analisou o impacto dos programas de formação, privados e patrocinados pelo governo, na durabilidade e frequência de circunstâncias de emprego de indivíduos. O autor, no que diz respeito aos programas de formação privados, alcançou resultados que manifestaram que indivíduos do sexo feminino beneficiam com esses programas, visto que existe um incremento na durabilidade da sua empregabilidade e sincronicamente, aferiram uma diminuição na durabilidade de circunstâncias de desemprego. Por outro lado, no que concerne ao sexo masculino, os resultados são menos precisos, uma vez que se verificou que os homens têm um aumento da durabilidade tanto para circunstâncias de desemprego como para circunstâncias de emprego. Relativamente aos programas patrocinados pelo governo, o autor verificou resultados negativos, na empregabilidade de ambos os sexos.

2.3. Produtividade

A transformação da economia provocada por fenómenos como a globalização e a desregulação dos mercados alterou tanto a procura dos investidores como dos consumidores, fazendo assim com que a concorrência de produtos e mercados aumentasse (Becker, 1964). Dessa forma, as empresas, cada vez mais, têm vindo a investir vigorosamente em atividades de formação (Caetano & Vala, 2007). Contudo a escolha de investir ou não na formação afeta a economia, uma vez que, se porventura todas as empresas de determinada atividade optarem por não o efetivar, as consequências refletem-se em toda a economia nomeadamente ao nível da produtividade (Glance *et al.*, 1997).

De acordo com a literatura possível encontrar os conceitos de formação e produtividade, abordados sincronicamente (Black & Lynch, 1996 e Barrett & O'Connell,

1999), observa-se usualmente uma correlação positiva entre estas duas variáveis (Dearden *et al.*, 2005). Uma vez que a formação tem um impacto positivo no desempenho dos trabalhadores, o propósito primordial de uma entidade empregadora que concede formação aos seus trabalhadores é de aumentar a produtividade dos mesmos (Bartel, 1995).

A formação é um dos métodos mais eficientes e eficazes para aprimorar a produtividade dos indivíduos e a comunicação dos objetivos pretendidos pela organização (Arthur, *et al.* 2003). Tendo em conta a perspectiva de Becker (1962), a formação geral, proporciona de modo igual, um aumento de produtividade tanto numa organização como nas outras. Por outro lado, a formação específica, aumenta a produtividade somente numa determinada entidade.

Os trabalhadores, ou seja os colaboradores, são, cada vez mais, tidos como elementos essenciais de uma organização, visto que é com base nas suas competências, habilidades e conhecimentos – ou seja, no seu capital humano - que a organização visa obter determinados níveis de produtividade. Todavia, para melhorar a produtividade, é necessário que as organizações mantenham os seus trabalhadores empenhados naquelas que são as suas funções, relevando aqui a importância dos incentivos existentes, assim como formados e atualizados em termos de competências. Colombo e Stanca (2008) evidenciaram que o aumento da participação de trabalhadores em formações, traduz-se num aumento da produtividade das entidades empregadoras, nomeadamente em cerca de 0,07%, sendo que e atendendo à categoria profissional, a formação tem um impacto maior nos trabalhadores de colarinho azul do que nos de colarinho branco.

Fazendo uma análise entre 1995 e 1999, de mil e quinhentas empresas portuguesas do setor fabril, Almeida e Carneiro (2006), demonstraram que um aumento de dez horas de formação por ano por trabalhador faz com que haja um acréscimo de produtividade na ordem dos 0,6%. Ballot *et al.* (2006) averiguaram uma amostra de empresas francesas e suecas nos anos de 1987 a 1993 e concluíram que a formação não tem um efeito significativo nas empresas suecas, mas que nas empresas francesas existe um resultado positivo na produtividade. Num estudo efetuado para a Alemanha, Zwick (2006) confirmou que aumentando a intensidade de formação resulta no aumento da produtividade dos trabalhadores, sendo que um aumento em um ponto percentual na intensidade de formação gerou um aumento cerca 0,76% de produtividade no período de 1998 a 2001.

Segundo Lazear (2000), os incentivos aplicados pela organização, fazem com que os trabalhadores sejam renumerados em função da sua produtividade, e como resultado aumentem também a produtividade da organização a que se encontram inseridos. O autor atesta que a decisão do método compensatório, em equilíbrio, é o método elegido pelas organizações, pois tem resultados significativos no que diz respeito aos custos e benefícios dos díspares planos de incentivos. Dessa forma, o modo de pagamento do salário de cada trabalhador é feito considerando a conduta do trabalhador face aos incentivos concedidos que influem essa produtividade, pois o salário recebido por cada um deles depende fundamentalmente da sua produtividade.

Atualmente, as organizações tendem a arriscar mais num sistema de gestão por objetivos, que passam pela hierarquização dos objetivos organizacionais e individuais, a tomada de decisão de forma participada, período temporal preciso e avaliação de desempenho, onde os gestores de topo determinam juntamente com todos os trabalhadores, um conjunto de objetivos a serem alcançados pela organização num estipulado período. Este sistema alega que os trabalhadores melhoram o seu desempenho e a sua implementação vem seguida de diferentes vantagens como, o aumento de empenho, lealdade, e motivação dos trabalhadores, assim como a liderança eficiente e eficaz e a clareza dos objetivos, relacionando o desempenho à avaliação gerando dessa forma, um sistema que valoriza os trabalhadores levando-os a obterem melhores níveis de produtividade.

Para alcançar de forma mais eficiente os seus objetivos, as organizações procuram cada vez mais, aplicar-se no trabalho em equipa juntando as qualidades de todos os constituintes, conquistando melhores resultados. Depois do processo de recrutamento de indivíduos é necessário a sua inclusão na organização, como também, nas suas funções, em que serão subordinadas a avaliações conforme o seu desempenho. Além de todos estes processos, as organizações precisam de preservar os seus recursos humanos, isto é, têm a necessidade contínua de estar em desenvolvimento dos processos introdutórios de modo a assegurar os seus trabalhadores mais produtivos e satisfeitos (Chiavenato, 2008). Apesar destas novas abordagens ao incremento da produtividade, a teoria do capital humano, iniciada por Becker (1964), continua a revelar-se nos estudos empíricos como um elemento importante da análise dos determinantes da produtividade dos trabalhadores.

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1. Breve descrição do problema a analisar

Este ponto pretende analisar a perceção da população sobre o efeito da formação profissional no emprego e na produtividade. O instrumento de recolha de dados foi um inquérito, onde, além da caracterização sociodemográfica dos inquiridos, foram elaboradas um conjunto de questões, das quais seis foram formuladas com base numa escala do tipo Likert de cinco pontos, para aferir o grau de importância e o grau de concordância dos inquiridos face a diferentes afirmações.

3.2. Os dados

Os dados a utilizar foram obtidos através de um inquérito realizado através do *google forms*, entre abril e maio de 2025, cujo questionário foi submetido e aprovado pela Comissão de Ética da Universidade dos Açores. O questionário foi dividido em três partes, sendo que a primeira parte pretendeu recolher um conjunto de dados sociodemográficos do inquirido. A segunda parte, pretendeu caracterizar o inquirido do ponto de vista da sua participação em ações de formação profissional. Finalmente, na terceira teve como objetivo averiguar a perceção dos inquiridos sobre o impacto da formação profissional no emprego e na produtividade. Da aplicação do inquérito resultaram 105 questionários válidos e referentes às ilhas de São Miguel e Santa Maria. No que respeita à caracterização sociodemográfica dos participantes as informações recolhidas incidem ainda sobre variáveis como o sexo, a residência, a situação profissional e as habilitações académicas. Dos inquéritos recebidos e válidos 58% correspondem a respondentes do sexo feminino e 42% a respondentes do sexo masculino. Na análise descritiva dos dados que se segue distingue-se entre respondentes do sexo masculino e do sexo feminino.

Da análise descritiva dos dados incluída na Tabela 1 verifica-se que 58% dos respondentes são do sexo feminino, que a maioria das participantes reside na ilha de São Miguel (85,7%), e que 14,3% são residentes na ilha de Santa Maria. No que concerne à situação profissional, a maioria encontra-se empregada por conta de outrem (81,0%), 11,4% são estudantes, 3,8% são empregados por conta própria, 1,9% encontram-se em situação de desemprego e 2% estão reformados ou noutra situação não referida anteriormente. No que diz respeito às habilitações académicas, observa-se que 4,8% não

concluíram o ensino básico, 12,4% possuem o ensino básico, 41,9% concluíram o ensino secundário, 26,7% têm o grau de licenciado e 14,3% possuem o mestrado.

No que se refere à formação profissional, 78,1% dos inquiridos afirmaram ter frequentado ações de formação. Relativamente ao local onde as mesmas decorreram, 50% indicaram no local de trabalho, 9,8% referiram ter frequentado formação fora do local de trabalho e 40,2% em ambos os contextos. Quanto ao tempo decorrido desde a última formação, 37,3% das respondentes frequentaram formação há menos de um ano, 38,6% indicou um intervalo entre um e quatro anos e 24,1% reportaram que a última ação ocorreu há cinco ou mais anos.

Tabela 1. Caracterização da amostra

Caracterização Sociodemográfica:	
Sexo=feminino	58,1%
Residente em São Miguel	85,7%
Residente em Santa Maria	14,3%
Estudante	11,4%
Empregado por conta de outrem	81,0%
Empregado por conta própria	3,8%
Desempregado	1,9%
Reformado/outro	2,0%
< Ensino básico	4,8%
Ensino básico	12,4%
Ensino secundário	41,9%
Licenciatura	26,7%
Mestrado	14,3%
Frequência de ações de formação profissional:	
Sim	78,1%
Não	21,9%
Se Sim, local das ações de formação:	
No local de trabalho	50,0%
Fora do local de trabalho	9,8%
Ambos os locais	40,2%
Se Sim, tempo decorrido desde a última formação:	
Menos de 1 ano	37,3%
Entre 1 e 4 anos	38,6%
5 ou mais anos	24,1%

Relativamente à perceção sobre o impacto da formação profissional na produtividade, avaliado numa escala ordinal pouco importante a muito importante, 61,9% dos participantes consideram-na muito importante para a melhoria da produtividade, 30,5% importante e 7,6% razoavelmente importante. Quando a formação ocorre fora do local de

trabalho, 37,1% consideram-na muito importante, 53,3% importante e 7,6% razoavelmente importante e 1,9% pouco importante. Já a formação obtida no local de trabalho foi classificada como muito importante por 71,4%, importante por 26,7%, com 1,9% a considerarem-na razoavelmente importante (Tabela 2) para o aumento da produtividade.

Tabela 2. Percepção sobre o impacto da formação profissional na produtividade

A formação profissional para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:	
Razoavelmente importante	7,6%
Importante	30,5%
Muito importante	61,9%
A formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:	
Pouco importante	1,9%
Razoavelmente importante	7,6%
Importante	53,3%
Muito importante	37,1%
A formação profissional recebida no local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:	
Razoavelmente importante	1,9%
Importante	26,7%
Muito importante	71,4%

Finalmente, o que concerne ao impacto da formação profissional no que respeita ao emprego, avaliado numa escala ordinal de discordo totalmente a concordo totalmente, 32,4% dos inquiridos concorda totalmente com a noção de que a mesma aumenta as possibilidades de progressão na carreira por parte dos trabalhadores, 41,9% concorda, 23,8% não concorda nem discorda e 2% discorda ou discorda totalmente. No que respeita à ideia de que a formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado 64,8% dos inquiridos concorda ou concorda totalmente, 21,9% não concorda nem discorda e 13,3% discorda ou discorda totalmente. Finalmente, 76,2% dos inquiridos concorda ou concorda totalmente com a ideia de que a formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego (Tabela 3).

Tabela 3. Percepção sobre o impacto da formação profissional no emprego

A formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores	
Discordo totalmente	1,0%
Discordo	1,0%
Não concordo nem discordo	23,8%
Concordo	41,9%
Concordo totalmente	32,4%
A formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado	
Discordo totalmente	1,9%
Discordo	11,4%
Não concordo nem discordo	21,9%
Concordo	52,4%
Concordo totalmente	12,4%
A formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego	
Não concordo nem discordo	21,0%
Discordo	2,9%
Concordo	58,1%
Concordo totalmente	18,1%

3.3. Análise de regressão

3.3.1. A escolha do modelo econométrico

A análise de regressão pretende averiguar os determinantes das respostas por parte dos inquiridos relativamente às seguintes questões no inquérito relativamente à sua percepção, ou opinião, sobre o efeito da formação profissional na produtividade (Q3.1. a Q3.3.) e no emprego (Q3.4. a Q3.6.).

As questões sobre o impacto na produtividade foram as que se seguem:

Q3.1. Considera que a formação profissional para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:

Q3.2. Considera que a formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:

Q3.3. Considera que a formação profissional recebida no local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:

As alternativas de resposta por parte dos inquiridos para cada uma destas questões eram apresentadas numa escala ordinal do tipo: muito importante, importante, razoavelmente importante, pouco importante e sem importância.

As questões sobre o impacto da formação profissional no emprego foram as que seguintes:

Q3.4. A formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores?

Q3.5. A formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado?

Q3.6. A formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego?

Neste caso, as alternativas de resposta por parte dos inquiridos para cada uma das questões eram apresentadas numa escala ordinal do tipo: concordo totalmente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo totalmente.

Tabela 4. Alternativas que foram e alternativas que não foram escolhidas pelos inquiridos

	Muito importante	Importante	Razoavelmente importante	Pouco importante	Sem importância
Q3.1.	X	X	X	-	-
Q3.2.	X	X	X	X	-
Q3.3.	X	X	X	-	-
	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Q3.4.	X	X	X	X	X
Q3.5.	X	X	X	X	X
Q3.6.	X	X	X	X	-

X: alternativa escolhida -: alternativa não escolhida.

Note-se, no entanto, que nem todas as alternativas de escolha obtiveram uma escolha por parte dos inquiridos (Tabela 4). Atendendo à natureza ordinal da variável dependente – ou seja a opinião -, a análise requer a utilização de uma metodologia adequada. Neste caso concreto, recorre-se ao modelo *probit* ordenado, desenvolvido por McKelvey e Zavoina (1975). Assim sendo, considere-se que a propensão para o indivíduo i , responder de uma determinada forma, é determinado através do processo que se segue:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N \quad (1)$$

Onde:

y_i^* - variável latente (não observada)

α - vetor de parâmetros a estimar

x_i - vetor de variáveis explicativas

ε_i - componente aleatória iid $N(0,1)$

O que é observado nos dados do inquirido não é a variável latente mas um indicador y_i que representa o nível de avaliação (importância ou concordância, conforme o caso) atribuído pelo inquirido. Além disso, os níveis de avaliação seguem uma escala ordinal de L (mais baixo, como é, por exemplo, o caso de sem importância) a H (mais elevado, como é, por exemplo, o caso de muito importante) sendo que:

$$y_i = j \quad \text{se} \quad \mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j \quad j = L, \dots, H \quad (2)$$

Os limites μ são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal padrão em segmentos, sendo que, por definição, $\mu_{j-1} < \mu_j$. Estes limites são estimados, através do método de máxima verossimilhança, conjuntamente com o vetor α . A probabilidade de o individuo escolher cada uma das alternativas da escala de avaliação é dada por:

$$\begin{aligned} P(y_i = j) &= P(\mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j) = P(\mu_{j-1} - \alpha'x_i < \varepsilon_i \leq \mu_j - \alpha'x_i) \\ &= \Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i) \quad j = L, \dots, H \end{aligned} \quad (3)$$

Deste modo, o modelo pode ser estimado através do método de máxima verossimilhança sendo a função de verossimilhança logaritmizada dada por:

$$\begin{aligned} \text{Log}L &= \sum_{i=1}^N \sum_{j=L}^H z_{ij} \log\{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\} \\ &\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se} & i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se} & i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = L, \dots, H \end{aligned} \quad (4)$$

3.3.2. Resultados da estimação

Os resultados da estimação com vista a avaliar a percepção da importância da formação profissional na produtividade encontram-se apresentados nas Tabelas 5 a 7. Como se pode verificar pelos valores apresentados na Tabela 5, a probabilidade de considerar que a formação é muito importante para efeitos de melhoria da produtividade dos trabalhadores é mais elevada para aqueles que receberam formação profissional do que para os que afirmam não ter recebido formação. Variáveis como o sexo do inquirido, o nível de escolaridade, a ilha de residência e a situação perante o emprego não têm, a este nível, um poder explicativo no tipo de resposta. Além disso, nenhuma das variáveis exógenas, ou independentes, incluindo a participação ou não em ações de formação profissional, incluídas no modelo, explicam o tipo de resposta por parte dos inquiridos no que concerne à sua percepção sobre o grau de importância da formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade (Tabela 6). Finalmente, os trabalhadores com habilitações ao nível Mestrado e aqueles que participaram no passado em ações de formação profissional têm uma maior probabilidade de considerarem a formação profissional recebida no local de trabalho como muito importante para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores e uma menor probabilidade de a considerar somente como razoavelmente importante (Tabela 7).

Tabela 5. Percepção sobre o grau de importância da formação profissional para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.1.)

	Coefficiente	Erro Padrão	
	9		
Sexo feminino	0,2537	0,2610	
Ensino básico	0,1859	0,6256	
Ensino secundário	0,2950	0,5524	
Licenciatura	0,7137	0,5803	
Mestrado	0,9476	0,6386	
Residente em São Miguel	-0,1124	0,3681	
Trabalhador por conta de outrem	0,0954	0,4681	
Estudante	0,2109	0,6513	
Frequentou formação profissional	0,8169	0,3138	***
μ_1	-0,3456	0,8361	
μ_2	0,9391	0,8332	
Log-L	-81,631		
N	105		

*** Significativo a 1%

Tabela 6. Percepção sobre o grau de importância da formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.2.)

	Coeficiente	Erro Padrão
Sexo feminino	0,0101	0,2411
Ensino básico	0,1590	0,6168
Ensino secundário	-0,0037	0,5494
Licenciatura	0,4122	0,5660
Mestrado	0,8671	0,6090
Residente em São Miguel	-0,1388	0,3411
Trabalhador por conta de outrem	-0,1933	0,4573
Estudante	-0,2671	0,6026
Frequentou formação profissional	0,3818	0,2987
μ_1	-1,9803	0,8680
μ_2	-1,1569	0,8161
μ_3	0,6016	0,8075
Log-L	-97,407	
N	105	

Tabela 7. Percepção sobre o grau de importância da formação profissional recebida no local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores (Q3.3.)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Sexo feminino	0,3661	0,2860	
Ensino básico	0,3189	0,6952	
Ensino secundário	-0,0712	0,5984	
Licenciatura	0,8069	0,6420	
Mestrado	1,2676	0,7660	*
Residente em São Miguel	-0,5495	0,4561	
Trabalhador por conta de outrem	0,0864	0,5107	
Estudante	0,2855	0,6958	
Frequentou formação profissional	0,6327	0,3378	*
μ_1	-1,7220	0,9563	
μ_2	0,0589	0,9120	
Log-L	-59,313		
N	105		

* Significativo a 10%

Os resultados da estimação com vista a aferir a percepção sobre o impacto da formação profissional no emprego encontram-se nas Tabelas 8 a 10. Como se pode verificar pelos valores incluídos na Tabela 8, os detentores do grau de Mestre têm uma maior

probabilidade de concordar totalmente (ou, dito de outra forma, uma menor probabilidade de discordar totalmente) com a ideia de que a formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores. Variáveis como o sexo do inquirido, a residência, a escolaridade e a situação perante o emprego não têm um poder explicativo a este nível. No que respeita à ideia de que formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado (Tabela 9), as mulheres têm uma menor probabilidade, quando comparada com os homens de concordar totalmente (e, uma maior probabilidade de discordar totalmente). Os inquiridos residentes em Santa Maria, quando comparados com os residentes em São Miguel, e aqueles que já participaram em ações de formação profissional têm maior probabilidade de concordar totalmente com esta ideia e uma menor probabilidade de discordar totalmente. Finalmente, é mais provável que os inquiridos que participaram em ações de formação profissional concordem totalmente com a noção de que a mesma aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego. Ou seja, dito de forma alternativa, é mais provável que os que não participaram em ações de formação profissional, quando comparados com os que participaram, discordem totalmente (Tabela 10).

Tabela 8. Concordância sobre se a formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores (Q3.4.)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Sexo feminino	-0,1931	0,2328	
Ensino básico	0,6356	0,5916	
Ensino secundário	0,6168	0,5268	
Licenciatura	0,8703	0,5439	
Mestrado	1,2242	0,5802	**
Residente em São Miguel	-0,1235	0,3263	
Trabalhador por conta de outrem	-0,3089	0,4521	
Estudante	-0,7289	0,5967	
Frequentou formação profissional	0,2692	0,2877	
μ_1	-2,0925	0,8703	
μ_2	-1,8041	0,8220	
μ_3	-0,2860	0,7754	
μ_4	0,8905	0,7824	
Log-L	-116,810		
N	105		

** Significativo a 5%

Tabela 9. Concordância sobre se a formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado (Q3.5.)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Sexo feminino	-0,7727	0,2424	***
Ensino básico	-0,1376	0,5894	
Ensino secundário	-0,1201	0,5281	
Licenciatura	0,4694	0,5440	
Mestrado	0,6056	0,5766	
Residente em São Miguel	-0,9297	0,3437	***
Trabalhador por conta de outrem	-0,2398	0,4361	
Estudante	0,2912	0,5883	
Frequentou formação profissional	0,9142	0,2978	***
μ_1	-3,0352	0,8631	
μ_2	-1,9260	0,8035	
μ_3	-0,9856	0,7838	
μ_4	0,8104	0,7898	
Log-L	-116,852		
N	105		

*** Significativo a 1%

Tabela 10. Concordância sobre se a formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego (Q3.6.)

	Coeficiente	Erro Padrão	
Sexo feminino	-0,2571	0,2354	
Ensino básico	-0,2941	0,6004	
Ensino secundário	0,0035	0,5352	
Licenciatura	-0,0983	0,5496	
Mestrado	0,1367	0,5803	
Residente em São Miguel	-0,1409	0,3293	
Trabalhador por conta de outrem	-0,0173	0,4410	
Estudante	0,2300	0,5906	
Frequentou formação profissional	0,6549	0,2974	**
μ_1	-1,7667	0,8209	
μ_2	-0,5376	0,7864	
μ_3	1,1691	0,7925	
Log-L	-106,819		
N	105		

** Significativo a 5%

CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO

A presente investigação teve como propósito analisar a percepção dos trabalhadores açorianos sobre o efeito da formação profissional na empregabilidade e na produtividade. Os dados foram recolhidos através do inquérito por questionário e analisados mediante a uma análise descritiva e regressão ordinal.

Os resultados indicam que os indivíduos que participaram em ações de formação profissional demonstraram maior probabilidade de concordar totalmente com a ideia de que a formação diminui a possibilidade de ficarem desempregados e aumenta as suas oportunidades de reintegração no mercado de trabalho em situações de desemprego. Verificou-se ainda que fatores como as habilitações literárias (nomeadamente possuir o grau de Mestrado) e a experiência formativa prévia influenciam positivamente essa percepção.

A maioria dos inquiridos considerou ainda que a formação profissional, em particular a realizada no local de trabalho e fora deste, como “muito importante” para a melhoria da produtividade. Este efeito é mais pronunciado entre trabalhadores que já participaram em formação profissional, reforçando a noção de que a experiência direta potencia a valorização da formação como mecanismo de desenvolvimento profissional.

A análise permitiu ainda identificar variações relevantes ao nível do perfil sociodemográfico. Os trabalhadores com níveis mais elevados de escolaridade, como é o caso de possuir um Mestrado, revelaram percepções mais centradas quanto ao impacto da formação na progressão de carreira, o que poderá refletir diferentes expectativas ou experiências no mercado de trabalho. Quanto às diferenças de género, as mulheres demonstraram menor probabilidade de associar a formação profissional à redução do risco de desemprego, sinalizando potenciais desigualdades percecionais que justificam atenção adicional por parte de decisores políticos. Em termos demográficos, os residentes em Santa Maria apresentaram percepções mais favoráveis face ao impacto da formação, em contraste com os de São Miguel, sugerindo que a eficácia ou valorização da formação poderá variar consoante o contexto insular específico.

Conclui-se assim que a formação profissional constitui uma ferramenta estratégica essencial para alinhar a oferta de trabalho com as exigências do mercado, promovendo simultaneamente a empregabilidade e a produtividade. O reforço contínuo de políticas públicas que incentivem a participação em programas formativos, especialmente junto de públicos mais vulneráveis ou menos qualificados, poderá contribuir significativamente

para um mercado de trabalho mais equilibrado, resiliente e adaptado às transformações tecnológicas e estruturais da economia. Contudo, importa reconhecer algumas limitações deste estudo, nomeadamente ao nível da amostragem o que poderá restringir a generalização dos resultados. Para investigações futuras, recomenda-se o alargamento da análise a outros contextos regionais (ilhas), bem como a inclusão de indicadores objetivos de produtividade e empregabilidade que complementem os dados recolhidos por via da perceção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (1999a). Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets. *Economic Journal*, 109(453), 112-142.
- Albrecht, S. L., A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated, approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722-735.
- Almeida, R., Carneiro, P. (2006). The return to firm investment in human capital. World Bank Policy Research, *Working Paper* 3851.
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. Sísifo. *Revista de ciências da Educação*, 2, 51-58.
- Almeida, A. J. & Alves, N. (2011). A formação profissional nas empresas portuguesas: entre a tradição e os desafios da competitividade. Actas do II Simpósio Nacional Formação e Desenvolvimento Organizacional. Lisboa: ISCTE-IUL, pp. 121-136.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. *Journal of Applied Psychology*, 88, 234-245.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Ballot, G., Fakhfakh F., Taymaz, E. (2006). "Who benefits from training and R&D, the firm or the workers?", *British Journal of Industrial Relation*, 44(3), 473-495.
- Bartel, A. P. (1994). Productivity Gains from the Implementation of employee Training Programs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 33, 411-425.
- Bartel, A. P. (1995). "Training, wage growth and job performance: evidence from a company database". *Journal of Labor Economics*, 13(3), 401-425.
- Barret, A. & O'Connell, P. J. (1999). Does Training Generally work? The Returns to In company Training. *IZA Discussion paper series*, 51.

- Becker, S. G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2, 9-49.
- Becker, S. G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York.
- Becker, B. A., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Applications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Bhatti, M. A., & Kaur, S. (2010). The Role Of Individual And Training Design Factors On Training Transfer. *Journal of European Industrial Training*, 34(7), 656-672.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S. A. & Hughes, D. (2011). *The role of career in skills supply*. Wath-upon-Deerne: UKCES (UK Commission of Employment and Skills). (UKCES Evidence Report).
- Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996). Human Capital Investments and Productivity. *The American Economic Review*, 86(2), 263-267.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 20(1), 1-23.
- Borges, M. C., Miranda, C. H., Santana, R. C., Bollela, V. R. (2014). Avaliação formativa e feedback como ferramenta de aprendizado na formação de profissionais de saúde. *Medicina*, 47(3), 324-331.
- Brum, S. (2007). What impact does training have on employee commitment and employee turnover?. *Schmidt Labor Research Center Seminar Paper Series*, 45, University of Rhode Island.
- Buckley, R. & Caple, J. (2009). *The theory & practice of training*. London: Kogan Page.
- Cabrera, E. F. (2006). *La formación In J. Bonaceh & A. Cabrera: Dirección estratégica de personas: Evidencias y perpectivas para el siglo XXI* (167-188). Madrid: Prentice Hall/Financial Times.
- Caetano, A. & Vala, J. (2007). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas* (3ª Ed). Lisboa: Editora RH.
- Caetano, A. (2007). *Avaliação Da Formação – Estudo Em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.

- Card, D., Sullivan, D. (1988). Measuring the Effect of Subsidized Training Programs on Movements In and Out of Employment. *Econometrica*, 56(3), 497-530.
- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., Raimundo, A. (2014). *Indicadores de medição da empregabilidade dos diplomados do Ensino Superior: relatório final*. Lisboa: ICS-ULisboa/CIRIUS/ISEG.
- Chambel, M. J., Sobral, F., Lopes, S. & Castanheira, F. (2011). Trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes: Tratamento idêntico para respostas semelhantes. Em Chambel, M. J. (Coord.), *Novos Desafios para a GRH: O Caso dos Trabalhadores Temporários* (1ª Ed., pp. 21-52). Editora RH, Lda.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas* (3ª Ed.) Elsevier Editora, Lda.
- Colombo, E. & Stanca, L. (2008). The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Large Panel of Firms. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1-28.
- Cresson, E. (1996). Para uma Política de Educação e Formação ao Longo da Vida. *Revista Europeia. Formação Profissional*, 8(9), 9-12.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., Marques, C. A. & Gomes, J. T. S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C. & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª Ed.), Editora RH.
- Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De White, H. & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: Na International Review*, 57(3), 488-509.
- Dearden, L., Howard, R. & Reenen, J. V. (2005). *The Impact of Training on Productivity Wages: Evidence from British Panel Data*. Centre Economic Performance, LSE, London.
- Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT). <https://www.dgert.gov.pt/##> (página acedida em janeiro de 2025).
- Fernandes, D., Machado, E., Candeias, F. (2021). *Para uma Avaliação Pedagógica: Dinâmicas e Processos de Formação no Projeto MAIA (2020-2021)*. Lisboa: Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação.

- Fitzenberg, B., Prey, H. (1995). *Assessing the impact of training on employment: the case of East Germany*. University of Konstanz: Center for International Labor Economics (CILE).
- Fugate, M. (2006). *Employability in the New Millennium*. Encyclopedia of Career Development.
- Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du travail*, 4(90), 575-584.
- Glance, N. S., Hogg, T. & Huberman, B. A. (1997). Training and Turnover in the evolution of organizations. *Organization Science*, 8(1), 84-96.
- Gritz, R. M. (1993). The impact of training on the frequency and duration of employment. *Journal of Econometrics*, 57(1-3), 21-51.
- Ham, J. C., LaLonde, R. J. (1996). The Effect of Sample Selection and Initial Conditions in Duration Models: Evidence from Experimental Data on Training, *Econometrica*, 64(1), 175-205.
- Hujer, R., Maurer, K. O. & Wellner, M. (1996). *The Impact of Training on Employment: A Survey of Microeconomic Studies*. Department of Economics, Johann Wolfgang Goethe-University, Frankfurt am Main.
- Hujer, R., Maurer, K. O. & Wellner, M. (1997). The Impact of Training on Unemployment Duration in West Germany: Combining a Discrete Hazard Rate Model with Matching Techniques. *Econometrics*, University Library of Munich, Germany.
- Hujer, R., Thomsen, S. L., Zeiss, C. (2004). The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany, *IZA Discussion Papers 1117*.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635- 672.
- Lazear, E. (2000). Performance Pay and Productivity, *American Economic Review*, 90(5), 1346- 1361.
- Leach, M. P., & Liu, A. H. (2003). Investing Interrelationships among Sales Training Evaluation Methods. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 327-339.

- Loewenstein, M. A., Spletzer, J. R. (1999). General and Specific Training: Evidence and Implications. *Journal of Human Resources*, 34(4), 710-733.
- Lourenço, M. (2015). *A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano*. Relatório de Estágio de Mestrado, na especialidade de Economia Financeira, Universidade de Coimbra, Repositório Universidade de Coimbra.
- Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361-368.
- McKelvey, R.D., & Zavoina, W. (1975). A statistical model for the analysis of ordinal level dependent variables. *Journal of Mathematical Sociology*, 4, 103-120.
- McQuaid, R. W., Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- Melo, C. (2006). *O Impacto da Formação Profissional em Alternância na Motivação e nas Expectativas dos Jovens*. Dissertação de Mestrado em Educação e Sociedade, Departamento de Sociologia, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Michael, A., Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Mohanty, P. C., Dash, M., Dash, M., & Das, S. (2019). A study on factors influencing training effectiveness. *Revista Espacios*, 40(2), 7-15.
- Neves, J. (2003). Formação Profissional: Novas Formas de Actividade e Implicações na Concepção de Modelos de Intervenção Formativa. *Recursos Humanos Magazine*, 20, 30-37.
- Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the "why" of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503-545.
- OECD (2011). *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing.
- Paauwe, J., & Boselie, P. (2005). HRM and performance: what next? *Human Resource Management Journal*, 15(4), 68-83.
- Peretti, J. M. (2001). *Recursos Humanos*. França: Edições Sílabo.

- Pigou, A. C. (1912). *Wealth and Welfare*. London: Macmillan and co., limited.
- Pinto, J. M. (2020). *As Práticas de Gestão de Recursos Humanos e a Satisfação no trabalho: Estudo de caso*. Dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial, Instituto Politécnico de Coimbra.
- Pischke, J. S. (2000). Continuous Training in German. *IZADiscussion Papers* 137.
- Richardson, K., Van Den Berg, G. J. (2002). The effects of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work. *Swedish Economic Policy Review*, 8, 175-213.
- Ridder, G. (1986). An Event History Approach to the Evaluation of Training, Recruitment and Employment Programmes, *Journal of Applied Econometrics*, 1(2), 109-126.
- Rosenstein-Rodan, P. (1943) Problems of Industrialization of Eastern and Southern Eastern Europe. *Economic Journal*, 53(210/211), 202-211.
- Ruggiero, A. (2020). *Gestão de pessoas e capital humano*. São Paulo: Editora Senac.
- Sala, H., & Silva, J. I. (2013). Labor Productivity and Vocational Training: Evidence from Europe. *Journal of Productivity Analysis*, 40, 31-41.
- Santos, A. (2003). A normalização de conteúdos para ambientes de e-learning. *Revista Nova Formação*, 1, 14-15.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Lent, S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Sessa, V., & London, M. (2006). Continuous Learning in Organizations: a living systems analysis of individual, group, and organization learning. In F. Yammarino e Dansereau (eds.) *Multi-Level Issues in Social Systems*. Emerald Group Publishing Limited, 123-172.
- Shane, S. (2017). Ways to increase productivity on the manufacturing floor: Eight tips to help increase shopfloor success. *Industrial and Labour Relations Review*, 41(2), 117–121.
- Smith, G. (5 de janeiro de 2010). How to increase job satisfaction and improve employee engagement. Chart Your Course International. <https://www.chartcourse.com/how-to-increase-job-satisfaction-and-improve-employee-engagement/>

- Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.
- Truss, C., Gratton, L., Hope, V. H., McGovern, P., & Stiles, P. (1997). Soft and Hard Models of Human Resource Management: A Reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1), 53-73.
- Velada, R., & Caetano, A. (2007). Motivação Para Transferir A Formação Para O Local De Trabalho. In A. Caetano (Coord.), *Avaliação da Formação: Estudos em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18 (2), 295-320.
- Zwick, T. (2005). Continuing Vocational Training Forms and Establishment Productivity in Germany, *German Economic Review*, 62(2), 155-184.
- Zwick, T. (2006). The Impact of Training Intensity on Establishment Productivity. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 45(1), 26-46.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Inquérito através de questionário.....	40
--	----

Formação profissional, emprego e produtividade: Uma análise para os Açores

Este inquérito é desenvolvido no âmbito do Mestrado em Ciências Económicas Empresariais. Os dados recolhidos serão apenas utilizados para efeitos de publicações académicas e visam a elaboração de uma dissertação intitulada Formação profissional, emprego e produtividade: Uma análise para os Açores. A resposta a este questionário é voluntária e anónima. Durante o preenchimento das respostas pode, em qualquer momento, recusar a sua participação ou interromper o seu preenchimento e nenhum dado será guardado. Logo que submeta o questionário as suas respostas serão registadas de forma anónima e por isso deixarão de estar acessíveis. Agradeço a sua participação.

Na eventualidade de precisar de mais informações ou de qualquer esclarecimento adicional, não hesite em contactar-me através do contacto que se segue: Mariana Arruda | E-mail: 2019112449@uac.pt | Faculdade de Economia e Gestão

Depois de devidamente informado(a):

- Aceito participar no estudo
- Não aceito participar no estudo

I - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.1. Género:

- Feminino
- Masculino

1.2. Residência:

- Santa Maria
- São Miguel
- Terceira
- Graciosa
- São Jorge
- Pico

- Faial
- Flores
- Corvo

1.3. Situação perante o emprego:

- Estudante
- Empregado por conta própria
- Empregado por conta de outrem
- Desempregado
- Reformado
- Outro

1.4. Habilitações literárias:

- < Ensino básico
- Ensino básico
- Ensino secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

II - PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**2.1. Já frequentou alguma ação de formação profissional?**

- Sim
- Não

2.2. Se sim, indique qual o local:

- No local de trabalho
- Fora do local de trabalho
- Em ambos os locais anteriormente referidos

2.3. Se sim, a última vez que recebeu formação profissional foi há:

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 4 anos
- 5 ou mais anos

III - PERCEÇÃO SOBRE O IMPACTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO EMPREGO E NA PRODUTIVIDADE**3.1. Considera que a formação profissional para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:**

- Muito importante

- Importante
- Razoavelmente importante
- Pouco importante
- Sem importância

3.2. Considera que a formação profissional recebida fora do local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:

- Muito importante
- Importante
- Razoavelmente importante
- Pouco importante
- Sem importância

3.3. Considera que a formação profissional recebida no local de trabalho para efeitos da melhoria da produtividade dos trabalhadores é:

- Muito importante
- Importante
- Razoavelmente importante
- Pouco importante
- Sem importância

3.4. A formação profissional aumenta as possibilidades de progressão de carreira por parte dos trabalhadores?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

3.5. A formação profissional diminui a possibilidade de um trabalhador ficar desempregado?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

3.6. A formação profissional aumenta as possibilidades de alguém na situação de desempregado arranjar um emprego?

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus
9500-321 Ponta Delgada
Açores, Portugal



2025

DM

Formação profissional, emprego e produtividade: Uma análise para os Açores

Mariana Oliveira Arruda