



UNIVERSIDADE DOS AÇORES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS
AÇORES: UMA ANÁLISE EMPÍRICA

José António de Sousa Braga

Ponta Delgada, setembro de 2015



UNIVERSIDADE DOS AÇORES

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO/MCEE

FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS
AÇORES: UMA ANÁLISE EMPÍRICA

José António de Sousa Braga

Orientador: José António Cabral Vieira

Co-orientador: Francisco José Ferreira Silva

Ponta Delgada, setembro de 2015

Resumo

O presente estudo consiste na análise empírica da formação na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente, numa reflexão sobre a relação entre os cursos lecionados nas Escolas Profissionais e as atividades que mais contribuem para a riqueza dos Açores, avaliação da importância da formação profissional quer para as pessoas quer para as organizações.

Foram realizados inquéritos *on line*, obtendo-se uma amostra constituída pelas nove ilhas do arquipélago dos Açores, num total de duzentos sessenta e seis questionários válidos. Os resultados indicam que, quanto mais elevada é a faixa etária, maior é a perceção de que os cursos lecionados nas escolas profissionais dos Açores não estão enquadrados com as atividades que mais contribuem para a riqueza da região e que, se obtivessem mais formação, as oportunidades de trabalho dos inquiridos, que se situam naquela faixa etária, seriam diferentes.

ABSTRACT

This study is based on an empirical analysis of professional training in the Autonomous Region of the Azores, namely on the relation between the courses offered by Professional Schools (Trade/vocational schools) and the economic activities that have major contribution for the Azorean wealth. It is an assessment of the professional training impact on people and organizations.

Through an online survey we obtained a sample of two hundred questionnaires, sixty six of which were valid, from the population of the nine Azorean islands. The results show that the higher the age group, the greater is the perception that the courses offered by Professional Schools are not targeted to the main economic activities, i. e., the ones that have greater contribution for the creation of wealth in the region. Furthermore, the results also indicate that if those older age groups had more professional training, their professional/work opportunities would be different.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor José António Cabral Vieira, pela orientação científica do presente trabalho, colaboração e disponibilidade prestadas, e ao Professor Doutor Francisco José Ferreira Silva pela disponibilidade demonstrada na co-orientação da dissertação

A todos os que disponibilizaram parte do seu tempo para responder ao inquérito, em especial, à Escola Profissional EPROSEC e à Escola Profissional da Ilha do Pico.

À minha Família, em especial à minha esposa e aos meus filhos, por acreditarem sempre em mim e naquilo que faço e por todo o apoio que me proporcionaram. Espero que esta etapa, que agora termino, possa, de alguma forma, retribuir e compensar todo o carinho, apoio e dedicação que, constantemente, me oferecem. A eles, dedico todo este trabalho.

Resumo.....	I
Abstract.....	II
Agradecimentos.....	III

ÍNDICE

Capitulo I : Introdução.....	3
Propósitos do trabalho.....	4
Estrutura da investigação.....	5
Definição de Formação	6
Capitulo II : Revisão da Literatura	10
A formação geral e a formação específica	11
A formação baseada no trabalho: uma situação Win-Win para os alunos e empresas	12
Avaliação na formação	15
Auto formação, aprendizagem ao longo da vida	16
Conceito de qualificação	19
Escolarização versus a Empregabilidade.....	20
Capitulo III : Enquadramento Institucional.....	33
Contexto Europeu e Português	34
Escolarização/Formação e o Mercado de Trabalho.....	36
Capitulo IV : A Formação na Região Autónoma dos Açores.....	38
Enquadramento da formação	39
Formação contínua por ilhas 2012.....	39
Estrutura empresarial na Região Autónoma dos Açores	44
Estrutura empresarial por ilhas e concelhos 2012	45
Caracterização da estrutura empresarial de cada ilha	46
Estrutura do emprego por ilhas 2012	53

Capítulo V : Análise empírica para os Açores.....	60
Análise Empírica.....	61
Apresentação do Problema em Análise	61
Dados e Caracterização da Amostra	62
Regressão Binária	69
Conclusão.....	80
Bibliografia	82
Inquérito.....	87

Capítulo I : Introdução

Propósitos do trabalho

O presente estudo tem como objectivo apresentar evidências empíricas, através da regressão binária, de modo a analisar a percepção dos indivíduos, residentes nos Açores, sobre o impacto da formação profissional em diversas dimensões, tais como: o conhecimento dos cursos que as diversas Escolas de Formação Profissional disponibilizam; a importância dos cursos ao nível das atividades que mais contribuem para a riqueza da região; o tipo de oportunidades profissionais de que disporia se recebesse formação; a possibilidade de promoção de oportunidades de desenvolvimento e formação pela empresa onde trabalha.

Estrutura da investigação

Este trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos. No primeiro, é efetuada uma breve incursão sobre a formação, o tema do estudo, bem como a apresentação dos objetivos a alcançar com o mesmo. No segundo, procede-se à revisão da literatura, fazendo-se, em primeiro lugar, a distinção entre a formação geral e a específica, apresentando-se, seguidamente, as vantagens para os alunos e as empresas, assim como a importância da formação ao longo da vida. No capítulo três, trata-se do enquadramento da formação no contexto Europeu e em Portugal. No capítulo quatro, reflete-se sobre a formação na Região Autónoma dos Açores, com dados obtidos por intermédio do Relatório Único 2012, do Governo Regional dos Açores. Finalmente, o capítulo cinco, aborda a questão *Análise Empírica para os Açores*, sendo exposto o problema, a caracterização da amostra. Como modelo de tratamento dos dados, é utilizada a Regressão Binária, em que se relaciona as variáveis obtidas por meio dos inquéritos *on line*. Por último, são apresentadas as principais conclusões do estudo.

Definição de Formação

De acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo Português (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro), a formação profissional complementa a preparação dos indivíduos para a vida activa, proporcionando uma integração dinâmica no mundo de trabalho, através da aquisição de conhecimentos e competências profissionais, de forma a responder às necessidades de desenvolvimento e evolução tecnológica do país. O Código de Trabalho legisla também a formação profissional e formação contínua nos artigos 130º e 131º, respetivamente.

Numa perspetiva mais académica, no *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, de Miguel Pina e Cunha e outros, o conceito de formação sempre existiu ao longo da história da Humanidade, não só através do facto dos mais velhos ensinarem os mais novos, como também “ (...) num regime em que o mestre orienta o aprendiz na arte e no ofício.” Este conceito de formação, contextualizado no tempo em que surgiu, atingiu os seus objetivos, no entanto, continha limitações. Sendo totalmente dependente das capacidades dos mestres, não poderia ser direccionado para grupos.

O conceito de formação presente no manual acima referido é definido de acordo com Cabrera (2006) como “ O conjunto de experiências de aprendizagem planeadas por uma organização, com o objetivo de induzir uma mudança nas capacidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos empregados”, Bubkley e Caple (2003) defendem que “os conhecimentos, capacidades e atitudes devem ser segmentados para as funções que os formandos executam de modo a aumentar a produtividade da organização.” Numa perspetiva mais abrangente, a formação é o processo, seja ele formal ou informal, planeado ou não, através do qual as pessoas aprendem novos conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos relevantes para a realização do seu trabalho. A amplitude desta definição permite a inclusão de alguns dos mais recentes avanços na área, por exemplo , mentoria e coaching (Rego, Cunha, Oliveira e Marcelino, 2007).

O Referido Manual conclui sobre este assunto que «a formação deve ser encarada como uma filosofia de vida organizacional e não apenas como uma prática da vida organizacional, levada a cabo em momentos definidos para o efeito. Neste sentido, a formação constitui um elemento central na construção de aprendizagem organizacional contínua. É também um meio permanente de ajustamento da organização à envolvente, um modo de os RH (Recursos Humanos) da organização corresponderem aos desígnios estratégicos da mesma – e um meio fundamental para que as pessoas mantenham o emprego, desenvolvam a sua empregabilidade e sejam capazes de colocar as suas forças ao serviço de uma melhor qualidade de vida e maior realização pessoal.

A formação profissional em sala é um método privilegiado, inserida no sistema educativo, fora do posto de trabalho (*Off-the-job training*), onde as pessoas se predispoem a aprender e ativar as atitudes necessárias de forma a obter conhecimentos, representando o método mais utilizado. No entanto, não é apenas no referido ambiente controlado que as pessoas adquirem o saber, uma vez que pode ocorrer em várias situações ao longo da vida, e adquirido no mercado de emprego, no posto de trabalho (*On-the-job Training*), sendo assim a respetiva formação mais inclusiva. A formação profissional no posto de trabalho pode assumir duas formas: formação geral e formação específica. A primeira comporta toda a formação obtida pelos trabalhadores, sendo igualmente útil em diferentes entidades empregadoras, na medida em que inclui competências que são valorizadas por muitas empresas. Weiss (1995) afirma que, “numa economia com informação perfeita, a formação geral tem o mesmo efeito no salário do trabalhador, quer ele esteja empregado na entidade onde a adquiriu ou não. Logo, a formação geral afecta a experiência do trabalhador, quer esta experiência tenha sido obtida num ou noutro emprego”.

A formação específica reporta à formação adquirida, que apenas é aplicável a uma determinada entidade. Weiss (1995) assume que “este tipo de formação afecta a correlação entre o nível salarial e a antiguidade (representa o tempo que um trabalhador permanece num determinado emprego). A diferença entre a produtividade do trabalhador na empresa onde adquire antiguidade e a produtividade do trabalhador noutra entidade é partilhada entre o trabalhador e a empresa. Esta partilha gera a correlação entre antiguidade e nível salarial”.

A formação específica justifica a regra de que o último trabalhador a ser contratado será o primeiro a ser despedido, numa crise económica. Borjas (2000) afirma que “os colaboradores com mais antiguidade têm mais formação específica à empresa do que os trabalhadores recém-contratados. Logo, como os trabalhadores seniores produzem mais do que aquilo que ganham (em comparação com os colaboradores recém-contratados), estes serão os últimos a serem dispensados, numa situação de redução da procura dos produtos ou serviços comercializados pela entidade”.

Existem vários termos que normalmente se encontram associados entre si, fazendo o Manual referência a treino, formação, educação e desenvolvimento, tendo em consideração que contêm em si meios, técnicas, métodos e processos que têm como objetivo a aprendizagem. No entanto, as diferenças e semelhanças têm sido alvo de “debates”, uma vez que não existe concordância entre os autores, no que concerne aos critérios de comparação. Glaser (1962), defende que “a formação tem como fim o alcance dos objetivos organizacionais, uma vez que a educação incide na transmissão de conhecimentos abrangentes, ao desenvolvimento de aptidões facilitadoras da integração no meio ambiente”. Para Buckley e Caple (2003), “a educação objetiva-se para o indivíduo em si, sem qualquer contextualização específica, a não ser a integração na sociedade. Por seu turno, a formação focaliza-se na organização ou função/carreira, evidenciando as vantagens para a tarefa através da pessoa”.

O presente estudo tem como objectivo apresentar evidências empíricas, através da regressão binária, de modo a analisar a perceção dos indivíduos, residentes nos Açores, sobre o impacto da formação profissional em diversas dimensões, tais como: o conhecimento dos cursos que as diversas Escolas de Formação Profissional disponibilizam; a importância dos cursos ao nível das atividades que mais contribuem para a riqueza da região; o tipo de oportunidades profissionais de que disporia se recebesse formação; a possibilidade de promoção de oportunidades de desenvolvimento e formação pela empresa onde trabalha.

Capitulo II : Revisão da Literatura

A formação geral e a formação específica

Becker, em 1964, perspectiva a formação em duas frentes. Em primeiro lugar, distingue duas categorias de formação: formação geral e formação específica como acima descrito. Becker considera que os próprios trabalhadores se sentirão incentivados para melhorar as suas aptidões gerais, na medida em que, em mercados de trabalho competitivos, eles são os únicos beneficiários do melhoramento da sua produtividade. Acrescenta ainda que os trabalhadores podem realizar este investimento facilmente. Por outro lado, Pischke (2000) afirma que há uma falha na teoria de Becker, pois as empresas investem em formação. Considera que há situações em que as empresas para além de promoverem formação geral aos seus trabalhadores, também suportam os custos com essa formação.

O argumento de Pigou enquadra-se no âmbito da formação geral. Na realidade, num mercado de trabalho competitivo, onde os trabalhadores recebem o seu produto marginal, as entidades nunca poderão recuperar o investimento em formação geral. Desta forma, as entidades não se sentirão impelidas a pagar pela formação geral dos trabalhadores.

Assim, Acemoglu e Pischke (1999) alertam que a maioria das formações específicas é direcionada para uma determinada indústria e não para uma empresa, devendo ser considerada como formação geral e não específica. Formação específica deverá ser aquela que apenas pode ser colocada em prática numa única entidade.

Blundell (1999) identifica que os indivíduos que mais facilmente recebem formação são aqueles que, por um lado, dispõem de um nível elevado de educação e apresentam as melhores notas escolares e, por outro lado, trabalhadores com cargos hierárquicos superiores e com maiores competências na entidade. Assim, a formação tende a agravar o fosso entre trabalhadores com maiores competências e trabalhadores com menores habilidades do que a compensar a diferença entre trabalhadores que entram no mercado de trabalho com diferentes níveis de escolaridade.

Estudos do início do século XX enfatizavam as dificuldades, presentes numa economia de mercado, em atingir o nível óptimo de formação dos trabalhadores.

Pigou (1912) argumentou que as empresas não tinham um incentivo para investir na formação dos seus trabalhadores, pois estes poderiam abandonar os seus empregos, indo trabalhar para outras entidades, que aproveitariam essas qualificações.

O argumento de Pigou enquadra-se no âmbito da formação geral. Na realidade, num mercado de trabalho competitivo, onde os trabalhadores recebem o seu produto marginal, as entidades nunca poderão recuperar o investimento em formação geral.

Desta forma, as entidades não se sentirão impelidas a pagar pela formação geral dos trabalhadores.

Rosenstein-Rodan (1943) reconheceu que a formação dos trabalhadores é, sem dúvida, um pré-requisito para a industrialização, contudo, conclui que é extremamente improvável que aconteça.

A conclusão destas contribuições aponta para a necessidade da intervenção governamental, essencialmente através de subsídios, de forma a proporcionar o nível desejado de formação no posto de trabalho.

A formação baseada no trabalho: uma situação Win-Win para os alunos e empresas

A formação profissional é um tema que tem sido abordado por especialistas de vários quadrantes, de áreas diferentes, com perspetivas divergentes e com variadas aplicações. Assim, é de todo pertinente fazer uma revisão a vários pontos de vista, de acordo com diversos estudiosos.

A formação no trabalho é um exemplo de uma situação *win-win*, nomeadamente, quando esta decorre nas empresas, existindo benefícios para todas as partes envolvidas a começar com o aluno e a empresa que acolhe o aluno e / ou colaborar com a escola / instituição que pode ir até a um nível mais amplo, a sociedade.

A formação profissional realizada no ambiente de trabalho, segundo Sandra Regina da Luz Inácio, “deve ser analisada sob os seguintes aspectos: a) Muitas empresas mantêm nos seus ambientes centros de formação profissional para formar, desenvolver, aperfeiçoar, especializar e atualizar a sua mão-de-obra. A formação profissional realizada no trabalho ou relacionada com o emprego da pessoa fornece dados imediatos acerca dos requisitos variáveis a serem preenchidos pelos programas de formação profissional. É mais apta a atender às necessidades do empregador, à medida que ocupações desaparecem e outras surgem. A sociedade sofrerá menos perdas e os indivíduos menos frustrações, decorrentes da formação profissional inútil, em ocupações inexistentes ou na falta de formação em novas ocupações. b) Outro fator analisado é a capacidade dos agentes formadores de assimilar com rapidez as mudanças tecnológicas e manterem os conteúdos desenvolvidos atualizados úteis para o exercício profissional. As escolas de formação profissional são lentas a não acompanharem as mudanças tecnológicas. A formação profissional realizada na empresa tende a ser mais relevante e atual. Pode-se desenvolver diretamente com os novos métodos, novas técnicas, novos procedimentos e instrumentos de trabalho que vão sendo introduzidos no sistema produtivo. c) A formação profissional realizada no ambiente de trabalho tende a ser mais realista. É impossível para a escola do sistema regular reproduzir o ambiente de trabalho devido ao alto custo, pela inviabilidade de se transferir para a sala de aula uma situação de trabalho que só o exercício efetivo de uma ocupação pode oferecer com suas características, imprevisibilidade e particularidade dos problemas. No entanto, esta formação por norma é subsidiada e, se não verificar uma boa monitorização no local e trabalho, poderá incorrer no risco de o montante afeto à formação ser sempre o mesmo com ou sem subsídios, sendo o apoio recebido mais um ganho para a organização”.

No domínio da formação por competências, segundo Vitorino Seixas, em *Abordagem do futuro*, o conceito de competência tem evoluído ao longo dos anos, tendo entretanto assumido uma formulação consensual nos países que implementaram a nova abordagem da formação por competências. No Canadá,

o Centro de Estudos e de Formação do Ensino Superior, da Universidade de Montreal, utiliza a abordagem da formação por competências, na qual uma competência é um saber-agir complexo, adaptado a uma situação específica (profissional, escolar, pessoal, cívica, social, familiar, etc.), resultante da integração, da mobilização e da combinação estratégica e eficaz de recursos: saberes (conhecimentos), saber-fazer (habilidades) e saber-ser (atitudes).

No âmbito da educação empresarial, a nova perspectiva da Formação Profissional defende que é neste contexto que atualmente se encontra novamente em agenda o papel da educação, que tem gerado discussões apaixonadas por todas as partes envolvidas. O trabalhador polivalente deve ser muito mais “generalista” do que especialista. Para desenvolver as novas funções, há exigências de competências de longo prazo que somente podem ser construídas sobre uma educação geral de base extremamente ampla. Já nos planos de formação orientados pela gestão de competências, segundo Carlos Guardado da Silva, nas últimas três décadas, sobretudo, ocorreram diversas mutações no modelo de desenvolvimento económico, sendo a globalização a sua expressão mais recente. Sucedem-se exigências de produtividade, competitividade e mobilidade, que lançam desafios às organizações. Estas, juntamente com as pessoas, reclamam cada vez mais por melhores padrões de qualidade e excelência, alterando-se quotidianamente os requisitos (necessidades e expectativas) dos clientes – quer das organizações públicas quer das organizações privadas – e impondo-se a necessidade de mudança dos paradigmas organizacionais.

Não se pode falar em formação sem referir a auto-formação, a competência chave do século XXI. Segundo Ángel García del Dujo, da Universidade de Salamanca, é muito frequente, quando falamos de auto-formação, referir aquela ideia que Condorcet que já tinha proposto em 1972, sobre a conveniência de que os jovens adquiram *“l’art de s’instruire par soi-même, de sorte qu’ils puissent continuer à s’instruire toute leur vie”*. Alguns autores quiseram ver neste conciso princípio a base da conceção moderna da educação, que teria chegado até nós encapsulada em expressões ou lemas que pressupõem maior valor publicitário que capacidade para explicar razoavelmente os processos de formação.

A formação é um catalisador da sociedade em mudança. Maria Teresa Pita Negrão Cardoso de Meneses, no seu artigo “ Formação Experiencial e Desenvolvimento de Competências” defende que é necessário investir na formação ao longo de toda a vida. Nos nossos dias, no domínio da formação de adultos, aponta-se para o conceito de autoformação. Uma das facetas da produção de saber numa dinâmica de auto-formação é a formação experiencial, que surge hoje como uma nova prática de formação.

Ainda no contexto da formação, segundo Idalberto Chiavenato, a gestão por competências é um programa sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem maior produtividade e adequação ao negócio, identificando os pontos de excelência e os pontos de carência, suprimindo lacunas e agregando conhecimento, tendo por base certos critérios objetivamente mensuráveis.

Avaliação na formação

Segundo António Paulo Costa, *Como avaliar o aprender (competências)? E aprender o quê (conteúdos)?*, “o terreno da avaliação é um terreno conceptualmente profuso e difuso onde se acomoda facilmente a desorientação. De facto, quer a bibliografia académica quer a legislação sobre a avaliação confronta-nos com termos como “conhecimentos”, “conteúdos”, “competências”, “capacidades”, “aquisições”, “destrezas”, “habilidades”, “atitudes”, “comportamentos”, sem que sejam imediatamente claras as fronteiras e as correlações existentes entre eles. Tome-se, por um momento, o pacífico título desta comunicação: sugere ele a existência de uma mera relação entre a aprendizagem de competências e a aprendizagem de conteúdos, que compete aqui esclarecer? Ou será que ele sugere a tese mais forte de que existe uma diferença substantiva, ou mesmo uma certa oposição entre avaliar a formação de competências e avaliar a aprendizagem de conteúdos?”

Ilona Buchem e Henrike Hamelmann” em a *Microaprendizagen, Uma estratégia para o desenvolvimento profissional contínuo Mediencommunity 2.0*,

apresentam a microaprendizagem nas comunidades em linha como uma estratégia educativa impulsionada pelos modelos atuais de utilização dos meios de comunicação e apoiada pelas novas tecnologias, como a Web 2.0 e o software social. Definem a microaprendizagem como uma «inovação pragmática» no âmbito da aprendizagem ao longo da vida pela sua capacidade de suportar uma aprendizagem flexível que pode ser facilmente integrada nas atividades quotidianas, permitindo alcançar objetivos e satisfazer necessidades individuais de aprendizagem.

A avaliação na formação, segundo Carlos Fontes Filorbis, os dois princípios da formação profissional - a eficácia e a eficiência - implicam um processo contínuo de avaliação. Podemos definir a avaliação como uma reflexão crítica sobre todos os momentos e fatores que intervêm na formação a fim de determinar quais podem ser, estão sendo ou foram os resultados da mesma. Trata-se, pois, de um vasto e complexo processo que supõe a necessidade de recolher informação de diferentes momentos tendo em vista melhoria dos dispositivos de formação.

Auto formação, aprendizagem ao longo da vida

A aprendizagem é um processo contínuo e transversal que ocorre em todas as fases da vida de um indivíduo, sob formas diferentes e numa variedade de contextos. Efetivamente, ultrapassa os contextos formais da Escola e abrange conhecimentos e competências adquiridas em ambientes não formais ou informais. O grande desafio é, assim, o de criar oportunidades de aprendizagem para que as pessoas possam construir conhecimento como parte integrante do seu quotidiano. Este conceito de aprendizagem ao longo da

vida constitui um dos pilares básicos da cidadania ativa e da sociedade do conhecimento e, por isso, tem merecido tanta atenção nos últimos tempos. Paralelamente, a democratização inter-geracional do acesso ao conhecimento é felizmente uma preocupação crescente nas sociedades contemporâneas.

Quanto mais habilitarmos os cidadãos, incluindo a população sénior, maior será o retorno para a sociedade: cidadãos mais qualificados participam mais e mais ativamente. Porém, a participação efetiva e ativa na sociedade do conhecimento depende muito da capacidade dos cidadãos acederem e utilizarem as novas tecnologias da comunicação, esta é condição *sine qua non* para o pleno exercício da cidadania e, como tal, a aposta na formação orientada, de modo a proporcionar a inclusão digital do público sénior, constituindo justamente um importante fator de inclusão social. A aquisição contínua de competências é essencial para podermos tirar partido das novas oportunidades de comunicação e de trabalho e para participarmos ativamente na sociedade. Com efeito, a formação ao longo da vida e em particular a formação em tecnologias da informação e da comunicação (TIC), tornou-se indispensável na medida em que habilita os cidadãos ao pleno exercício da cidadania.

O dinamismo do novo cenário socioeconómico, definido pelo desenvolvimento tecnológico, provoca a transição de um modelo fundamentado na eficiência individual para outro, cujas bases se estabelecem em medidas da eficiência coletiva. Neste contexto, a aprendizagem organizacional figura como um processo que medeia a geração de conhecimento, de habilidades e de competências para as organizações.

Perante as crises evidentes que o mundo moderno vem demonstrando neste início de século, em todos os âmbitos do saber e do fazer humanos, nomeadamente no da Educação, atingindo conceitos de autonomia, emancipação e liberdade, cumpre-nos, mais uma vez, repensarmos e refletirmos sobre as novas competências para ensinar novos entendimentos sobre ensinar e aprender, aprender a aprender e como apreender as novas formas de relação entre a ética e o agir pedagógico.

É importante perceber o significado de "Qualificações" no âmbito da formação profissional. Segundo CEDEFOP (Centro europeu para o desenvolvimento da formação profissional), Qualificações (certificados, diplomas e títulos) desempenham um papel importante nas sociedades

modernas, influenciando a forma como as pessoas, educação e formação, e as instituições do mercado de trabalho interagem. De acordo com CEDEFOP, no Quarto relatório sobre a importância da utilização de metodologias aplicadas para apoiar a política de formação, a educação e formação profissional ajudam a sustentar o desenvolvimento económico, incentivando a inovação e produtividade nas empresas, fornecendo as competências que os empregadores e trabalhadores necessitam para o desenvolvimento económico. De modo a criar parâmetros no contexto da formação, foi criada a Comissão de Acompanhamento da Iniciativa Novas Oportunidades e do Sistema Nacional de Qualificações, com a publicação da Portaria nº 73/2010, de 4 de Fevereiro, em Diário da República. Esta comissão tem como objectivo principal a promoção do espaço de articulação e integração das políticas de educação e de formação, de jovens e adultos, centrando a sua intervenção no desenvolvimento de estratégias de aprendizagem ao longo da vida, na consolidação da Iniciativa Novas Oportunidades e do Sistema Nacional de Qualificações, na afirmação da qualidade e da diversidade de percursos formativos, na valorização e reforço do Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, na qualificação dos agentes e operadores de educação e formação e no incremento da qualidade e da inovação no domínio do currículo, das metodologias e dos recursos pedagógicos.

Com a crise que o país enfrenta nos dias de hoje, torna-se cada vez mais necessário apostar em formação ao longo da vida. São cada vez mais frequentes os jovens e adultos que apostam na sua qualificação no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, quer por iniciativa própria, quer por incentivo da sua entidade patronal.

Face ao exposto, através do ensino institucional, podemos constatar que, no artigo *Bebendo da fonte do conhecimento*, de Bishop John H. (On- The-Job

Training Of New Thires), o autor debruça-se sobre a forma como alunos, professores e pais encaram a educação e formação. Bishop demonstra que existe uma espécie de contágio, ou seja, se os alunos de uma turma são bons e ocupam grande parte do seu tempo a estudar, logo têm bons retornos, situação que se repete com os empregadores que avaliam os potenciais colaboradores quer através do estabelecimento de ensino de onde provêm quer do tipo de população que frequenta o mesmo. Um estudo que foi realizado nas escolas públicas de Chicago chegou à conclusão de que os alunos com bom desempenho em média ficam 75% do tempo na sala de aula, enquanto que outros com baixa performance apenas ficam 51% do tempo na sala de aula (Frederick, 1997). Frederick, Walberg e Rasher (1979) estimaram que 46% do potencial tempo de aprendizagem é perdido devido à ausência, atraso, falta de atenção, perturbação dentro da sala de aula, ou pelo facto dos professores não estarem a ensinar.

Conceito de qualificação

Ao longo do tempo tem-se consolidado a ideia de que a noção de qualificação alemã é específica daquele contexto e da organização do seu sistema educativo. Segundo Forgeot e Gautié, 1997; Stankiewicz, 2004, as discussões teóricas mais recentes sobre o tema aproximam-se bastante da noção de qualificação construída em função do mercado interno, concluindo que: “i) a hierarquia dos salários está fortemente relacionada com a hierarquia de classificação dos empregos, segundo as qualificações; ii) as competências necessárias para ocupar um emprego são essencialmente adquiridas no posto (*on the job training*) e os diplomas são vistos sobretudo como sinais de uma maior facilidade de adaptação ao posto de trabalho”. Estes trabalhos vêm dar razão à tese de Tripier (1991), para quem a noção de qualificação é relativa e contingente, no sentido em que resulta de uma multiplicidade de factores e

conflitos de interesse, de resultados de negociações e de acordos sempre instáveis e provisórios, de que resultam as convenções coletivas, negociadas entre os parceiros sociais.

Mais sistematicamente, alguns autores, como por exemplo Rose, J. (1984) propuseram uma espécie de radiografia do conceito de qualificação, distinguindo três dimensões distintas:

1. A qualificação das pessoas diz respeito ao seu saber «saber fazer», ampliado mais recentemente para as chamadas *soft skills*. Esta qualificação do indivíduo seria a dimensão que mais se aproximaria de uma potencial equivalência com os níveis de escolarização, não fosse a dimensão subjetiva e emocional que a noção de competência procura do ponto de vista jurídico, económico e social (Dupray, 2003).
2. A qualificação do posto de trabalho é definida em articulação com a tecnologia e pode usar, ou não, todas as competências dos indivíduos, incluindo o saber adquirido por via do diploma escolar.
3. A qualificação do emprego, que se refere à classificação que lhe é atribuída numa hierarquia, segundo a relação de forças entre os parceiros sociais, num determinado momento do tempo, corresponde a uma grelha salarial.

Escolarização versus a Empregabilidade

Se a educação é um factor competitivo primordial para a construção da *Sociedade do Conhecimento*, é plausível admitir que os níveis de escolarização da população empregada têm vindo a aumentar.

Por outro lado, a teoria do capital humano (Becker, 1983) tem como pressuposto de base que os indivíduos, ao investirem na sua própria educação, verão o retorno desse investimento quando estiverem no mercado de trabalho pelo facto de conseguirem melhores condições de emprego. Será, portanto, admissível que níveis mais elevados de escolarização funcionem como proteção face à precarização de emprego, já que este factor será uma vantagem competitiva para as empresas e, desse modo, também para os trabalhadores. Nestes termos, faz sentido admitir que a legislação laboral é um fator, entre outros, que explica a precarização de emprego e que o impacte de uma legislação laboral mais liberal na precarização de emprego será diferenciado consoante os níveis de escolarização da população empregada

num dado país. Sendo assim, é pertinente referir, em casos extremos, que as condições de trabalho e emprego, como a exclusão social ou a pobreza dos trabalhadores, serão tanto maiores quanto mais baixos forem os níveis de escolarização da população.

Através dos dados disponíveis no EUROSTAT, no item *Labour Force Survey (LFS)* as autoras *Luísa Oliveira e Helena Carvalho, Edições Sílabo (2010)* estudaram a Escolarização da população empregada na Europa, e demonstram que os países do Sul, Portugal e Espanha, têm níveis muito baixos de escolarização, o que implica maior precaridade no emprego, contrariamente ao que acontece, por exemplo, na Alemanha e na Áustria.

Dentro do contexto acima referido, para complementar e ao mesmo tempo reforçar a ideia de que a escolarização/formação são essenciais para a competitividade do tecido empresarial, na obra *Coleção Cogitum n.º29*, (Lisboa 2007), é feita uma abordagem da constatação em que a mão de obra não qualificada é cada vez menos procurada. O projecto NEWSKILLS¹ veio confirmar que, nos países mais desenvolvidos, a procura de mão de obra não qualificada é inferior à oferta desta e a tendência é para diminuir, havendo, no entanto, uma maior escassez de trabalhadores com mais qualificações, o que se reflete num *upskilling* nas economias mais desenvolvidas. Esta situação está relacionada com a globalização, uma vez que as organizações deslocam as suas unidades para zonas do globo onde os níveis salariais são mais baixos.

Mas há também quem defenda que esta mudança deve-se à intensificação do uso de novas tecnologias em quase todas as atividades, o que implica a necessidade de mão de obra mais qualificada. Muita literatura existe sobre este tema, o que vem confirmar a natureza *skill-biased* da tecnologia em vários países e a vários níveis, (Berman, Bound e Griliches, 1994; Machin, 1996;

Greenan *et al*, 1998; Caroli e Van Reenen, 1998, Machin e Van Reenen 1998). Caselli, F. (1998) Caselli, F. (1999) faz referência que o desenvolvimento da TIC (Tecnologias da informação e comunicação) constitui um «*Skill-biased*

revolution» que aumentou a procura de trabalhadores com baixos custos de aprendizagem, ou seja, que requerem um tempo de aprendizagem menor do que outros para tornar produtiva a utilização das novas tecnologias baseadas na microelectrónica. Esta capacidade é tipicamente associada a elevados níveis de competências cognitivas, as quais, nos países desenvolvidos, são adquiridas principalmente através da educação geral, o que reforça a vantagem comparativa dos academicamente mais qualificados (Green *et al.*1999; Autor, Katz e Kruger, 1998).

Senker, P.J. (1992) refere mesmo que o impacte que a nova tecnologia tem nos níveis de competência requeridos será determinado pelo modo como a nova tecnologia for introduzida e, em particular, pela organização do trabalho prevalecente na empresa.

Empiricamente, a combinação de Tecnologias de Informação (TI) e de organizações de trabalho descentralizadas é um factor preditivo mais fiel para a procura de capital humano do que apenas as TI (Bresnaham *et al.*,1998).

Verifica-se a existência de uma recomposição setorial e de maior crescimento nas indústrias que utilizam tecnologias de ponta, utilizando-se, no setor terciário, serviços intensivos de conhecimento. Tal realidade demonstra também uma reformulação profissional em vários sectores, mesmo nos mais tradicionais, onde o emprego nas profissões *white-collar*, *High-skilled* denota um crescimento mais elevado.

Ao mesmo tempo, constata-se uma diminuição de emprego nas áreas tradicionais, uma vez que se encontram em declínio. Mesmo os setores que absorvem a maior parte da mão de obra não qualificada como o retalho, a hotelaria e a restauração, têm capacidade de crescimento em quase todos os países europeus. Este segmento dificilmente manterá o seu peso na empregabilidade nos setores referidos (Murray e Steedman, 1998).

Ainda para reforçar esta situação, temos a oferta de diplomas, em que se verifica que postos de trabalho que eram ocupados por pessoas com menos qualificações, atualmente, são ocupados por pessoas com mais qualificações,

diminuindo as oportunidades de emprego para os menos qualificados, através de uma sobrequalificação.

No mesmo estudo que aborda as baixas qualificações em Portugal *Coleção Cogitum n.º29, (Lisboa 2007)*, no seu subtítulo Ponto 2.3 Os “Ciclos Viciosos, Acesso à Formação”, demonstra-se uma relação de desigualdade no acesso ao emprego entre os jovens e os menos qualificados de uma faixa etária mais velha, em que se constata a disparidade que se estabelece entre estes dois segmentos. A solução apresentada, para atenuar o diferencial passa por um acesso à formação contínua dos menos qualificados, pela urgência de educação e formação dos adultos em Portugal. O referido artigo salienta que a formação contínua, a formação ao longo da vida, está dependente da decisão dos indivíduos e das empresas. No entanto, no caso português, num ambiente de *Low-Skill equilibrium*, o investimento em formação está seriamente comprometido.

Num país com uma economia que acrescenta baixo valor ao produto final e com pouca qualidade, considerando que utiliza uma tecnologia *standard*, o emprego que daí provém, por norma não exige altas qualificações e é mal pago. Como o mercado de trabalho não absorve mão de obra qualificada, a procura de formação é muito reduzida, quer pelas as pessoas quer pelas organizações.

O problema que se coloca neste equilíbrio é que as competências disponíveis são efetivamente suficientes. Este resultado advém do facto de que as empresas que mais necessitam de mão de obra qualificada são as que menos investem em formação, o mesmo acontecendo relativamente aos fornecedores do fator trabalho. Esta situação é demonstrada através de inquéritos, em que as empresas que respondem que os seus colaboradores possuem qualificações suficientes para desempenhar as funções são as que devem investir mais em formação (*DEGEEP 2002, e IQF 2004*).

No mesmo estudo supracitado, no seu ponto 2.4 “Políticas e Estratégicas Empresariais Face às Baixas Qualificações”, refere-se que a faixa etária que, deve ser alvo de medidas relacionadas com a Educação e Formação, é a dos adultos, uma vez que são os que têm menos oportunidades de trabalho e, ao

mesmo tempo, facilita a sua inserção social. As empresas desempenham um papel importante, reorganizando-se através de modelos inovadores, enriquecendo os conteúdos de trabalho e investindo na formação contínua. Para a promoção e melhoramento da oferta, em primeiro lugar, é vital a sua estruturação em competências, reconhecimento, validação e certificação dos conhecimentos adquiridos ao longo da vida de um modo informal; em segundo lugar, e não menos importante, compreender o que motiva os adultos para a aprendizagem ao longo da vida, bem como os mecanismos de decisão das empresas face aos investimentos em formação contínua. O estudo sugere que se trata de um percurso fundamental quando se aborda o tipo de intervenções a efetuar nesta área. Neste contexto, é importante salientar algumas conclusões de um estudo sobre *A Educação em Portugal* (Dias *et al*, 2006) ao reconhecer que são várias as desmotivações para os adultos com baixas qualificações escolares e profissionais, tais como: programas escolares que são descontextualizados da realidade onde estão inseridos relativamente aos aspectos sociais, culturais e mesmo profissionais; metodologias desadequadas de matérias e espaços utilizados em diversas situações; lacunas na formação dos docentes direcionados para formação de adultos; não reconhecimento da experiência adquirida ao longo da vida.

Para além dos fatores supramencionados, é importante ressaltar o que a maioria dos inquiridos, quer a nível nacional quer a nível internacional, dizem sobre a formação, ou seja, na prática, as empresas investem na formação dos mais habilitados e qualificados em detrimento dos menos qualificados (e, especialmente, quando mais velhos), provando, assim, que a eficiência empresarial tem um papel mais importante do que o nivelamento das qualificações dos colaboradores.

Sabendo à partida que os recursos existentes são escassos, principalmente os financeiros, é então fulcral que as organizações e os indivíduos assumam as suas responsabilidades, considerando que são os intervenientes que mais retorno obtêm através da formação.

Partindo do pressuposto que as empresas e os indivíduos financiam a sua formação, uma vez que são eles que beneficiarão diretamente da mesma, existem, no entanto, financiamentos para promover a formação, que não se ficam apenas na oferta (operadores de ensino /formação e empresas), mas também abrangem a procura de formação. No caso de Portugal, os incentivos são maioritariamente segmentados para a oferta, com vista, principalmente, à diminuição dos custos laborais através de subsídios diretos.

De modo a podermos comparar a forma como a formação é considerada em Portugal, em relação a outros países europeus, será pertinente analisar sucintamente o artigo de Acemoglu, D. Pischke, J.-S. (1998). “ Why do firms train? Theory and evidence”, ao considerar que, quando o empregado adquire conhecimentos em determinada organização e se vai aplicar os seus conhecimentos nas outras empresas, então deverá ser o colaborador a custear as despesas inerentes à sua formação. O mecanismo que é proposto neste artigo também foi analisado por Wallmam (1984), Evenwald (1986), Lazear (1986) e Gibbens e Katz (1991) entre outros. Quando os jovens chegam ao mercado de trabalho, os seus conhecimentos sobre a função que irão desempenhar é muito incipiente. Sendo assim, é dentro da organização que começam a desenvolver as suas capacidades laborais. Na realidade, é colocado um dilema, quando o colaborador melhora o seu desempenho na função, obtido através da formação específica *On-the-job*. Quem vai beneficiar do valor acrescentado alcançado é a organização. Deste modo, a empresa não só deve proporcionar formação ao colaborador, como também deveria atribuir-lhe uma bolsa, complementando o seu rendimento de forma a incentivar as pessoas a enriquecer os seus conhecimentos.

A formação dos colaboradores está interligada com a rotatividade dos mesmos nas empresas e em relação aos salários. Em certas economias, a formação pode ser muito elevada, no entanto, os salários continuam baixos e assim não conseguem reter os seus recursos mais valiosos, que são os colaboradores. Por outro lado, poderá verificar-se pouca formação, acompanhada de baixa rotatividade, em que as empresas proporcionam salários elevados e menor formação. No caso de Portugal, como a maior percentagem dos salários são baixos e o mercado de trabalho pouco

competitivo, origina-se uma situação atípica em relação à maioria dos países europeus. Este artigo relata outros estudos, como o de Waldman (1990) que demonstra que os trabalhadores não investem na formação geral, quando o empregador retem para si as informações sobre o investimento. Os autores não consideram o investimento da organização em incentivos de modo a promover a formação dos seus quadros. Katz e Ziderman (1990) propuseram em primeiro lugar que a empresa devia pagar a formação, se os encargos não fossem direcionados para os colaboradores que apresentam maior risco em sair da organização. Chang e Wang (1995, 1996), analisaram o modelo com esta característica, mas com maior detalhe, tendo em consideração dois aspectos, a formação e a *ability* dos colaboradores.

Outros artigos também obtiveram vários equilíbrios entre a rotatividade e os salários na presença de informação imperfeita, mas com uma formalização substancialmente diferente, apesar de não terem considerado as implicações da formação geral [Abe (1994), Prendergart (1992) Glaesser (1992) e Acemoglu (1997)].

Em modelos multivariados, prevendo lucros, os créditos adquiridos em especialidades ocupacionais têm efeitos significativamente mais positivos sobre os salários e rendimentos (ambos imediatamente e oito anos após a graduação) do que os créditos académicos (Bishop e Mane 2003). Aspectos não académicos tais como: metas profissionais, desenvolvimento do talento artístico, abstinência no uso de estupefacientes, hábitos de trabalho em equipa, prática de exercício físico, respeito e tolerância para o desenvolvimento dos outros, são factores muito importantes para os alunos e para a comunidade.

Refere o artigo “que os estudantes desempenham um papel duplo nas escolas. São eles:

- Investidores/comsumidores, que escolhem os seus objetivos futuros de modo a focalizarem-se nos mesmos;
- Trabalhadores, que recebem formação e orientação dos seus supervisores de primeira linha, os professores”.

Os professores têm um papel fundamental na importância que atribuem aos assuntos que são desenvolvidos na sala de aula, no modo como lidam com a disciplina e com o desenvolvimento do carácter do aluno.

Os alunos devem cooperar com os professores e vice-versa, de forma que os objetivos sejam concretizados. Na prática, isso significa que as metas estipuladas nas salas de aula são muitas vezes negociadas entre os professores e os alunos (Sizer 1984; Powell, Cohen e Farrar 1985).

O comportamento de cada um dos intervenientes no sistema depende dos incentivos com que se defrontam. Os incentivos por sua vez, dependem dos custos e da fiabilidade da informação (sinais) que são gerados sobre as várias saídas e entradas do/no sistema.

De acordo com Madelaine Lavoejie (1979) , capítulo III *A Formação Contínua, Complemento Indispensável a uma formação Racional*”, “a formação é um elemento chave de modo que o colaborador consiga acompanhar a evolução tecnológica que exige cada vez mais “Tecnicidade”, criando assim dificuldades para o preenchimento de postos-chave das organizações”. Por conseguinte, a autora defende que é necessário “ fabricá-los” de modo a que possam executar as tarefas para as quais foram contratados. A formação contínua é fundamental em todos os níveis da hierarquia, no entanto, parece não haver informação clara sobre os conteúdos de forma a despertar o interesse por parte dos colaboradores.

Qualquer que seja o nível de formação, são necessárias três condições para que seja útil a quem a recebe, o formando:

- 1) Deve estar motivado para a aceitar;
- 2) Deve ter aptidões para a assimilar;

- 3) Esta formação deve corresponder a uma necessidade profissional, seja para a sua utilização na atividade que exerça, seja com vista a uma promoção ou a uma nova orientação.

A formação surge nas empresas com forte grau de competitividade de um modo natural, espontâneo. Segundo Zwick (2006), à medida que se verifica evolução no mercado e aparecimento, de novas técnicas e tecnologia, os empresários mais atentos facultam formação aos seus colaboradores, de forma a atualizar os conhecimentos e manter os mesmos dentro da empresa, aumentando o saber que já possuíam. Becker (1964) reforça mais este conceito do surgimento e manutenção da formação, salientando que a formação deverá ser considerada como um investimento em capital humano, o qual se deve manter enquanto o benefício marginal superar o custo marginal, ou seja, acima do ponto crítico.

Cândido Alberto da Costa Gomes, Basília (2003), analisa *as Tendências da Educação e Formação Profissional no Hemisfério Norte*, envolvendo vários países, a Finlândia, a Suécia, a Alemanha, o Reino Unido, entre outros, focalizando o seu estudo no modo como encaram a formação profissional e a educação.

Considerando em primeiro lugar a educação profissional na Finlândia, constata-se que os cursos no secundário e pós-secundário dão prioridade ao desenvolvimento da educação profissional concentrada na escola, mas interligada com o tecido empresarial. A formação é uma via que vai depender do trabalho desenvolvido e do instrutor, que varia entre 70% a 80% do tempo total, e não é orientada para uma faixa etária específica, sendo transversal. Outros programas para os jovens são as oficinas para a juventude, com o emprego apoiado pelo estado e pelas câmaras municipais. A importância de envolver os municípios no financiamento da formação dos jovens, compreende-se pelas repercussões que se obtêm no desenvolvimento regional, uma vez que estabelecem parcerias com as empresas locais de maneira a aumentar a sua competitividade.

Entre 2003 e 2007, foi desenvolvido um projeto denominado *O Programa Norte*, direcionado para pessoas com idade entre os 30 a 59 anos, que

funcionou como uma segunda oportunidade para quem no seu “tempo certo” não completou o ensino secundário.

Com a valorização da formação profissional, as pessoas obtiveram um modo de se valorizar que não passava necessariamente, pelo ensino superior. A reforma que se verifica na Finlândia, teve como objetivo munir os adultos das ferramentas adequadas, de forma a desenvolver e converter as empresas do país mais competitivas.

Estas reformas trazem também problemas, além da ausência de equidade. Constatam-se algumas tendências da sociedade e da economia pós-industrial, que podem aumentar o desnivelamento no futuro:

1 – Ausência da especialização, apesar do empregador receber o novo colaborador com nível de escolarização do secundário, mas com competências mais gerais;

2 – Currículos com maior flexibilidade, tendo em consideração as mudanças ocupacionais e a procura da transversalidade das competências;

3 - Aproximação da educação geral e profissional, com a introdução de disciplinas gerais na formação profissional e vice-versa. No caso da Finlândia, os alunos do ensino secundário contam com ampla liberdade de escolha, embora estas pontes não sejam suficientes para assegurar a paridade de prestígio entre ambas as opções;

4 – Maior atenção aos serviços sistemáticos de orientação e aconselhamento vocacional e profissional para os estudantes;

5 - Construção de ligação entre a educação profissional de níveis secundário e superior, ainda que as trajetórias dos alunos padeçam da seletividade. Manutenção do sistema dual, apesar das experiências da Suécia, Escócia, Estados Unidos e Nova Zelândia. Segundo a ótica da

confiança mútua, em vez dos movimentos de constituição de quase-mercados educacionais (Inglaterra, por exemplo) e responsabilização competitiva pela qualidade da educação, o ensino secundário finlandês tem um ambiente de normas gerais definidas e alta credibilidade na capacidade dos professores e escolas de utilizarem os melhores meios para atingir os objetivos definidos na educação.

6 - Aumento da indispensável cooperação entre educação, empregadores e empregados como impulsionadora da formação profissional e da pesquisa e desenvolvimento.

Assim, centralizam-se nacionalmente finalidades e objetivos, enquanto os alunos, na sua autonomia, buscam os melhores meios para os atingir.

Como resultado, as pessoas com menos escolarização tendem a ficar para trás. A formação ao longo da vida que, ao mesmo tempo, contribui para amortecer os choques da competição serve também para atualizar de um modo continuado os cidadãos e trabalhadores. Uma população que envelhece e cujos trabalhadores diminuem em termos absolutos precisa administrar cuidadosamente o tecido de aspetos económicos, tecnológicos previdenciais, e educacionais, entre muitos outros. De modo que a formação seja mais eficaz no mercado de trabalho, vários países efetuaram reajustes no ensino. A Suécia, por exemplo, ao longo do tempo, valorizou o ensino profissional, uma vez que estava direcionado para os alunos com origens em famílias de baixos recursos, enquanto o ensino regular era dirigido aos mais abastados. Para colmatar a situação, seleccionaram-se os melhores docentes e profissionais nas mais variadas áreas e, em termos de ganhos para as pessoas, os salários aumentaram para níveis mais elevados, colocando, assim, o ensino profissional num patamar superior, de maneira que os alunos com mais recursos enveredaram pelo ensino profissional, que se tornou mais aliciante que o regular.

Não deixa de ser notável a forma como evoluiu a valorização das pessoas no ambiente da produção de bens e prestação de serviços. Para melhor compreendermos as mudanças de mentalidade neste contexto, o autor João César das Neves, sumariamente, esquematiza meio século de história económica e refere os sessenta e dois galardoados com o Prémio Nobel da Economia, onde se pode constatar que até 1992 todos os nobéis da economia focalizam os seus estudos no plano financeiro/económico das organizações e dos países. Só em 1992, Gary Stanley Becker, natural de Pottsville, Pensilvânia EUA, encontrou na economia uma abordagem geral do comportamento humano e no seu livro *Economia da Vida*, (1997) vem desmonstrar as suas multifacetadas em várias áreas. No entanto como fugia do enquadramento institucionalizado, muitos não o compreenderam. “Todos os “ assuntos correntes da vida” do homem, podem ser objeto da Económia”, (Marshall 1920 p.1)

Como já referi, a utilização de “ bom senso” ou do “ padrão económico”, origina temas que tradicionalmente são considerados “económicos”, no entanto, na década de 90, os prémios Nobéis concedidos galardoaram os avanços notáveis da ciência em várias áreas da realidade humana.

O prémio Nobel de 2001, Andrew Lichaél Spence, natural de Montclair, Nova Jersia, EUA, é o segundo nobel que apresenta um estudo que envolve as pessoas, mas especificamente as pessoas e a informação, conseqüentemente, o desequilíbrio que existe entre os colaboradores, ou seja, até que ponto os colaboradores criam valor para as organizações sem que tenham a oportunidade de o demonstrar *In Loco*. Com esta questão, Spence procura solucionar a desaminadora conclusão de Akerlof (Prémio Nobel -2001, George Arthur Akerlof, natural de New Havem Connecticut, EUA) com o estudo sobre o mercado de carros usados e as informações que ambos os intervenientes possuem sobre o produto a negociar. Assim, Spence centra o seu estudo no modo como os trabalhadores, do lado informado do mercado, se esforçam para eliminar a ignorância dos empregadores sobre as suas capacidades, através de diplomas, cartas de recomendação e outras práticas comuns.

São vários os exemplos que transmitem o modo como a formação evoluiu, não só em termos de conteúdos, mas também na forma como é encarada pelos diversos intervenientes. O economista João César das Neves demonstra através dos galardoadas com o Nóbél da Economi que só a partir da década de 90 é que foi reconhecido o trabalho desenvolvido pelos estudiosos, de maneira a valorizar a participação das pessoas no processo produtivo.

Capitulo III : Enquadramento Institucional

Contexto Europeu e Português

No atual cenário socioeconómico, a formação ganhou um novo enfoque na União Europeia e em Portugal, nomeadamente, através da Estratégia de Lisboa e, mais recentemente, da Estratégia Europa 2020.

Os desafios que os países da União Europeia enfrentam na próxima década estão centrados na promoção das indústrias com baixas emissões de carbono, no investimento na investigação e no desenvolvimento, no crescimento da economia digital e na modernização da educação e da formação.

A Estratégia Europa 2020 foi lançada pela Comissão Europeia em março de 2010, com o objetivo de assegurar a saída da crise e preparar a economia da União Europeia para a próxima década. Esta Estratégia centra-se num crescimento inteligente, desenvolvendo uma economia baseada no conhecimento e na inovação, sustentável, promovendo uma economia hipocarbónica, eficiente em termos de recursos e competitiva e um crescimento inclusivo, promovendo uma economia com altas taxas de emprego que assegure a coesão social e territorial. Mas recentemente, em julho de 2014, foi assinado um Acordo de Parceria – Portugal 2020, que tem por base quatro Domínios Temáticos para o período 2014/2020: Competitividade e internacionalização; Inclusão Social e emprego; Capital Humano e Sustentabilidade e Eficiência no uso de Recursos. Este Acordo envolve um apoio da União Europeia, no valor de 20.000 M€

A cooperação em políticas de educação e formação profissional continua a ser um ponto fulcral da agenda europeia para a próxima década, centrando-se nos seguintes objetivos:

1. Implementar princípios e instrumentos europeus;
2. Adaptar a educação e formação profissional às necessidades futuras de competências;
3. Facilitar a mobilidade entre empregos e setores;

4. Promover a inclusão social e igualdade de oportunidades, especialmente, para jovens que abandonaram precocemente a escola, trabalhadores com baixas qualificações e imigrantes;

5. Promover a aprendizagem dos adultos, em resposta ao contexto demográfico.

A crise económica deixou um rasto de desemprego estrutural, especialmente, entre os jovens e desempregados de longa duração, com baixos níveis de escolaridade e levantou a incerteza sobre a sustentabilidade do financiamento das políticas de formação profissional. Esta situação poderá originar a escolha entre investir em educação geral ou formação profissional e entre financiar formação contínua ou inicial.

A reforma da educação e formação profissional afigura-se ambiciosa e o sucesso da sua implementação depende das parcerias, dos recursos e da importância atribuída a esta causa.

No estudo *Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal*, Estudo econométrico com aferição qualitativa, de que Roberto Carneiro foi coordenador geral (2003 pag 23), refere-se no seu subtítulo 2.4. Breve Símula de Estudos Empíricos Recentes sobre Produtividade, “que as empresas fluem, ou seja, enquanto são instaladas novas empresas outras estão a encerrar a sua atividade, isto porque a produtividade varia apesar de as condições serem idênticas, situação geográfica, tipo de produtos produzidos e até os meios de produção utilizados”. Contrariamente ao que muitas empresas praticam os estudos indicam que os aumentos de produtividade não estão correlacionados com a diminuição do fator trabalho Baily et al. (1996).

Estes resultados empíricos sobre a produtividade podem ser considerados apenas descritivos, no entanto, surgem outros, essenciais, que podem ser considerados. Sendo assim, os determinantes mais importantes do nível de crescimento da produtividade são: as qualificações das pessoas, a adopção de novas tecnologias, a gestão das empresas e a exposição internacional.

Escolarização/Formação e o Mercado de Trabalho

A problemática do mercado de trabalho, do ponto de vista da regulação e da escolarização dos indivíduos, insere-se hoje numa espécie de encruzilhada entre o desafio da construção de um novo modelo de desenvolvimento - a que se convencionou chamar Sociedade do Conhecimento – e a emergência de um novo modo de regulação [Por modo de regulação entende-se o conjunto de formas institucionais, normas e hábitos que de um modo coercivo ou incitativo conduzem os agentes sociais a conformarem-se à lógica de reprodução do capital (cf. Boyer, 1981 e 1986)] , que viabilize o Modelo Social Europeu.

Ainda na problemática da escolarização e da regulação dos mercados de trabalho, estes estão no centro da dupla transição - para um novo modelo de produção de riqueza e para um novo modelo de distribuição de riqueza - no sentido em que a construção da Sociedade do Conhecimento exige mão-de-obra muito escolarizada – havendo autores que se referem já a este modelo como o *capitalismo intelectual* (Soete, 2000b) .

As noções de qualificação e de escolarização designam realidades diferentes, ainda que em certas circunstâncias e períodos históricos possam estar relacionadas. A escolarização pode ter um papel importante aquando da entrada para o mundo do trabalho, mas será um conjunto de saberes adquiridos pela experiência, qualificação, que ditará a progressão de carreira e diferenças salariais.

A progressão não ocorre como contrapartida de um investimento em educação, mas como um facto de organização (Silvestre, 1978:278) na medida em que as características dos trabalhadores apenas adquirem significado no contexto específico em se inserem, de acordo com as modalidades de gestão das empresas (Oliveira, 1998). Outros fatores, para além das empresas, contribuíram fortemente para cimentar este modelo.

Num trabalho já clássico, Maurice, Sllier e Silvestre (1982) partem do princípio que esta noção de qualificação é uma construção social, cujo sentido depende dos contextos sociais mais amplos em que é produzida. Numa abordagem comparativa internacional, partem da noção de espaço de qualificação e concluem que a França é fortemente tributária de uma noção de qualificação adquirida pela experiência, tal como já referido, e que a Alemanha, ao contrário, privilegia o modelo dos mercados profissionais, em que os sistemas educativo e produtivo estão mais articulados, através do sub-sistema de aprendizagem típico da Alemanha. Concluíram os autores que as comparações internacionais termo a termo, a partir da noção de qualificação, não eram possíveis.

Capitulo IV : A Formação na Região Autónoma dos Açores

Enquadramento da formação

A formação contínua nos Açores de acordo com as informações disponibilizadas pelo Governo Regional do Açores no Relatório Único em 2012, refere que 476 empresas proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores, o que representa uma redução relativamente ao ano anterior, em que haviam sido 545 empresas a este modelo de formação. Maioritariamente as empresas exerciam atividades de comércio e reparação de veículos automóveis (111), atividades de consultoria, científicas e técnicas (51), indústrias transformadoras (48) e atividades de saúde humana e apoio social (47). Nestas atividades, concentraram-se 54% das empresas que proporcionaram formação contínua.

Ao todo, 10 325 trabalhadores frequentaram efetivamente ações de formação contínua, o que se traduziu em 20 792 participações em ações. Dessas participações, 49,1% foram operacionalizadas pela própria empresa (menos 10,5 pontos percentuais do que no ano anterior) e 21,1% operacionalizadas por empresas de formação (mais 9,4 pontos percentuais do que no ano anterior). Das 234 239 horas de formação proporcionadas, grande parte foi destinada a ações de formação contínua não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações (51,6%). No ano anterior, haviam sido destinadas 45,1% das horas totais proporcionadas a esse tipo de ações.

Formação contínua por ilhas 2012

Os dados relativos à “Formação Contínua por Ilhas” abrangem as empresas que proporcionaram ações de formação contínua aos seus trabalhadores, número de trabalhadores abrangidos pela formação e número de participações em ações de formação contínua, segundo os grupos etários, habilitações, níveis de qualificação e atividades económicas.

No último triénio (2010/2011/2012), do total de empresas sediadas nos Açores, em termos percentuais, as que proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores, representaram apenas 7,8%, 8,4% e 7,2%, respetivamente. Quanto ao peso que as diversas ilhas assumem no conjunto

da Região, a ilha de São Miguel, regista valores muito significativos, que atingem 67,3% (2010), 66,3% (2011) e 65,2% (2012).

Quanto ao número de trabalhadores que usufruíram da formação contínua, no período em apreço, assiste-se a uma diminuição de 2011 (9 093 trabalhadores) para 2012 (7 514 trabalhadores), o que representa 17,3 %. Pode-se aferir ainda que, em termos relativos, a ilha de São Miguel assume valores bastante significativos, na ordem dos 88,5%, 85,5% e 83,3%, nos anos de 2010, 2011 e 2012.

De forma a consolidar a envolvente, é importante obter uma caracterização sucinta da formação contínua em cada ilha.

Na ilha de Santa Maria, no ano de 2012, 12 das 133 empresas existentes naquela ilha proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores. Refira-se que, no período 2010/2012, assistiu-se a uma redução na ordem dos 29,4%. Considerando a situação face à formação profissional refira-se que cerca de 96,7% dos trabalhadores frequentaram ações de formação profissional no ano de 2012, sendo o grupo etário dos 45 a 54 anos, o que absorve cerca de 34,4%. Quanto ao nível de habilitações, os trabalhadores que possuem o «Secundário, Profissional e Pós-secundário» absorvem 97,1%. No que concerne ao nível de qualificação, os «Trabalhadores altamente qualificados» assumem uma percentagem que atinge os 98,1%, sendo que o setor dos Transportes releva com 61,7%. No que diz respeito ao número de participações em ações de formação contínua, por entidade formadora merece especial destaque «a própria empresa» com uma percentagem que ronda os 75,7%, do total de entidades formadoras. Relativamente ao número de participações em ações de formação contínua, por modalidade de formação, mais de metade (58,4%) aponta para cursos profissionais. Quanto à responsabilidade da formação, conclui-se que 98,1% do total das participações em ações de formação contínua são da responsabilidade do empregador.

Na ilha de São Miguel, da totalidade das empresas com sede na ilha (2 757), no ano de 2012, somente 245 empresas (8,8%), proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores. Adiante-se que relativamente ao ano anterior, verificou-se uma redução na ordem dos 18,3%.

Constata-se que, em termos percentuais, as atividades inseridas no Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (28,7%) e Alojamento, restauração e similares (12,2%), absorvem cerca 40,9% do total de empresas. Da totalidade de trabalhadores (7 732), cerca de 86% frequentaram formação profissional, no ano de referência, destacando-se a faixa etária dos 25 aos 34 anos. Quanto ao nível das habilitações prevalece o «Secundário, Profissional e Pós-secundário» (27,6%) logo seguida do «3º ciclo do Ensino Básico», com 23,1% (Quadro 38). As atividades que assumem particular importância são o comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos e Indústrias transformadoras. Por outro lado, o «Profissional qualificado» representa 27,6% do total de trabalhadores a quem foi proporcionada formação contínua. Em termos de entidade formadora, afigura-se como predominante a «própria empresa», com 57,3% do total de participações. Das 19 423 participações em ações de formação contínua, por modalidade de formação, 61,8% enquadram-se em «outras ações de formação contínua não inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações», com maior peso na atividade de transportes e armazenagem. Dos valores conhecidos, pode-se concluir que a quase totalidade (93,5%) das participações em ações de formação contínua, afiguram-se «Da responsabilidade do empregador». Refira-se ainda que as mesmas acontecem, dentro do horário laboral (90,3%). A participação em ações de formação contínua, por área de educação/formação, recaem maioritariamente sobre os Serviços (40%), logo seguida das ciências sociais, comércio e direito, merecendo destaque as atividades de Transportes e Armazenagem, na primeira área, e as Atividades financeiras e de seguros, na segunda área.

Em relação à ilha Terceira as conclusões a retirar são semelhantes. Nesta ilha, 73 das 1 163 empresas com sede na mesma proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores, com percentagens mais significativas, no que respeita ao grupo etário dos 25 aos 34 anos. O nível de habilitações dos trabalhadores que frequentaram a formação profissional tem maior incidência no «Secundário, Profissional e Pós-secundário» e a situação face à formação profissional, tem maior representatividade no «Profissional qualificado», evidenciando – se as atividades do Comércio e reparação de veículos

automóveis e motocicletos, e Atividades de saúde humana e apoio social. Como foi referido em relação a São Miguel, na Terceira, cerca de 98,4% do número de participações em ações de formação profissional adveio da «Responsabilidade do empregador». Quanto ao horário de formação, prevalece o horário laboral. No que respeita à área de educação/formação, em termos percentuais, destacam – se os Serviços (41,1%) e as ciências sociais, comércio e direito (36,8%) .

Na ilha Graciosa constata-se que, das 93 empresas nela sediadas, nenhuma proporcionou ações de formação contínua aos seus trabalhadores. Os trabalhadores da ilha que usufruíram da formação profissional, não pertencem a empresas com sede na ilha Graciosa, mas sim são trabalhadores de estabelecimentos de empresas com sede fora da ilha. Das 310 participações em ações de formação contínua, cerca de 49,7%, são promovidas pela própria empresa, sendo as atividades financeiras e de seguros, as que absorvem a fatia mais significativa. A modalidade de formação que abarca cerca de metade do total de participações redonda na «Formação-Ação», salientando-se a atividade eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio.

O tipo de certificado/diploma, que se revela com valores mais significativos (43,8% do total de participações) é o «Certificado de formação profissional não certificada». É de salientar que a totalidade das participações em ações de formação profissional é «da responsabilidade do empregador». A área de educação/formação mais privilegiada é a das ciências sociais, comércio e direito.

Na ilha de São Jorge, das 224 empresas com sede na ilha, apenas 15 proporcionaram formação contínua aos seus trabalhadores. Relativamente ao ano de 2011, o número de empresas manteve-se. A nível da situação dos trabalhadores que frequentaram ações de formação, face às habilitações e níveis de qualificação, prevalece os trabalhadores com «3º Ciclo do Ensino Básico» e «Profissional altamente qualificado», respetivamente, sendo a atividade com maior destaque a das Indústrias transformadoras. Quanto ao número de participações em ações de formação profissional, a atividade que se afigura com maior peso aponta para as Atividades financeiras e de seguros.

No ano de 2012, na ilha do Pico, das 369 empresas com sede na ilha, apenas 7 proporcionaram formação aos seus trabalhadores, tendo-se registado uma redução de 50%, em relação ao ano de 2011. A maioria das participações em ações de formação profissional dirigiu-se a profissionais semiqualeificados, promovidas pela própria empresa e com predominância na atividade das Indústrias transformadoras. Quanto ao número de participações em ações de formação profissional, segundo a iniciativa da formação, prevalece a iniciativa da empresa utilizadora de mão-de-obra.

Na ilha do Faial 20 das 374 empresas sediadas na ilha promoveram formação. De acordo com as idades dos trabalhadores, o grupo etário que predomina é o dos 25 aos 34 anos, e detêm na sua maioria, em termos de habilitações o «Secundário, Profissional e Pós- secundário». As atividades mais representativas são os transportes e armazenagem e o Comércio, reparação de veículos automóveis e motociclos. A nível da área de educação/formação, cerca de 42% das participações em ações de formação recaem sobre a área de serviços.

Na ilha das Flores, onde existem 77 empresas, apenas 3 levaram a cabo ações de formação profissional aos seus trabalhadores. Através de dados disponíveis, conclui-se que dos 85 trabalhadores que frequentaram formação profissional no ano de 2012, 26 são profissionais altamente qualificados, sendo que a nível das atividades que mais prevalecem são as dos Transportes e armazenagem. Quanto ao número de formações, das 391 participações em formação contínua, há a registar 182 com «certificados de formação profissional não certificada». Segundo a área de educação/formação, afigura-se com um valor de maior importância os serviços.

Na ilha do Corvo, das 8 empresas com sede na ilha, nenhuma proporcionou formação. Dos 12 trabalhadores, 50% possui o «Secundário, Profissional e Pós-secundário», sendo 5 considerados profissionais qualificados. De acordo com as atividades, assume particular relevo a eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e transportes e armazenagem. Das 54 participações em ações de formação contínua, 51,9%, foram da responsabilidade de «outro tipo

de entidades» e 33,3% promovidas pela própria empresa. Quanto ao tipo de certificado/diploma, cerca de 64,8% do total de participações foram «Certificados de formação profissional não certificada». Salienta-se que o horário da formação é na sua maioria de índole laboral (96,3%) e apenas 3,7% de carácter misto, sendo a área de formação mais importante a dos serviços.

Estrutura empresarial na Região Autónoma dos Açores

O tecido empresarial na Região Autónoma dos Açores, continua a caracterizar-se pela pequena dimensão: das 6 233 empresas sediadas nos Açores, 5 100 (81,8%) têm menos de 10 pessoas ao serviço, e abrangem 27,9% do pessoal ao serviço. As empresas com 100 e mais trabalhadores, que representam 0,8% do total, absorvem 23,7% do emprego, valor que não sofreu alteração comparativamente ao ano anterior (2011). De notar porém que pela primeira vez se assiste a uma diminuição do número de empresas sedeadas nos Açores de 0,5%.

Quando consideramos a unidade “estabelecimento”, assiste-se a uma diminuição de 0,7% relativamente ao ano de 2008, e de 1,1% percentuais no que respeita ao número de trabalhadores ao serviço desses estabelecimento. Todavia, o universo dos estabelecimentos e respectivos trabalhadores inclui os das empresas com sede fora da Região.

No que respeita ao volume de vendas, verifica-se uma diminuição comparativamente com o ano anterior (2011) nas empresas de menor facturação (menos de 50 mil euros), que passaram de 1 167 euros para 1 119 euros. Pelo contrário, registaram-se ligeiras subidas nas empresas com facturação entre 150 mil euros e 499 mil euros e entre 1 000 euros e 24 999 euros.

Em relação à antiguidade das empresas, 24,9% têm menos de 5 anos; 3,6% menos de 1 ano de actividade (menos 1 ponto percentual do que no ano anterior); 48,4% menos de 10 anos (menos 1,2 pontos percentuais do que em 2008) e 3,2% das empresas têm 50 e mais anos, a maior percentagem tem menos de dez anos, o quer dizer que o tecido empresarial está a renovar-se apesar da crise instalada.

Estrutura empresarial por ilhas e concelhos 2012

Os Dados que estão disponíveis relativamente à Estrutura Empresarial por Ilhas e Concelhos dizem respeito a um período de três anos, assim o espaço temporal em análise é constituído por: três primeiros anos de vigência do Relatório Único: 2010, 2011 e 2012. Assiste-se a uma diminuição do número de empresas com sede na Região bem como do número de pessoas ao serviço. De referir que de 2011 para 2012 o número de empresas decresceu em cerca de 3,5 % e o número de pessoas diminuiu em cerca de 3,8%. Contrariamente, verificou-se um acréscimo das pessoas ao serviço nas empresas de 2010 para 2011, na ordem dos 2,2%. Quando se considera a unidade estabelecimento, assiste-se a um comportamento ligeiramente diferente do das empresas, isto é, os estabelecimentos sofreram uma variação negativa de 2010 para 2012, na ordem dos 8,8 % e o número de pessoas ao serviço cerca de 9,6%, em idêntico período.

Relativamente ao peso que as diversas ilhas assumem no conjunto da Região, à ilha de São Miguel corresponde a valores superiores a metade dos obtidos para a totalidade dos Açores, em consonância, aliás, com a distribuição da população, tendo mesmo o peso relativo desta ilha diminuído ligeiramente de 2011 para 2012, quer em relação ao número de empresas (de 53,1% para 53%), quer em relação ao número de estabelecimentos (53,0% para 52,9%).

No que diz respeito ao número de pessoas no ativo, as percentagens correspondentes a São Miguel são superiores ao seu peso na distribuição da população, sendo bastante mais expressivo no caso das pessoas ao serviço das empresas, em que aquelas representam 64,4% em 2012. O peso relativo dos colaboradores que exercem as suas funções em estabelecimentos era em 2012 de 58,9%, assistindo-se a uma redução de 2011 para 2012, na ordem dos 6,3%. Refira-se que de 2010 para 2011 registou-se igualmente uma descida menos acentuada, de cerca de 2,1%.

Quanto às restantes ilhas, e em relação ao número de empresas, quase todas sobem em termos percentuais, com exceção da Terceira e de São Jorge, cujo peso relativo diminuiu 0,5% e 0,1%, respetivamente.

Nos estabelecimentos, de 2011 para 2012, a tendência é a seguinte: Santa Maria, Graciosa, Pico, Faial e Corvo são as ilhas que vêm o seu peso relativo

incrementado, o inverso acontece com São Miguel e Terceira, tendo-se mantido na Graciosa e São Jorge.

Quanto às pessoas ao serviço das empresas, verifica-se um crescimento relativo de 2011 para 2012 nas ilhas de São Jorge, Faial e Corvo e um decréscimo nas restantes ilhas. Para o mesmo período o peso relativo do pessoal ao serviço nos estabelecimentos aumenta nas ilhas São Jorge e Corvo e decresce nas restantes ilhas.

Em relação ao peso dos diversos concelhos no conjunto da Região, Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta, representam 27,4% do total das empresas e 54,2 % do total dos estabelecimentos, subindo esta percentagem para 36,5% e 70,9% se acrescentarmos aos referidos concelhos as cidades da Praia da Vitória e Ribeira Grande.

Relativamente às pessoas ao serviço em 2012, os valores são ainda mais significativos, possuindo Ponta Delgada 41,3% das pessoas ao serviço em todas as empresas da Região, percentagem que se eleva para 52,1% se acrescentarmos o concelho de Angra do Heroísmo, e para 60,7 % se àqueles dois concelhos acrescentarmos os concelhos da Ribeira Grande e Praia da Vitória os restantes concelhos não considerados, apenas representam 39,3% das pessoas ao serviço das empresas.

Na análise das pessoas ao serviço nos estabelecimentos em 2012, embora com percentagens inferiores, a situação é similar: Ponta Delgada representa 37,2% isoladamente, e 51,6% quanto ao conjunto com Angra do Heroísmo, sendo aquela percentagem de 69,9%, quando considerados os cinco concelhos correspondentes às maiores cidades existentes na Região.

Caracterização da estrutura empresarial de cada ilha.

Na Ilha de Santa Maria, 114 das 133 empresas existentes naquela ilha têm menos de 10 pessoas ao serviço, existindo 11 empresas no escalão dos 10 a 19 pessoas. Nos 209 estabelecimentos existentes, 190 têm menos de 10 pessoas e apenas 1 no escalão « 100-199 », no setor dos transportes e armazenagem. A globalidade das empresas emprega 793 pessoas, merecendo destaque as atividades inseridas no comércio, reparação de

veículos automóveis e alojamento, restauração e similares e construção, com 63,9% do total de pessoas ao serviço.

A Ilha de São Miguel, aliás como se passa em todas as ilhas da Região, possui também uma estrutura assente em empresas de pequena dimensão ((2 172 das 2 710 empresas da ilha têm menos de 10 pessoas ao serviço), havendo no entanto 63 empresas que têm 50 ou mais pessoas ao serviço, entre as quais se encontram 6 que têm 500 ou mais pessoas ao serviço. A totalidade das empresas emprega 31 287 pessoas com uma distribuição relativamente equilibrada nos diversos escalões de dimensão convencionados. As atividades inseridas no Comércio e reparação de veículos automóveis, na construção, e nas indústrias transformadoras ocupam 51,3% das pessoas ao serviço. Refira-se finalmente que 17,6% das empresas desta ilha são recentes (até 4 anos de antiguidade).

Em relação à Ilha Terceira as conclusões a retirar são idênticas. Nesta ilha, 948 das 1 141 empresas têm menos de 10 pessoas ao serviço, e só 12 têm 50 a 199 pessoas. Empregando um total de 8 762 pessoas, 67,3% destas encontram-se ao serviço do Comércio e reparação de veículos automóveis, Construção, Indústrias transformadoras e Atividades de saúde humana e apoio social. Se analisarmos as pessoas ao serviço nos estabelecimentos, verifica-se que os setores do comércio e reparação de veículos automóveis, construção, e alojamento, restauração e similares, empregam 54%. Das 1 141 empresas, 28,2% possui um volume de vendas inferior a 499 milhares de euros/ano. Também na ilha Terceira encontra-se um tecido empresarial relativamente recente (341 das 1 141 empresas da ilha têm menos de 19 anos de antiguidade).

Na ilha Graciosa, 79 empresas (num total de 93) têm menos de 10 pessoas ao serviço, correspondendo as pessoas por elas empregadas a 46,2% das que estão ao serviço de todas as empresas da ilha. Relativamente ao emprego, os setores de maior significado são os do Comércio e reparação de veículos automóveis, e atividades de saúde humana e apoio social. As empresas até 4 anos de antiguidade têm um peso de 21,7% no total das empresas desta ilha.

Na ilha de São Jorge, 186 têm menos de 10 trabalhadores, num total de 221 empresas. Os seus setores mais significativos são o do comércio e reparação de veículos automóveis, Indústrias transformadoras, e construção. Nesta ilha, 48 das 221 empresas têm até 4 anos de antiguidade.

A ilha do Pico tem 366 empresas, 316 das quais têm menos de 10 pessoas ao serviço. Os setores mais importantes são os do construção, comércio, reparação de veículos automóveis, Atividades de saúde humana e apoio social, Indústrias transformadoras, alojamento, restauração e similares, e construção, empregando um total de 1 577 pessoas (76%). A reduzida antiguidade das empresas está igualmente patente na ilha, tendo 77 das suas empresas menos de 4 anos, No entanto destacam-se as empresas que têm entre 10 a 19 anos de antiguidade, com 117 empresas.

Na ilha do Faial, 320 das suas 372 empresas têm menos de 10 trabalhadores. As atividades mais importantes são o Comércio e reparação de veículos automóveis, e o Alojamento, restauração e similares, sendo a importância da primeira mais evidente. Refira-se ainda o peso relativo na ordem dos 16,9%, das empresas com menos de 4 anos de antiguidade, sendo de destacar que 108 das 372 empresas que a ilha possui, encontram-se no escalão entre 20 a 49 anos de antiguidade.

Na ilha das Flores, onde existem 71 empresas, 58 têm menos de 10 pessoas ao serviço e empregam 179 pessoas num total de 668. São os setores da construção e do comércio e reparação de veículos automóveis que maior relevância apresentam nesta ilha porque têm ao seu serviço 60,3% das pessoas. 18,3% das empresas têm menos de 4 anos. As empresas com antiguidade dos 10 a 19 anos absorvem 33,8% do total.

A ilha do Corvo, tem 8 empresas e 32 pessoas ao serviço, sendo que o no set

de saúde humanas e apoio social, abarca mais de metade (53,1%) do total serviço. Segundo a dimensão da empresa, as mesmas encontram-se inseridas 10 a 19 pessoas. Quanto à antiguidade da empresa, 50% das empresas e escalão dos 10 a 19 anos.

Caracterização da estrutura empresarial de cada Ilha		
	2011	2012
Santa Maria		
Empresas com menos de 10 pessoas	190	190
Empresas entre 11 a 49 pessoas	19	18
Empresas com mais de 50 pessoas	1	1
Total de empresas	210	209
Total de pessoas empregadas	1 122	793
São Miguel		
Empresas com menos de 10 pessoas	3 436	3305
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas	558	526
Empresas com mais de 50 e menos de 499	98	89
Total de empresas	4112	3920
Total de pessoas empregadas	32 496	31 287
Terceira		
Empresas com menos de 10 pessoas	1463	1392
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas	230	209
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas	27	24
Total de empresas	1 720	1 625
Total de pessoas empregadas	9 692	8 762
Graciosa		
Empresas com menos de 10 pessoas	131	128
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas	18	17
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas	0	0
Total de empresas	149	145
Total de pessoas empregadas	614	607
São Jorge		
Empresas com menos de 10 pessoas	270	256
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas	36	35
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas	4	4
Total de empresas	310	295
Total de pessoas empregadas	1420	1601*
Pico		
Empresas com menos de 10 pessoas	462	459
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas	65	53
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas	5	6

	Total de empresas	534	518
	Total de pessoas empregadas	2198	2073
Faial			
Empresas com menos de 10 pessoas		484	481
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas		62	65
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas		6	6
	Total de empresas	552	552
	Total de pessoas empregadas	2556	2757*
Flores			
Empresas com menos de 10 pessoas		114	115
Empresa com mais de 11 e menos de 49 pessoas		16	13
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas		1	1
	Total de empresas	131	129
	Total de pessoas empregadas	691	668
Corvo			
Empresas com menos de 10 pessoas		16	18
Empresas com mais de 11 e menos de 49 pessoas		2	2
Empresas com mais de 50 e menos de 499 pessoas		0	0
	Total de empresas	18	20
	Total de pessoas empregadas	30	32

O tecido empresarial dos Açores é caracterizado por organizações com menos de 10 pessoas, representando 84,66% do total em 2011. No ano seguinte, não obstante da propensão verificada, as empresas com menos de 10 pessoas passam a representar 85,44% do conjunto.

Os mapas que seguem representam as empresas por ilhas e as que estão sediadas em cada ilha, durante o período de 2010 a 2012, inclusive.

Ilhas	Empresa por ilhas	Empresas sediadas na ilha	Empresas que proporcionaram formação
	Ano 2010	Ano 2010	Ano 2010
Santa Maria	218	147	17
São Miguel	4 265	2 952	300
Terceira	1 845	1 320	78
Graciosa	155	107	0
São Jorge	314	236	19
Pico	543	372	10
Faial	636	457	17
Flores	136	79	4
Corvo	19	7	1
Total	2021	1405	446

Ilhas	Empresas por ilha 2011	Empresas sediadas na ilha	Empresas que proporcionaram formação
	Ano 2011	Ano 2011	Ano 2011
Santa Maria	210	135	14
São Miguel	4 112	2 845	300
Terceira	1 720	1 216	80
Graciosa	149	99	0
São Jorge	310	234	15
Pico	534	366	14
Faial	552	377	25
Flores	131	71	3
Corvo	18	7	1
Total	1904	1289	452

Ilhas	Empresas por ilha	Empresas sediadas na ilha	Empresas que proporcionaram formação
	Ano 2012	Ano 2012	Ano 2012
Santa Maria	209	133	12
São Miguel	3 920	2 757	245
Terceira	1 625	1 163	73
Graciosa	145	93	0
São Jorge	295	224	15
Pico	518	369	7
Faial	552	374	20
Flores	129	77	3
Corvo	20	8	0
Total	1868	1278	375

Podemos constatar, através dos dados disponibilizados, a diminuição do número de empresas, incluindo as sediadas em cada ilha. Como se pode verificar, as empresas que proporcionaram formação seguiram a tendência. De 2010 para 2012, as empresas por ilha diminuíram na ordem de 153 e as empresas que têm sede na própria ilha baixaram na ordem de 127. Apesar do decréscimo de 2010 para 2012, as empresas que promoveram formação, aumentaram de 446 para 452, subida que assume relevância no contexto, tendo em conta a diminuição no tecido empresarial.

Total de Trabalhadores Por Conta de Outrém			
Anos	2010	2011	2012
Total	51 093	49 311	46 328
Santa Maria	1 053	1 042	987
São Miguel	29 809	29 169	27 363
Terceira	11 020	10 507	9 553
Graciosa	673	662	656
São Jorge	1 890	1 606	1 667
Pico	2 740	2 609	2 482
Faial	3 172	2 966	2 942
Flores	667	685	602
Corvo	69	65	75

Entre 2010 e 2012, o número de trabalhadores por conta de outrem baixou 3,25%. Em São Miguel, que representa 58,84% do total, registou-se uma perda de 2,83%, enquanto, na segunda ilha com mais representatividade, Terceira, diminuiu 4,72%.

Anos	Total de empresários por ilha		
	2010	2011	2012
Total	3 323	3 108	2 839
Santa Maria	84	80	76
São Miguel	1 771	1 738	1 597
Terceira	769	687	621
Graciosa	34	32	27
São Jorge	86	70	73
Pico	267	234	196
Faial	247	217	204
Flores	64	49	44
Corvo	1	1	1

Como já foi referido anteriormente, o tecido empresarial dos Açores é maioritariamente constituído por empresas com menos de 10 pessoas, sendo pertinente salientar que se trata de empresários em nome individual, tendo-se registado no período de 2010 para 2012, um decréscimo na ordem de 5,22%.

Estrutura do emprego por ilhas 2012

A informação referente à estrutura do emprego apresenta a distribuição do total dos trabalhadores e dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) segundo a atividade económica, habilitações literárias, sexo, idade, antiguidade na empresa e nível de qualificação.

No ano de 2012, encontravam-se ao serviço dos estabelecimentos (estabelecimentos das empresas sediadas na Região Autónoma dos Açores e

estabelecimentos das empresas com sede fora da Região) 49167 trabalhadores.

Destes, 94,2% são TCO e 5,2% são patrões. No período em análise, assiste-se, pela primeira vez, a uma diminuição acentuada do número de trabalhadores. Com efeito, em comparação ao ano de 2010, perderam-se 5249 trabalhadores (4 765 TCO e 343 empresários).

Relativamente ao peso que as diversas ilhas assumem no conjunto da Região, a ilha de São Miguel apresenta valores superiores a metade dos obtidos para a totalidade dos Açores, sendo que as ilhas de São Miguel e Terceira correspondem a 79,7% do total dos TCO da Região, valores superiores aos obtidos para três quartos da totalidade dos Açores, com a distribuição da população. Comparando a situação de 2010 com 2012, o peso relativo destas ilhas mantém-se, acompanhando, no entanto, a tendência para a descida do número de trabalhadores (de 79,9% para 79,7%, respetivamente). Quanto às restantes ilhas, observa-se igual tendência com exceção do Corvo e São Jorge, cujos números de TCO, apesar de terem diminuído em 2011, voltam a aumentar em 2012.

Quanto à distribuição percentual do total dos trabalhadores por habilitações literárias, verifica-se em 2012 que cerca de 67,7% dos trabalhadores têm habilitações até ao 3º Ciclo e que 18,7% têm o 1º Ciclo do ensino básico, constatando-se ainda que, do total, apenas 10% são licenciados.

Comparativamente à situação em 2010, observa-se um decréscimo percentual do número de trabalhadores com o 1º Ciclo e até ao 3º Ciclo (2,3% e 3,5% respetivamente). Por outro lado o número de trabalhadores com habilitações ao nível do Secundário, profissional e pós-secundário teve um acréscimo de 1,7 %, tendo crescido inclusivamente as licenciaturas e mestrados (1,6% e 0,2% respetivamente).

No que respeita à antiguidade na empresa regista-se que, em 2012, 41,1% dos trabalhadores permaneciam ao serviço há menos de 5 anos e destes, 11,5% estavam há menos de 1 ano, sendo que 13% do total dos trabalhadores encontravam-se ao serviço há 20 e mais anos. Relativamente a 2010 denota-se uma diminuição de 3,4 pontos percentuais no número de trabalhadores com

permanência inferior a 1 ano, e 6,7 pontos percentuais em antiguidade inferior a 5 anos.

Em relação ao nível de qualificação, verifica-se que 39,4% do total dos trabalhadores são profissionais semiquualificados e não qualificados, 33,3% são profissionais qualificados e os quadros superiores e médios apresentam um valor percentual de 13,3%. Comparativamente à anterior situação de 2010, observa-se um decréscimo do número de profissionais semiquualificados e não qualificados em 9,6 pontos percentuais, o que revela uma melhoria dos níveis de qualificação. Os registos dos profissionais qualificados e os quadros superiores e médios revelam um aumento percentual de 5,7 e 2,8, respetivamente.

Ao analisarmos a distribuição do total dos trabalhadores pelos grupos etários, constata-se que relativamente a 2012 a população ativa é considerada jovem, verificando-se que 42% têm menos de 35 anos e apenas 8,3% têm 55 e mais anos. Todavia, quando se comparam esses dados com o ano de 2010 constata-se um decréscimo de 4,3 pontos percentuais no primeiro grupo, e um acréscimo de 0,7 pontos percentuais no segundo grupo em análise.

Santa Maria

Na ilha de Santa Maria dos 1 063 trabalhadores apenas 6,8% são empresários. Quanto às habilitações literárias encontramos percentagens muito semelhantes para o ensino secundário e escolas profissionais e para o 3º Ciclo, que variam entre 28% e 30,3%; já o 1º e 2º Ciclos têm uma percentagem bastante inferior (14,7% e 17,5% respetivamente). Quanto aos grupos etários verificamos que 39,3% têm menos de 35 anos e que apenas 8,5% têm mais de 55 anos. Quase metade dos trabalhadores (41,7%) encontra-se ao serviço das empresas há menos de 5 anos e 11,6% há menos de um ano. Na distribuição dos trabalhadores pelos níveis de qualificação podemos ver que 65,5% são profissionais qualificados, semi ou não qualificados; os profissionais altamente qualificados representam 19,2% do total. Nos TCO (Trabalhadores por conta de outrém) as maiores percentagens por profissões encontram-se nos grupos

de pessoal dos serviços e vendedores (28,8%) e técnicos e profissionais de nível intermédio (18,3%).

São Miguel

Os 28 960 trabalhadores da ilha de São Miguel correspondem a 59% do total da Região e os seus 5,1% de empresários aproximam-se da média regional que é de 5,2%. Quanto às habilitações literárias 40% dos trabalhadores têm o 1º e o 2º Ciclo do ensino básico e os licenciados representam apenas 10,6%. Em São Miguel temos uma população trabalhadora jovem uma vez que 42,4% têm menos de 35 anos de idade e que apenas 7,7% têm mais de 55 anos.

Na distribuição dos trabalhadores segundo os escalões de antiguidade na empresa podemos ver que 39,4% têm menos de 5 anos de antiguidade na empresa e que cerca de 10,1% têm menos de 1 ano. Os que trabalham há mais de 20 anos na mesma empresa têm um peso relativo de 13,6%. Cerca de 30% dos trabalhadores são profissionais qualificados, logo seguidos dos profissionais semiqualeificados (23,2%). Os profissionais altamente qualificados representam 8,2% e os quadros superiores 9,8%. O Pessoal dos serviços e vendedores, seguido dos trabalhadores não qualificados e dos operários, artífices e similares são os três grupos de profissões que abrangem 57,7% dos TCO.

Terceira

A Terceira é a segunda ilha da Região relativamente ao número de trabalhadores - os seus 10 174 trabalhadores correspondem apenas a 20,7% do total, mas a sua percentagem de empresários (5,2%) é igual à média regional. Os trabalhadores licenciados representam 10,9% do total e 20,7% dos trabalhadores têm apenas o 1º Ciclo do ensino básico. Se considerarmos que 43,2% dos trabalhadores têm menos de 35 anos e que apenas 9,4% têm mais de 55 anos podemos afirmar que temos uma estrutura etária ainda jovem. Em relação à distribuição dos trabalhadores pelos escalões de antiguidade na empresa verificamos que 40,3% dos trabalhadores estavam a trabalhar há menos de 5 anos e 11,5% há menos de 1 ano. Desta análise podemos verificar

que a maior percentagem de trabalhadores se encontra nos profissionais qualificados com 39,1%, logo seguida pelos profissionais semiquualificados com 21,2%, enquanto os quadros superiores representam 7,6% do total. O maior número de TCO, por profissões, encontra-se no grupo do pessoal dos serviços e vendedores (26%), logo seguido dos trabalhadores não qualificados (17,2%) e em terceiro lugar temos os operários, artífices e similares com 15,6%.

Graciosa

A ilha Graciosa situa-se abaixo da média regional relativamente ao número de empresários, que nesta ilha representam apenas 3,7% do total dos trabalhadores (enquanto a média regional é de 5,2%). Quanto ao nível de habilitações, 44,4% do total têm até ao 2º Ciclo, sendo que apenas 4,2% possuem licenciatura. Seguindo a mesma linha das outras ilhas já analisadas verificamos que temos uma população trabalhadora jovem já que cerca de 45,7% têm menos de 35 anos e os que têm mais de 55 anos ficam-se somente pelos 10%. No que respeita à antiguidade na empresa 46,1% trabalham há menos de 5 anos e destes 16,4 % há menos de 1 ano. São os profissionais qualificados (41,3%) e profissionais semiquualificados (26%) os que aparecem com maiores percentagens nos níveis de qualificação. Quanto às profissões dos TCO, o grupo que aparece em primeiro lugar com 27,7% é o dos trabalhadores não qualificados, seguido do pessoal dos serviços e vendedores que preenche 23% do total.

São Jorge

Em São Jorge existem 1 740 trabalhadores e destes 3,2% são empresários. O baixo nível de escolaridade também se faz sentir nesta ilha uma vez que 24,4% têm apenas o 1º Ciclo do ensino básico e se acrescentarmos os que têm o 2º Ciclo este valor sobe para 44,6%. Quanto a idades, nesta ilha verifica-se que 39,6% têm menos de 35 anos e 9,8% têm mais de 55 anos. A permanência na empresa mantém os níveis do que se verifica nas outras ilhas, uma vez que 46,7% têm menos de 5 anos de antiguidade. Segundo os níveis de qualificação, os profissionais qualificados e os não qualificados são os que

aparecem com maiores percentagens (35,7% e 23% respetivamente). Os grupos profissionais que abrangem um maior número de TCO são os operários, artífices e similares (25,6%) e Pessoal dos serviços e vendedores (24,4%).

Pico

A ilha do Pico tinha no ano em análise 2 679 trabalhadores e destes, 92,6% eram TCO. Apesar de 38,4% dos trabalhadores terem menos de 35 anos o seu nível de escolaridade é baixo porque 24% têm apenas o 1º Ciclo.

Cerca de 17,4% dos trabalhadores estão há menos de um ano nas empresas e 48,9% têm menos de 5 anos de permanência. Os quadros superiores nesta ilha representam 5,2% do total e o nível de qualificação que aparece com maior percentagem é o dos Profissionais qualificados com 38,2%. Cerca de 60,5% dos TCO estão inseridos em três grupos de profissões: Operários, artífices e similares (25,3%), pessoal dos serviços e vendedores (20,2%) e trabalhadores não qualificados (15%).

Faial

Em terceiro lugar com 6,4% do total de trabalhadores da Região, o Faial, de forma idêntica às restantes ilhas, tem uma população trabalhadora jovem (40,3% têm menos de 35 anos), embora persista um baixo nível de escolaridade (17,1% possuem apenas o 1º Ciclo). O mesmo se passa a nível da antiguidade na empresa (45,7% tem menos de 5 anos de permanência). Quanto aos níveis de qualificação, constata-se que o maior número de trabalhadores se situa nos profissionais qualificados (37,1%) e que os quadros superiores representam 8,3% do total. Na distribuição dos TCO por profissões 58,4% do seu total subdivide-se por 3 grupos: Pessoal dos serviços e vendedores (29,9%), trabalhadores não qualificados (14,5%) e operários, artífices e similares (14%).

Flores

A percentagem dos patrões (6,2%) na ilha das Flores está acima da média regional (5,2%). Quanto ao nível etário, 36,7% do total dos trabalhadores têm menos de 35 anos de idade e 23% têm apenas como nível de instrução o 1º Ciclo do ensino básico. Também nesta ilha a antiguidade na empresa é baixa porque 51% dos trabalhadores estão na empresa há menos de 5 anos, enquanto os que permanecem na mesma empresa há mais de 20 anos representam apenas 11,8%. Na distribuição por níveis de qualificação, verificamos que os Quadros superiores têm pouco peso 5,3% e o nível com maior percentagem é dos Profissionais qualificados (37,1%). Cerca de 21,8% do número de TCO encontra-se no grupo do pessoal dos serviços e vendedores logo seguido do dos Trabalhadores não qualificados com 23,6%.

Corvo

A mais pequena ilha do arquipélago possui apenas 76 trabalhadores, sendo que 46,1% destes têm menos de 35 anos de idade. Quanto à escolaridade, segue o mesmo padrão do das outras ilhas: 51,3% possui como máximo o 2º Ciclo. Novamente aqui assiste-se a uma baixa antiguidade, já que 59,2 % têm menos de 5 anos de permanência na empresa. Apesar de se tratar da ilha mais pequena, a maior parte dos trabalhadores é qualificado (43,4%). As profissões seguem o mesmo padrão das outras ilhas, com exceção do próprio número total em si.

Capítulo V : Análise empírica para os Açores

Análise Empírica

Em geral, é difícil conseguir resultados empíricos sobre a relação entre o capital humano e as diferenças de níveis e de ritmos de crescimento da produtividade entre as empresas. A razão principal desta dificuldade está associada à necessidade de se obter dados, ao nível da empresa, sobre as qualificações dos trabalhadores. No entanto, existem estudos que utilizam informação a este nível, e que têm vindo a demonstrar que uma das vias importantes através da qual o capital humano contribui para o aumento de produtividade está associado à complementariedade entre equipamentos e tecnologias sofisticadas, por um lado, e qualificações e competências, por outro. Um estudo realizado por Doms et al., (1997) utilizou dados detalhados sobre os trabalhadores de várias empresas juntamente com informação no que diz respeito à adopção de novas tecnologias, tendo encontrado uma forte correlação positiva entre a utilização de tecnologia de ponta e o nível de qualificação de todos os trabalhadores da empresa. Complementarmente, este trabalho mostrou que as organizações, que em 1988 utilizavam tecnologias avançadas, tinham níveis de produtividade acima da média em 1972. Este resultado sugere uma possível explicação para a persistência das diferenças dos níveis de produtividade ao longo do tempo. Dada a complementariedade entre tecnologias avançadas e qualificação dos colaboradores, as empresas com níveis de qualificação mais elevadas poderão estar numa posição de vantagem face a empresas concorrentes no que diz respeito à adopção das mais novas e avançadas tecnologias, reforçando a sua liderança em termos de produtividade.

Apresentação do Problema em Análise

O presente capítulo tem como objectivo apresentar evidências empíricas, através da regressão binária, de modo a analisar a percepção dos indivíduos, residentes nos Açores, sobre o impacto da formação profissional em diversas dimensões, tais como: o conhecimento dos cursos que as diversas Escolas de Formação Profissional disponibilizam; a importância dos cursos ao nível das

atividades que mais contribuem para a riqueza da região; o tipo de oportunidades profissionais de que disporia se recebesse formação; a possibilidade de promoção de oportunidades de desenvolvimento e formação pela empresa onde trabalha.

Dados e Caracterização da Amostra

Os dados, que compõem a amostra, foram recolhidos ao longo de um período de tempo de aproximadamente dois meses. Durante esse espaço de tempo, foi obtida uma amostra com uma dimensão de duzentos e sessenta e sete inquiridos residentes nos Açores.

Foi utilizado apenas um tipo de questionário, questionário *online*, que compõe 100% da amostra, distribuído pelas redes sociais e por correio electrónico .

A amostra é composta por 53% de indivíduos do sexo feminino e por 47% do sexo masculino, sendo assim, maioritariamente, feminina.

O principal objectivo do inquérito é verificar a relação que existe entre os cursos lecionados nas Escolas Profissionais, as atividades que mais contribuem para a produção de riqueza na Região Autónoma dos Açores e avaliar a importância da formação profissional quer para as pessoas quer para as organizações.

O inquérito caracteriza-se por perguntas de cariz fechado, de forma a facilitar o tratamento dos dados e obter toda a informação essencial.

O questionário está estruturado em três grupos de questões: dados pessoais, formação profissional e situação profissional. O primeiro grupo visa a recolha de dados pessoais, nomeadamente, informação relativa ao sexo, idade, morada, habilitações académicas e área de formação. O segundo grupo incide sobre a formação profissional, em especial, sobre a existência de escola de formação profissional na ilha onde vive, sobre o facto do inquirido conhecer ou não os cursos que são lecionados e sobre o eventual enquadramento com as atividades que mais contribuem para a riqueza da ilha. O terceiro e último conjunto de questões incluem os dados referentes á situação profissional, tempo de serviço, rendimento obtido mensalmente, valorização do

conhecimento adquirido ao longo da vida e oportunidades que poderão surgir com mais formação.

A amostra que foi possível recolher, através de um inquérito on line, é caracterizada como abaixo se discrimina:

Quadro 1: Em que ilha da Região Autónoma dos Açores vive?

Ilhas	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Santa Maria	25	9,4	9,4	9,4
São Miguel	141	53,0	53,0	62,4
Terceira	6	2,3	2,3	64,7
Graciosa	1	,4	,4	65,0
São Jorge	8	3,0	3,0	68,0
Faial	6	2,3	2,3	70,3
Pico	68	25,6	25,6	95,9
Flores	10	3,8	3,8	99,6
Corvo	1	,4	,4	100,0
Total	266	100,0	100,0	

A amostra abrange todas as ilhas da Região Autónoma dos Açores: São Miguel representa mais de metade (53%), seguida da ilha do Pico com um quarto do total; as restantes ilhas representam apenas 21,4% dos inquiridos.

Quadro 2 – Género

Género	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Masculino	125	47,0	47,0	47,0
Feminino	141	53,0	53,0	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Relativamente ao género, podemos constatar que o feminino está mais disponível para responder a questionários em mais de 6%, comparativamente ao género oposto.

Quadro 3 - Situação profissional

Situação profissional	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Empregado por conta de outrem	151	56,8	56,8	56,8
Estudante	74	27,8	27,8	84,6
Desempregado (a)	24	9,0	9,0	93,6
Empresário (a)	6	2,3	2,3	95,9
Reformado (a)/ Outro (a)	10	3,8	3,8	99,6
Doméstico (a)	1	,4	,4	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Os inquiridos são na maioria empregados por conta de outrem, 56%, seguidos pelos estudantes, 27,8%.

Quadro 4 - Habilitações literárias

Habilitações literárias	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
1º Ciclo do Ensino Básico (Quatro ano)	1	,4	,4	,4
2º Ciclo do Ensino Básico (Sexto ano)	1	,4	,4	,8
3º Ciclo do Ensino Básico (Nono ano)	23	8,6	8,6	9,4
Ensino Secundário	153	57,5	57,5	66,9
Ensino superior	88	33,1	33,1	100,0
Total	266	100,0	100,0	

No que concerne às habilitações literárias, o grupo mais representativo tem o ensino secundário, sendo precedido pelo grupo com o ensino superior.

Quadro 5 - Na ilha onde vive, existe Escola Profissional?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	241	90,6	90,6	90,6
Não	19	7,1	7,1	97,7
Não sabe / Não responde	6	2,3	2,3	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Atendendo a que a maioria dos inquiridos vive em São Miguel, na resposta à questão “ Na ilha onde vive, existe Escola Profissional?” a versão afirmativa apresenta praticamente a totalidade dos resultados , uma vez que nos seis concelhos da ilha existem escolas profissionais, com exceção de Lagoa.

6- Se existe Escola Profissional na ilha onde vive, conhece alguns dos cursos disponibilizados?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	218	82,0	82,0	82,0
Não	22	8,3	8,3	90,2
Não sabe / Não respondeu	26	9,8	9,8	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Quase a totalidade dos inquiridos (82%) respondeu afirmativamente, o que é significativo, sendo justificável, atendendo ao facto de a maioria dos inquiridos ser de ilhas que possuem escola de formação profissional.

7 - Caso exista, na sua opinião os cursos disponibilizados estão enquadrados com as principais atividades económicas da ilha?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	161	60,5	61,9	61,9
Não	52	19,5	20,0	81,9
Não sabe / Não responde	47	17,7	18,1	100,0
Total	260	97,7	100,0	
Sem dados	6	2,3		
Total	266	100,0		

Mais de metade dos inquiridos, 60,5%, é de opinião que os cursos disponibilizados estão enquadrados com as principais atividades económicas das ilhas.

8 - É ou foi aluno de uma Escola Profissional?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim (Passe para a questão nº 11 SFF)	162	60,9	60,9	60,9
Não (Passe para a questão seguinte SFF)	104	39,1	39,1	100,0
Total	266	100,0	100,0	

A amostra é constituída por 60,9% de inquiridos que foram alunos de uma escola profissional e 39,1% que não foram alunos de uma escola profissional.

9 - Qual o seu nível de satisfação em relação aos conteúdos lecionados?

Nível de satisfação	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Insatisfeito	6	2,3	3,6	3,6
Pouco Satisfeito	8	3,0	4,8	8,5
Satisfeito	95	35,7	57,6	66,1
Muito Satisfeito	56	21,1	33,9	100,0
Subtotal	165	62,0	100,0	
Não responde	101	38,0		
Total	266	100,0		

Em relação ao nível de satisfação dos conteúdos lecionados, a maior frequência está no nível *satisfeito*, com 35,7%., seguido por *muito satisfeito* com 21,1%. São percentagens bastante elevadas em relação aos outros níveis, *pouco satisfeito* e *insatisfeito*.

10 - Para si, formação e educação, são conceitos com o mesmo significado?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	94	35,3	35,3	35,3
Não	166	62,4	62,4	97,7
Não sabe / Não responde	6	,3	2,3	100,0

10 - Para si, formação e educação, são conceitos com o mesmo significado?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	94	35,3	35,3	35,3
Não	166	62,4	62,4	97,7
Não sabe / Não responde	6	,3	2,3	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Sabendo que a educação está focalizada no ensino geral, académico, facultando as bases para o desenvolvimento do conhecimento, enquanto que a formação tem o objetivo de ensinar o indivíduo a executar uma determinada tarefa, apesar desta distinção não ser de conhecimento geral, a maior parte dos inquiridos tem noção que existe diferença entre os dois conceitos.

11 - O seu rendimento liquido obtido mensalmente, situa-se em que intervalo?

Rendimentos	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sem rendimentos	37	13,9	14,4	14,4
Inferior ou igual a 499,00€	61	22,9	23,7	38,1
Entre os 500,00€ e 999,00€	91	34,2	35,4	73,5
Entre 1000,00€ e 1999,00€	62	23,3	24,1	97,7
Igual ou superior a 2000,00€	6	2,3	2,3	100,0
Total	257	96,6	100,0	
Sem dados	9	3,4		
Total	266	100,0		

A percentagem mais elevada do rendimento liquido obtido mensalmente pelos inquiridos situa-se entre os 500,00€ e 999,00€, 34,2%, seguindo-se 23,3% no escalão entre 1000,00€ e 1999,00€, com uma frequência de 61, logo a seguir à anterior, ficam os inquiridos com rendimentos inferiores ou iguais a 499,00€.

12 - O conhecimento (saber) adquirido ao longo da vida é valorizado na empresa onde desempenha funções?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	169	63,5	67,3	67,3
Não	41	15,4	16,3	83,7
Não sabe / Não responde	41	15,4	16,3	100,0
Subtotal	251	94,4	100,0	
Sem dados	15	5,6		
Total	266	100,0		

O conhecimento adquirido ao longo da vida é valorizado na empresa onde trabalha. 67,3% responderam afirmativamente, correspondendo a 169 inquiridos numa amostra de 266. Em contrapartida, em 82 inquiridos, metade respondeu negativamente e a outra metade não soube ou não respondeu.

13 – Considera que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais seriam diferentes?

Tipo de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	208	78,2	78,2	78,2
Não	33	12,4	12,4	90,6
Não sabe / Não responde	25	9,4	9,4	100,0
Total	266	100,0	100,0	

A esmagadora maioria dos inquiridos tem consciência de que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais seriam diferentes.

14 - Considera que a empresa onde trabalha promove oportunidades de desenvolvimento e formação?

Tipos de resposta	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Sim	146	54,9	58,2	58,2
Não	60	22,6	23,9	82,1
Não sabe / Não Responde	45	16,9	17,9	100,0
Subtotal	251	94,4	100,0	
Sem dados	15	5,6		
Total	266	100,0		

No que diz respeito à promoção de oportunidades de desenvolvimento e formação, 146 inquiridos, que representam 58,2% da amostra, responderam afirmativamente.

Regressão Binária

A regressão binária relaciona variáveis que normalmente dependem do tipo binário (sim/não) com características socio/demográficas dos inquiridos. De referir que não foram consideradas as respostas “ não sabe/ não responde”.

Como o software codificou o “não” como 1(um) e o “sim” como 0 (zero), os valores positivos dos coeficientes correspondem a uma maior probabilidade de discordância.

Regressão Logística: Q7

Codificação da variável dependente

Original Value	Internal Value
Sim	0
Não	1

Omnibus testes do modelo de coeficientes

	Chi-square	df	Sig.
Step	17,476	8	,026
Etapa 1 Block	17,476	8	,026
Model	17,476	8	,026

Modelo resumo

Etapa	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	129,585	,070	,153

Tabela de classificação a.

	Observado	Predicted			Percentage Correct
		7 - Se existe Escola Profissional na ilha onde vive, conhece alguns dos cursos disponibilizados?			
		Sim	Não		
Etapa 1	7 - Se existe Escola Profissional na ilha onde vive, conhece alguns dos cursos disponibilizados?	Sim	218	0	100,0
		Não	22	0	,0
	Overall Percentage				90,8

a. O valor de corte é,500

As variáveis da equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Q2(1)	-,567	,485	1,363	1	,243	,568
Q3	,021	,024	,780	1	,377	1,022
Q4			4,436	4	,350	
Q4(1)	19,602	13825,316	,000	1	,999	325748009,622
Q4(2)	17,718	13825,316	,000	1	,999	49507513,525
Etapa 1 ^a Q4(3)	20,036	13825,316	,000	1	,999	503069164,536
Q4(4)	20,469	13825,316	,000	1	,999	775412756,596
Q5			,942	2	,624	
Q5(1)	-17,943	8017,901	,000	1	,998	,000
Q5(2)	,512	,527	,942	1	,332	1,668
Constant	-22,335	13825,316	,000	1	,999	,000

a. **Variável (s) entrou na etapa 1:** Q2 (Genero), Q3 (Idade), . Q4(Situação profissional), Q5(Habilitações literárias).

Quando colocada a questão número 7 - Se existe Escola Profissional na ilha onde vive, conhece alguns dos cursos disponibilizados? No que concerne às variáveis explicativa Género, Idade, Situação profissional e Habilitações literárias, verifica-se que não existe relação entre as questões em análise. De uma amostra de 267 inquiridos, constata-se que 218 responde que conhece os cursos que são lecionados nas Escolas Profissionais nos Açores, abrangendo todas as faixas etárias.

Regressão Logística: Q8

Codificação da variável dependente

Valor original	Valor interno
Sim	0
Não	1

Omnibus testes do modelo de coeficientes

	Chi-square	df	Sig.
Step	24,409	9	,004
Etapa 1 Block	24,409	9	,004
Model	24,409	9	,004

Modelo resumo

Etapa	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	212,360	,108	,161

Tabela de classificação a.

	Observado	Previsto			Porcentagem Correta
		8 - Caso exista, na sua opinião os cursos disponibilizados estão enquadrados com as principais atividades económicas da ilha?			
		Sim	Não		
Etapa 1	8 - Caso exista, na sua opinião os cursos disponibilizados estão enquadrados com as principais atividades económicas da ilha?	Sim	156	5	96,9
		Não	45	7	13,5
	Porcentagem total				76,5

a O valor de corte é ,500

As variáveis da equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Q2(1)	,039	,341	,013	1	,910	1,039
Q3	,036	,019	3,650	1	,056	1,036
Q4			8,731	4	,068	
Q4(1)	1,505	1,179	1,630	1	,202	4,502
Q4(2)	,959	1,356	,501	1	,479	2,610
Q4(3)	2,650	1,306	4,121	1	,042	14,155
Etapa 1 ^a Q4(4)	,606	1,616	,141	1	,707	1,834
Q5			6,895	3	,075	
Q5(1)	21,685	40192,970	,000	1	1,000	2616055227,334
Q5(2)	,241	,680	,126	1	,723	1,273
Q5(3)	-,926	,401	5,329	1	,021	,396
Constant	-3,270	1,557	4,410	1	,036	,038

a. **Variável (s) entrou na etapa 1:** Q2(Gênero), Q3(idade), Q4(Situação profissional), Q5(Habilitações literárias).

A questão 8 - Caso exista, na sua opinião, os cursos disponibilizados estão enquadrados com as principais atividades da ilha? No que concerne às variáveis explicativas Gênero, Idade, Situação profissional e Habilitações literárias, verifica-se que existe uma relação entre a opinião sobre se os cursos estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha e as mesmas, uma vez que têm significância.

Relativamente à idade, podemos concluir com esta relação que os inquiridos com mais idade têm maior probabilidade de considerar que os cursos não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha.

No que concerne à situação profissional, conclui-se que os desempregados têm uma maior probabilidade de considerar que os cursos disponibilizados não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha.

Relativamente às Habilitações literárias, a conclusão a considerar é que os inquiridos que responderam que têm o 3º ciclo do ensino básico apresentam maior probabilidade de considerar que os cursos disponibilizados não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha."

Regressão Logística: Q14

Codificação da variável dependente

Valor original	Valor interno
Sim	0
Não	1

Omnibus testes do modelo de coeficientes

	Chi-square	df	Sig.
Step	19,060	13	,121
Etapa 1 Block	19,060	13	,121
Model	19,060	13	,121

Modelop resumo

Etapa	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	167,416	,096	,153

Tabela de classificação ^a

	Observado	Previsto		
		14 - O conhecimento (saber) adquerido ao longo da vida é valorizado na empresa onde desempenha funções?		Porcentagem correta
		Sim	Não	
Etapa 1	14 - O conhecimento (saber) adquerido ao longo da vida é valorizado na empresa onde desempenha funções?	149	2	98,7
		32	5	13,5
	Porcentagem geral			81,9

a. O valor de corte é,500

As variáveis da equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Q2(1)	,319	,406	,618	1	,432	1,375
Q3	-,038	,024	2,489	1	,115	,963
Q4			3,274	4	,513	
Q4(1)	,271	1,191	,052	1	,820	1,311
Q4(2)	-,822	1,449	,322	1	,571	,440
Q4(3)	,796	1,476	,291	1	,590	2,216
Q4(4)	,548	1,667	,108	1	,742	1,730
Q5			2,788	2	,248	
Q5(1)	1,006	,827	1,481	1	,224	2,736
Q5(2)	-,243	,476	,260	1	,610	,784
Q12	,072	,032	5,121	1	,024	1,075
Q13			6,429	4	,169	
Q13(1)	20,172	16229,030	,000	1	,999	575963533,725
Q13(2)	20,782	16229,030	,000	1	,999	1060956890,96 1
Q13(3)	20,642	16229,030	,000	1	,999	922078432,920
Q13(4)	19,063	16229,030	,000	1	,999	190180212,804
Constant	-21,334	16229,030	,000	1	,999	,000

a. **Variável (s) entrou na etapa 1:** Q2(Gênero), Q3(Idade), Q4(Situação profissional), Q5(Habilitações literárias), Q12(Tempo de serviço) , Q13(Rendimento líquido mensal).

A questão 14 – O conhecimento (saber) adquirido ao longo da vida é valorizado na empresa onde desempenha funções? Cruzando esta questão com as seguintes variáveis explicativas: Gênero; Idade; Situação profissional ; Habilitações literárias; Tempo de serviço na atividade que desempenha ou desempenhou e Rendimento líquido obtido mensalmente, verifica-se que, quanto mais tempo de serviço tem o inquirido na atividade que desempenha, maior a probabilidade de considerar que o conhecimento adquirido ao longo da vida não é valorizado na empresa onde desempenha funções. O mesmo se constata relativamente à idade dos inquiridos, ou seja, quanto mais elevada a faixa etária maior a probabilidade de considerar que a experiência adquirida ao longo da vida não é valorizada na empresa onde exerce a atividade.

Regressão Logística: Q15

Codificação da variável dependente

Valor original	Valor interno
Sim	0
Não	1

Omnibus testes do modelo de coeficientes

	Chi-square	df	Sig.
Step	18,554	14	,183
Etapa 1 Block	18,554	14	,183
Model	18,554	14	,183

Modelo resumo

Etapa	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	134,302	,091	,167

Tabela de classificação ^a

	Observado	Previsto				
		15 - Considera que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais seriam diferentes?		Sim	Não	Porcentagem Correta
		Sim	Não			
Etapa 1	15 - Considera que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais seriam diferentes?	Sim	168	0	100,0	
	Não	26	0	,0		
	Porcentagem total				86,6	

a. O valor de corte é ,500

As variáveis da equação

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Q2(1)	-1,210	,525	5,301	1	,021	,298
Q3	,007	,030	,048	1	,827	1,007
Q4			2,119	4	,714	
Q4(1)	1,202	1,381	,758	1	,384	3,327
Q4(2)	,790	1,720	,211	1	,646	2,204
Q4(3)	1,847	1,645	1,260	1	,262	6,339
Q4(4)	-17,361	19159,490	,000	1	,999	,000
Q5			,950	3	,813	
Q5(1)	-17,519	40192,970	,000	1	1,000	,000
Q5(2)	-18,728	10141,049	,000	1	,999	,000
Q5(3)	,541	,555	,950	1	,330	1,718
Q12	,039	,036	1,210	1	,271	1,040
Q13			2,466	4	,651	
Q13(1)	-1,904	1,866	1,042	1	,307	,149
Q13(2)	-,511	1,512	,114	1	,735	,600
Q13(3)	-1,074	1,328	,654	1	,419	,342
Q13(4)	-1,255	1,301	,930	1	,335	,285
Constant	-2,405	2,340	1,056	1	,304	,090

a. **Variável (s) entrou na etapa 1:** Q2(Género), Q3(Idade), Q4(Situação profissional), Q5(Habilitações literárias), Q12(Tempo de serviço), Q13(Rendimento líquido mensal).

A questão 15 – Considera que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais seriam diferentes? No que concerne às explicativas Género, Idade, Situação profissional, Habilitações literárias, Tempo de serviço na atividade que desempenha ou desempenhou e Rendimento líquido obtido mensalmente, constata-se que a única variável explicativa que apresenta um valor inferior a 0,05 é a questão 2 (género), concluindo-se que se o género feminino obtivesse mais formação ou estudos, o tipo de oportunidades seria diferente.

Regressão Logística: Q16

Codificação da variável dependente

Valor original	Valor interno
Sim	0
Não	1

Omnibus testes do modelo de coeficientes

	Chi-square	df	Sig.
Step	22,336	13	,050
Etapa 1 Block	22,336	13	,050
Model	22,336	13	,050

Modelo resumo

Etapa	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	203,802	,114	,162

Tabela de classificação ^a

	Observado	Previsto			
		16 - Considera que a empresa onde trabalha promove oportunidades de desenvolvimento e formação?		Percentagem Correta	
		Sim	Não		
Etapa 1	16 - Considera que a empresa onde trabalha promove oportunidades de desenvolvimento e formação?	Sim	125 49	3 7	97,7 12,5
	Percentagem total				71,7

a. O valor de corte é ,500

As variáveis da equação

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Q2(1)	-,447	,351	1,622	1	,203	,640
Q3	,013	,026	,252	1	,616	1,013
Q4			2,009	4	,734	
Q4(1)	1,286	1,293	,988	1	,320	3,617
Q4(2)	,953	1,577	,365	1	,546	2,594
Q4(3)	1,879	1,597	1,385	1	,239	6,548
Q4(4)	-18,921	15518,791	,000	1	,999	,000
Q5			1,110	2	,574	
Etapa 1 ^a Q5(1)	,845	,873	,937	1	,333	2,328
Q5(2)	-,001	,428	,000	1	,999	,999
Q12	,009	,030	,090	1	,764	1,009
Q13			6,200	4	,185	
Q13(1)	20,800	15567,180	,000	1	,999	1080196521,890
Q13(2)	19,597	15567,180	,000	1	,999	324115669,690
Q13(3)	20,511	15567,180	,000	1	,999	809070342,550
Q13(4)	19,595	15567,180	,000	1	,999	323578698,832
Constant	-22,402	15567,180	,000	1	,999	,000

a. **Variável (s) entrou na etapa 1:** Q2(Género), Q3(Idade), Q4(Situação profissional), Q5(Habilitações literárias), Q12(Tempo de serviço), Q13(Rendimento líquido mensal).

A questão 16 – Considera que a empresa onde trabalha promove oportunidades de desenvolvimento e formação? Estabelecendo relação com as variáveis explicativas Género, Idade, Situação profissional, Habilitações literárias, Tempo de serviço na atividade que desempenha ou desempenhou e Rendimento líquido obtido mensalmente, conclui-se que não existe qualquer tipo de relação entre a questão 16 e as variáveis explicativas em análise.

Conclusão

Considerando os dados obtidos através da Regressão Binária, inferem-se as seguintes conclusões:

Quando existe Escola Profissional onde vive o inquirido, este conhece os cursos que são lecionados, independentemente do género, idade, situação profissional e habilitações literárias.

A questão *Até que ponto os cursos que são lecionados estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha?* está relacionada com várias variáveis constantes do inquirido. Relativamente à questão da idade, podemos concluir que os inquiridos com mais idade, revelam maior probabilidade de considerar que os cursos não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha. No que diz respeito à situação profissional, conclui-se que os desempregados demonstram uma maior probabilidade de considerar que os cursos disponibilizados não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha. No domínio das habilitações literárias, verifica-se que os inquiridos que afirmaram ter o 3º ciclo do ensino básico, têm uma maior probabilidade de considerar que os cursos disponibilizados não estão enquadrados com as principais atividades de cada ilha. Em resumo, quanto mais idade possuem os inquiridos, estando desempregados e tendo o 3º ciclo, consideram que os cursos lecionados não estão enquadrados com as principais atividades desenvolvidos em cada ilha. Este resultado vem reforçar a ideia de Blundell *et al.* (1999) ao identificar que os indivíduos que, mais facilmente recebem formação, são aqueles que, por um lado, dispõem de um nível elevado de educação e apresentam as melhores notas escolares e, por outro lado, trabalhadores com cargos hierárquicos superiores e com maiores competências na entidade. Assim, a formação tende a agravar o fosso entre trabalhadores com maiores competências e trabalhadores com menores habilidades, do que a compensar a diferença entre trabalhadores que entram no mercado de trabalho com diferentes níveis de escolaridade.

Contrariamente ao que se constata nos países do norte de Europa e Estados Unidos, em que a experiência adquirida ao longo da vida é valorizada pelas organizações, o resultado da amostra demonstra que, quanto mais tempo de serviço tem o inquirido e mais elevada a faixa etária, existe uma maior probabilidade de que a experiência adquirida ao longo da vida não seja valorizada na empresa onde exerce a atividade.

Podemos concluir também que os inquiridos têm plena consciência que, se obtivessem mais formação, as oportunidades profissionais seriam diferentes, principalmente, os inquiridos do género masculino. Tal realidade é, aliás, contemplada por Becker, (1964) ao considerar que os próprios trabalhadores se sentirão incentivados para melhorar as suas aptidões gerais, na medida em que, em mercados de trabalho competitivos, eles são os únicos beneficiários do melhoramento da sua produtividade. Acrescenta ainda que os trabalhadores podem realizar este investimento facilmente.

Atendendo às conclusões anteriormente apresentadas e à revisão da literatura, considero que, no domínio da formação profissional, a Região Autónoma dos Açores tem ainda um longo caminho a percorrer, comparativamente aos países da Europa do Norte e Estados Unidos da América.

No sentido de minimizar esta lacuna, defendo que a Região Autónoma dos Açores deveria seguir o modelo de formação profissional aplicado na Finlândia, uma vez que poderia agregar sinergias — escolas, empresas, autarquias —, de modo a diminuir o desemprego e, ao mesmo tempo, incentivar a competitividade do tecido empresarial local. A aplicabilidade do referido modelo empresarial é sustentada não só pela dispersão das ilhas, como também pelo facto das empresas apresentarem pequena dimensão, realidade que, devidamente gerida, poderá promover a competitividade, sobretudo, se for direccionada para o aproveitamento dos recursos/potencialidades intrínsecas da Região — o mar e a terra.

Bibliografia

Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal, Estudo econométrico com aferição qualitativa, do Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Coordenador Geral – Roberto Carneiro (2003 pag 23).

Acemoglu, D. Pischke, J.-S. (1998). “ Why do firms train? Theory and evidence”, *Quarterly journal of economics* 113, 79-119.

Acemoglu, D. e Pischke, J. (1999) “Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets”, *The Economic Journal*, Vol. 109, 453, 112-142.

Ángel García del Dujo, Universidad de Salamanca, a competência chave do século XXI;

António Paulo Costa Avaliação : Como Avaliar o Aprender a (competências) Aprender que (conteúdos);

Baily, M., Eric Bartelman e John Haltiwanger (1996). “Downsizing and Productivity Growth: Myth or Reality?”, *Small Business Economics*, 8(4): 259-278.

Baixas Qualificações em Portugal, Coleção Cogitum n.º29, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Lisboa 2007.

Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson e L. Hitt (1998), *How do information technology and Work-Place Organisation Affect Labor Demand? Firm Level Evidence*, MIT, mimeo.

Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York: Columbia University Press.

Becker, G. (1983), *Human Capital*, Chicago, Chicago University Press, Chicago.

Blundell, R.; Dearden, L.; Meghir, C. e Sianesi, B. (1999) "Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy", *Fiscal Studies*, Vol. 20, 1, 1-23.

Bishop, John. "Occupation-specific versus general education and training." *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 559.1 (1998): 24-38.

Bishop, John. "Occupation-specific versus general education and training." *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 559.1 (1998): 24-38.

Bishop, John. "Drinking from the fountain of knowledge: Student incentive to study and learn—externalities, information problems and peer pressure." *Handbook of the Economics of Education* 2 (2006): 909-944.

Bishop, John. "Occupational training in high school: When does it pay off?." *Economics of Education Review* 8.1 (1989): 1-15.

Borjas, G. (2000) *Labor Economics*, 2ª Edição, New York: McGraw-Hill.

Boyer R, (1981), « *Les Transformations du rapport salarial dans la crise: une interprétation de ses aspects sociaux et économiques*» *Critiques de l'Économie Politique*, Paris, n.º 15/16} e Boyer, R. (coord.) (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*, Paris, La découverte.

Buckley, R. & Caple, J. (2003). *The theory & practice of training* (4ª Ed.). London: Kogan Page.

Cabrera, E. F. (2006). *La formación. In J. Bonaceh & A. Cabrera (Eds) Dirección estratégica de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI* (pp. 167-188). Madrid: Prentice Hall/Financial Times.

Carlos Guardado da Silva Planos de formação orientados pela gestão de competências, Câmara Municipal de Torres Vedras;

Cândido Alberto da Costa Gomes, Basília (2003), *Tendências de Educação e Formação Profissional no Hemisfério Norte* CNI (Confederação Nacional de Industria) e SINAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial).

Dias, M. (coord) (2006) *Concepção Estratégica das Intervenções Operacionais no Domínio da Educação – Relatório Final In Estudos temáticos para*

preparação do próximo ciclo de intervenções estruturais QREN 2007-2013, Observatório do QCA III, Março.

DUPRAY, A *et al.* (dir) (2003), *Réfléchir la compétence, approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse Ed. Octarés.

Doms, M., Timothy Dunne e Kenneth Troske (1997), " Workers, Wages and Technology," *Quarterly journal of economics*, 112(1): 253-290.

Figueiredo, S. (2007), « Os políticos e empresários não sabem o que se passa à sua volta» [Entrevista com Alexandre Soares dos Santos] *Jornal de Negócios*, 7 de Dezembro, 18-20.

FORGEOT, G. E J. GAUTIÉ (1997), «Insertion professionnelle des jeunes e processus de déclassement» *Economie e Statistique*, nº 304-305, INSEE.

Glaser, R. (1962). Psychology and instructional technology. In R. Glaser (Ed) *Training, research and education* . New York: Wiley.

Green, F., A, Felstead e D. Gallie (1999), *Computers are even more important than you Thought: An analysis of the changing skill-intensity of jobs*. London Shool of Economics, mimeo.

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/62AAFE5E-AABA-421E-9276-84B03A7D36F8/0/RelatórioÚnico2012.pdf>

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/187B427B-B154-4E89-BA9A-29CF7B037598/0/QuadrosdePessoal2009.pdf>

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/B713944D-F81F-4A7F-A8B9-28AD581C4F29/0/FormaçãoContínuaporIlhas2011.pdf>

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/02E07A8B-7446-4AAF-B73F-BDDF9B12DF73/0/FormaçãoContínuaporIlhas2012.PDF>

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/403622A0-3DBD-459D-9036-BC4017B2A7F5/0/EstruturaEmpresarialporIlhaseConcelhos2012.pdf>

<http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/00684FC1-CDA0-4764-95D6-8817BD48CDFC/0/EstruturadoEmpregoporIlhas2012.pdf>

<http://educar.no.sapo.pt/>

<http://informar.pt/index.php?id=307>

Idalberto Chiavenato “Gestão por Competências”;

Ilona Buchem e Henrike Hamelmann Microaprendizagem: uma estratégia para o desenvolvimento profissional contínuo, Mediencommunity 2.0;

João César das Neves “ Nobel da Economia” 40 Anos de História da economia; 62 Galardoados; Editora Príncipe 2ª Edição Março 2009.

John H. Bishop “ On- The-Job Training Of New Thires, Working Paper # 89-10, Center for Advanced Human Persons Studies, New York State School of Industrial an Labor Relations, Cornell University.

Madelaine Lavoejie, *A Seleção de Quadros* tradução de António Jorge Guerra, 1979, Presses Universitaires de France (n° 379 da Colocção «Que Sais-Je»

Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano de Miguel Pina e Cunha, Arménio Rego, Rita Campos e Cunha, Carlos Cabral Cardoso, Carlos Alves Marques e Jorge F. S. Gomes, 2ª Edição Revista e corrigida das Edições Sílabo.

Maria Teresa Pita Negrão Cardoso de Meneses, Formação Experienciaçl e desenvolvimento de Competências;

Marshall, A (1920) Principles of Economicis, 8º ed, Macmillan, London, reprinted 1986. Nobel Foundation (1998), The Electonic Nobel Museum Propet(WWW.Nobel.se/prize/memorial.html).

Maurice, M.,F. Sellier e S. Silvestre (1982)., Politique d’Éducation et Organisation Industrial en France et en Allemagne, paris, Presses Universitaires de France.

Murray, A. e H. Steedaman (1998) Growing skills in Europe: The Changing Skill Progiles of France, Germany, the Netherlands, Portugal. Sweden and UK, NEWSKILLS Project

Ministério do Trabalho e da Solidadriedade Social, Gabinete de Estratègia e Planeamento, *Baixas Qualificações em Portugal, Coleção Cogitum n.º29* Lisboa 2007.

Oliveira, L. (1998), *A Inserção profissional*, Edições Cosmos, Lisboa.

Pigou, A. (1912), *Wealth and Welfare*, London: Macmillan.

Pischke, J. (2000) "Continuous Training in Germany", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper n. ° 137.

Rego, A., Cunha, M.P., Oliveira, C. & Marcelino, A.R., (2007), *Cosching para executivos* (2ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.

Luísa Oliveira e Helena Carvalho *Regulação e Mercado de Trabalho, Portugal e Europa*, , Edições Sílabo (2010).

ROSE, J. (1984) *En Quête d"employ, formation, chômage, employ*. Paris, Economica.

Rosenstein-Rodan, P. (1943) "Problems of Industrialization of Eastern and Southern-Eastern Europe", *Economic Journal*, Vol. 53, 202-211,

Sandra Regina da Luz Inácio *Formação Profissional Realizada no Ambiente de Trabalho*.

Senker, P.J. (1992) *Automation and Work in Britain* in P.S. Adler (ed.) *Technology and the Future of Work*, Oxford University Press: New York.

Silvestre, J.J. (1978), *Les inégalités de salaires, marché di travail et croissance économique*, Paris, Press Universitaires de France.

Soete, L. (200b), « Toward a "European" Learning Society », Comunicação ao Seminário *Toward a Learning Society, innovation and competence building with social chesion for Europe*, Cascais.

Inquérito

Dados Biográficos

Em que ilha da Região Autónoma dos Açores vive?

(Sinalize com um **X** á frente da respetiva ilha)

Grupo Oriental : S. Miguel _____ Sta Maria _____

Grupo Central : Terceira _____, S.Jorge_____, Graciosa_____, Pico____ Faial____

Grupo Ocidental : Flores____ e Corvo _____

Gènero

Feminio

Masculino

Idade _____ (Em algarísimo)

Situação profissional

Estudante

Empresário

Empregado por conta de outrem

Desempregado

Domestica(o)

Reformado/ Outro

Habilitações literárias

Sem habilitações

1º Ciclo do Ensino Básico (Quarto ano)

2º Ciclo do Ensino Básico (Sexto ano)

3º Ciclo do Ensino Básico(Quinto ano)

Ensino Secundário

Ensino Superior

O seu rendimento mensal líquido obtido situa-se em que intervalo:

Inferior ou igual 499,00€

Entre os 500,00€ e 999,00€

Entre 1000,00€ e 1999,00€

Superior ou igual 2000,00

O conhecimento (saber) adquirido ao longo da vida é valorizado na organização onde desempenha funções?

Sim

Não

Ns/Nr

Considera que se estudasse ou recebesse formação, o tipo de oportunidades profissionais se alteravam?

Sim

Não

Ns/Nr

Considera que a empresa onde trabalha promove oportunidades de desenvolvimento e formação?

Sim

Não

Ns/Nr

Empresários

Qual é o setor de atividade que a sua empresa se dedica?

Setor Primário (agricultura/ pescas)

Setor secundário (indústrias transformadoras/construção)

Setor Terciário (prestação de serviços)

Quantos colaboradores tem em média anual a sua empresa?

Qual é o grau de importancia que atribui à experiência/formação anterior dos funcionários da sua empresa?

1 - Bastante

2 - Alguma

3 - Pouca

4 - Nenhuma

5 - Ns/Nr

Qual o papel da formação dos colaboradores para a sua empresa?

1 - Imprescindível

2 - Importante

3 - Pouco Importante

4 - Prescindível

5 - Ns/Nr

Na sua opinião, qual a importância do papel dos trabalhadores de baixas qualificações na criação de valor na sua organização?

1 - Bastante

2 - Alguma

3 - Pouca

3 - Nenhuma

4 - Ns/Nr

A sua empresa motiva os trabalhadores menos qualificados a terem formação?

Sim

Não

Ns/Nr

Existem incentivos para a participação dos trabalhadores menos qualificados na formação?

Sim

Não

Ns/Nr

Os trabalhadores menos qualificados têm as mesmas condições de acesso à formação contínua que os outros?

Sim

Não

Ns/Nr

Os indivíduos que possuem um vasto conhecimento sobre um determinado assunto e que disponibilizam esse saber na empresa, são reconhecidos por esse facto?

Sim

Não

Ns/Nr

Na sua opinião a formação profissional dos colaboradores é um fator competitivo para as empresas?

Sim

Não

Ns/Nr