



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 direcionado 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.

