



*ESTUDO DE IMPACTO DOS FUNDOS  
ESTRUTURAIS NA VALORIZAÇÃO DOS  
RECURSOS HUMANOS DA REGIÃO  
AUTÓNOMA DA MADEIRA*

Índice

APRESENTAÇÃO .....	1
1. Enquadramento e objectivos do Estudo .....	1
2. Elementos metodológicos e incidências do processo de Estudo .....	2
3. Apresentação da estrutura/organização do Relatório Final .....	3
I. DIAGNÓSTICO DO SISTEMA REGIONAL DE EMPREGO.....	5
I.1. DINAMISMO DEMOGRÁFICO .....	5
I.2. DINÂMICAS ESPECÍFICAS DO MERCADO DE EMPREGO NA DÉCADA DE NOVENTA .....	10
I.3. VISÃO DE SÍNTESE - Questões em aberto .....	24
II. DINÂMICAS DE REALIZAÇÃO DAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO E APOIO AO EMPREGO .....	29
II.1. ESTRUTURA DE INTERVENÇÃO E TIPO DE INFORMAÇÃO .....	29
II.2. DINÂMICAS DE EXECUÇÃO FÍSICA - por acção e tipologia de beneficiários .....	31
II.3. PERSPECTIVA DOS INTERLOCUTORES PRIVILEGIADOS - visão de síntese .....	48
III. AVALIAÇÃO DE IMPACTO .....	55
III.0 PROBLEMATIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO .....	55
III.1. CAPACIDADE DA OFERTA FORMATIVA .....	60
III.2. EFEITOS SOBRE AS ORGANIZAÇÕES .....	93
III.3. EFEITOS SOBRE OS FORMANDOS - aproximação às trajectórias de empregabilidade .....	109
III.4. APROXIMAÇÃO AOS INDICADORES DE IMPACTO.....	130
IV. BALANÇO DE IMPACTO E RECOMENDAÇÕES .....	135
IV.1.DÉCADA DE NOVENTA: elementos-chave de uma trajectória de mudança .....	135
IV.2.ELEMENTOS DE APROXIMAÇÃO AOS IMPACTOS.....	138
IV.3.RELEVÂNCIA DOS FUNDOS ESTRUTURAIS - Síntese compreensiva e áreas de (re)orientação da intervenção pública .....	146

## Apresentação

### **1. Enquadramento e Objectivos do Estudo**

A melhoria dos níveis de habilitação e de qualificação da população madeirense constitui um dos resultados notórios do processo de autonomia e desenvolvimento regional beneficiando, nomeadamente, da mobilização dos fundos estruturais comunitários pela Região, desde 1989/ 90.

O principal instrumento de financiamento do desenvolvimento regional - os Programas Operacionais Plurifundos - tem integrado, com importância relevante, uma vertente de qualificação dos recursos humanos enquadrando a intervenção do Fundo Social Europeu na Região, orientada para a formação profissional e para a promoção do emprego.

O Orçamento Regional tem proporcionado, igualmente, recursos dirigidos à construção de infra-estruturas e instalação de equipamentos que contribuiriam para construir uma rede de estabelecimentos de ensino e unidades formativas, nomeadamente da esfera de responsabilidade pública e associativa.

Com o encerramento do ciclo de financiamento do POPRAM II (em 2000), é possível construir uma visão da formação profissional e dos apoios ao emprego na última década, sobretudo, com o enquadramento financeiro das Medidas/ Acções correspondentes, constantes dos Sub-programas orientados para a Qualificação dos Recursos Humanos.

Em *síntese*, é agora possível construir uma visão de conhecimento aproximativo e de conjunto do impacto do conjunto das intervenções das políticas públicas regionais orientadas para a valorização dos recursos humanos, tomando por referência as intervenções com origem tanto na vertente FSE integrada nos POPRAM I e II, como nas vertentes de infra-estruturas e equipamentos (com diversas origens de financiamento).

Essa visão pode comportar, na fase actual e em simultâneo, uma *componente de balanço* (realizações) e uma *componente de impacto* (resultados vs. objectivos).

O **Estudo de Impacto** das Intervenções orientadas para a valorização dos recursos humanos procurou responder ao seguinte quadro de **objectivos específicos**:

- *analisar o perfil de realização física e financeira das Intervenções de suporte à qualificação profissional e à promoção do emprego na Região, durante o período 1990-99;*
- *analisar o perfil de investimento em infra-estruturas e equipamentos de educação e formação profissional no período 1990-99, abrangendo a caracterização dinâmica (recursos/necessidades) da capacidade instalada da responsabilidade da rede pública, associativa e de iniciativa privada;*
- *avaliar o impacto das Intervenções em matéria de: qualificação escolar e profissional; promoção e qualidade do emprego; melhoria da produtividade; transformação da capacidade competitiva das organizações; integração social e económica; e reforço das capacidades de prestação de serviços de formação de recursos humanos na Região;*
- *formular actuações recomendáveis com vista a ampliar os efeitos das Intervenções e a melhorar a capacidade de gestão e de execução dos recursos públicos afectos à qualificação profissional e à promoção do emprego (criação de postos de trabalho e integração socioeconómica).*

## **2. Elementos metodológicos: incidências do processo de Estudo**

Numa óptica de **avaliação de impacto**, foram analisados os diversos factores que concorrem para a promoção de efeitos: sobre as organizações, sobre o sistema de formação e sobre os indivíduos, diferentes destinatários-alvo das Medidas:

- as características socioeconómicas do território de intervenção;
- os diversos instrumentos das políticas activas e passivas de emprego (formação profissional e intervenções de promoção do emprego);
- a capacidade de integração no mercado de trabalho dos beneficiários;
- a capacidade das entidades formadoras e a qualidade das acções de formação;
- os percursos pessoais (formativos e profissionais) dos indivíduos.

O **Esquema Metodológico Global** que orientou este Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais na Região, assentou na utilização de metodologias mistas que procuraram ir um pouco para além da lógica causa-efeito e, simultaneamente, assegurar uma participação mais activa dos actores envolvidos no processo de avaliação. Esta abordagem mista pretendia combinar os dois tipos de análise:

- **análise quantitativa**, que permite medir a eficácia e o impacto específico, com base em indicadores estatísticos referentes à realização física (formandos e recursos formativos, p.e.) e ao comportamento de agregados relevantes do mercado de emprego;
- **análise qualitativa**, que permite uma análise mais aprofundada dos resultados, tomando em consideração múltiplos factores condicionantes (socioeconómicos, institucionais, características dos indivíduos, respectivas motivações e atitudes face à formação e ao emprego), a abrangência possível dos impactos das acções (as competências profissionais, a evolução da atitude dos beneficiários face ao mercado de trabalho,...) e o nível de estruturação (logística, técnica e humana) das unidades formadoras.

Em face deste modelo misto de abordagem, o esquema de desenvolvimento metodológico do Estudo de Impacto assentou nas componentes seguintes:

- *análise estatística* [bases de dados de execução das Medidas/ Acções co-financiadas; inquéritos de impacto às acções; Quadros de Pessoal, segundo os atributos do pessoal ao serviço; informação relativa ao desemprego registado;...];
- *análise documental* [relatórios de execução, relatórios de avaliação (ex-ante e intercalar) dos POPRAM; estudos sobre emprego, formação profissional, desenvolvimento empresarial e regional];
- *entrevistas* [realização de entrevistas semi-directivas, com guião estruturado, a um conjunto de entidades públicas, associativas e privadas e a responsáveis políticos da área da educação e formação profissional];
- *inquéritos* [inquirição das entidades formadoras acreditadas; de uma amostra de formadores; de uma amostra de entidades beneficiárias empregadoras; de uma amostra de formandos, contemplando diversas modalidades de formação].

Esta componente metodológica do Estudo apresentou algumas dificuldades resultantes do conteúdo das Bases de Dados e da disponibilidade de colaboração das entidades beneficiárias de apoios. No entanto, os níveis e conteúdo de resposta atingidos, asseguram a fiabilidade das vertentes de análise deste Estudo que são reportadas a esta componente.

### **3. Apresentação da estrutura/organização do Relatório Final do Estudo**

O **Relatório Final do Estudo** está organizado em torno de quatro componentes principais sucintamente apresentados nas alíneas seguintes:

**CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO DO SISTEMA REGIONAL DE EMPREGO.** Compreende um exercício de contextualização dos impactos da intervenção dos fundos estruturais na valorização dos recursos humanos regionais, através de uma leitura de síntese de elementos relativos ao dinamismo demográfico, às dinâmicas empresarial e empregadora da Região, na década de noventa. Este exercício sistematiza, ainda, um conjunto de questões a retomar posteriormente, enquanto dimensões potenciais de resultados e efeitos das intervenções co-financiadas pelo Fundo Social Europeu na Região.

**CAPÍTULO II. DINÂMICAS DE REALIZAÇÃO DAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO E APOIO AO EMPREGO.** Compreende um exercício de dupla face: (i) análise de carácter quantitativo dos elementos de execução que reflectem os dinamismos de absorção das medidas de apoio à formação profissional e ao emprego, enquadradas pelos POPRAM I e II; (ii) balanço de carácter qualitativo, racionalizando as visões dos diversos intervenientes, dos referidos dinamismos de execução.

**CAPÍTULO III. AVALIAÇÃO DE IMPACTO.** Compreende um exercício construído em torno de três grandes dimensões de impacto: (i) *Capacidade da oferta formativa*, contemplando a análise das tendências de evolução e investimentos equipamentais da última década; estrutura de recursos das entidades formadoras, em termos físicos e humanos; e perfil das entidades acreditadas. (ii) *Efeitos sobre as organizações*, em matéria de fixação de competências, de desenvolvimento organizacional e de capacidade competitiva empresarial. (iii) *Efeitos sobre os formandos*, abrangendo uma aproximação às respectivas trajectórias de empregabilidade.

**CAPÍTULO IV. BALANÇO DE IMPACTO E RECOMENDAÇÕES.** Compreende: (i) Um balanço dinâmico dos elementos-chave das mudanças ocorridas ao longo da década de noventa em matéria de valorização de recursos humanos. (ii) Um balanço dos elementos objecto de análise que reflectem uma aproximação aos impactos dos fundos estruturais sobre a capacidade formativa, as organizações e os beneficiários directos, nomeadamente os formandos. (iii) Uma síntese da relevância dos fundos estruturais, que abrange um balanço compreensivo dos mesmos, segundo grandes dimensões de impacto. (iv) A formulação de actuações recomendáveis, numa perspectiva de futuro e contemplando: prioridades formativas, nomeadamente, relacionadas com as orientações da Nova Estratégia Europeia para o Emprego; uma relação renovada entre modalidades de formação; e a melhoria dos dispositivos de gestão e acompanhamento.

## I. DIAGNÓSTICO DO SISTEMA REGIONAL DE EMPREGO

A elaboração de um Estudo que incide sobre a qualificação e valorização dos recursos humanos tem vantagem em dotar-se de elementos de conhecimento e análise das condicionantes (positivas ou negativas) de evolução do sistema de emprego, designadamente dos diferentes fluxos que o estruturam (demografia, actividade económica, dinâmica empregadora e desemprego).

No caso particular do **Estudo do Impacto dos Fundos Estruturais na Região Autónoma da Madeira**, estas dimensões de análise ganham maior destaque e relevância porque permitem, por um lado, fundamentar e compreender as mudanças ocorridas face à situação de partida (de referência) e, por outro, estimar, em aproximação, os impactos ocorridos ao longo da década de noventa, em resultado dos factores relevantes que marcaram esse período.

### I.1. DINAMISMO DEMOGRÁFICO

O "stock" demográfico regional assinala um crescimento total negativo entre 1991 e 2001, com uma redução de 8415 residentes (-3,3%), invertendo a tendência da década

de oitenta em que se verificara um ligeiro aumento populacional de 0,2%. O movimento migratório registou mais saídas do que entradas de indivíduos (saldo negativo de -5,2% em 2001)<sup>1</sup> constituindo o principal factor responsável pelo crescimento negativo de população, dado que o saldo natural foi positivo. Com uma população que ronda os 245 mil habitantes, a Madeira registou no ano de 2001, uma taxa de natalidade superior à do Continente, embora ligeiramente inferior à verificada em 1991.

As Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, são as únicas regiões com saldo migratório negativo a nível nacional. Esta evolução vem contrariar algumas previsões que indiciavam para a década de noventa, um saldo migratório positivo para a Madeira, por via do retorno de população do Continente português, mas também da Venezuela e África do Sul, movimento que não veio efectivamente a ocorrer nos últimos dez anos.

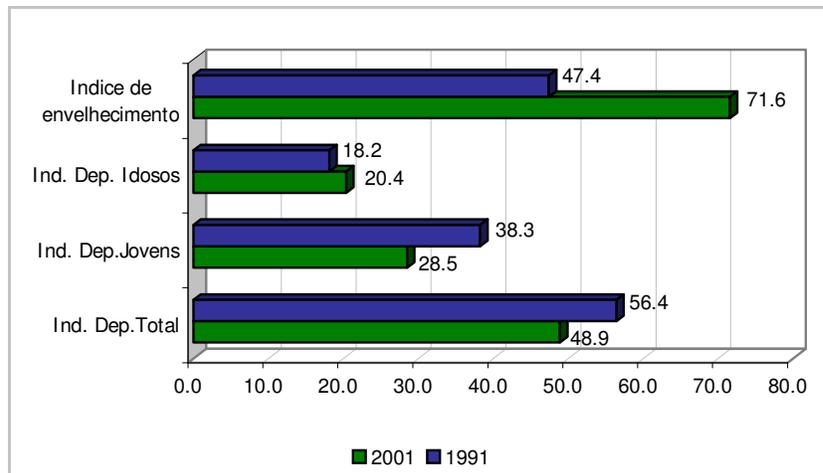
A **estrutura etária** da população da Madeira acompanha o padrão de evolução do país, no sentido de um progressivo envelhecimento. A Região tem, porém, a particularidade de manter um índice de juventude dos mais elevados do país, explicado pelas taxas de natalidade e fecundidade relativamente mais altas. Tal significa um potencial demográfico elevado que pela persistência de uma população mais jovem, garante continuidade no processo de crescimento populacional (efeito inércia que afecta os fenómenos demográficos).

A elevada dinâmica de crescimento no passado é, ainda, a principal responsável pelas características que continuam a predominar na Região (cf. gráfico seguinte).

### **Índices de dependência e de envelhecimento**

---

<sup>1</sup> Cf. INE, *XIV Recenseamento Geral da População* (2001).



Fonte: INE, XIII e XIV Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001.

Os dados do Recenseamento de 2001 demonstram que a Região mantém uma percentagem de jovens (19,1%) superior à de idosos (13,7%), enquanto que no quadro geral da população portuguesa se verifica uma percentagem de jovens mais baixa (diminuiu de 20% em 1991, para 16% em 2001) que a percentagem de idosos (aumentou de 13,6% para 16,4% no mesmo período).

A composição da população por grandes grupos etários aponta, todavia, para a diminuição gradual do peso relativo da população jovem e para o aumento da proporção de população em idade activa, ou seja, é no grupo etário dos 25 aos 65 anos que se concentra a maior parte da população da Região da Madeira (51,3% do total). Este indicador reflecte um importante potencial de população em idade activa, como também, representa um capital com condições para assegurar a renovação demográfica.

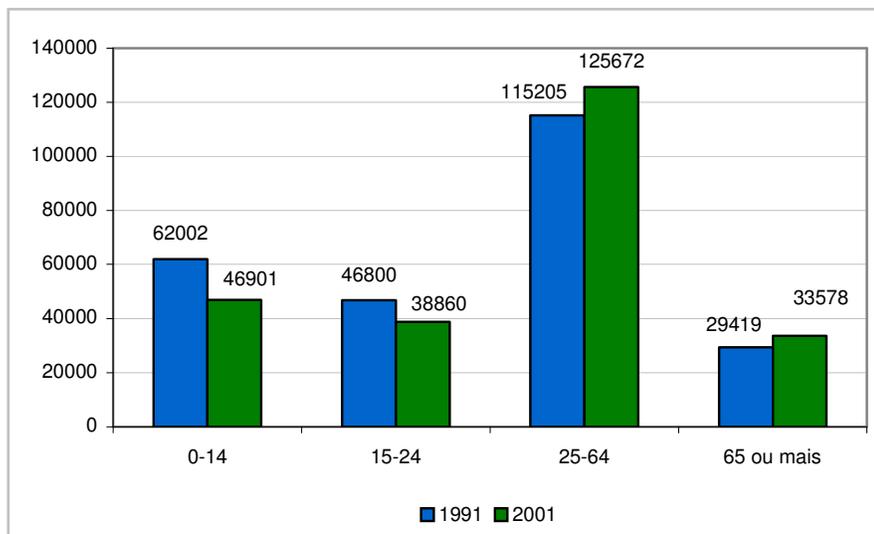
Varição da população residente, segundo os grupos etários

Concelhos	Variação 1981 - 1991 (%)				Variação 1991 - 2001 (%)			
	0-14	15-24	25-64	65 ou +	0-14	15-24	25-64	65 ou +
<b>R. A. Madeira</b>	<b>-19,6</b>	<b>-3,9</b>	<b>15,1</b>	<b>10,2</b>	<b>-24,4</b>	<b>-17,0</b>	<b>9,1</b>	<b>14,1</b>
Calheta	-16,0	2,3	8,6	7,3	-33,2	-12,4	2,8	2,4
Câmara de Lobos	-18,6	9,2	20,4	3,8	-9,7	-5,8	30,1	34,6
Funchal	-16,8	-7,7	16,2	18,3	-32,6	-22,8	0,3	12,4
Machico	-26,3	2,7	19,5	10,9	-22,8	-23,0	17,8	18,6
Ponta do Sol	-23,1	3,2	7,5	-4,9	-19,4	-23,7	4,0	-0,4
Porto Moniz	-24,9	-25,7	-2,3	-6,8	-41,5	-17,0	-11,6	19,0
Ribeira Brava	-24,9	6,6	10,3	3,8	-21,1	-21,1	7,6	4,4
Santa Cruz	-18,8	2,0	14,9	2,2	4,4	6,9	48,4	18,3
Santana	-25,0	-27,3	6,0	16,3	-41,5	-19,1	-10,4	20,9
São Vicente	-32,1	-20,3	11,8	1,9	-40,0	-33,8	-15,2	19,7
Porto Santo	-7,5	-7,8	26,1	5,5	-34,4	-5,6	6,1	24,7

Fonte: INE, *Alterações Demográficas nas Regiões Portuguesas* (1993); *XIV Recenseamento Geral da População* (2001).

Os grupos etários abaixo dos 25 anos, que reúnem 35% da população, registam uma descida significativa comparativamente com 1991. De uma forma geral, as variações populacionais por grupos etários, na Região Autónoma da Madeira, entre 1991 e 2001, seguiram o padrão de crescimento da década censitária anterior – um aumento da idade média e o acréscimo dos estratos de idades mais avançadas (13,7% da população pertence ao escalão etário com mais de 65 anos).

*População residente, segundo os grupos etários*



Fonte: INE, *XIII e XIV Recenseamento Geral da População*, 1991 e 2001.

Não obstante o decréscimo populacional ao longo das duas últimas décadas e as variações ocorridas nos escalões etários mais baixos, que remetem para uma progressiva diminuição da população jovem (superior à média nacional), o panorama é de uma relativa vitalidade demográfica: não se tendo assistido, nos últimos dez anos, a um envelhecimento acentuado da população (comportamentos inferiores à média nacional), o que faz com que a Madeira continue a beneficiar de um volume significativo de população jovem e em idade activa, que constitui um potencial de mão-de-obra a explorar e a fixar na Região.

Estes aspectos quantitativos ("stock" demográfico) são de grande importância para a definição de opções de desenvolvimento para a Região, na medida em que, não só condicionam a capacidade de mobilização de recursos para o desenvolvimento da Madeira, como têm reflexos aos diversos níveis da vida colectiva, desde as actividades económicas e o emprego, à protecção social, à saúde, ao consumo, à educação e às práticas culturais e de lazer.

Relativamente aos aspectos qualitativos da dinâmica demográfica, a última década censitária foi particularmente favorável à Região em termos de evolução do seu padrão de habilitações literárias ou, seja, dos níveis de instrução dos respectivos recursos humanos.

População Residente, segundo o nível de ensino atingido, em 2001

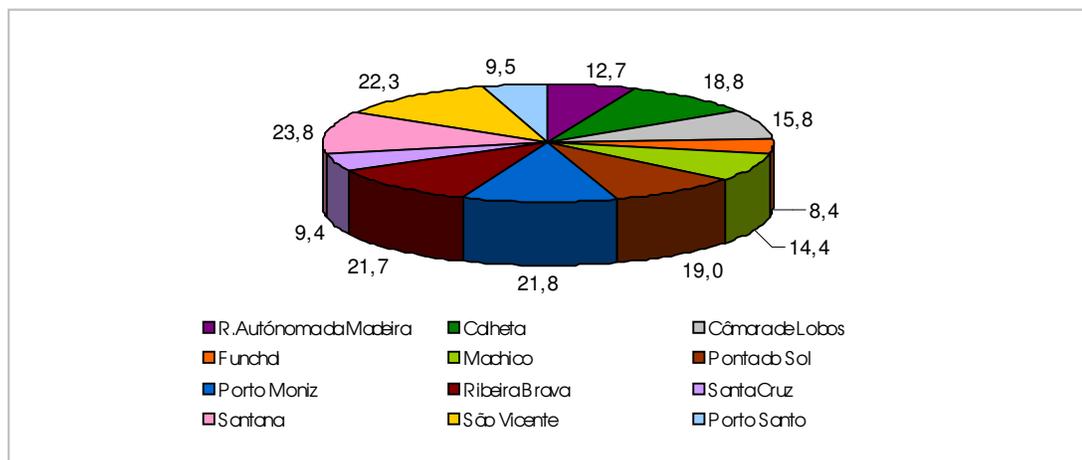
Zona Geográfica	Básico			Secundário	Médio	Superior
	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo			
Portugal	35,1	12,6	10,9	15,7	0,8	10,8
<b>R. A. Madeira</b>	<b>35,6</b>	<b>13,2</b>	<b>11,6</b>	<b>14,0</b>	<b>0,5</b>	<b>7,7</b>
Calheta	44,7	11,5	9,4	8,8	0,1	4,0
Câmara de Lobos	41,2	15,6	11,0	8,1	0,1	2,8
Funchal	31,8	12,3	12,4	18,1	0,8	11,4
Machico	35,9	14,0	11,9	12,7	0,2	5,7
Ponta do Sol	38,2	14,1	10,9	8,4	0,2	4,7
Porto Moniz	42,3	13,4	9,7	6,9	0,1	2,9
Ribeira Brava	38,4	12,4	9,7	8,4	0,2	4,7
Santa Cruz	33,9	13,9	12,4	16,6	0,4	7,8
Santana	38,2	12,3	9,6	9,2	0,1	4,8
São Vicente	41,7	13,1	8,4	7,5	0,3	4,8
Porto Santo	34,0	13,6	15,1	16,2	0,3	6,8

Fonte: INE, XIV Recenseamento Geral da População, 2001.

De uma forma geral, observa-se um ligeiro acréscimo dos índices de escolarização, fruto das melhores condições de ensino e da política regional seguida, que pretende motivar um número cada vez maior de indivíduos para o prosseguimento dos estudos. Os níveis de instrução da população residente apontam para um cenário mais optimista do que há 10 anos atrás, particularmente, no que respeita ao ensino básico onde a média de indivíduos que atingiu esse nível é, para o 1º, 2º e 3º ciclos, superior à média registada a nível nacional. No tocante ao ensino secundário e médio, a Madeira continua a aproximar-se da média nacional.

Não obstante as melhorias verificadas, a situação da população da Região no que se refere à taxa de analfabetismo e à percentagem de indivíduos sem nenhum nível de ensino apresenta-se desfavorável, quando comparada com os valores médios nacionais, ainda que tenha regredido nos últimos 10 anos, reflexo da universalização do acesso à escolaridade. Do ponto de vista intra-regional há um conjunto de concelhos com índices de analfabetismo inferiores à média regional (Funchal, Porto Santo e Sta. Cruz – os dois primeiros com índices inferiores à média nacional), enquanto os concelhos mais afastados do Funchal apresentam, ainda, taxas de analfabetismo elevadas.

Taxa de analfabetismo (2001)



Fonte: INE, XIV Recenseamento Geral da População, 2001.

Este é um domínio onde se torna necessário continuar a fazer convergir intervenções de diversa índole: no plano das infra-estruturas e equipamentos, no plano social mas

também em matéria de oportunidades económicas de ocupação, favorecedoras da melhoria do rendimento e do grau de acesso a cuidados básicos e a consumos mínimos de base cultural.

A oferta de competências pelos diversos pólos do sistema formal de ensino e a dinamização intra-regional dos dispositivos de formação profissional, que exerce uma função de complemento da formação escolar, tem aqui um papel de relevo na melhoria dos níveis de qualificação de base da população activa madeirense.

## **I.2. DINÂMICAS ESPECÍFICAS DO MERCADO REGIONAL DE EMPREGO NA DÉCADA DE 90**

Na análise das dinâmicas do mercado regional de emprego adopta-se um conceito que articula a vertente empregadora com o padrão do desemprego registado, com suporte em diversas variáveis que permitem a construção de diversos indicadores susceptíveis de evidenciar a evolução dos principais traços de caracterização socioeconómica da Região.

### **(a) A estrutura empresarial da Região: unidades de pequena dimensão estruturando uma economia terciarizada**

Diversos estudos<sup>2</sup> têm identificado uma crescente dinâmica empresarial em sectores considerados estratégicos para o desenvolvimento da economia madeirense, fruto de um processo de quebra acentuada de ramos de actividade marcadamente primários (agricultura, silvicultura, pesca, etc.) e do crescimento de actividades económicas que se aproximam de um perfil próprio de economias terciarizadas, designadamente transportes, alojamento e restauração, actividades imobiliárias, serviços prestados às empresas, entre outras.

A análise dos dados relativos à estrutura empresarial da Região reforça esta tendência na medida em que aponta para um aumento extremamente significativo do número de estabelecimentos: variação positiva de 97% entre 1989 e 1999, sem nenhum sector com índices de actividade a registar diminuição do número de estabelecimentos e crescimento francamente positivo nos ramos de actividade da banca e seguros, dos serviços às empresas e da construção e obras públicas. Destacam-se, ainda as variações

---

<sup>2</sup> Cf. nomeadamente OLIVEIRA NEVES, A. (Coord.), *Estudo Prospectivo das Necessidades de Formação Profissional na Madeira*, Direcção Regional de Formação Profissional, 2001 ou OLIVEIRA NEVES, A. (Coord.), *Estudo Prospectivo de Desenvolvimento Empresarial da Madeira*, AQF, 2000.

positivas nas actividades dos transportes, armazenagem e comunicações e na indústria extractiva, ambas na ordem dos 100%

Este perfil de comportamento revela um panorama favorável para a economia madeirense pois saem reforçadas, neste período, actividades predominantemente dependentes da procura privada e não tão dependentes da esfera pública: banca, seguros, serviços prestados às empresas, construção, sobretudo, construção de habitação e imobiliária turística, etc. As actividades onde o crescimento teve um ritmo menor foram, sobretudo, os serviços sociais e pessoais; a agricultura e pesca; a electricidade, gás e água e a indústria transformadora.

**Evolução da estrutura empresarial, por ramo de actividade na Madeira**

	1989		1994		1999		Variação 1989/99
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Agricultura, silvicultura e pesca	45	1,5	54	1,3	61	1,0	35,6
Indústria extractiva	11	0,4	18	0,4	22	0,4	100,0
Indústria transformadora	353	11,9	446	10,5	526	9,0	49,0
Electricidade, gás e água	17	0,6	18	0,4	24	0,4	41,2
Construção e obras públicas	218	7,4	421	9,9	778	13,3	256,9
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	1580	53,4	2178	51,1	2900	49,6	83,5
Transportes, armazenagem e comunicações	184	6,2	285	6,7	376	6,4	104,3
Bancos, seguros e serviços às empresas	159	5,4	290	6,8	662	11,3	316,4
Serviços sociais e pessoais	393	13,3	552	13,0	489	8,4	24,4
Administração Pública	-	-	-	-	5	0,1	-
<b>Total</b>	<b>2960</b>	<b>100,0</b>	<b>4262</b>	<b>100,0</b>	<b>5843</b>	<b>100,0</b>	<b>97,4</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Alguns ramos de actividade registam ritmos de evolução diferenciada entre 1989/ 1994 e 1994/ 1999 de que são exemplo as actividades ligadas ao sector primário; a indústria extractiva; a construção e obras públicas; os transportes; e os serviços sociais e pessoais.

Importa ter presente que os primeiros anos da década de noventa foram marcados por um intenso movimento de formalização da actividade empresarial com a criação de novos estabelecimentos mas também com a passagem de outros à economia estruturada, como condição de acesso a apoios à iniciativa/ actividade empresarial.

Numa breve análise da estrutura dimensional dos estabelecimentos da Região, verifica-se o predomínio dos estabelecimentos de menor dimensão do pessoal ao

serviço: os estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores representam quatro em cada cinco do total de estabelecimentos, em particular nos serviços sociais e pessoais; nos bancos, seguros e serviços às empresas; no comércio, restauração e hotéis e nos transportes, armazenagem e comunicações.

**Estrutura empresarial por sector de actividade, segundo a dimensão dos estabelecimentos na Região Autónoma da Madeira (1999)**

(% em linha)

	<= 9	10 a 19	20 a 49	50 a 199	>= 200	Total
Agricultura, silvicultura e pesca	80,3	11,5	8,2	0,0	0,0	100,0
Indústria extractiva	63,6	27,3	9,1	0,0	0,0	100,0
Indústria transformadora	67,5	17,7	11,0	3,8	0,0	100,0
Electricidade, gás e água	50,0	20,8	16,7	4,2	8,3	100,0
Construção e obras públicas	70,4	15,9	9,3	3,7	0,6	100,0
Comércio grosso/ retalho, restaurantes, hotéis	85,5	8,2	4,0	2,0	0,2	100,0
Transportes, armazenagem e comunicações	81,4	10,1	5,1	2,1	1,3	100,0
Bancos, seguros e serviços às empresas	88,1	7,7	2,6	1,4	0,3	100,0
Serviços sociais e pessoais	88,6	7,8	0,0	3,7	0,0	100,0
Administração Pública	9,7	3,2	83,9	3,2	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>81,5</b>	<b>10,3</b>	<b>5,4</b>	<b>2,5</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Em *síntese*, a dinâmica empresarial da Região caracteriza-se, fundamentalmente, por dois grandes traços gerais: (i) predomínio de estabelecimentos do comércio, da restauração e hotelaria, da construção e da banca, seguros e serviços às empresas – actividades que ganharam peso no período 1989-1999; e (ii) forte presença de estabelecimentos de pequena dimensão (menos de 10 trabalhadores), em particular nos ramos de actividade predominantes na Região.

**(b) Análise do emprego estruturado**

No período compreendido entre 1989 e 1999, a evolução do emprego evidencia um crescimento global bastante significativo: cerca de 45%. Esse crescimento foi mais notório na banca, seguros e serviços às empresas; na construção civil e na indústria extractiva, segundo a tendência registada quanto à evolução do número de estabelecimentos.

## Variação da estrutura do emprego na Madeira entre 1989 e 1999

	Variação 1989/94	Variação 1994/99	Variação 1989/99
Agricultura, silvicultura e pesca	-19,9	40,9	12,9
Indústria extractiva	95,3	-15,3	65,4
Indústria transformadora	-2,6	2,3	-0,4
Electricidade, gás e água	0,4	-9,7	-9,4
Construção e obras públicas	36,6	53,3	109,4
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	23,2	21,1	49,1
Transportes, armazenagem e comunicações	20,8	9,8	32,6
Bancos, seguros e serviços às empresas	2,6	129,4	135,3
Serviços sociais e pessoais	-1,6	-4,9	-6,4
Actividades mal definidas	-100,0	-	-
<b>Total</b>	<b>15,8</b>	<b>24,9</b>	<b>44,7</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Apesar da informação dos Quadro de Pessoal não incluir o emprego público, deve realçar-se a sua expressão nas diversas estruturas regionais da Administração Regional, que colocam este sector como o maior empregador, em termos globais, não só da Região, mas também do Funchal, concelho que concentra a maior parte dos serviços e, por conseguinte, dos funcionários. Em Fevereiro de 1993 o número de efectivos na Administração Regional ascendia a 16.155, enquanto em Dezembro de 1999, no âmbito do 2º Recenseamento Geral da Administração Pública, o volume de efectivos se situava em 24.409 funcionários (crescimento absoluto superior a 51%).

As variações negativas registam-se nos serviços sociais e pessoais; na electricidade, gás e água e na indústria transformadora, actividades nas quais, pese embora o aumento de estabelecimentos (ainda que menos expressivo face à média global), a capacidade empregadora evoluiu a um ritmo ligeiramente negativo durante a década de noventa. As actividades dos transportes e comunicações, que duplicaram o número de unidades, registaram uma variação menos significativa.

Na estruturação do emprego na Madeira é preponderante o peso das actividades do comércio, restauração e hotelaria; construção civil e indústria transformadora. Este último sector, não obstante registar um ligeiro decréscimo do volume de emprego na década em análise, mantém-se, ainda, como um dos sectores com peso significativo na estruturação do emprego na Região.

## Evolução do emprego estruturado, por ramo de actividade na Madeira

	1989		1994		1999	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agricultura, silvicultura e pesca	302	0,8	242	0,6	341	0,7
Indústria extractiva	107	0,3	209	0,5	177	0,3
Indústria transformadora	5838	16,4	5684	13,8	5815	11,3
Electricidade, gás e água	994	2,8	998	2,4	901	1,8
Construção e obras públicas	4964	14,0	6781	16,5	10395	20,2
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	14268	40,1	17573	42,7	21279	41,4
Transportes, armazenagem e comunicações	3020	8,5	3649	8,9	4006	7,8
Bancos, seguros e serviços às empresas	1958	5,5	2009	4,9	4608	9,0
Serviços sociais e pessoais	4102	11,5	4035	9,8	3839	7,5
Actividades mal definidas	5	0,0	0	0,0	-	-
Administração Pública	-		-	-	89	0,2
<b>Total</b>	<b>35558</b>	<b>100,0</b>	<b>41180</b>	<b>100,0</b>	<b>51450</b>	<b>100,0</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

O nível de qualificação dos empregados constitui uma dimensão fundamental das dinâmicas socioeconómicas de base empresarial na Região, sendo analisado segundo três indicadores-chave que reflectem a estrutura de qualificações do pessoal ao serviço.

Num período de 10 anos, ocorreu uma variação positiva diferenciada consoante as categorias profissionais: (i) um crescimento exponencial de Quadros Superiores, revelador de um esforço de integração de diplomados com o ensino superior por parte das empresas regionais; (ii) um crescimento menor, mas ainda bastante expressivo, de Profissionais Altamente Qualificados e Encarregados, níveis de qualificação estratégicos na estruturação interna/ organização do trabalho nas empresas; e (iii) um crescimento menos notório nos Profissionais Semi-Qualificados, nos Praticantes e nos Quadros Médios, apenas preocupante neste último segmento que agrega profissionais detentores de habilitações médias, em relativa expansão na oferta do sistema educação/ formação.

Os Profissionais Qualificados e os Profissionais Semi-Qualificados constituem os segmentos estruturantes do pessoal ao serviço nestes dez anos: mais de 50% do pessoal ao serviço dos estabelecimentos do sector estruturado na Madeira, com um crescimento ligeiramente positivo entre 1989 e 1999 (+1,9%), num contexto em que a actualização da classificação de níveis de qualificação revela alguma rigidez no modo como acolhe a progressão de competências resultante, p.e., da passagem pela formação profissional.

Em *síntese*, verifica-se uma alteração estrutural na qualificação do emprego: a menor variação positiva (entre 1989 e 1999) nos níveis inferiores é compensada por crescimentos superiores nos níveis de qualificação seguintes.

**Evolução do emprego estruturado na Madeira, por níveis de qualificação**

	1989		1994		1999		Variação 1989/99
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Dirigentes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Quadros Superiores	408	1,1	570	1,4	4022	7,8	885,8
Quadros Médios	1281	3,6	2071	5,0	1636	3,2	27,7
Encarregados, Contramestres e Chefes de equipa	931	2,6	1220	3,0	1637	3,2	75,8
Profissionais Altamente Qualificados	1886	5,3	2357	5,7	3671	7,1	94,6
Profissionais Qualificados	11873	33,4	14428	35,0	20013	38,9	68,6
Profissionais Semi-Qualificados	7026	19,8	7168	17,4	7840	15,2	11,6
Profissionais Não Qualificados	4453	12,5	5715	13,9	7309	14,2	64,1
Praticantes e Aprendizizes	3978	11,2	4053	9,8	4892	9,5	23,0
Ignorados	3722	10,5	3598	8,7	430	0,8	-88,4
<b>Total</b>	<b>35558</b>	<b>100,0</b>	<b>41180</b>	<b>100,0</b>	<b>51450</b>	<b>100,0</b>	<b>44,7</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

A construção de **indicadores de qualificação** permite determinar que, quanto ao Índice de Enquadramento<sup>3</sup>, se regista um aumento significativo, em particular, no ano de 1999. A presença de Quadros e Encarregados é mais notória no sector da banca, seguros e serviços prestados às empresas entre 1989 e 1994, sendo, contudo, ultrapassada em 1999 pelo sector dos serviços. Os maiores aumentos, nestes dez anos, registaram-se na agricultura, nos serviços e na indústria transformadora.

Os últimos dados, reportados ao ano de 1999, indicam que os ramos de actividade onde a presença destes níveis de qualificação é mais expressiva são os serviços, bancos, indústria extractiva e actividades relacionadas com o comércio, restauração e hotelaria.

<sup>3</sup> Construção do indicador: somatório de Quadros Superiores, Quadros Médios e Encarregados e Contramestres por relação ao total de pessoas ao serviço.

**Evolução do Índice de Enquadramento na Madeira, por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Serviços sociais e pessoais	7,2	12,7	18,4
Bancos, seguros e serviços às empresas	14,1	14,9	17,6
Indústria extractiva	3,7	9,1	14,7
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	8,0	10,0	14,6
<b>Índice global*</b>	<b>7,4</b>	<b>9,4</b>	<b>14,2</b>
Electricidade, gás e água	8,8	9,9	13,2
Agricultura, silvicultura e pesca	0,7	5,0	11,4
Indústria transformadora	5,4	7,0	13,1
Transportes, armazenagem e comunicações	9,2	10,7	13,0
Construção e obras públicas	4,4	5,4	11,6
Administração Pública	-	-	5,6
Actividades mal definidas	0,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

O Índice de Alta Qualificação<sup>4</sup> apresenta um comportamento idêntico ao anterior: crescimento global, em particular nos sectores dos serviços; indústria extractiva e transportes. Os serviços sociais e pessoais; a banca, seguros e serviços prestados às empresas apresentam o índice mais elevado de Quadros e Profissionais Altamente Qualificados. Em 1999, o comércio e os transportes e comunicações, registam valores claramente superiores à média.

**Evolução do Índice de Alta Qualificação na Madeira, por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Serviços sociais e pessoais	12,5	18,3	28,9
Bancos, seguros e serviços às empresas	15,9	18,5	24,8
Transportes, armazenagem e comunicações	12,3	14,0	24,2
Comércio grosso/ retalho e restaurantes e hotéis	13,2	15,4	20,0
<b>Índice global*</b>	<b>10,1</b>	<b>12,1</b>	<b>18,1</b>
Indústria transformadora	6,0	7,7	15,3
Electricidade, gás e água	5,1	6,2	11,3
Indústria extractiva	0,0	5,7	10,7
Agricultura, silvicultura e pesca	1,3	5,0	9,1
Construção e obras públicas	1,9	2,1	7,9
Administração Pública	-	-	2,2
Actividades mal definidas	20,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

<sup>4</sup> Construção do indicador: somatório dos Quadros Superiores, Quadros Médios e Profissionais Altamente Qualificados por relação ao nº total de pessoas ao serviço.

A quota de aprendizes em posto de trabalho na Região é bastante reduzida e, sobretudo, tem vindo a diminuir ao longo dos dez anos considerados: de 11,2% em 1989, para 9,5% em 1999, com diminuição mais significativa do volume de aprendizes no sector da construção civil entre 1989 e 1999 (de 11,5 para 3,5%).

Os índices de aprendizagem<sup>5</sup> mais elevados registam-se no sector indústria transformadora e no comércio, restauração e hotelaria, actividades com maior capacidade empregadora, níveis elevados de rotação e alguma sazonalidade, elementos tradicionalmente propícios à integração de pessoas mais jovens.

Apenas o comércio a grosso/ retalho, restaurantes e hotéis e a indústria transformadora apresentam desvios positivos face à média no que se refere ao índice de aprendizagem; todos os outros se posicionam abaixo do indicador médio em 1999, mais de metade dos quais com uma diferença percentual significativa.

**Evolução do Índice de Aprendizagem na Madeira, por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	14,6	14,1	14,9
Indústria transformadora	12,3	12,5	11,8
<b>Índice global*</b>	<b>11,2</b>	<b>9,8</b>	<b>9,5</b>
Bancos, seguros e serviços às empresas	3,9	5,5	7,7
Serviços sociais e pessoais	9,5	8,7	4,0
Construção e obras públicas	11,5	4,1	3,5
Transportes, armazenagem e comunicações	4,5	3,1	3,5
Indústria extractiva	6,5	3,8	3,4
Agricultura, silvicultura e pesca	0,7	2,1	2,6
Administração Pública	-	-	1,1
Electricidade, gás e água	0,0	0,0	0,0
Actividades mal definidas	0,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Os níveis de habilitação constituem um dos défices mais preocupantes da população portuguesa que, quando comparada com os restantes parceiros europeus, apresenta um dos mais baixos índices de escolaridade da União Europeia. Na Região Autónoma da Madeira o cenário não é muito diferente do resto do país: não obstante a diminuição significativa, entre 1989 e 1999, do volume de pessoas ao serviço com escolaridade igual ou inferior a 4 anos (resultado influenciado pelo aumento da escolaridade obrigatória para seis anos), em 1999 cerca de 40% da população empregada possuía apenas a 4ª classe ou menos. Esta "performance" menos positiva, é, ainda, mais manifesta na

<sup>5</sup> Construção do indicador: somatório dos Praticantes e Aprendizes por relação ao total de pessoas ao serviço.

indústria extractiva, na construção e na agricultura – actividades que concentram empregos com reduzidas exigências ao nível da formação escolar e profissional.

As actividades que em 1999 representam os índices mais elevados de **baixa escolaridade**<sup>6</sup> são justamente aquelas onde os requisitos escolares e profissionais são tradicionalmente menos exigentes (p.e., actividades ligadas às indústrias, à construção e actividades primárias).

As actividades da banca e seguros e dos serviços às empresas, por seu lado, destacam-se pela positiva não apresentando índices superiores a 17% em nenhum dos anos considerados.

**Evolução do Índice de Baixa Escolaridade na Madeira,  
por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Indústria extractiva	85,0	68,4	66,1
Agricultura, silvicultura e pesca	70,9	61,6	63,0
Construção e obras públicas	77,8	71,5	60,9
Indústria transformadora	67,9	59,9	50,2
Electricidade, gás e água	54,2	49,4	44,5
<b>Índice global*</b>	<b>59,3</b>	<b>50,9</b>	<b>40,4</b>
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	59,2	48,4	36,2
Transportes, armazenagem e comunicações	51,8	45,7	35,3
Administração Pública	-	-	29,2
Serviços sociais e pessoais	51,6	37,5	23,6
Bancos, seguros e serviços às empresas	14,2	12,2	16,7
Actividades mal definidas	0,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Numa análise mais fina dos níveis de instrução, o Índice de Escolaridade pós-Secundário<sup>7</sup> revela uma subida significativa entre 1989 e 1999, em particular nos serviços sociais e pessoais, na banca, seguros e nos serviços às empresas. É também nestas actividades que se verifica o maior peso de indivíduos com formação média ou superior, uma evolução que traduz uma maior capacidade de absorção de qualificações de base obtidas no sistema formal de ensino por parte das empresas e outras organizações, pertencentes a ramos de actividade com maior dinamismo empregador durante o período 1989-99.

<sup>6</sup> *Construção do indicador*: nº de pessoas ao serviço com escolaridade igual ou inferior ao 1º ciclo (4 anos de escolaridade) por relação ao nº total de pessoas ao serviço.

<sup>7</sup> *Construção do indicador*: nº de pessoas ao serviço com escolaridade superior ao ensino secundário (12 anos de escolaridade) por relação ao nº total de pessoas ao serviço.

**Evolução do Índice de Escolaridade pós-Secundário na Madeira,  
por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Serviços sociais e pessoais	7,1	10,3	15,2
Bancos, seguros e serviços às empresas	3,7	5,4	9,7
Electricidade, gás e água	3,8	3,3	5,4
Transportes, armazenagem e comunicações	3,0	2,7	5,3
<b>Índice global*</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>4,0</b>
Indústria transformadora	1,2	1,4	2,8
Indústria extractiva	0,0	1,4	2,3
Construção e obras públicas	1,1	1,5	2,1
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	0,7	1,2	1,8
Agricultura, silvicultura e pesca	0,0	3,3	1,5
Administração Pública	-	-	0,0
Actividades mal definidas	20,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

No tocante à análise dos níveis etários e repartição por sexo do pessoal ao serviço nos estabelecimentos da Região, o Índice de Emprego Jovem<sup>8</sup> indica-nos o peso global dos indivíduos com idade inferior a 25 anos. Em dez anos essa população diminuiu, circunstância que pode evidenciar uma tendência de sentido positivo: em detrimento de um acesso prematuro ao mercado de emprego, os jovens prosseguem os seus estudos.

Este indicador sofre, aliás, algumas modificações entre 1989 e 1999:

- em 1989 regista-se uma forte presença de jovens empregados em actividades da construção civil, da agricultura e do comércio, hotelaria e restauração;
- em 1999 os ramos de actividade com maior presença de empregados jovens são o comércio, a hotelaria e a restauração, a banca, a construção civil e a agricultura.

As maiores perdas registam-se nos ramos da electricidade e do comércio, enquanto os maiores ganhos se registam na banca e na indústria extractiva.

<sup>8</sup> Construção do indicador: nº de pessoas ao serviço com idade inferior a 25 anos por relação ao nº total de pessoas ao serviço.

**Evolução do Índice de Emprego Jovem na Madeira, por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	25,8	22,7	19,7
Bancos, seguros e serviços às empresas	9,9	9,9	19,6
Construção e obras públicas	29,4	25,5	19,0
Agricultura, silvicultura e pesca	26,8	21,1	18,8
Administração Pública	-	-	18,0
<b>Índice global*</b>	<b>22,9</b>	<b>20,6</b>	<b>17,5</b>
Indústria transformadora	22,4	23,0	16,6
Serviços sociais e pessoais	21,5	19,6	13,2
Indústria extractiva	11,2	13,4	10,7
Transportes, armazenagem e comunicações	12,4	8,7	8,8
Electricidade, gás e água	15,4	5,5	0,9
Actividades mal definidas	0,0	-	-

\*Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

A análise do Índice de Feminização<sup>9</sup> remete para variações sectoriais importantes e permite constatar que a presença de mulheres empregadas continua a ser mais significativa justamente nas actividades onde tradicionalmente a presença feminina se tem sobreposto à masculina: serviços sociais e transaccionáveis, comércio, restauração e hotelaria e agricultura. A indústria extractiva, a electricidade e a construção, por seu lado, apresentam uma taxa de emprego feminino perfeitamente residual, enquanto cerca de um terço do emprego industrial é marcado pela feminização, fruto do peso da alimentação e bebidas e das confecções e vestuário, no tecido industrial da Região.

**Evolução do Índice de Feminização no Emprego na Madeira, por ramo de actividade**

	1989	1994	1999
Serviços sociais e pessoais	39,2	51,4	67,7
Comércio grosso/ retalho, restaurantes e hotéis	35,1	44,2	49,5
Bancos, seguros e serviços às empresas	24,7	29,5	47,0
Agricultura, silvicultura e pesca	25,8	33,9	38,4
<b>Índice global*</b>	<b>27,7</b>	<b>32,7</b>	<b>36,3</b>
Indústria transformadora	31,4	31,7	30,0
Transportes, armazenagem e comunicações	20,6	23,5	24,5
Administração Pública	-	-	13,5
Indústria extractiva	7,5	6,7	9,6
Electricidade, gás e água	5,3	5,1	6,3
Construção e obras públicas	3,3	3,8	4,3
Actividades mal definidas	60,0	-	-

(\*) Ordenação pelo ano de 1999.

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.<sup>9</sup> Construção do indicador: nº de pessoas ao serviço do sexo feminino por relação ao nº total de pessoas ao serviço.

**(c) Análise do desemprego registado**

Os dados do desemprego registado segundo as **categorias profissionais** apresentam valores mais preocupantes para o grupo dos Trabalhadores Não Qualificados (28% em 1999) os quais constituem um grupo de profissionais que estão fortemente associados a actividades ligadas à indústria, com um perfil profissional menos exigente ao nível das qualificações, o que leva a entender que podem constituir uma fatia significativa da diminuição do emprego registado na última década, designadamente na indústria transformadora. Este valor, acrescentado à maior perda verificada no Pessoal dos Serviços e Vendedores, remete para um predomínio do segmento de desempregados com maior dificuldade de estabilização no mercado de trabalho, em razão das menores qualificações e também da elevada rotação que caracteriza o perfil de recrutamento das actividades comerciais e dos serviços (grupo principal no Pessoal dos Serviços e Vendedores).

O menor peso de desempregados inscritos regista-se nos Quadros Superiores e Profissões Intelectuais e Científicas, embora, neste último grupo profissional tenha ocorrido uma duplicação dos desempregados inscritos entre 1999 e 2001.

A variação do desemprego num período mais recente (entre 1999 e 2001) revela, todavia, que foi, sobretudo, nestes grupos mais problemáticos que se registou a maior diminuição de desemprego aos quais haverá que acrescentar os Administrativos e Similares por motivos idênticos, e os Quadros Superiores e Dirigentes, embora com escasso peso relativo. A tendência oposta regista-se com maior incidência nas Profissões Intelectuais e Científicas (que neste período duplicam o volume dos desempregados inscritos), seguida dos Agricultores e Pescadores e dos Profissionais de Nível Intermédio.

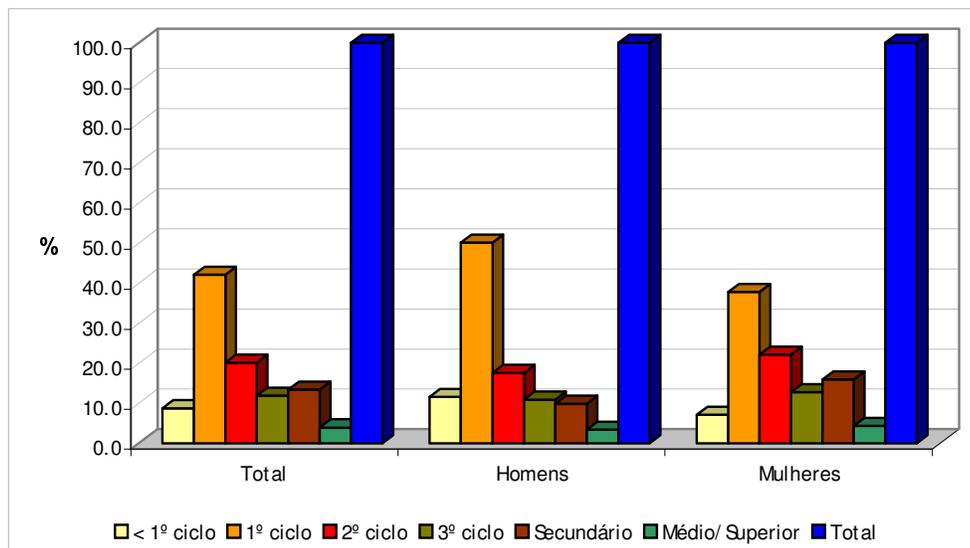
**Desemprego registado na Madeira, por grupos profissionais**

Grupos de Profissões - CNP/94	1999		2001		Variação 1999/2001
	Nº	%	Nº	%	
1 Quadros Superiores e Dirigentes	57	1,3	47	1,2	-17,5
2 Profissões intelectuais e científicas	78	1,8	156	4,0	100,0
3 Técnicos e profissionais de nível intermédio	132	3,1	162	4,2	22,7
4 Administrativos e similares	640	15,0	543	14,0	-15,2
5 Pessoal dos serviços e vendedores	1077	25,3	841	21,7	-21,9
6 Agricultores e pescadores	122	2,9	160	4,1	31,1
7 Operários e artífices	624	14,6	595	15,3	-4,6
8 Operadores/ instaladores de máquinas e equipamentos	343	8,1	360	9,3	5,0
9 Trabalhadores não qualificados	1187	27,9	1016	26,2	-14,4
<b>Total</b>	<b>4260</b>	<b>100,0</b>	<b>3880</b>	<b>100,0</b>	<b>-8,9</b>

Fonte: Instituto Regional de Emprego – Centro Regional de Emprego.

A análise dos dados referentes ao nível de escolaridade dos desempregados inscritos, aponta para a predominância de indivíduos com baixo grau de escolaridade: 42% não ultrapassa o 1º ciclo, com particular destaque para os homens que representam uma franja significativa deste universo, cerca de metade. Aliás, um dado a reter revela que as mulheres desempregadas apresentam níveis de escolaridade, em média, superiores aos dos homens: estes são mais representativos no grupo da escolaridade até ao 1º ciclo; a partir do 2º ciclo são as mulheres que predominam, e esse predomínio assume maior expressividade à medida que se sobe nos escalões da escolaridade.

**Desemprego registado na Madeira por sexo, segundo as habilitações escolares (2001)**

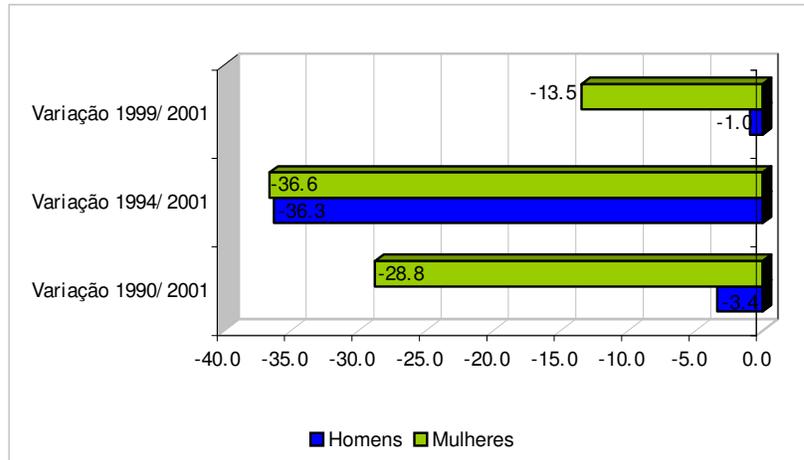


Fonte: Instituto Regional de Emprego –Centro Regional de Emprego.

A análise conjunta dos níveis de escolaridade do pessoal ao serviço e dos desempregados inscritos aponta, na sua globalidade, para baixos níveis de formação escolar. Esta situação não é diferente da que se regista para o país, mas é reveladora dos problemas estruturais do desemprego na Região.

Na repartição por sexo, a variação do desemprego entre 1990 e 2001 foi bastante expressiva no caso das mulheres, grupo que regista uma diminuição na ordem dos 29%, apresentando ainda uma diminuição superior (37%) num período temporal mais recente: 1994 e 2001. Os homens apresentam variações menores, em particular entre 1990 e 2001, em torno dos 4%. Entre 1994 e 2001, basicamente, igualam o grupo das mulheres e, entre 1999 e 2001, apresentam mesmo uma diminuição muito ligeira do desemprego.

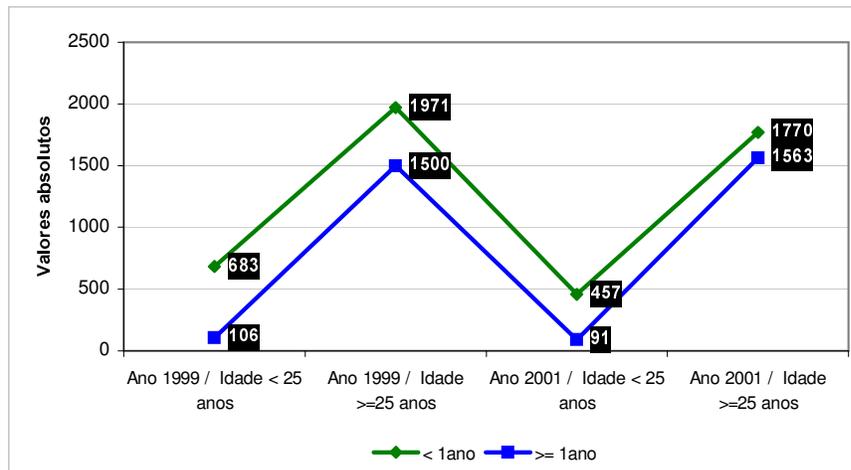
**Varição do desemprego na Madeira, por sexo (1990/2001)**



Fonte: Instituto Regional de Emprego –Centro Regional de Emprego.

Os dados do desemprego registado na Região, segundo a idade e o tempo de inscrição, evidenciam que quer em 1999, quer em 2001, o desemprego jovem (indivíduos até 25 anos de idade) apresenta os valores mais baixos. As idades mais problemáticas situam-se nos escalões de idade acima dos 25 anos.

**Desemprego registado na Madeira, segundo o tempo de inscrição e a idade**



Fonte: Instituto Regional de Emprego –Centro Regional de Emprego.

O padrão de desemprego registado alerta, aliás, para a necessidade de desenvolver respostas predominantemente orientadas para necessidades de aperfeiçoamento e reciclagem abrangendo, num primeiro tempo, os indivíduos atingidos por processos de rotação acentuada das passagens pelo mercado de trabalho e visando, num segundo momento, segmentos com maiores dificuldades de reintegração, por razões de idade,

níveis de qualificação de base, experiência profissional de origem do anterior emprego, etc.

### I.3 VISÃO DE SINTESE - *questões em aberto*

Os elementos de diagnóstico do mercado de emprego regional evidenciam um conjunto relevante de traços característicos e linhas de tendências que importa salientar:

- Crescimento acentuado do tecido empresarial madeirense, em termos absolutos e em termos relativos, marcando uma tendência de diversificação das actividades económicas que, mesmo num contexto de especialização notória no complexo de actividades imobiliária turística/ alojamento hoteleiro / /restauração / animação, consegue afirmar um leque de actividades próprio da terciarização da economia regional e ligado aos serviços qualificados à actividade económica, às empresas de outros ramos de actividade.
- Afirmação de grupos económicos regionais dotados de coerência estratégica, segundo lógicas de acumulação que partem da actividade turística “tout-court” para actuações numa perspectiva de fileira, gerando iniciativas empresariais no domínio dos serviços de natureza económica, primariamente para o grupo empresarial mas depois surgindo, directamente ou em participações cruzadas, em outros ramos de actividade fornecendo serviços ao mercado.
- Surgimento de iniciativas empresariais de pequena escala em nichos de mercado com condições de reprodução simples, por vezes em situações de auto-emprego, noutras de emprego para outrém. O papel das Associações Empresariais, p.e., ACIF e Associação de Jovens Empresários da Madeira, bem como do Centro de Inovação Empresarial sedado no Tecnopolo – a par de iniciativas de base atomística - , tem preenchido uma função determinante de renovação do tecido empresarial. Trata-se, a médio prazo, de confirmar o potencial de sustentabilidade de tais iniciativas num mercado crescentemente aberto.
- Em matéria de emprego, a associação dos níveis de empregabilidade (taxa de emprego) e a manutenção a níveis reguláveis da taxa de desemprego (em muitos anos da década, a rondar os três por cento), revela uma dinâmica empregadora invejável mesmo tendo presente o peso do emprego público e a existência de níveis, que se admite serem expressivos, de sub-emprego nas actividades tradicionais e, também, na economia informal.
- Este comportamento favorável do nível de emprego explica o crescimento dos índices de feminização que reflectem igualmente uma transformação estrutural

do padrão empregador regional, alastrando das actividades tradicionais aos ramos de actividade mais dinâmicos na criação de novos empregos durante a década (exceptuando a construção, por razões de outra natureza).

- A evolução descrita ocorre num contexto igualmente marcado pela melhoria da estrutura de níveis de habilitação e de qualificação da população empregada. Nesta evolução estão presentes vários factores de origem distinta: por um lado, a base de recrutamento alterou-se com a chegada de trabalho de vários milhares de diplomados com habilitações médias e superiores; por outro lado, pela percepção das empresas, confrontadas com a necessidade de preencher postos de trabalho com competências capazes de contribuir para a reorganização dos processos de trabalho e da actividade empresarial.
- A emergência de fluxos migratórios com alguma expressão correspondendo ao preenchimento de necessidades de mão-de-obra, nomeadamente, na construção e obras públicas e na hotelaria e restauração, fluxos oriundos do Brasil e dos países de Leste. Este movimento ocorreu, com dinâmicas próprias que intensificam o seu papel na estruturação dos mercados de trabalho, em detrimento de previsões que apontavam para fluxos migratórios assentes no retorno de emigrantes da diáspora madeirense, espalhados pela Venezuela, África do Sul, etc.
- No mesmo registo de previsões não concretizadas, deve destacar-se também os escassos resultados atingidos, em termos de emprego, com a plataforma “off-shore”, com destaque para a Zona Franca Industrial onde ocorreram, em simultâneo, a não concretização efectiva de investimento, a criação de empregos aquém do comprometido em incentivos atribuídos, a deslocalização de unidades empresariais e a não realização de acções de formação de activos.
- O importante papel desempenhado pelas diversas expressões da Administração Pública Regional e Local, Institutos e Sociedades de Desenvolvimento, na criação e manutenção de emprego dotado de qualificações médias e superiores, com reflexos sobre a absorção de novas competências oriundas do sistema formal de ensino (incluindo a Universidade da Madeira).
- Esta capacidade de absorção tem ocorrido igualmente da parte do tecido das organizações empregadores privadas e associativas no que se refere a diplomados com origem em outras apostas do sistema formal de ensino, nomeadamente os

currículos alternativos e o 13º ano profissionalizante, em período mais recente. A referida dinâmica de absorção, todavia, não nos diz nada relativamente a aspectos de sustentabilização do emprego, enquadramento do trabalho (níveis salariais, carreiras profissionais, etc.).

Numa conjuntura significativamente prolongada (uma década), os elementos globalmente positivos apontados, deixam um conjunto de **questões em aberto**, relativamente aos contributos que podem ter sido originados ou dinamizados pela via da mobilização / utilização dos fundos estruturais sendo de destacar, nomeadamente, as seguintes:

- (i) A dinâmica empregadora induzida pelo crescimento do tecido empresarial projecta uma procura de competências endógena (assente em recrutamento interno, com aperfeiçoamento e reciclagem) ou exógena (em recrutamento externo, suportado em acções de qualificação e reconversão)?
- (ii) Os graus de formalização da actividade empresarial, motivados pelo acesso aos sistemas de incentivos e ao financiamento em geral, que reflexos tiveram sobre a reorganização dos processos de trabalho e sobre a conseqüente procura de competências?
- (iii) O desenvolvimento da iniciativa empresarial de pequena escala, raramente andou de par com respostas formativas (graduadas e pós-graduadas) nos domínios da gestão empresarial e da formação de empresários. Quais os verdadeiros bloqueios existentes neste domínio?
- (iv) Não obstante a relevância da Administração Pública Regional e Local, os processos de modernização e de melhoramento da qualidade dos serviços prestados, tiveram uma expressão mitigada e não constituíram fonte de procura de qualificações e de competências específicas. Como tenderá a evoluir no futuro esta questão, sendo certo que, num horizonte de médio/ longo prazo, a Administração Pública Regional e Local (e expressões administrativas mais recentes ligadas ao ordenamento do território e à promoção do desenvolvimento regional) continuará a assumir um peso empregador de relevo?
- (v) As necessidades de integração socioeconómica de populações com especiais dificuldades revelaram algum significado ao longo da década, estando os serviços regionais de emprego e formação confrontados com destinatários-alvo das políticas activas e passivas de emprego detentores de baixas habilitações

escolares e qualificações profissionais, reduzida auto-estima e estigmatização social no acesso ao emprego. Qual o perfil de respostas ajustáveis programadas para este tipo de públicos?

### Indicadores Socioeconómicos da Madeira

Indicadores	Variação (%)
Crescimento efectivo da população residente (1991/ 2001)	-3,3
Crescimento natural (1991/ 2001)	1,9
Saldo migratório (1991/ 2001)	-5,2
População 0-14 anos (2001) <sup>a</sup>	19,1
População 15-24 anos (2001) <sup>a</sup>	15,9
População 25-64 anos (2001) <sup>a</sup>	51,3
População 65 ou + anos (2001) <sup>a</sup>	13,7
Índice de envelhecimento (2001) <sup>a</sup>	71,6
Índice de dependência de idosos (2001) <sup>a</sup>	20,4
Índice de dependência de jovens (2001) <sup>a</sup>	28,5
Índice de dependência total (2001) <sup>a</sup>	48,9
População com escolaridade mínima obrigatória (2001) <sup>a</sup>	11,6
População com ensino secundário (2001) <sup>a</sup>	14,0
População com ensino superior (2001) <sup>a</sup>	7,7
Taxa de analfabetismo (2001) <sup>a</sup>	12,7
Estabelecimentos de ensino que ministram o 3º ciclo (2001/ 2002) <sup>d</sup>	7,8
Estabelecimentos de ensino que ministram o ensino secundário (2001/ 2002) <sup>d</sup>	4,5
Estabelecimentos de ensino que ministram o ensino superior (2001/ 2002) <sup>d</sup>	0,8
TPCO no sector primário (1999) <sup>b</sup>	1,0
TPCO no sector secundário (1999) <sup>b</sup>	11,3
TPCO no sector terciário (1999) <sup>b</sup>	87,7
Estabelecimentos do sector primário (1999) <sup>b</sup>	1,4
Estabelecimentos do sector secundário (1999) <sup>b</sup>	9,0
Estabelecimentos do sector terciário (1999) <sup>b</sup>	89,6
Variação dos estabelecimentos (1989/ 1999) <sup>b</sup>	97,4
Variação dos estabelecimentos da agricultura e pecuária (1989/ 1999) <sup>b</sup>	35,6
Variação dos estabelecimentos da indústria transformadora (1989/ 1999) <sup>b</sup>	49,0
Variação dos estabelecimentos da construção e obras públicas (1989/ 1999) <sup>b</sup>	256,9
Variação dos estabelecimentos do comércio por grosso/ retalho, restaurantes e hotéis (1989/ 1999) <sup>b</sup>	83,5
Variação dos TPCO (1989/ 1999) <sup>b</sup>	44,7
Variação dos TPCO da agricultura e pecuária (1989/ 1999) <sup>b</sup>	12,9
Variação dos TPCO da indústria transformadora (1989/ 1999) <sup>b</sup>	-0,4
Variação dos TPCO da construção e obras públicas (1989/ 1999) <sup>b</sup>	109,4
Variação dos TPCO do comércio por grosso/ retalho, restaurantes e hotéis (1989/ 1999) <sup>b</sup>	49,9
Desempregados de longa duração (2001) <sup>c</sup>	42,6
Mulheres desempregadas (2001) <sup>c</sup>	60,3
Desempregados jovens (2001) <sup>c</sup>	14,1
Desempregados com habilitações até ao 1º ciclo (2001) <sup>c</sup>	8,7
Desempregados com formação superior (2001) <sup>c</sup>	3,5

Fonte: (a) INE, *XIV Recenseamento Geral da População*, 2001; (b) DRT, *Quadros de Pessoal*, 1989 e 1999; (c) Instituto Regional de Emprego, *Centro Regional de Emprego*, Dezembro 2001; (d) *Direcção Regional de Planeamento e Recursos Educativos*, 2001/ 02.

## II. DINÂMICAS DE REALIZAÇÃO DAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO E APOIO AO EMPREGO

### II.1. ESTRUTURA DE INTERVENÇÃO E TIPO DE INFORMAÇÃO

A análise do período de execução das Medidas orientadas para a valorização dos recursos humanos no âmbito dos POPRAM I e II, compreendeu numa 1ª fase, um conjunto de informação disponibilizada pela Direcção Regional de Formação Profissional. Essa informação contempla indicadores de caracterização física e financeira relativos à execução das Medidas de Formação Profissional dos dois Programas que vigoraram entre 1990/ 93 e 1994/ 99, respectivamente.

Estes indicadores dizem respeito, no caso do POPRAM I, à informação sobre as Medidas de Formação Profissional (para todos os sectores e específica para o sector do turismo), Acções para o Desenvolvimento do Emprego, Ensino Técnico-Profissional e Estudos, Acompanhamento, Avaliação e Gestão. Relativamente ao POPRAM II, a informação refere-se à Medida de Formação Profissional e de Desenvolvimento do Emprego, na qual se incluem acções dirigidas a jovens (fora e dentro do sistema de ensino), activos (de todos os sectores e, em particular, do sector do turismo), desempregados, deficientes, emigrantes, excluídos socialmente, formadores e acções para o desenvolvimento científico e tecnológico (Cf. Quadro da página seguinte).

A análise desta informação, levada a cabo pela Equipa de Estudo, conjuga um tratamento de natureza quantitativa com recurso, sempre que possível, ao tratamento qualitativo, de base documental, com vista a enriquecer com outros elementos as leituras que decorrem estritamente da análise dos dados obtidos.

Esta opção revelou-se necessária na medida em que a informação disponibilizada se apresentou muito agregada não permitindo análises e leituras de caracterização,

nomeadamente pelos atributos dos beneficiários finais (p.e., a caracterização dos formandos, segundo o sexo, o nível das habilitações, a situação face ao emprego, por Acção da Medida de Formação Profissional – caso do POPRAM II).

A única informação de caracterização física existente dos formandos reporta ao somatório de pessoas abrangidas, segundo a entidade beneficiária e por Acção da Medida.

Sub-Programa Incremento da Formação e Valorização dos Recursos Humanos (POPRAM I - 1990/1993)	Sub-Programa Qualificação e Valorização do Potencial Humano (POPRAM II - 1994/1999)
<b>Medida 1.</b> Formação Profissional para activos de todos os sectores (excepto sector do turismo) <b>Medida 2.</b> Formação Profissional para activos do turismo	<b>Medida 1.2 - Formação Profissional</b>
	Acção 1.2.1. Formação profissional de jovens dentro do sistema de ensino
	Acção 1.2.2. Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino
	Acção 1.2.3. Formação profissional para activos de todos os sectores de actividade excepto o turismo
	Acção 1.2.4. Formação profissional para activos do turismo
	Acção 1.2.5. Formação profissional de desempregados
	Acção 1.2.6. Formação de formadores
	Acção 1.2.7. Formação profissional de deficientes
	Acção 1.2.8. Formação profissional de emigrantes
	Acção 1.2.9. Formação profissional para excluídos socialmente
	Acção 1.2.10. Desenvolvimento científico e tecnológico
<b>Medida 3.</b> Acções para o desenvolvimento do emprego	<b>Medida 1.3 - Apoio ao Desenvolvimento do Emprego</b>
	Acção 1.3.1. Apoios à contratação e criação de actividades independentes
	Acção 1.3.2. Apoios à criação de iniciativas locais de emprego
	Acção 1.3.3. Reinserção e ocupação temporária de desempregados
	Acção 1.3.4. Formação e apoio à actividade de agentes de desenvolvimento
<b>Medida 4.</b> Ensino Técnico-profissional e Universitário	
<b>Medida 5.</b> Estudos, Acompanhamento, Avaliação e Outros	

Fonte: POPRAM I e POPRAM II, Direcção Regional de Planeamento.

Este perfil de informação deixava por apurar uma dimensão de análise considerada fundamental: a caracterização dos abrangidos, segundo um conjunto de atributos relevantes [p.e., o nível de habilitações, a situação face ao emprego (empregados, desempregados), a idade (até 25 anos/ mais de 25 anos), o sexo, etc.], bem como outra informação acerca do percurso formativo (conclusão, reprovação ou desistência da acção frequentada), modalidades formativas, etc.).

No sentido de colmatar esta limitação, a Equipa de Estudo recorreu a outra fonte de informação para recuperar dados de caracterização física dos formandos abrangidos no âmbito do POPRAM II. Essa informação tem como origem o DAFSE e reporta-se apenas ao

período compreendido entre 1994/ 1998, não abrangendo todo o período de execução pretendido.

## II.2. DINÂMICAS DE EXECUÇÃO FÍSICA - por acção e tipologia de beneficiário

### 2.1. Dinâmicas de Execução Física do POPRAM I

O POPRAM I apresenta uma diversidade de entidades promotoras considerável, cerca de duas centenas, em que predominam as entidades privadas (54%), responsáveis pelo maior volume de acções realizadas/promovidas, bem como pelo maior número de formandos abrangidos. Este predomínio notório, quando comparado com o peso das outras entidades, esbate-se quando se analisa o volume de acções e formandos abrangidos, notando-se uma aproximação de outras duas entidades: as Secretarias e Direcções Regionais, que apresentam uma dinâmica muito forte quanto ao volume de formação profissional realizada/promovida, e, igualmente, quanto ao volume de formandos abrangidos.

Distribuição das entidades, acções e formandos, segundo a tipologia de entidades (1990/93)

	Entidades		Acções		Formandos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Associações de Desenvolvimento	3	1,6	141	8,7	1.946	6,2
Associações Sectoriais	5	2,6	44	2,7	1.001	3,2
Associações Profissionais	8	4,2	30	1,9	777	2,5
Casas do Povo	15	7,8	53	3,3	1.071	3,4
Centros Sociais e Paroquiais	2	1,0	5	0,3	67	0,2
Direcções Regionais	6	3,1	188	11,7	3.691	11,8
Escolas Profissionais	2	1,0	70	4,3	995	3,2
Secretarias Regionais	5	2,6	341	21,2	7.908	25,3
Sindicatos	11	5,7	89	5,5	1.771	5,7
Estabelecimentos Ensino Superior	3	1,6	33	2,0	826	2,6
Entidades privadas	104	54,2	511	31,7	8.971	28,7
Centros de Saúde/ Hospitais	4	2,1	28	1,7	852	2,7
Institutos/ Laboratórios	4	2,1	47	2,9	844	2,7
Indivíduos	14	7,3	14	0,9	14	0,0
Outros	6	3,1	18	1,1	573	1,8
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100,0</b>	<b>1.612</b>	<b>100,0</b>	<b>31.307</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (Tratamentos da Equipa de Avaliação).

A execução física das Medidas de Formação Profissional e Emprego no POPRAM I revela uma forte concentração de acções nas Medidas destinadas à formação profissional para activos (83.9% do total das acções), em particular na Medida para Activos de todos os sectores, exceptuando o sector do turismo que representa 74.5% do peso total de acções realizadas.

**Estrutura de acções, segundo a Medida, por entidade beneficiária (1990/93)**

(%)

	Medida 1	Medida 2	Medida 3	Medida 4	Medida 5	Total
Associações de Desenvolvimento	11,2	-	16,7	1,7	-	8,7
Associações Sectoriais	3,5	1,3	-	-	-	2,7
Associações Profissionais	2,0	4,0	-	-	-	1,9
Casas do Povo	3,8	4,6	-	-	-	3,3
Centros Sociais e Paroquiais	0,4	-	-	-	-	0,3
Direcções Regionais	12,5	11,3	83,3	0,8	100,0	11,7
Escolas Profissionais	5,5	2,0	-	0,4	-	4,3
Secretarias Regionais	11,1	1,3	-	86,2	-	21,2
Sindicatos	4,8	6,6	-	8,8	-	5,5
Estabelecimentos Ensino Superior	2,3	-	-	2,1	-	2,0
Entidades privadas	34,4	62,9	-	-	-	31,5
Centro de Segurança Social	-	-	-	-	-	-
Centros de Saúde/ Hospitais	2,3	-	-	-	-	1,7
Institutos/ Laboratórios	3,7	2,0	-	-	-	2,9
Indivíduos	0,9	4,0	-	-	-	1,1
Outros	1,5	-	-	-	-	1,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Nº de formandos	23.036 (73.6%)	2.426 (7.7%)	1.017 (3.2%)	4.828 (15.4%)	-	31.307 (100.0%)

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (*Tratamentos da Equipa de Avaliação*).

Legenda: 1-Formação profissional para activos (excepto sector do turismo); 2-Formação profissional para activos do turismo; 3-Acções para o desenvolvimento do emprego; 4-Ensino técnico-profissional e universitário; 5-Estudos, Acompanhamento, Avaliação e Gestão.

No caso da Medida de Formação Profissional para Activos de todos os sectores (excepto turismo) verifica-se uma presença predominante das Entidades Privadas (34,4% das acções), seguida das Direcções Regionais (12,5%) - em particular a Direcção Regional das Pescas e a Direcção Regional de Formação Profissional. No caso das Entidades Privadas, verifica-se a maior execução de acções de formação profissional nas áreas de informática; contabilidade e finanças e gestão (recursos humanos, "stocks", etc.).

A Medida relativa ao Desenvolvimento do Emprego (Medida 3) abrangeu menos de 1% do total das acções e 3,2% dos formandos tendo as acções sido desenvolvidas, sobretudo,

pela Direcção Regional de Emprego e Formação Profissional, em apoio a Iniciativas Locais de Emprego e à inserção de DLD.

Na Medida relativa ao Ensino Técnico-profissional e Universitário, a Secretaria Regional de Educação regista um número significativo de cursos, onde predominam as formações oferecidas pelas Escolas Profissionais, designadamente nas áreas de técnicos de instalação, produção e manutenção; mecânica industrial/automóvel; trabalho de escritório e contabilidade e finanças.

A formação apoiada contribuiu, ainda, para a dinamização de entidades sem fins lucrativos (designadamente, casas do povo, sindicatos e associações - sectoriais, profissionais e de desenvolvimento) tendo, desta forma, proporcionado oportunidades de formação em meios mais desfavorecidos e para públicos mais carenciados.

No âmbito do POPRAM I não se encontravam contempladas para a Região medidas de formação destinadas a determinados públicos-alvo específicos, nomeadamente desempregados, excluídos socialmente, deficientes, etc.- as quais surgiram apenas no POPRAM II.

A distribuição do número de formandos, segundo as áreas de formação, permite salientar que, na vigência do POPRAM I, a presença do maior número de formandos está justamente correlacionada com a área onde se desenvolveu também o maior número de acções: informática; saúde; contabilidade e finanças; serviços; e, ainda, a realização de Seminários/ "workshops".

A aposta na formação em áreas adjacentes às novas tecnologias, fundamental para o desenvolvimento das empresas e dos activos e não activos, ocorreu, sobretudo, ao nível da iniciação, sensibilização e, pontualmente, da especialização temática. Noutro plano, áreas necessárias para o desenvolvimento das organizações, nomeadamente ao nível da introdução de novos métodos organizacionais e de gestão, mereceram uma aposta mais determinada por parte das entidades beneficiárias, designadamente as seguintes:

- *contabilidade e finanças*, com a presença de Associações, Direcção Regional de Formação Profissional, Secretarias Regionais, sindicatos, entidades privadas e institutos;
- *direito*, tendo como entidades beneficiárias a Direcção Regional de Formação Profissional, as Secretarias Regionais do Plano e Coordenação e Assuntos Sociais e Parlamentares e entidades privadas; e

- *vendas e “marketing”*, cujas entidades beneficiárias predominantes foram as associações, as casas do povo, a Direcção Regional de Formação Profissional, Secretarias Regionais, sindicatos e entidades privadas); e
- *saúde*, cujas entidades beneficiárias foram as Associações, a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e Parlamentares, a Escola Superior de Enfermagem e a Universidade; as entidades privadas; e os centros de saúde/ hospitais.

O número médio de formandos por área de formação vem reforçar uma maior incidência de participações em áreas cujo número de acções foi também superior face à média global, nomeadamente saúde e contabilidade e finanças.

Não obstante a área de informática reunir o maior número de acções de formação realizadas, não traduziu um número médio de formandos elevado – facto que se pode explicar pela natureza da acção e meios logísticos a que obriga, designadamente um ou dois PC por formando.

A aposta da Região em matéria de formação desenvolvida centrou-se, assim, no período (1990/ 93), fundamentalmente em áreas de necessidade primária para a Região, dada a situação de partida. Na vigência do POPRAM I, o tipo de entidades beneficiárias, designadamente entidades privadas, terá condicionado e direccionado a formação para colmatar necessidades de organização e desenvolvimento empresarial interno, predominantemente no domínio das tecnologias da informação e da comunicação, em aplicações administrativas e da esfera da gestão.

**Distribuição do volume de formandos, segundo as áreas de formação (1990/93)**

	Nº FORMANDOS		Nº médio formandos
	Nº	%	
Serviços	2.325	7,4	48,4
Saúde	2.740	8,8	31,1
Contabilidade e finanças	2.730	8,7	27,0
Direito	804	2,6	26,8
Pedagogia/ Seminários/ "Workshops"	2.403	7,7	24,5
Vendas e "marketing"	1.003	3,2	23,9
<i>Média global de formandos</i>			<i>19,4</i>
Informática	6.769	21,6	18,1
Gestão (RH, "stocks", qualidade, etc.)	1.015	3,2	17,5
Trabalho de escritório	1.898	6,1	17,4
Ambiente, segurança e saúde	829	2,6	17,3
Outras	1.934	6,2	17,0
Engenharia e fabrico (produção, manutenção e controlo)	1.105	3,5	16,3
Audiovisuais	450	1,4	16,1
Hotelaria/ turismo/ restauração	1.588	5,1	14,8
Agricultura	693	2,2	14,7
Técnicos de instalações, produção e manutenção	1.986	6,3	13,1
Línguas	397	1,3	12,4
Mecânica industrial/ automóvel	480	1,5	9,6
Aviação civil	158	0,5	8,3
<b>Total</b>	<b>31.307</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (*Tratamentos da Equipa de Avaliação*).

**2.2. Dinâmicas de Execução Física do POPRAM II**

A análise da execução durante a vigência do POPRAM II compreende um conjunto de informação relativamente mais rica e detalhada, possibilitando um tratamento mais aprofundado de um conjunto de variáveis existentes na Base de Dados disponibilizada pela Direcção Regional de Formação Profissional. Esta Base de Dados integra informação referente às duas Medidas co-financiadas pelo FSE, no período 1994-99: Formação Profissional e Acções para o Desenvolvimento do Emprego.

Tal como aconteceu na vigência do POPRAM I, também no POPRAM II foram as entidades privadas que apresentaram um maior dinamismo na realização/ promoção de acções de formação profissional: o grupo mais representativo (44% das entidades apoiadas) tendo abrangido um maior número de formandos.

**Distribuição das entidades, acções e formandos, segundo a tipologia de entidades (1994/99)**

	Entidades		Acções		Formandos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Associações de Desenvolvimento	7	2,5	155	6,6	2.828	4,2
Associações Sectoriais	7	2,5	108	4,6	2.983	4,4
Associações Profissionais	8	2,8	20	0,9	1.273	1,9
Casa do Povo	16	5,7	27	1,2	495	0,7
Centros Sociais e Paroquiais	3	1,1	7	0,3	119	0,2
Direcções Regionais	6	2,1	307	13,2	11.634	17,1
Escolas Profissionais	2	0,7	136	5,8	2.488	3,7
Secretarias Regionais	8	2,8	450	19,3	10.384	15,2
Sindicatos	10	3,5	179	7,7	6.479	9,5
Ensino Superior	3	1,1	104	4,5	2.892	4,2
Entidades privadas	124	44,0	574	24,6	17.654	25,9
Centro de Segurança Social	1	0,4	22	0,9	234	0,3
Centros de Saúde/ Hospitais	4	1,4	72	3,1	2.835	4,2
Institutos/ Laboratórios	6	2,1	38	1,6	280	0,4
Indivíduos	67	23,8	67	2,9	67	0,1
Outros	10	3,5	65	2,8	5.448	8,0
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>100,0</b>	<b>2.331</b>	<b>100,0</b>	<b>68.093</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (Tratamentos da Equipa de Avaliação).

As candidaturas individuais à formação surgem neste período com um destaque mais considerável, seguidas das Casas do Povo, que já se haviam evidenciado no período anterior na promoção e organização de formação de proximidade e para públicos-alvo caracterizados por maiores dificuldades de acesso à formação.

As Secretarias e Direcções Regionais continuam a ser responsáveis por volumes significativos de formação profissional desenvolvida, tanto em termos de volume de acções, como de formandos abrangidos.

Em termos de volume absoluto registou-se um aumento entre os dois períodos, em todas as variáveis: relativamente ao número de entidades e acções, ocorreram aumentos na ordem dos 45% e quanto aos formandos abrangidos esse aumento traduziu-se numa duplicação significativa (118%).

O número médio de formandos abrangidos pelas entidades beneficiárias indica que os centros de saúde, as Direcções Regionais, os sindicatos e as entidades privadas enquadraram um número de formandos superior à média global. Deste conjunto, as Direcções Regionais representam a maior média de horas de formação, um volume fortemente concentrado na formação desenvolvida para deficientes, em programas de ocupação para adultos desempregados e no âmbito dos estágios profissionais. Estas acções representam, aliás, o custo médio hora/ formando mais elevado, situando-se claramente desfasada da média custo hora/ formando das restantes entidades.

Ao nível das entidades beneficiárias, são as Escolas Profissionais que apresentam a maior média de horas de formação, explicada pela duração mais prolongada da formação de

jovens no sistema de ensino. Trata-se de acções de formação que, em grande parte, correspondem à frequência de anos lectivos regulares consecutivos, no plano dos cursos. As Casas do Povo surgem em segunda linha ao concentrarem também um número considerável de horas de formação. Esta formação destinou-se a públicos desfavorecidos em áreas de formação de carácter doméstico e familiar, compreendendo componentes de carácter ocupacional e formativo. Os concelhos abrangidos por esta formação incluem as populações que evidenciam maiores carências, nomeadamente Calheta, Santa Cruz, Santana, Ribeira Brava, Machico, Porto Moniz e S. Vicente.

**Formação realizada entre 1994/99 (ordenação pela média de horas de formação)**

	Média de Formandos	Média de Horas Formação	Média de Custo/ /Hora Formando (esc)
Escolas Profissionais	18,3	20.987,6	1.144,6
Casas do Povo	18,3	19.497,0	1.172,4
Direcções Regionais	37,9	15.945,4	1.161,9
Centro de Segurança Social	10,6	15.812,3	672,3
Estabelecimentos Ensino Superior	27,8	15.379,2	2.255,2
Outros	83,8	15.003,8	3.341,7
Associações Profissionais	63,7	12.642,2	3.324,7
Centros Sociais e Paroquiais	17,0	12.306,0	1.435,1
<b>Média Global</b>	<b>29,2</b>	<b>8.229,1</b>	
Entidades privadas	31,0	7.686,6	3.056,2
Associações Sectoriais	27,6	7.598,0	2.444,7
Associações de Desenvolvimento	18,2	7.205,0	2.283,9
Institutos/ Laboratórios	7,4	6.739,7	5.923,4
Centros de Saúde/ Hospitais	39,4	4.553,4	1.630,3
Sindicatos	36,2	1.777,0	1.469,5
Indivíduos	2,1	883,9	9.543,5
Secretarias Regionais	23,1	847,8	1.910,2

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (Tratamentos da Equipa de Avaliação).

O Quadro seguinte não só reforça algumas linhas de leitura anteriores, como também oferece outras interessantes. Assim, e numa análise por Acção, verifica-se que a formação profissional para activos (excepto sector do turismo) representa o maior número de formandos, seguida da formação de formadores. As Acções residuais são a formação profissional para emigrantes, para deficientes e as acções de desenvolvimento científico e tecnológico, sendo que estas dificilmente não poderiam ter um peso significativo dado o reduzido dinamismo das estruturas que desenvolvem investigação

científica e tecnológica na Região, com reflexos na capacidade de enquadramento de bolseiros.

**Indicadores de formação, segundo as Acções da Medida de Formação Profissional no período 1994/99 (ordenação pela média de horas de formação)**

Acções	Nº formandos		Média Nº Formandos	Média de Horas Formação	Média de Custo Hora Formando (esc)
	Nº	%			
1.2.9. Formação profissional para excluídos socialmente	1.584	2,3	40,6	33.094,8	1.384,4
1.2.1. Formação profissional de jovens no sistema de ensino	3.328	4,9	29,5	24.950,0	850,1
1.2.2. Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino	5.392	7,9	18,3	20.020,2	3.502,0
1.2.5. Formação profissional para desempregados	2.146	3,2	19,0	17.551,1	3.281,7
1.2.7. Formação profissional de deficientes	740	1,1	9,7	12.398,8	1.139,0
<i>Média Global</i>			29,2	8.229,1	
1.2.4. Formação profissional para activos do turismo	5.560	8,2	49,6	4.961,9	2.987,4
1.2.6. Formação de formadores	10.826	15,9	41,3	4.822,7	1.708,7
1.2.3. Formação profissional para activos (excepto sector do turismo)	37.902	55,7	31,4	3.560,8	3.386,2
1.2.8. Formação profissional para emigrantes	18	0,0	18,0	1.260,0	7.871,0
1.2.10. Desenvolvimento científico e tecnológico	597	0,9	5,2	1.246,8	6.854,9
<i>Total</i>	<b>68.093</b>	<b>100,0</b>			

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (Tratamentos da Equipa de Avaliação).

As Acções que representam o maior número médio de formandos não são as mesmas que representam o maior somatório de formandos: a formação profissional para activos do sector do turismo representa a terceira Acção com maior representatividade no volume global de formandos, mas simultaneamente representa a Acção com a maior média de formandos abrangidos, seguida da formação de formadores – consequência da entrada em vigor na Região do Sistema de Certificação de Formadores - e da formação para públicos excluídos socialmente.

Os dados do Quadro demonstram, ainda, que em termos de número médio de horas de formação são as Acções dirigidas a jovens, a excluídos socialmente, a desempregados e a deficientes, que surgem claramente acima da média global. Em contrapartida, as formações para activos, formadores e emigrantes – formações tendencialmente de curta duração – surgem abaixo da média global.

Quanto ao número de formandos, a realização de Seminários/ "workshops" e a formação pedagógica (formadores, professores e outros) abrangeram o maior número de indivíduos. No caso específico dos Seminários/ "workshops" não se trata efectivamente de

acções de formação, logo os números não se reportam a formandos, mas a presenças nesses mesmos Seminários, registando um número de abrangidos mais elevado.

**Formação realizada no período 1994/99 (ordenação pela média de horas de formação)**

	Nº Formandos		Média formandos	Média Horas de Formação	Média de Custo Hora/Formando (esc)
	Nº	%			
Mecânica industrial/ automóvel	389	0,6	15,0	14.663,7	2.815,2
Hotelaria/ turismo/ restauração	3.033	4,5	14,7	14.298,6	1.711,3
Técnicos de instalações, produção e manutenção	2.252	3,3	13,8	12.076,2	2.803,5
Agricultura	1.120	1,6	17,2	10.268,3	1.523,1
Contabilidade e finanças	3.378	5,0	34,8	10.165,9	2.480,3
Saúde	7.312	10,7	35,3	9.191,9	1.894,8
Engenharia e fabrico	775	1,1	15,5	8.832,9	2.281,2
Serviços	6.801	10,0	38,2	8.664,6	6.635,6
Vendas e "marketing"	1.059	1,6	23,5	8.427,3	3.396,8
<b>Média global</b>			<b>29,2</b>	<b>8.229,1</b>	
Gestão	9.878	14,5	37,4	7.658,1	3.080,7
Trabalho de escritório	3.212	4,7	25,3	7.432,6	1.304,8
Outras	5.100	7,5	29,8	7.127,2	15.472,0
Informática	4.793	7,0	19,7	6.765,7	2.339,2
Pedagogia/ Seminários/ "Workshops"	13.184	19,4	46,4	6.024,4	2.694,2
Audiovisuais	562	0,8	25,5	5.062,5	2.056,5
Línguas	921	1,4	35,4	3.558,2	1.939,4
Ambiente, segurança e saúde	1.577	2,3	34,3	2.484,9	2.308,3
Aviação civil	27	0,0	2,5	1.356,7	19.072,8
Direito	2.720	4,0	27,2	949,6	1.970,0
<i>Total</i>	<b>68.093</b>	<b>100,0</b>			

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (*Tratamentos da Equipa de Avaliação*).

As áreas de gestão, saúde e serviços, nomeadamente em formações específicas para determinados públicos-alvo, adquirem especial relevância neste período:

- *gestão*: formação avançada para executivos, pós-graduações (em recursos humanos, gestão da qualidade, etc.) e formação específica para chefias intermédias, entre outras;
- *saúde*: designadamente cursos superiores e formação avançada para enfermeiros e médicos e formação para pessoal auxiliar da acção médica;
- *serviços*: designadamente formação específica para vigilantes florestais, motoristas, auxiliares de jardins de infância, serviços de limpeza, costura e confecção, cabeleireiros, etc.

As áreas com maior número médio de horas de formação foram a mecânica industrial; a hotelaria, turismo e restauração; os técnicos de instalação, produção e manutenção; a agricultura; e a contabilidade e finanças.

Um cruzamento entre o número de acções, segundo a Acção e por entidade beneficiária, revela as seguintes principais dinâmicas de execução:

- as entidades públicas (Secretarias Regionais e Direcções Regionais) registam o maior dinamismo de acções desenvolvidas, cerca de 33%;
- as entidades privadas surgem, de seguida, com um volume de execução na ordem dos 24% em particular no domínio da formação de activos;
- as casas do povo e os centros sociais e paroquiais apresentam um perfil de acções idêntico: especial relevância no desenvolvimento de acções dirigidas a públicos excluídos socialmente e desempregados – ficando presente o cumprimento da sua vocação enquanto entidades prestadoras de serviços às comunidades locais carenciadas;
- as acções de desenvolvimento científico e tecnológico, que consistiram na atribuição de bolsas de formação avançada (Pós-graduação, Mestrado e Doutoramento), abrangeram bolsеiros enquadrados por entidades com vocação científico-tecnológica – nomeadamente, instituições de ensino superior, hospitais, institutos e laboratórios;
- as associações, as Secretarias Regionais, as entidades privadas, os centros de saúde/hospitais e os institutos/laboratórios desenvolveram, sobretudo, acções de formação profissional para activos (excepto do turismo);
- as Direcções Regionais apresentam um perfil de acções fortemente direccionado para a formação de jovens fora do sistema de ensino;
- os sindicatos foram a principal entidade responsável pela formação de formadores na vigência do POPRAM II (asseguraram, sobretudo, a formação de professores).

**Distribuição das acções executadas, segundo a Acção, por Entidade Beneficiária (1994/99)**  
(%)

	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	1.2.	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nº	%
Associações de Desenvolvimento	20,4	4,8	7,9	0,9	10,6	0,8	-	-	20,5	-	155	6,6
Associações Sectoriais	-	3,4	6,8	3,6	2,7	3,4	-	-	-	-	108	4,6
Associações	-	1,4	1,0	1,8	1,8	-	-	-	-	-	20	0,9

Profissionais												
Casas do Povo	-	-	0,1	-	8,0	-	-	-	43,6	-	27	1,2
Centros Sociais e Paroquiais	-	-	0,2	-	0,9	-	-	-	10,3	-	7	0,3
Direcções Regionais	20,4	39,5	5,8	6,3	-	5,7	100,0	-	-	-	307	13,2
Escolas Profissionais	54,0	22,4	-	7,1	0,9	-	-	-	-	-	136	5,8
Secretarias Regionais	-	0,3	36,4	5,4	-	0,4	-	-	-	2,6	450	19,3
Sindicatos	-	0,3	2,6	12,5	-	50,8	-	-	-	-	179	7,7
Ensino Superior	-	14,6	0,4	-	-	13,7	-	-	-	17,5	104	4,5
Entidades Privadas	0,9	5,4	28,7	58,9	62,8	23,7	-	-	-	4,4	567	24,3
Centro de Segurança Social	-	7,5	-	-	-	-	-	-	--		22	0,9
Centros de Saúde / Hospitais	-	0,3	5,0	-	2,7	0,4	-	-	-	6,1	72	3,1
Institutos / Laboratórios	3,5	-	2,0	-	1,8	0,4	-	100,0	-	5,3	38	1,6
Indivíduos	-	-	0,8	2,7	8,0	-	-	-	-	45,6	74	3,2
Outros	0,9	-	2,5	0,9	-	0,8	-	-	25,6	18,4	65	2,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>2331</b>	<b>100,0</b>									

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional (*Tratamentos próprios da Equipa de Avaliação*).

Legenda: 1.2.1. Formação profissional de jovens no sistema de ensino; 1.2.2. Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino; 1.2.3. Formação profissional para activos (excepto sector do turismo); 1.2.4. Formação profissional para activos do turismo; 1.2.5. Formação profissional para desempregados; 1.2.6. Formação de formadores; 1.2.7. Formação profissional de deficientes; 1.2.8. Formação profissional para emigrantes; 1.2.9. Formação profissional para excluídos socialmente; 1.2.10. Desenvolvimento científico e tecnológico.

Entre o POPRAM I e o POPRAM II fica patente uma clara evolução positiva quanto à estruturação não só de objectivos estratégicos, mas também quanto ao “desenho” de ambos os Programas. A formulação das Medidas do POPRAM II revela uma maior adequação e consistência quanto às necessidades da Região, sendo de realçar o enquadramento de acções de formação profissional específicas para desempregados, formadores/ professores e públicos socialmente excluídos que motivaram o reposicionamento das ofertas existentes, mas também o aparecimento, no universo da formação regional, de novas entidades beneficiárias e formadoras.

No sentido de identificar qual o dinamismo das entidades beneficiárias do POPRAM I e II ao nível do desenvolvimento de acções na vigência dos dois Programas, procedeu-se a um exercício de classificação que assentou num procedimento metodológico com base na conjugação de 4 categorias:

Quanto ao comportamento:

- Entidades beneficiárias *crescentemente dinâmicas*: aquelas que ao longo da vigência dos Programas promoveram progressivamente um maior número de acções de formação.
- Entidades beneficiárias em *perda de dinamismo*: aquelas que ao longo da vigência dos Programas promoveram gradualmente um menor número de acções de formação.

*Quanto à intensidade:*

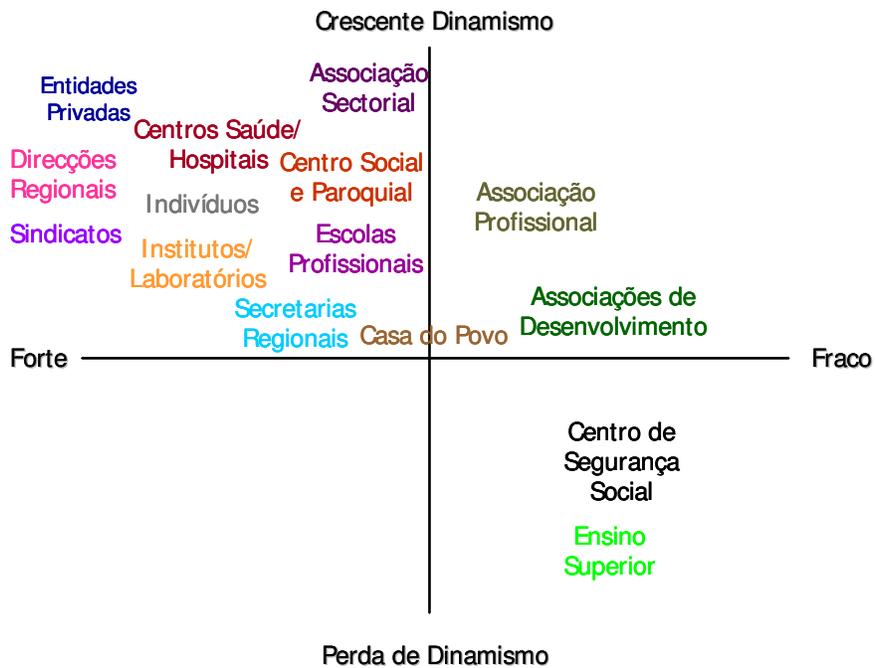
- Entidades beneficiárias com *forte dinamismo*: aquelas que registaram um aumento considerável na promoção de acções de formação durante a vigência dos Programas.
- Entidades beneficiárias com *fraco dinamismo*: aquelas que registaram uma diminuição considerável na promoção de acções de formação durante a vigência dos Programas.

O resultado da conjugação destas categorias de análise é apresentado na Figura seguinte.

Classificação das Entidades Beneficiárias segundo o seu dinamismo no POPRAM I



Classificação das Entidades Beneficiárias segundo o seu dinamismo no POPRAM II



Em *síntese*, são de salientar as seguintes linhas de leitura:

<b>POPRAM I (1990-93)</b>	<b>No POPRAM II (1994/99)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidades que apresentam um crescente e forte dinamismo no desenvolvimento de acções - entidades privadas, sindicatos, Direcções Regionais e Secretarias Regionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diversidade de entidades com dinamismo crescente ao longo da vigência do Programa - continuam a fazer parte deste grupo as entidades privadas, os sindicatos e as Direcções Regionais e juntam-se neste período as associações sectoriais, os centros de saúde/ hospitais e os institutos/ laboratórios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidades que se caracterizam por um crescente dinamismo, mas a um ritmo mais moderado - casas do povo, centros sociais e paroquiais e centros de saúde/ hospitais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidades com dinamismo crescente a ritmo moderado - mantêm-se as associações e os centros sociais e paroquiais; as escolas profissionais vêm o seu dinamismo crescer, quando no anterior Programa eram as entidades com menor dinamismo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidades com um ritmo bastante inferior ao das entidades acima referidas, mas ainda no eixo de um dinamismo crescente - associações profissionais e sectoriais, institutos/ laboratórios, ensino superior e indivíduos beneficiários directos de acções.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Secretarias Regionais e as casas do povo - que vêm o seu dinamismo decrescer ao situarem-se próximo do eixo do dinamismo moderado, quando antes eram entidades que se caracterizavam não só por um dinamismo crescente como também a um ritmo considerável. Neste grupo, juntam-se as associações de desenvolvimento que, no anterior Programa, revelaram um dinamismo fraco e decrescente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entidades que ao longo da vigência do POPRAM I diminuíram o seu dinamismo a um ritmo moderado – escolas profissionais e associações de desenvolvimento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ensino superior - antes apresentava um ritmo moderado, na vigência do POPRAM II caracteriza-se por um menor dinamismo e em perda de ritmo.</li> </ul>

Tendo presente as insuficiências da informação relativa à caracterização dos abrangidos pelas Medidas FSE dos POPRAM, a Equipa de Estudo recorreu a informação constante dos Modelos C, com origem no DAFSE. A informação reporta-se apenas de forma agregada às duas Medidas de Qualificação e Valorização do Potencial Humano, sem possibilidade de efectuar uma análise pelas Acções.

Os dados do Quadro seguinte confirmam que os abrangidos pela Medida de Formação Profissional foram indivíduos empregados (quatro em cada cinco), dados que se coadunam com a informação tratada por Acção e em que se chegou à conclusão que a maior execução se concentrou nas Acções de Formação Profissional para Activos. Esta tendência ganha relevância enquanto traduz um esforço de aumento da formação contínua com vista à melhoria das competências dos activos empregados.

Na Medida de Desenvolvimento do Emprego o cenário inverte-se, porque se trata, em grande parte, de Acções com vista à (re)integração de desempregados, através de apoios à contratação e criação de actividades empresariais.

**Indivíduos abrangidos pelas Medidas FSE do POPRAM II, segundo a situação face ao emprego (1994/1998)**

Medidas	Desempregados		Empregados		Outros		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.2. Formação Profissional	3.821	8,7	36.235	82,2	4.016	9,1	44.072	100,0
1.3. Acções para o Desenvolvimento do Emprego	4.009	87,8	25	0,5	534	11,7	4568	100,0
<b>Total</b>	<b>7.830</b>	<b>16,1</b>	<b>3.6260</b>	<b>74,5</b>	<b>4.550</b>	<b>9,4</b>	<b>48.640</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DAFSE, 1999.

No segmento dos desempregados, verifica-se que os desempregados de longa duração (DLD) foram menos favorecidos em relação aos desempregados de curta duração (DCD), inclusivamente na Medida de Desenvolvimento do Emprego, embora nos últimos anos de execução se tenha registado uma inversão desta tendência, aparecendo então um número de DLD abrangidos superior ao de DCD. Estes dados constituem preocupação numa óptica de leitura do desemprego registado na Região, onde os principais problemas quanto à integração profissional afectam, sobretudo, a população desempregada há mais de 12 meses.

**Indivíduos abrangidos pelas Medidas FSE do POPRAM II, segundo o tempo de desemprego (1994/1998)**

Medidas	1994/1996		1997/1998		Total			
	DLD	DCD	DLD	DCD	DLD	DCD	DLD	DCD
1.2. Formação Profissional	0,0	90,2	100,0	9,8	208	100,0	3.613	100,0
1.3. Acções para o Desenvolvimento do Emprego	34,7	61,8	65,3	38,2	1.609	100,0	2.400	100,0
<b>Total</b>	<b>30,8</b>	<b>78,9</b>	<b>69,2</b>	<b>21,1</b>	<b>1.817</b>	<b>100,0</b>	<b>6.013</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DAFSE, 1999.

No total de abrangidos, observa-se um evidente predomínio das mulheres representando cerca de 65% em ambas as Medidas, "performance" que ocorre numa conjuntura de reforço da participação das mulheres no mercado de trabalho. Nos últimos dois anos de execução considerados, as mulheres diminuem a sua presença tornando-se, inclusivamente, menos representativas que os homens.

**Indivíduos abrangidos pelas Medidas FSE do POPRAM II, segundo o sexo (1994/1998)**

Medidas	1994/1996		1997/1998		Total			
	M	F	M	F	Masculino		Feminino	
1.2. Formação Profissional	50,0	55,7	50,0	44,3	15.289	100,0	28.783	100,0
1.3. Acções para o Desenvolvimento do Emprego	45,2	44,4	54,8	55,6	1.589	100,0	2.979	100,0
<b>Total</b>	<b>49,6</b>	<b>54,6</b>	<b>50,4</b>	<b>45,4</b>	<b>16.878</b>	<b>100,0</b>	<b>31.762</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DAFSE, 1999.

A análise segundo a idade, apesar de pouco segmentada, permite constatar que na Medida de Formação Profissional predominam os abrangidos com idade superior a 25 anos e na Medida de Desenvolvimento do Emprego predominam os indivíduos mais novos, excepto entre 1997/1998, em que com um claro destaque surgem novamente os indivíduos com idade superior a 25 anos.

**Indivíduos abrangidos no POPRAM II entre 1994 e 1998, segundo a idade**

Medidas	1994/1996		1997/1998		Total			
	<25 anos	>=25 anos	<25 anos	>=25 anos	<25 anos		>=25 anos	
1.2. Formação Profissional	51,2	54,5	48,8	45,5	10.641	100,0	33.431	100,0
1.3. Acções para o Desenvolvimento do Emprego	65,2	29,6	34,8	70,4	1.940	100,0	2.628	100,0
<b>Total</b>	<b>53,3</b>	<b>52,7</b>	<b>46,7</b>	<b>47,3</b>	<b>12.581</b>	<b>100,0</b>	<b>36.059</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DAFSE, 1999.

No tocante ao desenvolvimento do emprego importa referenciar que a Madeira procedeu em 1997, à elaboração de um **Plano Regional de Emprego (PRE)** para vigorar no período 1998-2006. Trata-se de um instrumento de suporte à actuação da tutela do emprego na Região e que se traduz num exercício tendente a dar coerência à absorção das Acções co-financiadas pelo FSE, ajustando a legislação regulamentar. O PRE constitui um instrumento nuclear da actividade do Centro Regional de Emprego do Funchal, no intuito de articular os diferentes apoios existentes orientados para os desempregados inscritos.

A entidade responsável pela Execução dos Programas inscritos no PRE é o Instituto Regional de Emprego (IRE) o qual integra uma Direcção de Serviços de Emprego com atribuições e competências no domínio da gestão dos incentivos ao emprego e da análise, selecção e acompanhamento dos projectos apoiados. Tendo em vista melhorar os níveis de eficácia da sua intervenção na promoção do emprego, o IRE perspectiva implementar o reforço técnico das áreas de projecto e planeamento e a articulação com os Clubes de Emprego e as UNIVA existentes na Região.

O quadro seguinte sistematiza um conjunto de informação fornecido pelo IRE referente ao conjunto de Medidas, cuja entidade responsável pela execução é o IRE, no âmbito dos Programas enquadrados pelo PRE. No quadro consideram-se apenas os elementos de execução física que se referem aos anos de 1998 e 1999, dentro da década em análise.

**Dinâmicas de execução das Medidas da responsabilidade do IRE  
no âmbito do PRE (1998/1999)**

(Nº)

Programas / Medidas	Previsto	Executado
<b>1. Inserção Profissional de Jovens</b>		
1.1. Apoio à Contratação de Jovens	210	243
1.2. Experiência de trabalho para jovens	220	88
1.3. Estágios Profissionais	100	165
1.4. Subsídio complementar de formação (jovens)	80	26
1.5. Formação/ Emprego (jovens)	100	79
1.10. Unidades de Inserção na Vida Activa	8	9
<b>2. Reinserção Profissional de Adultos</b>		
2.1. Apoio à contratação (adultos)	70	29
2.2. Ocupação de adultos desempregados	220	214
2.3. Subsídio complementar de formação (adultos)	30	12
2.4. Formação/ Emprego (adultos)	100	125
2.5. Clubes de Emprego	7	6
<b>3. Inserção de Beneficiários de Sistemas de Protecção Social</b>		
3.1. Ocupação de desempregados subsidiados	1950	625
3.2. Ocupação de beneficiários do FMG	250	-
3.3. Criação do próprio emprego por desempregados subsidiados	60	50
<b>5. Incentivos ao Desenvolvimento Empresarial</b>		
5.3. Apoio à Criação do próprio emprego de desempregados	60	25
<b>6. Desenvolvimento Local de Emprego</b>		
6.1. Iniciativas Locais de Emprego	110	84
6.3. Agentes de Desenvolvimento Local	24	8

Fonte: Instituto Regional de Emprego, 2003.

### II.3. PERSPECTIVA DOS INTERLOCUTORES PRIVILEGIADOS - *visão de síntese*

#### (a) O difícil terreno da análise e reflexão sobre o passado

A realização do Estudo de Impacto dos fundos estruturais na valorização dos recursos humanos madeirenses revelou-se um desafio estimulante para a Equipa Técnica e o vasto conjunto de intervenientes/ interlocutores que colaborou num trabalho que, sendo muito desejado apresenta, simultaneamente, níveis de complexidade assinalável.

Com efeito, o exercício consiste em interpelar entidades beneficiárias, entidades formadoras, formadores, ex-formandos e outros interlocutores privilegiados, com funções diversas de responsabilidade (decisória, reguladora, executória,...), no momento presente (2002-2003), sobre um fluxo de financiamento à valorização dos recursos humanos que ocorreu no período 1990-99.

O percurso metodológico de trabalho, relativamente validado em estudos similares (nacionais e estrangeiros), envolve um conjunto de limitações que importa ter presente em vista de uma adequada (contextualizada) apreciação:

⇒ *no plano quantitativo*, as limitações resultam de uma lacuna generalizada relativa aos registos de informação sistemática de execução física das acções, nomeadamente no que refere a atributos relevantes dos beneficiários directos, cuja disponibilidade permitiria determinar de forma rigorosa, p.e. , o volume efectivo de indivíduos abrangidos pelos instrumentos de apoio à formação e ao emprego;

⇒ *no plano qualitativo*, as limitações são resultantes de vários níveis de subjectividade que, inevitavelmente, surgem associados aos procedimentos de inquirição, de entre os quais se destacam:

- a dificuldade de abstracção da parte dos interlocutores e inquiridos, em geral, para se situarem no passado, ainda que num ciclo e geração de co-financiamento das qualificações e do emprego que é relativamente recente;
- a existência de uma imagem insuficientemente vincada do Fundo Social Europeu, como instrumento privilegiado de financiamento de um importante vector da mudança social na Região;
- a dificuldade em separar períodos, no tocante às duas gerações de mobilização dos fundos estruturais, em todo o caso períodos marcados por um perfil de intervenção, em termos de Medidas/ Acções que reflectem

diferentes prioridades na abordagem das necessidades / dimensões-problema e dos destinatários-alvo.

**(b) Valorização dos recursos humanos das organizações - linhas de tendência**

A dimensão capital humano na economia e sociedade madeirenses na década de noventa deve ser encarada à luz de um claro predomínio de estratégias empresariais reactivas: por um lado, de acompanhamento da concorrência; e, por outro lado, de resposta a solicitações da procura de mercado. Nestes contextos económico-empresariais, as estratégias de recrutamento mais activo tendem a privilegiar recursos humanos dotados, à partida, de níveis de escolaridade média e de qualificação inicial mais elevados.

A formação de jovens nas diferentes modalidades de formação inicial que absorveram importantes verbas do Fundo Social Europeu, sobretudo na 1ª metade da década de noventa, convergiu, nesta vertente, com as lógicas de desenvolvimento empresarial. No plano institucional, o papel do Centro de Formação Profissional revelou-se crucial na estruturação da oferta formativa contribuindo para enraizar a ideia de que a formação profissional inicial constituía uma importante ferramenta em benefício da qualidade e do aumento da produtividade global das empresas.

A análise dos factores de competitividade das empresas madeirenses remete para uma evolução gradual do peso dos factores associados à qualidade do produto e dos serviços prestados e isso constitui um elemento persistente no tempo (ao longo da década) e apresenta uma correlação positiva com as respostas dos interlocutores privilegiados e das entidades beneficiárias, no tocante à crescente relevância das políticas de recursos humanos, no que se refere à formação profissional mas também à progressão de carreira.

Ocorre aqui uma linha de tendência que marca a década de noventa: com alguma força permanece uma tensão entre a procura de aumentos de competitividade mobilizando e utilizando intensivamente mão-de-obra de baixo custo, a par do reconhecimento que existem carências de recursos humanos com maiores qualificações começando por maiores níveis de escolaridade. Este reconhecimento tem, sobretudo, origem nas associações empresariais mais jovens e dinâmicas e nas empresas mais sujeitas à concorrência e com maiores índices de especialização.

Não surpreende, assim, que, em resultado dessa tensão, na década de noventa o maior recurso à formação tenha tido, ainda, origem nas empresas que utilizam tecnologias como forma de reduzir os custos de mão-de-obra e nas que têm carências de recursos

humanos qualificados e de elevado nível de escolaridade. Como não surpreende também que a formação de iniciativa individual, mesmo envolvendo pouco mais de centena e meia de indivíduos, tenha crescido exponencialmente ao longo da década, num misto da opção individual e estímulo/ disponibilidade da entidade empregadora.

A adicionalidade dos fundos estruturais (mais concretamente no Fundo Social na concretização de objectivos gerais de melhoria das qualificações dos recursos humanos, surge aqui de forma indelével na análise da informação empírica sendo mais relevantes (fundamentais), os seguintes impactos: (i) na capacidade de resposta às necessidades das organizações proporcionadas por indivíduos dotados de níveis de habilitação de base disponíveis no mercado de trabalho; (ii) na existência e actividade de centros de formação e outras entidades com recursos humanos e materiais afectos à formação; e (iii) nos padrões de qualidade do turismo (hotelaria, restauração e lazer).

A análise do contributo dos fundos estruturais relativamente à formação e ao emprego apresenta elementos distintivos que importa ter presente para (re) consideração crítica posterior, face ao contributo de outras componentes no âmbito deste Estudo.

- No domínio da **formação**

Os maiores índices de contributo situam-se claramente do lado da oferta, designadamente “diversificar a oferta de formação profissional”, “acumular a bolsa de formadores”, “maior cobertura dos destinatários” e “maior quantidade de recursos materiais e humanos afectos à formação”.

Do lado da procura ocorrem contributos importantes em matéria de “aproximação das entidades empregadoras à formação profissional” e de “resposta a áreas sensíveis/ deficitárias de formação profissional”, que a procura passou a encontrar satisfeitas, com destaque para a hotelaria e restauração, a construção civil e os serviços às empresas.

Os menores índices de contributo ocorridos até final da década de noventa vamos encontrar-se em vertentes que relevam da qualidade do ciclo formativo:

- desenhar perfis profissionais;
- efectuar diagnósticos de necessidades;
- ajustar fileiras de reconversão profissional;
- ajustar a oferta à procura de formação.

Trata-se de um padrão de contributos do FSE que não se afasta, p. e., do padrão conhecido no Continente e relativamente ao qual é necessário desenvolver um trabalho consciente, por um lado, junto das entidades acreditadas, e, por outro lado, junto das entidades beneficiárias, estas no sentido de uma reconstrução de prioridades na sua relação com a formação profissional.

- No domínio do **emprego**

Em primeiro lugar constata-se que existe uma visão positiva do comportamento do emprego na década de noventa praticamente decalcada da relevância/ impacto dos fundos estruturais sobre essa variável.

Com efeito, há uma visão genérica de aumento do emprego e do emprego qualificado para a qual se considera que o impacto dos fundos foi fundamental ou relevante, em resultado nomeadamente da procura pública de mão-de-obra em resposta às importantes frentes de obra das últimas décadas. Ou seja, os fundos estruturais tiveram um papel muito importante no combate ao desemprego e à exclusão social, fruto do padrão de emprego oferecido e assegurado na Região em resposta aquelas encomendas públicas.

Observa-se, ainda, o reconhecimento de um papel importante noutros objectivos, designadamente: "ajustar a oferta e procura de emprego"; "influenciar processos de reestruturação das organizações" e "captar maior investimento empresarial".

Todavia, o mais interessante de constatar é o modo como os interlocutores avaliam a evolução das variáveis relacionadas com o emprego. Com efeito, resulta muito nítido o impacto do Fundo Social Europeu via formação co-financiada: para além da já referida qualificação global do emprego, são observados impactos importantes sobre uma maior qualificação das profissões, uma maior diversificação das ofertas educativa e formativa, a par de uma maior qualidade dos equipamentos de educação/ formação, sobretudo da rede pública.

As práticas e orientações seguidas pelo serviço regional de emprego são consideradas, sobretudo, reactivas em acompanhamento das necessidades do mercado de emprego sendo considerada globalmente positiva a (re)integração profissional dos indivíduos beneficiários de políticas activas de emprego.

### **c) Elementos de contributividade das Medidas de Formação Profissional**

A apreciação global das prioridades definidas pelas Medidas de Formação ao longo da década é bastante favorável, segundo o padrão seguinte:

	Muito adequada	Adequada
• Objectivos e prioridades estratégicas definidas	44,5%	55,5%
• Estrutura de Medidas / Acções	44,5%	55,5%
• Critérios de selecção	33,3%	66,7%

No tocante à avaliação dos efeitos da formação desenvolvida, o balanço realizado pelos Interlocutores é, de um modo geral, positivo com uma única dissonância relativa ao ensino superior, domínio que dispõe, em todo o caso, de um menor grau de correlação a partir do perfil de apoios, sobretudo na vigência do PORAM II.

	Muito importante	Importante
a) Correspondeu às expectativas	37.5	62.5
b) Os resultados obtidos são satisfatórios	50.0	50.0
c) Foi desenvolvida de acordo com os objectivos definidos à partida	25.0	75.0
d) Teve efeitos positivos no emprego e na formação	87.5	12.5
e) Contribuiu para o desenvolvimento profissional dos recursos humanos	75.0	25.0
f) Reflectiu-se positivamente no desenvolvimento do ensino superior	11.1	33.3
g) Contribuiu para a introdução e desenvolvimento de actividades relacionadas com a C&T	22.2	55.5
h) Contribuiu para o desenvolvimento da produtividade e competitividade das empresas	25.0	75.0
i) Contribuiu para promover a (re)integração no mercado de trabalho de grupos com especiais dificuldades	33.3	44.4
j) Contribuiu para o surgimento de novos postos de trabalho e de novas actividades	50.0	50.0

Fonte: *Entrevistas aos Interlocutores privilegiados*, Gabinete Oliveira das Neves, 2002.

O perfil de efeitos mais determinante situa-se na *interface* formação/ emprego (efeitos positivos no emprego e na formação e no desenvolvimento profissional dos recursos

humanos), embora seja interessante constatar a importância associada do binómio “novos postos de trabalho / novas actividades”.

A análise mais fina proporcionada pelos resultados sistematizados do quadro seguinte, que ligam o grau de contributividade da Medida de Formação Profissional para um leque vasto de objectivos específicos, permite evidenciar de forma mais notória algumas linhas de tendência, nomeadamente as ligadas à adaptação profissional às TIC, a prevenção do desemprego associada à polivalência e mobilidade e, também, a modernização das organizações como condição de viabilizar a adaptação a mudanças tecnológicas.

(%)

	Muito	Em parte	Pouco
a) Promover a adaptação dos trabalhadores às mudanças tecnológicas e organizacionais	44.4	33.3	22.3
b) Apoiar a modernização das organizações no sentido de viabilizar a sua adaptação às mudanças tecnológicas	44.4	55.5	-
c) Promover a adaptação dos trabalhadores às mudanças decorrentes da introdução de novas tecnologias de informação no local de trabalho	66.6	11.1	22.3
d) Aumentar a competitividade empresarial	44.4	44.4	11.1
e) Prevenir o desemprego, melhorando as qualificações, a polivalência e/ ou a mobilidade dos trabalhadores	55.5	33.3	11.1
f) Promover a criação de empregos em actividades emergentes	22.3	44.4	11.1
g) Promover a criação de novas oportunidades para os trabalhadores afectados pelas mudanças no local de trabalho	22.3	44.4	33.3
h) Apoiar a adaptação e melhoria dos sistemas e estruturas de apoio às organizações (investigação/ formação)	33.3	44.4	11.1
i) Contribuir para um melhor conhecimento dos problemas e perspectivas do emprego e da formação em contexto de mudança	33.3	44.4	22.3

Fonte: *Inquérito aos Interlocutores privilegiados*, Gabinete Oliveira das Neves, 2002.

Onde a formação regista menor índice de contributividade é na criação de oportunidades de emprego associadas a processos de mudança de posto de trabalho, ao conhecimento de requisitos associados à mudança de situação profissional e às questões de adaptabilidade ligadas aos processos de transformação tecnológica e organizacional.

Estes elementos de contributividade, pela sua natureza e também pela intensidade menor que atingem, poderão ser analisados conjugadamente com as classificações atribuídas pelos interlocutores privilegiados aos contributos em matéria de inovação pela Medida. Com efeito, se bem que na maior parte dos casos se considerem inovadores os "produtos desenvolvidos" e os "recursos utilizados", as "abordagens adoptadas e os resultados alcançados", registam um maior número de referências "pouco inovadoras".

Finalmente, no tocante à importância do desenvolvimento das Medidas de Formação Profissional constantes dos POPRAM I e II, o quadro seguinte permite valorizar mais uma vez as vertentes de raiz individual, com as percentagens mais elevadas a concentrarem-se na melhoria da preparação profissional e no desenvolvimento e valorização dos recursos humanos.

	Muito importante	Importante	Pouco/Nada importante
(a) Acesso à qualificação escolar	22,2	55,6	22,2
(b) Melhoria da preparação profissional	77,8	11,1	11,1
(c) Melhoria da integração dos jovens, dos desempregados, dos deficientes e dos excluídos no mercado de trabalho	44,4	44,4	11,2
(d) Melhores condições de (re)inserção no mercado de trabalho	33,3	55,6	11,1
(e) Contributo para a estabilidade do emprego	25,0	37,5	37,5
(f) Redução da exclusão	22,2	44,4	33,4
(g) Desenvolvimento e valorização dos recursos humanos	66,7	22,2	11,1
(h) Dinamização e modernização das actividades económicas	33,3	55,6	11,1
(i) Reforço do potencial científico e tecnológico	55,6	22,2	22,2
(j) Desenvolvimento do sector do turismo	44,4	33,3	22,3

Em contrapartida é nas variáveis associadas ao mercado de trabalho, à integração e à dinamização e modernização das actividades económicas que o grau de importância da Medida revela um reconhecimento de menor impacto deixando antever a existência de uma margem de progressão em matéria de ajustamento de prioridades nas modalidades formativas, e no grau de interacção entre entidades empregadoras e segmentos da oferta formativa e também nos níveis de articulação entre a formação profissional e o serviço público de emprego.

### III. AVALIAÇÃO DE IMPACTO

#### III.0. PROBLEMATIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO

A avaliação de impacto de instrumentos de política orientados para a qualificação dos recursos humanos e a promoção do emprego, constitui uma tarefa de grande relevância, na perspectiva da validação de orientações e de opções/ prioridades das políticas públicas, em ciclos seguintes.

Uma breve leitura de algumas referências metodológicas mais recentes aponta para diferentes tipos de avaliação de impacto, os quais se distinguem, nomeadamente segundo o objecto e o método de análise adoptado<sup>10</sup>:

- (i) avaliação dos efeitos das medidas sobre os beneficiários finais;
- (ii) avaliação de efeitos directos líquidos no mercado de trabalho (compreendendo os efeitos directos sobre os não beneficiários e os efeitos directos em termos de criação/ manutenção de emprego nas organizações).

---

<sup>10</sup> Cf. GAUTIER, Jérôme (1998), “*Les Évaluations d'Ordre Micro-Economique: Impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi*” in *Les Politiques d'Emploi en Europe et aux États-Unis*, BARBIER, J.-C. (ed.) Cahiers de l'Emploi nº37, Centre d'Études de l'Emploi.

O Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais na Valorização dos Recursos Humanos da Madeira aponta para três campos principais de produção de efeitos:

- *Beneficiários-finais*, ou seja, os ex-formandos apoiados pelas diferentes Acções das medidas de Formação e Desenvolvimento do Emprego.
- *Organizações empregadoras* (públicas, associativas e privadas) em que os activos se inserem.
- *Entidades formadoras* que organizam recursos para a formação e onde os formadores tomam contacto com os beneficiários, num registo de responsabilidade e de conhecimento das potencialidades e limitações da formação ministrada.

Esta abordagem acolhe uma dimensão micro-económica da avaliação onde é possível, nomeadamente, obter uma visão do impacto dos dispositivos das políticas activas de emprego sobre a trajectória dos beneficiários, um domínio em que será interessante traçar comparações e harmonizar informação disponível, a partir dos 'outputs' dos vários Inquéritos realizados internamente à Secretaria Regional da Educação, nomeadamente à Execução e ao Impacto das Acções co-financiadas.

O quadro de análise que suporta aquela tipologia, permite contextualizar melhor o trabalho a realizar:

- As avaliações micro-económicas centram-se predominantemente na estimativa dos efeitos para os beneficiários da passagem por uma determinada Medida. As variáveis habitualmente retidas para apreciar os resultados dessa Medida são a taxa de empregabilidade (probabilidade de aceder a um emprego), a duração do emprego após a saída da Medida e os ganhos salariais associáveis à frequência da mesma. A natureza específica das Acções que compõem a Medida pode ajudar a situar mais eficazmente os campos de produção de efeitos, que poderão surgir mais ligados às competências, aos desempenhos ou aos percursos profissionais.
- Na avaliação de efeitos sobre os beneficiários ocorrem, sobretudo, dois tipos de problemas: (i) *um*, que remete para a separação dos efeitos próprios da Medida ou do suporte utilizado (mais ligados ao papel dos agentes do serviço público de emprego ou intervenientes no processo de selecção dos beneficiários, no ajustamento às expectativas das organizações de enquadramento - empresas,

serviços, etc.); (ii) *outro*, ligado à heterogeneidade dos indivíduos no tocante aos seus atributos (habilitações, qualificações, trajectórias, ...), atributos que projectam possibilidades diferenciadas de apropriação de resultados.

A questão da medida dos efeitos, nas vertentes da adequação das competências, do grau de utilização dos conhecimentos adquiridos no acesso e manutenção de emprego, da inserção profissional e da situação face ao emprego (*campos-chave de produção de efeitos*), tem motivado algumas contribuições teóricas e metodológicas que constituem a ferramenta básica para fundamentar a concepção dos inquéritos aos beneficiários finais e às organizações que enquadram os jovens e os activos que frequentaram acções de formação.

Neste ponto temos a preocupação de mobilizar apenas breves referências a ter presente no Estudo de Impacto:

- *Propostas de orientação metodológica para a avaliação de efeitos de manutenção do emprego das intervenções estruturais em matéria de capital humano* (Programa MEANS - Programa da Comissão Europeia que tem por objectivo melhorar os Métodos de Avaliação das Acções de Natureza Estrutural).
- *Propostas de indicadores de efeitos segundo os grandes tipos de intervenção associados à valorização dos recursos humanos*: a formação profissional; os apoios ao emprego; as medidas de suporte e de orientação vocacional e profissional; e as medidas de reforço da capacidade dos sistemas de educação e formação (materiais e imateriais).

No tocante à avaliação de efeitos de sustentação do emprego, a definição de critérios de avaliação<sup>11</sup> assenta na construção prévia de um diagrama de impactos esperados. Esse diagrama cruza, os resultados, os impactos intermédios e os globais, segundo um determinado quadro de prioridades. No quadro seguinte é preenchido um exemplo-tipo ligado à formação contínua (de reconversão) no âmbito das prioridades do Objectivo 4.

---

<sup>11</sup> O exercício foi desenvolvido e aplicado no contexto das avaliações dos P.O. Objectivo 4 e do PIC ADAPT em torno do tríptico antecipação/ formação/ empregabilidade e teve por base (nas aplicações) uma amostra de projectos/ acções.

<i>Realizações</i>	<i>Resultados</i>	<i>Impactos intermédios</i>	<i>Impactos globais</i>
<i>Prioridade 1</i> (Estudos,...)	Conhecimento das dinâmicas quantitativas e qualitativas do sistema de emprego (necessidades de mão-de-obra, evolução de perfis profissionais,...)	Novos perfis profissionais, recomposição do emprego,...	Produtividade do trabalho Competitividade das organizações
<i>Prioridade 2</i> (Formação, aconselhamento,...)	Adaptação das competências dos assalariados ameaçados de desemprego	Manutenção da empregabilidade	Manutenção do assalariado: na empresa; ou no ramo de actividade num posto de trabalho, pelo menos equivalente
<i>Prioridade 3</i> (Modificação das estruturas de formação)	Novas unidades formativas	Novas áreas formativas	Melhoria das qualificações

Do ponto de vista dos métodos, uma vez estabilizados os critérios, trata-se de estabelecer (tomando por exemplo, a manutenção de emprego):

- as **questões-chave de avaliação** (p.e., qual a evolução da situação dos beneficiários no seio da empresa? como se concretiza a manutenção na empresa? qual a relação entre a evolução da situação na empresa e o perfil de atributos dos beneficiários?);
- os **indicadores de efeitos brutos** em matéria de empregos mantidos na empresa ou grupo de empresas que beneficiaram da intervenção estrutural (p.e., evolução do número de empregos anunciados *ex-ante* pela empresa comparado com a evolução *ex-post*; número de empregos criados ou suprimidos por categoria profissional; peso dos assalariados actuais em cada categoria profissional e nível de formação que ocupam postos diferentes no final do período de observação).

As notas seguintes reportam ao Relatório elaborado pelo IESE para a Direcção - Geral de Emprego e Formação Profissional (DGEFP), na sequência das avaliações intercalares das Intervenções do QCA II, e retêm, para as medidas de Formação Profissional e de apoio ao emprego, um conjunto de indicadores de efeitos. Estes efeitos foram sistematizados a

partir das propostas dos vários relatórios de Avaliação Intercalar das componentes FSE das Intervenções Operacionais do QCA II, bem como da reflexão própria do IESE<sup>12</sup>.

Trata-se de uma base muito ampla que tem de ser reflectida à luz das possibilidades existentes nos 'outputs' dos sistemas de informação e das próprias fontes externas de informação sobre o emprego (Quadros de Pessoal, Inquérito ao Emprego,...).

Os indicadores de efeitos são mais exigentes em termos de informação dado que tradicionalmente requerem a recolha e tratamento de informação de base sobre os projectos apoiados (p.e., informação sobre a inserção profissional dos ex-formandos) e, em alguns casos, exigem a consulta de fontes externas com informação actualizada que possibilite alguma avaliação dos impactos, p.e., sobre o sistema de emprego.

- *Indicadores de efeitos das componentes de Formação*

- Nº de alunos que frequentam escolas equipadas e com docentes qualificados.
- Nº de jovens com formação superior em áreas estratégicas inseridos no mercado de trabalho.
- Nº de jovens que frequentaram cursos de formação tecnológica e profissional, de nível secundário e pós secundário, inseridos no mercado de trabalho.
- Nº de alunos beneficiados por acções de orientação escolar e profissional financiadas, que estando em risco de abandono do sistema escolar, prosseguiram os estudos.
- Taxa de colocação dos formandos que concluíram as acções com e sem aproveitamento.
- Taxa de colocação dos formandos diplomados.
- Nº de formandos que exercem a actividade ligada à formação que receberam.
- Nº de ex-formandos empregados, segundo o nível de qualificação e o vínculo contratual do emprego.
- Taxa de colocação de desempregados abrangidos, por ramo de actividade.

---

<sup>12</sup> Cf., nomeadamente, o *Relatório de Avaliação Intercalar do Programa Pessoa* (Gabinete do Gestor/ IESE, 1997), o *Relatório-Síntese das Avaliações Intercalares das Componentes FSE das Intervenções Operacionais QCA II* (DGEFP/ IESE, 1997) e o *Relatório de Avaliação Intercalar Global do QCA II* (DGDR/ CISEP, 1998).

- Nº de formandos que participaram em acções de formação, por área/ necessidades de formação das empresas.
- Impactos da formação contínua na actividade das organizações.
- Relação frequência de acções de formação contínua/ manutenção de emprego.
- *Indicadores de efeitos das componentes de Apoio ao Emprego*
  - Nº de postos de trabalho criados com base na Acção de Apoio ao Emprego/ Total de postos de trabalho criados entre 1994/ 99 (distribuição por concelho, ramo de actividade e dimensão de empresa).
  - Nº de postos de trabalho criados para DLD/ Nº total de DLD.
  - Nº de postos trabalho criados para desempregados subsidiados/ Nº de desempregados subsidiados.
  - Nº de pessoas que permaneceram no emprego após seis meses/ Nº de pessoas abrangidas.
  - Nº de empresas que criariam os postos de trabalho independentemente dos apoios ao emprego.

No ponto final deste Bloco III, procedeu-se à construção de um quadro-síntese que teve por finalidade reter destes indicadores aqueles que se revelaram susceptíveis de alguma quantificação coerente e sistemática. Todavia, e tendo presente a situação que caracterizou a aplicação do 1º e 2º POPRAM, os elementos de monitorização susceptíveis de preencher estes indicadores revelam-se insatisfatórios pelo que o exercício padece de notórias insuficiências, ainda que, nalguns casos, se possa melhorar o seu preenchimento no futuro.

### **III.1 CAPACIDADE DA OFERTA FORMATIVA**

#### ***III.1.1. Dinâmica de investimento em infra-estruturas de formação (escolar e profissional)***

No decurso do presente Estudo de Impacto foi referido por alguns entrevistados que a Madeira não dispõe de condições logísticas suficientes, em matéria de instalações e de

equipamentos para realizar a formação, o que merece um esforço no sentido de conhecer as reais capacidades existentes e de identificar as possíveis razões das referidas insuficiências.

Na ausência de informação formal relativa ao "stock" de instalações e equipamentos das entidades formadoras acreditadas (circunstância que limita o preenchimento de uma parte sensível dos indicadores de estrutura atrás referenciados), o conhecimento directo de algumas dessas entidades permite efectuar uma reflexão que é, posteriormente, aprofundada a partir dos resultados obtidos no âmbito do *Inquérito às Entidades Acreditadas*.

Antes da adesão à Comunidade Europeia, a formação na Região era promovida essencialmente: (i) pelo *Centro de Formação Profissional*, que iniciou a sua actividade em 1978, em instalações construídas de raiz; (ii) pela *Escola de Hotelaria e Turismo da Madeira*, que começou por dispor de instalações com algumas limitações, mas que na segunda metade da década de noventa inaugurou novas instalações; e (iii) pelas *empresas*, que desenvolviam uma parte residual da formação de activos e empregados.

No âmbito das ajudas de pré-adesão foram construídos em Portugal diversos Centros de Formação que vieram a integrar, sobretudo, a Rede de Centros de Gestão Directa do IEFP, não tendo sido a Região da Madeira abrangida por esses apoios. Assim, quando surgiu o 1º Quadro Comunitário de Apoio, a capacidade formativa instalada na Região era reduzida e possibilitava um potencial de absorção dos apoios financeiros disponíveis relativamente limitado.

Aproveitando o contexto favorável ao financiamento da formação através do Fundo Social Europeu (FSE), foram surgindo outras entidades formativas que, para aproveitar a oportunidade, se dotaram de instalações de forma expedita sem grandes critérios de exigência. O investimento consistente em instalações para organização de acções de formação, por um lado, defrontava-se com dificuldades na obtenção de financiamento comunitário e nacional destinado a componentes materiais (instalações físicas, equipamentos, ...) e, por outro lado, retardava a entrada no mercado por parte dessas entidades.

As entidades formadoras que então surgiram não conseguiram obter financiamento do FSE para as instalações em condições tão vantajosas como para a formação pelo que, não possuindo capacidade financeira para investir, optaram por encontrar soluções de recurso, no plano da logística dos processos formativos.

A preocupação predominante no 1º QCA para maximizar o aproveitamento dos apoios financeiros, com reflexos no volume de formação promovido, decorreu, assim, em paralelo com um sub-investimento em instalações, em equipamentos, na produção de meios didácticos e na formação de formadores.

O crescimento notório do volume de formação nos primeiros anos da década de noventa e o prolongamento da fase de transição entre o 1º e o 2º QCA (com significativos atrasos na regularização dos fluxos financeiros do FSE), criaram às entidades formadoras sérias dificuldades de gestão que condicionaram a capacidade e opções de investimento em novas instalações.

No domínio do investimento em infra-estruturas de formação, o POPRAM II integrou uma Medida no Sub-Programa “Qualificação e Valorização do Potencial Humano”, co-financiada pelo FEDER, tendo por objectivo específico a construção e melhoria das infra-estruturas educativas de base, a implementação do ensino superior, a melhoria e ampliação da capacidade das estruturas de formação profissional e o desenvolvimento de actividades relacionadas com a Ciência e Tecnologia.

Os dados disponíveis (cf. quadro seguinte) indicam a execução de 10 projectos, um dos quais com um peso financeiro considerável (47% do total da execução da Medida), que beneficiou a Universidade da Madeira, com a finalidade de financiar projectos de investimento para a criação/consolidação da rede informática dos serviços e departamentos da UMA e equipamentos para Unidades de C&T<sup>13</sup>. Atendendo aos dados do Quadro, verifica-se que o maior número de projectos se concentrou nas escolas do ensino básico.

A Escola de Hotelaria absorveu o segundo maior financiamento num projecto de investimento em infra-estruturas de suporte à formação de recursos humanos numa área estratégica para o desenvolvimento da economia madeirense: as actividades turísticas.

**Execução financeira do Sub-programa Qualificação e Valorização do Potencial Humano (1994-1999 - Componente FEDER)**

Un.: contos

---

<sup>13</sup> SIDREG, Agosto de 1999.

Projecto	Execução financeira		Compar-ticipação	Comparticipa-ção FEDER
	Montante	%	%	Montante
Escola Secundária da Calheta	113 470,7	1,4	85%	96 450,1
Escola Básica do Paúl do Mar (1ª fase)	164 352,4	2,1	85%	139 699,5
Nova Escola de Hotelaria (Fase II)	1 200 000,0	15,0	75%	900 000,0
Universidade da Madeira	3 720 000,0	46,5	85%	3 162 000,0
Escola Básica de Porto da Cruz	395 885,8	4,9	75%	296 914,3
Escola Básica do Caniçal	429 987,8	5,4	75%	322 490,9
Escola Básica e Técnico Profissional da Madalena	791 466,5	9,9	75%	593 599,9
Rede Escolar Integrada	55 976,7	0,7	75%	41 982,5
Escola Básica e Secundária de Santa Cruz	1 048 275, 5	13,1	75%	786 206,6
Equipamento Escolar	81 617,7	1,0	75%	61 213,3
<b>Total</b>	<b>8 001 033, 1</b>	<b>100,0</b>		<b>6 400 557,1</b>

Fonte: Instituto de Gestão dos Fundos Comunitários.

No segmento da formação profissional, além da Escola de Hotelaria (que inclui a Escola Profissional de Hotelaria), apenas a Escola Profissional Cristóvão Colombo investiu em instalações vocacionadas para a formação.

A reduzida dimensão do mercado levou diversas entidades a optar por sub-contratar entidades formadoras dispensando o investimento em instalações, como é o caso de algumas Associações Empresariais. Aliás, as Associações empresariais (e também sindicais) não investiram em instalações e optaram por recorrer ao aluguer de espaços para a formação em sala, nomeadamente em salas e pequenos auditórios dos estabelecimentos hoteleiros.

No caso das empresas privadas, salvo a excepção de alguns grupos de hotelaria, foi sendo possível, ao longo da década de noventa, gerir o volume de formação promovida sem necessidade de investimento em instalações (remodelação e/ ou construção nova).

O *Inquérito às Entidades Acreditadas* confirma que, não obstante o predomínio da aplicação dos recursos formativos próprios das entidades, há um maior recurso ao aluguer quando se trata da utilização de instalações e equipamentos audiovisuais, para o desenvolvimento e apoio das acções de formação. O facto de os principais modos de financiamento das instalações e equipamentos serem os recursos próprios das entidades, constituiu um dos factores que condicionou o investimento em novas instalações e conduziu, por conseguinte, ao predomínio de soluções de aluguer de elementos da

logística de suporte da formação. O recurso a material cedido por outras entidades e/ ou organismos ocorre, sobretudo, ao nível dos materiais didácticos de apoio.

Em termos evolutivos, verifica-se que entre 1990/ 94 e 1995/ 99, apesar do acréscimo do volume de formação e do número de acções e formandos, não ocorreu um significativo aumento: (i) da capacidade das instalações; (ii) dos equipamentos audiovisuais; (iii) da produção de recursos didácticos pelas entidades e formadores; e (iv) da produção de outros materiais de apoio. Tal significa que a componente logística da formação se manteve estável em grande parte das entidades inquiridas.

O reduzido investimento em instalações terá ficado a dever-se, fundamentalmente, a:

- maior preocupação em aproveitar os financiamentos do FSE para a formação, durante o período 1990-93;
- dificuldades financeiras das entidades formadoras surgidas, sobretudo, na fase de transição para o POPRAM II;
- reduzido volume de formação de muitas entidades formadoras, o qual não justificava o investimento material;
- dificuldade em aceder a apoios financeiros para investir em instalações, componente não contemplada no POPRAM I;
- mercado das entidades formadoras caracterizado por visões e estratégias de curto prazo, com reduzida profissionalização dos recursos humanos, nomeadamente ao nível da gestão e da concepção, dos recursos formativos (materiais e humanos).

### **III.1.2. Acreditação de Entidades Formadoras na Madeira**

#### **1.2.1 Elementos gerais**

O sistema de acreditação, da responsabilidade do INOFOR (Instituto para a Inovação na Formação) existe em Portugal desde 1997 e tem como principais objectivos validar tecnicamente a capacidade e elevar a qualidade das intervenções formativas das entidades que beneficiam de fundos públicos para apoiar a formação profissional. O recurso à acreditação é obrigatório para as entidades que pretendam desenvolver

actividades relacionadas com a formação profissional – independentemente do seu estatuto, dimensão, vocação, etc.

Na Região Autónoma da Madeira, foram acreditadas entidades privadas ligadas à educação pedagógica ou formativa e entidades formadoras, públicas, associativas e privadas, inseridas nos sistemas educativo, científico, tecnológico e empresarial que desenvolvem as seguintes actividades<sup>14</sup>:

- formação profissional ou outras acções com fins educativos e formativos;
- outros projectos que tenham como finalidade a educação ou a formação, o seu planeamento ou avaliação; e
- outras que, de determinadas formas, contribuem para o processo formativo ou para a inserção profissional.

A acreditação confere um maior rigor e selectividade das entidades que pretendam aceder a fundos públicos e deve constituir sinónimo de garantia de qualidade e adequação da formação profissional desenvolvida pelos agentes formativos para os diferentes públicos-alvo. Daí que a acreditação envolva uma rede de sinergias assentes em competências, recursos, meios, entre outros, que obrigam a entidade a (re)estruturar o seu quadro de recursos (humanos, técnicos, materiais, etc.) no sentido de obter a acreditação.

A diversidade das actividades ligadas à formação é vasta, razão pela qual o sistema de acreditação contempla sete domínios de intervenção:

- o **diagnóstico** de necessidades de formação;
- o **planeamento** de intervenções ou actividades formativas;
- a **concepção** de intervenções, programas, instrumentos e suportes formativos;
- a **organização** e a promoção de intervenções ou actividades formativas;
- o **desenvolvimento/ execução** de intervenções ou actividades formativas;
- o **acompanhamento** e a **avaliação** de intervenções ou actividades formativas;

---

<sup>14</sup> Cf. DRFP/ INOFOR (2002), *Guia de Apoio ao Utilizador do Sistema de Acreditação*.

- **outras formas de intervenção** sócio-cultural ou pedagógica, preparatórias ou complementares da actividade formativa ou facilitadoras do processo de socialização profissional.

### 1.2.2. As entidades acreditadas na Região Autónoma da Madeira

Uma das dimensões de impacto das intervenções dirigidas à valorização dos recursos humanos regionais reside, justamente, na estruturação da capacidade formativa aos mais diversos níveis. No âmbito do **Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais na Valorização dos Recursos Humanos da Madeira**, procedeu-se ao tratamento de três fluxos de informação que importa ter presente:

- o perfil das entidades regionais acreditadas desde o final de 1997;
- a participação destas entidades nas dinâmicas de execução das Medidas de Formação Profissional integradas nos instrumentos de financiamento vigentes nos períodos 1990-93 e 1994-99; e
- os resultados da aplicação do *Inquérito às Entidades Acreditadas*.

Quando em 1997 foi implementado o sistema de acreditação em Portugal, apenas 4 das 37 entidades que responderam ao Inquérito passaram a estar acreditadas e, portanto, aptas a desenvolver actividades relacionadas com a formação profissional. Foi o ano de 1998 que acabou por se revelar o mais importante em volume de acreditações na Madeira, tendo em conta os dados obtidos, pelo Inquérito, que apontam para um total de 16 entidades acreditadas apenas nesse ano. Desde essa data, e até 2002, mais 13 entidades inquiridas foram acreditadas pela Direcção Regional de Formação Profissional.

O Quadro seguinte apresenta a informação mais actualizada sobre o panorama regional em matéria de acreditação, permitindo traçar uma visão de conjunto das debilidades e potencialidades do mercado de formação profissional da Região. A evolução recente revela um ritmo assinalável de acreditação de novas entidades: entre Março de 2001<sup>15</sup> e Outubro de 2002 as entidades acreditadas na Região aumentaram de 40 para 54 entidades (mais 35%).

**Entidades Acreditadas na Região, por domínio de acreditação**

	POPRAM II (1998/99)	2002
Diagnóstico	0	0

<sup>15</sup> Cf. Neves, A. Oliveira. das (Coord.) (2001), *Estudo Prospectivo das Necessidades de Formação Profissional na Madeira - Síntese e Orientações Estratégicas*, DRFP, p.37.

Planeamento	30	49
Concepção	30	48
Organização e Promoção	28	47
Desenvolvimento/ Execução	31	51
Acompanhamento e Avaliação	0	0
Outras formas de intervenção	2	5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>54</b>

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional, Outubro de 2002.

Entre a fase final de vigência do POPRAM II (1998/99) e o final de 2002, o “stock” de entidades acreditadas cresceu cerca de 75%, com variações mais expressivas nas “outras formas de intervenção” (base de partida estreita), na “organização e promoção” (+68%) e no “planeamento” (+63,3% fruto também do predomínio da figura dos Planos de Formação, como instrumento privilegiado de enquadramento da formação, na fase actual).

Este aumento concentrou-se, em particular, nos domínios de intervenção já predominantes na Região: Planeamento, Concepção e Desenvolvimento/Execução. Paralelamente, o domínio de Organização e Promoção, também, assinala um número significativo de entidades.

A análise ao *Inquérito* aplicado às *Entidades acreditadas* vem reforçar estes dados, não só porque é reveladora da concentração de um maior número de entidades acreditadas naqueles três domínios de intervenção, como também, porque dá conta do aparecimento de novas entidades acreditadas, desde 1997 até 2003.

O domínio do **Diagnóstico** permanece sem entidades acreditadas prolongando uma debilidade regional ao nível da concepção, desenvolvimento e aplicação de metodologias e instrumentos de diagnóstico de necessidades de formação. Esta situação tende a limitar o desenvolvimento qualitativo das intervenções formativas na base, sem identificação sistemática das áreas temáticas a desenvolver, das soluções formativas a adoptar, mesmo face a uma estratégia e objectivos definidos pelas entidades.

Quanto ao outro domínio que não regista entidades acreditadas - o Acompanhamento e Avaliação – representa, igualmente, outra fragilidade da formação regional, tanto ao

longo do desenvolvimento dos Planos de Formação como, mais especificamente, no pós-formação, já que não está prevista:

- a análise da conformidade dos resultados da formação face aos objectivos fixados, nomeadamente ao nível da adesão dos formandos e da aquisição de conhecimentos e competências; esta intervenção ganharia, igualmente, com a estruturação da fase de Diagnóstico;
- a identificação dos impactos mediatos da formação no desempenho dos formandos, na adaptação aos postos de trabalho, na dinâmica das equipas de trabalho, etc.; e
- a identificação dos resultados e dos impactos da formação na inserção sócio-profissional dos formandos, designadamente aos níveis da evolução das qualificações, da empregabilidade e da integração social.

Entre as razões explicativas das debilidades apontadas é de admitir o facto de o co-financiamento FSE não contemplar estes domínios, bem como a análise das candidaturas se centrar predominantemente nos aspectos formais (administrativos, financeiros, ...), sem exigências em matéria de mecanismos de acompanhamento e avaliação, durante e após a conclusão das acções.

Independentemente das razões explicativas, e em última instância, pode afirmar-se que a Região: (i) não se encontra, ainda, dotada de entidades que efectuem diagnósticos de necessidades de formação e que identifiquem quais as estratégias formativas a seguir (ao nível das necessidades em matéria de formação a desenvolver e públicos a abranger); e (ii) não avalia os resultados da formação desenvolvida e menos, ainda, se os mesmos estão em concordância ou não com um diagnóstico no qual se tenha traçado os principais objectivos a alcançar. Todavia, é curioso constatar que em alguns Planos de Formação candidatados pelas entidades acreditadas à Medida Desenvolvimento de Competências Humanas do POPRAM III são utilizadas análises e recomendações

constantes do *Estudo Prospectivo sobre Necessidades de Formação*, encomendado pela DRFP em 2000.

A acreditação em qualquer destes dois domínios (diagnóstico de necessidades de formação e acompanhamento e avaliação de intervenções ou actividades formativas) pressupõe uma intervenção “qualificada”, isto é, especializada, no respectivo domínio de intervenção e requer a demonstração de competências específicas que não podem ser identificadas apenas, no caso do *diagnóstico*, com a mera elaboração de um plano de formação, nem, no caso do *acompanhamento e avaliação*, com a mera avaliação da adesão/ satisfação dos formandos e dos conhecimentos adquiridos. A **acreditação** nestes domínios exige um nível de especialização técnica que permita à entidade, p.e., “estar presente no mercado” exercendo estas competências específicas, autonomamente ou no âmbito de projectos integrados.

Algumas das entidades inquiridas, no âmbito do Estudo de Impacto, assinalam ser acreditadas no domínio do diagnóstico e do acompanhamento e avaliação, o que leva a crer que, embora não estando acreditadas nesses domínios – como demonstra o quadro anterior construído com base na informação da DRFP –, desenvolvem, em todo o caso, algum tipo de actividade nessas áreas, mas não especializada.

Apenas 3 das 54 entidades acreditadas pelo Direcção Regional de Formação Profissional não se encontram habilitadas a intervir no domínio do *desenvolvimento e execução*. A estrutura de entidades acreditadas está fortemente vocacionada para uma lógica de execução/ promoção de acções de formação profissional, uma tendência pesada que desvaloriza aqueles domínios estratégicos (diagnóstico das necessidades de formação e o acompanhamento e avaliação da formação para os destinatários, para as entidades que desenvolveram a formação e para outros agentes).

Um olhar sobre a tipologia de entidades acreditadas permite identificar um claro predomínio de entidades privadas a desenvolver actividades no domínio da formação profissional com a chancela da Direcção Regional de Formação Profissional,

imediatamente seguidas pelas Associações: do total das entidades acreditadas na Região, cerca de 57% são entidades privadas e associações.

*Entidades acreditadas na Madeira, por tipo de entidade*

	N.º	%
Associação de desenvolvimento	5	9,3
Associação sectorial	1	1,9
Associação profissional	1	1,9
Casa do Povo	2	3,7
Centro Social e Paroquial	1	1,9
Direcção Regional	3	5,6
Escola Profissional	2	3,7
Secretaria Regional	2	3,7
Síndicato	1	1,9
Entidade privada	24	44,4
Centro de saúde/ Hospital	2	3,7
Instituto/ Laboratório	2	3,7
Outros	8	14,8
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional, Outubro de 2002.

Ao nível do Inquérito aplicado no âmbito do Estudo de Impacto, a maior percentagem de respostas advém de entidades privadas, com estatuto de sociedades por quotas (14) e de associações sem fins lucrativos (11). As entidades/instituições da Administração Pública representam 18,9%, as sociedades anónimas 8,1% e as empresas em nome individual 2,7%.

Em forma de síntese, pode concluir-se que mais de metade das entidades formadoras da Madeira, acreditadas pela Direcção Regional de Formação Profissional, são entidades privadas e associações, que desenvolvem actividades de formação profissional, principalmente nos domínios: (i) do Planeamento; (ii) da Concepção; e (iii) da Organização e Promoção.

### 1.2.3. Caracterização dos recursos formativos

As Entidades acreditadas inquiridas apresentam uma média elevada de pessoas ao serviço, fruto da significativa presença de entidades de Administração Regional e operadores públicos da Saúde, Educação, etc., não tendo esse número registado variações significativas, no período de 1990 até 2001. Esta "performance" empregadora revela estarmos em presença de entidades que avançaram para a acreditação preenchendo um requisito formal de modo a assegurarem a realização de formação interna, na maior parte dos casos. O total

de trabalhadores estritamente ligados à actividade formativa nessas entidades, apresenta um valor médio de 13 pessoas, um indicador de estruturação da actividade formativa.

De acordo com o mesmo Inquérito, esse número de trabalhadores ligados à actividade formativa, também, não assinalou variações importantes, sendo, porém, de assinalar que entre a vigência do POPRAM I e do POPRAM II, o recrutamento de formadores por parte das entidades acreditadas registou um ligeiro crescimento.

Se se tiver em conta a origem desses recrutamentos, constata-se que ele incidiu, sobretudo, nos Estabelecimentos de Ensino da Região e em Consultores Individuais da Região. O recrutamento em entidades e/ou organismos do Continente – consultores individuais e empresas privadas de consultoria - foi o recurso que registou maior diminuição, o que significa que as entidades acreditadas passaram a encontrar soluções na Região para as respectivas necessidades. Para tal contribuiu o facto de parte deles terem fixado residência na Madeira durante e/ou após o POPRAM I, de acordo com a análise do Inquérito aos Formadores.

#### Origem do recrutamento de formadores

	Aumentou	Manteve	Diminuiu
Estabelecimentos de ensino da Região	84,6	15,4	0,0
Estabelecimentos de ensino do Continente	55,6	0,0	44,4
Centro Regional de Formação Profissional	33,3	55,6	11,1
Centros de Formação da Rede de Gestão Directa (IEFP)	0,0	66,7	33,3
Centros de Formação de Gestão Participada	0,0	75,0	25,0
Empresas privadas de consultoria da Região	50,0	50,0	0,0
Outras empresas da Região	50,0	37,5	12,5
Empresas privadas de consultoria do Continente	40,0	0,0	60,0
Outras empresas do Continente	25,0	50,0	25,0
Consultores individuais da Região	66,7	33,3	0,0
Consultores individuais do Continente	12,5	37,5	50,0

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Para 86,7% das Entidades acreditadas não houve dificuldades no processo de recrutamento dos formadores em nenhum dos períodos de vigência do POPRAM,

mesmo na fase do POPRAM I em que grande parte dos formadores residia no Continente.

Nestes dois períodos, para além do aumento do número de formadores, em particular dos externos, já que os formadores internos se mantiveram estáveis, assinalou-se, ainda, um aumento acentuado do número de formandos, do número de acções de formação e do volume de formação.

Na concretização das acções de formação uma percentagem elevada de entidades (56,7%), confrontou-se com a desistência de formandos no decorrer quer do POPRAM I, quer do POPRAM II, enquanto que só 20% tiveram abandonos no segundo período e 23,4% não mencionaram qualquer tipo de desistências.

A média das desistências não foi, porém, muito elevada, tendo-se mantido sempre abaixo dos 25%, excepto no caso de 1 entidade onde as desistências se situaram no intervalo 25% a 50%. O motivo mais vezes assinalado como causa dessas desistências reside na inadequação do perfil do formando à acção de formação.

**Percentagem de desistências**

Escalão	POPRAM I		POPRAM II	
	N.º	%	N.º	%
< 25%	16	100,0	22	95,7
25% a 50%	0	0	1	4,3
> 50%	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>-</b>

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Da análise destas componentes do Inquérito às Entidades acreditadas é possível extrapolar alguns traços de caracterização das capacidades efectivamente existentes:

- as Entidades acreditadas da Madeira possuem um número muito reduzido de trabalhadores internos estritamente ligados à actividade formativa, pelo que recorrem, com frequência, ao recrutamento de formadores externos;

- entre o POPRAM I e II, as Entidades acreditadas aumentaram o volume de acções de formação e formandos abrangidos, tendo, paralelamente, aumentado o número de formadores (sobretudo, externos), como forma de resposta a essa dinâmica de crescimento;
- os processos de recrutamento (quer de formadores, quer de formandos) não registaram dificuldades significativas para estas entidades;
- no POPRAM I, a maioria dos formadores recrutados residia no Continente, enquanto que no POPRAM II o recrutamento teve origem, maioritariamente, na Região Autónoma da Madeira;
- muitas entidades lidaram com a desistência de formandos (quer absoluta, quer ligada aos desvios devidos ao momento de lançamento das acções), mas a percentagem de desistências foi sempre reduzida.

#### 1.2.4. A actividade formativa das entidades acreditadas

Na vigência do POPRAM II (1994/ 99), 282 entidades desenvolveram acções de formação, das quais 31 encontravam-se acreditadas (processo pós-Outubro de 1997). Deste grupo, o maior dinamismo revela-se ao nível das entidades privadas (51,6%). Nesse período, as Direcções Regionais (3 entidades acreditadas), revelam uma dinâmica assinalável, em termos de volume de formandos abrangidos e acções desenvolvidas, sendo responsáveis pelo segundo maior volume de formandos e acções desenvolvidas: 21% e 23,2% respectivamente.

As entidades menos dinâmicas, em matéria de acções de formação promovidas e formandos envolvidos, são os Centros Sociais e Paroquiais, os Institutos/ Laboratórios e os Sindicatos.

**Entidades acreditadas (pós-Outubro de 1997) com execução no POPRAM II, segundo o volume de formandos abrangidos e o n.º de acções desenvolvidas**

	Entidades		Formandos		Acções	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Associações de desenvolvimento	2	6,5	2.354	6,6	127	12,4
Associações sectoriais	1	3,2	1.262	3,5	39	3,8
Associações profissionais	-	-	-	-	-	-

Centros Sociais e Paroquiais	1	3,2	45	0,1	2	0,2
Direcções Regionais	2	6,5	7.464	21,0	237	23,2
Escolas Profissionais	1	3,2	1.308	3,7	61	6,0
Secretaria Regional	1	3,2	3.644	10,2	118	11,5
Sindicatos	1	3,2	1.100	3,1	13	1,3
Entidades privadas	16	51,6	10.214	28,7	293	28,6
Centros de Saúde/ Hospital	2	6,5	2.794	7,8	69	6,7
Institutos/ Laboratórios	2	6,5	187	0,5	11	1,1
Outros	2	6,5	5.243	14,7	53	5,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>35.615</b>	<b>100,0</b>	<b>1.023</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Direcção Regional de Formação Profissional, Outubro de 2002.

Numa breve leitura evolutiva quanto à presença e domínios de acreditação das entidades acreditadas, à data de Outubro de 2002 e que desenvolveram formação ao longo da década de noventa, são identificáveis algumas linhas de tendência:

- elevada concentração destas entidades no Funchal – 29 contra apenas 2 que se localizam fora do concelho (Câmara de Lobos e Santa Cruz);
- mais de metade das entidades acreditadas são entidades privadas, que promoveram não só o maior número de acções de formação, como também, mobilizaram o maior número de formandos;
- das entidades acreditadas todas realizaram formação ao abrigo da Medida do POPRAM II e 21 haviam beneficiado de apoios, na vigência do POPRAM I;
- a intervenção formativa nos dois períodos traduziu-se num aumento de 152% do número de formandos e de 44% quanto ao número de acções;
- oito das entidades diminuíram o número de acções entre ambos os períodos, tendo sido a diminuição bastante acentuada em algumas delas.

Cerca de 20 das 54 entidades acreditadas na Região (até Outubro de 2002) beneficiaram, no âmbito do POPRAM I, de Medidas de Formação Profissional para Activos (incluindo do sector do turismo), enquanto outras duas entidades (uma Escola Profissional e uma Associação) beneficiaram de duas Medidas de Ensino Técnico-Profissional e Universitário, em que foram abrangidos 100 formandos.

No âmbito da Medida de Formação Profissional para Activos (incluindo activos do sector do turismo), aquelas 20 entidades desenvolveram um total de 624 acções de formação,

que representaram um peso considerável na execução global do POPRAM I nesta Medida (cerca de 43%). Os formandos abrangidos ascenderam a 10.997, correspondendo a 43% do total de abrangidos na Acção destinada à Formação para Activos no POPRAM I.

Significa, portanto, que estas entidades acreditadas tiveram, no conjunto de entidades acreditadas e não acreditadas, uma dinâmica de execução extremamente relevante, não atingindo, todavia, metade do universo de acções realizadas e dos formandos apoiados no âmbito das Medidas do Sub-programa *Incremento da Formação Profissional e Valorização dos Recursos Humanos*.

Neste conjunto, destaca-se o protagonismo assumido pelas Entidades Públicas Regionais (Secretaria Regional de Educação, Direcção Regional de Formação Profissional, nomeadamente) no desenvolvimento destas acções de formação.

**Distribuição das Entidades Acreditadas (pós 1997) que beneficiaram  
do Sub-programa Incremento da Formação Profissional e  
Valorização dos Recursos Humanos (1990/93), segundo as Acções**

	Nº	%
Formação profissional para activos (excepto sector do turismo)	19	90.5
Formação profissional para activos do turismo	4	19.0
Acções para o desenvolvimento do emprego	0	0.0
Ensino Técnico-Profissional e universitário	2	9.5
Estudos, Acompanhamento, Avaliação e Gestão	1	4.8
<b>Total de Entidades</b>	<b>21</b>	<b>123.8</b>

Fonte: *Direcção Regional de Formação Profissional*, Outubro de 2002.

No tocante às áreas de formação desenvolvidas por estas entidades, verifica-se que foram privilegiadas, em particular, as acções de formação no domínio da Informática (iniciação, desenvolvimento e programação). Em contrapartida, uma área que revelou pouca expressividade em termos de volume foi a área do turismo, hotelaria e restauração, uma vez que do conjunto daquelas 21 entidades (que concentraram quase metade das acções desenvolvidas e formandos abrangidos), apenas uma ministrou formação nesta área. Esta constatação deve ser associada à relevância da formação interna nas empresas do complexo de actividades do turismo, relevância que, ainda hoje, se mantém embora desde final de 1997, com a obrigatoriedade destas entidades preencherem os requisitos da acreditação.

A análise das entidades que realizaram formação no âmbito da Medida de Formação Profissional do Sub-programa respectivo do POPRAM II, indica que do total das 54 entidades acreditadas cerca de 31 beneficiaram da Medida e enquadraram a formação de 35.615 formandos, em 1.023 acções de formação.

Estas 31 entidades traduzem, tal como sucedera no POPRAM I, um peso expressivo na execução física da Medida de Formação Profissional quer quanto ao número de *formandos* (53%do total de abrangidos na execução), quer quanto ao número de *acções* (44%do total executado).

Relativamente às Acções em que foram beneficiárias verifica-se que a tendência do anterior Programa se manteve: um predomínio significativo da Formação Profissional

para Activos, seguida da Formação de Formadores, com 12 entidades a beneficiarem desta Acção – motivada pela certificação de formadores, exigida na vigência do QCA II -, e da Formação Profissional para Jovens. As Acções menos presentes são aquelas que têm como destinatários os públicos mais desfavorecidos (deficientes e excluídos socialmente) e também os emigrantes.

**Distribuição das Entidades Acreditadas (pós-Outubro de 1997) que beneficiaram da Medida de Formação Profissional na vigência do POPRAM II, segundo as Acções**

Acções	Nº	%
Formação profissional de jovens no sistema de ensino	4	12,9
Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino	8	25,8
Formação profissional para activos (excepto sector do turismo)	23	74,2
Formação profissional para activos do turismo	10	32,3
Formação profissional para desempregados	7	22,6
Formação de formadores	12	38,7
Formação profissional de deficientes	1	3,2
Formação profissional para emigrantes	1	3,2
Formação profissional para excluídos socialmente	4	12,9
Desenvolvimento científico e tecnológico	6	19,4
<b>Total Entidades</b>	<b>31</b>	<b>245,2</b>

Fonte: *Direcção Regional de Formação Profissional*, Outubro de 2002.

Quanto às áreas de formação, verifica-se uma evolução qualitativa das acções desenvolvidas pelas entidades acreditadas entre os dois períodos (1990-93 e 1994-99). A informática continuou a ser uma área privilegiada em matéria de formação, mas surgiram, entretanto, outras áreas com forte destaque para as áreas da saúde, dos serviços e da gestão de recursos humanos.

No conjunto das 31 entidades acreditadas que desenvolveram acções de formação profissional entre 1994 e 1999, verificou-se uma maior diversidade de áreas de formação, sobretudo, comparando com a oferta formativa promovida pelas 21 entidades (actualmente acreditadas) que já actuavam na vigência do POPRAM I, onde predominavam, quase exclusivamente, as acções na área da informática.

Com as acções de formação desenvolvidas ao abrigo do POPRAM I e II, as Entidades acreditadas inquiridas no âmbito do actual Estudo procuraram dar resposta e contribuir para:

- a qualificação dos activos para as novas necessidades técnicas e tecnológicas;

- a qualificação dos jovens, activos e desempregados para o emprego no sector;
- a formação de técnicos para o sector (caso do turismo, p.e.).

No horizonte do POPRAM I, a melhoria das competências técnicas/ capacidades competitivas das empresas foi outro dos objectivos importantes das acções de formação desenvolvidas, enquanto que no POPRAM II houve a intenção acrescida de promover formação que permitisse a aquisição de competências de gestão por parte dos formandos que frequentaram as acções.

O contributo para a melhoria da escolaridade dos activos, com as suas acções de formação (patente nos impactos esperados dos Programas Operacionais para a Região da Madeira) não apresenta referências relevantes, o que se, por um lado, decorre de um centramento elevado em componentes orientadas para as complementaridades de formação pós-escolar, por outro lado, deixa a descoberto um contributo lateral importante face aos níveis de escolaridade de partida desta população-alvo (activos empregados).

**Principais objectivos a que as Entidades Acreditadas procuraram responder com o desenvolvimento de acções de formação**

	1990-1994 (POPRAM I)	1995/1999 (POPRAM II)
Promover formação que permita a aquisição de competências de gestão	10,1	12,2
Melhorar a competência técnica / capacidade competitiva das empresas	12,7	11,3
Qualificar os activos para as novas necessidades técnicas e tecnológicas	16,5	14,8
Contribuir para a melhoria de capacidades/ competitividade das associações do sector	1,3	2,6
Promover formação de carácter inovador	8,9	9,6
Promover formação que permita a geração ou a estabilização de emprego no sector	6,3	10,4
Desenvolver novas metodologias e técnicas pedagógicas	10,1	7,8
Contribuir para a "igualdade de oportunidades" (homens/ mulheres)	6,3	6,1
Qualificar jovens, activos e desempregados para o emprego no sector	13,9	12,2
Contribuir para a melhoria da escolaridade dos activos	0,0	0,0
Contribuir para a formação de técnicos para o sector	13,9	12,2

Outras	0,0	0,9
--------	-----	-----

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Finalmente, um aspecto que foi pouco valorizado, enquanto objectivo das acções de formação, refere-se à melhoria de capacidades das associações empresariais e sectoriais da Região.

#### 1.2.5. Estruturação da oferta formativa: organização, desenvolvimento e evolução

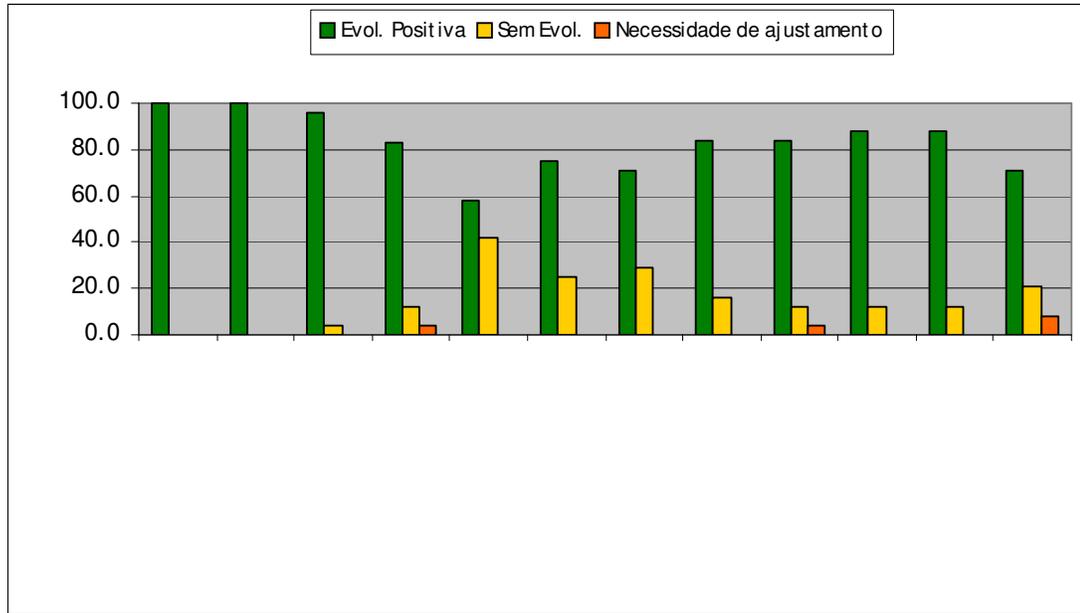
Para a divulgação da oferta formativa dos POPRAM I e II, as Entidades acreditadas recorreram, sobretudo, aos meios de comunicação regionais e a uma estratégia de divulgação dirigida a segmentos específicos de população: os públicos-alvo de cada acção de formação. Na vigência do POPRAM II, o recurso à divulgação através de "mailings" foi um dos meios mais utilizados pelas entidades.

O lançamento das acções programadas pelas Entidades decorreu sem atrasos significativos nos dois períodos e os existentes são atribuídos a problemas de gestão do FSE, ou seja, a demoras quer na apreciação/ aprovação da candidatura, quer no desbloqueamento de pagamentos.

No período de vigência dos dois POPRAM, a maioria das acções de formação ministradas foram realizadas em horário laboral. Desta forma, foi possível ir ao encontro das disponibilidades de um maior número de formandos e, simultaneamente, as entidades puderam assegurar uma melhor rentabilização das suas instalações e equipamentos.

As Entidades acreditadas fazem um balanço bastante positivo, a todos os níveis, da evolução da organização e funcionamento da formação entre 1990/ 94 e 1995/ 99, com maior destaque para: (i) os objectivos das acções; (ii) a utilidade dos temas; e (iii) o tipo de documentos e materiais de apoio utilizados. Como se pode confirmar, pelo gráfico seguinte, nenhum aspecto teve uma apreciação negativa.

**Avaliação da organização e funcionamento da formação, entre 1990/94 e 1995/99 (%)**



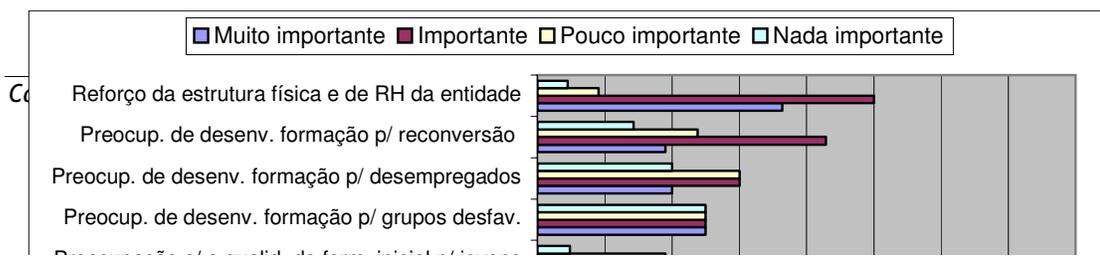
Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Comparativamente com a avaliação feita pelos formadores, sobre esta mesma evolução da organização e funcionamento da avaliação, conclui-se que as entidades acreditadas têm uma visão bastante mais optimista e positiva do que os formadores.

No que respeita à concepção, organização e desenvolvimento dos Planos de Formação, os aspectos mais vezes focados pelas entidades como tendo sido muito importantes foram os seguintes: as formas de concepção/ planeamento das acções de formação, a gestão e a avaliação e o acompanhamento das acções de formação.

A preocupação com o desenvolvimento de formação para públicos específicos, tem um peso igualmente importante, mas menos intenso que os anteriores e mais heterogéneo, o que é compreensível uma vez que os públicos-alvo das acções de formação variam de entidade para entidade. Daí que se registre um aumento do número de respostas com um grau de importância menos positivo.

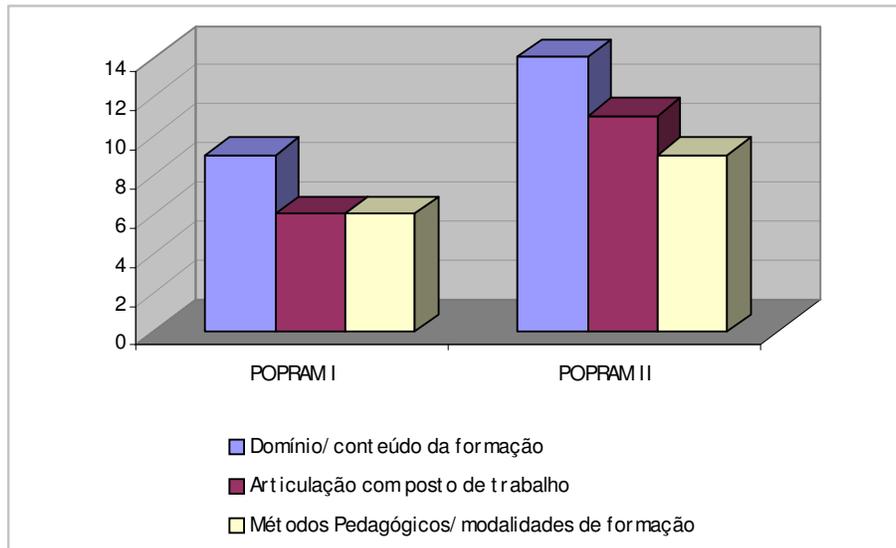
**Importância para a concepção, organização e desenvolvimento dos Planos de Formação (%)**



Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Para 86,2% das entidades acreditadas, a sua oferta formativa assumiu um carácter inovador. No período de 1990/ 94 e de 1995/ 99, essa inovação ocorreu, principalmente, ao nível dos domínios/ conteúdos da formação. Porém, no segundo período, aspectos como a articulação com o posto de trabalho e os métodos pedagógicos/ modalidades de formação foram valorizados por algumas entidades como tendo sido as dimensões mais inovadoras da sua oferta formativa.

## Dimensões de inovação

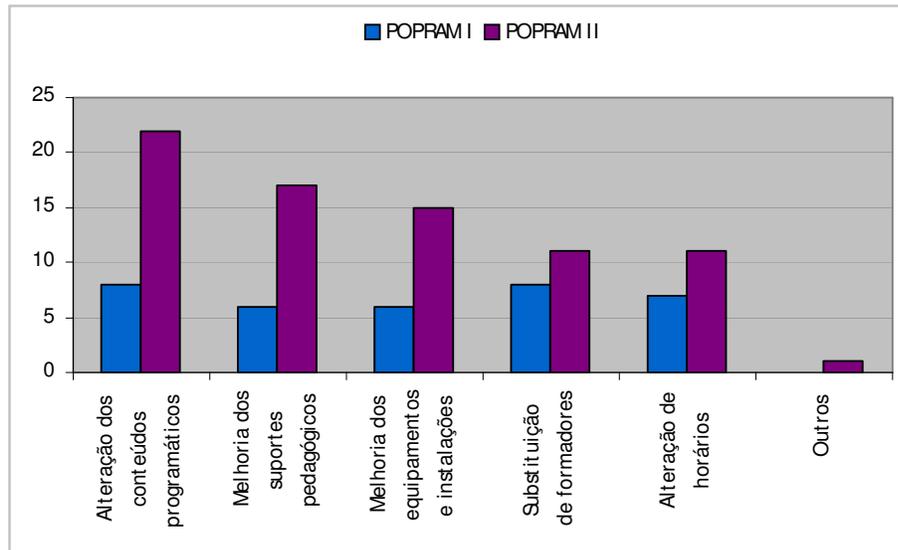


Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Sobre os aspectos que terão apresentado maiores debilidades na vigência do POPRAM I e II, não há nenhum que se destaque em particular, uma vez que as respostas surgem dispersas pelos diferentes elementos de inovação retidos na questão. A análise dos dados, aponta para uma maior frequência de respostas nos aspectos relativos ao perfil dos formadores e ao modelo de avaliação (POPRAM I). Este último aspecto foi o que mais vezes foi assinalado pelas entidades no âmbito do POPRAM II. Os aspectos que apresentaram menos debilidades foram a estrutura da formação e a duração das diferentes componentes formativas.

Estas debilidades dos modelos de avaliação poderão ter sido uma das razões que levaram a que 25 entidades (cerca de metade do universo das entidades acreditadas) implementassem mecanismos próprios de avaliação de reacção, em ambos os períodos, mas sobretudo na vigência do POPRAM II. Essas 25 entidades consideram que os resultados dessa avaliação contribuíram para a melhoria das acções de formação posteriores, com particular impacto na alteração dos conteúdos programáticos e na melhoria dos suportes programáticos.

## Dimensões em que foram melhoradas as acções de formação



Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Ainda relativamente à questão da avaliação, há que referir que no período 1990/ 93, a avaliação dos formandos centrou-se, essencialmente, nos conhecimentos quer no sistema de avaliação contínua, quer no de avaliação final. Durante a vigência do POPRAM II, o tipo de avaliação predominante foi a avaliação contínua, centrada nas atitudes e “saberes-fazer” e nos conhecimentos.

No que se refere à apreciação que estas mesmas entidades fazem do valor acrescentado induzido pelas acções de formação desenvolvidas, pode concluir-se que a qualificação dos activos do sector privado constitui, destacadamente, o domínio de efeitos mais importante. De forma menos expressiva, o aumento da produtividade do trabalho é o segundo domínio, enquanto que o fortalecimento das organizações empresariais constitui o terceiro domínio de efeitos com maior ocorrência de respostas.

Tendo em conta a não referência à reorganização/ diversificação da produção industrial e à rentabilização dos factores de produção, é possível extrapolar que, para as entidades acreditadas, as acções desenvolvidas não terão introduzido valor acrescentado a esses níveis. Trata-se, todavia, de domínios em que a oferta de acções de formação se revelou menos dinâmica.

**Apreciação do valor acrescentado induzido pelas acções desenvolvidas (% ocorrências)**

	Ordem de importância		
	1ª *	2ª **	3ª ***
Qualificação dos activos do sector privado	66,7	3,7	14,8
Qualificação dos agentes do Estado	7,4	3,7	11,1
Modernização dos serviços da Administração Regional e Local	3,7	7,4	11,1
Dinamização/ modernização da base produtiva	-	22,2	3,7
Reorganização/ diversificação da produção industrial	-	-	-
Aumento do grau de transformação dos produtos primários	-	-	-
Flexibilização dos factores de produção	-	11,1	-
Maior facilidade de acesso aos mercados externos	-	-	3,7
Aumento da produtividade do trabalho	14,8	33,3	14,8
Sensibilização para a protecção do ambiente nas actividades económicas	-	7,4	3,7
Sensibilização para a higiene, segurança e saúde no trabalho	-	7,4	14,8
Fortalecimento das organizações empresariais	3,7	3,7	22,2
Outras	3,7	-	-

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Finalmente, e de acordo com o gráfico seguinte, no que concerne à avaliação da evolução registada entre o POPRAM I e o POPRAM II, mais de 50% das entidades acreditadas consideram que essa evolução foi positiva a todos os níveis, excepto na distribuição geográfica das entidades formadoras, em que igual percentagem de entidades estima não ter havido evolução nesse domínio.

**Evolução entre o POPRAM I e o POPRAM II**

	Evolução positiva	Evolução negativa	Sem evolução	N/S
Volume de formadores disponíveis na Região	92.0	0.0	4.0	4.0
Preparação técnica e pedagógica dos formadores	96.2	0.0	0.0	3.8
Número de entidades formadoras da Região	95.7	0.0	0.0	4.3
Distribuição geográfica das entidades formadoras	36.4	9.1	36.4	18.2
Áreas/ perfis de formação disponíveis (diversidade)	77.3	4.5	4.5	13.6
Articulação oferta formativa c/ as necessidades reais das empresas e organizações	78.3	4.3	4.3	13.0
Procura quantitativa da formação	69.6	4.3	21.7	4.3
Apoios a formandos (mobilidade)	56.5	4.3	21.7	17.4
Apoios a formadores (mobilidade)	52.2	4.3	26.1	17.4

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

As principais evoluções foram assinaladas aos seguintes níveis: número de entidades formadoras da Região; volume de formadores disponíveis na Região; e preparação

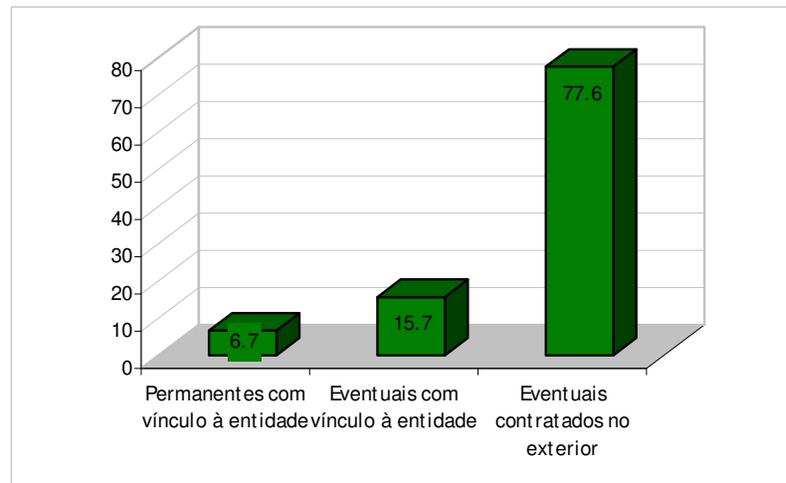
técnica e pedagógica. Esta análise da evolução do POPRAM I para o POPRAM II vai ao encontro dos seguintes factores:

- dados da *DRFP* que dão conta de um aumento do número de entidades acreditadas na RAM entre os dois POPRAM;
- respostas apuradas no *Inquérito às Entidades Acreditadas*, em que se constata que no POPRAM II os formadores passam a ser, maioritariamente, da RAM (ao contrário do que acontecera no POPRAM I); e
- dados obtidos no *Inquérito aos Formadores*, que dão conta que foi nos últimos anos de vigência do POPRAM II que mais formadores frequentaram o curso de formação pedagógica.

### **III.1.3. Caracterização dos Formadores**

#### **1.3.1 Principais atributos**

O *Inquérito às Estruturas de Formação Profissional da Madeira* (1998), concluíra que: a maior parte dos formadores das entidades com estruturas de formação da Madeira possuem habilitações de nível superior (mais de 80%); as empresas com estruturas de formação na Madeira revelam fraca capacidade formativa de carácter permanente ao nível interno (menos de 7% dos formadores detêm vínculo permanente à entidade formadora). Segundo aquele *Inquérito*, na prática das empresas, para desenvolver acções de formação, predomina a contratação pontual de formadores para o período das acções a levar a cabo, a partir de bolsas de formadores existentes. Tal acontece relativamente a quase 80% dos formadores, enquanto que o recurso a funcionários da empresa que, não sendo formadores, podem eventualmente executar tarefas formativas abrange cerca de 16% dos formadores na Região.

**Distribuição dos formadores pelas entidades, por tipo de vínculo, na Madeira (%)**

Fonte: DEP/ SRE, *Inquérito às Estruturas de Formação Profissional*, 1998.

Este perfil de conclusões é globalmente confirmado através da informação obtida no âmbito do *Inquérito às Entidades Acreditadas* e do *Inquérito aos Formadores*, levados a cabo no âmbito deste *Estudo de Impacto*.

A informação obtida através do *Inquérito aos Formadores* permite aprofundar esta caracterização. Assim, em termos de sexo pode concluir-se que há um grande equilíbrio, já que dos formadores que responderam ao inquérito 53,2% são do sexo feminino e 46,8% do masculino, variando, porém, a média de idades entre os 25-35 anos e os 36-45 anos, respectivamente.

No período de vigência do POPRAM I (1990/93) todos os formadores que responderam à pergunta tinham como local de residência o Continente português. No período seguinte (1995/99) a situação alterou-se, significativamente, uma vez que 92,3% dos formadores passaram a ter como local de residência fixa a Região Autónoma da Madeira.

No que respeita às habilitações escolares, predominam os formadores com habilitações de nível superior, número esse que registou uma ligeira evolução positiva, entre 1990/94 e 1995/99, período em que se verificou um aumento do número de formadores licenciados e mestres.

De acordo com o *Inquérito às Estruturas de Formação Profissional da Madeira* (1998) alguns dos formadores, apesar de serem portadores de uma licenciatura poderiam, no entanto, não possuir formação pedagógica consentânea com o desempenho das tarefas a

que, eventualmente, fossem chamados a desempenhar. Aqui poderá residir parte da explicação para o facto de, no total de formadores mobilizados para as tarefas formativas na Região, mais de um em cada cinco se encontrar desprovido de formação pedagógica.

Pelo *Inquérito aos Formadores*, observa-se que o ano de frequência do curso de formação pedagógica de formadores varia bastante, sendo que os anos de 1998 e 1999 foram aqueles em que houve maior concentração de formadores a frequentarem o curso –triplicando o volume dos que haviam frequentado o mesmo curso entre 1993 e 1995.

Questionados sobre o exercício de outra actividade profissional para além da de formador, três em cada quatro dos inquiridos responderam afirmativamente à pergunta. Relativamente a essa situação profissional, os dados revelam um maior número de ocorrências na hipótese *trabalhava num serviço público*. As restantes respostas, em que houve mais ocorrências, foram: leccionar no ensino regular (secundário), em ambos os períodos; trabalhar numa empresa, no POPRAM I; e leccionar numa escola profissional, no POPRAM II.

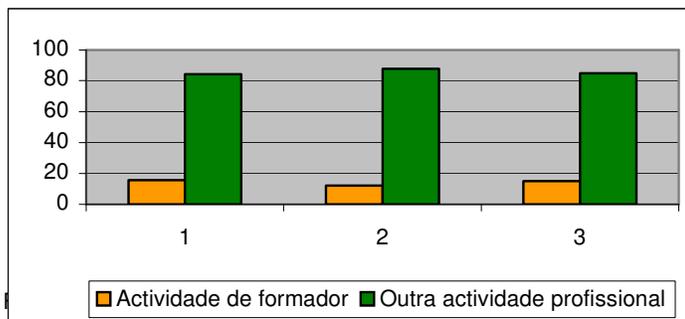
**Situação profissional dos formadores, no POPRAM I e II (% Ocorrências)**

	POPRAM I	POPRAM II
Estava desempregado	6,4	0,0
Leccionava no ensino regular (Secundário)	12,8	17,5
Leccionava no ensino superior	4,3	3,5
Leccionava numa escola profissional	10,6	19,3
Trabalhava numa entidade formadora	6,4	7,0
Estava a fazer curso de formação de formadores	2,1	12,3
Trabalhava numa entidade promotora	4,3	5,3
Trabalhava numa empresa	17	15,8
Trabalhava num serviço público	23,4	33,3
Outra situação	23,4	8,8
<b>Total</b>	<b>110,6</b>	<b>122,8</b>

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Em todos os períodos - quer no POPRAM I, quer no POPRAM II e actualmente - essa outra actividade profissional, que não a de formador, foi a que mais contribuiu para o rendimento global destes formadores, razão (provável) pela qual mantêm essa outra actividade profissional, recorrendo grande parte das entidades à contratação de formadores externos para as suas acções de formação.

## Actividade que mais contribuiu para o rendimento global dos formadores



## 1.3.2. Enquadramento do formador nas acções de formação profissional

A análise que se segue respeita apenas à actividade de formador no âmbito das acções de formação profissional financiadas pelo FSE, durante a vigência do QCA II (1995/ 99).

Segundo os dados do Inquérito, os formadores que exerceram a sua actividade formativa durante o POPRAM II fizeram-no em diferentes tipos de entidades/ organismos, das quais se destacam: as Escolas Profissionais (24,5%); as Direcções Regionais (15,5%); os centros de formação profissional privados (14,5%) e públicos (11,8%); e as Empresas (12,7%).

A avaliação que os inquiridos fazem da sua relação com as entidades formadoras às quais estiveram ligados, sobretudo, na qualidade de formadores externos (80,3% dos formadores), é bastante positiva já que 59,6% consideram que essa relação foi  *muito boa*.

## Entidades em que foi formador

Tipo Entidades	N.º	% Ocorrências
IPSS	3	5,4
Centros de formação profissional privados	16	28,6
Fundações	13	23,2
Centro de formação profissional	27	48,2
Escolas profissionais	5	8,9
Organizações profissionais/ sectoriais	2	3,6
Universidade	1	1,8
Sndicatos	14	25,0
Empresas	17	30,4
Pólos científicos e laboratórios	0	0,0
Direcções regionais	2	3,6
Institutos desportivos e educacionais	4	7,1
Centros hospitalares	2	3,6
Cooperativas	4	7,1
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>196,4</b>

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

No que concerne as modalidades, áreas, componentes e duração das acções de formação ministradas pelos formadores inquiridos, destacam-se: a formação do tipo qualificação

inicial, de curta duração e, predominantemente, teórica. Em termos de áreas de formação salientam-se, sobretudo, a formação em Informática e em Gestão. Esta última área de formação foi a que mais formandos abrangeu (cerca de 15%) durante toda a formação realizada em 1995/ 99.

<b>Modalidades</b>	<i>Qualificação Inicial</i> .....	28,4%
	Iniciação Profissional.....	19,8%
	Aperfeiçoamento.....	15,3%
	Qualificação.....	14,7%
	Reciclagem.....	10,3%
<b>Componentes</b>	<i>Teórica</i> .....	28,0%
	Científico-tecnológica.....	24,7%
	Prática Simulada.....	19,4%
<b>Áreas</b>	<i>Informática</i> .....	15,7%
	Gestão.....	13,5%
	Hotelaria/ turismo/ restauração..	10,1%
	Outra.....	14,6%
<b>Duração</b>	<i>Curta duração (até 200 h.)</i> .....	58,3%

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Para o desempenho das suas acções de formação, a generalidade dos formadores teve acesso a informações prévias, sobretudo sobre os *objectivos da acção de formação* (20,9%). Outro tipo de informação obtido previamente foi o alusivo à *entidade promotora/beneficiária* e ao *currícula completo da acção*, nomeadamente área e módulos (17,8% cada). A forma como tiveram acesso a esta informação variou, principalmente, entre: (i) um *documento escrito* (28%); (ii) uma *conversa informal com o coordenador* (24,3%); e/ ou (iii) uma *reunião com a entidade promotora* (24,3%).

As Acções da Medida de Formação Profissional do POPRAM II em que mais formadores inquiridos ministraram formação foram as seguintes:

- Formação Profissional de Jovens fora do Sistema de Ensino (56%);
- Formação Profissional de Jovens no Sistema de Ensino (38%);
- Formação Profissional para Activos, excepto do sector do turismo (36%); e
- Formação Profissional para Desempregados (34%).

O balanço/ avaliação que os formadores fazem destas acções de formação é genericamente positivo, apenas um número limitado de formadores faz uma avaliação menos positiva sem, no entanto, ser possível destacar, pela negativa, uma das acções, em particular.

### 1.3.3. Envolvimento dos formadores na concepção de conteúdos e materiais formativos e na avaliação dos formandos

Apenas um em cada cinco formadores inquiridos não participou na concepção dos conteúdos programáticos dos módulos que ministraram. Dos que participaram, um em cada quatro afirma que os conteúdos e actividades foram totalmente concebidos por eles, enquanto os restantes participaram, simplesmente, na concepção das actividades de formação (com e sem a entidade formadora), uma vez que os conteúdos já se encontravam definidos de uma forma genérica.

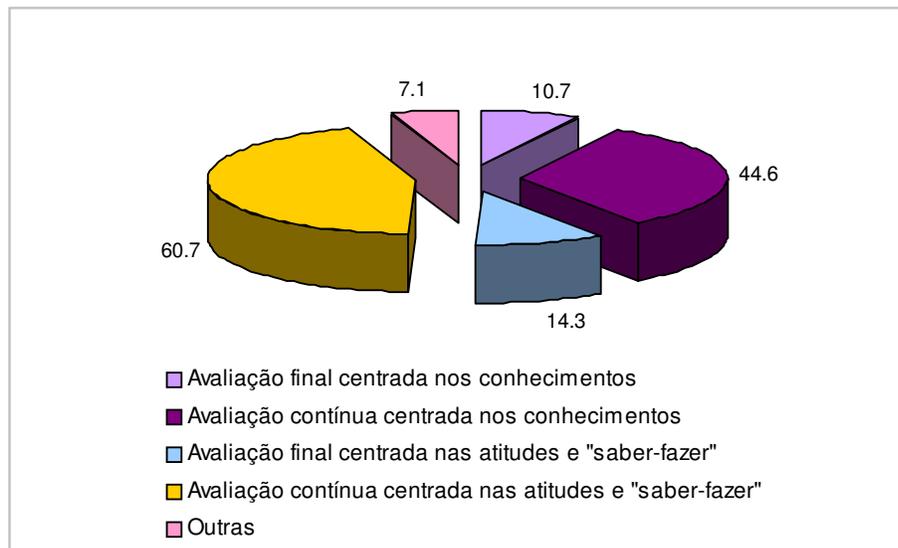
A participação na concepção dos materiais pedagógicos de suporte aos módulos que leccionaram foi maior, já que somente um escasso número de formadores é que não teve qualquer tipo de envolvimento nesse processo. Em contra-partida, perto de metade dos formadores conceberam totalmente esses materiais e cerca de 30% fizeram-no em conjunto com a entidade formadora.

Desta análise pode concluir-se que os formadores tiveram um papel relevante e central, não só ao nível das acções de formação ministradas, mas igualmente, da concepção dos conteúdos e dos materiais formativos.

À semelhança do que as entidades acreditadas haviam respondido, o tipo de avaliação dos formandos, realizada pelos formadores, é contínua e centrada quer nas *atitudes e “saber-fazer”*, quer nos *conhecimentos*.

Para além desta avaliação, um número relativamente significativo de formadores desenvolveu, também, indicadores de avaliação de impacto das acções, indicadores que conduziram a alterações, sobretudo, ao nível do perfil dos formandos, da duração das diferentes componentes de formação e dos recursos didácticos. A este nível detecta-se um ligeiro desajustamento com aquilo que as entidades acreditadas haviam expresso acerca do contributo deste tipo de mecanismos de avaliação, os quais conduziram a alterações, sobretudo, ao nível dos conteúdos e suportes programáticos.

**Forma mais corrente de avaliação dos formandos (% ocorrências)**



Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

A avaliação dos recursos formativos – salas de formação, equipamentos, recursos pedagógicos e materiais didáticos – é satisfatória para mais de metade dos formadores, ainda que muitos desses recursos não pertençam às entidades formadoras. A percentagem de formadores que os considera pouco satisfatórios é muito reduzida, o que poderá, de alguma forma, ser explicado por um menor grau de exigência da parte das entidades formadoras que investem de forma mitigada neste tipo de recursos.

*Principais dificuldades que sentiu durante as acções de formação*

	Ocorrências (%)
Preparação escolar desajustada dos formandos	64,4
Dificuldade de acessibilidade ao local da formação	2,2
Difícil dinâmica e/ ou funcionamento de grupo	11,1
Cumprimento dos horários e prazos estabelecidos	11,1
Entendimento, por parte dos formandos, das matérias abordadas	22,2
Recursos materiais pouco ajustados à formação	4,4
Recursos didáticos pouco ajustados à formação	8,9
Heterogeneidade das condições socioeconómicas dos formandos	42,2
Outras dificuldades	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>168,9</b>

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

As principais dificuldades sentidas pelos formadores, durante as acções de formação, remetem para aspectos relacionados com as características e o perfil dos formandos e incidem, fundamentalmente, nos seguintes elementos:

- (i) preparação escolar (ou preparação de base) desajustada dos formandos (64,4% de ocorrências);
- (ii) heterogeneidade das condições socioeconómicas dos formandos (42,2% de ocorrências); e
- (iii) entendimento das matérias dadas, por parte dos formandos (22,2% de ocorrências).

Ao contrário do que acontecia com as entidades acreditadas, os formadores, porque lidam directamente com os formandos, tendem a ter uma perspectiva mais crítica sobre os mesmos, ou seja, apontam-lhe aspectos negativos e fazem uma avaliação menos positiva do perfil de alguns deles.

O quadro seguinte dá conta do tipo de evolução verificado entre o início (1994) e o fim (1999) da vigência do POPRAM II, relativamente à organização e funcionamento das acções de formação.

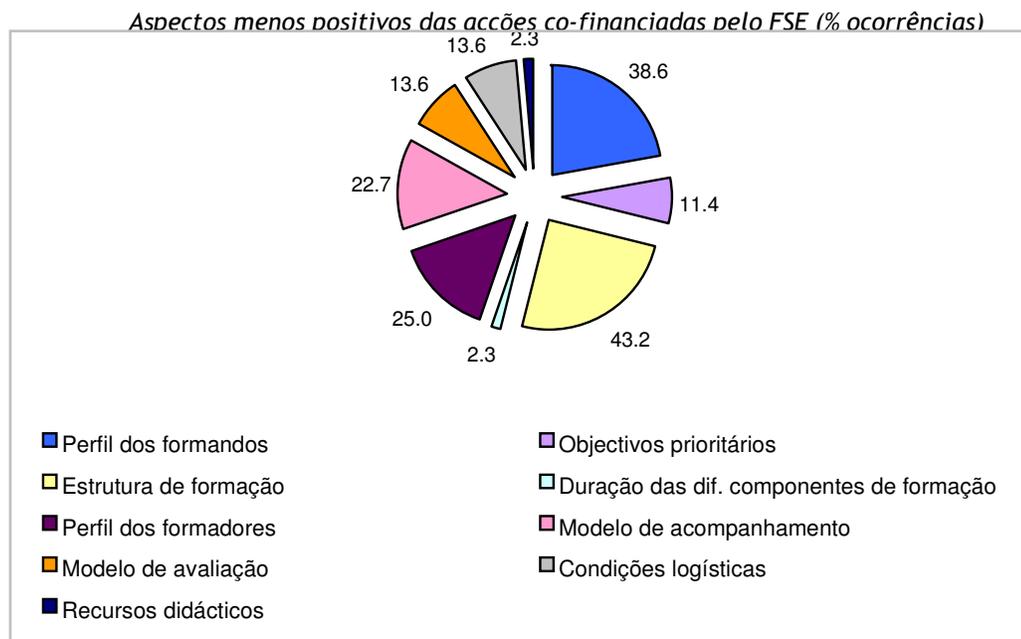
**Avaliação da evolução do POPRAM II, relativamente à organização e funcionamento das acções de formação (% ocorrências)**

	Evolução			Necessidade de ajustamento
	Positiva	Negativa	Sem evolução	
Objectivos das acções	78,8	2,7	8,1	10,8
Utilidade dos temas	80,0	0,0	14,3	5,7
Documentos e materiais de apoio	75,8	0,0	6,1	18,2
Audiovisuais utilizados	67,6	2,7	21,6	8,1
Instalações e condições ambientais	52,8	0,0	33,3	13,9
Duração das acções	45,9	2,7	37,8	13,5
Horário das acções	44,4	2,8	41,7	11,1
Motivação e participação dos formandos	53,8	7,7	25,6	12,8
Relacionamento entre participantes	65,7	2,9	22,9	8,6
Trabalhos/ exercícios/ actividades	75,0	2,8	16,7	5,6
Nível de exigência das matérias	63,9	8,3	13,9	13,9
Acompanhamento individual extra-formação	37,8	8,1	37,8	16,2
Materiais pedagógicos utilizados	70,3	2,7	16,2	10,8

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

De uma forma geral, todos os aspectos registaram uma evolução positiva, com particular destaque para os objectivos das acções. No entanto, apesar dessa avaliação tendencialmente positiva, existem aspectos em que a evolução é confrontada com a progressiva necessidade de ajustamentos, designadamente no que concerne: à documentação e material de apoio, às instalações e condições ambientais, à motivação e participação dos formandos, ao nível de exigência das matérias e ao acompanhamento individual extra-formação dos temas.

Como balanço final, os formadores assinalam como aspectos menos positivos das acções co-financiadas: (i) a duração das diferentes componentes (teóricas e práticas) de formação (43,2%); (ii) o perfil dos formandos (38,6%); (iii) o modelo de acompanhamento (25%); e (iv) o modelo de avaliação (22,7%).



Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Na óptica dos formadores, os objectivos prioritários da formação profissional que mais êxito/ visibilidade tiveram foram os seguintes:

- qualificação de jovens, activos e desempregados;
- qualificação dos activos para as novas necessidades técnicas e tecnológicas;
- melhoramento da competência técnica/ capacidade competitiva das empresas;
- desenvolvimento de novas metodologias e técnicas pedagógicas; e
- incremento de novas tecnologias de informação e comunicação.

**Objectivos prioritários que tiveram mais visibilidade depois da execução do FSE**

Objectivos	Ocorrências (%)
Promoção de formação que permita a aquisição de competências de gestão	31.9
Melhoramento da competência técnica/ capacidade competitiva das empresas	55.3
Qualificação dos activos para as novas necessidades técnicas e tecnológicas	72.3
Contributo para a melhoria de capacidades/ competitividade das organizações	34.0
Promoção de formação de carácter inovador	17.0
Promoção de formação que permita a geração ou estabilização de emprego	38.3
Desenvolvimento de novas metodologias e técnicas pedagógicas	46.8
Contributo para a "igualdade de oportunidades" (homens/ mulheres)	27.7
Qualificação de jovens, activos e desempregados	74.5
Contributo para a melhoria da escolaridade dos activos	38.3
Incremento de novas tecnologias de informação e comunicação	46.8
Outras	2.2

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Em contrapartida, os objectivos com menor visibilidade remetem para a promoção de formação de carácter inovador e para o contributo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. No entanto, relativamente ao carácter inovador da formação, mais de 85% das entidades acreditadas afirmaram que a sua oferta formativa tinha assumido essa característica, durante a vigência dos POPRAM, particularmente ao nível dos domínios/ conteúdos de formação.

Na opinião dos formadores, o valor acrescentado dos Fundos Estruturais na Região Autónoma da Madeira, para a valorização dos recursos humanos fez-se sentir mais fortemente aos seguintes níveis:

- qualificação dos activos;
- valorização pessoal e profissional dos formandos;
- aumento e/ ou diversificação de competências;
- maior facilidade de acesso ao mercado de emprego; e
- fortalecimento das qualificações profissionais.

*Valor acrescentado dos Fundos Estruturais para a valorização dos recursos humanos,*

*segundo o grau de impacto (% ocorrências)*

	Forte	Algum	Nenhum	NS/NR
Qualificação dos activos	60,8	39,2	0,0	0,0
Dinamização/ modernização da base económica	39,1	37,0	8,7	15,2
Aumento/ diversif. competências	54,0	42,0	2,0	2,0
Modernização tecnológica	35,4	47,9	4,2	12,5
Maior facilidade acesso ao mercado emprego	58,3	33,3	6,3	2,1
Diminuição do desemprego	38,8	36,7	12,2	12,2
Manutenção/ estabilidade no emprego	29,8	51,1	6,4	12,8
Sensibilização das organizações p/ FP	43,1	54,9	2,0	0,0
Sensibilização dos trabalhadores p/ FP	39,2	56,9	0,0	3,9
Incremento da capacidade técnica p/ formação	38,3	48,9	4,3	8,5
Fortalecimento das qualificações prof.	55,1	44,9	0,0	0,0
Valorização pessoal e profissional dos formandos	59,2	38,8	2,0	0,0
Criação de novas empresas	20,8	47,9	10,4	20,8
Ajustamentos salariais	17,0	25,5	29,8	27,7
Elevação dos níveis de qualificação	39,1	50,0	2,2	8,7
Melhoria das infra-estruturas e recursos educativos e formativos	29,8	51,1	6,4	12,8
Modernização organizacional	27,1	56,3	2,1	14,6
Manutenção da população na Região	22,7	36,4	15,9	25,0

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

Na óptica dos formadores, os Fundos Estruturais tiveram um impacto bastante forte na valorização dos recursos humanos da Madeira, na medida em que proporcionaram e garantiram uma maior qualificação da população activa da Região e uma maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho, ou seja, aumentaram as qualificações e a empregabilidade.

## III.2. EFEITOS SOBRE AS ORGANIZAÇÕES

Os resultados dos instrumentos de inquirição aplicados no âmbito deste Estudo de Impacto permitem uma relativa articulação entre “outputs” resultantes da aplicação do *Inquérito às Entidades Beneficiárias* com a sistematização de informação disponível construída a partir dos Inquéritos do DEP da Secretaria Regional da Educação (DEP/ SRE), realizados ao longo da década de noventa.

### *III.2.1. Análise das Acções de Formação Profissional nas Organizações*

A preocupação pela formação profissional cresceu bastante durante a década de noventa, fruto de um reconhecimento da sua importância, nomeadamente na promoção da competitividade e do emprego, e da sua mais valia na melhoria da empregabilidade e da qualidade dos serviços prestados.

Cada vez mais valorizada e presente na própria política interna das empresas, a formação profissional surge realçada quer no Sub-programa Incremento da Formação Profissional e Valorização dos Recursos Humanos do POPRAM I (1990-93) - que teve por objectivo incrementar essa mesma formação profissional enquanto dimensão de valorização dos recursos humanos -, quer no Sub-programa Qualificação e Valorização do Potencial Humano do POPRAM II (1994-99), como intervenção que teve em vista contribuir para melhorar os níveis de qualificação do potencial humano da Região.

Nos nove anos em que vigoraram estes Programas Operacionais foram realizadas diversas acções de formação profissional na Região que abrangeram um elevado volume de formandos. A análise que se segue, na óptica dos efeitos, apoia-se nos seguintes “inputs”:

- (i) resultados dos “*Inquéritos ao Impacto das Acções de Formação Profissional nas Empresas*”, referentes a acções de formação profissional promovidas pelas

empresas da Região Autónoma da Madeira nos períodos entre 1990-1993, 1994-1996 e 1998-2000<sup>16</sup>; e

(ii) resultados do “*Inquérito às Entidades Beneficiárias*”, concebido e aplicado no âmbito deste Estudo de Impacto.

Os inquéritos aplicados pelos serviços da Secretaria Regional de Educação nos dois primeiros períodos seguiram uma estruturação muito idêntica o que facilita a análise comparativa e evolutiva das acções de formação profissional das empresas. Já o Inquérito aplicado no último período recorre a um tipo de estruturação e organização da informação diferentes, que não permite, ou torna mais difícil, essa análise comparativa. Em geral, estes inquéritos visaram avaliar as mudanças/ alterações e impactos que as acções de formação profissional tiveram quer no funcionamento das empresas (em termos de produtividade, empregabilidade, condições de trabalho, entre outros), quer no percurso profissional dos formandos, nomeadamente de progressão na carreira, aumento salarial, etc.

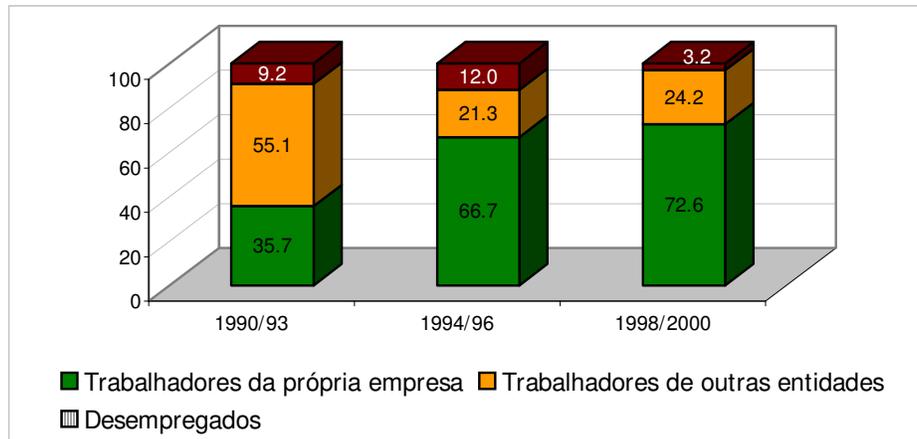
#### (A) PERFIL DOS DESTINATÁRIOS DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO

Relativamente ao perfil dos principais destinatários das acções de formação profissional nas empresas, as acções realizadas abrangeram, de uma forma geral e em primeiro lugar, os trabalhadores das próprias empresas (à excepção do primeiro triénio), com destaque para os profissionais altamente qualificados e qualificados. Em segundo lugar, surgem as acções de formação vocacionadas para trabalhadores exteriores à empresa e para desempregados, muitos dos quais foram posteriormente admitidos nas empresas em que frequentaram a formação.

**Distribuição dos participantes em acções de formação, segundo a relação com a empresa (%)**

---

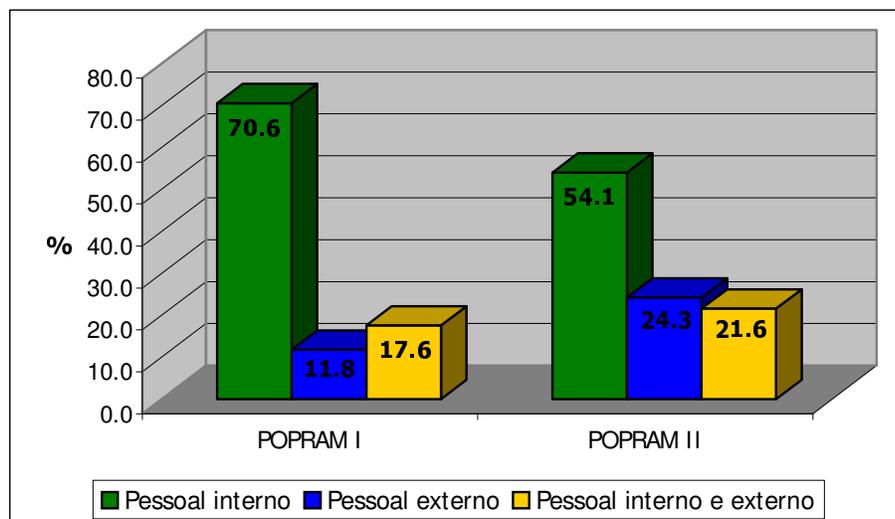
<sup>16</sup> O *Inquérito ao Impacto das Acções de Formação Profissional nas Empresas* (1990-93) foi realizado pela Direcção Regional de Emprego e Formação Profissional, com a colaboração do Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e Segurança Social. O *Inquérito ao Impacto das Acções de Formação Profissional nas Empresas* (1994-96) foi realizado pela Divisão de Estudos e Planeamento da Secretaria Regional de Educação, em colaboração com o Departamento de Estatística do Ministério para a Qualificação e Emprego. O *Inquérito ao Impacto das Acções de Formação Profissional nas Empresas* (1998-2000) foi realizado pelo Gabinete de Estatísticas, Estudos e Avaliação da Direcção Regional de Formação Profissional em colaboração com o Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.



FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1990-93, 1994-96 E 1998-2000.

Os dados do Inquérito às Entidades Beneficiárias revelam que 54% das entidades promoveu/ realizou ações de formação apenas no POPRAM II e 42% promoveu ou realizou ações de formação desde o POPRAM I. Estas ações – durante a vigência do POPRAM I - foram, sobretudo, dirigidas, a trabalhadores da própria entidade. Nas ações enquadradas pelo POPRAM II existe um conjunto significativo de entidades que além dos seus trabalhadores também formou pessoal externo.

#### Entidades beneficiárias, segundo o público-alvo das ações de formação realizadas



Fonte: Inquérito às Entidades Beneficiárias, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

ATRAVÉS DA CONSTRUÇÃO DE UM ÍNDICE MÉDIO DE FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO É POSSÍVEL IDENTIFICAR QUE OS PRINCIPAIS ABRANGIDOS POR ACÇÕES DE FORMAÇÃO NO POPRAM I FORAM OS PROFISSIONAIS QUALIFICADOS E OS PRATICANTES/APRENDIZES. NO POPRAM II AS ENTIDADES PRIVILEGIARAM A FORMAÇÃO DIRIGIDA A PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS E A PRATICANTES / APRENDIZES.

VERIFICA-SE, PORTANTO, QUE SÃO OS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO MAIS BAIXOS QUE FORAM ALVO DE MAIOR INCIDÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO, AO PASSO QUE OS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR E INTERMÉDIO BENEFICIARAM MENOS NOTORIAMENTE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. ESTE DADO É BASTANTE POSITIVO, POIS REVELA QUE AS ORGANIZAÇÕES INQUIRIDAS FORAM FICANDO MAIS ATENTAS AOS PERFIS PROFISSIONAIS COM MAIS BAIXAS QUALIFICAÇÕES NO SENTIDO DE LHE PROPORCIONAR COMPETÊNCIAS PARA O SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL.

AO NÍVEL DOS PERFIS MAIS QUALIFICADOS, AS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS APOSTARAM NA VALORIZAÇÃO DOS DIRIGENTES E QUADROS SUPERIORES E MENOS NOS QUADROS MÉDIOS E ENCARREGADOS. PARECE EXISTIR UMA DUPLA ABORDAGEM QUANTO À FORMAÇÃO DOS ACTIVOS: (I) POR UM LADO, OS PERFIS MENOS QUALIFICADOS; E, (II) POR OUTRO, A VALORIZAÇÃO DAS CHEFIAS E QUADROS.

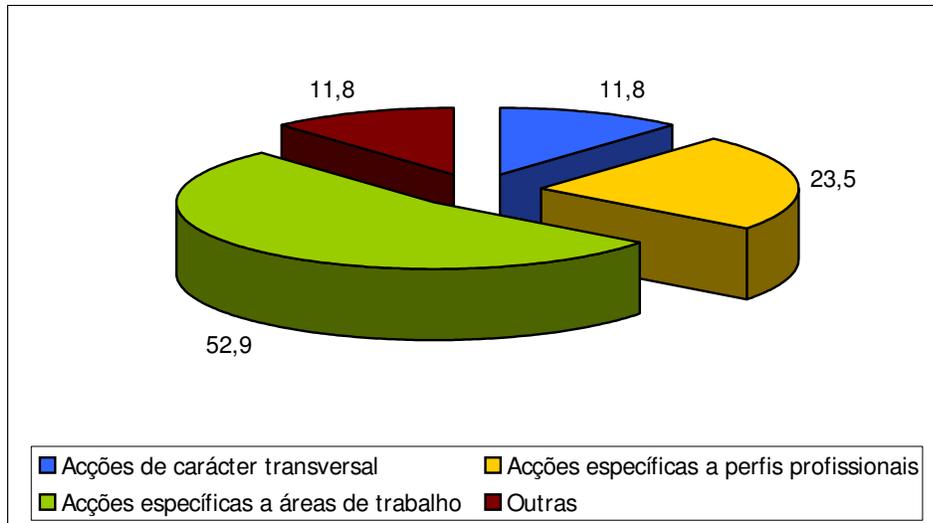
ÍNDICE MÉDIO DE FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO,  
SEGUNDO OS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

	POPRAM I	POPRAM II
DIRIGENTES	51,5	53,4
QUADROS SUPERIORES	47,6	48,1
QUADROS MÉDIOS	45,0	40,0
ENCARREGADOS, CHEFES DE EQUIPA, CONTRAMESTRES	31,8	24,4
PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS	54,0	55,0
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	80,2	54,5
PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS	45,0	35,0
PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS	57,2	59,2
PRATICANTES E APRENDIZES	67,5	56,3

FONTE: INQUÉRTO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

A FORMAÇÃO PROMOVIDA POR ESTAS ENTIDADES INCIDIU ESPECIALMENTE EM ACÇÕES ESPECÍFICAS A ÁREAS DE TRABALHO E, SEGUIDAMENTE, ACÇÕES ESPECÍFICAS A PERFIS PROFISSIONAIS, O QUE REFLECTE UMA OPÇÃO ESTRATÉGICA POR PARTE DAS ORGANIZAÇÕES INQUIRIDAS EM DIRECCIONAR A FORMAÇÃO A SEGMENTOS ESPECÍFICOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO (SEJAM ELES DEPARTAMENTOS/ ÁREAS OU GRUPOS DE TRABALHO), EM DETRIMENTO DE UMA POLÍTICA DE FORMAÇÃO MAIS ABRANGENTE ASSUMIDA ATRAVÉS DA REALIZAÇÃO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO DE CARÁCTER TRANSVERSAL.

ÂMBITO DA FORMAÇÃO REALIZADA

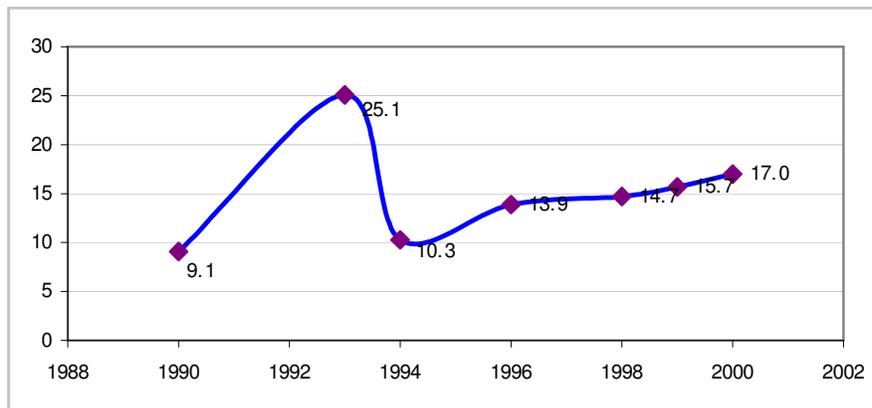


FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

OS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS DO DEP/SRE DEMONSTRAM QUE AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO MAIS FREQUENTADAS FORAM DIRECCIONADAS, ESSENCIALMENTE, PARA A FORMAÇÃO DE “APERFEIÇOAMENTO” E DE “RECICLAGEM” DE CONHECIMENTOS, O QUE SE JUSTIFICA, EM PARTE, PELO FACTO DE O GROSSO DOS TRABALHADORES QUE FREQUENTARAM FORMAÇÃO SER CARACTERIZADO POR INDIVÍDUOS SEM QUALQUER FORMAÇÃO RELACIONADA COM AS FUNÇÕES QUE IAM DESEMPENHAR, AQUANDO DA ENTRADA NA EMPRESA. OS TRABALHADORES QUE INGRESSARAM NAS EMPRESAS E BENEFICIARAM DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL APÓS A SUA ENTRADA APRESENTAM ÍNDICES ELEVADOS DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA, ENQUANTO QUE AS SAÍDAS DOS INDIVÍDUOS QUE INGRESSARAM NAS EMPRESAS, SEM REALIZAREM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RELACIONADAS COM AS FUNÇÕES PARA AS QUAIS TINHAM SIDO ADMITIDOS, TIVERAM UM PESO BASTANTE MAIS SIGNIFICATIVO.

AO LONGO DA DÉCADA, ASSISTIU-SE A UMA LIGEIRA DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS QUE REALIZARAM OU PROMOVERAM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DEPOIS A UM SIGNIFICATIVO ACRÉSCIMO EM 2000. ESTAS OSCILAÇÕES NÃO TIVERAM UM EFEITO NEGATIVO NA PROMOÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO, JÁ QUE OS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS DEMONSTRAM QUE O NÚMERO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO AUMENTOU NOS PERÍODOS EM ANÁLISE, APESAR DO REGISTO DE UMA ACENTUADA QUEBRA ENTRE 1993 E 1994. O ANO DE 1993 CORRESPONDEU AO ANO EM QUE MAIS ACÇÕES DE FORMAÇÃO FORAM REALIZADAS OU PROMOVIDAS PELAS EMPRESAS, PERCENTAGEM ESSA QUE NÃO VOLTOU A SER ALCANÇADA EM NENHUM DOS PERÍODOS SEGUINTE. PORÉM, DESDE 1994, A PERCENTAGEM DE EMPRESAS QUE REALIZARAM ACÇÕES DE FORMAÇÃO CRESCERAM EM TODOS OS PERÍODOS, VARIANDO ENTRE OS 10,3%, EM 1994, E OS 17%, EM 2000.

PERCENTAGEM DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO REALIZADAS PELAS EMPRESAS DA MADEIRA



FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1990-93, 1994-96 E 1998-2000.

A DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS QUE REALIZARAM OU PROMOVERAM ACÇÕES DE FORMAÇÃO ENTRE 1990 E 1999, TAMBÉM, NÃO TEVE INFLUÊNCIAS SIGNIFICATIVAS NA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES DAS EMPRESAS NOS PERÍODOS EM ANÁLISE, REGISTANDO-SE NO GRUPO COM MAIOR PESO - O DOS PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS E PROFISSIONAIS QUALIFICADOS - UM LIGEIRO AUMENTO, ENQUANTO O GRUPO DOS PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS REGISTOU UM DECRÉSCIMO.

(B) AS EMPRESAS PROMOTORAS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO

OS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS DA DRFP REVELAM QUE SÃO AS EMPRESAS DE GRANDE DIMENSÃO (COM MAIS DE 50 TRABALHADORES) AS QUE MAIS INVESTEM NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES. CONTUDO, É NOS ESCALÕES MAIS BAIXOS (5/9 E 10/19 TRABALHADORES POR EMPRESA) QUE OCORREM AS MAIORES VARIAÇÕES, OU SEJA, É NOS ESCALÕES INFERIORES QUE SE VERIFICA, EM TERMOS EVOLUTIVOS, UMA CRESCENTE ADESÃO À PROMOÇÃO E FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO.

A MAIOR APOSTA DAS GRANDES EMPRESAS, POR COMPARAÇÃO COM AS RESTANTES, NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES ESTÁ RELACIONADA, EM PRINCÍPIO, COM O TIPO DE GESTÃO PRATICADA, ALIADA À MAIOR COMPLEXIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS. ESTAS ORGANIZAÇÕES, DE MAIOR DIMENSÃO, TENDEM A CONSIDERAR OS RECURSOS HUMANOS COMO FACTORES CENTRAIS E ESTRATÉGICOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO, PELO QUE INVESTEM MAIS NA FORMAÇÃO, COMO MODO DE AQUISIÇÃO DE MAIOR FLEXIBILIDADE, DE CAPACIDADE DE INOVAÇÃO E ADAPTAÇÃO PERMANENTE A NOVOS CONTEXTOS CRIANDO, ASSIM, VANTAGENS COMPETITIVAS.

ESTAS VANTAGENS TRADUZEM-SE, PARA AS EMPRESAS QUE FIZERAM FORMAÇÃO, DE MANEIRA MUITO CONCRETA NUM SIGNIFICATIVO ACRÉSCIMO DA PRODUTIVIDADE, DA QUALIDADE E DA COMPETITIVIDADE DAS

*EMPRESAS, COM PARTICULAR DESTAQUE PARA O DOMÍNIO DA MELHORIA DA QUALIDADE DOS BENS E SERVIÇOS PRESTADOS.*

*DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS EMPRESAS COM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA*

Tipo de impacto	1990/1993		1994/1996	
	Empresas com acções FP	Empresas sem acções FP	Empresas com acções FP	Empresas sem acções FP
Melhoria na qualidade de bens e serviços prestados	74,6	50,9	83,8	59,9
Aumento da produtividade	75,0	39,7	83,9	49,0
Maior racionalização no funcionamento da empresa	43,2	41,7	53,8	37,8
Introdução de novas tecnologias	57,0	36,9	58,0	42,8
Melhoria do ambiente sócio-laboral	47,8	39,3	45,1	38,4
Introdução de novos equipamentos	41,4	37,8	37,7	41,7
Maior mobilidade interna	34,0	21,0	35,5	18,4
Maior estabilidade no emprego	38,0	35,6	42,2	37,8

*FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1990-93 E 1994-96.*

*A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS É, TAMBÉM, APONTADA COMO UM DOS PRINCIPAIS REFLEXOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, SOBRETUDO, PELAS EMPRESAS DOS “TRANSPORTES, ARMAZÉNS E COMUNICAÇÕES”.*

*NOS DOIS TRIÉNIOS - 1994-96 E 1998-2000 - O SECTOR DE ACTIVIDADE QUE MAIS SE SALIENTA NA DINÂMICA FORMATIVA É O DAS ACTIVIDADES FINANCEIRAS, POR SER AQUELE ONDE TODAS AS EMPRESAS BENEFICIARAM DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO, EM SIMULTÂNEO COM O SECTOR DA ELECTRICIDADE, GÁS E ÁGUA, QUE, NO ENTANTO, NÃO É CONSIDERADO NESTE CASO POR EXISTIR APENAS UMA EMPRESA. NO SEGUNDO TRIÉNIO EM ANÁLISE (1994-96), AS ACTIVIDADES QUE MAIS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZARAM OU PROMOVERAM FORAM AS LIGADAS À EDUCAÇÃO E AO ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO; COM O VALOR MAIS BAIXO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROMOVIDAS, ENCONTRA-SE O SECTOR DA SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL. ENTRE 1998 E 2000 FOI, PELO CONTRÁRIO, O RAMO DA SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL QUE MAIS SE DESTACOU, SEGUIDO DA EDUCAÇÃO E DAS ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS, ALUGUERES E SERVIÇOS PRESTADOS; COM O VALOR MAIS BAIXO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROMOVIDAS ENCONTRAVA-SE, NESSE PERÍODO, O SECTOR DA CONSTRUÇÃO.*

*DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS EMPRESAS COM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL,  
SEGUNDO A ACTIVIDADE ECONÓMICA*

Actividades económicas	1994/1996	1998/2000
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura	0,0	0,0
Pesca	0,0	0,0
Indústria extractiva	0,0	12,5
Indústria transformadora	17,4	18,8
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	100,0	100,0
Construção	3,8	6,6
Comércio grosso e retalho; reparação de veículos	19,4	25,0
Alojamento e restauração	27,0	14,1
Transportes, armazenagem e comunicações	21,7	37,9
Actividades financeiras	100,0	100,0
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços	19,6	40,3
Educação	27,6	47,7
Saúde e acção social	3,2	50,0
Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	15,8	14,3

*FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1994-96 E 1998-2000.*

*ESTABELECCENDO UMA COMPARAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS COM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AS EMPRESAS SEM ACÇÕES, VERIFICA-SE QUE OS TRABALHADORES QUALIFICADOS E OS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR ESTÃO MAIS REPRESENTADOS NAS EMPRESAS PROMOTORAS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO QUE NAS EMPRESAS SEM FORMAÇÃO.*

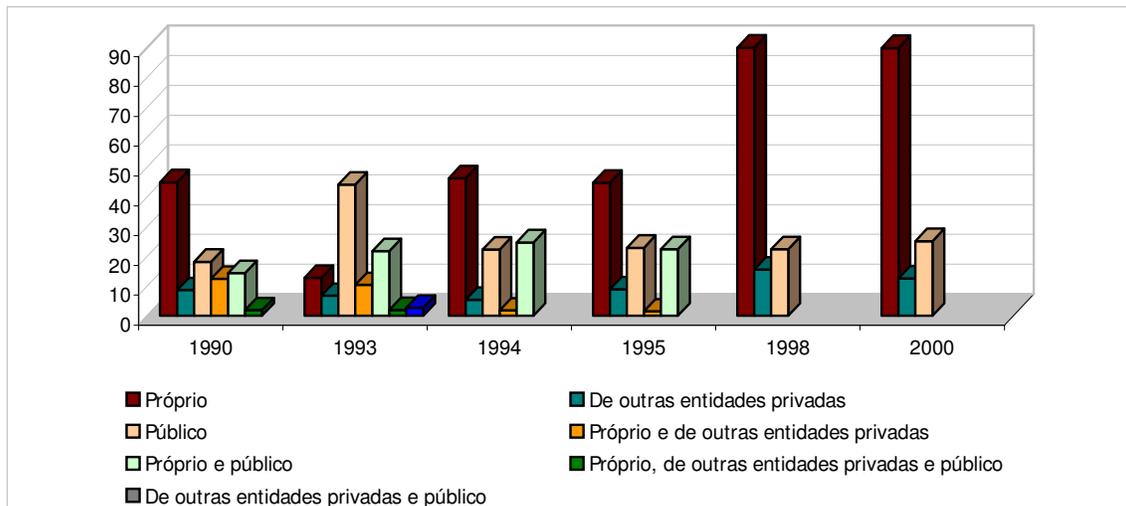
*DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS AO SERVIÇO NAS EMPRESAS COM E SEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL,  
SEGUNDO O NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO*

Níveis de Qualificação	1993		1996	
	Empresas c/ formação	Empresas s/ formação	Empresas c/ formação	Empresas s/ formação
Dirigentes	2,7	7,5	3,0	7,1
Quadros Superiores	3,4	2,1	3,5	2,6
Quadros Médios	5,4	4,8	5,6	5,4
Encarregados e Contramestres	4,4	5,3	4,6	5,1
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	49,0	33,7	47,9	34,8
Profissionais Não Qualificados	31,6	38,4	30,2	37,5
Aprendizes e Praticantes	3,7	8,2	5,0	7,4

*FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1990-93 E 1994-96.*

NO QUE RESPEITA AO TIPO DE FINANCIAMENTO A QUE AS EMPRESAS RECORREM PARA PROMOVER AS SUAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, CONSTATA-SE A EXISTÊNCIA DE OSCILAÇÕES E VARIAÇÕES NOS PERÍODOS EM ANÁLISE. AINDA ASSIM, É POSSÍVEL DESTACAR COMO FINANCIAMENTO MAIS FREQUENTE O RECURSO AO FINANCIAMENTO EXCLUSIVAMENTE PRÓPRIO DA EMPRESA, SOBRETUDO NOS PERÍODOS SEGUINTE: 1990, 1994, 1998, 1999 E 2000. EM 1996, O MODO DE FINANCIAMENTO MAIS UTILIZADO PELAS EMPRESAS INCLUIU, SIMULTANEAMENTE, O FINANCIAMENTO PÚBLICO E PRÓPRIO E O FINANCIAMENTO PRÓPRIO. O CASO MAIS EXCEPCIONAL É SEM DÚVIDA O ANO DE 1993 EM QUE AS EMPRESAS RECORRERAM, MAIORITARIAMENTE, AO FINANCIAMENTO PÚBLICO.

TIPO DE FINANCIAMENTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DAS EMPRESAS



FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO AO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, 1990-1993, 1994-1996 E 1998-2000.

EM SÍNTESE, OS CUSTOS DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL FORAM EM GRANDE PARTE SUPORTADOS PELAS PRÓPRIAS EMPRESAS PROMOTORAS DA FORMAÇÃO, SERVINDO OS FINANCIAMENTOS PÚBLICOS PARA COMPLEMENTAR ESSES CUSTOS.

NO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS DO ESTUDO DE IMPACTO SÃO IDENTIFICADAS DUAS MODALIDADES PRINCIPAIS DE RECURSO PARA PROMOVER AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO:

- EM PRIMEIRO LUGAR, A EMPRESAS DE FORMAÇÃO/CONSULTORIA; E,
- EM SEGUNDO LUGAR, À FORMAÇÃO INTERNA - O QUE DEMONSTRA QUE PARTE IMPORTANTE DAS ENTIDADES POSSUI RECURSOS INTERNOS PARA DESENVOLVER A FORMAÇÃO.

O PERFIL DE OPÇÕES MAIS POSITIVAS, SEGUNDO OS DADOS DOS INQUÉRITOS, ENVOLVE O RECURSO À FORMAÇÃO INTERNA, E TAMBÉM À FORMAÇÃO ORGANIZADA PELO CENTRO REGIONAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS E EMPRESARIAIS.

**BALANÇO DA FORMAÇÃO REALIZADA, SEGUNDO O SEGMENTO**

	BALANÇO
FORMAÇÃO INTERNA	MUITO POSITIVO
EMPRESA DE FORMAÇÃO/CONSULTORIA	POSITIVO
OUTRAS EMPRESAS DO SECTOR	POSITIVO
CENTROS DE INVESTIGAÇÃO	POUCO POSITIVO
CENTRO REGIONAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	MUITO POSITIVO
ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS	MUITO POSITIVO
ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS	MUITO POSITIVO

MUITO POSITIVO    
  POSITIVO    
  POUCO POSITIVO

QUANTO AO TIPO DE FORMAÇÃO ADOPTADO PELAS ENTIDADES INQUIRIDAS ESTA FOI EM 61% DIRIGIDA A GRUPOS DE TRABALHADORES. AS ENTIDADES OPTARAM, ASSIM, POR UMA ESTRATÉGIA TRANSVERSAL QUANTO AO PÚBLICO-ALVO, PRIVILEGIANDO FORMAÇÕES DIRECCIONADAS PARA SEGMENTOS ESPECÍFICOS DE TRABALHADORES.

**TIPOLOGIA DE FORMAÇÃO ADOPTADA**

	%
FORMAÇÃO INDIVIDUAL EM POSTO DE TRABALHO	6,0
FORMAÇÃO PARA GRUPOS DE TRABALHADORES (ORGANIZADO PELA ORGANIZAÇÃO COM FORMADORES INTERNOS)	19,4
FORMAÇÃO PARA GRUPOS DE TRABALHADORES (ORGANIZADA PELO CENTRO DE FORMAÇÃO)	1,5
FORMAÇÃO PARA GRUPOS DE TRABALHADORES (ORGANIZADA POR OUTRAS ENTIDADES FORMADORAS)	40,3
INSCRIÇÃO DOS TRABALHADORES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO DO CFP/DRFP	3,0
INSCRIÇÃO DOS TRABALHADORES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO DE OUTRAS ENTIDADES FORMADORAS	6,0
FORMAÇÃO MISTA (ALTERNÂNCIA, DENTRO E FORA DA ORGANIZAÇÃO)	10,4
OUTRA	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

Relativamente à natureza da formação desenvolvida, a mesma foi, sobretudo, centrada no aumento de competências dos trabalhadores (para 68% das entidades inquiridas), enquanto factores como a reconversão profissional ou a reestruturação organizacional não constituíram “leit-motiv” relevante para as entidades promoverem formação profissional.

**III.2.2. Aproximação aos impactos da formação realizada pelas Entidades Beneficiárias**

Os dados apurados no *Inquérito às Entidades Beneficiárias* traduzem, de uma forma global, resultados positivos quanto ao balanço que as entidades fazem da formação

promovida. As respostas que recolhem o maior grau de concordância são justamente aquelas que afirmam que a formação:

- foi ao encontro das prioridades da política de desenvolvimento da organização; e
- correspondeu às expectativas inicialmente estabelecidas.

Não tão valorizadas, mas ainda assim com um grau médio de concordância surgem afirmações cujo conteúdo revela dados muito positivos, como sejam o facto da formação ter motivado novas iniciativas neste domínio ou até mesmo ter contribuído para que a formação tenha sido alargada a outros trabalhadores.

*Expectativas face à formação realizada*

	GRAU DE CONCORDÂNCIA*
OS RESULTADOS FORAM AO ENCONTRO DAS PRIORIDADES DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DA ORGANIZAÇÃO	3,6
OS RESULTADOS CORRESPONDERAM ÀS EXPECTATIVAS INICIAIS	3,6
OS RESULTADOS CONTRIBUÍRAM PARA ENCARAR DE FORMA DIFERENTE O PAPEL DA FORMAÇÃO NA VIDA DA ORGANIZAÇÃO	3,4
OS RESULTADOS MOTIVARAM NOVAS INICIATIVAS NO DOMÍNIO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	3,2
OS RESULTADOS CONTRIBUÍRAM PARA ALARGAR A FREQUÊNCIA DA FORMAÇÃO A OUTROS TRABALHADORES DA ORGANIZAÇÃO	3,0
OS RESULTADOS CONTRIBUÍRAM PARA A REESTRUTURAÇÃO EM CURSO NA ORGANIZAÇÃO	2,9
OS RESULTADOS NÃO CORRESPONDERAM AOS OBJECTIVOS ESTABELECIDOS MAS FORAM POSITIVOS	2,0
OS RESULTADOS FICARAM AQUÉM DAS EXPECTATIVAS INICIAIS	1,8

FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

\*LEGENDA: 1-NADA; 2-POUCO; 3-EM PARTE; 4-MUITO/TOTALMENTE

DADO QUE OS RESULTADOS DAS ACÇÕES CORRESPONDERAM ÀS EXPECTATIVAS INICIALMENTE ESTABELECIDAS, PROCUROU-SE CONHECER O PADRÃO DESSAS EXPECTATIVAS, OS OBJECTIVOS TRAÇADOS E QUAIS AQUELES QUE FORAM EFECTIVAMENTE ATINGIDOS. BASICAMENTE SÃO TRÊS OS PRINCIPAIS OBJECTIVOS QUE AS ENTIDADES ESTABELECEM E QUE, SEGUNDO AS MESMAS, FORAM ALCANÇADOS:

- PREOCUPAÇÕES NO DOMÍNIO DA QUALIDADE DOS PRODUTOS/SERVIÇOS;
- ESTÍMULO DAS CAPACIDADES DOS TRABALHADORES E AUMENTO DA SUA MOTIVAÇÃO; E
- RACIONALIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E SABERES.

OS DESVIOS NEGATIVOS, OU SEJA ONDE OS OBJECTIVOS NÃO FORAM CUMPRIDOS, REGISTAM-SE AO NÍVEL DA RACIONALIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS, DA ESTABILIDADE NO EMPREGO, DA REDUÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO. CONTRARIAMENTE, OS OBJECTIVOS FORAM SUPERADOS NA MELHORIA DO AMBIENTE SÓCIO-LABORAL, NA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES E NO ESTÍMULO DAS CAPACIDADES INDIVIDUAIS E COLECTIVAS.

OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

	OBJECTIVO DA ACÇÃO	RESULTADO DA ACÇÃO
AUMENTAR A PRODUÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES	6,5	6,5
MELHORAR A QUALIDADE DOS PRODUTOS/SERVIÇOS	18,3	18,0
RACIONALIZAR COMPETÊNCIAS E SABERES	12,4	12,9
RACIONALIZAR EQUIPAMENTOS	4,1	2,9
INTRODUZIR NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS	7,7	7,2
MELHORAR O AMBIENTE SÓCIO-LABORAL	7,1	8,6
CRIAR MAIOR ESTABILIDADE NO EMPREGO	4,7	3,6
REDUZIR HORÁRIOS DE TRABALHO	1,2	0,7
INTRODUZIR OUTROS HORÁRIOS DE TRABALHO	0,6	0,0
MELHORAR O PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO	3,6	3,6
ELEVAR A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES	14,8	15,8
ESTIMULAR AS CAPACIDADES INDIVIDUAIS E COLECTIVAS	16,6	18,0
CRIAR MOBILIDADES INTERNAS	2,4	2,2
REDUZIR O NÚMERO DE TRABALHADORES	0,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0

FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

O QUADRO SEGUINTE REÚNE UM CONJUNTO DE ASPECTOS CENTRAIS QUE, NA ÓPTICA DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO, SE AFIGURAM DE MAIOR RELEVÂNCIA. OS DADOS SÃO BASTANTE ELUCIDATIVOS DO IMPACTO POSITIVO QUE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDA PELAS ENTIDADES TEVE NAS ORGANIZAÇÕES. DA LEITURA DO QUADRO, É POSSÍVEL CONSTATAR QUE A FORMAÇÃO INFLUENCIOU UM CONJUNTO SIGNIFICATIVO DE ASPECTOS DA VIDA DAS ORGANIZAÇÕES.

COM UM IMPACTO MAIS SIGNIFICATIVO, A FORMAÇÃO TEVE UMA INFLUÊNCIA POSITIVA:

- NOS ASPECTOS PRODUTIVOS: ELEVANDO A QUALIDADE DO PROCESSO DE TRABALHO, AUMENTANDO A CAPACIDADE PRODUTIVA E ELEVANDO A QUALIDADE DOS PRODUTOS/SERVIÇOS;
- NOS RECURSOS HUMANOS: ATRAVÉS DO AUMENTO DA MOTIVAÇÃO/SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES E NO MELHORAMENTO DAS SUAS QUALIFICAÇÕES E POLIVALÊNCIA; E
- NO AUMENTO DA COMPETITIVIDADE ORGANIZACIONAL.

A FORMAÇÃO DESENVOLVIDA PELAS ENTIDADES APRESENTA, DE UMA FORMA GLOBAL, IMPACTOS MENOS VISÍVEIS EM MATÉRIA DE NOVAS TECNOLOGIAS. NESTE CAMPO EXISTE UM NÚMERO MENOS SIGNIFICATIVO DE ENTIDADES (ENTRE OS 41% E OS 37%) QUE APONTA IMPACTOS A ESTES NÍVEIS DECORRENTES DA FORMAÇÃO REALIZADA.

ONDE NÃO TERÃO OCORRIDO IMPACTOS VISÍVEIS RELACIONADOS COM A FORMAÇÃO DESENVOLVIDA FOI EM ASPECTOS QUE ENVOLVEM ALTERAÇÕES ORGANIZACIONAIS MAIS PROFUNDAS; P.E., ALTERAÇÕES NO PROCESSO PRODUTIVO OU DESENVOLVIMENTO DE NOVOS PRODUTOS/SERVIÇOS.

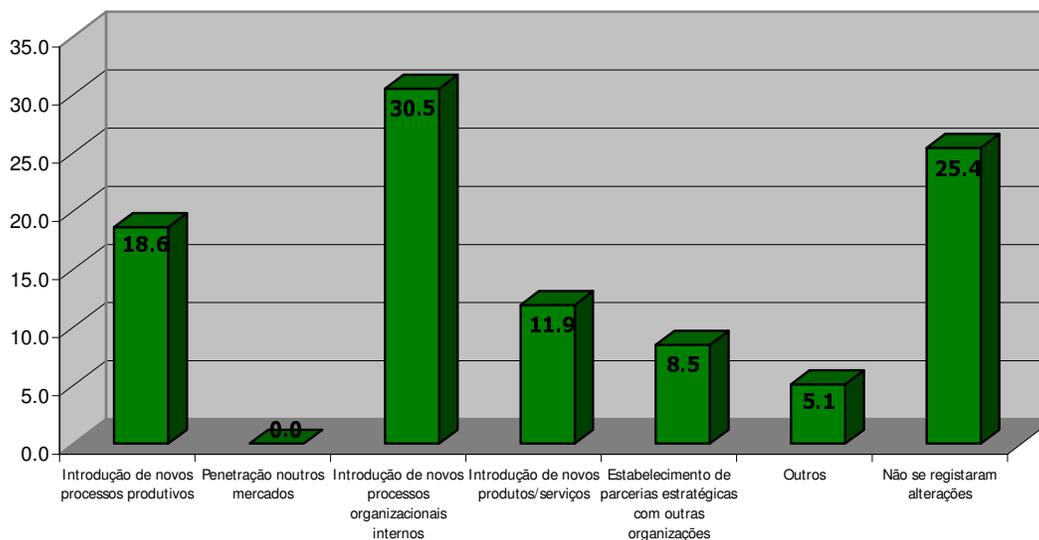
IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DIRECTAMENTE RELACIONADOS COM A FORMAÇÃO

	Não	Sim	A acção teve muita influência	A acção teve alguma influência	A acção teve pouca influência	A acção não teve influência
<b>FORTE IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO</b>						
Elevação da qualidade no processo de trabalho	11,9	88,1	48,6	51,4	-	-
Elevação do grau de satisfação/ motivação dos trabalhadores	14,0	86,0	35,3	61,8	2,9	-
Elevação da qualidade dos produtos/ serviços	25,6	74,4	53,8	42,3	3,8	-
Melhoramento das qualificações e da polivalência e/ ou mobilidade interna	34,1	65,9	25,0	67,9	3,6	3,6
Aumento da capacidade produtiva	35,9	64,1	50,0	50,0	-	-
Aumento da competitividade organizacional	37,5	62,5	36,0	56,0	8,0	-
<b>MÉDIO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO</b>						
Promoção da adaptação dos trabalhadores às mutações decorrentes da introdução de novas tecnologias de informação no local de trabalho	58,5	41,5	33,3	61,1	-	5,6
Promoção da adaptação dos trabalhadores às mutações tecnológicas e organizacionais em geral	61,0	39,0	41,2	52,9	-	5,9
Modernização da organização no sentido de viabilizar a sua adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais em geral	63,4	36,6	29,4	70,6	-	-
<b>FRACO IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO</b>						
Alteração do processo de trabalho por introdução de novas tecnologias	66,7	33,3	66,7	33,3	-	-
Modernização da organização no sentido de viabilizar a sua adaptação às novas tecnologias de informação	69,2	30,8	33,3	58,3	8,3	-
Desenvolvimento de novos produtos/ serviços	71,4	28,6	30,8	61,5	-	7,7
Crescimento das remunerações	73,7	26,3	8,3	58,3	16,7	16,7
Aumento da mobilidade interna dos trabalhadores	75,7	24,3	-	77,8	11,1	11,1
Diminuição da rotação do emprego	91,7	8,3	20,0	20,0	-	60,0
Redução dos horários de trabalho	94,9	5,1	-	-	25,0	75,0
Aumento das exportações	100,0	-	-	-	-	100,0

FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

APÓS A FORMAÇÃO VERIFICA-SE QUE CERCA DE 75% DAS ENTIDADES EFECTUOU ALTERAÇÕES NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO. FUNDAMENTALMENTE, ESSAS ALTERAÇÕES PRENDEM-SE COM A INTRODUÇÃO DE NOVOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS INTERNOS E INTRODUÇÃO DE NOVOS PROCESSOS PRODUTIVOS. MAIS UMA VEZ SE VERIFICA QUE OUTRO TIPO DE ALTERAÇÕES, NOMEADAMENTE AQUELAS QUE OBRIGAM A FORTES INVESTIMENTOS (FINANCEIROS, MATERIAIS, HUMANOS, ETC.) NÃO SÃO TÃO NOTÓRIAS OU PELO MENOS NÃO SÃO RELACIONADAS COM O DESENVOLVIMENTO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO.

ALTERAÇÕES EFECTUADAS NAS ORGANIZAÇÕES APÓS A REALIZAÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO



*FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.*

*UM DOS PRINCIPAIS OBJECTIVOS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PRENDE-SE COM A CRIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS. ESTAS PODEM JÁ EXISTIR NO SEIO DA ORGANIZAÇÃO, E NESTE CASO FALA-SE DE RECONVERSÃO OU REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, OU PODEM NÃO EXISTIR O QUE PODE LEVAR A UMA REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL MAIS AMBICIOSA E A UMA POLÍTICA DE FORMAÇÃO MAIS EXIGENTE. NO CASO DAS ENTIDADES INQUIRIDAS E QUE RESPONDERAM AO INQUÉRITO, VERIFICA-SE QUE SOBRE ESTA MATÉRIA EXISTIRAM DOIS MOTIVOS PRINCIPAIS PARA DESENVOLVER E/OU ORGANIZAR A FORMAÇÃO: (I) APROFUNDAMENTO E ACTUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS JÁ ADQUIRIDOS; E (II) AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS EM MATÉRIAS NOVAS.*

*ONDE O IMPACTO DA FORMAÇÃO FOI MENOS NOTÓRIO E, TALVEZ POR ESSE MOTIVO AS ENTIDADES EFECTUEM UM BALANÇO MENOS POSITIVO, FOI NA MELHORIA DAS INSUFICIÊNCIAS EXISTENTES VERIFICADAS NO CONTEXTO DE TRABALHO E NA FLEXIBILIDADE FUNCIONAL.*

*IMPACTO DA FORMAÇÃO AO NÍVEL DOS RECURSOS HUMANOS*

	<b>Nº</b>	<b>BALANÇO*</b>
<i>APROFUNDAMENTO E ACTUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS JÁ ADQUIRIDOS</i>	<i>24,8</i>	<i>3,43</i>
<i>AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS EM AMTÉRIAS NOVAS</i>	<i>28,7</i>	<i>3,37</i>
<i>MELHORIA DE INSUFICIÊNCIAS ESPECÍFICAS VERIFICADAS NO TRABALHO</i>	<i>14,9</i>	<i>2,95</i>
<i>MAIOR FLEXIBILIDADE PROFISSIONAL</i>	<i>10,9</i>	<i>3,07</i>
<i>PROMOÇÃO PROFISSIONAL</i>	<i>10,9</i>	<i>3,43</i>
<i>MUDANÇAS DE CARÁCTER FUNCIONAL</i>	<i>5,0</i>	<i>3,23</i>
<i>OUTRAS</i>	<i>5,0</i>	<i>3,00</i>

Fonte: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

\*Legenda: 1-NADA POSITIVO; 2-POUCO POSITIVO; 3-POSITIVO; 4-MUITO POSITIVO

*AINDA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E TENTANDO IDENTIFICAR OS DIFERENTES IMPACTOS DA FORMAÇÃO DESENVOLVIDA, SEGUNDO AS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DA ORGANIZAÇÃO EM QUE ESSE IMPACTO SE REVELOU MAIS POSITIVO, CONCLUI-SE QUE A FORMAÇÃO TEVE:*

- UM IMPACTO MUITO POSITIVO: NA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES, NA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES E NA AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS;*
- UM IMPACTO POSITIVO: NA CRIAÇÃO DE NOVAS ACTIVIDADES, NO DESENVOLVIMENTO E/OU CONSOLIDAÇÃO DE REDES DE COLABORAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES;*
- UM IMPACTO MENOS POSITIVO: NA MELHORIA AO NÍVEL DA ADMINISTRAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, NO ESTÍMULO ÀS ACTIVIDADES JÁ DESENVOLVIDAS PELA ORGANIZAÇÃO, NO DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS, NA RENTABILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS, NO REFORÇO/ANIMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E NAS SOLUÇÕES PARA ULTRAPASSAR SITUAÇÕES DE DEBILIDADE.*

*AValiação dos impactos ocorridos na organização*

	<b>BALANÇO DE EFEITOS*</b>
<i>QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES</i>	<i>1,76</i>
<i>MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES</i>	<i>1,94</i>
<i>AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS</i>	<i>1,73</i>
<i>ESTÍMULO ÀS ACTIVIDADES JÁ DESENVOLVIDAS PELA ORGANIZAÇÃO</i>	<i>2,03</i>
<i>CRIAÇÃO DE NOVAS ACTIVIDADES NA ORGANIZAÇÃO</i>	<i>2,45</i>
<i>RENTABILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS</i>	<i>2,30</i>
<i>SOLUÇÕES PARA ULTRAPASSAR SITUAÇÕES DE DEBILIDADE EM QUE A ORGANIZAÇÃO SE ENCONTRAVA</i>	<i>2,35</i>
<i>REFORÇO/ANIMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO</i>	<i>2,24</i>
<i>DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS</i>	<i>2,08</i>
<i>DESENVOLVIMENTO E/OU CONSOLIDAÇÃO DE REDES DE COLABORAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES</i>	<i>2,52</i>
<i>MELHORIA AO NÍVEL DA ADMINISTRAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</i>	<i>1,90</i>

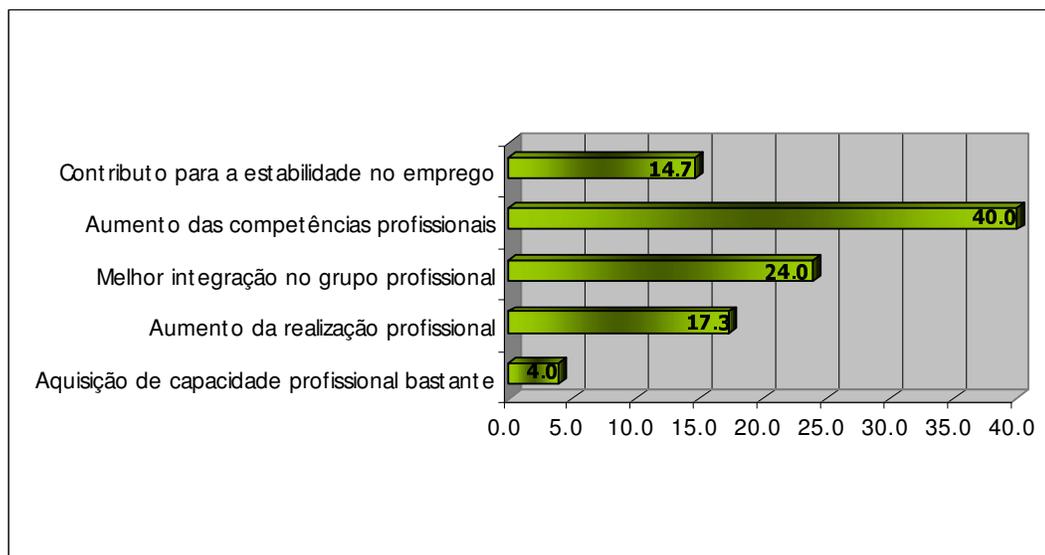
Fonte: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

\*Legenda: 1-MUITO POSITIVO; 2-POSITIVO; 3-POUCO POSITIVO; 4-NADA POSITIVO

AO NÍVEL DOS RECURSOS HUMANOS, É POSSÍVEL IDENTIFICAR QUE 28% DAS ENTIDADES REFEREM ALTERAÇÕES DE CARÁCTER PROFISSIONAL EM TODOS OS SEUS TRABALHADORES QUE FREQUENTARAM FORMAÇÃO, ENQUANTO 41% REFEREM ALTERAÇÕES APENAS “EM ALGUNS”. ESSAS ALTERAÇÕES TRADUZEM-SE FUNDAMENTALMENTE, E SEGUNDO OS DADOS APURADOS, NUMA MUDANÇA DE CATEGORIA PROFISSIONAL.

O QUADRO SEGUINTE É ELUCIDATIVO A ESTE RESPEITO POIS PERMITE VERIFICAR QUE, EM 40% DAS ENTIDADES, A FORMAÇÃO MINISTRADA AOS TRABALHADORES CONTRIBUIU ESSENCIALMENTE PARA AUMENTAR AS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DESTES. OUTRO DADO RELEVANTE CONSISTE NO FACTO DE A FORMAÇÃO TER CONTRIBUÍDO, EM 24% DOS CASOS, PARA UMA MELHOR INTEGRAÇÃO NO GRUPO PROFISSIONAL E, EM 17% DOS CASOS, PARA UM AUMENTO DA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL. ESTES FACTORES SÃO MUITO POSITIVOS NA MEDIDA EM QUE A FORMAÇÃO NÃO SÓ GEROU IMPACTOS NA COMPONENTE PROFISSIONAL ESPECÍFICA, COMO TAMBÉM TEVE IMPACTOS NO CAMPO SÓCIO-ORGANIZACIONAL.

#### EFEITOS INDUZIDOS PELA FORMAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES



FONTE: INQUÉRITO ÀS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

### III.3. EFEITOS SOBRE OS FORMANDOS - aproximação às trajectórias da empregabilidade

#### III.3.1. Análise do Impacto das Acções de Formação Profissional nos Ex-formandos

*EM FINAIS DE 1998 E, MAIS TARDE, EM MEADOS DE 2001, A DIVISÃO DE ESTUDOS E PLANEAMENTO DA SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO DA MADEIRA (DEP/SRE) LANÇOU UM INQUÉRITO AOS EX-FORMANDOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (PARA JOVENS E DESEMPREGADOS), CONCLUÍDAS EM 1995, 1996 E 1997 E EM 1999 (ACÇÕES 1.2.1., 1.2.2. E 1.2.5. DA MEDIDA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SUB-PROGRAMA 1. DO POPRAM II).*

*OS INQUÉRITOS TIVERAM POR FINALIDADE AVALIAR O IMPACTO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDAS NA REGIÃO E CO-FINANCIADAS PELO FSE, NO QUE RESPEITA ÀS DIMENSÕES “EMPREGABILIDADE” E “COMPETÊNCIAS ALCANÇADAS”, NO FINAL DO PERCURSO FORMATIVO.*

*OS RESULTADOS APURADOS CONSTITUEM UMA APROXIMAÇÃO AO IMPACTO DOS APOIOS COM ORIGEM NOS FUNDOS ESTRUTURAIS VEICULADOS PELOS POPRAM I E II, UM DOS PRINCIPAIS OBJECTOS DE ANÁLISE DO PRESENTE ESTUDO DE IMPACTO. COM ORIGEM NESTE ESTUDO, É PROCESSADA INFORMAÇÃO RESULTANTE DE ESTUDOS DE CASO DE EX-FORMANDOS NO SENTIDO DE TRAÇAR AS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS, ENTRE A FREQUÊNCIA DA PRIMEIRA ATÉ À ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO DE QUE BENEFICIARAM. ESTE EXERCÍCIO PERMITE CONHECER OS IMPACTOS QUE AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO TIVERAM AO NÍVEL DAS QUALIFICAÇÕES, COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS E EMPREGABILIDADE, NUMA ÓPTICA DE TRAJECTÓRIA.*

*RELATIVAMENTE AOS INQUÉRITOS DO DEP/SRE, A LEITURA TRANSVERSAL DA INFORMAÇÃO DISPONÍVEL REVELA QUE, NOS PERÍODOS EM ANÁLISE, OS PRINCIPAIS PROMOTORES DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA JOVENS E DESEMPREGADOS FORAM AS “ENTIDADES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA” E AS “EMPRESAS”.*

*EM RELAÇÃO ÀS ACÇÕES ELEGÍVEIS, CONSTATA-SE QUE A ACÇÃO 1.2.2. - FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS FORA DO SISTEMA DE ENSINO, FOI A QUE SEMPRE ENVOLVEU UM MAIOR NÚMERO DE PARTICIPANTES, ENQUANTO QUE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS DENTRO DO SISTEMA DE ENSINO (ACÇÃO 1.2.1.) FOI A QUE ABRANGEU O MENOR NÚMERO DE FORMANDOS. ESTA COMPONENTE DE FORMAÇÃO CONSTITUI UMA COMPETÊNCIA PREPONDERANTE DAS ESCOLAS PROFISSIONAIS E CARACTERIZA-SE PELA MAIOR DURAÇÃO DO CICLO FORMATIVO.*

*NO QUE RESPEITA À DURAÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO, VERIFICA-SE QUE AQUELAS QUE TIVERAM MAIS PARTICIPANTES FORAM AS DE MAIS CURTA DURAÇÃO, EMBORA A DIFERENÇA, NÃO SEJA MUITO SIGNIFICATIVA, RELATIVAMENTE, ÀS ACÇÕES DE DURAÇÃO ELEVADA.*

#### **(A) EMPREGABILIDADE**

A ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS DO DEP/SRE REVELA QUE A MAIORIA DOS PARTICIPANTES NAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO AO ABRIGO DA MEDIDA DO POPRAM SÃO JOVENS QUE SE ENCONTRAM FORA DO SISTEMA DE ENSINO (COM DESTAQUE PARA OS DO SEXO FEMININO), COM MENOS DE 25 ANOS, DETENTORES DE UMA FORMAÇÃO DE NÍVEL INTERMÉDIO (ENSINO SECUNDÁRIO). OS DESEMPREGADOS E OS FORMANDOS DETENDO APENAS O 3º CICLO DO ENSINO BÁSICO, SURGEM EM SEGUNDO LUGAR.

OS ESTUDOS DE CASO REALIZADOS NO ÂMBITO DESTES ESTUDO DE IMPACTO REÚNEM UM CONJUNTO DE EX-FORMANDOS COM O SEGUINTE PERFIL:

- 56% DOS INQUIRIDOS SÃO DO SEXO FEMININO E, À DATA DA FREQUÊNCIA DA PRIMEIRA ACÇÃO DE FORMAÇÃO CO-FINANCIADA PELO FSE, CERCA DE 90% POSSUÍA A ACTUAL ESCOLARIDADE MÍNIMA OBRIGATÓRIA, SENDO QUE DESTES, 24% POSSUÍA FORMAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR;
- 69% ESTAVA EMPREGADO (TODOS POR CONTA DE OUTRÉM), 22% ESTUDAVA E APENAS 4% ESTAVA, PELA PRIMEIRA VEZ, À PROCURA DE EMPREGO.

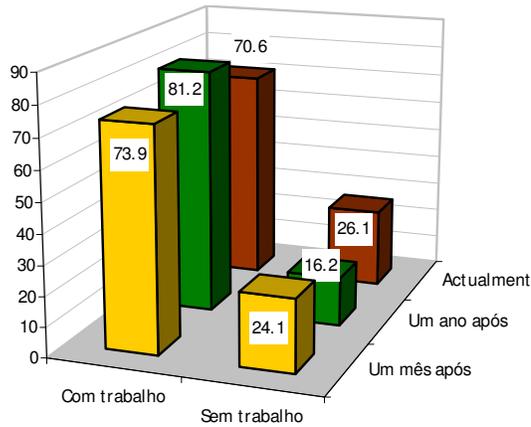
NO QUE RESPEITA À EMPREGABILIDADE, A ANÁLISE DOS INQUÉRITOS DO DEP/SRE REMETE PARA UM IMPACTO QUE SE PODE CONSIDERAR POSITIVO: UM MÊS APÓS A CONCLUSÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO, CERCA DE 70% DOS EX-FORMANDOS FORAM INTEGRADOS NO MERCADO DE TRABALHO, NA CONDIÇÃO DE TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM.

ESTA SITUAÇÃO MANTEVE-SE IDÊNTICA NOS DOIS MOMENTOS DE ANÁLISE SEGUINTE, SENDO, PORÉM, DE REALÇAR UMA PEQUENA OSCILAÇÃO NO PERÍODO INTERMÉDIO EM QUE A PERCENTAGEM DE PESSOAS SEM TRABALHO DECRESCER CONSIDERAVELMENTE, POR COMPARAÇÃO COM O PERÍODO “ACTUAL” E COM O PRIMEIRO MÊS APÓS A FORMAÇÃO. SIGNIFICA, ISSO, QUE UM ANO DEPOIS DE CONCLUÍDA A FORMAÇÃO, A PERCENTAGEM DE FORMANDOS INTEGRADOS NO MERCADO DE TRABALHO CONSEGUIA SER RELATIVAMENTE MAIS FAVORÁVEL DO QUE NOS RESTANTES DOIS PERÍODOS DE REFERÊNCIA.

ENTRE OS QUE FICARAM OU PERMANECERAM DESEMPREGADOS APÓS A FORMAÇÃO DESTACAM-SE OS INDIVÍDUOS DO SEXO FEMININO, OS INDIVÍDUOS DE IDADE MAIS AVANÇADA E OS INDIVÍDUOS COM MENORES HABILITAÇÕES. ESTA É UMA TENDÊNCIA GERAL QUE SE VERIFICA JUNTO DA POPULAÇÃO ACTIVA DESEMPREGADA, MESMO SEM A FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. POR OPOSIÇÃO, TÊM UM GRAU DE EMPREGABILIDADE MAIS ELEVADO OS INDIVÍDUOS DO SEXO MASCULINO - APESAR DE AS MULHERES ESTAREM EM MAIOR PERCENTAGEM NAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO -, OS INDIVÍDUOS QUE PERTENCEM AO GRUPO ETÁRIO DE MENOS DE 25 ANOS E OS INDIVÍDUOS COM GRAUS DE ENSINO MAIS ELEVADOS.

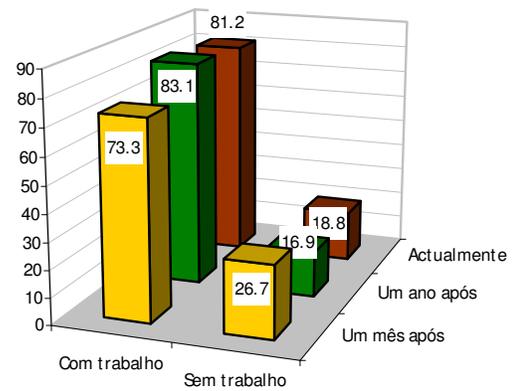
SITUAÇÃO FACE À ACTIVIDADE DOS EX-FORMANDOS DAS ACÇÕES 1.2.1, 1.2.2 E 1.2.5, APÓS A ACÇÃO DE FORMAÇÃO (%)

TRIÉNIO 1995-97



FONTE: DEP, INQUÉRITO DE ACOMPANHAMENTO A EX-FORMANDOS BENEFICIÁRIOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO FSE, 1995-96-97.

1999

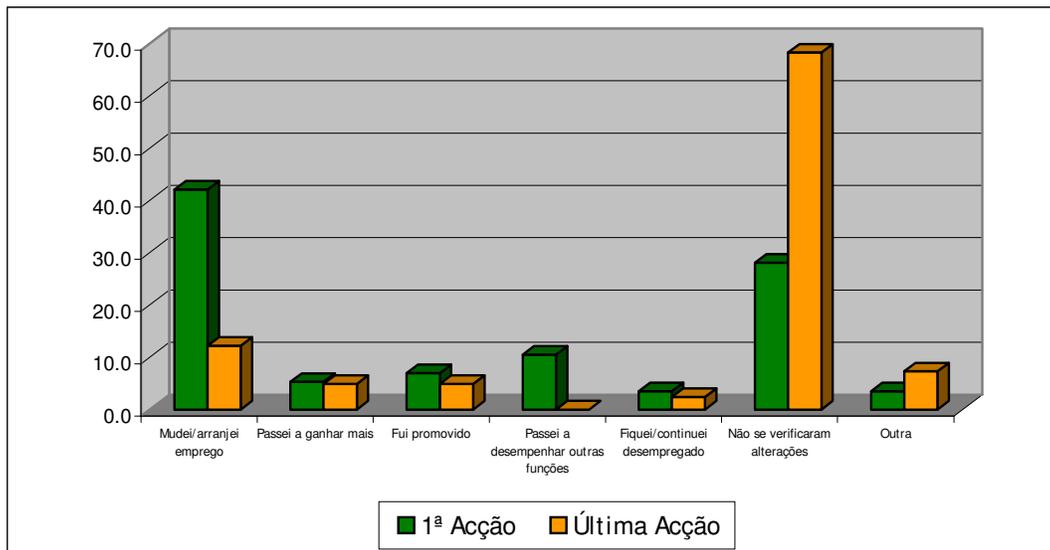


FONTE: DEP, INQUÉRITO DE ACOMPANHAMENTO A EX-FORMANDOS BENEFICIÁRIOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO FSE, 1999.

NESTA MATÉRIA, OS ESTUDOS DE CASO TRAÇAM IGUALMENTE UM PANORAMA POSITIVO ACERCA DA INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DOS EX-FORMANDOS: A GRANDE MAIORIA ESTAVA EMPREGADA À DATA DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO, O QUE EXPLICA QUE APÓS A CONCLUSÃO DESTA, 28% REFIRA QUE NÃO OCORRERAM QUAISQUER ALTERAÇÕES AO NÍVEL PROFISSIONAL, ENQUANTO 42% OBTIVEU NOVO EMPREGO. OUTRO DADO QUE SE DEVE TAMBÉM REALÇAR É O FACTO DE 11% AFIRMAR QUE “PASSOU A DESEMPENHAR OUTRAS FUNÇÕES”.

DESDE A ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA, ESTES VALORES SOFREM ALGUMAS OSCILAÇÕES: A PERCENTAGEM DE INDIVÍDUOS CUJA SITUAÇÃO PROFISSIONAL NÃO SOFREU ALTERAÇÕES AUMENTOU PARA 68%, DIMINUINDO OS QUE MUDARAM OU OBTIVERAM EMPREGO (12%).

SITUAÇÃO FACE AO EMPREGO APÓS A CONCLUSÃO DA 1ª E DA ÚLTIMA  
ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA



FONTE: ESTUDOS DE CASO AOS EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

UM PRIMEIRO DADO A RETER É QUE A PRIMEIRA ACÇÃO DE FORMAÇÃO TEVE MAIOR IMPACTO NA VIDA PROFISSIONAL DOS EX-FORMANDOS QUE A ÚLTIMA, NOMEADAMENTE PARA CONSEGUIR OU MUDAR DE EMPREGO, MAS TAMBÉM, EMBORA COM MENOS INCIDÊNCIA, PARA PROGREDIR NO EMPREGO JÁ EXISTENTE, PROGRESSÃO TRADUZIDA NUMA PROMOÇÃO, NUM AUMENTO SALARIAL OU NO DESEMPENHO DE NOVAS FUNÇÕES.

NO INQUÉRITO DO DEP/SRE A ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE DOS EX-FORMANDOS, FACE ÀS ESTRUTURAS PROMOTORAS DE FORMAÇÃO E À DURAÇÃO DAS MESMAS (UM MÊS APÓS A CONCLUSÃO DA FORMAÇÃO), REMETE PARA UM MAIOR PESO DA SITUAÇÃO DOS INDIVÍDUOS “A EXERCER UMA PROFISSÃO” QUE PARTICIPARAM EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROMOVIDAS POR EMPRESAS, ESCOLAS PROFISSIONAIS E ENTIDADES DE FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DOS INDIVÍDUOS QUE FREQUENTARAM ACÇÕES DE DURAÇÃO MAIS LONGA.

O PESO DOS QUE SE ENCONTRAM EM SITUAÇÃO DE “DESEMPREGADOS” É MAIS ELEVADO ENTRE OS EX-FORMANDOS QUE PARTICIPARAM EM ACÇÕES PROMOVIDAS PELAS ASSOCIAÇÕES PATRONAIS, PROFISSIONAIS E SINDICAIS E PELAS INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS.

ESTA SITUAÇÃO TENDE A ALTERAR-SE POSITIVAMENTE A NÍVEL DE TODAS AS ENTIDADES PROMOTORAS UM ANO APÓS A CONCLUSÃO DA FORMAÇÃO, QUE CORRESPONDE AO PERÍODO DE MAIOR TAXA DE EMPREGABILIDADE DOS EX-FORMANDOS, PARTICULARMENTE PARA OS QUE PARTICIPARAM EM ACÇÕES PROMOVIDAS PELAS ASSOCIAÇÕES PATRONAIS, PROFISSIONAIS E SINDICAIS. AS ALTERAÇÕES MAIS

SIGNIFICATIVAS OCORREM NO ÚLTIMO PERÍODO DE INQUIRÇÃO E ORIENTAM-SE PARA UMA QUEBRA DA EMPREGABILIDADE, COM PARTICULAR DESTAQUE NEGATIVO PARA OS EX-FORMANDOS QUE PARTICIPARAM EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROMOVIDAS PELAS EMPRESAS, DESIGNADAMENTE PELAS EMPRESAS CUJA ACTIVIDADE PRINCIPAL É A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

A EMPREGABILIDADE DAS ACÇÕES FREQUENTADAS PERMITE CONCLUIR QUE FORAM OS PARTICIPANTES DAS ACÇÕES DESTINADAS AOS JOVENS OS QUE TIVERAM UMA EVOLUÇÃO MAIS POSITIVA, UMA VEZ QUE A PERCENTAGEM DE EX-FORMANDOS JOVENS A EXERCER UMA PROFISSÃO AUMENTOU SEMPRE NOS TRÊS PERÍODOS DE REFERÊNCIA.

A SITUAÇÃO DOS EX-FORMANDOS DESEMPREGADOS É MENOS POSITIVA, JÁ QUE A EMPREGABILIDADE TENDE A DIMINUIR COM O ALARGAR DO TEMPO, OU SEJA, ENTRE AQUELA QUE ERA A SITUAÇÃO UM MÊS E UM ANO APÓS A CONCLUSÃO DAS ACÇÕES E A SITUAÇÃO “ACTUAL”, VERIFICOU-SE UMA QUEBRA ACENTUADA DA PERCENTAGEM DE INDIVÍDUOS A EXERCER UMA PROFISSÃO.

A INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO OCORREU PARA A MAIORIA DOS EX-FORMANDOS NA PRÓPRIA EMPRESA ONDE SE REALIZOU O ESTÁGIO PROFISSIONAL, TENDO TIDO TAMBÉM UM PESO RELEVANTE PARA A EMPREGABILIDADE A COLABORAÇÃO DE FAMILIARES E AMIGOS, ASSIM COMO A SOLICITAÇÃO DAS ENTIDADES EMPREGADORAS, P.E., ATRAVÉS DE ANÚNCIOS.

A QUANDO DA REALIZAÇÃO DO INQUÉRITO EM FINAIS DE 1998, AS TRÊS PROFISSÕES COM MAIOR PESO DE EX-FORMANDOS A TRABALHAR ERAM AS DE “ECÓNOMOS E PESSOAL DO SERVIÇO DE RESTAURAÇÃO”; “EMPREGADOS DOS SERVIÇOS DE CONTABILIDADE E DOS SERVIÇOS FINANCEIROS”; E “ENFERMEIROS”. ESTAS PROFISSÕES ESTÃO DIRECTAMENTE RELACIONADAS COM OS CINCO CURSOS MAIS FREQUENTADOS: (I) SAÚDE HUMANA; (II) FABRICO DE PRODUTOS METÁLICOS; (III) SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS, DE CONTABILIDADE E DE SECRETARIADO; (IV) HOTELARIA/ /RESTAURAÇÃO/ RECEPTÃO E ATENDIMENTO; (V) CONTABILIDADE/ FINANÇAS.

TENDO EM CONTA A ELEVADA TAXA DE EMPREGABILIDADE DOS EX-FORMANDOS, PARECE EXISTIR UMA RELATIVA ADEQUAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO PROMOVIDA E AS NECESSIDADES DO MERCADO DE EMPREGO. O ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO, SEGUIDO DA SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL E DO COMÉRCIO POR GROSSO E A RETALHO, SÃO OS PRINCIPAIS RAMOS DE ACTIVIDADE ECONÓMICA ONDE OS EX-FORMANDOS EXERCEM A SUA PROFISSÃO.

O TIPO DE VÍNCULO CONTRATUAL MAIS FREQUENTE É O CONTRATO A TERMO, REGISTRANDO UM PESO MAIOR PARA OS EX-FORMANDOS DO SEXO MASCULINO DO QUE FEMININO E PARA OS PARTICIPANTES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO NAS ÁREAS DA HOTELARIA/ RESTAURAÇÃO/ RECEPTÃO E ATENDIMENTO. O VINCULO À ENTIDADE PATRONAL ATRAVÉS DO CONTRATO SEM TERMO É, POR SUA VEZ, MAIS FREQUENTE PARA AS MULHERES DO QUE PARA OS HOMENS.

*OS ESTUDOS DE CASO REALIZADOS PERMITEM CONSTATAR QUE AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO FREQUENTADAS TIVERAM UM IMPACTO POSITIVO NA VIDA PROFISSIONAL DOS EX-FORMANDOS, SENDO DE REALÇAR OS ELEMENTOS SEGUINTE:*

- PERCURSO EXTREMAMENTE POSITIVO DESDE A 1ª À ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA NO QUE DIZ RESPEITO À SITUAÇÃO NA PROFISSÃO, NOMEADAMENTE POR VIA DO AUMENTO DE TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM, EM DETRIMENTO DE SITUAÇÕES DE DESEMPREGO, ESTUDO E VIDA DOMÉSTICA.*
- FORTE IMPACTO DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO EM MATÉRIA DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO E, POR OPOSIÇÃO, DIMINUIÇÃO DOS CONTRATOS PERMANENTES. RELATIVAMENTE À ÚLTIMA ACÇÃO O CENÁRIO INVERTE-SE: AUMENTO DAS SITUAÇÕES CONTRATUAIS ESTÁVEIS (6 MESES APÓS) E DIMINUIÇÃO DOS CONTRATOS A TERMO. OU SEJA, O BALANÇO É TAMBÉM POSITIVO QUANTO À SITUAÇÃO CONTRATUAL, QUANDO NA ÚLTIMA ACÇÃO FREQUENTADA SE VERIFICAM SITUAÇÕES CONTRATUAIS MAIS ESTÁVEIS.*
- OS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO TAMBÉM EVIDENCIAM TRAJECTÓRIAS POSITIVAS: RELATIVAMENTE À CATEGORIA DE DIRIGENTES VERIFICA-SE UM AUMENTO SIGNIFICATIVO 6 MESES APÓS A FREQUÊNCIA DA ÚLTIMA ACÇÃO, BEM COMO UM AUMENTO DOS PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS. AS CATEGORIAS MENOS QUALIFICADAS REGISTAM OSCILAÇÕES COM PERDAS SIGNIFICATIVAS, SOBRETUDO APÓS A ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA.*

SITUAÇÃO PROFISSIONAL DESDE A 1ª À ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA

	1ª Acção		Última Acção	
	Antes do curso	6 meses após	Antes do curso	6 meses após
<b>Situação na profissão</b>				
Patrão/ patroa (conta própria com trabalhadores remunerados)	-	-	-	-
Trabalhador(a) por conta própria sem trabalhadores remunerados	-	-	-	-
Trabalhador(a) por conta de outrem	65,2	92,2	91,7	100,0
Trabalhador(a) familiar não remunerado(a)	-	-	-	-
Membro activo de uma cooperativa	-	-	-	-
Desempregado(a) à procura de emprego	10,9	5,9	5,6	-
Não tinha emprego e não procurava	-	-	-	-
Participava num programa de formação profissional	-	-	-	-
Cumpria serviço militar obrigatório	-	-	-	-
Estudava	19,6	-	-	-
Era doméstica	4,3	-	-	-
Outra	-	2,0	2,8	-
<b>Vínculo contratual (para quem trabalhava)</b>				
Contrato permanente (sem termo/ efectivo)	89,7	61,0	72,4	83,9
Contrato a termo (a prazo)	10,3	34,1	24,1	12,9
Trabalho ocasional	-	-	-	-
Contrato temporário (contrato com agência de trabalho temporário)	-	-	-	-
Prestação de serviços (recibos verdes, avença)	-	-	3,4	-
Sem vínculo contratual	-	4,9	-	3,2
Outra	-	-	-	-
<b>Nível de qualificação</b>				
Dirigente	7,1	2,3	9,4	16,7
Quadro/ técnico(a) superior	32,1	25,0	25,0	20,0
Quadro/ técnico(a) médio	17,9	27,3	28,1	30,0
Encarregado(a), chefe de equipa	10,7	6,8	6,3	6,7
Profissional altamente qualificado(a) ou qualificado(a)	17,9	20,5	15,6	23,3
Profissional semi-qualificado(a)	-	11,4	3,1	3,3
Profissional não qualificado(a)	14,3	-	6,3	-
Aprendiz/ praticante	-	-	-	-
Estagiário(a)	-	6,8	6,3	-

FONTE: ESTUDOS DE CASO AOS EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

**(B) COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS**

PARA ALÉM DA AVALIAÇÃO DO IMPACTO DA FORMAÇÃO AO NÍVEL DA EMPREGABILIDADE É, TAMBÉM, IMPORTANTE AVALIAR O IMPACTO DA FORMAÇÃO NOS PRÓPRIOS EX-FORMANDOS EMPREGADOS, OU SEJA, CONHECER SE AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO SÃO PERCEPCIONADAS POR ESTES COMO TENDO SIDO DETERMINANTES PARA A OBTENÇÃO DO EMPREGO.

OS RESULTADOS DO INQUÉRITO DO DEP/SRE INDICIAM QUE AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO NÃO SÓ CONTRIBUÍRAM PARA A EMPREGABILIDADE DOS PARTICIPANTES DAS ACÇÕES, COMO UMA PERCENTAGEM BASTANTE ELEVADA DE EX-FORMANDOS FOI INTEGRADA NO MERCADO DE TRABALHO EM DOMÍNIOS CORRELACIONADOS POSITIVA COM A FORMAÇÃO ADQUIRIDA.

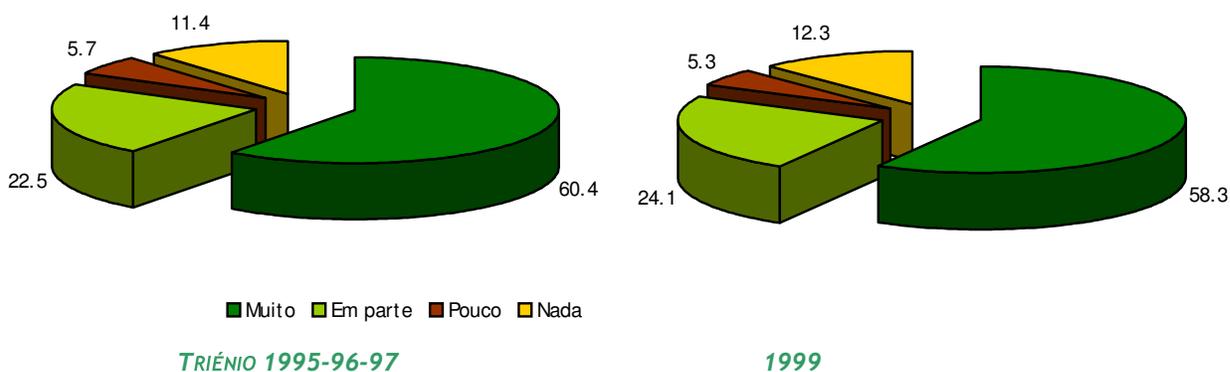
RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO ADQUIRIDA E O TRABALHO EXERCIDO E O DESEMPENHO (%)

	Muito		Em parte		Pouco		Nada	
	1995-97	1999	1995-97	1999	1995-97	1999	1995-97	1999
Relação entre a formação adquirida e o trabalho exercido	48,1	46,4	33,1	29,8	7,2	10,3	11,6	13,4
Relação entre a formação adquirida e o desempenho	55,6	49,9	30,1	36,0	6,6	7,7	7,7	6,9

FONTE: DEP/SRE, INQUÉRITO DE ACOMPANHAMENTO A EX-FORMANDOS BENEFICIÁRIOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO FSE, 1995-96-97 E 1999.

DE UMA FORMA GERAL, A MAIORIA DOS EX-FORMANDOS CONSIDERA QUE A FREQUÊNCIA DA FORMAÇÃO CONTRIBUIU “MUITO” PARA A OBTENÇÃO DE EMPREGO. QUANTO À RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO ADQUIRIDA E O TRABALHO EXERCIDO E O DESEMPENHO, VERIFICA-SE QUE A RELAÇÃO É “MUITO” FORTE, PARA O PRIMEIRO CASO, E QUE FACILITOU “MUITO” O DESEMPENHO, NO SEGUNDO. NAS TRÊS PERSPECTIVAS, A OPÇÃO “EM PARTE” SURGE SEMPRE EM SEGUNDO LUGAR, SEGUIDA DA OPÇÃO “NADA” (EX-FORMANDOS NÃO VÊEM VANTAGENS NA FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO - QUE ABRANGE, EM 1999, MAIS DE 13% DOS INQUIRIDOS) E DE “POUCO” (COM PERCENTAGENS BAIXAS).

CONTRIBUIÇÃO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A OBTENÇÃO DO EMPREGO, SEGUNDO AS RESPOSTAS DOS EX-FORMANDOS (%)



FONTE: DEP, INQUÉRITO DE ACOMPANHAMENTO A EX-FORMANDOS BENEFICIÁRIOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO FSE, 1995-96-97.

OS EX-FORMANDOS INQUIRIDOS NO ÂMBITO DESTA ESTUDO DE IMPACTO TAMBÉM SÃO UNÂNIMES (100%) EM AFIRMAR QUE DEPOIS DA FREQUÊNCIA DA ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL FICARAM MELHOR PREPARADOS PARA O EXERCÍCIO DA SUA PROFISSÃO. CONCRETAMENTE, REVELAM QUE OS MAIORES CONTRIBUTOS SE FIZERAM SENTIR NA EXECUÇÃO DAS SUAS TAREFAS DIÁRIAS AO NÍVEL DA AUTONOMIA, RIGOR, PROFISSIONALISMO, CONFIANÇA E APERFEIÇOAMENTO. RELATIVAMENTE À INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO QUER DE TAREFAS, QUER DE EQUIPAMENTOS, OS IMPACTOS NÃO FORAM TÃO NOTÓRIOS.

INTENSIDADE DE MELHORAMENTO DO TRABALHO APÓS A FREQUÊNCIA DA 1ª  
E ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO

	BALANÇO* 1ª ACÇÃO	BALANÇO DA ÚLTIMA ACÇÃO
MAIOR CONFIANÇA NO TRABALHO	1,40	1,68
MAIOR RIGOR E PROFISSIONALISMO NO TRABALHO	1,40	1,66
MAIOR AUTONOMIA NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES	1,47	1,61
APERFEIÇOAMENTO NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS	1,50	1,68
MELHORAMENTO DA GESTÃO DAS TAREFAS AO LONGO DO DIA	1,62	1,83
MAIS RESPONSABILIDADES	1,64	1,86
POSSIBILIDADE DE INOVAR NAS TAREFAS QUE EXECUTA	1,66	1,70
DESENVOLVIMENTO DE NOVAS TÉCNICAS	1,71	1,86
DESENVOLVIMENTO DE NOVAS FUNÇÕES	1,73	1,89
MANUSEAMENTO DE NOVOS EQUIPAMENTOS	1,95	2,23
DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES INOVADORAS	1,95	2,03
MANUSEAMENTO DE NOVAS MATÉRIAS/MATERIAIS	2,38	2,47

FONTE: ESTUDOS DE CASO A EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

\*LEGENDA: 1-MUITO MELHOR; 2-MELHOR; 3-POUCO MELHOR

AO NÍVEL DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS FOI AINDA POSSÍVEL QUESTIONAR OS EX-FORMANDOS ACERCA DA IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA UM CONJUNTO DE ASPECTOS RELACIONADOS COM O SEU DIA-A-DIA PROFISSIONAL. SOBRE ESTA MATÉRIA, AS RESPOSTAS REVELAM COMO PRINCIPAIS ELEMENTOS DE ANÁLISE:

- NA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA: A CAPACIDADE DE TRABALHAR EM GRUPO E O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS FUNÇÕES, REÚNEM O MAIOR CONSENSO QUANTO AO GRAU DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDO;
- NA ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA A MAIOR IMPORTÂNCIA É ATRIBUÍDA AO APERFEIÇOAMENTO DAS FUNÇÕES JÁ EXERCIDAS.

A CONJUGAÇÃO DE DADOS OBTIDOS APONTA PARA QUE A 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO TENHA PROVOCADO IMPACTOS MAIS FORTES NA ACTIVIDADE PROFISSIONAL, AO PASSO QUE A ÚLTIMA ACÇÃO CONTRIBUIU, SOBRETUDO, PARA APERFEIÇOAR O SABER-FAZER DOS EX-FOMANDOS NO SEU QUOTIDIANO PROFISSIONAL. ISTO É, A ÚLTIMA ACÇÃO NÃO TERÁ PROPORCIONADO O ACESSO A NOVAS SITUAÇÕES

PROFISSIONAIS, MAS ANTES REFORÇOU E/OU ACTUALIZOU UM CONJUNTO DE COMPETÊNCIAS RELACIONADAS COM A PROFISSÃO DESEMPENHADA.

IMPORTÂNCIA DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO FREQUENTADAS RELATIVAMENTE AO DESEMPENHO PROFISSIONAL

	IMPORTÂNCIA* DA 1ª ACÇÃO	IMPORTÂNCIA DA ÚLTIMA ACÇÃO
CONHECIMENTOS DE CULTURA GERAL	Importante	Importante
CONHECIMENTOS TEÓRICOS DE BASE	Importante	Importante
CONHECIMENTOS TEÓRICOS ESPECÍFICOS	Importante	Importante
EXPERIÊNCIA PRÁTICA DE BASE	Importante	Importante
EXPERIÊNCIA PRÁTICA ESPECÍFICA	Importante	Importante
MANIPULAÇÃO DE EQUIPAMENTOS	Pouco/Nada Importante	Pouco/Nada Importante
MANUSEAMENTO DE MATÉRIAS PRIMAS	Muito Importante	Pouco/Nada Importante
CAPACIDADE DE TRABALHAR EM GRUPO	Muito Importante	Pouco/Nada Importante
CAPACIDADE DE DESENVOLVER NOVAS FUNÇÕES	Muito Importante	Pouco/Nada Importante
APERFEIÇOAMENTO DAS FUNÇÕES JÁ EXERCIDAS	Importante	Muito Importante
MAIOR AUTONOMIA NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES	Importante	Importante

FONTE: ESTUDOS DE CASO A EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

 **MUITO IMPORTANTE**
 **IMPORTANTE**
 **POUCO/NADA IMPORTANTE**

RELATIVAMENTE A UM CONJUNTO DE ASPECTOS SÓCIO-ORGANIZACIONAIS, OS EX-FORMANDOS FORAM INQUIRIDOS ACERCA DO SEU GRAU DE SATISFAÇÃO ANTES E APÓS A FREQUÊNCIA DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO: APÓS A FREQUÊNCIA DA FORMAÇÃO O GRAU DE SATISFAÇÃO É MAIOR, SOBRETUDO, RELATIVAMENTE A: EXECUÇÃO DAS TAREFAS; SALÁRIO; PROGRESSÃO NA CARREIRA; RELAÇÕES COM COLEGAS E SUPERIORES; GRAUS DE AUTONOMIA NA EXECUÇÃO E NA DECISÃO.

GRAU DE SATISFAÇÃO ANTES E APÓS A FREQUÊNCIA DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO

	Antes da formação			Após a formação		
	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
Tarefas que executa	11,4	54,3	34,3	50,0	50,0	0,0
Salário	6,1	45,5	48,5	13,3	68,9	17,8
Progressão na carreira	3,2	58,1	38,7	23,8	71,4	4,8
Relações com os superiores	17,6	67,6	14,7	42,2	55,6	2,2
Relações com os colegas	17,6	76,5	5,9	33,3	66,7	0,0
Responsabilidades assumidas	5,9	73,5	20,6	28,9	71,1	0,0
Condições de trabalho (higiene e segurança)	14,3	71,4	14,3	34,1	61,4	4,5
Autonomia na execução	8,6	71,4	20,0	37,8	53,3	8,9
Autonomia na decisão	2,9	73,5	23,5	29,5	65,9	4,5
Pôr em prática as suas ideias	2,9	65,7	31,4	35,6	60,0	4,4

FONTE: ESTUDOS DE CASO A EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

NA ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO O PONTO DE PARTIDA ERA FRANCAMENTE SUPERIOR, POIS OS GRAUS DE SATISFAÇÃO ERAM MAIS ELEVADOS FACE AOS DA FREQUÊNCIA DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO. AINDA ASSIM É NOTÓRIO O AUMENTO DA SATISFAÇÃO FACE AO MESMO CONJUNTO DE ASPECTOS ACIMA ENUNCIADOS, SENDO OS MAIORES AUMENTOS REGISTADOS AOS SEGUINTE NÍVEIS: TAREFAS QUE EXECUTAM; RESPONSABILIDADES ASSUMIDAS; AUTONOMIA NA EXECUÇÃO E NA DECISÃO; E POSSIBILIDADE DE PÔR EM PRÁTICA IDEIAS PESSOAIS.

GRAU DE SATISFAÇÃO ANTES E APÓS A FREQUÊNCIA DA ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO

	Antes da formação			Após a formação		
	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Muito satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
Tarefas que executa	14,7	79,4	5,9	46,9	53,1	0,0
Salário	9,1	66,7	24,2	12,5	75,0	12,5
Progressão na carreira	9,7	77,4	12,9	16,1	74,2	9,7
Relações com os superiores	40,6	56,3	3,1	43,8	56,3	0,0
Relações com os colegas	40,6	56,3	3,1	46,9	53,1	0,0
Responsabilidades assumidas	15,2	75,8	9,1	40,6	56,3	3,1
Condições de trabalho (higiene e segurança)	21,2	63,6	15,2	34,4	53,1	12,5
Autonomia na execução	12,1	75,8	12,1	28,1	65,6	6,3
Autonomia na decisão	12,1	75,8	12,1	31,3	62,5	6,3
Pôr em prática as suas ideias	12,1	72,7	15,2	31,3	62,5	6,3

FONTE: ESTUDOS DE CASO A EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

(C) BALANÇO DO PERCURSO FORMATIVO

NESTE BALANÇO PROCUROU-SE CONHECER OS MOTIVOS QUE LEVARAM OS INQUIRIDOS À FREQUÊNCIA DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUE ALTERAÇÕES, PORVENTURA, INTRODUIRIAM AOS SEUS PERCURSOS FORMATIVOS.

A MELHORIA DA QUALIFICAÇÃO DE BASE FOI A PRINCIPAL MOTIVAÇÃO DOS EX-FORMANDOS PARA A FREQUÊNCIA DE CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (17,5% E 29,6% NA 1ª E ÚLTIMA ACÇÃO, RESPECTIVAMENTE). DE SEGUIDA, APONTAM A VALORIZAÇÃO PESSOAL E A MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL. NA ALTURA DA 1ª ACÇÃO DE FORMAÇÃO, CERCA DE 17% DOS INQUIRIDOS PRETENDIA CONSEGUIR UMA PROFISSÃO QUALIFICADA, SENDO QUE NO MOMENTO DA ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO ESSE VALOR DIMINUI PARA 5%, "PERFORMANCE" QUE REFLECTE A CONSOLIDAÇÃO RESULTANTE DO PERCURSO PROFISSIONAL DOS EX-FORMANDOS INQUIRIDOS QUE ESTARIA MAIS CONSOLIDADO AQUANDO DA FREQUÊNCIA DA ÚLTIMA FORMAÇÃO.

## MOTIVOS ASSOCIADOS À FREQUÊNCIA DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

	1ª ACÇÃO	ÚLTIMA ACÇÃO
MELHORAR A QUALIFICAÇÃO	17,5	29,6
CONSEGUIR UMA PROFISSÃO QUALIFICADA	16,7	5,1
APRENDER UMA NOVA PROFISSÃO	5,8	2,0
CONSEGUIR UM EMPREGO	7,5	3,1
MANTER E MELHORAR O EMPREGO QUE TINHA	5,8	14,3
OBTER EQUIVALÊNCIA ESCOLAR	2,5	-
OBTER DIPLOMA/CERTIFICADO	1,7	2,0
POR SER UMA FORMAÇÃO PRÁTICA	5,8	12,2
PARA CRIAR O PRÓPRIO EMPREGO	1,7	-
AUMENTAR A MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	10,8	10,2
ESTAR OCUPADO	0,8	-
VALORIZAÇÃO PESSOAL	15,0	18,4
EXIGÊNCIAS DA EMPRESA ONDE TRABALHAVA	-	-
RECEIO DE PERDER O EMPREGO	-	-
OPORTUNIDADE DE MELHORAR A SITUAÇÃO NA EMPRESA	2,5	2,0
OUTRO MOTIVO	5,8	1,0
TOTAL	100,0	100,0

FONTE: ESTUDOS DE CASO AOS EX-FORMANDOS, GABINETE OLIVEIRA DAS NEVES, 2003.

OS EX-FORMANDOS FORAM AINDA QUESTIONADOS ACERCA DOS PRINCIPAIS CONTRIBUTOS PARA A SUA VIDA, NO CAMPO PESSOAL E PROFISSIONAL, RESULTANTES DE TODOS OS CURSOS/ ACÇÕES DE FORMAÇÃO QUE FREQUENTARAM. A SISTEMATIZAÇÃO DE ALGUMAS DAS PRINCIPAIS RESPOSTAS EM DISCURSO DIRECTO, PERMITE CONSTRUIR UMA VISÃO DE EFEITOS ATINGIDOS NOS CAMPOS PESSOAL E PROFISSIONAL.

- **NÍVEL PESSOAL**

“MELHORIAS A NÍVEL SOCIAL E MONETÁRIO”.

“AUMENTO DA CULTURA GERAL, AUMENTO DE CONHECIMENTOS, MAIOR OPÇÃO DE ESCOLHA”.

“SENTIMENTO DE MAIS CONFIANÇA E MAIS SEGURANÇA”.

“APERFEIÇOAMENTO DE CONHECIMENTOS AO NÍVEL CULTURAL. AUMENTO SIGNIFICATIVO DA MOTIVAÇÃO”.

“SEGURANÇA, SATISFAÇÃO PESSOAL, RECONHECIMENTO”.

“APRENDER A RESPEITAR AS IDEIAS DOS OUTROS”.

“MAIOR CONFIANÇA NA TOMADA DE DECISÕES”.

“TER UMA VISÃO MAIS AMPLA DO MUNDO”.

“MELHORIA DE RELACIONAMENTO COM OS OUTROS”.

“CONHECER NOVAS PESSOAS, COM OUTROS PONTOS DE VISTA E COM OUTRAS IDEIAS”.

“MAIOR AUTO-CONFIANÇA”.

“MOTIVAÇÃO E CLAREZA DE IDEIAS”.

*“MAIOR AUTONOMIA NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES”.*

- **NÍVEL PROFISSIONAL**

*“MELHORIAS AO NÍVEL DA CARREIRA PROFISSIONAL”.*

*“MAIOR OPÇÃO DE ESCOLHA E APERFEIÇOAMENTO PESSOAL”.*

*“MELHOR CONHECIMENTO DE LEGISLAÇÃO PARA APLICAR NO SECTOR PÚBLICO”.*

*“MELHORIA DA QUALIFICAÇÃO E O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES”.*

*“APERFEIÇOAMENTO DAS TÉCNICAS DE LEITURA E AUMENTO DOS CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS”.*

*“MAIS CONFIANÇA E MAIOR RIGOR NO EXERCÍCIO DO TRABALHO”.*

*“MELHORIA VISÍVEL NO EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE EM RESULTADO DA FREQUÊNCIA DOS CURSOS”.*

*“TRABALHO MAIS RIGOROSO, COM MELHOR PERCEPÇÃO PELOS OUTROS”.*

*“MELHORIA DIRECTA NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES EXERCIDAS”.*

*“A BASE TEÓRICA DEU UMA COMPREENSÃO DAS TAREFAS; A EXPERIÊNCIA PRÁTICA/ESTÁGIO PREPAROU PARA AS SITUAÇÕES HOSPITALARES”.*

*“IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO E DO CONHECIMENTO PARA A SEGURANÇA NO TRABALHO”.*

*“APRENDIZAGEM DE NOVAS TÉCNICAS PARA LIDAR COM AS MAIS VARIADAS SITUAÇÕES, TANTO POSITIVAS, COMO NEGATIVAS”.*

*“AQUISIÇÃO DE NOÇÕES TEÓRICAS MAIS ACTUALIZADAS”.*

*“APERFEIÇOAMENTO DE TÉCNICAS; MAIS SEGURANÇA; VISÃO MAIS GLOBAL DA ACTIVIDADE”.*

*“CONTRIBUIÇÃO PARA A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL UMA VEZ QUE HOUVE ACESSO AO TRABALHO”.*

*“MELHORIA DOS ASPECTOS NEGATIVOS EM RELAÇÃO AOS EQUIPAMENTOS UTILIZADOS AO LONGO DO TRABALHO/FUNÇÕES OCUPADAS E DESENVOLVIMENTO A NÍVEL DAS TAREFAS EXECUTADAS”.*

*“EMBORA MUITAS VEZES AS FORMAÇÕES NÃO ESTEJAM DIRECTAMENTE RELACIONADAS COM O EXERCÍCIO DIÁRIO DAS FUNÇÕES, AJUDAM A RESOLVER OS PROBLEMAS QUE VÃO SURTINDO”.*

*“MAIOR EFICÁCIA NA GESTÃO DOS RECURSOS NO DIA-A-DIA”.*

*“AQUISIÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS, EM TERMOS COMUNICACIONAIS, TÉCNICOS E TECNOLÓGICOS”.*

*“MELHOR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL COM BOA APLICAÇÃO À PRÁTICA”.*

*PELAS RESPOSTAS OBTIDAS VERIFICA-SE QUE CERCA DE NOVENTA POR CENTO DOS EX-FORMANDOS OPTARIA PELO MESMO PERCURSO FORMATIVO, O QUE APONTA PARA UM ELEVADO GRAU DE SATISFAÇÃO OBTIDO. AS PRINCIPAIS JUSTIFICAÇÕES PARA TAL SATISFAÇÃO CENTRAM-SE, FUNDAMENTALMENTE, EM ASPECTOS:*

- DE NATUREZA PESSOAL: *SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO, REFORÇO DOS NÍVEIS DE CONFIANÇA, MAIOR FLEXIBILIDADE DE DESEMPENHO EM RESULTADO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS, VALORIZAÇÃO CURRICULAR, ETC.*;
- DE NATUREZA SÓCIO-ORGANIZACIONAL: *CRIAÇÃO DE NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS, NOVAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS, MAIOR EFICÁCIA NA GESTÃO DE RECURSOS INTERNOS*;
- DE NATUREZA PROFISSIONAL: *PROGRESSÃO NA CARREIRA, AQUISIÇÃO DE NOVAS TÉCNICAS FACILITADORAS DO DESEMPENHO PROFISSIONAL, MAIOR AUTONOMIA E CAPACIDADE DE DECISÃO.*

#### *(D) TRAJECTÓRIAS-TIPO DOS EX-FORMANDOS*

Relativamente à trajectória profissional dos indivíduos foram analisados os seguintes passos relevantes:

- Num 1º momento, analisou-se a situação no início da primeira acção de formação, concretamente a profissão que o indivíduo exercia aquando da frequência dessa acção e respectiva área de formação.
- Num 2º momento analisou-se a passagem do formando pela acção de formação, definindo-se a formação por relação à profissão exercida. Assim, se a acção de formação frequentada corresponde à profissão exercida, está-se perante uma formação de continuidade ou aperfeiçoamento que procura melhorar qualificações; se, pelo contrário, a acção de formação se distancia dessa última profissão, está-se perante uma acção de formação de reciclagem, ou "reconversão".
- Num 3º momento, analisou-se a situação pós-frequência da acção de formação, procurando identificar as alterações verificadas face à situação profissional, em termos de competências adquiridas e mobilidade profissional.
- Finalmente, analisaram-se os parâmetros anteriores face à última acção de formação frequentada, no sentido de tentar identificar desvios ou continuidades na situação profissional face ao percurso formativo.

O tratamento da informação recolhida e a análise efectuada permitiram construir três trajectórias-tipo relativamente distintas:

- **Trajectória tipo 1 - Qualificação**

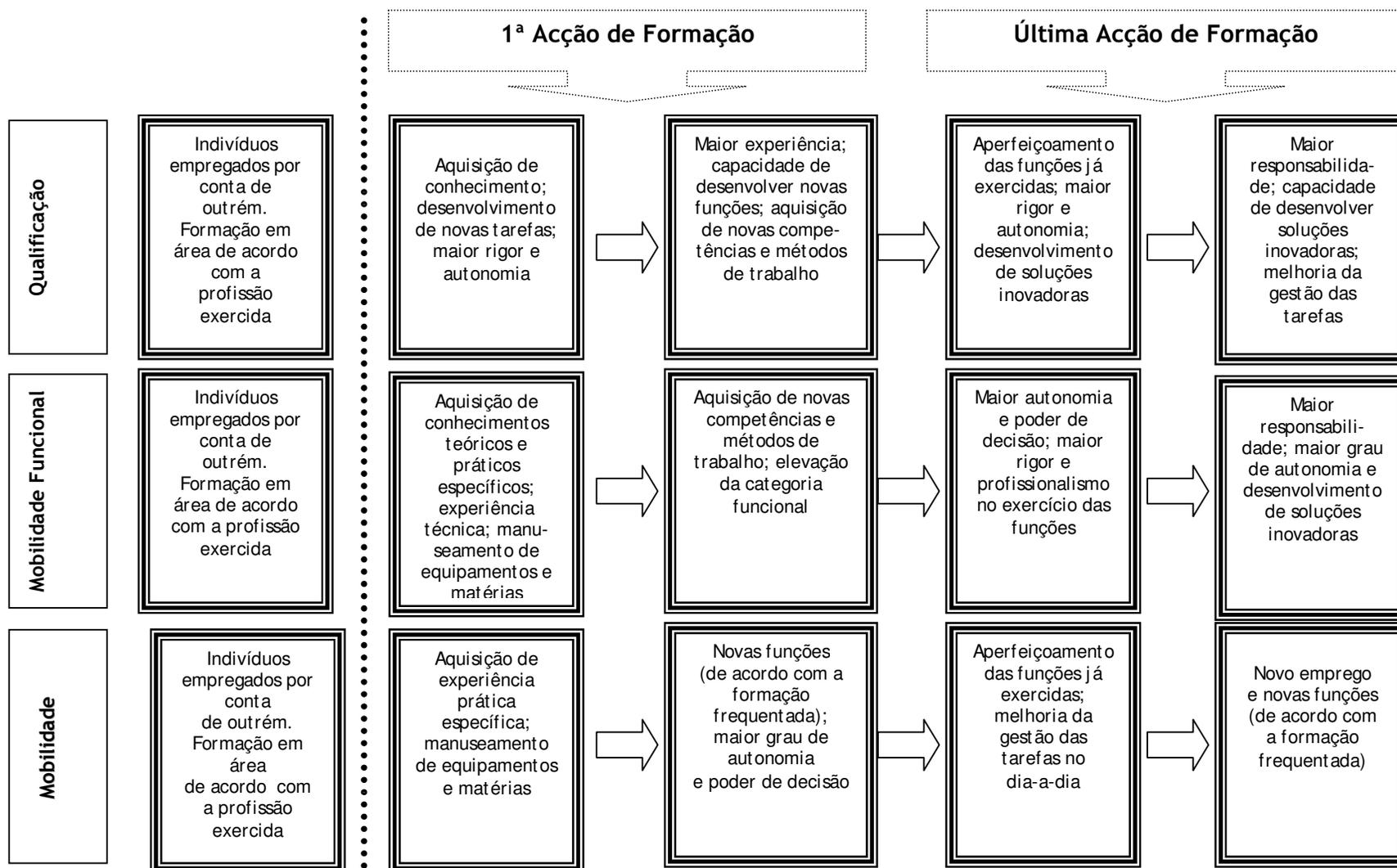
O elemento central desta trajectória consiste na estabilidade, dado que a situação de partida, isto é, quando se inicia a acção de formação, é semelhante à situação de chegada. Nesta trajectória está incluída a grande maioria dos formandos objecto de estudo. Um vector estruturante desta trajectória evidencia o carácter sempre qualificante da formação, mesmo que não produza alterações imediatas na vida profissional dos formandos.

- **Trajectória tipo 2 - Mobilidade funcional**

O elemento central desta trajectória consiste numa mudança nos conteúdos do posto de trabalho, consequência do desempenho de novas funções no âmbito do mesmo emprego.

- **Trajectória tipo 3 - Mobilidade profissional**

O elemento central desta tipologia reside numa mudança formal de emprego, na quase totalidade dos casos para uma profissão diferente da profissão de partida. Esta trajectória, ainda que não seja a mais significativa em termos do número de formandos abrangidos, afigura-se de extrema importância na medida em que enfatiza a questão da mudança profissional.

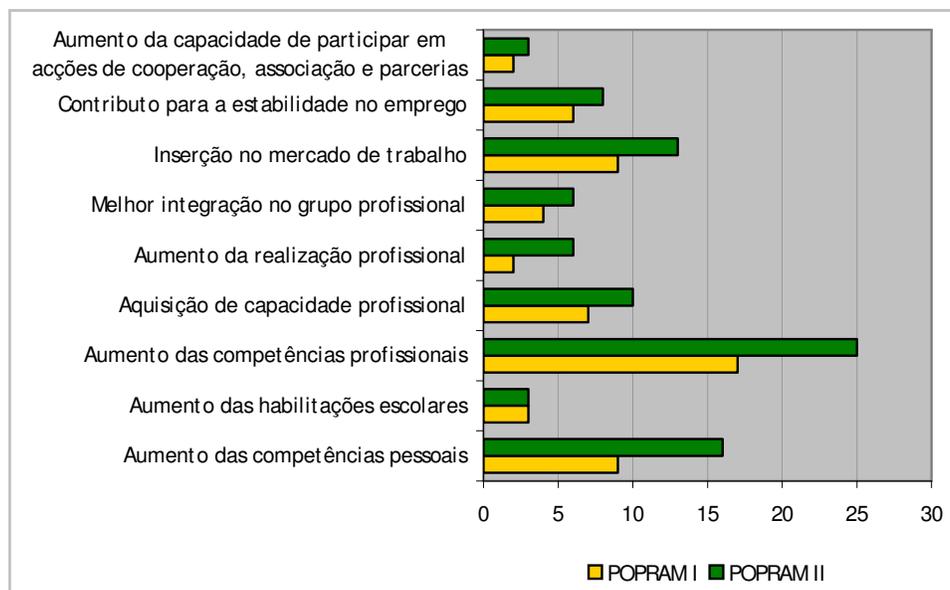


### III.3.2. ELEMENTOS DE IMPACTO SOBRE OS FORMANDOS - VISÃO MULTIFACETADA

ESTE PONTO REÚNE UM CONJUNTO DE ELEMENTOS REFERENTES AO IMPACTO DA FORMAÇÃO SOBRE OS BENEFICIÁRIOS FINAIS, ELEMENTOS QUE TÊM ORIGEM: (I) NO SISTEMA DE FORMAÇÃO (VISÃO DAS ENTIDADES ACREDITADAS E FORMADORES INQUIRIDOS); (II) NOS DESTINATÁRIOS, ENQUANTO AGENTES DE APRENDIZAGEM E DESEMPENHO, NO SEU PERCURSO FORMATIVO E PROFISSIONAL.

Na perspectiva das entidades acreditadas, as ações de formação frequentadas pelos terão contribuído, na vigência dos dois POPRAM, essencialmente, para o aumento das competências profissionais e pessoais dos formandos e para melhorar as suas condições de inserção no mercado de trabalho.

Principais contributos das acções de formação para os formandos



Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

A avaliação do impacto da formação no percurso pós-formação dos formandos, realizada pelas entidades que abordaram essa questão no Inquérito, é reveladora de um impacto genericamente positivo nos formandos, mais expressivo na vigência do POPRAM II, em particular no que respeita à utilização de competências e à motivação no desempenho em posto de trabalho.

Em termos do aumento da empregabilidade e da estabilidade do emprego, o impacto não foi tão sentido, nem tão intenso para os formandos, embora seja reconhecido maioritariamente por estes como positivo. A informação que as entidades acreditadas dispõem acerca da rotatividade no emprego e da

reconversão do posto de trabalho é escassa, pelo que a avaliação do impacto da formação a esses dois níveis é mais difícil de formular. De qualquer forma, o impacto mais significativo ter-se-á registado, sobretudo, ao nível da rotatividade no emprego.

**Avaliação do impacte da formação realizada pela entidade,  
no percurso pós-formação dos formandos**

	POP RAM I	POP RAM II
Utilização de competências	Positivo	Positivo
Motivação no posto de trabalho	Positivo	Positivo
Reconversão do posto de trabalho	NS/NR	NS/NR
Aumento do emprego	Positivo	Positivo
Estabilidade no emprego	Positivo	Positivo
Rotatividade no emprego	Pouco Positivo	NS/NR

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

**Legenda:** Positivo  Pouco Positivo  NS/NR 

Tal significa, naturalmente de uma forma abrangente, que há correspondência directa entre os contributos das acções de formação e os impactos gerados por estas no período pós-formação, junto dos formandos, ou seja, entre: (i) a aquisição de competências pessoais e profissionais e a utilização das mesmas após a formação; e (ii) a inserção no mercado de trabalho e a obtenção de um emprego.

Entre os principais motivos que terão levado os formandos a frequentar as acções de formação profissional destacam-se, com maior número de respostas entre os **formadores**, as hipóteses que remetem para a valorização profissional (16,2%) e pessoal (10,2%), para a facilidade de acesso ao mercado de trabalho e para a oportunidade em arranjar emprego (8,3% respectivamente).

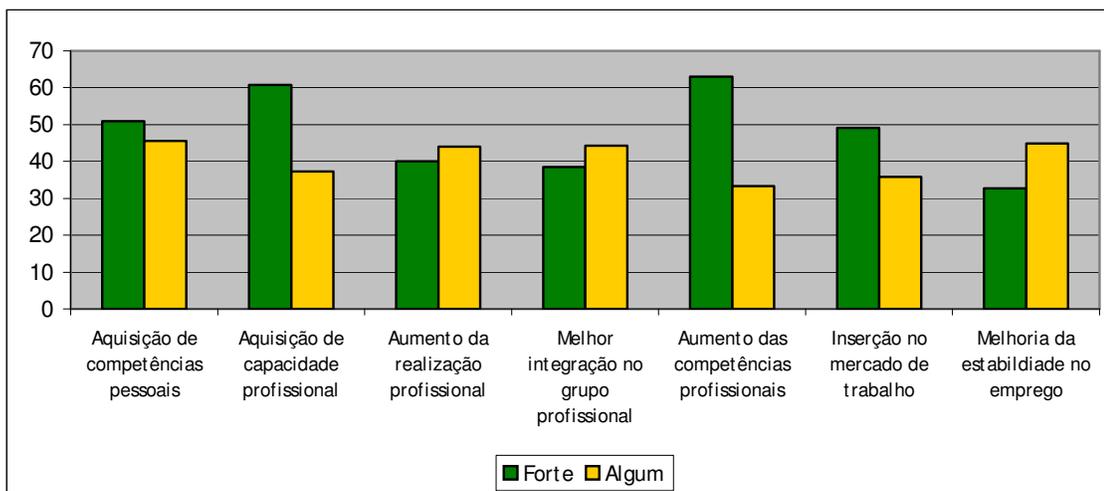
**Principais motivos que terão levado os formandos a frequentar as acções de formação**  
(resposta múltipla)

Motivos	N.º	% Ocorrências
Valorização pessoal	27	47,4
Valorização profissional	43	75,4
Exigência da organização onde trabalham	16	28,1
Preenchimento de requisitos de progressão na carreira	13	22,8
Facilidade de acesso ao mercado de trabalho	22	38,6
Alternativa a outras formas de ensino	15	26,3
Receio de perder o emprego	5	8,8
Oportunidade para arranjar emprego	22	38,6
Oportunidade para melhorar a situação profissional na organização onde trabalham	11	19,3
Resposta a necessidades específicas da profissão	13	22,8
Aprendizagem de uma nova profissão	13	22,8
Aquisição de mais conhecimentos	16	28,1
Possibilidade de estar ocupado	2	3,5
Possibilidade de receber uma remuneração durante a formação	10	17,5
Aquisição de uma qualificação profissional	20	35,1
Possibilidade de obter equivalência escolar	8	14,0
Obrigatoriedade face à necessidade de concorrerem a subsídios	2	3,5
Forma de adquirir novos conhecimentos quando estavam desocupados	7	12,3
Outro motivo	0	0,0
<b>Total</b>	<b>265</b>	

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

De acordo com os formadores, e à semelhança da avaliação feita pelas entidades acreditadas, as acções de formação profissional tiveram um impacto forte nos formandos em quase todos os aspectos, mas sobretudo, naqueles aspectos que motivaram a frequência das acções de formação, nomeadamente: a *aquisição e aumento de capacidade e competências profissionais e pessoais*, assim como, a *inserção no mercado de trabalho*.

### Impacto das acções de formação profissional nos formandos



Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

O impacto das acções sobre os restantes aspectos é tendencialmente menos intenso e mais difícil de avaliar, tendo em conta que o número de formadores que afirmam

não haver “nenhum” impacto ou “não saber” qual o impacto” é mais elevado nesses aspectos.

Perante esta avaliação positiva do impacto da formação sobre os formandos, não surpreende que a percepção que os formadores têm sobre o grau de satisfação dos formandos com a formação profissional co-financiada pelo FSE seja, igualmente, bastante positiva: 58,9% dos formadores consideram que os formandos ficaram *satisfeitos* e 41,1% pensam que os formandos ficaram *muito satisfeitos*, índices que, globalmente, remetem para um grau de satisfação plena.

Na perspectiva dos formadores, as acções de formação foram, ainda, particularmente muito importantes para o desempenho dos formandos nos aspectos seguintes:

- maior autonomia no exercício das funções;
- aperfeiçoamento das funções já exercidas;
- experiência prática específica.

Nos restantes aspectos, o impacto das acções foi maioritariamente importante, sobretudo, ao nível dos conhecimentos teóricos de base.

**Avaliação da importância das acções de formação para o desempenho  
profissional dos formandos (%)**

	Muito importante	Importante	Pouco importante
Conhecimentos cultura geral	31,4	51,0	11,8
Conhecimentos teóricos de base	27,8	64,8	7,4
Conhecimentos teóricos específicos	43,4	54,7	1,9
Experiência prática de base	42,3	51,9	5,8
Experiência prática específica	51,9	40,4	7,7
Manipulação de equipamentos	37,3	52,9	7,8
Manuseamento de materiais/ matérias primas	22,4	53,1	12,2
Capacidade de trabalhar em grupo	43,3	45,3	11,3
Capacidade de desenvolver novas funções	44,2	51,9	3,8
Aperfeiçoamentos das funções já exercidas	53,8	38,5	3,8
Maior autonomia no exercício das funções	54,7	41,5	1,9

Fonte: *Inquérito aos Formadores*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

*COMO PRINCIPAIS ELEMENTOS DE BALANÇO DOS INQUÉRITOS DO DEP/SRE E DOS ESTUDOS DE CASO DE EX-FORMANDOS, SALIENTAM-SE, EM TERMOS DE IMPACTOS, OS ELEMENTOS SEGUINTE:*

- MELHORES ÍNDICES DE EMPREGABILIDADE DOS CURSOS DE MAIOR DURAÇÃO E COM MAIOR LIGAÇÃO AO TECIDO EMPRESARIAL, FACE AOS CURSOS DE MENOR DURAÇÃO E MENOS QUALIFICANTES;
- BONS RESULTADOS EM TERMOS DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL, SOBRETUDO, UM ANO APÓS A CONCLUSÃO DA FORMAÇÃO;
- MAIORES DIFICULDADES DE (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A FORMAÇÃO DA PARTE DOS EX-FORMANDOS DO SEXO FEMININO, DOS INDIVÍDUOS DE IDADE MAIS AVANÇADA E DAQUELES QUE POSSUEM MENORES HABILITAÇÕES LITERÁRIAS;
- MAIORES DIFICULDADES DE (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO POR PARTE DOS DESEMPREGADOS, O QUE PODERÁ SUGERIR A NECESSIDADE DE REESTRUTURAÇÃO DOS CURRÍCULA FORMATIVOS OU QUE ESTES EX-FORMANDOS NECESSITAM DE UM MAIOR ACOMPANHAMENTO NESSA FASE DO PROCESSO DE (RE)INSERÇÃO;
- IMPACTOS MAIS POSITIVOS DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO QUE COMPREENDERAM A REALIZAÇÃO DE ESTÁGIOS OU A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO - ESTA LIGAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES

*FORMADORAS E O TECIDO EMPRESARIAL PARECE FACILITAR A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA, OU SEJA, A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO;*

- *FREQUÊNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL REVELOU-SE MUITO IMPORTANTE PARA A OBTENÇÃO DE UM EMPREGO: QUASE METADE DOS INQUIRIDOS MUDARAM DE EMPREGO APÓS A PRIMEIRA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA.*
- *FREQUÊNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL REVELOU-SE MUITO IMPORTANTE PARA O DESEMPENHO DE NOVAS FUNÇÕES;*
- *AUMENTO DAS SITUAÇÕES CONTRATUAIS ESTÁVEIS (CONTRATOS SEM TERMO) APÓS A CONCLUSÃO DO PERCURSO FORMATIVO, POR OPOSIÇÃO, A UMA DIMINUIÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO;*
- *MELHORIA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO, COM AUMENTOS, NOMEADAMENTE DOS “DIRIGENTES”, “QUADROS MÉDIOS” E “PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS”;*
- *FORTE IMPACTO AO NÍVEL DA EXECUÇÃO DAS TAREFAS E NOS GRAUS DE AUTONOMIA E PODER DE DECISÃO: OS EX-FORMANDOS REVELAM UM GRAU DE SATISFAÇÃO ELEVADO A ESTES NÍVEIS APÓS A CONCLUSÃO DO PERCURSO FORMATIVO;*
- *TENDÊNCIA PARA A APRENDIZAGEM DE SABERES, TÉCNICAS E PRÁTICAS PROFISSIONAIS APÓS A FREQUÊNCIA DA PRIMEIRA ACÇÃO DE FORMAÇÃO, RESULTANDO EM IMPACTOS AO NÍVEL DAS TRAJECTÓRIAS PROFISSIONAIS;*
- *TENDÊNCIA PARA A CONSOLIDAÇÃO DE SABERES E CONHECIMENTOS APÓS A ÚLTIMA ACÇÃO DE FORMAÇÃO FREQUENTADA, RESULTANDO EM IMPACTOS AO NÍVEL DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS;*
- *FORTE SATISFAÇÃO DOS EX-FORMANDOS COM O PERCURSO FORMATIVO EFECTUADO E COM AS MUDANÇAS OCORRIDAS A NÍVEL PROFISSIONAL.*

#### **III.4. APROXIMAÇÃO AOS INDICADORES DE IMPACTO**

A construção e, sobretudo, o preenchimento dos quadros seguintes constitui um exercício relativamente insatisfatório: (i) por um lado, há indicadores que parecem objectivamente os mais adequados mas não são de quantificação óbvia (por ausência de série, por dúvidas relativas à fonte,...); (ii) por outro lado, há indicadores de "stock", de quantificação objectiva que se deparam com problemas de ausência de informação simples ou com atributos não quantificáveis.

Estas limitações ocorrem mesmo para situações adquiridas, "dossiers" encerrados, etc. e, noutros casos, revelam contradições/ desfasamentos insuperáveis ou, ainda, indisponibilidade que quase se cruza com a protecção de dados.

Em todo o caso, revela-se indispensável trabalhar no sentido de dispor, num centro de racionalidade a definir (Instituto de Gestão dos Fundos Comunitários, DEP/ SRE/ Secretaria Regional de Educação,...), de um dispositivo satisfatório de informação de monitorização não apenas na *óptica do acompanhamento* (realizações), mas também na *óptica do impacto específico* (resultados) e *impacto global* (efeitos).

Quadro de Indicadores de Avaliação de Impacto

Indicador	Fonte	Cálculo	Situação de Partida em 1989	Quantificação em 1994	Quantificação em 1999
<b>Indicadores de efeitos das Medidas de Formação Profissional e Apoio ao Emprego</b>					
Aumento dos formandos que 1 mês após a conclusão da formação estavam empregados	DRFP	Número formandos que 1 mês após a conclusão da formação estavam empregados / Total de formandos	-	63,7 <sup>a</sup>	72,0
Aumento dos formandos que 1 ano após a conclusão da formação estavam empregados	DRFP	Número formandos que 1 ano após a conclusão da formação estavam empregados / Total de formandos	-	77,3 <sup>a</sup>	82,6
Diminuição do desemprego nos formandos 1 mês após a conclusão da formação	DRFP	Número formandos que 1 mês após a conclusão da formação estavam desempregados / Total de formandos	-	29,2 <sup>a</sup>	20,5
Diminuição do desemprego nos formandos 1 ano após a conclusão da formação	DRFP	Número formandos que 1 ano após a conclusão da formação estavam desempregados / Total de formandos	-	15,6 <sup>a</sup>	9,7
Aumento das empresas que realizaram/ promoveram acções de formação	DRFP DRT	Número de empresas que realizaram/ promoveram acções de formação / Total de empresas na Região	-		5,1 <sup>b</sup>
Aumento da Formação Profissional para activos	DRFP	Número de formandos que frequentaram acções de formação para activos / Total formandos	55,7	60,0	60,5
Aumento da Formação Inicial	DRFP	Número de formandos que frequentaram acções de Formação Profissional para jovens dentro e fora do sistema de ensino / Total formandos	-	12,6	7,5
Aumento da Formação Profissional para Desempregados	DRFP	Número de formandos que frequentaram acções de Formação Profissional para desempregados / Total formandos	-	2,7	4,3
Aumento da Formação Profissional específica para formadores e professores	DRFP	Número de formandos que frequentaram acções de Formação Profissional para professores e formadores / Total formandos	-	19,8	22,8
Aumento das acções dirigidas a públicos com dificuldades de inserção social	DRFP	Número de formandos que frequentaram acções de Formação Profissional para deficientes, emigrantes e excluídos socialmente / Total formandos	-	2,2	4,5

Notas: <sup>a</sup> Dados reportados a 1995. <sup>b</sup> Dados reportados a 1998.

DRFP = Direcção Regional de Formação Profissional; DRT= Direcção Regional do Trabalho.

Quadro de Indicadores de Avaliação de Impacto

(cont.)

Indicador	Fonte	Cálculo	Situação de Partida em 1989	Quantificação em 1994	Quantificação em 1999
Aumento de apoios à contratação	DRFP	Número de abrangidos em acções de apoios à contratação e criação de actividades independentes / Total de abrangidos em acções de apoio ao desenvolvimento do emprego	-	32,5	30,0
Aumento de apoios à criação de iniciativas locais de emprego	DRFP	Número de abrangidos em acções de apoios à criação de iniciativas locais de emprego / Total de abrangidos em acções de apoio ao desenvolvimento do emprego	8,6	16,5	6,4
Aumento de acções de reinserção e ocupação temporária de desempregados	DRFP	Número de abrangidos em acções de apoios à reinserção e ocupação temporária de desempregados / Total de abrangidos em acções de apoio ao desenvolvimento do emprego	8,6	47,2	63,2
Aumento da formação específica para agentes de desenvolvimento	DRFP	Número de abrangidos em acções de formação e apoio à actividade de agentes de desenvolvimento / Total de abrangidos em acções de apoio ao desenvolvimento do emprego	8,6	3,9	0,4
Diminuição das desistências dos ex-formandos	Inquérito às Entidades Acreditadas da RAM	Número de entidades Acreditadas que tiveram desistências / Número total de entidades Acreditadas	-	23,3	20,0
Diminuição da dificuldade de recrutamento de formadores	Inquérito às Entidades Acreditadas da RAM	Número de entidades Acreditadas com dificuldade em recrutar formadores / Número total de entidades Acreditadas	-	0,0	10,0
Diminuição da dificuldade de recrutamento de formandos	Inquérito às Entidades Acreditadas da RAM	Número de entidades Acreditadas com dificuldade em recrutar formandos / Número total de entidades Acreditadas	-	0,0	13,5
Aumento da oferta formativa com carácter inovador	Inquérito às Entidades Acreditadas da RAM	Número de entidades Acreditadas que considera que a sua oferta formativa assumiu um carácter inovador / Número total de entidades Acreditadas	-	3,4	48,3

DRFP = Direcção Regional de Formação Profissional.

Quadro de Indicadores de Avaliação de Impacto

(cont.)

Indicador	Fonte	Cálculo	Situação de Partida em 1989	Quantificação em 1994	Quantificação em 1999
Aumento do grau de qualificação da população activa	DRT	%TPCO nas categorias superiores: Quadros, Encarregados e Profissionais Altamente Qualificados / Total TPCO	12,7	15,1	21,3
Aumento do grau de qualificação das mulheres activas	DRT	%TPCO do sexo feminino nas categorias superiores: Quadros, Encarregados e Profissionais Altamente Qualificados / Total TPCO	10,8	12,8	18,1
Aumento do grau de aprendizagem em posto de trabalho	DRT	%TPCO nas categorias de Praticantes e Aprendizizes / Total TPCO	11,2	9,8	9,5
Melhoria da situação profissional dos activos após a frequência da acção de formação	Inquérito de percurso aos ex-formandos	Número de formandos que frequentaram acções de formação e melhoraram a sua situação profissional / Total de formandos que frequentaram acções de formação	33,3	50,0	95,3
Aumento das habilitações escolares da população activa	DRT	%TPCO nas categorias superiores: Ensino Médio e Superior / Total TPCO	2,0	2,5	4,0

DRT= Direcção Regional do Trabalho.

## IV. BALANÇO DE IMPACTO E RECOMENDAÇÕES

### IV.1. DÉCADA DE NOVENTA: elementos-chave de uma trajectória de mudança

A generalidade dos indicadores socioeconómicos da Região Autónoma da Madeira teve uma evolução significativamente positiva ao longo da década de noventa. Diversos estudos<sup>17</sup> têm identificado uma crescente dinâmica empresarial em sectores considerados estratégicos para o desenvolvimento da economia madeirense, desde a quebra acentuada em sectores marcadamente primários e tradicionais (agricultura, silvicultura, pesca, etc.), até ao crescimento de outros sectores que se aproximam da definição das sociedades terciarizadas, designadamente transportes, alojamento, actividades imobiliárias, serviços prestados às empresas, entre outros.

O aumento extremamente significativo do número de estabelecimentos (variação positiva de 97% entre 1989 e 1999) revela um sinal positivo para a economia madeirense não apenas em volume absoluto mas, sobretudo, em termos relativos pois saem reforçadas, naquele período, actividades predominantemente menos dependentes da procura pública e mais expostas às dinâmicas e incertezas de um mercado crescentemente competitivo: banca, seguros, serviços prestados às empresas, construção de habitação e imobiliária turística.

Na análise das Contas Económicas Regionais, entre 1990 e 1999, o PIBpm quase triplica em valor e vê acrescentar o seu peso no PIB nacional (de 1,9 para 2,6%), o PIBpm *per capita* cresce de um índice 72 para um índice 108 (Base 100, para o conjunto do país). Por sua vez, a produtividade cresce de um índice 88 no início da década para se fixar no índice 105, em 1999, ou seja, mais dezassete pontos.

No plano dos atributos socio-demográficos, os dados do Recenseamento de 2001 revelam uma melhoria dos níveis de instrução da população residente empregada: (i) por um lado, uma redução sensível dos níveis mais baixos (sem nível de ensino e ensino básico), acompanhada por uma evolução de quase 40% do “stock” de empregados com o 3º ciclo do básico e um crescimento acentuado dos que detêm ensino secundário completo (+85% entre 1991 e 2001); (ii) por outro lado, a triplicação dos empregados residentes detentores de diploma do ensino superior (em 1991 estavam recenseados com bacharelato/licenciatura completos 2946 madeirenses e, em 2001, este número ascendia a 9410 dos residentes empregados).

---

<sup>17</sup> Cf. nomeadamente OLIVEIRA NEVES, A. (Coord.), *Estudo Prospectivo das Necessidades de Formação Profissional na Madeira*, Direcção Regional de Formação Profissional, 2001, IESE, *Estudo Prospectivo de Desenvolvimento Empresarial da Madeira*, ACIF, 2000.

De acordo com dados constantes do “Plano de Desenvolvimento 2000-06” de UMa, o volume de diplomados nas diversas áreas científicas da formação inicial da Universidade ascendeu a 1.579 indivíduos entre os anos lectivos de 1993/ 94 (1º ano de conclusão de licenciaturas) e de 1999/ 2000, o que significa que, numa hipótese favorável, um em cada seis activos empregados que possuem habilitação superior seriam diplomados pela UMa.

O quadro seguinte sintetiza a evolução dos principais agregados da estrutura de habitações da população residente empregada.

**População residente empregada, por nível de instrução na Madeira**

	1991		2001		Evolução 1991-2001
	Total	%	Total	%	
<b>Total</b>	<b>98.033</b>	<b>100,0</b>	<b>105.508</b>	<b>100</b>	<b>7,6</b>
Sem nível de ensino	8.898	9,1	3.681	3,5	-58,6
Ensino Básico	72.902	74,4	68.388	64,8	-6,2
Completo	35.875	36,6	29.726	28,2	-17,1
Ensino Secundário	10.201	10,4	20.818	19,7	104,1
Completo	6.590	6,7	12.193	11,6	85,0
Ensino Médio	2.038	2,1	631	0,6	-69,0
Completo	1.722	1,8	574	0,5	-66,7
Ensino Superior	3.994	4,1	11.990	11,4	200,2
Bacharelato/ Licenciatura	3.805	3,9	11.413	10,8	199,9
Completo	2.946	3,0	9.410	8,9	219,4

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População e Habitação - 2001 (Resultados Definitivos).

Entre 1989 e 1999, o emprego estruturado na Região cresceu cerca de 45% em termos líquidos, enquanto os níveis de qualificação observaram uma variação positiva bastante diferenciada, com destaque para um crescimento exponencial dos Quadros Superiores e um crescimento menor, mas ainda bastante expressivo, de Profissionais Altamente Qualificados e Encarregados. Ao longo da década de noventa, os Profissionais Qualificados e os Profissionais Semi-Qualificados consolidam-se como os principais segmentos do pessoal ao serviço, abrangendo mais de 50% do mercado de emprego estruturado da Madeira.

**Evolução do emprego estruturado na Madeira,  
por níveis de qualificação**

	1999		Variação 1989/99
	Nº	%	
Dirigentes	0	0,0	-
Quadros Superiores	4022	7,8	885,8
Quadros Médios	1636	3,2	27,7
Encarregados, Contramestres e Chefes de equipa	1637	3,2	75,8
Profissionais Altamente Qualificados	3671	7,1	94,6
Profissionais Qualificados	20013	38,9	68,6
Profissionais Semi-Qualificados	7840	15,2	11,6
Profissionais Não Qualificados	7309	14,2	64,1
Praticantes e Aprendizes	4892	9,5	23,0
Ignorados	430	0,8	-88,4
<b>Total</b>	<b>51450</b>	<b>100,0</b>	<b>44,7</b>

Fonte: *Quadros de Pessoal*, Direcção Regional do Trabalho.

Paralelamente, os diferentes indicadores de qualificação apresentam um comportamento positivo, aumentando significativamente, p.e., o *índice de enquadramento* (quadros superiores, médios e encarregados e contramestres) e o *índice de alta qualificação* (quadros superiores, quadros médios e profissionais altamente qualificados), no conjunto do pessoal ao serviço.

Em *síntese*, esta evolução traduz uma alteração estrutural na qualificação do emprego em que a menor variação positiva (entre 1989 e 1999) nos níveis inferiores, é compensada por crescimentos superiores nos níveis de qualificação seguintes.

A década de noventa na Madeira tende, assim, a posicionar-se como uma “década de ouro” em que os níveis de empregabilidade são majorados por um clima económico-empresarial (mas também de consolidação de estruturas da Administração Regional), no qual o sobre-aquecimento da economia e a envolvente institucional favoreceram as “performances” do emprego, não só em matéria de reforço das qualificações (efeito massa, atingido a partir de um relativamente abundante “fluxo” de financiamento), mas também de oportunidades de ocupação com remunerações médias apreciáveis.

As tendências assinaladas vão no sentido de a melhoria dos níveis de habilitação e de qualificação da população madeirense, constituírem um dos resultados notórios do processo de autonomia e desenvolvimento regional, beneficiando,

nomeadamente, da mobilização dos fundos estruturais pela Região desde 1989/90.

## IV.2. ELEMENTOS DE APROXIMAÇÃO AOS IMPACTOS

### *IV.2.1. Do efeito volume às grandes tendências de absorção dos recursos*

Na década de noventa a Região ganhou a batalha da empregabilidade, sobretudo, pelas “performances” alcançadas no domínio da formação de jovens e pela fase prolongada de pleno emprego. Tomem-se como exemplo dessas “performances” formativas, os elementos seguintes:

- os elevados níveis de frequência do ensino pré-escolar que se situaram cerca de 15% acima da média nacional;
- a diminuição do abandono escolar e a melhoria das condições de integração no mercado de trabalho proporcionada pela aposta nos “currículos” alternativos aos do 3º ciclo do ensino básico e pela formação profissional qualificante de nível secundário e pós-secundário;
- a criação da opção do 13º profissionalizante, proporcionando uma qualificação profissional de nível III, facilitadora da integração no mercado de trabalho;
- o desenvolvimento de ofertas no campo do ensino profissional (nível II e III), com ênfase nas formações terciárias destinadas a actividades de especialização regional (comércio a retalho, hotelaria e restauração, serviços pessoais e às empresas);
- a importância gradual da formação para jovens, dentro e fora do sistema de ensino, que representam cerca de 13% do volume de formandos abrangidos no período 1994-99 pelas respectivas Acções da Medida de Formação Profissional (7700 abrangidos, no total).

*OS ESFORÇOS REALIZADOS E OS RECURSOS MOBILIZADOS PARA A FORMAÇÃO DE ACTIVOS, INDUZIRAM UM EFEITO VOLUME IMPORTANTE, AO MESMO TEMPO QUE PERMITIRAM ABRANGER UM IMPORTANTE NÚMERO DE FORMANDOS NOS SEGMENTOS DOS ACTIVOS EMPREGADOS, INCLUINDO AGENTES DO ESTADO E PROFESSORES.*

- **CAPACIDADES FORMATIVAS**

**NO PLANO DAS CONDIÇÕES LOGÍSTICAS, O ESTUDO DE IMPACTO EVIDENCIA INSUFICIÊNCIAS DO “STOCK” DE INFRA-ESTRUTURAS FORMATIVAS NA REGIÃO, EM MATÉRIA DE INSTALAÇÕES E DE EQUIPAMENTOS, PARA REALIZAR EM PLENITUDE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.**

O crescimento do volume de formação, nos primeiros anos da década de noventa, impulsionou a actividade das entidades formadoras que condicionaram a capacidade e as opções de investimento em novas instalações, a preocupações de resposta mais expedita, em termos de aproveitamento de oportunidades de mercado.

O POPRAM II integrou uma Medida destinada ao investimento em infra-estruturas de formação, co-financiado pelo FEDER, tendo por objectivo específico a construção e melhoria das infra-estruturas educativas de base, a implementação do ensino superior, a melhoria e ampliação da capacidade das estruturas de formação profissional e o desenvolvimento de actividades relacionadas com a Ciência e Tecnologia.

A reduzida dimensão do mercado e as condicionantes financeiras levaram, entretanto, as diversas entidades a optar por sub-contratar entidades formadoras dispensando o investimento em instalações, como é o caso de algumas Associações Empresariais que, frequentemente, optaram por recorrer ao aluguer de espaços para a formação em sala. Ao longo da década de noventa foi, assim, sendo possível gerir uma parte importante do volume de formação promovida, sem necessidade absoluta de investimento em instalações (remodelação e/ ou construção nova).

Em síntese, e de acordo com o *Inquérito às Entidades Acreditadas*, verifica-se que entre 1990/ 94 e 1995/ 99, apesar do acréscimo do volume de formação e do número de acções e formandos, não ocorreu um significativo aumento: (i) da capacidade das instalações; (ii) dos equipamentos audiovisuais; (iii) da produção de recursos didácticos pelas entidades e formadores; e (iv) da produção de outros materiais de apoio.

A componente logística da formação manteve-se, assim, estável em grande parte das entidades, ampliando os traços característicos um mercado de entidades formadoras dominado por visões e estratégias de curto prazo, com reduzida profissionalização dos recursos humanos, nomeadamente ao nível da gestão e da concepção, a par de insuficiências em matéria de outros recursos formativos.

Finalmente, como decorre da análise dos processos de acreditação, segundo os respectivos domínios, a estrutura de entidades acreditadas está fortemente vocacionada para uma lógica de execução/ promoção de acções de formação profissional, uma tendência pesada que desvaloriza domínios estratégicos como, p.e., o diagnóstico das necessidades de formação e o acompanhamento e avaliação da formação.

- **Valorização dos recursos humanos para a formação - linhas de tendência**

A segunda metade da década de noventa, coincidindo em grande medida com o período de vigência do POPRAM II (1994-99), introduziu gradualmente elementos novos que apontam para uma melhoria qualitativa da formação:

- Credibilização do sistema de formação profissional, corrigindo uma imagem menos positiva da formação realizada com apoio FSE e introduzindo elementos de selectividade através da utilização mais apertada dos critérios de selecção das diferentes Acções da Medida de Formação Profissional.
- Emergência da actividade das associações empresariais no domínio da formação profissional com uma filosofia de maior abertura reflectindo, num primeiro momento, o reconhecimento da importância da formação e encetando um processo lento de sensibilização para o investimento na formação. Este investimento ocorreu em duas direcções: (i) investimento das empresas na disponibilização do seu pessoal ao serviço para a formação, nomeadamente numa óptica de aperfeiçoamento e reciclagem; (ii) estímulo à qualidade da iniciativa empresarial quer na esfera da formação em gestão, quer (mais recentemente) na ênfase atribuída ao empreendedorismo, domínio em que a formação assume especial relevância.
- Criação de novas unidades formativas com destaque para as Escolas Profissionais e as entidades privadas, em consolidação gradual estimulada pelos procedimentos de acreditação a que foram submetidas as entidades formadoras. O crescimento do efectivo de entidades acreditadas e o alargamento dos domínios de acreditação constituíram uma importante mais-valia na estruturação do mercado regional da formação, sem prejuízo das insuficiências que persistem, nomeadamente nos domínios de fundamentação técnica da oferta (diagnóstico de necessidades) e de acompanhamento e avaliação da formação co-financiada.

#### **IV.2.2. Impacto dos Fundos Estruturais, na óptica dos intervenientes**

A informação processada com origem na investigação empírica projecta as visões dos diversos intervenientes relativamente ao impacto dos fundos estruturais.

**(a) A óptica dos agentes formativos**

Os dois contributos mais positivos incidiram na qualidade da formação – que melhorou globalmente – e no alargamento do acesso à formação ao longo da vida; o único objectivo em que o contributo dos Fundos não tem um sentido claro, respeita à *prioridade para a reconversão profissional*.

O valor acrescentado induzido pelas acções de formação desenvolvidas incide, sobretudo, na qualificação dos activos do sector privado, surgindo o aumento da produtividade do trabalho como o segundo impacto mais importante, enquanto o fortalecimento das organizações empresariais, surge em terceiro lugar.

Na óptica das **entidades acreditadas**, o contributo dos fundos estruturais para o alcance do perfil de objectivos relacionados com a formação (cobertura de diferentes públicos-alvo, qualidade e diversidade das acções, ...) foi, maioritariamente, positivo.

*Contributo dos fundos estruturais (% ocorrências)*

	Muito positivo	Positivo
Melhoria da qualidade global da formação	67,9	28,6
Prioridade para o financiamento da formação em PME	16,7	66,7
Prioridade para a formação de qualidade para jovens	40,0	36,0
Prioridade para a formação de desempregados	32,0	44,0
Prioridade para a formação de grupos desfavorecidos	29,2	29,2
Prioridade para a formação de reconversão profissional	29,2	29,2
Prioridade para a formação em áreas estratégicas para a competitividade das empresas ou sectores	32,0	52,0
Especializar e profissionalizar as estruturas de formação	34,6	53,8
Melhorar a eficácia e eficiência dos sistema de financiamento	21,7	65,2
Alargar o acesso à formação ao longo da vida activa	63,0	25,9
Promover uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso à formação e ao emprego	20,0	60,0

Fonte: *Inquérito às Entidades Acreditadas*, Gabinete Oliveira das Neves, 2003.

**(b) A óptica da procura das organizações - efeitos das acções, por dimensão de impacto**

O impacto dos fundos estruturais encontra-se predominantemente associado ao padrão de efeitos das acções de formação promovidas pelas entidades beneficiárias, dado o peso elevado do co-financiamento na formação realizada.

Da análise dos sucessivos Inquéritos realizados pelo DEP/ SRE e do *Inquérito às Entidades Beneficiárias*, realizado no âmbito deste **Estudo de Impacto**, salienta-se um conjunto de efeitos das acções de formação, cujo perfil se sintetiza no quadro seguinte.

Quadro-síntese dos efeitos da formação profissional realizada

pelas entidades beneficiárias

<b>Dimensão de impacto</b>	<b><u>Elementos-chave reportados aos efeitos</u></b>
<i>Qualificação e empregabilidade</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhoria dos níveis de qualificação do pessoal ao serviço nas empresas que realizaram acções de formação profissional, com destaque para os quadros médios e superiores e para os profissionais altamente qualificados e qualificados; em oposição, diminui o peso dos profissionais não qualificados nas acções de formação.</li> <li>• Percentagem elevada dos indivíduos recrutados receberam formação nas empresas, especialmente os que não tinham qualquer formação ligada às tarefas específicas das funções que vieram a desempenhar.</li> <li>• Impacto positivo junto dos desempregados - as acções de formação realizadas pelas empresas favoreceram a sua empregabilidade.</li> <li>• Melhoria da qualificação dos trabalhadores e desenvolvimento da polivalência.</li> <li>• Racionalização de competências e “saberes-fazer”.</li> </ul>
<i>Produtividade e Qualidade</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentos de produtividade - em quase todas as empresas que investiram na formação dos seus trabalhadores.</li> <li>• Melhoria da qualidade de bens e serviços e introdução de novas tecnologias – principais domínios de incidência dos reflexos da formação profissional.</li> <li>• Elevação da capacidade produtiva.</li> <li>• Dinamização da base produtiva.</li> <li>• Introdução de novos processos produtivos decorrentes da formação realizada.</li> <li>• Formação direccionada para áreas de trabalho, com carências em matéria de competências organizacionais.</li> <li>• Aumento da qualidade dos produtos/ serviços.</li> </ul>
<i>Sistema sócio-organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento da motivação/ satisfação dos trabalhadores e suas capacidades profissionais.</li> <li>• Elevado grau de satisfação das entidades com a formação desenvolvida.</li> <li>• Introdução de novos processos organizacionais decorrentes da formação realizada.</li> </ul>
<i>Competitividade cooperação e desenvolvimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento da competitividade organizacional.</li> <li>• Predomínio das empresas de maior dimensão na promoção de acções - são as que mais investiram na formação profissional.</li> <li>• Impacto positivo na criação de novas actividades e no desenvolvimento de redes de cooperação entre entidades.</li> <li>• Maior facilidade de acesso aos mercados externos.</li> </ul>

Para além do perfil de efeitos sinalizado, que reflecte uma visão globalmente positiva do impacto dos fundos estruturais, segundo as dimensões analíticas

consideradas, importa reter um conjunto de vectores que merece reflexão numa óptica de futuro:

- Os trabalhadores qualificados e os profissionais com habilitações superiores têm uma representação elevada nos formandos apoiados, uma tendência já observada em outros estudos<sup>18</sup> e que aponta para fenómenos de sobrequalificação que coexistem com situações de dificuldade de acesso à formação por parte de outros grupos profissionais dotados de menores habilitações, de meia idade, com enquadramento de trabalho menos favorável, etc.
- O forte peso das entidades privadas (de média e grande dimensão) na formação promovida, está correlacionado com situações de formação interna, contribuindo para um balanço favorável em termos da adequação necessidades/competências adquiridas. Tendo presente a estrutura do tecido empresarial madeirense (sobrepeso de pequenas e muito pequenas empresas) e o perfil de desempregados que começa a demandar o Centro Regional de Emprego, torna-se necessário encontrar soluções mais diversificadas que favoreçam o acesso à formação e ampliem aqueles níveis de adequação.
- A relevância das unidades empresariais do complexo de actividades da imobiliária turística, alojamento hoteleiro e restauração, no conjunto das entidades beneficiárias e num período de expansão da oferta, sobredetermina alguns efeitos identificados, nomeadamente nas dimensões sócio-organizacional e da qualidade, mas também em matéria de aumento de competências. Permanece um défice relevante nos domínios directamente relacionados com a reestruturação organizacional de segmentos importantes do tecido empresarial e com a reconversão profissional de activos, vertentes que implicam o desenvolvimento de ofertas formativas de outro tipo.

### **(c) A óptica dos ex-formandos**

---

<sup>18</sup> Cf., p.e., CISEP (1998). Avaliação do Sub-programa Formação Profissional do PEDIP II.

*OS BENEFICIÁRIOS DIRECTOS (PÚBLICOS-ALVO) DA FORMAÇÃO CO-FINANCIADA PELO FSE NÃO TÊM UMA PERCEÇÃO DE IMPACTO DOS FUNDOS ESTRUTURAIS, TENDO APENAS UMA NOÇÃO DIFUSA DE QUE A FORMAÇÃO É APOIADA E PREDOMINANDO A IDEIA QUE A ORIGEM DO APOIO É O GOVERNO REGIONAL.*

*NESTA PERSPECTIVA, SISTEMATIZA-SE DO CONJUNTO DE EFEITOS DA FORMAÇÃO RECONHECIDOS PELOS EX-FORMANDOS, AS VERTENTES QUE REFLECTEM UMA RELAÇÃO MAIS DIRECTA COM O PERFIL DE ABORDAGEM DO FSE PATENTE NAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO E APOIO AO EMPREGO DO POPRAM:*

- ACÇÕES DE FORMAÇÃO CO-FINANCIADAS PELO FSE FORTEMENTE CONTRIBUTIVAS PARA O AUMENTO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS E PESSOAIS E PARA A INSERÇÃO DOS FORMANDOS NO MERCADO DE TRABALHO;*
- INICIATIVA DE FREQUÊNCIA DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO A PARTIR DE OBJECTIVOS PRINCIPAIS DE AQUISIÇÃO E/OU AUMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS E PESSOAIS E DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO;*
- ÍNDICES DE EMPREGABILIDADE SUPERIORES NOS CURSOS DE MAIOR DURAÇÃO E COM MAIOR LIGAÇÃO AO TECIDO EMPRESARIAL, FACE AOS CURSOS DE MENOR DURAÇÃO E MENOS QUALIFICANTES;*
- IMPACTOS MAIS POSITIVOS DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO QUE ABRANGERAM A REALIZAÇÃO DE ESTÁGIOS OU A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO - ESTA LIGAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES FORMADORAS E O TECIDO EMPRESARIAL PARECE FACILITAR A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA, OU SEJA, A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.*

**(d) Uma visão conjugada dos elementos-chave de impacto**

Em *síntese*, importa reter os seguintes elementos de tendência na percepção dos impactos dos fundos estruturais:

- Melhoria acentuada dos níveis de qualificação de base da população madeirense quer através da formação inicial de jovens, quer através da formação de adultos, em alguns casos, associada à melhoria de competências profissionais.
- Aumento gradual das competências técnicas nas empresas e demais organizações, nomeadamente num quadro positivo de apetência dos activos pela formação traduzido, na importância relativa do acesso à formação por iniciativa dos trabalhadores.
- Reconhecimento gradual da importância da formação profissional para a actividade das empresas, não apenas na estrita melhoria de competências, mas enquanto contributiva para a melhoria da qualidade de produtos/ serviços e da capacidade

competitiva. Ao longo da década observa-se uma adesão crescente das pequenas empresas à promoção de acções de formação.

- Níveis elevados de empregabilidade tanto mais relevantes quanto ocorreram num contexto em que a tendência prolongada de pleno emprego poderia afectar os jovens que, uma vez concluída a formação inicial, pretendiam aceder ao mercado de trabalho. Tal significa, assim, que a formação se afirmou num período de pleno emprego.
- Utilidade da formação na resposta a situações de não ocupação e inadaptação e como elemento transversal que contribui para outros objectivos, p.e., no plano da concretização de projectos de inserção socioeconómica e combate à exclusão social.
- Apoio ao preenchimento de requisitos de actividade (p.e., ajudas à 1ª instalação de jovens agricultores), progressão na carreira (p.e., créditos de carreira dos professores), instrumento “facilitador” da melhoria de capacidades de professores que não possuíam qualificações específicas e importante na implementação de cursos tecnológicos.
- Reforço gradual da capacidade formativa regional com o aumento do número de entidades formadoras acreditadas, o alargamento do leque de domínios de acreditação, a melhoria (ainda, insatisfatória) de equipamentos e recursos didácticos e o aumento dos índices de formadores certificados residentes na Região.
- Relevância da qualificação dos agentes do Estado na absorção das alterações legislativas, regulamentares, etc., na melhoria do atendimento aos utentes e no contributo para a modernização dos serviços públicos.

### IV.3. RELEVÂNCIA DOS FUNDOS ESTRUTURAIS - Síntese compreensiva e áreas de (re)orientação da intervenção pública

#### IV.3.1. Síntese compreensiva

No âmbito do Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais na Valorização dos Recursos Humanos da Madeira foi conduzido um Inquérito a Interlocutores Privilegiados de aplicação presencial, da responsabilidade de elementos da Equipa Técnica do Estudo.

A profundidade desse Inquérito e o perfil de respostas obtidas permite, na sequência da análise de conteúdo das mesmas, construir uma visão de síntese do padrão de efeitos e da intensidade dos impactos dos fundos estruturais relativamente a uma bateria diversificada de variáveis-objectivo, associadas às políticas públicas de desenvolvimento regional.

- *Competitividade, inovação e desenvolvimento económico*

Encontra-se enraizada a ideia do impacto, relevante dos fundos estruturais, sobretudo em vertentes de carácter globalizante "desenvolvimento da Região", "desenvolvimento de sectores de actividade com potencial".

A intensidade de impacto vem diminuindo à medida que as vertentes são mais específicas (p.e., "internacionalização das empresas" ou "reestruturação empresarial") domínios em que a relevância dos impactos, em termos absolutos, sugere actuações de espectro mais largo (que estão para além da vertente valorização dos recursos humanos).

O perfil de efeitos directos, afigura-se mais incisivo com valores de intensidade elevada naquelas vertentes globalizantes, mas também na "promoção do desenvolvimento tecnológico", no "aumento da produtividade e da competitividade na modernização do tecido empresarial e produtivo", nomeadamente das unidades turísticas.

Neste domínio, em que as questões da internacionalização, da competitividade e da reestruturação empresarial, têm um peso determinante, a problemática do apoio à mobilidade, no contexto da frequência de acções de formação no

estrangeiro, que teve expressões mitigadas durante a década de noventa, pode constituir um instrumento decisivo, numa óptica de futuro.

*Padrão de efeitos em matéria de competitividade, inovação e desenvolvimento económico*

	Impactos com relevância	Efeitos	
		Directos	Indirectos
Desenvolvimento e dinamização da RAM	Intensidade forte	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Desenvolvimento de sectores de actividade com potencial	Intensidade forte	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Promoção do desenvolvimento tecnológico das empresas	Intensidade média	Intensidade forte	Intensidade média
Aumento da produtividade e competitividade	Intensidade média	Intensidade forte	Intensidade média
Internacionalização das empresas	Intensidade média	Intensidade média	Intensidade média
Modernização do tecido empresarial e produtivo	Intensidade média	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Criação de actividades	Intensidade média	Intensidade média	Intensidade média
Desenvolvimento e modernização das unidades turísticas e do sector	Intensidade média	Intensidade forte	Intensidade média
Reestruturação empresarial	Intensidade média	Intensidade média	Intensidade média
Criação de empresas de apoio ao desenvolvimento tecnológico e científico	Intensidade média	Intensidade média	Ausência de efeitos

Legenda:  Intensidade forte     Intensidade média     Intensidade fraca  
 Ausência de efeitos

- *Capacitação das unidades formativas e de I&D*

Ocorrem níveis de impacto mais relevantes nas vertentes ligadas a montante do desenvolvimento tecnológico (criação do Ensino Tecnológico e do Pólo de C&T) e, igualmente, com o reforço dos recursos regionais, em matéria de formadores e docentes. O perfil de efeitos directos decorrente dos fundos estruturais (elevada intensidade predominante) é ilustrativo de uma trajectória em direcção à qualidade que parte da componente infra-estruturas/equipamentos para, como espaço de elevadas expectativas, induzir resultados a jusante que, ou já estão a ocorrer, ou devem concretizar-se, a prazo.

Padrão de efeitos em matéria de capacitação das unidades formativas e de I&D

	Impactos com relevância	Efeitos	
		Directos	Indirectos
Implementação do ensino tecnológico	Intensidade forte	Intensidade forte	Intensidade média
Melhoria da qualidade do ensino/ formação	Intensidade média	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Criação de Pólo Científico e Tecnológico	Intensidade forte	Intensidade forte	Intensidade média
Desenvolvimento do potencial científico e tecnológico	Intensidade média	Intensidade forte	Intensidade média
Fixação de instituições dotadas de investigadores	Ausência de efeitos	Intensidade forte	Intensidade média
Implementação de infra-estruturas de ensino superior	Intensidade média	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Capacitação regional de formadores e docentes internos	Intensidade forte	Intensidade média	Ausência de efeitos
Implementação de sistemas de informação	Intensidade média	Intensidade média	Intensidade média

Legenda:  Intensidade forte  Intensidade média  Intensidade fraca  
 Ausência de efeitos

- *Qualificação dos recursos humanos*

O perfil de resultados obtidos reflecte um balanço claramente favorável à intervenção dos fundos estruturais, mas deixa claro uma realidade reconhecida: em dez anos a sociedade madeirense mudou bastante, sob efeito de diversíssimas motivações (culturais, demográficas, sociais, económicas,...) e os contributos positivos da formação/ qualificação profissional ocorreram/ coexistiram com essas outras mudanças.

A análise dos efeitos directos vai nesse sentido situando a maior intensidade de efeitos nos ganhos de competências de formandos e de formadores e identificando efeitos mais limitados (médios) na diminuição do insucesso escolar e na diversificação da oferta escolar. Em todo o caso estas são áreas em que a Região se colocou na vanguarda da gradual reforma das modalidades de ensino (p.e., *curricula* alternativos, 13º ano profissionalizante)

Assinala-se a relevância de impacto atribuída à redução das carências regionais de formadores, reflectindo a consciência de importantes défices de partida que foram sendo gradualmente atenuados com apoio da intervenção do FSE destinada tanto a professores, como a formadores.

*Padrão de efeitos em matéria de qualificação dos recursos humanos*

	Impactos com relevância	Efeitos	
		Directos	Indirectos
Aumento do nível de escolaridade dos alunos			
Aumento do número de alunos em formação			
Diminuição do insucesso escolar			
Diversificação da oferta escolar (cursos e vias de ensino)			
Fixação de investigadores e técnicos qualificados			
Melhoria das competências educativas e profissionais da população			
Fixação da população estudantil (estudantes que terminam 12º ano)			
Actualização e desenvolvimento das competências dos formadores e docentes			
Atenuação das carências regionais em termos de formadores			
Melhoria da qualidade do ensino/ formação			

Legenda:  Intensidade forte  Intensidade média  Intensidade fraca

Ausência de efeitos

• **Empregabilidade e coesão social**

Um primeiro aspecto a realçar remete para a contribuição da intervenção do FSE relativamente a prioridades horizontais relevantes na Estratégia Europeia para o Emprego. Com efeito, a intensidade é elevada justamente na promoção de equidade social [igualdade de oportunidades e (re)inserção de populações com especiais dificuldades].

Um segundo aspecto a salientar resulta da forte intensidade dos efeitos directos em termos de empregabilidade e de valorização pessoal e profissional resultantes das intervenções do FSE, em matéria de formação e emprego. Finalmente, destaque-se uma relativa presença de efeitos indirectos que ligam aquelas intervenções à criação de serviços de proximidade e à redução do desemprego.

*Padrão de efeitos em matéria de empregabilidade e coesão social*

	Impactos com relevância	Efeitos	
		Directos	Indirectos
Criação de emprego/ postos de trabalho	Intensidade forte	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Valorização profissional e pessoal dos recursos humanos	Intensidade forte	Intensidade forte	Ausência de efeitos
Diminuição do desemprego	Intensidade média	Ausência de efeitos	Intensidade fraca
(Re)inserção no mercado de trabalho de populações com dificuldades (desempregados, jovens, deficientes, emigrantes, excluídos, ...)	Intensidade forte	Ausência de efeitos	Intensidade fraca
Diminuição da delinquência e atenuação de problemas sociais	Intensidade média	Ausência de efeitos	Intensidade média
Criação de serviços de proximidade	Intensidade média	Intensidade média	Ausência de efeitos
Promoção da igualdade de oportunidades	Intensidade forte	Intensidade média	Intensidade média

Legenda:  Intensidade forte  Intensidade média  Intensidade fraca  
 Ausência de efeitos

**IV.3.2. Áreas de (re)orientação da intervenção pública**

A visão dos diversos intervenientes, os dados socioeconómicos de referência e a reflexão própria dos avaliadores, desenham um balanço do impacto bastante positivo dos fundos estruturais sobre a valorização dos recursos humanos. Uma atitude de comprazimento e passividade, face a este balanço afigura-se, porém, altamente desaconselhável, mesmo (ou sobretudo) num contexto caracterizado pelo bom ritmo das dinâmicas de realização da Medida de Formação do POPRAM III.

A Região tem pela frente desafios renovados, da afirmação da capacidade competitiva à correcção das assimetrias regionais, passando pela coesão social. Em todos eles deve melhorar capacidades de resposta, em termos de eficácia e de eficiência e, também, de alargamento dos campos de produção de efeitos em matéria de valorização dos recursos humanos regionais.

A discussão das dimensões-problema do emprego e das qualificações coloca na fase actual de desenvolvimento da economia e da sociedade madeirense, um conjunto de questões que está, naturalmente, para além do âmbito de um Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais sobre a valorização dos recursos humanos.

No entanto, importa ter presente que, no horizonte, de curto e médio prazo, estão em discussão variáveis importantes de enquadramento/formato das políticas públicas regionais com impacto futuro na valorização dos recursos humanos:

- *Avaliação Intercalar do POPRAM III* e fundamentação da eventual reserva de eficiência a afectar ao Programa e, designadamente, à sua vertente Fundo Social, com “performance” de despesa comprometida e executada elevadas.
- *Revisão do Plano Regional de Emprego*, concebido para o período 1998/2006 e que tem agora pela frente um conjunto de desafios que decorrem do novo perfil de objectivos da Estratégia Europeia para o Emprego (orientações da Comissão Europeia de Junho de 2003).
- Discussão do quadro de referência dos *Apoios às regiões ultra-periféricas* no contexto do alargamento da União Europeia.

Tendo presente, o conjunto de análises/conclusões proporcionadas pelo *Estudo de Impacto dos Fundos Estruturais na Valorização dos Recursos Humanos da Madeira* e estas variáveis de relevo para compreender as condicionantes do investimento nos domínios do emprego e das qualificações, enuncia-se um conjunto de vertentes estratégicas para a renovação das intervenções públicas orientadas para a valorização dos recursos humanos.

- **Contributos dos recursos humanos para melhoria dos factores de competitividade da economia madeirense**

O ciclo de investimento material não se revelou pródigo em matéria de infra-estruturas e equipamentos de suporte à qualificação do ciclo formativo. Em alguns domínios concretos, é indispensável melhorar a dotação de instalações e equipamentos. Esse investimento constitui uma intervenção pública a montante para melhorar a capacidade

da oferta formativa regional e reforçar, pela via das qualificações, a competitividade regional.

Esse investimento deve ser enquadrado também à luz do conceito e consequências da ultraperiferidade os quais reclamam a necessidade de equacionar um reforço da componente infra-estrutural (instalações e equipamentos), no quadro de uma articulação entre o FEDER e o FSE, no apoio à formação profissional. O reforço recomendado, deve ocorrer em duas direcções:

- criação do Centro de Formação do Comércio e Serviços, dada a relevância regional da formação para as profissões terciárias, referenciada, nomeadamente no *Estudo Prospectivo de Necessidades de Formação* e dando consistência equipamental autónoma a iniciativas avulsas (ainda que meritórias) de desenvolvimento de ofertas específicas, p.e, para o comércio tradicional;
- criação de pólos de formação fora do Funchal, com características ambulatorias corrigindo a macrocefalia da localização de unidades formativas no Funchal e ampliando de modo consolidado, em termos logísticos, as práticas existentes de utilização da rede de estabelecimentos do ensino básico e secundário e centros de formação agrária em concelhos do interior, que devem ser incentivadas.

- **Reforço de relação interactiva entre oportunidade económicas e qualificações**

Para melhorar os níveis de relação entre empreendedorismo e competências, e vice-versa, torna-se necessário enquadrar mais satisfatoriamente a problemática da formação empresarial desenvolvendo novas ofertas formativas quer em áreas de gestão (estratégica e geral), quer em áreas técnicas especializadas. Este desenvolvimento pode pressupor, na óptica de alguns interlocutores privilegiados, um esforço de natureza logística, através da eventual criação de uma Escola para o Empreendedorismo. Esta orientação poderá configurar-se como decisiva para potenciar os resultados de importantes iniciativas na Região orientadas para a promoção do empreendedorismo.

- **Reorientar as apostas formativas, segundo um modelo de reequilíbrio entre as modalidades de formação inicial e formação contínua**

Num contexto de risco de crescimento do desemprego, a médio prazo, as respostas desejáveis em matéria de formação de competências, mobilizando os recursos das políticas activas de emprego (designadamente das medidas/acções de formação), devem contribuir para reorientar o papel das unidades formativas da rede pública. Essa reorientação deve ocorrer em direcção às modalidades de formação contínua, designadamente de reconversão, com reflexos no desenvolvimento e consolidação de recursos formativos de tipo novo que enquadrem problemas de qualificação de base e necessidades específicas associadas à transferibilidade de competências.

As entidades beneficiárias, designadamente as associativas, com um peso importante na promoção de formação profissional e proximidade relevante às problemáticas da formação técnica especializada, deverão usufruir de condições de acesso favorável a investimentos de modernização de instalações e equipamentos e de apoio à concepção de recursos e materiais didácticos e formação de formadores.

Este esforço deverá ser enquadrado num cenário de acolhimento activo das novas directrizes para o emprego, formuladas no âmbito da reorientação da Estratégia Europeia para o Emprego, tanto na revisão do Plano Regional de Emprego, como nas prioridades a adoptar na aplicação dos critérios de selecção das candidaturas à formação profissional. Trata-se, nomeadamente, de deslocar o eixo de acumulação da "démarche" formativa para a formação ao longo da vida, abrangendo a formação de especialização, a formação de reconversão e a formação empresarial (empresários, dirigentes, gestores e quadros técnicos).

- **Reforço da selectividade dos apoios à formação**

Os resultados positivos alcançados em matéria de qualificação dos recursos humanos, reconhecidos pela generalidade dos intervenientes no ciclo formativo, podem ser mantidos/melhorados a médio prazo. Tal pressupõe, designadamente:

- um papel mais pró-activo das entidades empregadoras, na identificação de necessidades e no enquadramento das formações disponíveis e em progressão (nomeadamente, integrando respostas aos problemas de inovação organizacional e reorganização do trabalho);

- um papel activo e inovador das entidades formadoras na reorientação dos conteúdos e recursos/ métodos formativos para melhorar as respectivas “performances” em áreas novas, específicas e globalmente mais exigentes;
  - uma aplicação dos critérios de selecção, mais orientada para estimular a eficácia do ajustamento entre a oferta e procura, das organizações e dos indivíduos;
  - o estímulo à certificação de formações adquiridas por via informal e não formal, que carecem de formação escolar de base;
  - o estímulo a novas áreas de formação, designadamente orientadas para a animação cultural e sócio-local;
  - um novo estímulo à criação de percursos individuais de formação, para o que se torna necessário dotar as entidades dos sub-sistemas de formação escolar e profissional de capacidades técnicas adequadas ao desenvolvimento de uma abordagem do acesso à formação pela via da procura.
- **Criar e consolidar instrumentos de monitorização, acompanhamento e avaliação da formação**
    - fixação nas entidades reguladoras de recursos de acompanhamento das acções, recursos tecnicamente dotados de competências susceptíveis de apoiar as entidades formadoras, beneficiárias e ex-formandos, com vista a melhorar a eficácia das acções, em termos de resultados e efeitos;
    - concepção e desenvolvimento de Estatísticas da Formação Profissional que permitam estimar com rigor um leque selectivo de indicadores de realização física por acção/ curso ou tipo de apoio, de caracterização dos beneficiários finais e de caracterização dos beneficiários intermédios;
    - indicação formal de orientações às entidades beneficiárias de apoios do FSE no sentido de colaborarem com entidades, internas e externas, no âmbito de operações de inquérito e avaliação de resultado e efeitos dos apoios recebidos.