



• U • C •

FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Teresa Maria da Silva Pinto Lourenço

# A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano

Relatório de Estágio de Mestrado em Economia, na especialidade de  
Economia Financeira, apresentado à Faculdade de Economia da  
Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Entidade de Acolhimento: CEC/CCIC – Conselho Empresarial do Centro /  
Câmara de Comércio e Indústria do Centro

Supervisor Profissional: Dr.<sup>a</sup> Sónia Lourenço

Orientador: Professor Doutor Carlos Carreira

Coimbra, 2015



## **Agradecimentos**

Ao longo do percurso que culminou com a elaboração do presente relatório de estágio, beneficiei da preciosa ajuda, direta ou indireta, de diversas pessoas às quais gostaria de expressar o meu profundo agradecimento.

Ao meu orientador Professor Doutor Carlos Carreira, pela orientação, apoio e disponibilidade demonstrados.

Ao CEC/CCIC pela forma gentil e carinhosa com que fui integrada desde o início, em especial à Dr.<sup>a</sup> Sónia Lourenço, à Dr.<sup>a</sup> Marta Moreira e à Dr.<sup>a</sup> Isabel Maurício que me acompanharam permanentemente.

Aos meus Pais e aos meus Avós, pelo amor incondicional, por todos os valores que me inculcaram, pelos conselhos e por nunca me terem deixado baixar a cabeça e desistir nos momentos difíceis.

Ao meu namorado pela amizade, paciência e compreensão, mas especialmente pelo suporte e palavras de conforto e incentivo com que sempre me brindou que tanto contribuíram para o meu sucesso.

*Age sempre de tal modo que o teu comportamento possa vir a ser princípio de uma lei universal.*

**Immanuel Kant**

## **Resumo**

Tendo em consideração o facto de a Economia baseada no conhecimento, ser descrita como uma permanente necessidade de aprendizagem, na realidade, encontrando o seu fundamento na Teoria do Capital Humano, o conhecimento é hoje reconhecido como um mecanismo promotor de produtividade e crescimento económico.

Em Portugal, os níveis de qualificações encontram-se abaixo da média europeia, pelo que a Formação Profissional irrompe como um dispositivo de rápido combate a estas deficiências, elevando os níveis de qualificações, capacitando os indivíduos de competências imperativas ao exercício de determinadas profissões.

Assim, este trabalho desenvolve-se no sentido de enfatizar a importância de um mecanismo de aquisição de conhecimentos e competências como a Formação Profissional, bem como os benefícios que esta proporciona para os indivíduos e a sociedade em geral enquanto investimento em Capital Humano.

**Palavras-chave:** Formação Profissional; Capital Humano; Competências; Crescimento Económico

**Classificação JEL:** M53, J24, O15, I28

## **Abstract**

Taking into account the fact that the Knowledge-based economy, is described as a continuing need for learning, actually finding its foundation in the Theory of Human Capital, knowledge is now recognized as a promoter mechanism of productivity and economic growth.

In Portugal, qualification levels are below the European average, so the Professional Training erupts as a fast combat device of these deficiencies, raising skill levels, capacitating individuals of mandatory skills to exercise certain professions.

So this work is developed in order to stress the importance of a mechanism for acquisition of knowledge and skills such as Professional Training, as well as the benefits that it provides to individuals and society in general as an investment in Human Capital.

**Keywords:** Professional training; Human Capital; Skills; Economic Growth

**JEL Classification:** M53, J24, O15, I28

# Índice

1. Introdução .....	1
2. Entidade de Acolhimento.....	2
3. A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano....	4
3.1 A Importância do Capital Humano na Teoria Económica .....	4
3.2. Competências, Formação Profissional e Capital Humano .....	7
3.2.1. O Sistema Nacional de Qualificações .....	8
3.2.2. Quadro Nacional de Qualificações .....	9
3.2.3. Catálogo Nacional de Qualificações .....	10
3.2.4. Caderneta Individual de Competências .....	11
3.3. Formação Profissional versus Formar profissionais .....	12
3.3.1. Definição do Conceito de Formação Profissional .....	13
3.3.2. Do Ensino Técnico à Formação Profissional .....	15
3.3.3. Sistemas de Formação Profissional .....	20
4. O Contributo do CEC/CCIC para o Capital Humano da Região Centro: uma tentativa de avaliação empírica .....	23
4.1. Ações de Formação Profissional Desenvolvidas .....	23
4.2. A Recolha de Dados .....	24
4.3. Resultados da Avaliação .....	26
5. O Estágio.....	33
5.1. Tarefas Desenvolvidas no Período de Estágio .....	33
5.2. Balanço do Estágio no CEC/CCIC .....	37
6. Conclusão.....	39
Bibliografia .....	41
Anexos .....	45

## Lista de Figuras

Fig. 1: Distribuição por Distrito.....	27
Fig. 2: Habilitações antes da primeira ação de formação .....	27
Fig. 3: Habilitações antes da primeira ação de formação distribuídas por Distrito .....	28
Fig. 4: Motivos que levaram à frequência de ações de formação .....	29
Fig. 5: Situação Profissional Atual .....	29
Fig. 6: Situação Profissional Atual distribuída por Distrito.....	30
Fig. 7: Utilidade da frequência de formação profissional.....	30
Fig. 8: Utilidade da frequência de formação profissional na (re)integração no mercado de trabalho.....	31
Fig. 9: Área profissional atual semelhante à da formação frequentada .....	31
Fig. 10: Duração da inserção no mercado de trabalho.....	31
Fig. 11: Mecanismo de inserção no mercado de trabalho.....	32
Fig. 12: Alteração a nível remuneratório .....	32



## **Lista de Acrónimos e Siglas**

AIP – Associação Industrial Portuense

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

CCP – Certificado de Competências Pedagógicas

CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

CIME – Comissão Interministerial para o Emprego

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

DGEFP – Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional

DGFV – Direção-Geral de Formação Vocacional

EEN – Enterprise Europe Network

EFA – Educação e Formação de Adultos

FDE – Fundo de Desemprego e das Empresas

FDMO – Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra

FSE – Fundo Social Europeu

IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação

IRS – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

IVA – Imposto sobre o Valor Acrescentado

LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo

MESS – Ministério do Emprego e da Segurança Social

NIF – Número de Identificação Fiscal

NUT – Nomenclatura das Unidades Territoriais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PME – Pequenas e Médias Empresas

QEQ – Quadro Europeu de Qualificações

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

QREN – Quadro de Referência Estratégica Nacional

RIERC - Rede de Incubação e Empreendedorismo da Região Centro

RIRC – Rede de Inovação da Região Centro

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SFP – Serviço de Formação Profissional

SIIFSE – Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

UCR – Unidade Central de Rede

UFCD – Unidades de Formação de Curta Duração

# 1. Introdução

É consensual que o investimento em pessoas, na sua educação e formação, é fundamental independentemente dos ciclos económicos. A expressão “défice de qualificações” e a necessidade de alargamento da Formação Profissional são tópicos centrais da política económica atual. A empregabilidade encontra-se estreitamente associada ao nível de qualificação, competências e conhecimentos que os indivíduos adquirem, bem como às oportunidades e capacidades disponíveis para essa aquisição. Sendo notório que indivíduos com habilitações de níveis mais baixos se encontram mais vulneráveis às fragilidades do mercado laboral. Assim, torna-se imperativo o investimento em conhecimento para que seja possível ampliar o portefólio de competências de modo a sobreviver às crescentes mutações que se avizinham constantemente.

A relevância e atualidade das questões associadas à Formação Profissional enquanto investimento em Capital Humano a nível mundial e sobretudo na economia portuguesa, dado o “défice de qualificações” de que padece, suscitou um interesse especial pelo tema.

O presente relatório encontra-se organizado em seis secções. Após esta breve introdução segue-se a secção 2, destinada à apresentação da Entidade na qual foi realizado o estágio curricular, bem como dos seus projetos e política de qualidade. Subsequentemente, a secção 3 explicita uma componente teórica fundamentando o tema em estudo, contemplando a importância do Capital Humano para a Teoria Económica, os instrumentos de gestão de qualificações e competências, bem como a evolução do conceito e da Formação Profissional em si. A secção seguinte é pautada pela caracterização e demonstração de resultados do estudo empírico. Estudo esse baseado num inquérito realizado a indivíduos que frequentaram ações de formação proporcionadas pelo CEC/CCIC – Conselho Empresarial do Centro/ Câmara de Comércio e Indústria por meio das suas Associações Parceiras. A posterior secção retrata o período de estágio, as tarefas desenvolvidas e o balanço global do mesmo. Por fim, apresenta-se uma conclusão que salientará os principais aspetos considerados relevantes.

## **2. Entidade de Acolhimento**

O CEC/CCIC - Conselho Empresarial do Centro/Câmara de Comércio e Indústria do Centro<sup>1</sup> situado na Rua Coronel Júlio Veiga Simão, Urbanização do Loreto, Coimbra, fundado a 24 de abril de 1993 e cuja utilidade pública foi reconhecida no decorrer do ano de 1996, constitui uma associação sem fins lucrativos representante das Associações Empresariais da Região Centro<sup>2</sup>.

Esta Entidade tem como missão, o desenvolvimento de forma sustentada e a promoção das empresas e dos interesses socioeconómicos desta região, promovendo a sua competitividade, criatividade e inovação, além da sua cultura e identidade regionais, e deste modo, estimular a internacionalização do território e das suas Associadas.

A Portaria n.º280/97. D.R. 98/97, Série I-B de 1997-01-28, veio a reconhecer, em 1997, o estatuto de Câmara de Comércio e Indústria, com área de atuação na NUT II Centro<sup>3</sup>. No âmbito das suas competências legais, enquanto CCIC, compete-lhe a emissão de certificados<sup>4</sup> e outros documentos necessários ao desenvolvimento das relações comerciais dos agentes económicos regionais.

O Conselho Consultivo do CEC/CCIC, do qual é agente dinamizador, criado em dezembro de 2004, constitui atualmente o seu Órgão de Orientação Estratégica, tendo por missão o debate de desafios de desenvolvimento económico e regional.

### **Parcerias e Projetos**

No âmbito da Secção de Empreendedorismo e Incubação do CEC/CCIC foi constituída a RIERC (atualmente composta por onze incubadoras), que visa facilitar e promover a cooperação nacional e internacional entre incubadoras, instituições de inovação e outras redes de incubação e empreendedorismo, bem como estimular a

---

<sup>1</sup> Estrutura organizacional Anexo – I.

<sup>2</sup> Abrangendo os distritos de Aveiro, Coimbra, Castelo Branco, Guarda, Leiria e Viseu.

<sup>3</sup> A Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos, ou NUTS, representam as sub-regiões estatísticas em que se divide o território português. Assim, a NUT II, compreende sete unidades territoriais: cinco regiões no Continente (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo, Algarve) e as Regiões Autónomas. Neste caso, a NUT II Centro compreende os distritos de Coimbra, Castelo Branco e Leiria, na sua totalidade, a maior parte dos distritos de Viseu, Aveiro e Guarda, e cerca de um terço do Distrito de Santarém.

<sup>4</sup> Nomeadamente Certificados de Venda Livre e Certificados de Fotocópias.

cooperação entre empresas incubadas e desenvolver medidas facilitadoras do empreendedorismo na Região Centro. Nesta Secção de Empreendedorismo e Incubação, o CEC/CCIC lidera o Centro Business Angels, uma rede regional de *Business Angels* do Centro de Portugal cuja missão passa por apreciar os projetos emergentes na região de modo a fomentar mecanismos de suporte em oportunidades de negócios nascentes.

Na vertente da Secção de Inovação e Competitividade foi a RIRC- Rede de Inovação da Região Centro, onde de uma parceria entre o CEC/CCIC e o BANIF – Banco de Investimento, S.A. surgiu a Centro Venture – Sociedade de Capital de Risco, S.A., a primeira sociedade de capital de risco regional, que pretende fomentar a política de empreendedorismo e inovação em PME com atividade no Centro e com elevado potencial de crescimento.

O CEC/CCIC, entidade acreditada pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, para a promoção de Formação Profissional, constituindo ainda, desde 2008, um dos sete Organismos Intermédios a nível nacional com competências delegadas pelo Estado Português para a Gestão do FSE na componente de Formação-Ação para PME (Tipologia 3.1.1.) do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), no âmbito do atual QREN.

Esta Associação é ainda uma das entidades portuguesas acolhedoras da Enterprise Europe Network (EEN), uma rede, integrada no âmbito do Programa Quadro para a Competitividade e Inovação da UE, representada por um consórcio que oferece um conjunto de serviços descentralizados que apoiam as PME no seu processo de internacionalização e no encontro de parceiros estratégicos para a inovação e para o desenvolvimento dos seus negócios.

Desde 2007 o CEC/CCIC faz parte do consórcio Portugal InovaNet, liderado pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., que consagrou a candidatura à nova plataforma europeia, que substitui a rede Euro Info Centres, a rede Enterprise Europe Network (EEN). A CCIC é membro da Comissão de Desformalização do Ministério da Justiça e integra os Órgãos Regionais de Acompanhamento e Aconselhamento Estratégico do QREN. A infraestrutura que sustenta a atividade desenvolvida pelo CEC/CCIC, garantindo a ligação entre o CEC/CCIC e a sua rede Associativa, é a Unidade Central de Rede (UCR).

Por meio de acordos de cooperação celebrados entre o CEC/CCIC e o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. – IEFP, em 2009 para cursos de Aprendizagem e em 2013 para cursos de Medida Vida Ativa, passaram a ser dinamizados cursos de Formação Profissional com o propósito de qualificar e requalificar jovens e adultos da Região Centro.

### **Política de Qualidade**

A política de qualidade adotada pelo CEC/CCIC, implementada em 2007, encontra-se certificada pela norma ISO 9001:2008, apresentando como propósito a garantia da definição e implementação de um Sistema de Gestão que permite assegurar padrões de qualidade, eficiência, desempenho e competitividade.

## **3. A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano**

### **3.1 A Importância do Capital Humano na Teoria Económica<sup>5</sup>**

Nas últimas décadas, a teoria económica reconheceu que o Capital Humano constitui um fator crucial na compreensão e explicação das diferenças a nível do desenvolvimento das economias entre os países e que de facto os défices de competências e educação associados a trabalhadores com níveis de escolaridade reduzidos, constituem um entrave para o desenvolvimento económico. Assim, uma política educativa mais eficiente dependerá indubitavelmente das razões que conduzem a educação e a formação a promover o crescimento, bem como dos mecanismos e processos através dos quais a educação se traduz no desenvolvimento e aumento da produtividade.

A noção de Capital Humano, criada pelo economista Theodoro Schultz (1956-57) derivou da sua perceção de que os conceitos por ele utilizados na avaliação de capital e trabalho se revelavam inadequados para a explicação de acréscimos na produção. Por outro

---

<sup>5</sup>Foi seguido de perto este texto: Teixeira, Aurora (1999) Capital Humano e Capacidade de Inovação: Contributos para o estudo do crescimento económico português, 1960-1991, Lisboa, Conselho Económico e Social.

lado, Schultz (1962) apontava que nos Estados Unidos existia um forte investimento individual. Investimento esse, feito por parte dos indivíduos em si próprios, que influenciava o crescimento económico, correspondendo a um “capital humano”, resultante do investimento em educação. Assim, o autor define capital humano como o montante de investimento de uma nação ou indivíduos realizado na expectativa de retornos adicionais futuros.

Mais tarde em 1964, G. Becker elaborou e publicou a Teoria do Capital Humano, onde se reporta que a formação de um indivíduo implica custos diretos e indiretos, sendo esse investimento feito apenas se o lucro esperado for superior ao seu custo. Esta teoria surge como uma teoria de formação, estabelecendo uma correlação positiva entre o nível de educação e a produtividade. Isto é, os indivíduos possuem determinadas características pessoais, adquiridas ao longo da vida, por meio de educação e formação, seja ela formal, informal ou não formal, que contribuem para um aumento da produtividade que, conseqüentemente, aumenta os rendimentos auferidos ao longo do ciclo de vida ativa. Daqui, retira-se um duplo benefício do investimento em capital humano, por um lado o benefício individual associado aos rendimentos auferidos, por outro lado o benefício social associado ao aumento da produtividade que conseqüentemente levará a acréscimos na economia de um país. Em suma, considera-se o capital humano como um fator que determina a capacidade de um país atingir taxas de crescimento do produto mais elevadas no longo prazo (Becker, 1993).

Solow (1956) no seu modelo de crescimento neoclássico, assume que o capital e o trabalho são variáveis homogêneas, excluindo todas as diferenças na qualidade do trabalho que possam advir da educação, tecnologia ou outros fatores. Aqui, os níveis de rendimento são influenciados única e exclusivamente pelo crescimento populacional e pela acumulação de capital físico. Este último apresentando rendimentos marginais decrescentes, dificultava a explicação do crescimento do produto *per capita* no longo prazo. Além de que, este modelo se verificava inútil na análise dos efeitos da educação. O estudo da importância da educação como fonte de capital humano para explicação do crescimento económico, foi impulsionado por Mankiw, Romer e Weil (1992), naquele que ficou conhecido como Modelo de Solow Aumentado. Neste modelo, os autores incorporaram o capital humano como fator de produção acumulável (também este sujeito a

rendimentos marginais decrescentes), mostrando ser possível explicar de forma mais rigorosa as diferenças de rendimentos entre países. No entanto, colocava-se um problema comum, nenhum dos modelos conseguia explicar o crescimento do produto *per capita* no longo prazo, em ambos os modelos considerava-se o resultado do progresso técnico como exógeno ao sistema económico.

Em meados da década de 80, Paul Romer e Robert Lucas, afirmaram como sendo imperativo o uso de variáveis endógenas na construção de um modelo, explicando assim o crescimento do produto *per capita* no longo prazo, com fundamento no comportamento do sistema económico em si, não recorrendo a variáveis exógenas. Ao realçarem o papel da acumulação de capital físico e capital humano na geração do progresso técnico, incluíram este último como variável endógena no modelo de crescimento económico.

Por conseguinte, distinguem-se duas gerações de modelos de crescimento endógeno. Na primeira geração de modelos (i.e. Romer, 1986; Lucas, 1988), o progresso técnico é resultante das externalidades das atividades de acumulação de capital físico e humano. Por meio da acumulação de capital, são geradas externalidades positivas na medida em que o aumento de capital humano favorece não apenas o indivíduo que realizou o investimento, mas também os restantes indivíduos que com ele interagem, resultando num aumento de produtividade agregada e consequentemente num verificado crescimento económico (Lucas, 1988). Dos modelos de segunda geração (veja-se Romer, 1990; Aghion e Howitt, 1992; Jones, 1995) depreende-se que o progresso técnico deriva de decisões intencionais dos agentes económicos e o capital humano constitui um fator imprescindível na criação de ideias novas.

Em suma, P. Aghion e P. Howitt (1998), consideram duas abordagens fundamentais que permitem modelar e analisar a relação entre educação e o crescimento económico. A primeira, inspirada na Teoria do Capital Humano de G.Becker, introduzida por Lucas (1988), alicerça-se na ideia de que o crescimento económico se encontra relacionado com a acumulação de capital humano. Assim, as diferenças entre as taxas de crescimento dos países são atribuídas às diferenças existentes entre as taxas às quais estes acumulam capital. Por outro lado, a abordagem utilizada pela literatura Shumpeteriana do crescimento, baseada no contributo de Nelson e Phelps (1966), afirma que o crescimento advém do stock de capital humano, que posteriormente afeta a capacidade de inovação



relativamente a países mais desenvolvidos. E portanto, as diferenças entre taxas de crescimento dos países devem-se às diferenças entre stocks de capital humano e à capacidade dos países gerarem progresso técnico.

A verdade é que existe um consenso relativamente ao facto de que a fonte de capital humano genericamente usada em análises empíricas do crescimento económico tem sido a educação formal, e que de acordo com a teoria do crescimento económico, o grau de escolaridade da população de um país influencia a evolução do produto nacional a médio e longo prazo, exaltando a sua importância ao nível da economia. No entanto, num estudo recente de Hanushek e Woessmann (2010), são apresentadas as competências cognitivas como uma alternativa para a medição do capital humano, que por representarem conhecimentos/aptidões, constituem uma explicação mais relevante no que ao crescimento económico diz respeito.

### **3.2. Competências, Formação Profissional e Capital Humano**

A Teoria do Capital Humano introduziu a heterogeneidade no que concerne à mão-de-obra, centrando-se na educação para a aquisição de competências e estabelecendo assim uma correlação positiva entre o nível de educação e o nível de produtividade. Esta abordagem trouxe uma maior preocupação no que diz respeito a problemas de inadequação de competências.

Esta temática tem vindo a ser um tópico recorrente nas abordagens académicas e no que a políticas públicas de reforço de capital humano e dos níveis de empregabilidade diz respeito. Pelo que, “para rever a inadequação de competências os países têm de investir mais eficientemente em educação e formação. Gastar melhor em políticas para atividade do mercado de trabalho e apoiar a criação de trabalhos altamente qualificados para os sectores com potencial de crescimento como a economia verde, as tecnologias e o sector da saúde”, assim defendeu o economista László Andor (2013).<sup>6</sup>

E uma vez que boas qualificações permitem sinalizar competências para determinado emprego onde o indivíduo será mais produtivo, foi estabelecido o Sistema Nacional de Qualificações, através do qual é feito o reconhecimento de resultados de

---

<sup>6</sup> <http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/345/artigo.htm>.

aprendizagem, permitindo a descrição de qualificações comparando-as de acordo com as correspondentes competências e não com os métodos ou vias de ensino e formação pelas quais foram conquistadas. Associado a este, o Catálogo Nacional de Qualificações regula a oferta de formação quer esta seja desenvolvida num contexto de formação inicial ou contínua, garantindo a pertinência dos Referenciais de Formação bem como o seu reconhecimento no que concerne às necessidades das empresas e do desenvolvimento económico nacional.

Esta estratégia de comparação de competências adotada, permite que dada a crescente mobilidade de indivíduos entre países, seja possível a valorização por igual e uma perceção exata do valor das competências adquiridas, independentemente do seu meio de aquisição. Para acompanhar o desenvolvimento da mobilidade transnacional e de modo a assegurar uma comparabilidade de qualificações transparente e fidedigna, existe uma ponte entre o Quadro Nacional de Qualificações e o Quadro Europeu de Qualificações, funcionando como dispositivo de tradução entre os sistemas de qualificações dos Estados membros.

### **3.2.1. O Sistema Nacional de Qualificações**

O Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), criado em dezembro de 2007, com a publicação do Decreto-lei n.º396/2007 de 31 de Dezembro, articulado com o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), tem como principal objetivo a reorganização da Formação Profissional, inserida quer no Sistema Educativo, quer no Mercado de Trabalho, estabelecendo metas no contexto de um enquadramento institucional renovado.

Sob coordenação dos membros do governo responsáveis pelas áreas de Formação Profissional e Educação<sup>7</sup>, o SNQ, adota uma estratégia cujo enfoque é a oferta de ferramentas que permitam o desenvolvimento pessoal e a modernização de empresas, bem como a progressão escolar e profissional dos indivíduos.

---

<sup>7</sup> Os parceiros sociais intervêm na coordenação do Sistema Nacional de Qualificações através da sua participação no Conselho Nacional da Formação Profissional, no Conselho Geral da Agência Nacional para a Qualificação, I.P., e na comissão de acompanhamento do sistema de certificação de qualidade das entidades formadoras.

A existência de uma clara função de centralidade do SNQ no que toca a uma aproximação das qualificações às necessidades do mercado de trabalho, é perceptível por meio da sua definição apresentada pela Comissão Europeia em 2008:

“ todos os aspetos da atividade de um país relacionada com o reconhecimento da aprendizagem e outros mecanismos que conjuguem a educação e a formação com o mercado de trabalho e a sociedade civil. Inclui elaboração e aplicação de dispositivos e processos institucionais relativos à garantia da qualidade, à avaliação e à atribuição de qualificações. Um sistema nacional pode ser composto por subsistemas e incluir um quadro nacional de qualificações”

Associada a este sistema foi então criada a Agência Nacional para a Qualificação<sup>8</sup> que permitiu integrar num único serviço a coordenação e gestão das ofertas de educação e formação de dupla certificação, promovendo uma maior coerência e transparência no funcionamento do mesmo.

Ainda no âmbito do SNQ foram criados o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a Caderneta Individual de Competências.

### **3.2.2. Quadro Nacional de Qualificações<sup>9</sup>**

A constituição do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), derivou da necessidade de reestruturação da Formação Profissional. Este instrumento de gestão estratégica de qualificações, visa a definição da estrutura de níveis de qualificação baseando-se no Quadro Europeu de Qualificações. Este último, adotado pelo Parlamento Europeu em 2008, permite a correspondência e comparação dos sistemas de qualificações de outros países. Isto é, funciona como um conversor de qualificações, que ao promover a transparência, permite a mobilidade de “aprendizes” e trabalhadores entre países.

A criação do Quadro Nacional de Qualificações visando a integração dos diferentes subsistemas nacionais de educação e formação, veio trazer novos desafios ao desenvolvimento do SNQ. Primeiro, pela integração de todos os níveis de qualificação num único quadro. Segundo, por englobar os resultados de aprendizagem enquanto fator chave na definição das qualificações implicando uma mudança de paradigma, isto é, a necessidade de ultrapassar uma abordagem centrada nos *inputs* para a qualificação

---

<sup>8</sup> Atualmente denominada ANQEP, Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional.

<sup>9</sup> Ver Anexo - II.

(conteúdos programáticos, processos formativos), transpondo-se para uma abordagem em função dos resultados obtidos.

Assim, o QNQ abarca os diversos níveis de ensino (básico, secundário e superior), a formação profissional, bem como os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências<sup>10</sup>. Encontra-se estruturado em 8 níveis diferentes de qualificação, onde se podem encontrar todas as qualificações produzidas no nosso sistema educativo e formativo, sem qualquer exceção. Esses níveis de qualificação, encontram-se caracterizados em função de três domínios que definem os resultados da aprendizagem: “conhecimentos, aptidões e atitudes”.

Regulamentado pela Portaria n.º782/2009, de 23 de Julho, ao entrar em vigor a partir de 1 de outubro de 2010, levou à revogação da aplicação da estrutura de níveis de formação anteriormente estabelecidos pela Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de Julho, publicada no Jornal Oficial das Comunidades Europeias.

### **3.2.3. Catálogo Nacional de Qualificações**

O Catálogo Nacional de Qualificações visa assegurar uma maior relevância das qualificações para a modernização das empresas e para o crescimento da economia, além do seu contributo para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo. Assume papel estratégico na regulação do acesso às qualificações de dupla certificação (escolar e profissional, de nível não superior) aproximando a oferta de qualificações às necessidades da procura e racionaliza a oferta de qualificações, definindo referenciais únicos para as mesmas saídas profissionais, remetendo para as especificidades das diferentes modalidades de educação e formação a diferenciação de práticas e metodologias educativas e formativas.

Este instrumento de gestão de qualificações, integrado no SNQ, contém as qualificações assentes em competências, associando a cada uma, os respetivos Referenciais

---

<sup>10</sup> Nota: competências que poderão ser adquiridas por via não-formal ou informal. Entenda-se por ensino informal, tudo o que se aprende de forma mais ou menos espontânea através do meio em que nos inserimos. O ensino não-formal, materializa-se num processo de aprendizagem social, através de atividades que se realizam fora do sistema de ensino formal, que o complementam.

de Competências de Formação e o correspondente nível de qualificação de acordo com o QNQ.

Para cada qualificação é apresentado o Perfil Profissional, o Referencial de Formação e o Referencial de RVCC que lhe estão associados. O Perfil Profissional corresponde ao conjunto de atividades associadas às qualificações, isto é o *know-how*, o saber-ser, entre outros saberes, imprescindíveis à execução de atividades. Por sua vez, o Referencial de Formação é constituído por duas componentes, uma componente de formação de base e uma componente de formação tecnológica, organizadas por unidades de formação de curta duração (as UFCD) capitalizáveis e certificáveis autonomamente, no seio da mesma área de educação e formação. Os instrumentos de avaliação usados nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais, denominam-se então Referenciais de RVCC.

Os objetivos do CNQ são portanto: a promoção da produção de qualificações e de competências críticas para a competitividade, modernização da economia e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo; a contribuição para o desenvolvimento de um quadro de qualificações legível e flexível que favoreça a comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional; estímulo da flexibilidade na obtenção da qualificação e na construção do percurso individual de aprendizagem ao longo da vida; garantia de fácil reconhecimento das qualificações independentemente das vias de acesso; contribuição para a promoção da qualidade do SNQ; melhoria da eficácia do financiamento público à formação e a contribuição para a informação e orientação em matéria de qualificações.<sup>11</sup>

#### **3.2.4. Caderneta Individual de Competências**

A Caderneta Individual de Competências, cujo modelo e conteúdo foram aprovados pela Portaria n.º475/2010, de 8 de Julho, visa registar as competências adquiridas ou desenvolvidas pelo indivíduo ao longo a vida, constantes no CNQ, além das ações de formação concluídas com aproveitamento não correspondentes às que originaram as competências registadas. Este documento constitui um “passaporte” pessoal de

---

<sup>11</sup> <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/CNQ/>.

competências, intransmissível e facultativo, que torna fácil a percepção por parte dos empregadores da adequação das competências dos candidatos.

### **3.2.5. Entidades Formadoras do Sistema Nacional de Qualificações**

O artigo n.º 16 constante do Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro, indica no seu n.º1 a composição da Rede de Entidades Formadoras do Sistema Nacional de Qualificações, onde se encontram:

estabelecimentos de ensino básico e secundário, os centros de formação profissional e de reabilitação profissional de gestão directa e protocolares, no âmbito dos ministérios responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação, as entidades formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas colectivas de direito público, bem como os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com paralelismo pedagógico ou reconhecimento de interesse público, as escolas profissionais, os centros de novas oportunidades e as entidades com estruturas formativas certificadas do sector privado.

A Rede de Entidades Formadoras permite a obtenção de qualificações mediante os mecanismos de formação inserida no CNQ<sup>12</sup>, reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas noutras formações e noutros contextos da vida profissional e pessoal<sup>13</sup> ou ainda, mediante o reconhecimento de títulos adquiridos noutros países<sup>14</sup>.

Pode concluir-se que no atual SNQ estão integrados os requisitos do mercado de trabalho, explanados pela definição do perfil profissional e das unidades de competência associadas ao referencial para os processos de reconhecimento de competências, bem como pelos requisitos dos processos educativos e formativos, nomeadamente a definição dos conteúdos, a sua organização em UFCD e as respetivas cargas horárias.

### **3.3. Formação Profissional *versus* Formar profissionais**

A Formação Profissional “assume nos dias de hoje, um papel indubitavelmente de maior relevância no novo modelo de desenvolvimento, menos centrado na administração

---

<sup>12</sup> No âmbito do Sistema de Educação e Formação.

<sup>13</sup> Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

<sup>14</sup> O reconhecimento de Títulos cabe à Agência Nacional para a Qualificação, I.P., quando não se encontrar abrangido pela Diretiva 2005/36/CE.

de recursos físicos e materiais e mais orientado para a valorização de recursos humanos” (Espinhaço, 1996).

Como um modo de adaptação aos atuais parâmetros e valores sociais, a Formação Profissional constitui um ponto de partida para um novo profissionalismo.

### **3.3.1. Definição do Conceito de Formação Profissional**

O esclarecimento do conceito assume enorme relevância em todos os estudos lavrados pela importância da contextualização do objeto de estudo. Assim, a definição do conceito *formação profissional* deve constituir a exposição transparente e concisa das suas propriedades, permitindo então, situá-lo relativamente a outros conceitos, fundamentando a sua segmentação em áreas distintas.

O conceito de formação profissional não é uma ideia recente, apresenta inúmeras ligações com os processos de aprendizagem profissionais que se foram desenvolvendo ao longo dos tempos.

No contexto nacional, a expressão formação profissional terá surgido na década de trinta, tendo essencialmente a conotação de ensino técnico formal para profissões da base da cadeia operativa orientado para jovens (Guedes, 1930).

Na década de cinquenta, o conceito de formação passou a englobar atividades dirigidas a novos públicos-alvo. Surgiram intervenções formativas orientadas para desempregados, e o “aperfeiçoamento de ativos” tornou-se uma necessidade que levou várias entidades públicas e privadas a adotarem meios de formação, com o intuito de aperfeiçoar as competências dos já profissionais, em ações geralmente de curta duração.

Posteriormente, na década de sessenta, a recomendação n.º117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentava a formação profissional de modo a englobar todos os níveis de profissionais, incorporando diversas modalidades e incluindo qualquer setor de atividade, revelando-se como um processo contínuo, cujos conteúdos pressupõem o desenvolvimento de atitudes, capacidades e personalidade (Cardim, 1995).

No ano de 1975, com a recomendação n.º 150 da OIT cria-se uma visão mais generalista onde “formação profissional visa identificar e desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida activa produtiva e satisfatória e, em ligação com diversas formas de educação, melhorar as faculdades dos indivíduos compreenderem as condições de trabalho e o meio social e de influenciarem estes, individual ou colectivamente”, nesse mesmo documento salienta-se ainda que “a formação profissional de cada país deve responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da sua vida, em todos os sectores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade”.

Numa outra vertente, a Lei de Bases do Sistema Educativo ao considerar uma modalidade especial da educação, determina que a formação profissional: “além de complementar a preparação para a vida activa iniciada no sistema básico, visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos, e de competências profissionais, por forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica”.<sup>15</sup>

No decorrer do ano de 1987, em Portugal, a Comissão Interministerial para o Emprego (C.I.M.E), deu início a uma análise da terminologia de formação profissional, tendo sido publicada uma primeira versão nesse mesmo ano e, posteriormente, em 2001 procedeu-se a uma atualização e revisão das anteriores publicações. Neste último documento, definiu formação profissional como “o conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividades económicas”<sup>16</sup>.

Já o Ministério do Emprego e da Segurança Social (MESS) apresenta uma visão do conceito de formação profissional que o define como “o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional”. Reforçando ainda, que essa preparação “consiste

---

<sup>15</sup> Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro, artigo 19º.

<sup>16</sup> Ministério do Emprego e Segurança Social (MESS), “Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos de base”, Cadernos de Divulgação n.º29.



na aquisição e no desenvolvimento de competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional”<sup>17</sup>.

Por sua vez, o atual Sistema Nacional de Qualificações apresenta uma definição curta e simples deste conceito, entendendo-se “ «educação e formação profissional» ou «formação profissional» ” como “a formação com o objectivo de dotar o individuo de competências com vista ao exercício de uma ou mais actividades profissionais”<sup>18</sup>.

A nível Europeu, a mais recente publicação da Terminologia Política Europeia de Educação e Formação Profissional (CEDEFOP 2014) mostra uma definição, adaptada da *European Training Foundation* de 1997, considerando que o ensino e formação têm como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos teóricos e práticos, capacidades e/ou competências exigidos por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho.

Após esta compilação de interpretações do conceito de formação profissional, elaboradas por diversas entidades em diferentes momentos, rapidamente se conclui que se tem vindo a tentar delimitar e caracterizar o mesmo, embora ainda não exista uma definição etimológica *stricto sensu* pelo facto de existir uma grande mutabilidade e adaptação aos diversos contextos sociais e económicos.

### **3.3.2. Do Ensino Técnico à Formação Profissional<sup>19</sup>**

Em Portugal, como em toda a Europa, até à revolução industrial a transmissão de conhecimentos profissionais e técnicos ocorria essencialmente no local de trabalho, os artífices ensinavam aos seus aprendizes tudo a respeito das suas artes e ofícios, nomeadamente o ensino de relojoaria, carpintaria, barbearia, entre outros.

Sebastião José de Carvalho e Melo, Marquês de Pombal (século XVIII), estabeleceu um marco histórico na criação de instituições precursoras do ensino técnico, as chamadas “aulas”, onde o ensino se torna mais especializado sem que os alunos se encontrem vinculados diretamente a um mestre, permitindo a transmissão de

---

<sup>17</sup> Decreto-Lei n.º401/91 de 16 de Outubro, artigo 2º.

<sup>18</sup> Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro, artigo 3º.

<sup>19</sup> Foi seguido de perto este texto: Grácio, Sérgio. (1997) Dinâmicas da escolarização e das oportunidades individuais, Lisboa, EDUCA.

conhecimentos não apenas ligados ao modo de operar os instrumentos, mas também elementos cognitivos impossíveis de adquirir apenas com observação e treino manual.

Apesar dessa intervenção, é apenas no século XIX que se dá início ao ensino técnico, dadas as crescentes preocupações a nível do conhecimento científico e técnico. Neste século, pautado pela ascensão do liberalismo e pela crescente responsabilidade do Estado na educação pública, Manuel da Silva Passos (Passos Manuel), em 1836, afirmou a necessidade de aplicar “às artes” as teorias científicas, criando dois Conservatórios de Artes e Ofícios, um em Lisboa e outro no Porto, possibilitando a aplicação das ciências às artes em todos os processos industriais.

O período imediatamente seguinte foi marcado por uma intensa instabilidade política, pelo que, a primeira escola industrial é criada apenas em 1852, no Porto, pela Associação Industrial Portuense (AIP), assumida pelo Estado como Escola Industrial do Porto dois anos depois. Ainda nesse ano, é criado o ensino industrial oficial pelo decreto de 30/12/1852, assinado por Saldanha, Rodrigo da Fonseca Magalhães, Fontes Pereira de Melo e Jervis de Athouguia.

Posteriormente o ensino industrial e comercial foi-se expandindo, sofrendo sucessivas alterações. Azevedo Neves, em 1918 reorganizou os cursos que passaram a ter um caráter geral, não sendo associados a profissões.

A partir de 1930-1931, o ensino secundário técnico admite cursos diurnos e noturnos, os primeiros dirigidos a indivíduos com orientação para profissões nas áreas da indústria e do comércio, os segundos destinados a pessoas empregadas com carência de conhecimentos não adquiridos na prática das suas profissões.

Já na grande reforma de 1948 o ensino secundário técnico tornou-se um ramo de ensino paralelo ao ensino liceal, sem qualquer tipo de correspondência horizontal, nem possibilidade de acesso a posteriores níveis de ensino. Após os quatro anos de ensino primário, era iniciado o ensino técnico, caracterizado por dois anos de um ciclo preparatório com caráter de orientação profissional e posteriormente um “curso de formação” cuja duração poderia variar entre três e quatro anos. A obtenção de aprovação no curso técnico dava acesso aos cursos preparatórios, cuja duração variava entre um e dois anos. À *posteriori* os alunos poderiam candidatar-se a Institutos Industriais e

Comerciais bem como às Escolas de Belas-Artes, não tendo acesso direto à Universidade. Este quadro era pautado por uma discriminação profunda a nível social, dado que implicava uma diferenciação no acesso às profissões mais qualificadas e prestigiadas. Pelo que, esse retrato do ensino técnico criado por esta reforma, condicionou não apenas a sua evolução, mas também o rumo das reformas posteriores que passaram a focar-se na questão do acesso ao ensino superior. Esta reforma introduz ainda novas modalidades de formação orientadas para ativos, tais como “cursos de aperfeiçoamento” em regime noturno, “cursos complementares de aprendizagem” e cursos de “mestrança”, tendo estes últimos por objetivo a preparação de mestres, contramestres e chefes de oficina.

Segundo Sérgio Grácio (1986), a reforma de 1948 teve dois objetivos essenciais: por um lado, adequar a escola às necessidades do desenvolvimento económico, promovendo a qualificação da mão-de-obra e, além disso, o enquadramento e o controlo, dentro de limites aceitáveis para o regime político de então, da procura de ensino e das expectativas de ascensão social.

Na década de 60, como consequência de uma crescente procura de mão-de-obra pela indústria, do aumento do êxodo rural e da emigração, verifica-se uma insuficiência quantitativa da formação profissional. Assim, foi implementada uma reconversão de adultos desempregados, recorrendo a um programa de ensino intensivo. Consequentemente, em 1962, foi criado o Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (FDMO), participado pelo Fundo de Desemprego e das Empresas (FDE), constituindo a base financeira do novo sistema. No mesmo ano, foi criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA) com o objetivo de aperfeiçoar o nível profissional dos trabalhadores. Em 1968, para proceder à coordenação e centralização dos diversos serviços de formação profissional foi criado o Serviço de Formação Profissional (SFP), funcionando na dependência do FDMO e integrando a IFPA, o Centro Nacional de Formação de Monitores (1965) e a Divisão de Formação Profissional (1964).

A reforma educativa do início dos anos 70 de Veiga Simão, foi marcada pela aproximação das duas vias do ensino secundário, através do aparecimento de cursos gerais do ensino técnico equivalentes ao 5º ano do liceu, dando acesso a cursos complementares da respetiva área profissional, cuja conclusão permitia o ingresso no ensino superior. Foi ainda incluída a execução de “ações terminais” de formação pós escolaridade básica, uma

preparação curta de pessoal para especialidades tecnicamente mais exigentes, que, por ser terminal, era mais intensiva.

Na sequência da mudança do quadro do regime político, a partir de 1974, ocorre uma mudança na educação formal, com a extinção dos ensinos comercial e técnico em junho de 1975, seguida pela unificação do ensino secundário. A esta unificação foram apontados, por Tavares Emídio (1981), três objetivos: um social de igualdade de oportunidades, outro de atualização de processos e métodos pedagógicos e, finalmente, o reforço da função social da escola pela sua abertura à comunidade.

Sob tutela do Ministério do Trabalho, foi reformada a estrutura de formação profissional, em 1979, tendo sido criado o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). À nova instituição era atribuída a reativação da ação formativa, nomeadamente por meio da integração das componentes do emprego e da formação, bem como de uma ação mais descentralizada.

Em 1980 foi constituída a “ação piloto de formação profissional de jovens”, por meio de despacho conjunto das Secretarias de Estado da Educação e do Emprego. A formação, cuja duração era de três anos, apresentava duas vertentes, a escolar e a profissional, onde os alunos aprovados recebiam um certificado de aptidão profissional e um diploma de equiparação ao 9ºano de escolaridade.

No decorrer do ano de 1983 ocorreu uma tentativa de resgate do ensino técnico, por intermédio de um projeto de nome “ensino técnico-profissional”, em que a oferta formativa era diversificada a partir da escolaridade obrigatória. Neste âmbito foram incluídas duas tipologias de cursos, por um lado cursos técnico-profissionais com duração de três anos, por outro, cursos profissionais com duração de um ano acrescido de um estágio profissional de seis meses. Por dificuldades de organização de estágios e pela escassez de inscrições de alunos, os cursos profissionais acabaram por se ir extinguindo aos poucos.

Tendo por base a ação experimental de 1980, foi instituída em 1984, a “formação profissional em regime de alternância” ou “sistema de aprendizagem”, cuja gestão foi atribuída ao IEFP, de modo que a sua execução fosse garantida pela rede de centros de formação e emprego deste instituto. Este sistema composto por componentes de formação

escolar, profissional e em empresa, permitia além da qualificação profissional, uma certificação escolar.

O enquadramento legal da educação e formação profissional tem como referência a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE) que estabeleceu, em 1986, o quadro geral de todo o sistema.<sup>20</sup> Após a entrada na Comunidade Europeia, nesse mesmo ano, Portugal teve acesso aos fundos estruturais, entre os quais o Fundo Social Europeu (FSE), que permitiu um aumento significativo da formação inicial e contínua. Estas atividades formativas foram essencialmente desenvolvidas por entidades privadas, apoiadas por financiamento público, mediante candidaturas previamente apresentadas. Neste quadro surge a forte intervenção das associações empresariais que, dada a sua implantação regional, abrem portas ao desenvolvimento da formação quer para jovens, quer para ativos, em zonas até aí desprovidas da mesma.

Em 1991, uniram-se forças no sentido de estabelecer um quadro geral para a formação profissional compreendendo a formação no sistema de ensino e a formação inserida no mercado de trabalho<sup>21</sup>. Assim, surgiu a Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP) cujas atribuições consistiam fundamentalmente na prestação de apoio técnico e normativo.

A necessidade de novas iniciativas de regulamentação para o reforço da qualidade das entidades formadoras, nomeadamente a exigência de acreditação e certificação, tornou-se imperativa, pelo que em 1997, foi criado o Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR).

A Direção-Geral de Formação Vocacional (DGFV) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro, na sequência da reestruturação orgânica operada no Ministério da Educação, donde se destacavam as seguintes atribuições: qualificação inicial de jovens com competências profissionais necessárias à sua transição adequada para a vida ativa;

---

<sup>20</sup> Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro.

<sup>21</sup> A formação profissional “inserida no mercado de emprego” é referida como sendo “destinada especificamente a activos empregados por contra própria ou de outrem, e a desempregados, incluindo os candidatos ao primeiro emprego, cujo objectivo principal é o exercício qualificado de uma actividade profissional”. É “realizada por empresas, centros de formação e outras entidades empregadoras ou formadoras.” Abrange a formação inicial e contínua nas suas diferentes modalidades (Decreto-Lei n.º 405/91 de 16 de Outubro de 1991).

desenvolvimento estratégico do processo de aquisição de aprendizagens por adultos e dinamização de uma oferta de percursos diversificados e flexíveis de educação e formação.

Por reestruturação da DGFV, o Decreto-Lei n.º 276-C/2007 de 31 de Julho, “cria e aprova a estrutura orgânica da Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), organismo de tutela ministerial conjunta entre os Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação” com o objetivo de “coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências”. Atualmente denominada Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

O Decreto-Lei n.º396/2007, de 31 de Dezembro, que veio estabelecer o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), contempla a exigência de uma atuação que promova a capacidade técnica e pedagógica dos formadores, por meio de um reforço permanente das suas competências, com o intuito de melhorar a qualidade da formação profissional.

Graças a todas as evoluções de organismos enunciadas anteriormente, hoje existem outros tipos de sistemas, alternativos aos escolares responsáveis pela preparação anterior à atividade profissional e ao longo desta, compostos por cursos extra, ou pós-escolares de formação profissional realizada através de cursos de curta duração, promovidos pela indústria, associações, centros específicos, entre outros, definindo-se um modelo de formação articulado com a estrutura de ensino, que a complementa.

### **3.3.3. Sistemas de Formação Profissional**

A Formação Profissional compreende um conjunto diverso de sistemas e modalidades distinguidos de acordo com as características e necessidades dos seus destinatários, a natureza e o objetivo da aprendizagem, as estruturas curriculares, as metodologias pedagógicas, os recursos envolvidos e as durações das ações.

Atendendo ao momento em que ocorre a formação, ou seja, se antecede o exercício de uma profissão, se é frequentada enquanto se desempenha determinada profissão ou se se

encontra em processo de transição profissional, consideram-se duas categorias: a Formação Inicial e a Formação Contínua.

### **Formação Profissional Inicial**

Esta categoria visa a preparação completa indispensável ao exercício de uma profissão. É direcionada para a integração de jovens ou adultos com pouca ou nula experiência anterior. “ A formação profissional inicial destina-se a conferir uma qualificação profissional certificada, bem como preparar para a vida adulta e profissional”.<sup>22</sup> Neste âmbito está incluída a Formação Profissional inserida no Sistema Educativo, além dos sistemas mencionados a seguir.

#### **Formação Profissional Inicial Sem Equivalência Escolar**

→ Qualificação Inicial: visa a preparação de jovens e adultos, com a escolaridade obrigatória que pretendem candidatar-se ao primeiro emprego, para o exercício de profissões qualificadas de forma a auxiliar a sua entrada na vida ativa.

→ Especialização Tecnológica: com o mesmo intuito da Qualificação Inicial, mas dotada de formações pós-secundárias não superiores a desenvolver na mesma área, ou área similar em que o indivíduo obteve qualificação profissional de nível III.<sup>23</sup>

#### **Formação Profissional Inicial com Equivalência Escolar**

→ Aprendizagem: prepara jovens e adultos, sem escolaridade obrigatória, para o desempenho de profissões qualificadas.

→ Educação e Formação de Jovens: direcionada para jovens em risco de abandono escolar ou que entraram no mercado de trabalho muito cedo, com níveis insuficientes de formação ou sem qualificação profissional.

→ Formação Profissional em Alternância: encontra-se distribuída por sessões em sala de formação e sessões decorridas na empresa, permitindo a conjugação das formações práticas e teóricas.

---

<sup>22</sup> Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro.

<sup>23</sup> Ver Anexo - II.

→ Educação e Formação de Adultos – EFA: tem como público-alvo indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, não qualificados ou com qualificação desadequada, sem conclusão da escolaridade básica de 4º, 6º ou 9º anos.

### **Formação Profissional Contínua**

A formação profissional contínua “atividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade”<sup>24</sup>, “favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social”.<sup>25</sup>

→ Qualificação e Reconversão Profissional: visa a preparação dos indivíduos para a transição de uma profissão para outra, atribuindo uma qualificação distinta da que possuíam anteriormente, que lhes permite o exercício da nova atividade profissional.

→ Aperfeiçoamento: permite aos ativos em contexto de trabalho, aprimorar o seu desempenho profissional por meio da aquisição e aperfeiçoamento de competências profissionais e sociais.

→ Reciclagem: dentro da mesma profissão, os indivíduos têm a possibilidade de alargar as suas competências quer em termos de conhecimento prático e teórico, quer a nível de postura e comportamento.

→ Reabilitação: tem como objetivo dotar indivíduos com incapacidades físicas ou mentais, de conhecimentos teórico-práticos para o exercício de uma profissão adaptada às suas capacidades e aptidões.

→ Promoção: propicia a aquisição, por parte dos indivíduos, de um grau satisfatório para subir hierarquicamente dentro de uma instituição/organização.

---

<sup>24</sup> Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

<sup>25</sup> Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro.



→ Especialização Profissional: tem em vista o aprofundamento de competências técnicas e sociais respeitantes a áreas específicas, assegurando a preparação de ativos empregados ou em risco de desemprego, com escolaridade obrigatória.

## **4. O Contributo do CEC/CCIC para o Capital Humano da Região Centro: uma tentativa de avaliação empírica**

A preocupação de espelhar a realidade nacional no âmbito da Formação Profissional sempre foi tida em consideração ao longo da investigação. Dessa forma, o ponto de partida assentou no estudo da Formação Profissional em Portugal e a sua evolução. Após uma intensa revisão bibliográfica e uma veemente seleção da informação que mais servia o propósito deste trabalho, se evoluiu para a componente empírica da investigação.

### **4.1. Ações de Formação Profissional Desenvolvidas**

No âmbito do estágio no CEC/CCIC - Conselho Empresarial do Centro/ Câmara de Comércio e Indústria do Centro, mais especificamente no Departamento de Qualificações e Competências, destacaram-se dois tipos de cursos de formação profissional proporcionados por esta entidade, Aprendizagem e Vida Ativa.

Os cursos de aprendizagem<sup>26</sup>, com foco no desemprego jovem, constituem uma formação profissional inicial permitindo a conclusão da escolaridade obrigatória. Esta modalidade de dupla certificação, privilegia a inserção de jovens (de idade inferior a 25 anos com o 9ºano de escolaridade sem conclusão do ensino secundário) no mercado de trabalho e permite a prossecução de estudos.

---

<sup>26</sup> Inserem-se na vertente Formação Profissional Inicial com Equivalência Escolar no ponto 3.3.3.

Por outro lado, no sentido de colocar desempregados novamente no ativo, surge a medida Vida Ativa<sup>27</sup> – Emprego Qualificado, como incentivo à empregabilidade e à procura ativa de emprego de indivíduos sem o 9º ano de escolaridade, sem qualificação profissional ou com qualificações desajustadas face ao mercado de trabalho. Esta modalidade baseia-se em ações de formação de curta duração de natureza teórico-prática, que permitem a aquisição, valorização ou aprofundamento de competências relevantes para o mercado de trabalho.

## 4.2. A Recolha de Dados

Quanto à técnica de recolha de dados, foi usado apenas o inquérito por questionário, usando os contactos, disponibilizados pelo CEC/CCIC, de indivíduos que frequentaram as ações.

O inquérito por questionário assumiu-se como o meio mais apropriado para a prossecução do tema, uma vez que, enquanto técnica de recolha de dados permite a inquirição de uma determinada amostra dos formandos das ações proporcionadas pelo CEC.

Segundo Quivy e Campenhout (2005) o inquérito por questionário:

“Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo da população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores”

Deste modo, foram colocadas algumas questões a formandos que já teriam terminado as ações de formação, de modo que pudesse ser avaliada a importância desse investimento pessoal.

Para esta investigação foi elaborado um inquérito geral, de modo a criar uma amostra global através da junção das duas modalidades de formação profissional. Assim, a amostra constituída passou a ser incorporada por uma larga faixa etária, permitindo tirar conclusões de maior abrangência.

---

<sup>27</sup> Insere-se na vertente Formação Profissional Contínua, Qualificação e Reconversão Profissional no ponto 3.3.3.

Quanto à forma, o inquérito por questionário, passa por questões de resposta aberta e questões de resposta fechada. As primeiras “requerem uma resposta construída e escrita pelo respondente, ou seja, a pessoa responde com as suas próprias palavras” enquanto nas segundas “o respondente tem de escolher entre respostas alternativas fornecidas pelo autor”(Hill e Hill, 2000).

Relativamente à estrutura, o inquérito obedeceu a:

- Caracterização dos participantes
- Habilitações anteriores à formação
- Avaliação de impacto da formação

Deste modo, na - *Caracterização dos participantes* – os inquiridos são questionados sobre o género, idade e distrito, permitindo assim conhecer os inquiridos, em que modalidade de cursos se inseriram e qual a sua zona de residência.

Seguidamente, ao serem questionados acerca das suas habilitações académicas, sendo-lhes apresentada a lista minuciosa das possibilidades, são perceptíveis as suas necessidades literárias.

Com as questões do último tópico – *Avaliação de impacto da formação* – pretendeu-se entender a razão pela qual surgiu a iniciativa de frequentar ações de formação, cujas possibilidades de resposta facultadas foram: *valorização do currículo; aquisição de novas competências; interesse pelo curso em específico* e a opção *outro*, sendo que esta última, de resposta aberta, permite mencionar qualquer motivo não constante da lista. De seguida, tencionou-se averiguar qual a situação profissional em que se encontram atualmente e a sua apreciação acerca da utilidade da ação de formação.

Ainda no último tópico, mas já direcionado apenas para os indivíduos empregados, questionou-se acerca do real benefício da formação frequentada na sua (re)integração no mercado de trabalho: se foi importante para atingir esse fim, se o atual emprego corresponde à área de formação, quanto tempo demorou até conseguirem tirar partido dos seus novos conhecimentos e qual o mecanismo de inserção no mercado de trabalho (*contrato a termo certo, contrato sem termo, recibo verde, estágio profissional, ou outro*).

O inquérito culmina com uma questão relacionada com a remuneração, ou seja, se ao serem reintegrados no mercado de trabalho após terem frequentado um dos tipos de formação profissional, houve alguma alteração a nível monetário.

Uma vez que o público-alvo abrange uma população que apresenta alguma diversidade a nível escolar e etário, o inquérito por questionário foi redigido de modo a que não fosse extenso, as questões fossem curtas, claras e simples, com o intuito de permitir a sua resposta sem grandes dificuldades.

Quanto à sua aplicação, este inquérito foi de administração direta, isto é, segundo Quivy e Campenhoudt (2005), “quando é o próprio inquirido que o preenche”. Deste modo, tomou a forma de “inquérito online”<sup>28</sup>, por se concluir que seria o modo mais eficaz de obter resultados.

Em suma, o inquérito foi enviado via e-mail para todos os indivíduos que frequentaram um dos tipos de formação profissional proporcionados pelo CEC/CCIC, desde que esta mesma Entidade deu início a esses serviços (2009). A amostra final ficou sujeita a inconvenientes<sup>29</sup>, não tendo sido obtidas respostas de todos os indivíduos.

### **4.3. Resultados da Avaliação**

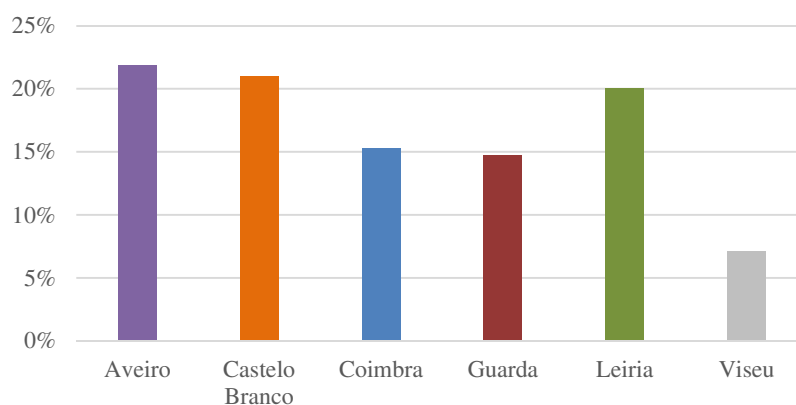
De uma amostra de 211 respondentes ao inquérito realizado, foi possível estratificar por género, concluindo que 40% representavam o género feminino e 60% o género masculino. No que às idades dos inquiridos diz respeito, pode-se concluir que a média é de 35,4 anos, apresentando uma variância de 98,19 e conseqüentemente um desvio padrão de 9,8. De seguida analisam-se outros elementos que permitem um tratamento mais efetivo dos dados.

---

<sup>28</sup> Ver Anexo - III.

<sup>29</sup> Dada a impossibilidade de o CEC/CCIC e as suas Associadas averiguarem se os endereços de e-mail constantes nas fichas de inscrição dos formandos existem ou se ainda se encontram ativos.

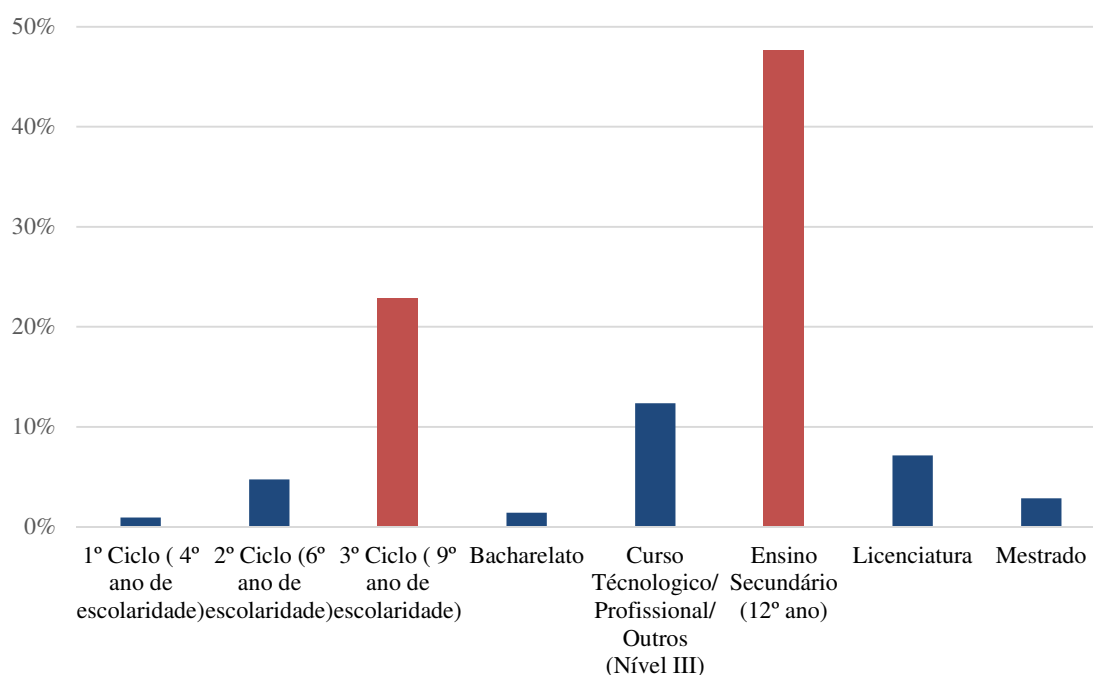
**Fig. 1:** Distribuição por Distrito



(Fonte: Elaboração própria)

No gráfico apresentado acima, verifica-se que a maioria dos respondentes pertence ao distrito de Aveiro, seguido de Castelo Branco e Leiria. Curiosamente Coimbra, sede do CEC/CCIC surge em penúltimo no número de respostas, ficando à frente de Viseu.

**Fig. 2:** Habilitações antes da primeira ação de formação



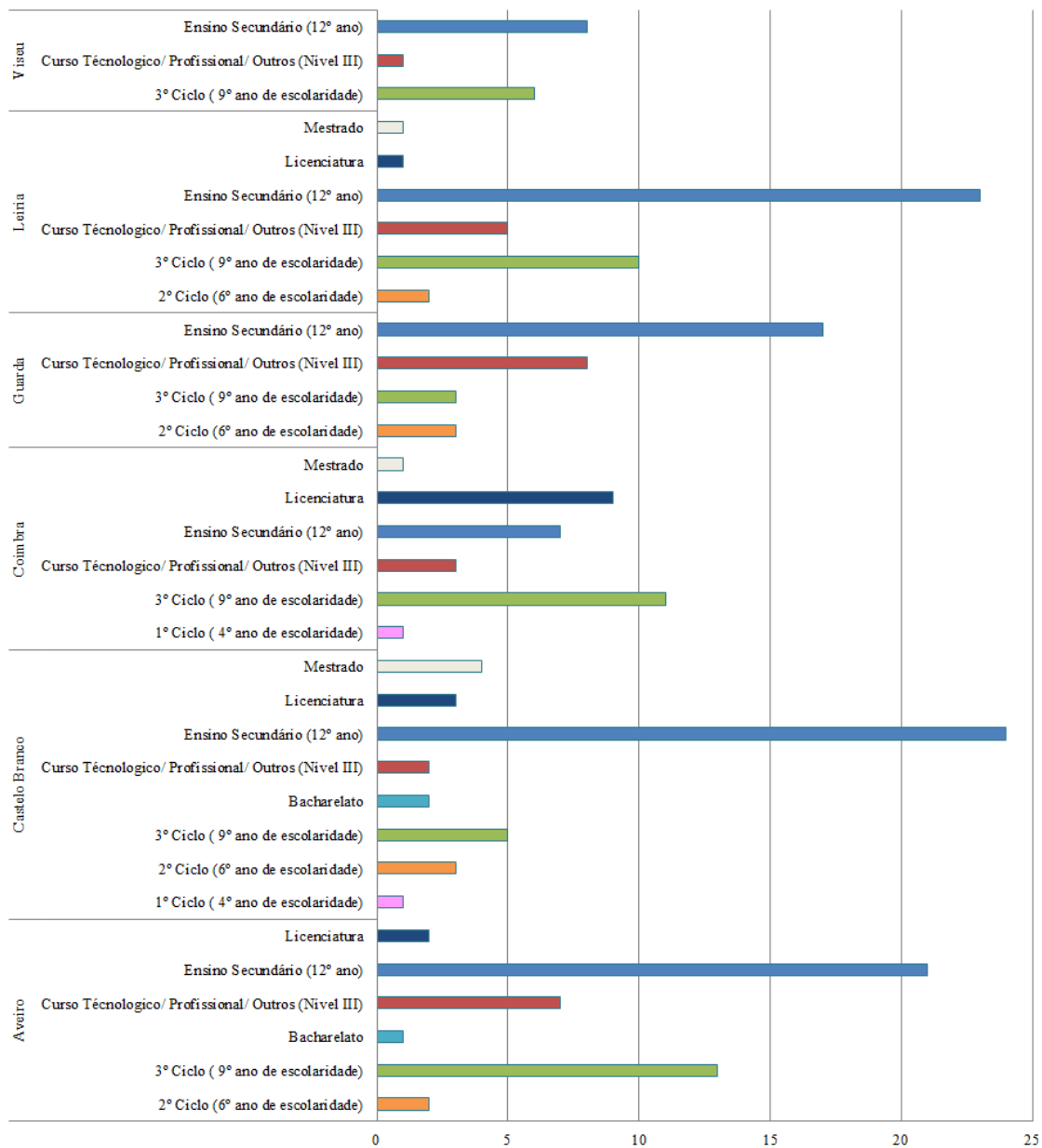
(Fonte: Elaboração Própria)

Em termos de habilitações académicas antes da primeira ação de formação, o gráfico apresentado indica a existência de dois grandes grupos, Ensino Secundário (12º

ano) e 3º Ciclo (9º ano), representantes das duas mais recentes atualizações da escolaridade obrigatória.

No entanto, ao observar-se as respostas por distrito esta leitura altera-se, como pode ser visionado no gráfico seguinte:

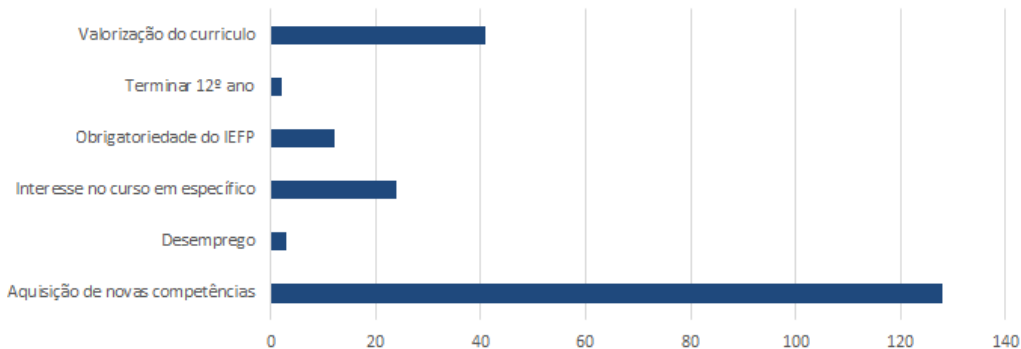
**Fig. 3:** Habilitações antes da primeira ação de formação distribuídas por Distrito



(Fonte: Elaboração Própria).

Por exemplo no distrito da Guarda, a seguir ao Ensino Secundário, foi a opção Curso Técnico/Profissional/Outros (Nível III) que teve mais respondentes. Por outro lado Coimbra, apresentou além do 3º Ciclo, a Licenciatura com maior número de respostas.

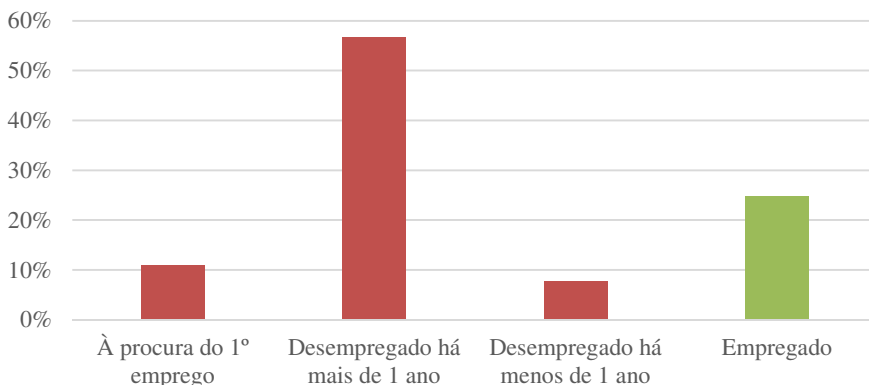
**Fig. 4:** Motivos que levaram à frequência de ações de formação



(Fonte: Elaboração própria)

Atentando à figura 4, depreende-se que em relação aos motivos que levam à frequência de ações de formação, a aquisição de competências conquista um lugar de destaque, consequência de uma evolução para a “Sociedade do Conhecimento”.

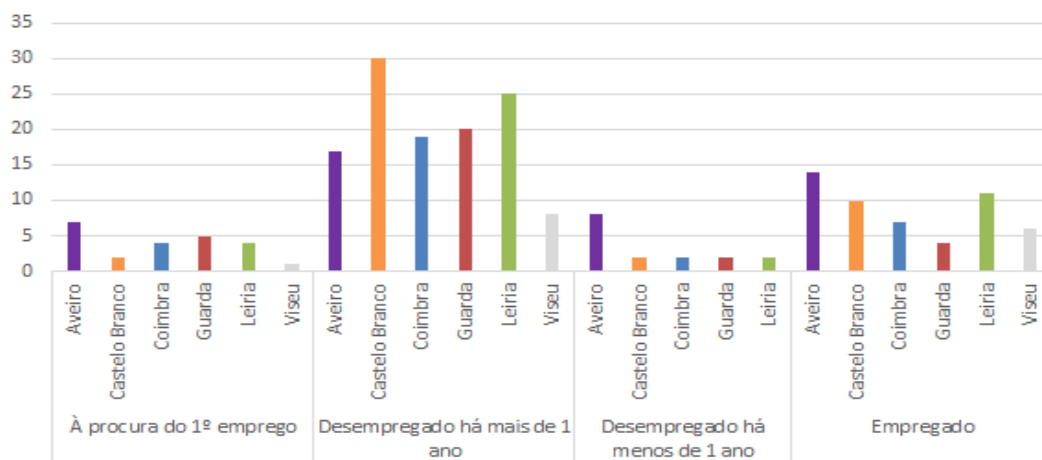
**Fig. 5:** Situação Profissional Atual



(Fonte: Elaboração própria)

No que concerne à situação profissional atual, 57% dos inquiridos encontram-se numa situação de desemprego de longa duração em contraponto 25% apresentam-se numa situação de emprego. Importa ainda referir neste gráfico que dos indivíduos que responderam ao inquérito, 75% encontram-se desempregados.

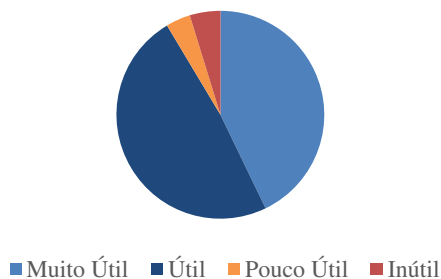
**Fig. 6:** Situação Profissional Atual distribuída por Distrito



Fonte: Elaboração própria)

A percentagem de desempregados há mais de um ano atinge o seu maior valor no distrito de Castelo Branco seguido do distrito de Leiria. Já no respeitante à percentagem de empregados, o distrito que se destaca é o de Aveiro.

**Fig. 7:** Utilidade da frequência de formação profissional



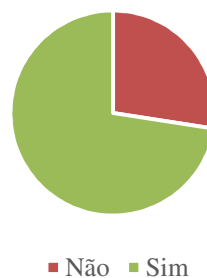
(Fonte: Elaboração própria)

Quando questionados acerca da utilidade da frequência de ações de formação profissional, 49% dos respondentes consideraram ser Útil (tendo 43% considerado Muito Útil), ainda assim 4% classificaram-na como Pouco Útil e 5% consideraram mesmo Inútil. Deve ressaltar-se o facto de que as duas classificações negativas (Pouco Útil e Inútil) correspondem a indivíduos cuja situação profissional atual é de desemprego.

De seguida, o tratamento de dados apenas se refere aos inquiridos em situação profissional de emprego, que neste caso são 52 indivíduos. Ou seja, o correspondente a 25% da amostra, tal como foi referido anteriormente.



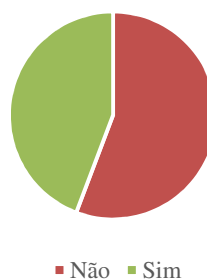
**Fig. 8:** Utilidade da frequência de formação profissional na (re)integração no mercado de trabalho



(Fonte: Elaboração própria)

Ao serem questionados acerca da utilidade da frequência de formação profissional na sua (re)integração no mercado de trabalho, o gráfico acima indica que 72% dos indivíduos a consideraram útil.

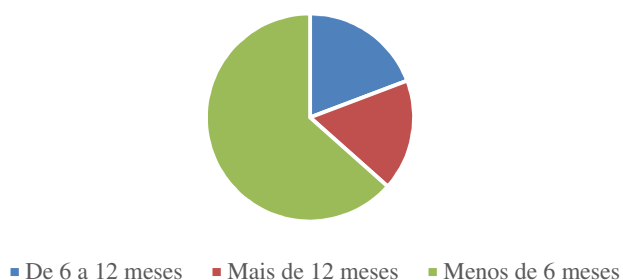
**Fig. 9:** Área profissional atual semelhante à da formação frequentada



(Fonte: Elaboração própria)

Uma das questões que pareceu pertinente na elaboração do questionário foi averiguar se a área da formação frequentada é semelhante à área profissional onde se encontram inseridos, tendo-se obtido uma percentagem positiva de 44%.

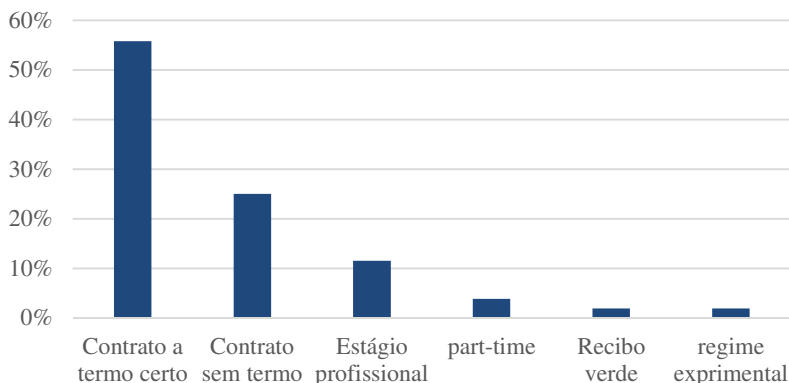
**Fig. 10:** Duração da inserção no mercado de trabalho



(Fonte: elaboração própria)

A figura 10 revela dados muito animadores relativamente à duração da inserção no mercado de trabalho. 63% dos indivíduos responderam que essa duração correspondeu a menos de 6 meses, apresentando apenas 17% uma duração superior a 12 meses.

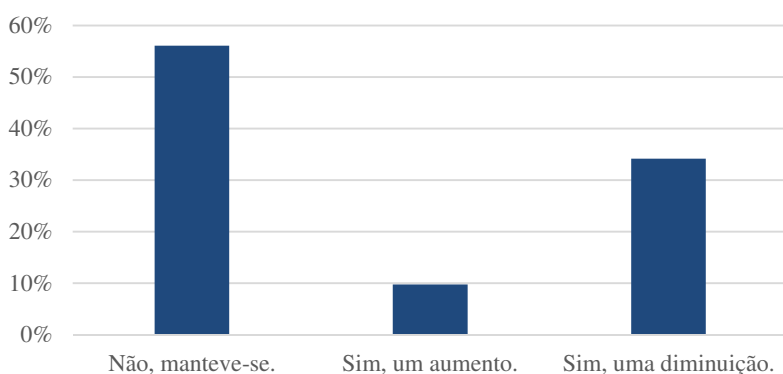
**Fig. 11:** Mecanismo de inserção no mercado de trabalho



(Fonte: elaboração própria)

Mais de metade dos inquiridos encontram-se vinculados a um contrato a termo certo. Este resulta, em parte, da instabilidade da economia, conferindo alguma segurança às entidades empregadoras que não têm de se sujeitar a manter um funcionário caso este não atinja a alta performance na produtividade e qualidade que desejam, ou simplesmente não se reúnam condições favoráveis à renovação de contrato.

**Fig. 12:** Alteração a nível remuneratório



(Fonte: elaboração própria)

A nível remuneratório foi possível aferir que os salários, na sua maioria, se mantiveram inalterados (56%), embora se tenha verificado um aumento salarial para 10%

dos indivíduos. Apesar de a percentagem de aumento não ser generalizada, os 56% de salários que se mantiveram correspondem a um resultado que nos transmite estabilidade.

## **5. O Estágio**

### **5.1. Tarefas Desenvolvidas no Período de Estágio**

Durante o período de estágio no CEC/CCIC – Conselho Empresarial do Centro/ Câmara de Comércio e Indústria do Centro, de 9 de fevereiro a 28 de maio de 2015, foram desenvolvidas tarefas multifacetadas, recorrendo a alguns conhecimentos adquiridos no Mestrado em Economia, complementados pela formação-base na Licenciatura em Administração Público-Privada. O estágio curricular teve lugar no Departamento de Qualificações e Competências, contando com o apoio, colaboração e coordenação da Dr.<sup>a</sup> Sónia Lourenço, da Dr.<sup>a</sup> Marta Moreira e da Dr.<sup>a</sup> Isabel Maurício.

Neste departamento, desenvolvem-se tarefas em três âmbitos: no projeto QIPME e na Formação Profissional nas vertentes Aprendizagem e Vida Ativa. A primeira abordagem ao trabalho realizado neste departamento, foi um enquadramento legal e teórico que fundamenta estes projetos.

#### 1.2.1 O projeto QIPME

O projeto QIPME-Centro-Qualificação e Inovação, insere-se no eixo prioritário número três “Gestão e Aperfeiçoamento Profissional” do Programa Operacional Potencial Humano (POPH)<sup>30</sup> e na tipologia de intervenção “Programa de Formação – Ação PME”.

Este projeto tem lugar numa economia que privilegia a competição do bem intelectual, do capital humano ao invés dos bens físicos e dos serviços. Pelo que o QIPME veio tentar colmatar as discrepâncias existentes na Região Centro, aumentando a competitividade das PME desta região, com uma intervenção incorporada na estratégia global de cada empresa e nas suas práticas de gestão de recursos humanos utilizando uma metodologia de formação-ação individualizada.

---

<sup>30</sup> Que concretiza o objetivo de potencializar o capital humano inscrito no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Por conseguinte, os objetivos deste projeto prendem-se com uma intervenção nas empresas que permita a identificação e antecipação das necessidades no que a competências e qualificações diz respeito, favorecendo a qualificação de ativos, desenvolvendo a adaptabilidade e o aumento de produtividade. Ao introduzir-se uma cultura de aprendizagem ao longo da vida nos recursos humanos, implementam-se processos de modernização e estratégias de apoio à internacionalização das PME's.

Nos termos do Contrato de Delegação de Competências celebrado com o POPH, o CEC/CCIC constitui um Organismo Intermédio<sup>31</sup> conforme o disposto no n.º 1, do artigo 63º do Decreto-Lei n.º 312/2007, de 17 de Setembro, competindo-lhe, de uma forma sucinta, a aferição da receção de candidaturas, a execução (a nível de saldos e reembolsos) e pagamentos, articulando a informação com o POPH, promovendo a Coordenação Técnico Pedagógica e Financeira, proporcionando Mecanismos de Verificação e Controlo.

No contexto deste projeto, uma incumbência foi assegurar que as despesas declaradas pelos Beneficiários para as operações foram efetuadas no cumprimento das regras nacionais e comunitárias, por meio da realização de verificações de operações por amostragem. Destarte, após aceder à plataforma SIIFSE (Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu)<sup>32</sup> com o número do projeto do respetivo Beneficiário, era exportada a listagem de despesas pagas de onde eram selecionadas algumas despesas para constituição da amostra, pedindo-se à Entidade Beneficiária que enviasse posteriormente os documentos de suporte dessas despesas (denominado pedido de esclarecimentos)<sup>33</sup>. Este processo é igual tanto para Pedidos de Reembolso como para Pedidos de Saldo Final. No caso dos Pedidos de Saldo Final, era criado um documento englobando as listagens de despesas pagas de todos os pedidos de reembolso, para subsequente despistagem de duplicação de despesas. Após estes dois passos, era preenchido o documento de Análise Administrativa Sistemática, composto pelos elementos de execução física e execução financeira. Dada a necessidade de controlo destes projetos por parte do CEC/CCIC, era

---

<sup>31</sup> O Decreto-Lei 312/2007, na alínea d) do artigo 60.º define como Organismos Intermédios – “qualquer organismo ou serviço público ou privado que actue sob a responsabilidade de uma autoridade de gestão ou que desempenhe funções em nome desta autoridade em relação aos Beneficiários que executam as operações”.

<sup>32</sup> Instrumento de gestão, certificação, registo de fluxos financeiros, controlo, acompanhamento, avaliação e monitorização física e financeira das operações apoiadas pelo FSE. (Diário da República, 2007).

<sup>33</sup> Caso os documentos de suporte contenham alguma irregularidade, ou na ausência de algum desses documentos, é posteriormente enviado um Pedido de Esclarecimento Adicional.

ainda efetuada uma atualização regular dos dados referentes às taxas de execução dos projetos QIPME referentes a cada entidade beneficiária.

### 1.2.2 Vida Ativa e Aprendizagem

#### Cursos Vida Ativa

A medida Vida Ativa, criada pela Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho, com principais destinatários jovens e adultos desempregados, inscritos nos Centros IEFP, sem qualificação profissional ou com qualificação desajustada ao mercado de trabalho, visa o impulsionar a reintegração no mercado de trabalho por meio de ações de formação de curta duração. Neste âmbito o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. – IEFP, celebrou com o CEC/CCIC um acordo de cooperação, em 2013, no quadro do Acordo de Concertação Social – Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego.

#### Cursos de Aprendizagem

Relativamente a esta categoria de formação, em 2009, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. – IEFP, estabeleceu com o CEC/CCIC uma parceria no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, iniciada no final de 2005. Esta parceria, veio na ótica de uma dinamização conjunta dos Cursos de Aprendizagem, do Eixo 1- Qualificação Inicial do Programa Operacional Potencial Humano, tipologia 1.1, modalidade de dupla certificação de nível secundário, focando-se na qualificação de jovens anterior ao seu ingresso no mercado de trabalho, por meio de um regime de alternância entre formação em sala e formação em contexto de trabalho.

Foi solicitado, durante o estágio, para estas duas modalidades de formação profissional uma atualização recorrente de um mapa de indicadores de formação, onde se preenchiam devidamente os campos relativos ao volume de horas de formação executadas, horas de faltas e horas de formação, aferindo-se assim a percentagem de execução de cada projeto. Ainda neste contexto, era preenchido um mapa de controlo de horas ministradas pelos formadores com vista a monitorizar os dias e horas de formação e seu posterior pagamento. Após a receção dos recibos e respetivas notas de honorários, as horas constantes nesses documentos eram conferidas com base nos mapas anteriormente referidos, organizando-se um mapa de pagamentos para cada curso, onde constava: o nome

do formador e NIF, n.º do recibo, valor ilíquido, valor do IVA, valor de retenção (IRS), valor a pagar e por último a data em que foi efetuado o respetivo pagamento.

No que diz respeito a formandos, uma das tarefas realizadas consistia na sua inscrição na plataforma SIGO<sup>34</sup>, mediante o preenchimento dos seus dados pessoais. Nesta plataforma, eram gerados certificados de formação, posteriormente impressos e carimbados com selo branco.

Uma vez que este tipo de ações é financiado, os formandos, no caso de não auferirem subsídio de desemprego, podem beneficiar (mediante determinados requisitos) de bolsas de profissionalização, subsídio de alimentação, reembolso de transporte público, subsídio de transporte próprio, subsídio de alojamento, subsídio de acolhimento e bolsa de material de estudo. Neste sentido, todos os meses era preenchido um mapa de processamento de bolsas para cada curso e enviado a cada entidade para posterior arquivo.

Tendo em conta os encargos financeiros de cada projeto, era preenchida a listagem de despesas para enviar ao IEFP, contemplando os seguintes campos: rubrica correspondente, n.º da conta na contabilidade geral, n.º de lançamento na contabilidade geral, tipo de documento, n.º do documento comprovativo de despesa, data do documento comprovativo de despesa, tipo de documento de pagamento, n.º do documento comprovativo de pagamento, data do documento comprovativo de pagamento, NIF do fornecedor, denominação do fornecedor, descrição da despesa, valor do documento, valor imputado ao reembolso e respetiva taxa de imputação.

### 1.2.3. Outras atividades

Foi solicitada a continuação da criação de uma Bolsa de Formadores, preenchendo-se os dados de cada formador: nome, data de nascimento, morada, qualificações, experiência pedagógica, posse ou não de CCP<sup>35</sup>, contactos (telefónico e e-mail) e por último ações de formação ministradas.

Contributo na redação do Relatório de Execução do POPH de 2014 e do Plano Estratégico - CIP, efetuando-se pesquisas variadas e o preenchimento de dados relevantes.

---

<sup>34</sup> Ver Anexo - IV.

<sup>35</sup> Certificado de Competências Pedagógicas.

Presença marcada em eventos variados, “Moçambique: Oportunidades de Investimento numa Economia em franco desenvolvimento”, “Brokerage Event INESPO II”.

Colaboração nas cerimónias de Tomada de Posse dos órgãos sociais do CEC/CCIC, de Assinatura do Acordo de Cooperação entre o IEF, I.P. e CEC/CCIC, bem como nas cerimónias de Assinatura de Acordos de Execução Regionais.

Visita de campo à Associação Comercial da Guarda, no âmbito do Curso de Aprendizagem – Técnico de Transportes, para averiguar a conformidade dos Dossiers Técnico-Pedagógicos. Deslocação às empresas para acompanhamento da formação em contexto de trabalho.

## **5.2. Balanço do Estágio no CEC/CCIC**

Como primeiro contacto com o mercado de trabalho, o estágio curricular no CEC/CCIC revelou-se extraordinariamente enriquecedor. Em primeiro lugar pela novidade da colaboração com uma Entidade cujo funcionamento é desconhecido, em segundo lugar pela interação com pessoas de formação diversa, método de trabalho variado e de funções distintas.

A equipa CEC/CCIC integra um novo “membro” de maneira muito atenciosa, promovendo uma cultura organizacional e interação muito agradáveis. Embora constitua uma organização de dimensão reduzida, a dinâmica que apresenta permite o intercâmbio de conhecimentos e experiências notável, além do facto de na sua génese se encontrar uma panóplia de diferentes atividades que só por si, tornam o ambiente organizacional diversificado.

No tocante às atividades desenvolvidas durante o estágio, é de frisar que embora não tenham sido todas viradas para a vertente económica numérica, permitiram uma visão diferente do mundo da formação profissional e da gestão de projetos. Possibilitaram a verificação *in loco* dos benefícios da formação profissional no percurso dos formandos, desmistificando a realidade deste tipo de formação relativamente à sua gestão e controlo. Relativamente à coordenação de um projeto como o QIPME, verificou-se ser um trabalho

árduo, uma vez que a sua monitorização requer alguma destreza mental para que os erros não passem ao lado e para que as metas sejam cumpridas.

A frequência do Mestrado em Economia, na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, revelou-se determinante pela aquisição de conhecimentos e vivências permitindo um enriquecimento pessoal conducente a um futuro profissional promissor. As expectativas iniciais não foram goradas, mas sim incrementadas. A área financeira em particular, evidenciou-se um estimulante do raciocínio associando a vertente numérica à componente conceptual, o que permite uma fácil adaptação a diversos contextos futuros. A junção Formação Académica e Estágio Curricular é perfeita para uma visão mais realista da inclusão no mercado de trabalho.



## 6. Conclusão

É indubitável que após 1974 o Capital Humano, nas suas componentes de Educação e Formação Profissional, foi considerado uma prioridade política. A crescente preocupação a nível político por questões relacionadas com esta temática tornou-se evidente depois de 1986 na linha das reformas no Sistema Educativo, destacando-se a implementação da Lei de Bases do Sistema Educativo e a criação de vias alternativas de Formação Profissional distintas do sistema formal de educação. Numa tentativa de colmatar as lacunas existentes entre oferta e procura de mão-de-obra qualificada, foi disponibilizada uma panóplia de possibilidades de Formação Profissional.

Associada ao *mismatch* entre procura e oferta de mão-de-obra, a necessidade de impulsionar a competitividade económica tornou imperativa a criação de novas qualificações que propiciem um ambiente evolutivo, dadas as contantes metamorfoses tecnológicas, e que estimulem a formação e reconversão profissional mitigando a rápida obsolescência de conhecimento. Pelo que, as qualificações baseadas em competências surgem como a sinalização da qualidade do stock de capital, associada a uma força de trabalho cada vez mais produtiva.

Atualmente, o novo paradigma encontra-se centrado na noção da aprendizagem ao longo da vida, focado na igualdade de oportunidades por meio de uma multiplicidade de contextos de aprendizagem. Refletindo-se num incremento da qualidade de vida decorrente de um aumento da produtividade, quer local quer global, resultando numa dinamização da economia. Para tal existe uma necessidade cada vez mais premente de aquisição de competências para o exercício integrado de uma profissão a par de uma cidadania plena e ativa.

O propósito deste relatório consistiu em tornar clara a importância da Formação Profissional enquanto investimento em Capital Humano, tendo por base uma revisão de literatura e um breve estudo empírico relativo a esta temática. Assim, por análise do inquérito e respetivo tratamento de dados, foi possível retirar algumas conclusões relativamente à frequência de Formação Profissional, nomeadamente, o facto de no geral os indivíduos terem classificado este meio de ensino como útil, ou mesmo muito útil.

Assim, consideraram a sua frequência desta modalidade de ensino como um meio de aquisição de novas competências e de valorização de currículo, ou inclusive como uma nova oportunidade de qualificação.

Relativamente ao número de empregados, este situa-se manifestamente aquém do desejável, o pleno emprego. No entanto, a duração da (re)integração no mercado de trabalho destes indivíduos, foi inferior a 6 meses, revelando-se um dado encorajador. No que concerne ao nível salarial, embora não se verifique o seu aumento, a percentagem de descida aquando da reintegração num novo emprego é reduzida.

De frisar que o inquérito foi aplicado a uma amostra por conveniência, embora cubra uma larga faixa etária, não é representativa da população. Pelo que facilmente se verifica que as conclusões retiradas a partir da mesma não vão ao encontro das conclusões aferidas pelas teorias mencionadas no ponto 3. Ainda assim, constitui um contributo de monitorização para a Entidade onde foi realizado o Estágio Curricular.

## Bibliografia

Afonso, Maria da Conceição, e Ferreira, Fernanda (2007), O Sistema de Educação Formação Profissional em Portugal: Descrição sumária, CEDEFOP.

Aghion, P. e Howitt, P. (1992) *A Model of Growth through Creative Destruction*, *Econometrica*, 60.

Aghion, P. e Howitt, P. (1998) *Endogenous Growth Theory*, Cambridge, MA: MIT Press.

Becker, Gary S.(1993) *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago : University of Chicago Press (1ª edição, 1964).

Cardim, José Casqueiro. (2005) Do ensino industrial à formação profissional: as políticas públicas de qualificação em Portugal, Lisboa, ISCSP Volume I.

Cardim, José Casqueiro. (2005) Do ensino industrial à formação profissional: as políticas públicas de qualificação em Portugal, Lisboa, ISCSP Volume II.

Cardim, José Casqueiro. (2005) Formação profissional: problemas e políticas, Lisboa, ISCSP.

Cardim, José Casqueiro. (1999) O Sistema de Formação Profissional em Portugal, CEDEFOP.

Cardim, José Casqueiro (1995). “Formação Profissional: O Conceito”, Revista Formar, nº16.

Espinhaço, F. (1996) A Formação Profissional no Ensino recorrente de Adultos e na Educação Extra Escolar. Actas das Jornadas de Educação de Adultos em Portugal: Situação e Perspectivas, Coimbra, Comissão Organizadora.

Grácio, Sérgio. (1997) Dinâmicas da escolarização e das oportunidades individuais, Lisboa, EDUCA.

Grácio, Sérgio (1986). Política Educativa como Tecnologia Social. As reformas do ensino técnico de 1948 e 1983, Lisboa, Livros Horizonte.

Guedes, Francisco J. Nobre (1930) Notas sobre a instrução profissional, Lisboa Direcção-Geral do Ensino Técnico.

Hanushek, Eric A., e Woessmann, Ludger (2010) *How much do educational outcomes matter in OECD countries? NBER Working*.

Hill, M. M. e Hill A. (2000). Investigação por Questionário. Lisboa, Edições Sílabo.

Jones, C. I. (1995), *R&D-based models of economic growth*, *Journal of Political Economy*, 103.

Lopes, Ana Sofia Patrícia Pinto (2005). As consequências da Formação sobre a Produtividade: Uma análise Microeconómica com base no Balanço Social, Dissertação de Mestrado em Economia, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Lopes, Margarida Chagas. (1995) Estratégias de qualificação e metodologias de avaliação: entre a empresa, o mercado de trabalho e a convergência europeia, Celta Editora.

Lucas, Robert (1988), *On The Mechanics Of Economic Development*, *Journal of Monetary Economics*, 22.

Mankiw, N. Gregory, Romer, David e Weil, David N. (1992) *A Contribution to the Empirics of Economic Growth*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2.

Martins, F.A. (2012) Educação, capital humano e crescimento económico: uma caracterização geral da União Europeia, Trabalho de projeto, Mestrado em Economia, Especialização em Economia Financeira, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Ministério da Educação. Gabinete de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (1998) Sistema educativo português: caracterização e propostas para o futuro, Lisboa, GAERI, ME.

Ministério do Emprego e Segurança Social (MESS), “Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos de base”, Cadernos de Divulgação nº29.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento (2005) Competitividade, Inovação e Emprego, Cadernos Sociedade e Trabalho, Lisboa, MSST/DGEEP.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (2010) Competências, Cadernos Sociedade e Trabalho, Lisboa, MSST/GEP.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Observatório do Emprego e Formação Profissional (1999), Mercado de formação: conceitos e funcionamento, Lisboa, OEFP.

Nelson, R. R. and E. S. Phelps (1966), *Investment in humans, technological diffusion and economic growth*, *American Economic Review* Vol. 56, No.1 / 2.

Paulino, Américo Augusto Silva (1999) Formação profissional e desenvolvimento regional (Guarda, Sabugal, Manteigas, Celorico da Beira, Fornos de Algodres e Aguiar da Beira), Dissertação de mestrado em Desenvolvimento Regional Transfronteiriço pelo Departamento de Gestão e Economia da Universidade da Beira Interior.

Quivy, R, e Campenhoudt, L. (2005) Manual de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa, Gradiva.

Romer, P. (1990), *Human capital and growth: theory and evidence*, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*.

Schultz, Theodore W. (1961), *Investment in Human Capital*, *The American Economic Review* Vol. 51, No.1.

Solow, R.M., (1956) *A Contribution to the Theory of Economic Growth*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.70, No.1.

Tavares Emídio, M. (1981). Ensino Secundário. In Silva, M., Tamen, M. I. (Ed.), Sistema de Ensino em Portugal, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Teixeira, Aurora (1999) Capital Humano e Capacidade de Inovação: Contributos para o estudo do crescimento económico português, 1960-1991, Lisboa, Conselho Económico e Social.

## **Legislação Consultada**

Decreto-Lei n.º401/91 de 16 de Outubro.

Decreto-Lei n.º 405/91 de 16 de Outubro.

Decreto-Lei n.º 208/2002, de 17 de Outubro.

Decreto-Lei n.º 276-C/2007 de 31 de Julho.

Decreto-Lei n.º 312/2007, de 17 de Setembro.

Decreto-lei n.º396/2007 de 31 de Dezembro.

Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro.

Portaria n.º280/97. D.R. 98/97, Série I-B de 1997-01-28

Portaria n.º782/2009, de 23 de Julho.

Portaria n.º475/2010, de 8 de Julho.

Portaria n.º 203/2013, de 17 de junho.

## **Webgrafia**

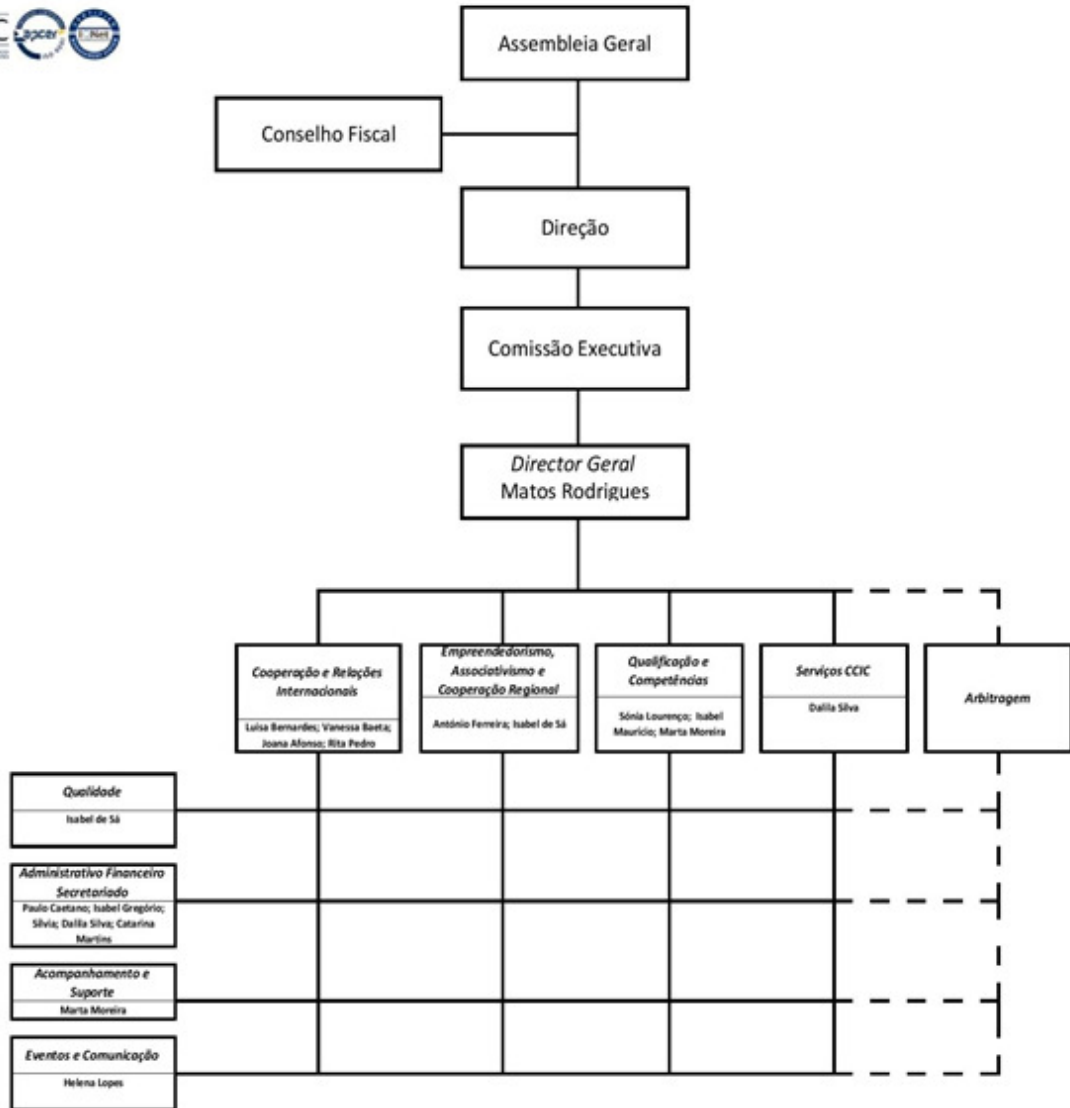
<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/CNQ/>

<http://www.netcentro.pt/>

<http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/345/artigo.htm>

# Anexos

## Anexo I – Estrutura Organizacional



Abril de 2015

## Anexo II - Estrutura e Descritores dos níveis de qualificação do QNQ

Níveis de Qualificação	Qualificação	Resultados da aprendizagem correspondentes		
		Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
<b>Nível 1</b>	2.º Ciclo do ensino básico	Conhecimentos gerais básicos.	Aptidões básicas necessárias à realização de tarefas simples	Trabalhar ou estudar sob supervisão direta num contexto estruturado
<b>Nível 2</b>	3.º Ciclo do ensino básico obtido no ensino básico ou por percursos de dupla certificação	Conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho ou de estudo.	Aptidões cognitivas e práticas básicas necessárias para a aplicação da informação adequada à realização de tarefas e à resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples	Trabalhar ou estudar sob supervisão, com um certo grau de autonomia
<b>Nível 3</b>	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Conhecimentos de factos, princípios, processos e conceitos gerais numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para a realização de tarefas e a resolução de problemas através da seleção e aplicação de métodos, instrumentos, materiais e informações básicas	Assumir responsabilidades para executar tarefas numa área de estudo ou de trabalho. Adaptar o seu comportamento às circunstâncias para fins da resolução de problemas.
<b>Nível 4</b>	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de 6 meses	Conhecimentos factuais e teóricos em contextos alargados numa área de estudo ou de trabalho.	Uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos numa área de estudo ou de trabalho.	Gerir a própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de estudo ou trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Supervisionar as atividades de rotina de terceiros, assumindo determinadas responsabilidades e matéria de avaliação e melhoria das atividades em contextos de estudo ou de trabalho.
<b>Nível 5</b>	Qualificação de nível pós-secundária não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos.	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos	Gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis. Rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros
<b>Nível 6</b>	Licenciatura	Conhecimento aprofundado de uma determinada área de estudo ou de trabalho que implica uma compreensão crítica de teorias e	Aptidões avançadas que revelam a mestria e a inovação necessárias à resolução de problemas complexos e imprevisíveis numa área especializada	Gerir atividades ou projetos técnicos ou profissionais complexos, assumindo a responsabilidade da tomada de decisões em contextos de estudo ou de trabalho imprevisíveis. Assumir responsabilidades em matéria



		princípios.		de gestão do desenvolvimento profissional individual e coletivo.
<b>Nível 7</b>	Mestrado	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento numa determinada área de estudo ou de trabalho, que sustentam a capacidade de reflexão original e ou investigação. Consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas.	Aptidões especializadas para a resolução de problemas em matéria de investigação e ou inovação, para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar os conhecimentos de diferentes áreas	Gerir e transformar contextos de estudo ou de trabalho complexos, imprevisíveis e que exigem abordagens estratégicas novas. Assumir responsabilidade por forma a contribuir para os conhecimentos e as práticas profissionais e ou para rever o desempenho estratégico de equipas.
<b>Nível 8</b>	Doutoramento	Conhecimentos de ponta na vanguarda de uma área de estudo ou de trabalho e na interligação entre áreas.	As aptidões e as técnicas mais avançadas e especializadas, incluindo capacidades de sínteses e de avaliação, necessárias para a resolução de problemas críticos na área da investigação e ou da inovação para o alargamento e a redefinição dos conhecimentos ou das práticas profissionais existentes.	Demonstrar um nível considerável de autoridade, inovação, autonomia, integridade científica ou profissional e assumir um firme compromisso no que diz respeito ao desenvolvimento de novas ideias ou novos processos na vanguarda de contextos de estudo ou de trabalho inclusive em matéria de investigação.

Fonte: Portaria nº782/2009, de 23 de Julho (Adaptado)

## Anexo III – Inquérito



### *Inquérito sobre Formação Profissional*

Trata-se de um inquérito totalmente anónimo, tendo como duração apenas três minutos

**\*Obrigatório**

**Género \***

- Masculino
- Feminino

**Idade \***

**Distrito \***

- Aveiro
- Castelo Branco
- Coimbra
- Leiria
- Guarda
- Viseu

**Quais as suas habilitações académicas antes da primeira ação de formação que realizou \***

**Que motivo(s) o levaram a frequentar a(s) ação(ões) de formação? \***

- Valorização do currículo
- Aquisição de novas competências
- Interesse no curso em específico
- Outra:

**Situação profissional atual: \***

- Empregado
- À procura do 1º emprego
- Desempregado há menos de 1 ano
- Desempregado há mais de 1 ano

**Quão útil considera a frequência da formação profissional?**

- Muito Útil
- Útil
- Pouco Útil
- Inútil

*No caso de se encontrar empregado atualmente*

**Considera que a frequência da(s) ação(ões) de formação foi importante para a sua (re)integração no mercado de trabalho?**

- Sim
- Não

**A sua área profissional atual é semelhante à da formação frequentada?**

- Sim
- Não

**Quanto tempo demorou a sua inserção no mercado de trabalho após a formação?**

- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- Mais de 12 meses

**Qual o mecanismo de inserção no mercado de trabalho?**

- Contrato a termo certo
- Contrato sem termo
- Recibo verde
- Estágio profissional
- Outra:

*No caso de ter tido um emprego na mesma área anterior à formação*

**Houve uma alteração a nível da sua remuneração?**

- Não, manteve-se.
- Sim, um aumento.
- Sim, uma diminuição.

## Anexo IV - Plataforma SIGO

**sigO** CEC - Câmara de Comércio e Indústria do Centro

Sair

**Entidade** 2843 - CEC - Câmara de Comércio e Indústria do Centro

**Bem-vindos ao SIGO**

**Documentação**

- Caderneta de Competências - Emissão do Código de Registo
- Manual de Utilizador Entidades
- Manual de Utilizador - Formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações (Outra Formação Profissional)

**Informações**

**Candidaturas de JOVENS - Ano Lectivo 2015/2016**

**Cursos VOCACIONAIS (Básico e Secundário)** - Período de candidatura até 15 de maio. [A plataforma SIGO encontra aberta para além desta data.](#) A plataforma SIGO está preparada para a candidatura integral dos cursos vocacionais dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em conformidade com o Despacho n.º 3353/2015, de 1 de abril, cujo prazo foi alargado para 15 de maio (Despacho n.º 3607-B/2015, de 13 de abril).

**MANUAL** O Manual do Utilizador Entidades - Jovens para suporte às candidaturas de jovens (última atualização: 01.05.2015).

**Cursos PROFISSIONAIS** - Período de candidatura aberto [até data a anunciar brevemente](#).

**Morada e Contactos - confirmação**

O Portal das Qualificações é o portal público de divulgação da oferta educativa e formativa autorizada e em funcionamento registada no SIGO. É importante que confirme os dados relativos à morada (menu Identificação) e contactos de telefone, email e URL(jane) de vª Entidade (menu Contactos). Em caso de dificuldade envie um email para o endereço [sigo@dgeec.mec.pt](mailto:sigo@dgeec.mec.pt).

**Suporte ANQEP:**  
Técnico-Pedagógico  
E3 modalidades.sigo@anqep.gov.pt  
213943700 @ Seg a Qui 14:30-17:00

**Suporte DGEEC:**  
Técnico  
E3.sigo@dgeec.mec.pt  
213946000 @ Seg a Sex 10:30-12:30 15:00-17:00

Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa | Última atualização em 2015/06/01 | 2.5.32 Topo