

+ 05 : 2012 +

# e+cadernos

**Zooms Territoriais –  
práticas de gestão da  
oferta e da procura de  
Qualificação de  
Adultos**



OBSERVATÓRIO  
DO QREN

# Índice

## Lista de Siglas e Abreviaturas

### 1. Introdução

- 1.1. O projecto dos zooms territoriais
- 1.2. A Qualificação de adultos e a sua pertinência
- 1.3. O papel do QREN na Qualificação de adultos
- 1.4. A escolha dos zooms a realizar
- 1.5. As questões que orientam o zoom

### 2. Caracterização dos territórios analisados

### 3. Ajustamento entre as condições de contexto e a intervenção do QREN

### 4. Determinantes do ajustamento do QREN a cada território

### 5. Conclusões e recomendações

## Bibliografia

## Anexos

Anexo 1. Breve relatório da actividade desenvolvida no âmbito do zoom

Anexo 2. Informação estatística de suporte ao zoom

## Ficha Técnica

**Coleção** e+cadernos do Observatório do QREN

**Título** Zooms Territoriais – Qualificação de Adultos

**Edição** Observatório do QREN

**Data de Edição** Maio 2012

**Autoria** Sandra Dionízio

**Registo ISBN** 978-989-8332-13-4

Publicação financiada pela União Europeia – Programa Operacional Assistência Técnica FEDER 2007-2013



# Lista de siglas e abreviaturas

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP  
CCDR – Comissão de Coordenação de Desenvolvimento Regional  
CE – Centro de Emprego  
CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica  
CFGD – Centro de Formação de Gestão Direta  
CFGP – Centro de Formação de Gestão Participada  
CIM – Comunidade Intermunicipal  
CLDS – Contratos Locais de Desenvolvimento Social  
CM – Câmara Municipal  
CME – Conselho Municipal de Educação  
CNO – Centro Novas Oportunidades  
CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações  
CODR – Centros de Observação das Dinâmicas Regionais  
DL – Decreto-Lei  
DRE – Direção Regional de Educação  
DREC – Direção Regional de Educação do Centros  
DREN – Direção Regional de Educação do Norte  
EFA – Educação de Formação de Adultos  
e.g. – por exemplo (*exempli gratia*)  
FMC – Formação Modular Certificada  
GIP – Gabinete de Inserção Profissional  
HACCP – *Hazard Analysis and Critical Control Points*, Análise de Perigo e os Pontos Críticos de Controlo (Segurança Alimentar)  
IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional  
NUTS – Nomenclaturas de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos  
PIB – Produto Interno Bruto  
PO PH – Programa Operacional do Potencial Humano  
POC – Programa Ocupacional  
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional  
RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências  
SHT – Segurança e Higiene no Trabalho  
SIGO – Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa  
SIIFSE – Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu  
UFCD – Unidade de Formação de Curta Duração  
VAB – Valor Acrescentado Bruto

# 1 - Introdução

## 1.1 - O projeto dos zooms territoriais

O projeto *zoom* territorial sobre a Qualificação de adultos integra o trabalho de monitorização do QREN e visa robustecer o conhecimento existente sobre as intervenções cofinanciadas pelos fundos estruturais em territórios específicos.

Com este estudo pretende-se alcançar dois objetivos gerais: i) verificar em que medida as intervenções apoiadas pelos fundos convergem na resposta às oportunidades e aos constrangimentos específicos de cada território e em que medida aquelas intervenções estão alinhadas com as orientações estratégicas estabelecidas no âmbito do domínio temático em causa para o território sob análise; e ii) identificar os fatores institucionais que potenciam/inibem o ajustamento do QREN às condições específicas de cada território.

A metodologia prosseguida assenta na análise de um grupo reduzido de territórios que apresentem características distintas, possibilitando uma análise comparada das condições de operacionalização dos instrumentos de política cofinanciados em diferentes contextos.

Os métodos de recolha de informação utilizados são, sobretudo, qualitativos (entrevistas a interlocutores privilegiados e análise documental), mas também quantitativos (bases de dados com origem no SIIFSE e no SIGO) (cf. Anexo 1). A abordagem adotada neste *zoom*, de natureza eminentemente indutiva, remete para resultados que devem ser lidos como pistas de investigação, indícios e/ou alertas em alternativa a análises conclusivas baseadas em amostras representativas.

Este trabalho foi realizado em estreita parceria com os Centros de Observação das Dinâmicas Territoriais (CODR), que contribuíram com o seu conhecimento das especificidades socioeconómicas e institucionais dos territórios e com uma colaboração ativa nas atividades desenvolvidas no âmbito do estudo.

## 1.2 - A Qualificação de adultos e a sua pertinência

A Qualificação de Adultos constitui um pilar, juntamente com a Qualificação de Jovens, de uma das cinco prioridades estratégicas do QREN “A Qualificação dos portugueses e das portuguesas”, através do aumento do nível de qualificação escolar e profissional da população. Contribui igualmente, por via da formação de adultos, para a prioridade “Eficiência da Governação”, para o “Crescimento sustentado”, através da qualificação do emprego e para a “Coesão social”, através do reforço da empregabilidade.

A pertinência do tema tem origem, por um lado, no significativo constrangimento que o nível educacional da população adulta portuguesa representa para o desenvolvimento do país<sup>1</sup> e no peso relevante que as intervenções para responder a este constrangimento atin-

---

<sup>1</sup> Um dos indicadores que habitualmente se utiliza para ilustrar esta realidade é a taxa de escolarização: mais de metade da população portuguesa entre os 25 e os 64 anos não completou o 3º ciclo do ensino básico e menos de 1/3 atingiu o nível secundário, contrastando com a média da UE, onde perto de três em cada quatro pessoas adultas concluiu pelo menos o ensino secundário.



gem no valor global do QREN (cerca de 12%, considerando apenas os eixos 2 e 3 do PO PH), e, por outro lado, pela importância que o contexto tem no perfil de qualificações da população, em cada território.

Com efeito, embora os baixos níveis de qualificação da população em idade ativa sejam uma característica comum ao conjunto do território nacional, a intensidade do problema, as características dos ativos afetados e as consequências das baixas qualificações na empregabilidade dos ativos variam de forma significativa entre regiões. Por exemplo, há territórios em que as baixas qualificações surgem mais fortemente associadas ao fenómeno de desemprego e/ou à distribuição ou ao peso de certos sectores de atividade, do que noutros. Neste contexto, será de esperar que as respostas dadas pelos instrumentos de política de formação de ativos variem entre territórios, ajustando-se aos desafios mais prementes em cada contexto.

### 1.3 - O papel do QREN na Qualificação de Adultos

O QREN apoia instrumentos de natureza diferente com vista à qualificação da população adulta.

No que diz respeito à educação predominantemente formal, o QREN apoia os seguintes instrumentos:

- Formação de adultos, de natureza individual, de curta e longa duração, que conferem dupla certificação, sobretudo, dos níveis de qualificação II e III:
  - **Formações Modulares** Certificadas (FMC) – são constituídas por Unidades de Formação de Curta Duração com o objetivo de facilitar a construção de itinerários formativos mais próximos das necessidades das empresas.
  - Cursos **EFA** – Educação e Formação de Adultos – cursos que atribuem dupla certificação e incluem componentes de formação de base, profissionalizante e prática.
- Processos de **RVCC** – visam certificar competências adquiridas ao longo da vida.

No que diz respeito à educação predominantemente não formal (destinada diretamente a empresas, associações e entidades públicas), o QREN apoia os seguintes instrumentos:

- Formação para ativos empregados, no âmbito de processos de reestruturação/modernização das suas entidades empregadoras: **Formação-ação** e **Formação para a Inovação e Gestão**.
- Formação para a **administração pública central e local**.
- Formação para os sectores da **saúde e educação**.
- Formação para **públicos desfavorecidos**: Formação para a inclusão, Programas integrados de Promoção do Sucesso Educativo e Contratos Locais de Desenvolvimento Social.
- Formação profissional associada a **projetos de investimento** e de **modernização administrativa**.

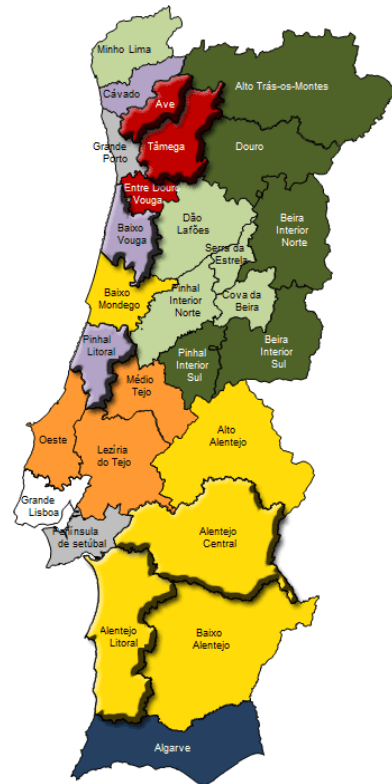
No âmbito deste *zoom* serão consideradas apenas as tipologias referentes às FMC e aos EFA, uma vez que, ao contrário das formações do eixo 3, que são implementadas pelas entidades empregadoras (havendo à partida uma garantia de ajustamento entre oferta e procura), este ajustamento está mais dificultado nas modalidades do eixo 2, por serem implementadas pelas

entidades formadoras e dirigidas às pessoas individualmente, tipicamente fora do contexto profissional destas.

#### 1.4 - A escolha dos zooms a realizar

Os *zooms* foram realizados em 6 NUTS III: **Tâmega e Ave**, na região Norte, **Baixo Vouga e Pinhal Litoral**, na região Centro, e **Alentejo Central e Litoral**, na região do Alentejo.

- A seleção nestas NUTS foi realizada em duas fases, cada uma delas com critérios próprios:
- A primeira fase consistiu na criação de uma tipologia de territórios, baseada nas características demográficas e de especialização sectorial em termos de emprego. A construção desta tipologia foi realizada através de um exercício de clusterização com base em variáveis que traduzissem o peso das baixas habilitações e qualificações no emprego e no desemprego, a estrutura sectorial dos territórios e a estrutura etária da população. Neste exercício utilizaram-se as NUTS III como as unidades territoriais de base, tendo sido consideradas uma boa aproximação às bacias de emprego. Esta análise conduziu à identificação de nove tipos de territórios distintos (assinalados no mapa com cores diferentes).



- A segunda fase consistiu na seleção de três tipos de território e de duas NUTS III por cada um desses tipos. Esta lógica de seleção teve por objetivo promover uma análise comparativa tanto entre diferentes tipos de territórios, como entre territórios do mesmo tipo. Os principais critérios que estiveram na base da escolha dos três tipos de território incluídos neste estudo foram: (i) serem territórios contrastantes em termos do nível de habilitações e especialização sectorial e (ii) cobrirem as três regiões convergência. Os três tipos de territórios selecionados foram: i) territórios com melhores índices de qualificação da população empregada, terciarizada e com um elevado peso da administração pública e com o maior volume de formação profissional cofinanciada *per capita* (as NUTS selecionadas, neste caso, foram o **Alentejo Central** e o **Alentejo Litoral**); ii) territórios altamente industrializados, com os níveis de qualificação da população mais baixos e com um menor nível de volume de formação cofinanciada *per capita* (tendo sido selecionadas as regiões de **Tâmega e Ave**); (iii) territórios industrializados mas com um peso também relevante do comércio e do turismo, com indicadores de qualificação da população mais favoráveis do que os anteriores (tendo sido selecionadas as NUTS **Baixo Vouga e Pinhal Litoral**). A seleção das NUTS em cada um dos tipos de territórios teve como principais critérios a seleção de sub-regiões com experiências institucionais distintas.



## 1.5 - As questões que orientam o zoom

As questões que orientam o zoom estão apresentadas no quadro seguinte:

Preocupações que motivam o zoom	Questões a analisar
<p>As ofertas formativas apoiadas pelo QREN refletem as características do território no que respeita à incidência das baixas habilitações no emprego e no desemprego, à composição etária dos ativos e à estrutura produtiva?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qual o modelo institucional e de gestão da oferta de formação profissional na programação da oferta formativa?</li> <li>▪ Quais os instrumentos utilizados para a identificação sistemática de necessidades de formação atuais e futuras e de sobreposições e lacunas de formação?</li> <li>▪ Os modelos instituídos de encaminhamento dos formandos para as ofertas formativas facilitam o ajustamento entre oferta formativa e as necessidades do mercado?</li> </ul>
<p>Quais os mecanismos que promovem (ou dificultam) o ajustamento entre as ofertas formativas e a procura de qualificações no território?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quais são os padrões predominantes de envolvimento das empresas em atividades de formação e quais são os fatores que os determinam?</li> <li>▪ Como é que o QREN influencia as questões anteriores?</li> </ul>

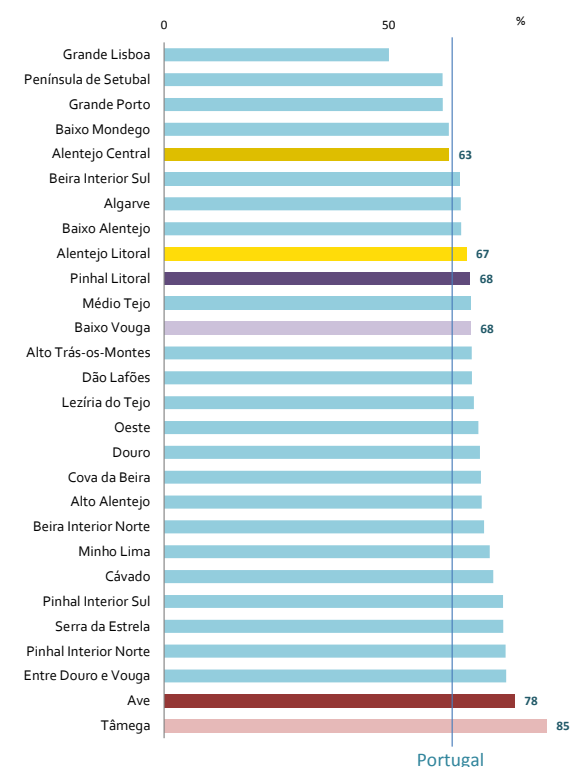
## 2 - Caracterização dos territórios analisados

Os territórios selecionados apresentam características sociodemográficas distintas. Neste ponto destacar-se-ão estas diferenças em variáveis relevantes para o tema analisado neste zoom.

### Qualificação de ativos

O constrangimento estrutural de baixas qualificações da população adulta reflete-se no conjunto das regiões em análise. Contudo, destas regiões, as do **Alentejo** e do **Centro** apresentam níveis de qualificação, dos empregados e desempregados, mais favoráveis do que as do **Norte**. Com efeito, o **Ave** e, sobretudo, o **Tâmega**, apresentam um quadro geral de perfil de qualificações extremamente deficitário; a título de exemplo, salienta-se que 78% e 85% da população empregada, respetivamente no **Ave** e no **Tâmega**, possuem um nível de escolaridade até ao 3º ciclo do ensino básico.

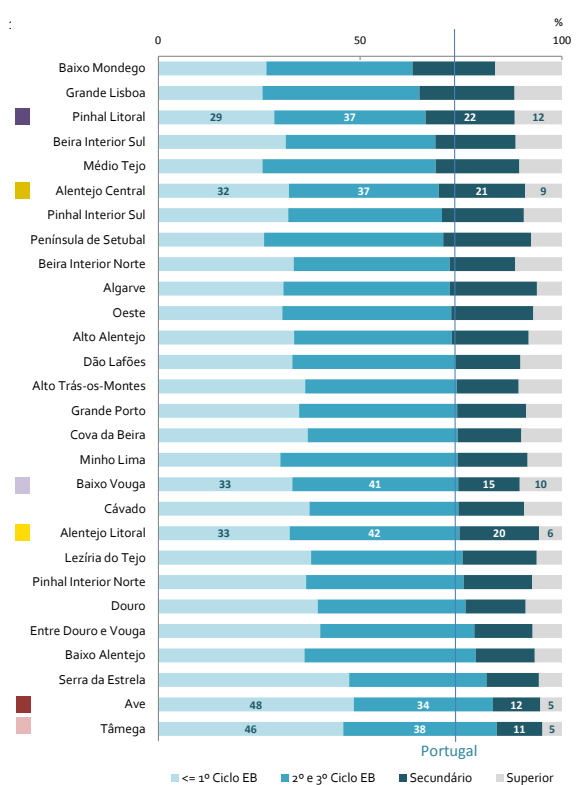
**GRÁFICO 1. PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA COM UM NÍVEL DE ESCOLARIDADE IGUAL OU INFERIOR AO 3º CICLO DO ENSINO BÁSICO**



Fonte: Quadros de Pessoal, 2009

Nota: Nos dados dos Quadros de Pessoal os sectores da agricultura e da Administração Pública estão sub-representados, assim como a categoria de Empresários em nome individual.

**GRÁFICO 2. ESTRUTURA DO DESEMPREGO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÕES**



Fonte: IEFP – Desemprego registado, 2009





Na população desempregada este défice de qualificações tende a agravar-se; com efeito, à semelhança do verificável a nível nacional, na maioria das regiões analisadas, o peso das pessoas com baixas qualificações (até ao 3º ciclo) é superior na estrutura da população desempregada, face à empregada. As exceções são o **Tâmega** e o **Pinhal Litoral** que apresentam uma estrutura semelhante de qualificações dos empregados e desempregados.

Estes diferentes perfis de qualificações refletem especializações sectoriais distintas (como se verificará em seguida), nomeadamente, o elevado peso da Administração Pública no **Alentejo**, a existência de indústrias que requerem mão-de-obra qualificada, a par de um sector dos serviços com alguma relevância, no **Pinhal Litoral** e no **Baixo Vouga**, e um tecido empresarial assente fundamentalmente em mão-de-obra desqualificada no **Ave** e no **Tâmega**.

## Especialização sectorial

No **Alentejo Central** verifica-se uma prevalência do sector terciário (57% da população empregada), por via sobretudo do peso da Administração pública, educação e saúde, e de uma escassa dinâmica industrial e mesmo agrícola. No âmbito destes sectores, esta região combina um conjunto de atividades tradicionais, nomeadamente a agricultura, a vitivinicultura, as rochas ornamentais (em Estremoz, Borba, Vila Viçosa) e a cortiça, com sectores de maior modernidade, como o turismo e a indústria eletrónica e aeronáutica.

O **Alentejo Litoral** tem-se desenvolvido em torno de dois eixos: o turismo (que se reflete, conjuntamente com outros serviços, no elevado peso do sector terciário da região – 53%) e a indústria (embora com um peso reduzido no total da população empregada), associada sobretudo ao complexo de Sines, que agrega a atividade portuária, a plataforma logística e a plataforma industrial (sobretudo na indústria do carbono, da petroquímica e da química). Atualmente existe uma elevada expectativa nas consequências da potencial alavancagem de Sines, dinamizada pela abertura do canal do Panamá e na possibilidade de Sines vir a constituir-se como um porto de *transshipment* de contentores, através da expansão do Terminal XXI (PSA), estando já a realizar-se avultados investimentos nas atuais e em novas indústrias.

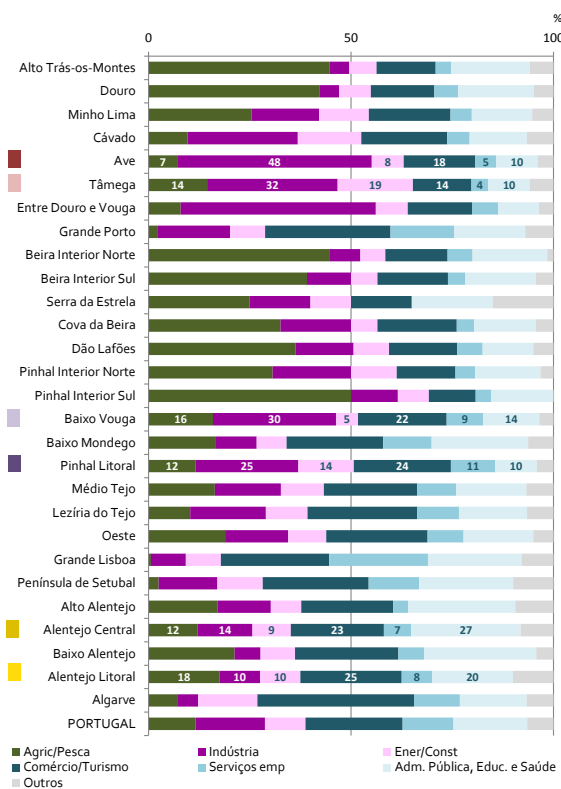
O **Pinhal Litoral** e o **Baixo Vouga** apresentam um perfil de especialização muito semelhante entre si, com a indústria a assumir-se como o principal sector empregador (25% e 30%, respetivamente), sendo que o conjunto das atividades terciárias absorve 45% do emprego.

O **Pinhal Litoral** é um território com grande tradição industrial em torno de alguns *clusters* produtivos localizados em áreas industriais específicas e de que são exemplo os moldes, os plásticos (e.g. para a indústria automóvel), a cerâmica (para a construção civil e sanitária) e os vidros (garrafaria e cristalaria). Estão aí concentradas ainda indústrias alimentares, indústrias da madeira e da cortiça e a fabricação de produtos metálicos. Trata-se de indústrias de média e baixa tecnologia e que contribuem com 2% para as exportações nacionais (cf. Quadro 1 no Anexo 2).

O **Baixo Vouga** tem-se afirmado como uma sub-região industrializada, com municípios tradicionalmente industriais que concentram importantes áreas de localização industrial, onde são desenvolvidas atividades de metalomecânica ou fabricação de produtos metálicos em Águeda e Aveiro, atividades ligadas aos recursos naturais como as indústrias alimentares em Aveiro, Ílhavo e Ovar, atividades intensivas em mão-de-obra não qualificada como as indústrias de madeira ou o fabrico de mobiliário em Anadia, Ovar e Águeda, respetivamente.

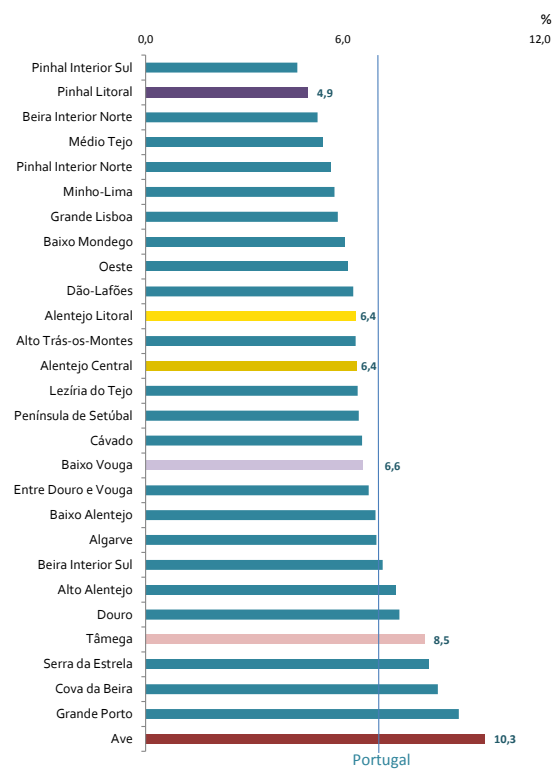
te, e atividades de natureza exportadora, a partir de uma lógica de diferenciação do produto, como as indústrias metalúrgicas e de produtos minerais não metálicos (e.g. produtos cerâmicos) nos municípios de Águeda, Anadia, Aveiro e Oliveira do Bairro. As empresas do Baixo Vouga evidenciam uma forte capacidade exportadora, contribuindo para 7% das exportações nacionais, com um forte pendor tecnológico (23% do pessoal ao serviço nas indústrias transformadoras desenvolve a sua atividade profissional nas indústrias de alta e média-alta tecnologia, face a 15% a nível nacional).

**GRÁFICO 3. PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR SECTOR DE ATIVIDADE**



Fonte: INE - Contas Económicas Regionais, 2008

**GRÁFICO 4. INDICADOR LOCAL DE DESEMPREGO REGISTRADO<sup>2</sup>**



Fonte: INE - Estimativas Anuais da População Residente, e IEFP – Desemprego Registado, 2009; cálculos próprios

Cerca de 22% do pessoal ao serviço em empresas da indústria transformadora de todo o país, trabalha em empresas com sede no **Ave** ou no **Tâmega**. O **Tâmega** é a sub-região portuguesa onde é menor o coeficiente capital/emprego<sup>3</sup>, logo seguido da Serra da Estrela e surgindo em terceiro lugar o **Ave**, ilustrando a prevalência de um padrão industrial intensivo em mão-de-obra. As indústrias ditas tradicionais mantêm um forte peso relativo e apresentam uma localização relativamente bem definida. A fileira têxtil domina. O vestuário é a

<sup>2</sup> Indicador calculado de acordo com a metodologia utilizada pela CCDRN (cf. <http://www.novonorte.qren.pt/pt/gca/index.php?id=1303>); este indicador é o resultado do quociente entre o Desemprego registado do IEFP e a estimativa de população residente, entre os 15 e os 64 anos de idade (do INE), expresso em %.

<sup>3</sup> Definido como o valor do imobilizado afeto à exploração, por trabalhador.



indústria mais empregadora em Lousada, Fafe, Vizela, Póvoa de Lanhoso, Santo Tirso, Penafiel, Vila Nova de Famalicão, Cabeceiras de Basto, Marco de Canavezes e Celorico de Basto. No contexto do **Ave** e do **Tâmega**, porém, mais de um terço do emprego na indústria do vestuário concentra-se em Guimarães e Vila Nova de Famalicão. A fabricação de têxteis, por seu turno, domina a estrutura produtiva de Guimarães, onde o vestuário surge em segundo lugar. A indústria do calçado concentra-se em Felgueiras, onde representa metade do emprego nas empresas aí sediadas. O mobiliário concentra-se em Paredes e Paços de Ferreira. Nestas indústrias tradicionais, as empresas do **Ave** e **Tâmega** empregam entre 40% e 60% do respetivo total nacional.

## Mercado de trabalho e tecido empresarial

O peso das microempresas no **Alentejo Central** situa-se acima da média nacional e das restantes regiões analisadas, e estas microempresas empregam mais de metade (60%) da totalidade dos trabalhadores, situação que se justifica pelo elevado peso dos serviços. É a segunda região analisada que contribui com uma menor percentagem para o VAB nacional. No entanto, o ganho médio mensal é superior ao do **Ave** e do **Tâmega** e o nível de produtividade é superior a todas as regiões analisadas, exceto ao do **Alentejo Litoral** (cf. Quadro 1 no Anexo 2).

A especificidade de Sines, com o Porto e as indústrias do sector energético, faz do **Alentejo Litoral** a região do país com o nível de produtividade mais elevado (quase duplica o valor médio nacional), com um dos níveis de ganho mensal mais elevado do país e com o PIB *per capita* mais elevado do país. No entanto, das regiões analisadas é a que contribui menos para o VAB nacional. E, apesar de concentrar algumas empresas de média dimensão, o **Alentejo Litoral** tem uma estrutura produtiva, em termos de dimensão das empresas e de distribuição dos trabalhadores por estas empresas semelhante ao do **Alentejo Central**.

A seguir a Lisboa, Porto e, mais distanciado, Setúbal, o **Pinhal Litoral** e o **Baixo Vouga** (a par do Ave, Algarve, Cávado, Tâmega, Entre Douro e Vouga, Madeira e Baixo Mondego) fazem parte do grupo de regiões que mais contribui para o VAB nacional e para o conjunto das empresas sediadas no país. Os níveis de produtividade, ganho mensal e PIB *per capita* situam-se acima dos do Cávado, Ave e Tâmega, próximos dos do Baixo Mondego, Oeste e Algarve e abaixo dos da Madeira. Em termos da estrutura empresarial, o **Pinhal Litoral** e o **Baixo Vouga** localizam-se numa situação intermédia face às restantes regiões analisadas, com as microempresas a absorver cerca de metade da população empregada. O Pinhal Litoral destaca-se ainda por ser a segunda região com uma menor taxa de desemprego.

O **Ave** e o **Tâmega**, cada uma por si, assumem uma proporção relevante de empresas do conjunto nacional, apenas superado por Lisboa, Porto, Setúbal e Algarve e, em termos de VAB, a par das regiões referenciadas em cima. No entanto, têm os níveis mais baixos do país em produtividade, no ganho médio mensal e no PIB *per capita* e os níveis mais elevados de desemprego. Esta situação está certamente associada à tipologia de indústria (sobretudo têxtil e calçado) assente em baixos salários. Por outro lado, são as regiões do país onde o peso de microempresas tem uma expressão mais baixa, empregando cerca de 40% das pessoas ao serviço.

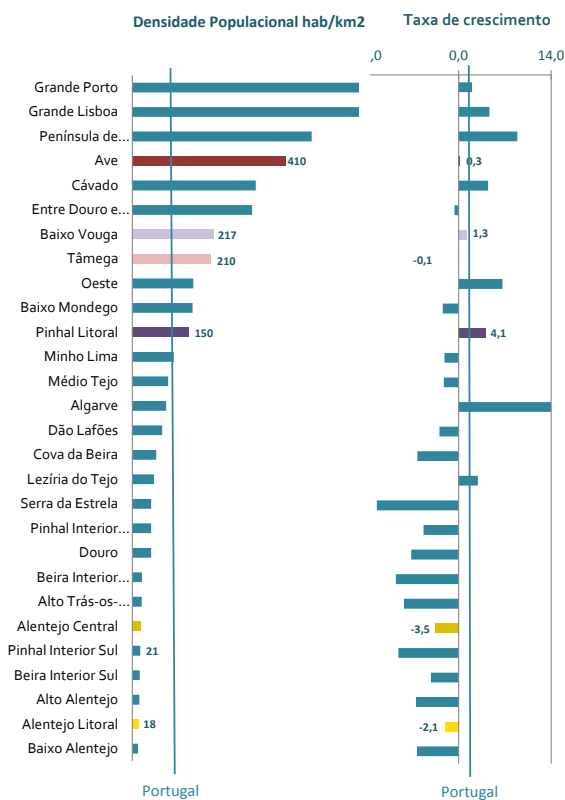
## Densidade populacional e sistema urbano

As diferentes formas de povoamento das sub-regiões influenciam os respetivos modelos de formação, quer pela facilidade/dificuldade em constituir turmas, sobretudo em áreas específicas, numa determinada localidade, quer pelo desenvolvimento de estratégias para atrair populações para a formação que residem em zonas distantes dos principais centros urbanos.

O **Alentejo Central** e o **Alentejo Litoral** são as regiões analisadas menos populosas, com 174 mil e 100 mil pessoas, respetivamente, com uma menor densidade populacional e com taxas de crescimento entre 2001 e 2011 negativas. O **Alentejo Central** apresenta um povoamento disperso por 14 concelhos, com uma forte concentração da população em Évora, seguida do corredor entre esta capital de distrito e Lisboa (Vendas Novas, Montemor-o-Novo) e ainda por Reguengos de Monsaraz e Estremoz. O **Alentejo Litoral** concentra o seu sistema urbano no eixo Sines, Santiago e Santo André em torno do pólo industrial de Sines.

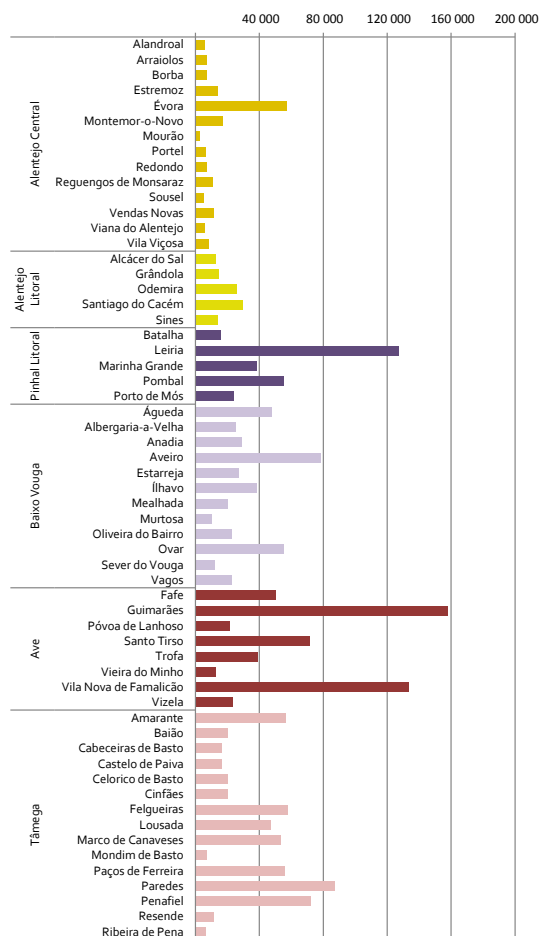
O **Pinhal Litoral** e o **Baixo Vouga** encontram-se numa posição intermédia em termos de densidade e dimensão demográficas (com 251 mil e 386 mil pessoas) e com taxas de crescimento positivas. O **Pinhal Litoral** concentra um sistema urbano desenvolvido em torno de Leiria/Marinha Grande e que inclui a Batalha e Pombal. A sub-região do **Baixo Vouga** constitui um importante pólo do sistema urbano do litoral regional desenvolvido em torno de Aveiro/Águeda (incluindo Ílhavo, Estarreja, Albergaria-a-Velha, Oliveira do Bairro e Ovar).

GRÁFICO 5. DENSIDADE POPULACIONAL E TAXA DE CRESCIMENTO ENTRE 2001 E 2011



Fonte: INE, Censos, 2001 e 2011

GRÁFICO 6. POPULAÇÃO RESIDENTE POR CONCELHO, EM 2011



Fonte: INE, Censos, 2011



O **Ave** e o **Tâmega** são as regiões mais populosas do país (510 e 551 mil pessoas) a seguir aos grandes centros urbanos, com uma densidade populacional elevada, sobretudo o Ave, e com uma tendência de estabilização da população na última década. O Norte litoral apresenta um padrão de povoamento disperso e uma forte urbanização, criando uma vasta zona, de limites imprecisos, onde predomina um modelo que tem sido por vezes referido como “urbano difuso” e que pode ser vista como uma grande conurbação unindo os sistemas urbanos do Grande Porto, do Entre Douro e Vouga (senão mesmo o de Aveiro), do Vale do Sousa, das cidades do Ave e ainda o de Braga. Esta grande região assume uma importância estratégica não só no plano nacional, como mesmo no contexto do Noroeste peninsular. A maioria dos municípios do **Ave** e do **Tâmega** inserem-se neste espaço urbano alargado. Maioritariamente de fora desta dinâmica urbana ficam sobretudo alguns municípios mais a Nordeste (Vieira do Minho, Cabeceiras de Basto, Ribeira de Pena e Mondim de Basto) ou a Sul (Castelo de Paiva, Cinfães e Resende).

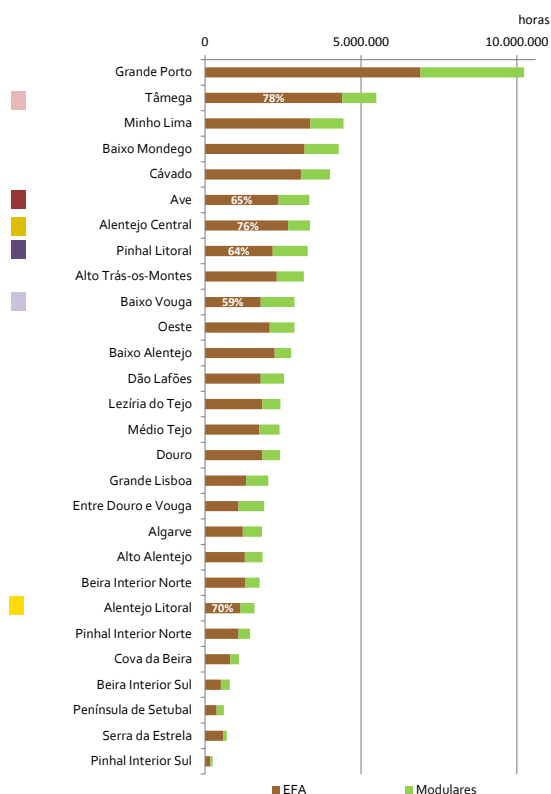
## 3 - Ajustamento entre as condições de contexto e a intervenção do QREN

A intervenção do QREN apresenta uma elevada heterogeneidade na implementação das duas tipologias de qualificação de adultos (EFA e FMC) nos territórios analisados, quer em termos absolutos, quer em termos relativos (considerando variáveis demográficas), tendo como unidade de medida o volume de formação (em horas de formação) (cf. Quadro 2 no Anexo 2):

- O **Ave** e o **Tâmega**, apesar de desenvolverem volumes de formação elevados, em termos absolutos, no conjunto das NUTS III, a capitação do volume de formação por população residente no escalão etário entre os 25 e 59 anos coloca estas regiões bastante abaixo das restantes NUTS III. O mesmo acontece se se considerar as capitações das FMC por pessoas ao serviço com o 3º ciclo ou inferior e dos EFA por pessoas desempregadas com o 3º ciclo ou inferior. Recorde-se que ambas as regiões têm elevados níveis de densidade populacional e de pessoas com baixas qualificações.
- O **Alentejo Central** e **Litoral** têm valores elevados nas capitações consideradas anteriormente, face às restantes NUTS, mas enquanto o **Alentejo Central** tem um elevado volume de formação, em termos absolutos, o **Alentejo Litoral** desenvolve um baixo volume de formação.
- O **Baixo Vouga** tem igualmente um volume de formação razoável, face a uma capitação que o remete para lugares inferiores no conjunto das NUTS III. O **Pinhal Litoral**, com um volume de formação próximo do **Baixo Vouga**, apresenta capitações mais favoráveis, situação justificada quer pelo menor número de residentes quer pela menor taxa de desemprego registada.
- A proporção das diferentes modalidades desenvolvidas varia significativamente entre as regiões: o **Baixo Vouga** destaca-se pela proporção mais baixa de volume de formação em EFA (59%) e mais elevada em FMC e, no pólo oposto, com um forte investimento em EFA encontra-se o **Tâmega** (78%) e o **Alentejo Central** (76%).

A aferição do ajustamento entre procura e oferta de qualificações/formação profissional implica analisar em que medida a oferta formativa se estrutura em função das diferentes dinâmicas regionais. Por outras palavras, pressupõe aferir se as necessidades locais encontram resposta formativa e se a oferta formativa existente é solicitada pelo mercado (o que significa que, numa situação ideal, não existe excesso ou carência de formação em qualquer área de educação e formação). Qualquer exercício desta natureza está dificultado pela ausência de informação estatística que quantifique, por área de educação e formação, as necessidades das entidades empregadoras. Do lado da oferta, existe o indicador do “número de inscrições por áreas de educação e formação, em cada modalidade formativa, por concelho”, inseridas no SIGO. Como *proxy* da procura de formação, utilizou-se, na presente análise, a “população empregada, por NUTS e Ramo de atividade” do INE – Contas Regionais.

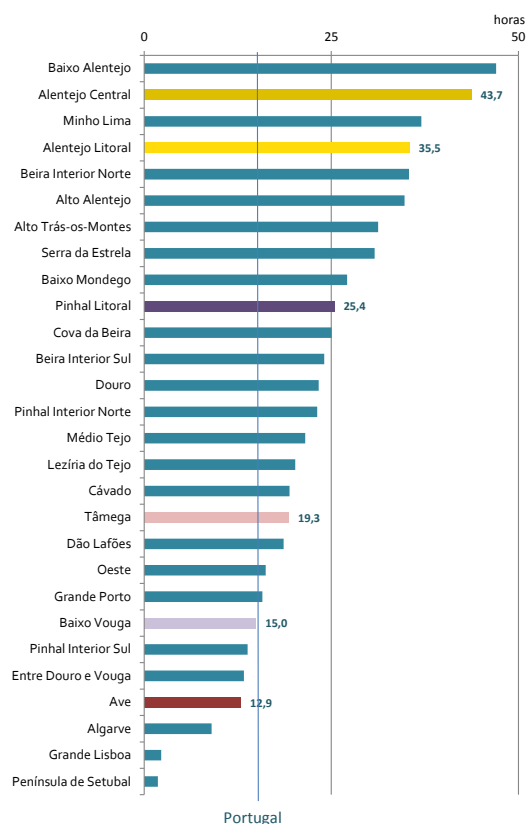
GRÁFICO 7. VOLUME DE FORMAÇÃO (HORAS), EM 2009, COFINANCIADA PELO PO PH, POR TIPOLOGIA DO PO PH



Fonte: Sistema de informação do QREN

Nota: O valor em % nas barras castanhas representa a proporção do volume de formação em EFA no total do volume de formação de cada região.

GRÁFICO 8. VOLUME DE FORMAÇÃO (HORAS) VENTILADO POR POPULAÇÃO RESIDENTE NO ESCALÃO ETÁRIO 25-59



Fonte: Sistema de informação do QREN e INE – Estimativas Anuais da População Residente (população residente); cálculos próprios

No âmbito do presente *zoom* efetuou-se um exercício que consistiu em: i) definir uma classificação comum, através da agregação de categorias das áreas de educação e formação da oferta formativa<sup>4</sup> e da agregação dos ramos de atividade da população empregada, tendo-se obtido a seguinte classificação: Sector primário, Indústria, Construção e energia, Comércio e reparação de veículos a motor, Turismo, restauração, artesanato e cultura, Serviços às empresas, Trabalho social e apoio a jovens e idosos, Serviços de proximidade, Ciências informáticas e Programas de base (as últimas duas categorias apenas constam na classificação das áreas de educação e formação); ii) calcular a diferença entre o peso do número de inscrições em área de educação e formação, por modalidade formativa, e o peso da população empregada por ramo de atividade. Apesar das limitações que este exercício acarreta<sup>5</sup>,

<sup>4</sup> Os cursos de formação são classificados de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, que adotou a Classificação de Áreas de Educação e Formação do Eurostat e do Cedefop. Esta classificação, a três dígitos, desagrega a classificação CITE – Classificação Internacional Tipo da Educação, desenvolvida pela UNESCO, e que apresenta dois níveis de desagregação: a um dígito (os grandes grupos são: Programas gerais, Educação, Artes e humanidades, Ciências sociais, comércio e direito, Ciências, matemática e informática, Engenharia, indústrias transformadoras e construção, Agricultura, Saúde e proteção social e Serviços) e a dois dígitos (Portaria 256/2005 de 16 de Março).

<sup>5</sup> As áreas transversais (Formação base e Ciências informáticas) foram excluídas da análise, uma vez que não tinham correspondência nos ramos de atividade, assim como os Serviços às empresas, por se considerar que esta área também pode estar inserida em mais do que um Ramo de atividade. Outra limitação prende-se com o facto de as atividades desenvolvidas, em cada Ramo de atividade, poderem exigir volumes de formação

considera-se que a sua análise pode dar contributos válidos para uma reflexão acerca do ajustamento entre procura e oferta de qualificações, embora esta seja uma área que merece um maior aprofundamento que extravasa o presente estudo.

Importa, igualmente, enquadrar esta análise nos objetivos de política pública que, no contexto da Iniciativa Novas Oportunidades na vertente de adultos, privilegiaram a certificação escolar, com vista a aumentar as qualificações escolares da população portuguesa. Apesar disso, entende-se que os caminhos da certificação escolar e profissional, associada à resposta às necessidades do mercado de trabalho, se podem sobrepor em grande parte das situações.

Do exercício efetuado, a primeira conclusão a realçar é a de que a implementação do QREN apresenta diferenças regionais, relativamente às áreas de formação e educação privilegiadas, indiciando dinâmicas regionais diferenciadas e uma eventual adaptação aos contextos locais: no **Alentejo Central** a predominância do Turismo está de acordo com o peso deste sector na estrutura produtiva e no desenvolvimento expectável da região; no **Alentejo Litoral**, a Indústria (conjuntamente com os Serviços às empresas, sobretudo, Segurança e higiene no trabalho) refletem um dos sectores (a par do Turismo) mais dinâmico da região; no **Pinhal Litoral** e no **Baixo Vouga**, a incidência das FMC na Indústria e nos Serviços às empresas (sobretudo serviços de transporte e administrativos) reflete, igualmente, o pendor industrial destas regiões; e, no **Ave** e no **Tâmega**, o elevado peso da indústria na estrutura económica não se reflete no perfil de formação profissional desenvolvido, sendo privilegiadas as áreas de Serviços às empresas (sobretudo serviços administrativos) e de Trabalho social, podendo estar associado ao baixo nível de escolaridade da generalidade da população nestas regiões e a uma indústria intensiva em trabalho não qualificado. Com efeito, nestas regiões, identificou-se uma elevada resistência, quer por parte das entidades empregadoras, quer das pessoas empregadas e desempregadas, para desenvolver processos de formação na área industrial (cf. Quadro 3 e Gráfico 11 a Gráfico 14 no Anexo 2).

Apesar de se verificar uma adaptação às especificidades regionais das áreas de educação e formação das ações de formação desenvolvidas em cada região, confrontando a implementação do QREN com a estrutura produtiva nacional e das regiões, constata-se que existe alguma dessintonia entre a formação cofinanciada pelo QREN e a especialização produtiva das regiões, podendo indiciar sinais de fragilidades de ajustamento. Em termos gerais, a principal dificuldade de responder em termos de formação profissional às necessidades manifestadas pelo mercado encontram-se na área da Indústria, sobretudo metalomecânica, nas **regiões do Centro** e do **Norte** e no **Alentejo Central**. No **Alentejo Litoral** não se coloca este constrangimento: a Indústria é a área de formação privilegiada nesta NUTS, o que se reflete num peso de inscritos superior à proporção de pessoas a trabalhar nesta atividade. No trabalho de campo realizado foi referido pelas entidades que o mercado absorve a totalidade da mão-de-obra disponível para trabalhar nas diferentes áreas industriais. Para além da indústria, na generalidade das regiões, identificaram-se potenciais défices de formação (ou seja, há mais pessoas empregadas nestes sectores do que a receber formação, em termos proporcionais face aos restantes sectores) na Agricultura e pesca (exceto no **Ave**), na Energia e construção (exceto no **Baixo Vouga**) e no Comércio (exceto no **Ave** e **Tâmega**). No

---

diferenciados, o que impossibilita concluir acerca das diferenças entre a estrutura das inscrições em ações de formação e da população empregada. Apenas será possível identificar as diferenças existentes e efetuar uma reflexão das mesmas, conjuntamente com a informação recolhida no trabalho de campo.





campo oposto, o Turismo e restauração e o Trabalho social (esta é a área privilegiada, nos EFA para desempregados nas regiões do **Norte** e do **Centro**) apresentam uma elevada disparidade, em todas as regiões (exceto no **Alentejo Litoral**, nas FMC), entre a estrutura da oferta formativa e a população empregada, indiciando um eventual excesso de formação. Note-se, no entanto, que estas atividades se caracterizam por uma forte rotatividade dos seus trabalhadores, o que poderá refletir-se no maior fluxo de formandos nestas áreas; isto poderá explicar que, não obstante o peso destas áreas em termos de formação ser superior ao peso no emprego, continua a existir uma procura expressiva por parte de IPSS e hotéis e restaurantes/café nestas áreas. Por outro lado, existe a perceção por parte dos agentes no terreno de que um elevado número de pessoas que recebe formação nestas áreas não desenvolve posteriormente a sua atividade profissional nas mesmas, o que sugere que a formação nas áreas sociais e no turismo poderá ser repensada, sobretudo relativamente aos públicos que acolhe.

Os Serviços de proximidade (sobretudo formação para agentes funerários, floricultura e jardinagem e cuidados de beleza) revelam, igualmente, uma tendência para um excesso de formação em todas as regiões. Os Serviços às empresas, que assumem uma elevada relevância nas seis regiões em análise, correspondem, contudo, a subáreas muito diversas entre regiões: no **Alentejo Litoral** assume relevância a Segurança e Higiene no Trabalho (SHT), no **Baixo Vouga** os serviços de transporte e de gestão e no **Ave** e no **Tâmega** os serviços administrativos. No trabalho de campo as informações recolhidas face à formação em SHT foram contraditórias e relativamente aos serviços administrativos há algum consenso quanto ao excesso de formação nesta área, sobretudo para as pessoas desempregadas. O peso das Ciências informáticas varia, no caso das FMC para empregados, entre 3,1% no **Baixo Vouga** e 10,2% no **Tâmega**, e, nas FMC para desempregados, entre 6,7% do **Baixo Vouga** e 14,9% no **Alentejo Litoral**. As opiniões também se dividem relativamente à adequação do volume de formação face às necessidades nesta área: a maioria defende que há demasiada formação, mas alguns interlocutores defendem que é necessária e procurada pelas empresas.

Estas dessintonias são menos acentuadas nas FMC para empregados e mais pronunciadas nos EFA para desempregados, situação justificada pelo facto de os empregados procurarem mais formações associadas à sua atividade profissional e por os EFA para desempregados, mesmo os de dupla certificação, terem como principal objetivo a certificação escolar (nestes casos, são habituais os cursos de Trabalho social e orientação, Serviços de apoio a crianças e jovens, Floricultura e jardinagem e Cuidados de beleza, por serem os de maior preferência por parte dos formandos e os que requerem menores requisitos à entrada).

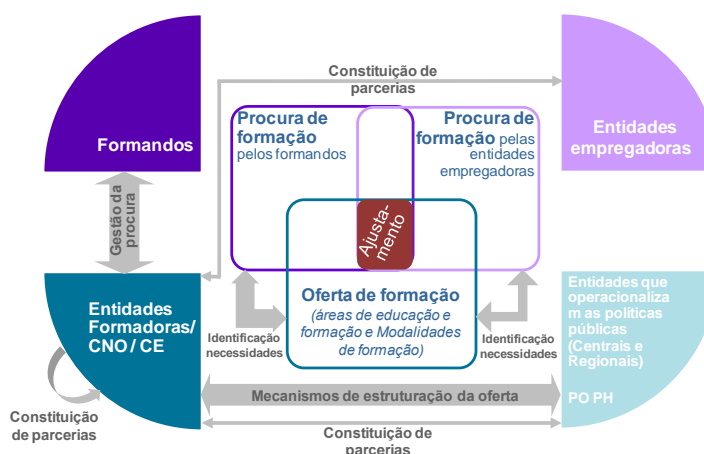
Por fim, importa referir que a Formação base assume uma elevada relevância nos EFA, sobretudo para empregados, mas com diferenças regionais. Estas diferenças entre regiões se, por vezes, são justificadas pelo perfil de qualificações das mesmas, nomeadamente, o elevado peso dos EFA para desempregados no **Tâmega** (80%) e para empregados no **Tâmega** (38%) e no **Ave** (38%), noutros casos será necessário outro tipo de análises para encontrar explicações, como é o caso do elevado peso da Formação base nos EFA para empregados no **Alentejo Litoral** (80%). O **Pinhal Litoral** sobressai do conjunto das regiões por abranger um número reduzido de formandos em Formação base, nos EFA para desempregados (54%) e desempregados (5%), com justificação nos níveis de qualificações mais elevados quer na população empregada quer desempregada.

## 4 - Determinantes do ajustamento do QREN a cada território

O ajustamento entre oferta e procura de formação pressupõe que as entidades formadoras ofereçam áreas de formação e educação procuradas pelo mercado e que as pessoas (empregadas e desempregadas) as frequentem, quer por iniciativa individual quer incentivados pelas entidades empregadoras. Este pressuposto remete para um equilíbrio entre as motivações e interesses dos diferentes atores e para os processos de articulação desenvolvidos pelos diferentes agentes, que promovem (ou dificultam) o referido ajustamento. A figura seguinte procura ilustrar as principais peças implicadas no sistema de formação profissional e guiar-nos no presente capítulo. Serão abordadas as motivações e principais tensões entre os três processos de procura e oferta de formação (procura de formação pelos formandos e pelas entidades empregadoras e oferta de formação pelas entidades formadoras), representados nos retângulos, e os principais constrangimentos de articulação e de gestão da procura desenvolvidos por estes agentes, representados nas setas cinzentas.

Grande parte das análises efetuadas neste capítulo aplicam-se à generalidade das regiões analisadas, mas serão enfatizadas as diferenças encontradas entre as regiões.

FIGURA 1. SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL



### Procura de formação pelos formandos

As opções dos formandos pelas modalidades formativas e pelas áreas de educação e formação assumem particular relevância na questão do ajustamento entre oferta e procura de qualificações, na medida em que a maioria das inscrições nas ações de formação de FMC e de EFA é realizada por iniciativa do formando, e apenas residualmente por diligência das entidades empregadoras. Embora teoricamente se pudesse esperar que a decisão dos for-



mandos se aproximaria das necessidades do mercado (uma vez que teriam o prémio de obter melhores condições de empregabilidade), existem outros fatores que determinam as opções dos formandos no momento da seleção da ação de formação a frequentar e que podem contribuir para desajustamentos entre procura e oferta de formação. Estes fatores podem passar por:

- A forte influência exercida por pessoas conhecidas que frequentaram determinadas ações de formação pode conduzir a processos em espiral de inscrições em determinadas áreas (não necessariamente nas mais necessitadas pelo mercado), em que quanto mais as pessoas se formam nestas áreas mais outras pessoas são influenciadas a frequentar cursos nas mesmas áreas.
- A predominância de pessoas com baixas qualificações nos ficheiros de desempregados e dos Centros Novas Oportunidades (CNO) conduz a um encaminhamento significativo para cursos EFA em áreas de educação e formação de maior acessibilidade em termos de competências mínimas necessárias (e.g. jardinagem e ação social), privilegiando-se a componente escolar, em detrimento da profissional, com o intuito de fornecer as bases necessárias ao desenvolvimento pessoal.
- A preferência das pessoas se orientarem para áreas de menor exigência cognitiva, nomeadamente, de natureza mais transversal e menos técnica, evitando áreas de maior pendor tecnológico (e.g. eletricidade). Com efeito, verifica-se uma elevada procura pelos formandos de formação em ação social (idosos e crianças), cuidados de beleza, informática na ótica do utilizador, trabalho administrativo e segurança e higiene no trabalho.
- Dificuldade em atrair formandos para áreas procuradas pelas empresas devido ao nível de exigência física (agricultura e indústria), aos horários/conciliação entre a vida familiar e profissional e sazonalidade (hotelaria), à perceção de desvalorização social associada a algumas profissões (indústria e agricultura) e às baixas remunerações em algumas profissões nestes sectores. Em termos regionais, no **Alentejo Central** foram assinaladas dificuldades em constituir turmas, por estes motivos, na área da cozinha, serviço de mesa, manutenção hoteleira, mecânica, serralharia, agricultura e pecuária. No **Alentejo Litoral** não se verifica qualquer dificuldade em atrair pessoas para a formação na área da metalomecânica, porque estas profissões são valorizadas socialmente e os níveis remuneratórios são elevados; no entanto, já existe dificuldade em atrair pessoas para a agricultura. No **Baixo Vouga** e no **Pinhal Litoral** verifica-se uma elevada dificuldade em atrair pessoas para a metalomecânica. No **Tâmega** o calçado é uma área rejeitada pelos formandos. No **Ave** os formandos evitam o têxtil, a serralharia civil, a carpintaria, a metalomecânica, a hotelaria e a canalização.
- As bolsas concedidas aos formandos conduzem-nos a optar por áreas de formação e educação ou modalidades de formação em função da expectativa de recebimento de uma bolsa: a título de exemplo refira-se o facto de os formandos privilegiarem EFA em detrimento das FMC, mesmo que as suas necessidades sejam supridas com apenas alguns módulos de UFCD, ou selecionarem ações de formação por se iniciarem num prazo mais curto.
- Elevada procura de FMC em ciências informáticas e línguas para completar o básico ou o secundário (por via do DL 357 e dos processos RVCC), retirando espaço a formações de natureza mais técnica.

Identifica-se ainda um fator que dificulta o ajustamento entre procura e oferta de qualificações e que se prende com a resistência à formação por parte de pessoas empregadas, sobretudo em sectores tradicionais e grupos etários mais elevados e a trabalhar na mesma profissão há muitos anos (e.g. trabalhadores do calçado, no **Tâmega**, e do têxtil no **Ave**). No mesmo

sentido, a economia paralela no **Tâmega** afasta as pessoas da formação, mesmo os desempregados, por se encontrarem indisponíveis para frequentar ações de formação em horário pós-laboral.

Por fim, refira-se que os ajustamentos são melhor conseguidos quando há obrigatoriedade de formação profissional para obtenção de carteiras profissionais e outras certificações profissionais, porque nestes casos os formandos procuram as formações necessitadas pelas empresas (e.g. pesca, eletricidade, cabeleiros, agentes funerários e energia).

## Procura de formação pelas empresas e outras entidades empregadoras

No lado das entidades empregadoras, existem diferentes realidades face à formação profissional (não se tendo identificado diferenças regionais), e que influenciam o ajustamento entre oferta e procura de formação profissional, pelo que importa identificar:

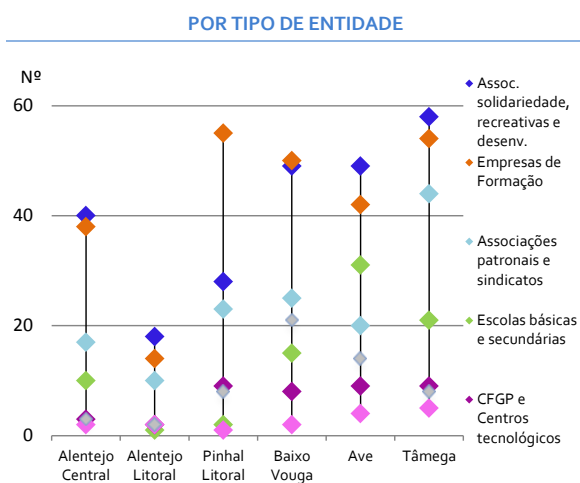
- As grandes e médias empresas, com uma maior propensão a investir em atividades de formação profissional, recorrem residualmente ao mercado local de formação, privilegiando as entidades formadoras privadas de âmbito nacional. Estas empresas têm procedimentos de formação complexos e consistentes, departamentos específicos de formação e desenvolvem diagnósticos de necessidades.
- Relativamente às pequenas empresas, sobretudo com empresários de escalões etários mais elevados e com baixas qualificações, as entidades formadoras salientam a manutenção da elevada dificuldade em atrair estas empresas para a formação. Nos principais fatores associados aos baixos níveis de envolvimento das empresas com a formação profissional estão a mentalidade dos empresários e a dificuldade em dispensar os empregados para a formação. Muitas empresas fazem apenas a formação obrigatória e são pouco seletivas na escolha da formação a desenvolver, escolhendo as ações com um elevado grau de aleatoriedade e selecionando, mais frequentemente, áreas transversais (e.g. segurança e higiene no trabalho). Mas, segundo os interlocutores entrevistados, este é um passo importante, uma vez que nas procuras posteriores são, geralmente, mais direcionados. Relativamente a este grupo de empresas, a informação existente não permite concluir acerca da necessidade que estas empresas têm de formação profissional.
- Por outro lado, pequenas empresas lideradas por empresários mais jovens e com qualificações elevadas tendem a valorizar mais a formação profissional dos seus colaboradores, incentivando-os a frequentar ações de formação, financiando formação profissional aos seus colaboradores e disponibilizando-os para frequentar ações de formação.
- As IPSS procuram, com frequência, formação nas áreas em que atuam primordialmente: ação educativa e geriatria. Das razões que estão na base desta elevada procura salientam-se as seguintes: o facto de contratarem um elevado número de pessoas indiferenciadas (com um peso elevado de POC); o aumento das infraestruturas nestas áreas; e a elevada rotatividade em algumas destas profissões. Acresce que uma parte significativa das pessoas que recebe formação nestas áreas não desenvolve posteriormente a sua atividade profissional na área de formação, o que provoca uma constante necessidade de formar mais pessoas nas áreas de ação social. Salienta-se, ainda, que se verificou um maior ajustamento entre a oferta e a procura de formação no sector social do que no sector empresarial, porque as entidades do sector social e dos serviços públicos trabalham com os mesmos públicos dos Centros de Emprego (CE), com baixas qualificações e com competências adquiríveis no curto prazo através da formação (e.g. geriatria, apoio a crianças e jovens e administrativos).

As FMC, ao proporcionarem uma maior flexibilidade, vieram dar um contributo positivo para melhorar o ajustamento entre procura e oferta de formação profissional, na medida em que facilitam a possibilidade das entidades formadoras responderem em tempo útil às necessidades específicas das empresas. No entanto, na prática, as situações em que são desenvolvidas ações de FMC para responder a pedidos específicos de empresas são residuais. A explicação para esta situação pode residir no facto de as empresas, segundo as entidades formadoras, terem um elevado desconhecimento das ofertas formativas existentes e procurarem as entidades formadoras sobretudo para formações demasiado específicas ou muito transversais para o cumprimento das 35h.

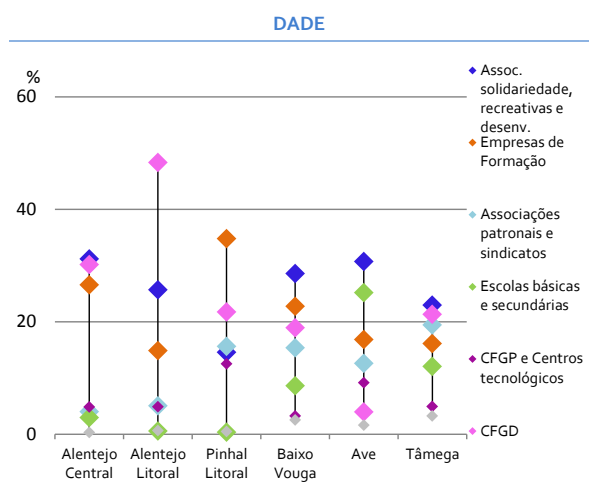
## Oferta de formação pelas entidades formadoras

Existe um número significativo de entidades a atuar em cada uma das regiões (o número de entidades promotoras de candidaturas ao PO PH, nas tipologias EFA e FMC, varia entre 49 entidades no **Alentejo Litoral** e 199 no **Tâmega**), uma elevada diversidade de tipologias de entidades (escolas, centros de formação e tecnológicos, associações, empresas), entidades públicas e privadas e entidades tuteladas por diferentes ministérios (educação, emprego e economia).

**GRÁFICO 9. Nº DE ENTIDADES FORMADORAS PROMOTORAS DE CANDIDATURAS AO PO PH, EM EFA E FMC, EM 2009, POR TIPO DE ENTIDADE**



**GRÁFICO 10. PESO DO VOLUME DE FORMAÇÃO EXECUTADO PELO PO PH, EM EFA E FMC, EM 2009, POR TIPO DE ENTIDADE**



Fonte: Sistema de informação do QREN; cálculos próprios

Em termos globais, as Associações de solidariedade, recreativas e de desenvolvimento local e/ou regional assumem protagonismo na formação de adultos, seguidas pelas Empresas de Formação e pelos CFGD. Esta hierarquização encontra diferenças regionais, salientando-se as seguintes situações: no **Alentejo Litoral** há um claro predomínio do CFGD (de Sines), sobretudo na Indústria, no caso das FMC, e na maioria dos sectores, no caso dos EFA para desempregados; no **Baixo Vouga** os Centros de Formação também surgem em lugar cimeiro nas FMC em Indústria, Serviços às empresas e Trabalho social; no **Pinhal Litoral** as Empresas de formação assumem o lugar de destaque (nesta região os Centros de Formação também se destacam na Indústria e nos Serviços às empresas nas FMC para desemprega-

dos); as Associações patronais e sindicais têm um peso no total do volume de formação mais relevante nas regiões do **Centro** e do **Norte** do que nas do **Alentejo**; as escolas, que no **Alentejo** e no **Pinhal Litoral** têm uma intervenção residual na formação de adultos, no **Ave** assumem um lugar preponderante, logo a seguir às Associações (sobretudo nos Serviços às empresas e em Ciências informáticas). Um dos dados explicativos desta situação prende-se com o facto de não existir qualquer CFGD situado no **Ave** e no **Tâmega** (embora nesta NUTS os CFGD de Vila Real e do Porto desenvolvam um número significativo de horas de formação) e dos baixos níveis de qualificação requererem uma intervenção mais direcionada para os EFA escolares, ministrados preferencialmente pelas escolas básicas e/ou secundárias (cf. Gráfico 15 a 17 no Anexo 2).

As entidades formadoras têm uma maior motivação em oferecer formação orientada para as preferências das pessoas individualmente em alternativa às necessidades do mercado de trabalho. As razões subjacentes a esta situação não apresentam diferenças relevantes entre regiões e podem sintetizar-se nas seguintes:

- Para responder ao meio fortemente concorrencial em formação, cada entidade tenta, como mecanismo de sobrevivência, oferecer formação em áreas que lhe garantem atrair um maior número de formandos (nomeadamente as áreas transversais) e constituir o maior número de turmas. Algumas entidades afirmaram que tentaram desenvolver formação em áreas mais procuradas pelo mercado (e.g., moldes no **Pinhal Litoral** e Turismo no **Alentejo Central**) e sentiram-se obrigadas a redirecionar a sua oferta para áreas de menor empregabilidade (e.g. informática e trabalho administrativo).
- As entidades dispõem de informação mais aprofundada das necessidades dos formandos (através dos inquéritos pós-formação, das pré-inscrições, das necessidades identificadas pelos CNO e pelos CE) do que das empresas (e.g. desconhecem as situações em que são as empresas a incentivar as inscrições dos formandos nas FMC, desaproveitando esta informação para aprofundarem o seu conhecimento acerca das necessidades das empresas).
- As preferências dos formandos coincidem, frequentemente, com as ofertas em que as entidades formadoras conseguem uma maior rentabilização, por requerem menor investimento em equipamentos (nomeadamente, cursos mais transversais, de menor dificuldade cognitiva e de menor exigência técnica). Pelo contrário, os elevados investimentos requeridos por algumas formações e a dificuldade em contratar formadores penaliza a aposta em áreas técnicas e de maior inovação.
- O PO PH não garante a continuidade de cofinanciamento em áreas onde houve investimentos, podendo em anos consecutivos apoiar áreas diferentes para a mesma entidade, aumentando o risco de investimento em equipamentos em determinadas áreas.
- Elevado estímulo para a reprodução das áreas de formação já desenvolvidas, de forma a manter uma situação já estabelecida (manter os formadores contratados e garantir uma elevada cadência de formandos em áreas conhecidas), para rentabilizar os investimentos efetuados, e evitar correr riscos em áreas novas. Esta situação desincentiva a inovação e o desenvolvimento de novas áreas formativas.
- As áreas certificadas (e.g. cabeleireiro, cozinha e restauração, gestão de equipamentos desportivos, segurança e higiene no trabalho, energias e agentes funerários) apresentam fortes barreiras à entrada na obtenção da certificação como entidade formadora, na aquisição de infraestruturas e equipamentos e na subcontratação de entidades já certificadas (pelos elevados custos praticados).

- Dificuldade de se corresponder à antecipação de necessidades por não haver empresas para fazer a Formação em Contexto de Trabalho (e.g. está prevista a construção de campos de golfe e a realização de investimentos nas áreas das energias renováveis, no **Alentejo Central**, mas, atualmente, não existem empresas para colocar os formandos a estagiar).

## Mecanismos de estruturação da oferta formativa

No âmbito dos mecanismos formais de estruturação da oferta verificam-se diferenças regionais relevantes.

O **Alentejo Litoral** é a região analisada onde se identificaram maiores debilidades em termos de articulação entre entidades com vista à estruturação da oferta formativa. Os Conselhos Municipais de Educação (CME), únicos instrumentos formais de articulação entre entidades formadoras identificados, são esporádicos, não são entendidos pelos agentes como um mecanismo efetivo de articulação entre as entidades, para além de não integrarem entidades relevantes no contexto da formação profissional.

No **Alentejo Central** estes CME assumem uma maior relevância, na perspetiva dos agentes locais, sobretudo ao nível da promoção de reuniões nas quais as entidades formadoras apresentam os seus planos de formação. Também se debatem questões relativas à formação nas Redes Sociais e do Rendimento Social de Inserção, mas, mais uma vez, sem efetividade no campo da articulação.

Nas regiões do **Centro**, a Rede Escolar promovida pela Direção Regional de Educação do Centro (DREC), que reúne anualmente, constitui um mecanismo privilegiado de articulação entre as entidades formadoras. Segundo estas últimas, a Rede proporciona momentos importantes de tomada de conhecimento das ofertas formativas desenvolvidas pelas restantes entidades formadoras, mas revela-se insuficiente para estabelecer uma efetiva articulação na estruturação da oferta para adultos, uma vez que não é vinculativa para as entidades que não estão sob a tutela do Ministério da Educação.

Nas regiões do **Norte** foram encontradas experiências diversificadas e pioneiras nesta matéria. No **Tâmega**, a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Tâmega e Sousa assumiu esta função e iniciou um projeto – o Pacto Territorial para a Empregabilidade do Tâmega e Sousa – promovido inicialmente pela CCDR do Norte, em que um dos objetivos é influenciar a estruturação da oferta formativa (através, nomeadamente, da realização de diagnósticos de necessidades, divulgação sistemática da oferta formativa e concertação da oferta formativa da região).<sup>6</sup> A

---

<sup>6</sup> No âmbito da Agenda 2015, elaborada pela CCDR Norte para suportar a programação do QREN na respetiva região, e especificamente, da Agenda Regional para a Empregabilidade, foram propostas agendas sectoriais ou regionais com vista à promoção da empregabilidade. A CIM do Tâmega e Sousa foi uma das entidades a iniciar um processo desta natureza, envolvendo um vasto conjunto de parceiros - e.g. IIEFP, ANQ, Direção Regional de Educação do Norte (DREN), Câmaras Municipais, Segurança Social, associações empresariais e instituições de ensino. *O Pacto Territorial para a Empregabilidade do Tâmega e Sousa pretende, deste modo, promover o conjunto integrado de ações tendentes à prossecução das seguintes prioridades estratégicas:*

1 - Promover a empregabilidade nos principais clusters regionais consolidados ou emergentes do Tâmega e Sousa, abrangendo, designadamente, as fileiras chave das agroindústrias (nomeadamente do vinho), do design e da moda (através dos sectores tais como o calçado, o vestuário, o têxtil, o mobiliário e valorização da pedra), comércio, construção civil, turismo e património cultural.

2 - Reforçar os mecanismos de articulação, de concertação e de comunicação entre diferentes instituições que atuam no Tâmega e Sousa, incentivando a colaboração ativa de um alargado leque de atores representativos dos sistemas de educação, de formação, do sector empresarial e dos municípios, no sentido de assegurar intervenções transversais mais estratégicas e coordenadas sobre aquele território, em particular, nos domínios do combate ao

avaliação do trabalho desenvolvido pela CIM nesta matéria feita pelas entidades entrevistadas é positiva, defendendo que esta iniciativa veio terminar com uma situação de ausência de articulação entre entidades formadoras e evitar duplicações na oferta formativa. No entanto, este modelo não se revelou eficaz, uma vez que a candidatura foi rejeitada pelo PO PH, por o seu formato não estar previsto na respetiva regulamentação. Os resultados da concertação inicial foram assim minimizados, na medida em que as entidades, ao terem de entregar as candidaturas individualmente, candidataram ações que não constavam na estruturação inicial estipulada pelo Pacto.

No **Ave**, a estruturação da oferta tem sido assegurada sobretudo a nível concelhio, dinamizada pelas Câmaras Municipais (CM), mas com níveis de implementação diferenciados. Famalicão foi o concelho pioneiro, tendo sido seguido por outros concelhos, nomeadamente, Trofa, Póvoa do Lanhoso e Vieira do Minho. Em Famalicão foi desenvolvida uma rede que inclui um processo de concertação, e, segundo os testemunhos recolhidos, é a única experiência no Ave, até ao momento, consequente em termos de estruturação de uma oferta coerente. Na Trofa, o CME, com a colaboração da Direção Regional de Educação da Região Norte (DREN), assume esta função, reunindo com uma periodicidade quinzenal/mensal. Este *forum*, que se encontra ainda numa fase inicial, elaborou um diagnóstico de necessidades para o concelho, e promove um processo de concertação da oferta de formação a desenvolver. Como consequência deste trabalho, verifica-se, neste concelho, uma especialização da formação de cada entidade formadora por áreas. Em Vizela, o CNO é o *pivot* da articulação entre as entidades formadoras, assumindo como principais funções a receção da informação acerca das áreas desenvolvidas pelas entidades formadoras, o aconselhamento das entidades formadoras das áreas a desenvolver, de forma a evitar duplicações, o encaminhamento dos formandos para as entidades formadoras, nomeadamente, para proporcionar a constituição de turmas, ainda incompletas ou a substituição de formandos que desistiram, e a promoção de reuniões entre entidades formadoras. Realizava-se igualmente uma reunião promovida pela DREN e pela CM, mas foi perdendo espaço de ação. Assistiu-se, igualmente, a uma especialização por parte das entidades formativas. Em Guimarães, a Rede Social é o principal fórum de articulação da formação profissional.

Em todas as regiões existem redes de CNO que, entre outras funções, também debatem a oferta da região; as principais fragilidades são incluírem apenas as entidades formadoras que têm um CNO e atuarem a um nível regional restrito, frequentemente apenas a nível concelhio.

---

*insucesso e abandono escolar, da orientação vocacional, da promoção da formação ao longo da vida e do fomento à colaboração Escola-Empresa (in apresentação do Pacto).*

Com o Pacto pretende-se atuar, de forma concertada, nas diferentes áreas que influenciam a formação profissional de jovens e adultos, nomeadamente: na identificação de necessidades do tecido empresarial, na programação da oferta formativa através de análises concelhias e supra concelhias, no encaminhamento de adultos e na orientação de jovens (nomeadamente, junto das famílias), na estruturação e rentabilização de espaços de formação (e.g. através da promoção de parcerias entre entidades), na sensibilização dos empresários para a formação profissional, na mobilidade dos formandos, na disponibilidade aos utentes de informação atualizada acerca das modalidades e áreas de formação disponíveis e na elaboração de uma base de informação integrada e atualizada de ofertas formativas e sua divulgação junto dos diferentes agentes (entidades empregadoras, entidades formadoras, etc.).

O sucesso do processo depende, de forma determinante, da capacidade de articular um vasto conjunto de atores, da assunção de responsabilidade política ao mais alto nível, em termos regionais, e da capacidade de influenciar, de forma efetiva, a estruturação da oferta formativa da região. Segundo a representante da CIM para esta temática, esta capacidade de determinar a programação da oferta formativa na região depende do processo de decisão do cofinanciamento considerar a seleção efetuada pelo Pacto.





Verificam-se, pelo exposto em cima, nas diferentes regiões, lideranças distintas que se devem certamente ao papel que as entidades envolvidas desempenham em cada um dos territórios, com as CM (nos seus diferentes papéis – CME, Rede Social, CIM) a assumir uma função preponderante na gestão da estruturação da oferta. Na maioria das situações, os sistemas instituídos pecam por não serem vinculativos e apresentam fragilidades ao nível da sua abrangência porque atuam a nível concelhio e, por vezes, não incluem a totalidade das entidades formadoras da região, e, no caso das Redes Escolares, têm a fragilidade de serem promovidas por uma entidade (DRE - Direção Regional de Educação) tutelada por apenas um dos ministérios envolvidos nas atividades de educação e formação (o Ministério da Educação, apesar do IEFP ser convidado a estar presente nas Redes Escolares). Na generalidade das situações não são envolvidas as entidades formadoras privadas.

Paralelamente a estes instrumentos formais, a estruturação da oferta também é desenvolvida através de mecanismos informais, que passam sobretudo por alguma divisão territorial e sectorial tácita da intervenção das diferentes entidades (decorrente da perceção que cada entidade tem da oferta das restantes entidades formadoras) e de algumas articulações entre entidades, dependentes, sobretudo, das lideranças existentes. A maioria dos interlocutores defende que os mecanismos informais são insuficientes para garantir uma estruturação da oferta capaz de garantir eficazmente o ajustamento entre a oferta e procura de qualificações.

A inexistência de uma plataforma comum com a totalidade da informação da oferta formativa existente, organizada pelas diferentes unidades territoriais, condiciona um conhecimento cabal das ofertas formativas das entidades formadoras, e conseqüentemente uma oferta formativa coerente. Os principais meios de informação utilizados são as pesquisas nos *sites* das entidades formadoras e das entidades públicas com responsabilidades nesta matéria (IEFP, DRE, SIGO – estas fontes de informação contêm informação parcial) e a receção de planos de formação por *e.mail* (ou diretamente das entidades formadoras ou através dos CNO). O projeto da CIM do **Tâmega** prevê atuar nesta matéria e em Famalicão desenvolveram uma plataforma informática de formação. No **Alentejo Central** já se verificaram tentativas de desenvolvimento de uma plataforma comum, mas sem êxito até ao momento.

## Constituição de parcerias

A generalidade das entidades, quando questionadas sobre parcerias estabelecidas, apresenta um vasto conjunto de entidades com as quais assinou um protocolo. Mas estes protocolos diferem significativamente entre si, quer quanto ao seu nível de efetividade (ou seja, se desencadeiam de facto atividades associadas), quer quanto ao nível de envolvimento ativo e conjunto das entidades intervenientes.

As principais situações objeto de parcerias são: cedência de instalações para formação teórica, no âmbito das itinerâncias nos diferentes locais de residência das populações (e.g. Juntas de Freguesia, Bombeiros, coletividades e Casas do Povo); cedência de instalações (sobretudo por empresas) para formação prática nas áreas técnicas que requerem instalações e equipamentos próprios (e.g. soldadura e cozinha); protocolos para desenvolver processos RVCC com os trabalhadores das entidades parceiras (e.g. com CM, Bombeiros e médias e grandes empresas); divulgação das ofertas formativas (e.g. com Juntas de Freguesia, associações empresariais, casas do povo); colocação de formandos em estágios curricu-

lares (em entidades públicas e privadas); encaminhamentos de pessoas em processo RVCC (por entidades formadoras que não têm CNO); Rede de CNO para harmonização de práticas. Também foram identificadas algumas parcerias com institutos politécnicos para cedências de instalações e para o desenvolvimento de formações específicas. Existem igualmente protocolos entre entidades privadas e públicas (e.g. CFGD e escolas), devido à obrigatoriedade de estas homologarem os cursos das primeiras.

Identificou-se uma elevada diferenciação entre entidades relativamente ao estabelecimento de parcerias: desde entidades muito abertas que procuram estabelecer parcerias com um vasto e diversificado conjunto de atores, até entidades que se fecham sob si mesmas (tradicionalmente as escolas básicas e secundárias incluem-se neste grupo). Detetou-se, igualmente, uma dificuldade de trabalhar em parceria com entidades que não se encontrem sob a mesma tutela. Os fatores que podem influenciar as práticas de parcerias passam, entre outros fatores, pela cultura das entidades, perfil das lideranças, estratégia de abertura à comunidade local, necessidade por limitação das instalações, afinidades pessoais entre representantes de entidades e por razões históricas.

## Instrumentos de identificação sistemática de necessidades de formação

As principais fontes de informação que servem de base à identificação das necessidades de formação são as necessidades assinaladas pelos CE (através do ficheiro dos desempregados e das ofertas de emprego feitas pelas empresas), as necessidades identificadas pelos CNO e as pré-inscrições dos potenciais formandos nas entidades formadoras. Nestas fontes predominam as necessidades e preferências dos formandos.

As entidades formadoras recorrem, igualmente, a outros instrumentos para detetar as necessidades do mercado, dos quais se destacam: conversas com representantes das empresas aquando da colocação de estagiários, regulamentos das profissões que exigem carteira profissional, conhecimento que têm do mercado, reuniões de direção ou dos conselhos consultivos dos CFGD, CFGP e escolas profissionais (que incluem empresas), informação que as associações empresariais recolhem diariamente das relações regulares que estabelecem com os associados, visitas às empresas para divulgação dos produtos das associações empresariais, análise das ofertas para colocação nos CE e pareceres solicitados aos CE, propostas dos formadores (por vezes, atuais ou ex-quadros de empresas), solicitações pontuais das empresas, reuniões de diferentes redes (Redes Escolares e Redes Sociais), auscultação das autarquias, aconselhamento junto de associações empresariais e sindicatos, projetos de formação-ação e questionários aplicados a empresas.

Apesar da extensa lista apresentada, estes instrumentos não são aplicados cumulativamente pela generalidade das entidades, e, por outro lado, entre esta lista não se encontram instrumentos exaustivos e sistemáticos de levantamento de necessidades junto do tecido empresarial (alguns levantamentos de necessidades efetuados por associações empresariais e CFGP podem constituir-se uma exceção a esta regra), com metodologias específicas e eficazes para a identificação de necessidades atuais e futuras. A este propósito refira-se ainda que o instrumento clássico, para este efeito – o inquérito por questionário – tem-se revelado, frequentemente, de reduzida utilidade, quer pelas baixas taxas de resposta obtidas, quer pela dificuldade dos empresários identificarem e expressarem as suas próprias necessidades, sobretudo de anteciparem necessidades que terão a prazo. O CENFIM foi a



entidade entrevistada que apresenta um trabalho de maior maturação na fase de levantamento de necessidades junto do mercado de trabalho<sup>7</sup>.

Os momentos em que as entidades formadoras e os CE estabelecem uma interação com as empresas poderiam constituir-se oportunidades de identificação de necessidades, mas na prática, apesar desta temática poder ser abordada, os diagnósticos realizados ficam aquém das potencialidades destas situações. Este facto pode ser explicado pela falta de recursos humanos com preparação técnica (na recolha e análise dos dados), disponibilidade para realizar este trabalho e pela limitação de recursos financeiros, até porque são trabalhos de alguma envergadura para entidades de reduzida dimensão, como habitualmente é o caso das entidades formadoras. Acresce ainda a dificuldade que algumas entidades têm experimentado na aproximação que fazem às empresas, nomeadamente no agendamento de reuniões para discussão sobre as questões da formação profissional, e o facto de estes exercícios necessitarem de atualizações periódicas. Estes constrangimentos não são suplantados com a realização de estudos regionais (concelhos e supra concelhos) de levantamento de necessidades.

No **Norte**, para além do que foi referido anteriormente para a generalidade das regiões, existem outras práticas. O trabalho da CIM do **Tâmega** prevê a realização de um levantamento de necessidades ao nível da NUTS III. No **Ave** as situações divergem segundo os concelhos. Na Trofa, no âmbito do CME, foi elaborado um diagnóstico de necessidades para o concelho (financiado pelo CLDS no âmbito dos Territórios In), com base em dados estatísticos da estrutura produtiva, demográficos, do perfil de desemprego registado e das ofertas de emprego; este estudo não incluiu uma auscultação às entidades empregadoras. Em Vizela o CNO (*pivot* do processo de estruturação da oferta formativa) recorre às seguintes fontes para identificar as necessidades do mercado: Associação Empresarial, Câmara Municipal, Diagnóstico Social do Concelho, CE e GIP. Em Guimarães a Rede Social e a Associação Sol do Ave têm promovido estudos de diagnósticos de necessidades (com a Universidade do Minho), mas sobretudo baseados na procura por parte das pessoas (inquéritos às pessoas, CNO e informação disponibilizada pelas entidades formadoras); apenas num exercício se efetuou um inquérito às empresas.

Desta situação resulta um reduzido conhecimento por parte das entidades formadoras, percecionado pelas próprias, no que respeita às necessidades do mercado não satisfeitas. Esta situação é verificável nas seis regiões analisadas, embora com patamares de desenvolvimento diferentes.

---

<sup>7</sup> O CENFIM utiliza um conjunto de instrumentos, que se complementam:

- Questionário às empresas, com as associações empresariais (questionam no final, a necessidade que a empresa tem num levantamento de necessidades; se a - resposta for afirmativa, fazem esse levantamento). Têm um instrumento pré-definido para fazer o levantamento de necessidades.
  - Conselho de sábios – representantes de empresas mais significativas (por módulo).
  - Avaliação de reação (inquérito após a formação; consideram-no muito enviesado, por ser preenchido “a quente”).
  - Avaliação de impacto (inquérito 6 e 9 meses após a formação, para aferir a empregabilidade, e perceber em que áreas as pessoas continuam a sentir falhas).
  - Visitas a feiras para antecipar necessidades de formação.
- Esta avaliação é efetuada por Distrito.

## Gestão da procura de formação / encaminhamento de formandos

A gestão, por parte das entidades formadoras, da procura de formação dos formandos, tendo em vista um maior ajustamento entre procura e oferta de qualificações no mercado, tende a enfrentar o constrangimento da constituição de turmas com um número mínimo de formandos e em efetuar percursos formativos com FMC nas áreas mais procuradas pelas empresas<sup>8</sup>. Este constrangimento deve-se, entre outros, aos seguintes fatores:

- Dificuldade em atrair pessoas para áreas procuradas pelas empresas, nomeadamente indústria (ver ponto da procura pelos formandos), quer por via das suas preferências/vocação, quer pelas competências exigidas à partida.
- Disseminação dos formandos por um vasto conjunto de entidades de formação.
- Elevada exigência na constituição de grupos homogêneos em áreas técnicas, pela elevada especificidade e diversidade de áreas e pelos diferentes níveis de aprendizagem existentes.
- Dificuldade em constituir turmas em determinados sectores de atividade (e.g. hotelaria e construção civil), devido à elevada rotatividade dos trabalhadores, quer entre empregos quer entre regiões.
- Reduzida mobilidade dos formandos (por fatores culturais, remuneratórios, redes de transportes, mercado de habitação/arrendamento), inviabilizando a constituição de turmas com formandos de diferentes origens de residência (para além do concelho) e a rentabilização de instalações numa determinada localidade com residentes de uma área geográfica alargada. As entidades formadoras contornam o constrangimento da mobilidade fazendo formação em itinerância, mas esta solução prejudica a formação em áreas técnicas, pelo exposto em cima.
- Os mecanismos de encaminhamento encontram-se mais subjugados a lógicas de gestão das ofertas de cada entidade formadora do que a uma coerência mais abrangente, num determinado território. Em termos estatísticos, os EFA são a modalidade de encaminhamento por excelência, seguida das FMC e das UFCD associadas à conclusão do ensino secundário. Identificam-se diferenças significativas, quer entre regiões quer entre tipologias de entidades, nos encaminhamentos efetuados para as modalidades existentes (cf. Gráfico 18 no Anexo 2), o que indicia, no segundo caso, possibilidade de enviesamentos por via da natureza das entidades, ou seja, das áreas/modalidades em que estas entidades se encontram mais focalizadas. Por exemplo, as Escolas básicas e/ou secundárias têm um comportamento semelhante no conjunto das regiões e uma maior propensão a encaminhar as pessoas para cursos EFA (cursos de maior preferência destas entidades) (cf. Gráfico 15 no Anexo 2), enquanto que os Centros de Formação Profissional (CFP) apresentam comportamentos bastante diferenciados segundo as regiões e uma maior disponibilidade para encaminhar os formandos para as FMC. As Escolas Profissionais e as Outras entidades também apresentam uma dispersão razoável (embora menos significativa) entre regiões. Das principais diferenças regionais salienta-se: no **Tâmega** os CFP e as Escolas básicas e/ou secundárias privilegiam o encaminhamento para os EFA, acima da média das restantes regiões; no **Alentejo Litoral** os CFP e as Escolas profissionais privilegiam o encaminhamento para os EFA; no **Pinhal Litoral** os CFP e as Escolas Profissionais privilegiam as FMC e as Outras entidades os EFA; e no **Alentejo Central** as Escolas profissionais privilegiam os EFA e as Outras entidades as FMC. Estes dados revelam que podem existir perfis regionais (como os níveis de desemprego e de qualificações) que justificam deter-

---

<sup>8</sup> As entidades formadoras referem que quando o número mínimo de formandos passar para um mínimo de 25 será inviável constituir turmas na generalidade das áreas.



minadas tendências, mas que existem outros fatores, relacionados com estratégias e posicionamentos das próprias entidades formadoras, que condicionam as orientações dos encaminhamentos para modalidades formativas.

- As candidaturas aprovadas, pelo PO PH, têm revelado uma reduzida sensibilidade à possibilidade das entidades oferecerem um percurso para a certificação profissional, tendo sido rejeitadas ações de formação que fazem parte de um conjunto de ações que permitem garantir um percurso formativo.

O constrangimento de constituição de turmas em determinadas áreas e de realização de percursos formativos com FMC é comum às seis regiões estudadas, mas assume particular acuidade no **Alentejo Central**, devido à baixa densidade populacional, à elevada dispersão dos aglomerados populacionais e à reduzida oferta de transporte público existente. Nesta região não foi encontrada qualquer situação de percurso formativo construído com FMC, enquanto que nas restantes regiões predominam os percursos formativos em Formação base, embora também tenham sido identificados alguns percursos na área do comércio, turismo e indústria (no **Pinhal Litoral**) e em eletrónica e apoio familiar e apoio à comunidade (no **Alentejo Litoral**).

## 5 - Conclusões e recomendações

Os dados de operacionalização do QREN revelam uma adaptação dos projetos de formação de adultos às especificidades regionais, na medida em que se verificam diferenças nas áreas de educação e formação cofinanciadas, segundo as regiões. No entanto, esta adaptação às dinâmicas regionais não invalida a existência de fragilidades de ajustamento entre oferta e procura de qualificações/formação profissional<sup>9</sup>. Com efeito, foram detetadas áreas nas quais as entidades empregadoras sentem dificuldade em contratar colaboradores com as competências adequadas (e.g. na indústria, nomeadamente, na metalomecânica, e na agricultura); assim como foram identificadas áreas em que poderá existir excesso de oferta, em determinadas regiões (e.g. ação social, turismo e restauração, ciências informáticas e serviços às empresas, nomeadamente, serviços administrativos e segurança e higiene no trabalho).

Estas fragilidades de ajustamento derivam, eventualmente, de tensões entre os interesses/motivações dos diferentes agentes que atuam no sistema de formação profissional. O ajustamento entre oferta e procura de formação pressupõe que as entidades formadoras ofereçam áreas de educação e formação procuradas pelas entidades empregadoras e que os formandos as frequentem. O sistema atual privilegia a liberdade de escolha das formações a frequentar, quer através das opções dos formandos, quer das opções das entidades formadoras na estruturação da oferta formativa. Este sistema pode dificultar o ajustamento entre oferta e procura de qualificações porque estes atores podem ser movidos por motivações diversas, que não, pelo menos diretamente, por aquele ajustamento (cf. exemplos no Capítulo 4).

Apesar de, nos objetivos estratégicos do PO PH e em termos conceptuais, a formação assumir a dupla função de dar uma resposta formativa às pessoas desempregadas e/ou com baixas qualificações (com vista, sobretudo, à obtenção de uma certificação escolar e/ou dupla certificação), e contribuir para o aumento de competências requeridas pelo tecido empresarial, de acordo com a informação recolhida, as respostas formativas para desempregados têm-se orientado primordialmente para o primeiro objetivo, através de ações de formação de natureza transversal (formação base), ou para áreas profissionais mais acessíveis a públicos indiferenciados (jardinagem, geriatria e ação educativa, serviços administrativos, comércio e hotelaria e restauração) e que dão resposta sobretudo ao sector social. Diretamente para o segundo objetivo, a oferta formativa tem-se centrado fundamentalmente em áreas transversais das empresas (e.g. segurança e higiene no trabalho, Segurança Alimentar – HACCP, secretariado e informática), em detrimento das áreas mais técnicas (nomeadamente, metalomecânica e eletricidade). Neste contexto, coloca-se a questão sobre o equilíbrio que se deve alcançar entre estas duas vertentes. Considerando que os públicos desfavorecidos devem ser uma prioridade, quer pela necessidade imperiosa de resolver problemas sociais, quer porque necessitam de adquirir uma base de competências para estarem aptos a desenvolver uma atividade profissional e a receber formações mais específicas, importaria perceber se a formação que tem sido colocada à disposição destes se tem revelado a resposta mais adequada. Mesmo considerando que a Formação base é essencial para a aquisição de competências técnicas, é

---

<sup>9</sup> Esta constatação vem ao encontro e reforçar as conclusões a que estudos de avaliação elaborados por diferentes equipas têm chegado (cf. Bibliografia).



de ponderar o reforço da componente técnica da oferta formativa cofinanciada, em áreas necessitadas pelo tecido empresarial, numa lógica de reforço de competências ou de reconversão profissional. Com efeito, após um período em que a prioridade da política pública, nomeadamente através da Iniciativa Novas Oportunidades, se centrou, essencialmente, no aumento das qualificações escolares, preconiza-se que, num segundo momento, o foco se oriente para as componentes eminentemente relacionadas com a profissão.

Outros fatores que influenciam o ajustamento entre a oferta e procura de formação profissional prendem-se com os mecanismos institucionais do sistema de formação profissional, nomeadamente os processos de estruturação da oferta, a constituição de parcerias, a utilização de instrumentos de identificação de necessidades e a gestão da procura. Num quadro ideal, existiria um conhecimento exaustivo das necessidades das entidades empregadoras, do perfil da população empregada e desempregada e das estratégias de desenvolvimento de cada região, com base no qual se identificariam as áreas de educação e formação prioritárias, bem como os agentes melhor colocados e as parcerias mais adequadas para desenvolver ofertas nessas áreas. A realidade identificada nas regiões analisadas encontra-se longe deste cenário. Os principais constrangimentos prendem-se com a escassez de mecanismos de articulação entre entidades de uma determinada região, concertação e posterior vinculação às decisões tomadas, a falta de hábito de trabalho partilhado entre entidades e a atomização (centrada nas entidades formadoras) das intervenções formativas (nomeadamente, a elaboração individualizada de planos de formação e o levantamento de necessidades pelas entidades formadoras). Verifica-se uma carência ao nível do levantamento de necessidades sistemático, e os que existem são, sobretudo, orientados para os formandos e menos para a procura por parte das entidades empregadoras. Em nenhuma das regiões analisadas se encontrou um discurso consistente e objetivo relativamente às tendências e estratégias de médio e longo prazo da região (em termos de estrutura produtiva), às necessidades de formação da região e à adequação da resposta do mercado de formação a estas necessidades.

Por outro lado, os mecanismos institucionais na vertente de gestão da procura funcionam mais em função das preferências/necessidades dos formandos (decorrentes dos processos RVCC) e da capacidade instalada das entidades formadoras do que em função do ajustamento entre a oferta formativa e a procura de qualificações por parte das entidades empregadoras. Os constrangimentos verificados ao nível da gestão da procura, nomeadamente a dificuldade na constituição de turmas em áreas de formação e educação mais técnicas (associando dimensões de competências necessárias, preferências e constrangimentos de mobilidade) exigem uma gestão da procura capaz de dar resposta a esta realidade. Os mecanismos em vigor não beneficiam esta gestão porque prevalecem critérios de captação de “clientes” sobre os critérios técnicos de encaminhamento, tendo por base e cruzando as necessidades do mercado, as preferências dos formandos e a oferta disponível, numa determinada região.

Os resultados obtidos na realização do presente *zoom* sugerem a necessidade de introduzir alterações nos diferentes processos que influenciam o ajustamento entre a oferta e a procura de qualificações/formação profissional, das quais se destacam os seguintes:

## 1. Promoção da identificação e antecipação das necessidades das empresas, nos diferentes territórios

A realização de diagnósticos de necessidades de formação do mercado, expeditos e atualizáveis, elaborados a nível concelhio ou supraconcelhio possibilitaria uma racionalização de recursos (utilização de técnicas e competências adequadas, disponibilidade de recursos humanos e financeiros) e garantiria uma abrangência regional próxima das bacias de emprego, tornando o exercício mais eficaz. Neste contexto, preconiza-se que o PO PH incentive a identificação de necessidades das entidades empregadoras em cada território, elaborado por uma única entidade ou por um conjunto de entidades, que sirva de base à totalidade das entidades formadoras, e promova o envolvimento das entidades empregadoras, em alternativa a análises assentes, essencialmente, nas necessidades da procura por parte dos formados. Certamente que esta atividade assumirá diferentes protagonistas em cada território, de acordo com os diferentes quadros institucionais existentes. Preconiza-se que as metodologias a desenvolver sejam simples e expeditas de forma a serem operacionalizáveis por entidades locais, num curto espaço de tempo e facilmente atualizáveis.

Este trabalho de âmbito local/sub-regional não dispensa os estudos e as análises estatísticas de nível meso ou nacional (nomeadamente, os que têm vindo a ser promovidos pela ANQ – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional). O conjunto das componentes, local/meso/nacional e quantitativo/qualitativo, complementam-se formando uma matriz informativa consistente para a estruturação da oferta numa determinada sub-região.

## 2. Promoção de áreas de educação e formação mais necessitadas pelo mercado de trabalho

### 2.1 Incentivar que as entidades formadoras ofereçam formações mais necessitadas pelo mercado de trabalho, através da:

- Utilização do financiamento como mecanismo de regulamentação do mercado, através de uma maior seletividade dos projetos cofinanciados, com base nas áreas de educação e formação mais procuradas pelas entidades empregadoras (e.g. financiar apenas as áreas definidas previamente como estratégicas de cada região), diferenciando áreas de formação para empregados e desempregados a cofinanciar (existem áreas em que, provavelmente, faz sentido cofinanciar formação apenas para pessoas empregadas, e.g. administrativos e áreas de apoio social).
- **Promoção de áreas inovadoras na formação profissional**, premiando, em sede de processo de seleção, a promoção de áreas novas e que sejam consideradas importantes para o desenvolvimento das empresas e garantindo em anos consecutivos o financiamento em áreas de formação inovadoras em que se realizou um investimento avultado; ou cativando um montante financeiro destinado exclusivamente a financiar áreas de formação inovadoras.
- **Realização de um Caderno de Encargos pelas entidades gestoras**, nos quais se explicitam detalhadamente, entre outros, os objetivos das intervenções, os principais resultados que pretendem alcançar com essas mesmas intervenções, as metodologias e atividades a desenvolver e os destinatários e beneficiários finais.





## 2.2 Promoção de parcerias, definição de áreas de intervenção por natureza de entidade e articulação entre entidades na gestão dos formandos

- Promoção do estabelecimento de parcerias para a **partilha de formações da componente base e de formação técnica**, aproveitando as competências de cada entidade; estas parcerias podem contribuir para a racionalização de recursos e permitir uma oferta formativa mais ajustada ao mercado de trabalho.
- Promoção da articulação entre entidades formadoras com vista à **construção de percursos formativos com FMC**, distribuindo os módulos de um percurso formativo por estas entidades. Esta situação permitiria o reforço (e a própria existência em regiões de menor densidade populacional) de percursos formativos completos.

Ambas as situações podem ser incentivadas por via do processo de seleção.

## 2.3 Promoção de uma procura de formações mais necessitadas pelo mercado de trabalho, através da/o:

- **Captação de formandos para áreas técnicas**, através de um trabalho conjunto entre entidades formadoras e empresas industriais de orientação e de criação de estímulos para determinadas profissões.
- **Focalização dos processos formativos na profissão** (mesmo não menosprezando a formação base). Neste contexto, reforçar o trabalho de orientação vocacional e profissional dos formandos para minimizar as situações em que formandos selecionam áreas nas quais não tencionam desenvolver a sua atividade profissional.
- **Flexibilização do número mínimo de formandos** por ação, exigindo apenas um número médio para o conjunto das ações.
- Estudo de estratégias de minimização da **baixa mobilidade dos formandos**.
- Introdução de uma **caução** nas FMC e nos EFA com o objetivo de diminuir o número de desistências.

## 3. Promoção de mecanismos eficazes de estruturação da oferta formativa

- Incentivo de **estruturas regionais que promovam a estruturação da oferta de forma articulada**, privilegiando, em sede de processo de seleção de candidaturas, as candidaturas com planos de formação sub-regionais que resultem de processos de concertação regional.
- A **criação (ou desenvolvimento do SIGO) de uma plataforma de informação** comum, com a totalidade da informação da oferta programada e aprovada, de fácil consulta e com conceitos apropriados, quer para entidades formadoras, quer para potenciais formandos, organizada pelas diferentes modalidades formativas, níveis de qualificação e certificação escolar e profissional, por concelho, NUTS III e Distrito e por entidade formadora, proporcionaria um melhor conhecimento das ofertas formativas, e consequentemente um melhor ajustamento entre oferta e procura.

# Bibliografia

ANQ (2011), **Regulação da rede de ofertas de qualificação de adultos – 2011.**

Carneiro, Roberto e Outros (2011), **Portugal 2020 – Antecipação de Necessidades de Qualificações e Competências**, UCP/CEPCEP.

Carneiro, R., Valente, A. C., Fazendeiro, A., Abecassis, M. e Chau, F. (2010), **Dispositivo de antecipação de necessidades de competências e de capital humano em Portugal**, GEP Cogitum nº38, Lisboa, GEP/MTSS.

CEPCEP (2012), **Redes Locais para a Qualificação – New Opportunities for Learning**, GOING LLL, ANQ.

European Commission (2008), **New skills for new jobs: anticipating and matching labour market and skills needs**, Brussels, Comission of European Communities, SEC (2008) 3058.

GEOIDEIA (2010), **Avaliação da operacionalização da tipologia de Intervenção 3.2 – Formação para a Inovação e Gestão e tipologias análogas para as regiões do Algarve e Lisboa (8.3.2 E 9.3.2) do PO PH no âmbito da operacionalização do QREN, PO PH.**

IESE (2009), **Avaliação Externa do Impacto da Expansão dos Cursos Profissionais no Sistema Nacional de Qualificações**, ANQ.

IESE e Quatenaire (2010), **Avaliação global da implementação do QREN 2007-2013**, Observatório do QREN.

Oliveira das Neves, Lda (2010), **Avaliação da operacionalização tipologias de intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 - Formações Modulares Certificadas do PO PH no âmbito da operacionalização do QREN, PO PH.**

Pedroso, Paulo e Oliveira, Luísa (2011), **Novas Qualificações para a Reconversão Sectorial: défices e estrangulamentos na oferta de qualificações para a economia do futuro**, ANQ e ANESPO.

Universidade Católica Portuguesa (2009), **Avaliação externa da Iniciativa Novas Oportunidades – Eixo Adultos**, ANQ.

# Anexos

## Anexo 1. Breve relatório da atividade desenvolvida no âmbito do *zoom*

As atividades desenvolvidas no âmbito do presente *zoom* podem sintetizar-se da seguinte forma:

Preocupações que motivam o <i>zoom</i>	Questões a analisar
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Definição das preocupações que motivam o <i>zoom</i> e das questões a analisar</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Análise dos documentos de monitorização realizados pelo QREN</li> <li>– Seleção das principais questões a analisar numa lógica territorial</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Seleção das regiões a analisar</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divisão do país em diferentes territórios – através da identificação de variáveis sociodemográficas que permitissem um exercício de agregação de regiões homogéneas constituídas por NUTS III, da recolha e sistematização de dados estatísticos para alimentar aquelas variáveis e da realização de um exercício de clusterização com recursos ao SPSS;</li> <li>– Breve caracterização dos nove territórios formados com o exercício de clusterização;</li> <li>– Seleção de três tipos de territórios e de duas NUTS por território.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Seleção das entidades a entrevistar</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificação das entidades promotoras por território, por tipologia de formação de adultos e por natureza de entidade;</li> <li>– Definição do número de entidades a entrevistar por natureza de entidade;</li> <li>– Seleção das entidades a entrevistar.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Realização das entrevistas</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Agendamento das entrevistas</li> <li>– Realização das entrevistas</li> <li>– Transcrição das entrevistas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Realização do Relatório do <i>zoom</i></a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Realização de um relatório por região</li> <li>– Realização de uma tabela de sistematização das principais ideias, por região e por temas pré-selecionados</li> <li>– Redação do Relatório do <i>zoom</i></li> </ul>

## Entidades entrevistadas a nível nacional

Entidade	Interlocutor	Função	Data
PO PH – Programa do Potencial Humano	Dr. Domingos Lopes	Secretário Técnico (Eixos II e III)	03-05-2011
CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica	Dr. Vítor Dias	Diretor do departamento de Formação	14-10-2011
ISQ – Instituto da Soldadura e Qualidade	Dra. Alexandra Correia	Coordenadora Adjunta da Formação Financiada	21-10-2011

## Entidades entrevistadas na Região Alentejo

Entidade	Interlocutor	Função	Data
<b>Alentejo Central e Alentejo Litoral - transversais</b>			
PO PH Alentejo	Dra. Filomena Alves	Secretária Técnica	07-06-2011
<b>Alentejo Central</b>			
Centro de Emprego de Évora	Dra. Maria Manuela Duarte	Diretora do CE	06-06-2011
Agrupamento Vertical de Montemor-o-Novo	Dra. Idalina de Fátima Bento Dra. Maria de Jesus Reis	Diretora do Agrupamento Coordenadora dos EFA e membro do Conselho executivo	06-06-2011
Centro de Formação Profissional de Évora - IEFP	Dr. Luís Silva	Director do CFGD	06-06-2011
INOINTER - Centro de Formação e de Inovação Tecnológica	Dra. Célia Cegonho	Coordenadora da Delegação Sul (Alto e Baixo Alentejo e Algarve)	08-06-2011
Fundação Alentejo	Dr. António Bordalo Lula Dra. Adelina Santos	Secretário Geral Coordenadora do CNO	07-06-2011
TERRAS DENTRO- Associação para o Desenvolvimento Integrado	Dra. Alexandra Correia Dra. Nazaré Toureiro	Coordenadora CNO Responsável pelas Formações Modulares	08-06-2011
PARTNER-HOTEL - Formação, Consultoria e Projectos para Serviços Hoteleiros Lda.	Dra. Maria dos Anjos	Coordenadora do CNO	08-06-2011
KEMET ELECTRONICS PORTUGAL S.A.	Dra. Sónia Pinelas Dra. Carla Ramos	Diretora de Recursos Humanos Responsável da Formação	08-06-2011
Eduardo Espada, Lda	Dra. Sandra Mira	Responsável pela Qualidade, Segurança e Formação	08-06-2011
<b>Alentejo Litoral</b>			
Centro de Formação Profissional de Santiago do Cacém	Dr. Rui Ruas Dr. Rui Ernesto	Director do CFGD Chefe de Serviços	12-10-2011
AEAL – Associação dos Empresários do Alentejo Litoral	Dra. Paula Pinela Dra. Marisol Soares	Coordenadora da Formação Consultora da Associação para a Formação (Finiform)	11-10-2011
ETLA – Escola Tecnológica do Litoral Alentejano	Eng. Jorde do Carmo	Director da ETLA	12-10-2011
PSA SINES Terminais de Contentores, SA	Dra. Helena Anastácio	Diretora Recursos Humanos	11-10-2011
PORTSINES – Terminal Multipurpose de Sines, SA	Eng. Francisco Mocho Dra. Margarida	Responsável Qual. e Ambiente Responsável pela Formação (Lisboa)	12-10-2011
CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica	Eng. José Frias Gomes	Director do CENFIM Sines	11-10-2011

## Entidades entrevistadas na Região Norte

Entidade	Interlocutor	Função	Data
<b>Ave</b>			
SOL DO AVE - Associação para o Desenvolvimento Integrado do Vale do Ave	Eng. Paula Maia	Coordenadora da Formação	28-10-2011
Escola Secundária de Caldas de Vize-la	Dr. Luís Vila Dr. Antero Ferreira Dra. Andreia Costa	Coordenador CNO Dir. CNO e Diretor adjunto da escola Técnica do CNO	27-10-2011
MODACITEX - Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil	Eng. Pedro Guimarães	Coordenador formação da Modatex (Unidade de Promoção da Qualidade)	07-12-2011
Centro de Formação Profissional de Braga - IEFP	Dra. Isabel Melo	Diretora	28-10-2011
WINNERGES - Consultoria Empresarial, Lda.	Lígia Ribeiro Dra. Marisa Carvalho Dra. Vera Gonçalves	Diretora empresa Gestora formação	28-10-2011
Centro Tecnológico Industrias Têxtil e Vestuário Portugal CITEVE	Eng. Brás Costa (Entrevista realizada pela equipa do Zoom da Inovação)	diretor	07-12-2011
AEBA - Associação Empresarial do Baixo Ave	Mafalda Cunha Anabela Barreiros	Diretora-geral Coordenadora CNO	27-10-2011
<b>Tâmega</b>			
Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa	Dra. Cristina Moreira	Vereadora da Câmara Municipal de Lousada	14-07-2011
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. - Centro de Formação Profissional de Vila Real	Dra. Doroteia Abraão Dr. José Filinto	Diretora Coordenador da Formação	25-10-2011
Escola Secundária com 3º Ciclo do Ensino Básico de Amarante	Dr. Manuel António Rodrigues Dra. Emília Alves	Coordenador CNO Técnica CNO	25-10-2011
Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado	Dr. Eduardo Costa	Diretor	25-10-2011
Associação Empresarial de Amarante	Dr. Luís Gaspar Dra. Julieta Oliveira Dra. Graça Silva	Diretor-geral Coordenadora formação Coordenadora CNO	25-10-2011

## Entidades entrevistadas na Região Centro

Entidade	Interlocutor	Função	Data
<b>Baixo Vouga e Pinhal Litoral - transversais</b>			
PO PH Centro	Dra. Glória Santos	Secretária Técnica	11-05-2011
DREC – Direção Regional de Educação da Região Centro	Eng. Céu Beirão	Adjunta da Direção	19-05-2011
<b>Pinhal Litoral</b>			
Centro de Formação Profissional de Leiria - IEFP	Dra. Paula Gonçalves	Diretora	20-05-2011
Associação Empresarial da Região de Leiria - NERLEI	Dra. Hélia Sismeiro Dra. Celeste Araújo	Coordenadora CNO e do Centro de Formação Técnica de formação	20-05-2011
ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós	Dra. Filomena Lopes	Responsável pela formação de adultos	20-05-2011
LEIRICONSULTE II - Recursos Humanos, Lda.	Dra. Teresa Paiva Dr. José Horácio Dra. Dora Sousa	Coordenadora Técnicos	20-05-2011
EPAMG - Sociedade de Ensino Profissional, LDA	Dr. João Gomes	Diretor	20-05-2011
CMP - Cimentos Maceira e Pataias S.A.	Dr. António Gonçalves Dra. Elisabete Puidival	Diretor do Centro de Formação de Pataias Técnica	18-05-2011
<b>Baixo Vouga</b>			
Centro de Emprego de Aveiro	Dr. António Marques	Diretor do CE	19-05-2011
Agrupamento de Escolas de Anadia: Escola Secundária c/ 3º ciclo do EB de Anadia	Dr. Luís Santos Dra. Helena Mamede	Presidente do Agrupamento Técnica do CNO	12-05-2011
Centro de Formação Profissional de Águeda - IEFP	Dr. José António Gomes Dr. Paulo Zagalo	Diretor Chefe de serviços	11-05-2011
Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar (FOR-MAR)	Capitão Amantino Caçoil	Diretor do Centro	12-05-2011
Associação Industrial do Distrito de Aveiro - AIDA	Dra. Vanda Fonseca	Coordenadora pedagógica	13-05-2011
Associação para a Educação e Valorização de Recursos Humanos do Distrito de Aveiro – AEVA – Escola Profissional	Dr. João Tavares Dra. Cristina Veríssimo	Coordenador Pedagógico Orientação e Psicologia	11-05-2011
UNAVE - Associação para a Formação Profissional e Investigação da Universidade de Aveiro	Dra. Maria do Rosário Pires Dra. Sandra Fontes	Diretora Departamento Formação Responsável financeira	13-05-2011
Escola Profissional da Mealhada, Lda	Dr. Joaquim Lopes	Psicólogo/Coordenador dos EFA	12-05-2011
A. Silva Matos	Eng. Cláudia Pinheiro Dra. Sofia Guerra	Responsável Formação Profissional Técnica	11-05-2011
SANITANA – Fábrica de Sanitários de Anadia, S. A.	Dra. Judite Santos	Responsável pela Formação	12-05-2011
Bosch Termotecnologia, SA	Dr. José João Ferreira Dra. Sónia Ferreira Dra. Susana Resende	Diretor Recursos Humanos Técnica Consultora	19-05-2011

## Anexo 2. Informação estatística de suporte ao zoom

### QUADRO 1. INDICADORES ECONÓMICOS

Localização geográfica	Empresas (N.º) por Localização geográfica e Escalão de pessoal ao serviço (2009)					Proporção de pessoal ao serviço (%) por Escalão de pessoal ao serviço (2009)					Ganho médio mensal (€) (2008)	Proporção do VAB no total nacional (%) (2007)	PIB per capita, preços correntes (Base 2000 - €) (2008)	Proporção de pessoal ao serviço em serviços intensivos em conhecimento de alta tecnologia no total do pessoal ao serviço em serviços (%) (2009)	Proporção de pessoal ao serviço nas indústrias de alta e média-alta tecnologia no total do pessoal ao serviço nas indústrias transformadoras (%) (2009)	Proporção de pessoal ao serviço nas indústrias de baixa tecnologia no total do pessoal ao serviço nas indústrias transformadoras (%) (2009)	Proporção das exportações (%) (2010)
	Total	Menos de 10 pessoas	10 - 49 pessoas	50 - 249 pessoas	250 e mais pessoas	Menos de 10 pessoas	10 - 49 pessoas	50 - 249 pessoas	250 e mais pessoas	Total							
Região 1 Grande Lisboa	252.834	241.941	8.914	1.564	415	32	15	14	39	100	1.347	42,2	25,5	4,9	25,7	43,1	20,9
Região 2 Grande Porto	137.753	131.651	5.260	727	115	42	20	14	24	100	1.038	12,9	15,8	2,0	...	53,9	10,6
Região 2 Península de Setúbal	72.038	69.787	1.949	264	38	53	19	13	15	100	1.012	4,7	11,7	2,1	31,2	31,8	9,1
Região 3 Baixo Mondego	36.743	35.695	898	129	21	54	17	13	16	100	939	2,3	15,8	2,1	14,0	49,6	3,3
Região 3 Alentejo Central	15.809	15.350	408	46	5	61	19	10	10	100	861	0,8	13	1,0	27,7	45,3	1,0
Região 3 Baixo Alentejo	10.343	10.113	210	18	2	66	16	...	...	100	883	0,7	13,3	...	7,2	72,0	1,1
Região 3 Alentejo Litoral	8.586	8.298	249	38	1	58	22	...	...	100	1.031	0,5	24,5	0,6	20,8	45,5	1,8
Região 4 Alto Alentejo	9.285	9.013	241	28	3	60	18	11	12	100	843	0,5	13,1	0,6	6,6	69,2	0,4
Região 4 Algarve	57.821	55.691	1.916	196	18	59	22	11	7	100	879	3,2	16,2	...	5,1	58,7	0,2
Região 5 Pinhal Litoral	30.576	28.921	1.448	193	14	49	28	17	7	100	927	2,6	15,7	1,4	6,2	30,4	2,4
Região 5 Baixo Vouga	39.675	37.844	1.534	267	30	45	23	19	12	100	914	3,3	14,1	2,8	23,2	30,5	6,8
Região 5 Cávado	38.373	36.056	2.013	285	19	45	28	19	9	100	812	2,6	12,4	1,7	...	72,8	3,8
Região 6 Médio Tejo	20.372	19.515	758	87	12	51	22	13	14	100	871	1,5	12,8	0,6	19,4	53,3	1,3
Região 6 Lezíria do Tejo	21.389	20.522	771	84	12	53	23	13	11	100	896	1,6	13,5	1,1	17,0	57,4	1,5
Região 6 Oeste	37.066	35.471	1.411	166	18	54	24	14	8	100	837	2,3	14,7	1,1	11,6	49,8	1,9
Região 7 Beira Interior Sul	6.388	6.211	154	22	1	65	18	...	...	100	812	0,3	13,6	1,2	16,1	69,7	0,3
Região 7 Alto Trás-os-Montes	17.120	16.689	405	25	1	71	20	...	...	100	739	0,6	10,4	0,8	5,4	57,1	0,8
Região 7 Douro	16.075	15.614	417	43	1	64	19	...	...	100	760	0,6	10,7	0,7	8,8	67,1	0,1
Região 7 Beira Interior Norte	8.933	8.654	253	24	2	59	21	...	...	100	754	0,4	10,8	0,9	16,8	60,7	0,4
Região 7 Pinhal Interior Sul	3.170	3.040	117	13	0	62	26	12	0	100	711	0,1	11,2	0,3	4,9	79,1	0,1
Região 8 Dão Lafões	23.563	22.617	822	110	14	52	21	15	12	100	818	1,6	10,9	1,1	16,1	50,1	2,7
Região 8 Cova da Beira	7.563	7.277	250	31	5	51	22	14	13	100	754	0,4	10,5	1,2	3,2	82,6	0,5
Região 8 Minho Lima	22.195	21.261	838	81	15	52	23	11	13	100	790	1,2	9,9	0,7	26,2	46,2	2,6
Região 8 Serra da Estrela	3.448	3.320	117	11	0	65	24	11	0	100	722	0,1	9,6	0,7	0,7	85,4	0,1
Região 8 Pinhal Interior Norte	11.602	11.184	371	43	4	59	23	14	4	100	715	0,5	9,3	0,7	7,2	73,7	0,5
Região 8 Entre Douro e Vouga	27.343	25.718	1.391	208	26	41	26	18	15	100	876	2,4	12,7	1,0	14,0	63,0	6,1
Região 9 Ave	43.208	40.164	2.587	414	43	39	27	22	12	100	774	3,7	11,4	0,9	7,0	79,2	8,6
Região 9 Tâmega	39.977	36.926	2.615	419	17	40	32	23	5	100	692	2,6	9,2	0,6	3,5	85,9	3,1
Total Portugal	1.060.906	1.014.103	40.135	5.780	888	43	20	15	21	100	1.008	100,0	15,7	2,8	15,3	57,9	100,0

Fonte: INE, Sistema de Contas Integradas das Empresas (Empresas, Pessoal ao serviço e VAB); MTSS / Gabinete de Estratégia e Planeamento (Ganho médio mensal); INE, Contas Económicas Regionais (PIB); Estatísticas do Comércio Internacional de bens (Exportações)

Legenda: ... segredo estatístico

QUADRO 2. VOLUME DE FORMAÇÃO EXECUTADA EM 2009 COFINANCIADA PELO PO PH, POR TIPOLOGIA DO PO PH

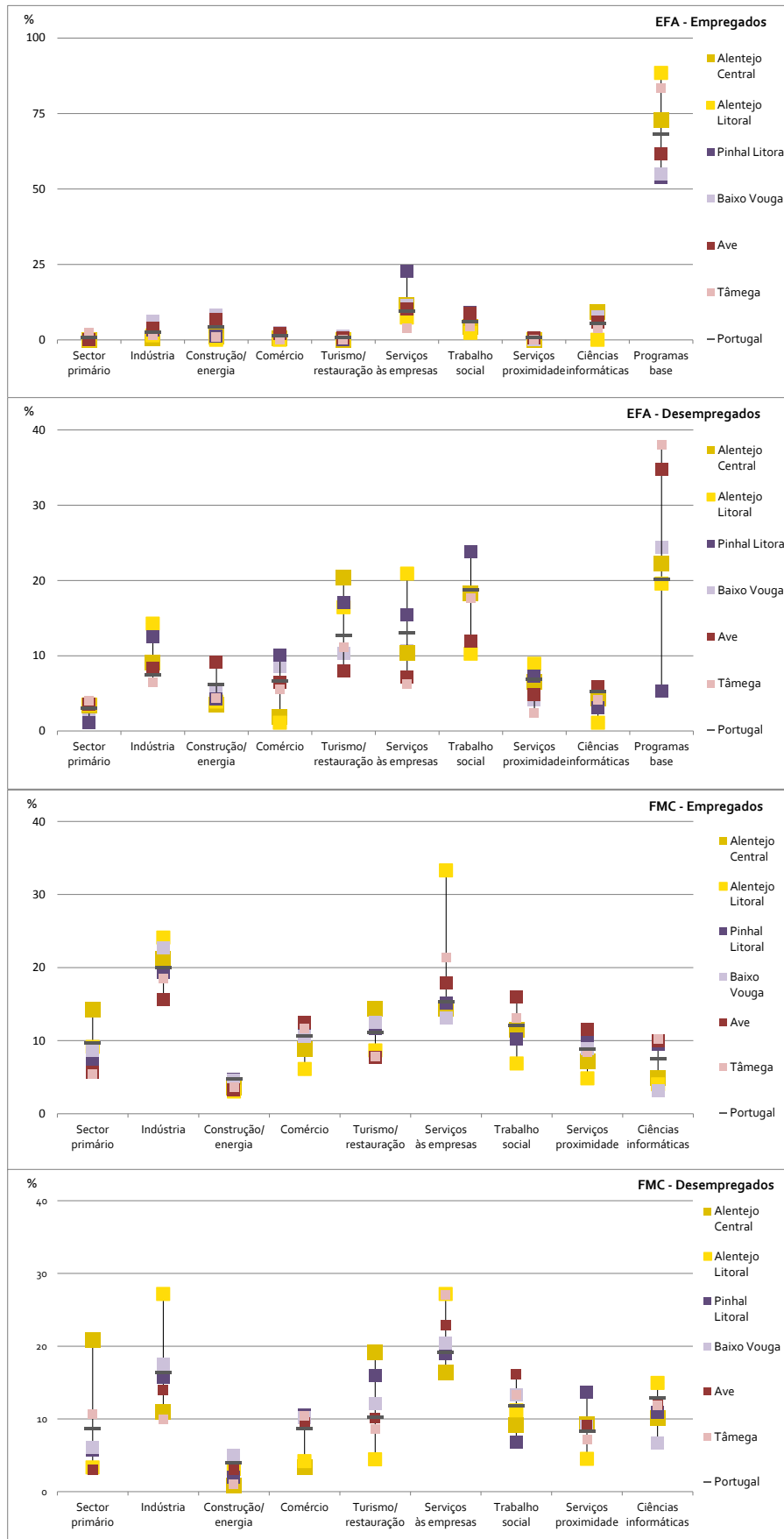
Regiões	Cursos de Educação e Formação de Adultos		Formações Modulares Certificadas		Formação para a Inovação e Gestão		Total		Volume de formação por população residente no escalão etário 25-59	Volume de formação por pessoa ao serviço por habilitações		EFA - Vol. formação por pessoa desempregada com o ensino básico ou inferior	Modulares - Vol. formação por pessoa ao serviço com o ensino secundário ou inferior	Modulares - Vol. formação por pessoa ao serviço com o 3º ciclo ou inferior	FIG - Vol. formação por pessoa ao serviço com o ensino secundário ou inferior	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%	Valor	%		<= básico	<= Secundário					
Região 1	Grande Lisboa	1.314.003	2,4	712.062	3,4	276.599	10,6	2.302.664	2,9	2,3	6,3	4,0	25,9	1,2	1,9	0,5
Região 2	Grande Porto	6.905.981	12,7	3.322.369	15,7	296.094	11,3	10.524.444	13,5	15,8	46,3	33,9	110,6	10,7	14,6	1,0
	Península de Setúbal	368.260	0,7	231.911	1,1	130.477	5,0	730.647	0,9	1,8	8,5	5,9	15,0	1,9	2,7	1,1
Região 3	Baixo Mondego	3.190.597	5,9	1.093.568	5,2	162.529	6,2	4.446.694	5,7	27,1	98,5	72,3	385,1	17,8	24,2	2,6
	Alentejo Central	2.664.198	4,9	699.573	3,3	122.164	4,7	3.485.934	4,5	43,7	178,0	125,3	564,1	25,1	35,7	4,4
	Baixo Alentejo	2.230.378	4,1	526.601	2,5	39.526	1,5	2.796.505	3,6	47,0	246,3	179,7	510,4	33,8	46,4	2,5
Região 4	Alentejo Litoral	1.132.629	2,1	448.790	2,1	31.575	1,2	1.612.993	2,1	35,5	128,3	94,1	390,7	26,2	35,7	1,8
	Alto Alentejo	1.277.177	2,3	568.297	2,7	10.444	0,4	1.855.918	2,4	34,8	154,2	120,1	322,0	36,8	47,2	0,7
	Algarve	1.209.571	2,2	613.941	2,9	100.712	3,9	1.924.223	2,5	9,0	23,4	17,1	84,2	5,4	7,5	0,9
Região 5	Pinhal Litoral	2.166.702	4,0	1.126.161	5,3	104.587	4,0	3.397.450	4,3	25,4	60,6	46,2	369,7	15,3	20,1	1,4
	Baixo Vouga	1.782.936	3,3	1.081.979	5,1	168.453	6,5	3.033.367	3,9	15,0	42,2	32,9	134,2	11,7	15,1	1,8
Região 6	Cávado	3.070.746	5,6	935.249	4,4	201.940	7,7	4.207.934	5,4	19,4	50,8	41,1	216,1	9,1	11,3	2,0
	Médio Tejo	1.727.748	3,2	660.609	3,1	41.947	1,6	2.430.304	3,1	21,5	72,0	54,2	310,3	14,7	19,6	0,9
	Lezíria do Tejo	1.833.785	3,4	582.282	2,8	43.877	1,7	2.459.943	3,1	20,2	67,9	51,5	233,0	12,2	16,1	0,9
Região 7	Oeste	2.074.291	3,8	794.033	3,8	83.017	3,2	2.951.340	3,8	16,2	50,1	38,3	192,1	10,3	13,5	1,1
	Beira Interior Sul	505.469	0,9	282.802	1,3	8.100	0,3	796.371	1,0	24,0	87,7	65,1	231,2	23,1	31,2	0,7
	Alto Trás-os-Montes	2.299.056	4,2	866.585	4,1	7.461	0,3	3.173.101	4,1	31,3	180,8	137,0	354,6	37,4	49,4	0,3
	Douro	1.835.672	3,4	569.431	2,7	1.839	0,1	2.406.942	3,1	23,3	117,0	91,7	225,6	21,7	27,7	0,1
	Beira Interior Norte	1.278.716	2,3	468.823	2,2	36.376	1,4	1.783.915	2,3	35,4	141,0	112,3	498,2	29,5	37,1	2,3
Região 8	Pinhal Interior Sul	171.490	0,3	70.042	0,3	2.028	0,1	243.559	0,3	13,8	50,5	40,2	223,7	11,6	14,5	0,3
	Dão Lafões	1.785.524	3,3	750.405	3,6	67.896	2,6	2.603.824	3,3	18,6	65,8	50,7	201,6	14,6	19,0	1,3
	Cova da Beira	810.517	1,5	274.679	1,3	8.238	0,3	1.093.434	1,4	25,0	93,1	73,0	209,9	18,3	23,4	0,5
	Minho Lima	3.374.628	6,2	1.063.762	5,0	112.851	4,3	4.551.241	5,8	37,0	123,0	96,6	480,3	22,6	28,8	2,4
Região 9	Serra da Estrela	578.717	1,1	115.412	0,5	1.565	0,1	695.694	0,9	30,8	142,6	114,5	268,7	19,0	23,7	0,3
	Pinhal Interior Norte	1.075.198	2,0	363.657	1,7	43.047	1,6	1.481.901	1,9	23,1	82,9	67,8	293,1	16,6	20,4	2,0
	Entre Douro e Vouga	1.075.410	2,0	822.432	3,9	119.353	4,6	2.017.195	2,6	13,3	31,3	26,1	100,3	10,6	12,8	1,5
Região 9	Ave	2.354.903	4,3	987.162	4,7	263.830	10,1	3.605.894	4,6	12,9	30,2	25,3	73,8	6,9	8,3	1,9
	Tâmega	4.399.030	8,1	1.089.651	5,2	123.692	4,7	5.612.372	7,2	19,3	48,2	43,0	158,1	8,3	9,4	0,9
<b>Total</b>		<b>54.493.324</b>	<b>100,0</b>	<b>21.122.261</b>	<b>100,0</b>	<b>2.610.213</b>	<b>100,0</b>	<b>78.225.798</b>	<b>100,0</b>	<b>15,4</b>	<b>44,5</b>	<b>33,0</b>	<b>155,7</b>	<b>8,9</b>	<b>12,0</b>	<b>1,1</b>

Fonte: Sistema de informação do QREN, INE (população residente), Quadros de Pessoal (pessoas ao serviço por qualificação) e IEFP - desemprego registado (pessoas desempregadas). Cálculos próprios.





**GRÁFICO 3. PESO DO NÚMERO DE INSCRIÇÕES NAS DIFERENTES MODALIDADES FORMATIVAS, ENTRE 2008 E 2010, POR NUTS III, POR ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO**



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011; cálculos próprios

**GRÁFICO 4. DIFERENÇA ENTRE O PESO DO Nº DE INSCRIÇÕES EM EFA DE CANDIDATOS DESEMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO E O PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR RAMO DE ATIVIDADE, ENTRE 2008 E 2010, POR NUTS III**

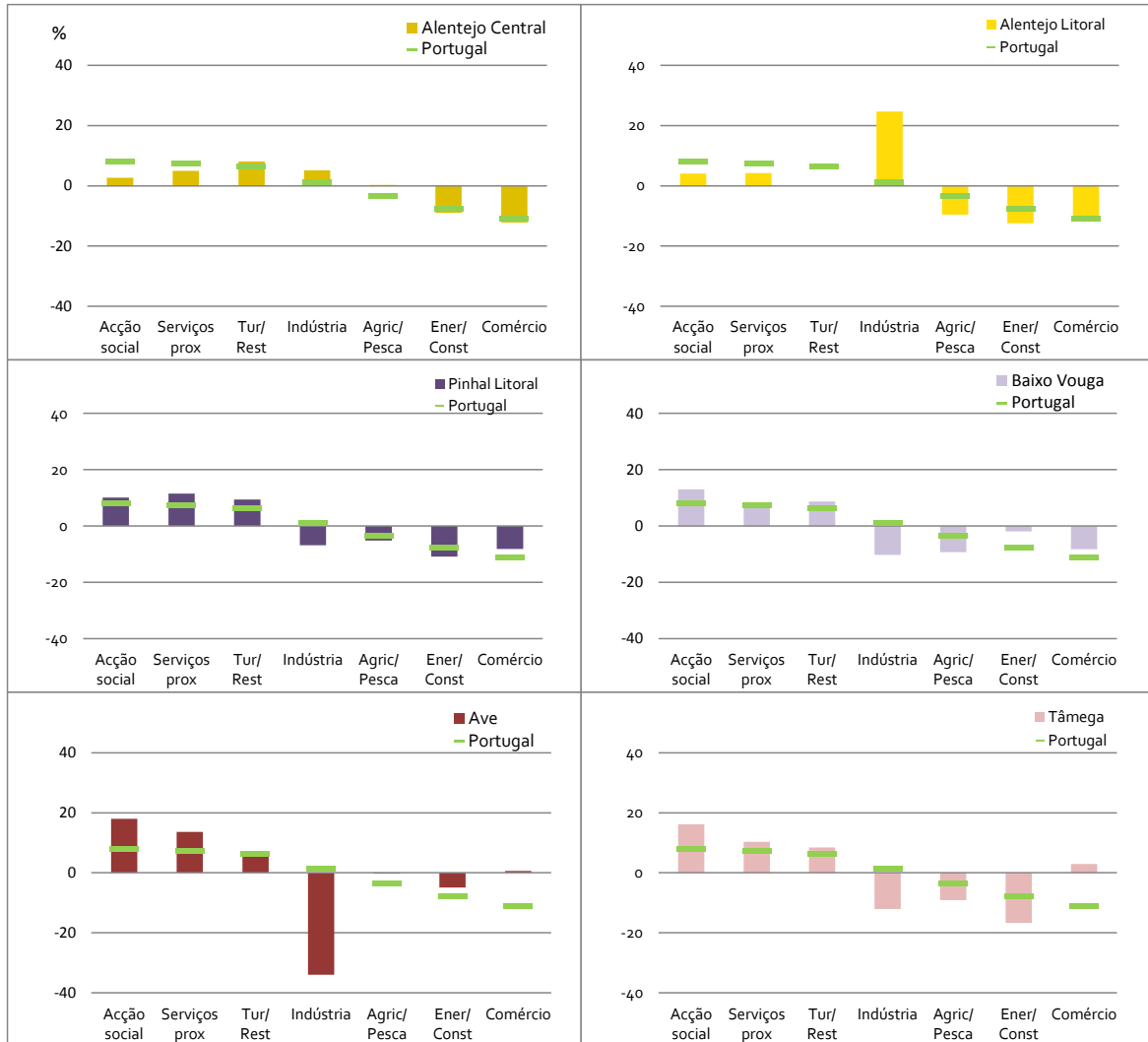


Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011 e INE - Contas Económicas Regionais

Nota: Excluindo Ciências Informáticas, Formação Base e Serviços às empresas



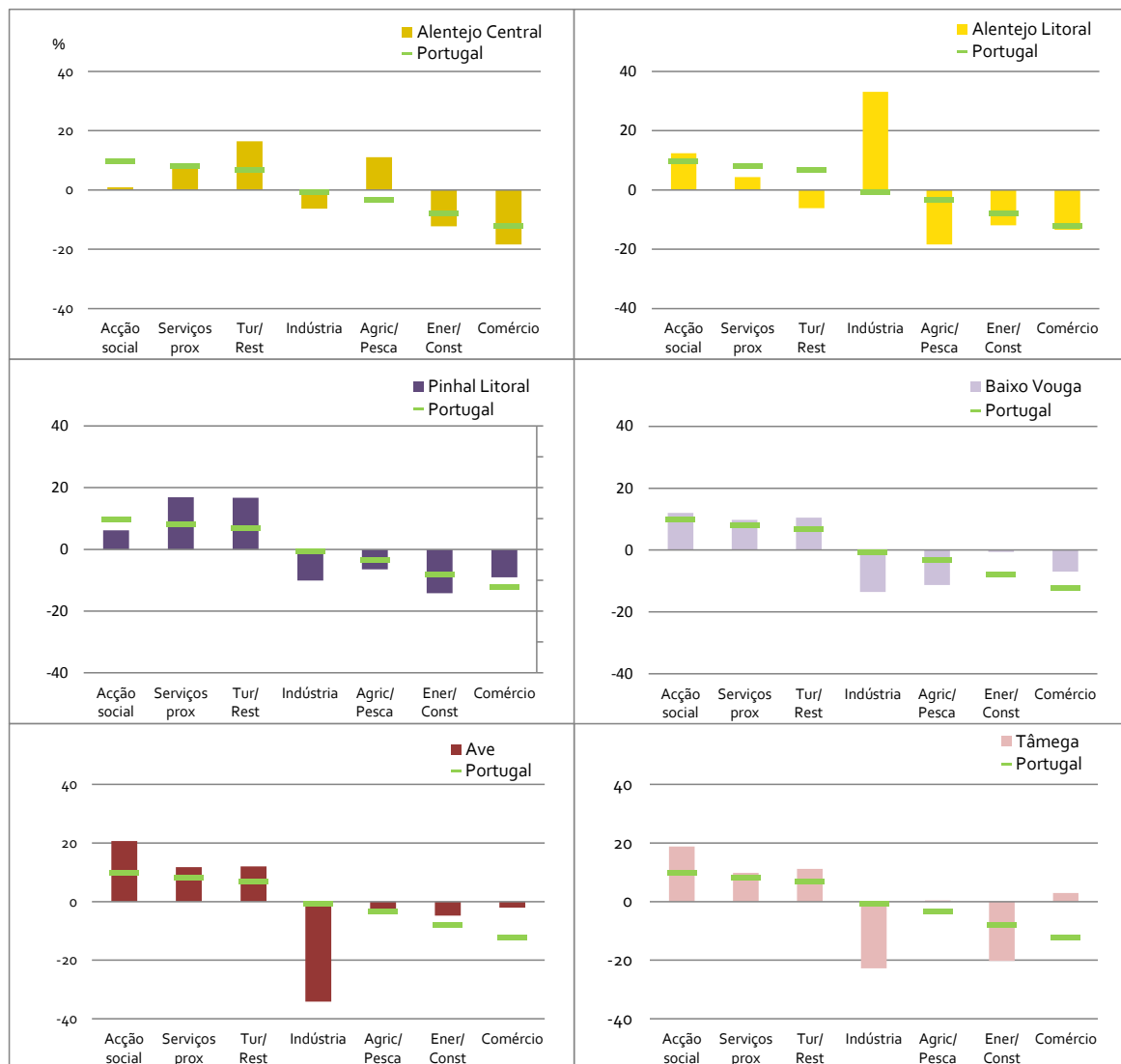
**GRÁFICO 5. DIFERENÇA ENTRE O PESO DO Nº DE INSCRIÇÕES EM FMC DE CANDIDATOS EMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO E O PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR RAMO DE ATIVIDADE, ENTRE 2008 E 2010, POR NUTS III**



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011 e INE - Contas Económicas Regionais

Nota: Excluindo Ciências Informáticas e Serviços às empresas

**GRÁFICO 6. DIFERENÇA ENTRE O PESO DO Nº DE INSCRIÇÕES EM FMC DE CANDIDATOS DESEMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO E O PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA POR RAMO DE ATIVIDADE, ENTRE 2008 E 2010, POR NUTS III**



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011 e INE - Contas Económicas Regionais

Nota: Excluindo Ciências Informáticas e Serviços às empresas

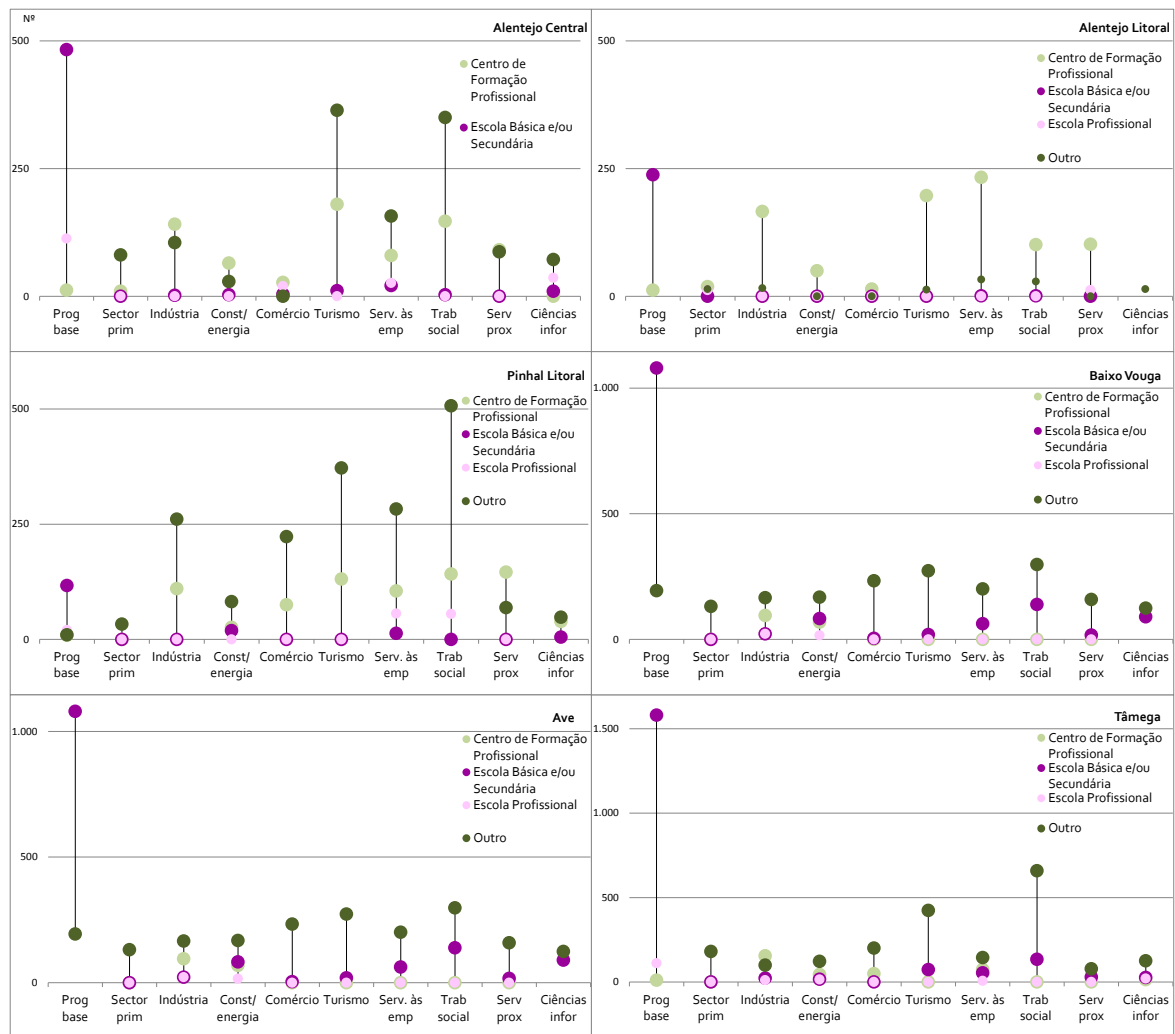
**QUADRO 3. QUADRO RESUMO DOS POTENCIAIS DÉFICE E EXCESSO DE FORMAÇÃO POR ÁREA E REGIÃO**

	Diferença entre a oferta de formação e o peso do emprego, por ramo de atividade, segundo as estatísticas	Défice e excesso de formação profissional, segundo as entidades inquiridas	Principais necessidades das empresas, segundo as entidades inquiridas
Alentejo Central	<p><b>Défice de formação:</b> Comércio e Energia/Construção (em todas as dimensões analisadas – EFA e FMC, para empregados e desempregados); Agricultura e Pesca nos EFA para desempregados e Indústria nos EFA e nas FMC para desempregados.</p> <p><b>Excesso de formação:</b> Turismo e restauração; Ação social nos EFA desempregados e Serviços de proximidade nos EFA e FMC para desempregados.</p>	<p><b>Défice:</b> hotelaria, nomeadamente cozinheiros, empregados de mesa e de manutenção hoteleira, mecatrónica (e.g. Embraer), eletrónica, manutenção industrial, eletricidade (e.g. tensão), telecomunicações, sistemas solares térmicos e foto voltaico, serralharia, agroalimentares, agricultura (vitivinicultura), pecuária (tratorista), canalização e refrigeração, gestão desportiva (<i>personal training</i>), automatismos, autocad, gestão de obra (para engenheiros, orientada para a direção de obra).</p> <p><b>Excesso:</b> as áreas transversais, nomeadamente a informática e administrativas, e as técnicas ambientais e geriatria.</p>	<p>As empresas procuram predominantemente áreas específicas da indústria (e.g. compósitos, CNC, manutenção industrial, autocad, serralheiros; eletricidade, enchimento na área da cortiça, mecatrónica no sector automóvel), construção civil, prevenção de incêndios florestais, ambiente e qualidade e segurança e higiene no trabalho, ciências informáticas, HCCP, enólogos, especialização de cozinha e pastelaria, línguas estrangeiras (inglês, espanhol, francês), turismo (serviço de mesa, bar, cozinheiros, restauração, docaria).</p> <p>As entidades públicas e associativas, nomeadamente Câmaras Municipais e IPSS, procuram formações em línguas estrangeiras (autarquias, escolas, hospital, CCDR e DREA) e em saúde (hospitais e lares de idosos).</p>
Alentejo Litoral	<p><b>Défice:</b> Agricultura e pesca, Energia e construção e Comércio; Turismo e Restauração nas FMC para desempregados</p> <p><b>Excesso:</b> Indústria nas FMC para empregados e desempregados (única situação nas regiões consideradas).</p>	<p><b>Défice:</b> gestão, informática, engenharia (técnico de manutenção), segurança e higiene no trabalho, químicas; áreas muito específicas da petroquímica, serralharia e mecânica.</p> <p><b>Excesso:</b> turismo e lazer.</p>	<p>Metalomecânica, segurança e higiene no trabalho, ambiente, legislação, comportamental/relações interpessoais, logística; eletrónica e mecatrónica; química.</p> <p>Autarquias: pintores e jardinagem.</p>
Pinhal Litoral	<p>As regiões do Centro e do Norte apresentam um perfil de contraste entre a formação ministrada e a especialização produtiva em termos de emprego muito semelhante entre si:</p>	<p><b>Défice:</b> áreas técnicas da indústria, nomeadamente, moldes, CNC, operadores de máquinas, metalomecânica, soldadura, automação, hidráulica, comércio e restauração.</p> <p><b>Excesso:</b> áreas sociais, administrativos e acompanhamento de crianças.</p>	<p>Áreas técnicas (moldes e plásticos, CNC, empilhadoras, metalomecânica, e.g. soldadores e mecatrónica), área comercial (atendimento ao público, marketing, informática e áreas específicas do comércio), segurança e higiene no trabalho, manutenção, primeiros socorros, línguas estrangeiras (espanhol e inglês), turismo, legislação laboral. As empresas de maior dimensão também procuram formação na área comportamental (e.g. motivação e liderança).</p>
Baixo Vouga		<p><b>Défice:</b> metalomecânica.</p> <p><b>Excesso:</b> áreas sociais e informática.</p>	<p>Metalomecânica (e.g. soldadores), Higiene e Segurança Alimentar (HACCP), TIC, áreas sociais (crianças e idosos) pelas IPSS.</p>
Ave	<p><b>Défice:</b> Indústria, Agricultura e pesca (exceto Ave), Energia e construção (exceto Ave e Baixo Vouga nos EFA para desempregados)</p> <p><b>Excesso:</b> Ação social, Serviços de proximidade e Turismo/Restauração.</p>	<p><b>Défice:</b> área comercial, têxtil, turismo, serralharia, metalomecânica, carpintaria e canalização.</p> <p><b>Excesso:</b> informática, administrativos, cuidados de beleza, geriatria/ação educativa, pastelaria e padaria.</p>	<p>Têxteis e restauração.</p>
Tâmega		<p><b>Défice:</b> energias renováveis, metalomecânica, controladores manobreadores, soldadura, calçado, frio, climatização, eólica e fotovoltaica e todas as áreas certificadas, e.g. cabeleireiro, gestão de equipamentos desportivos, segurança e higiene no trabalho, energias e agentes funerários.</p> <p><b>Excesso:</b> segurança e higiene no trabalho.</p>	<p>Hotelaria, segurança e higiene no trabalho, vendas, qualidade, informática, marketing, eletricidade, metalomecânica, controladores manobreadores, soldadura, calçado, frio, climatização.</p>

Nota: a análise na primeira coluna exclui a área de Ciências informáticas e Serviços às empresas.

Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente zoom.

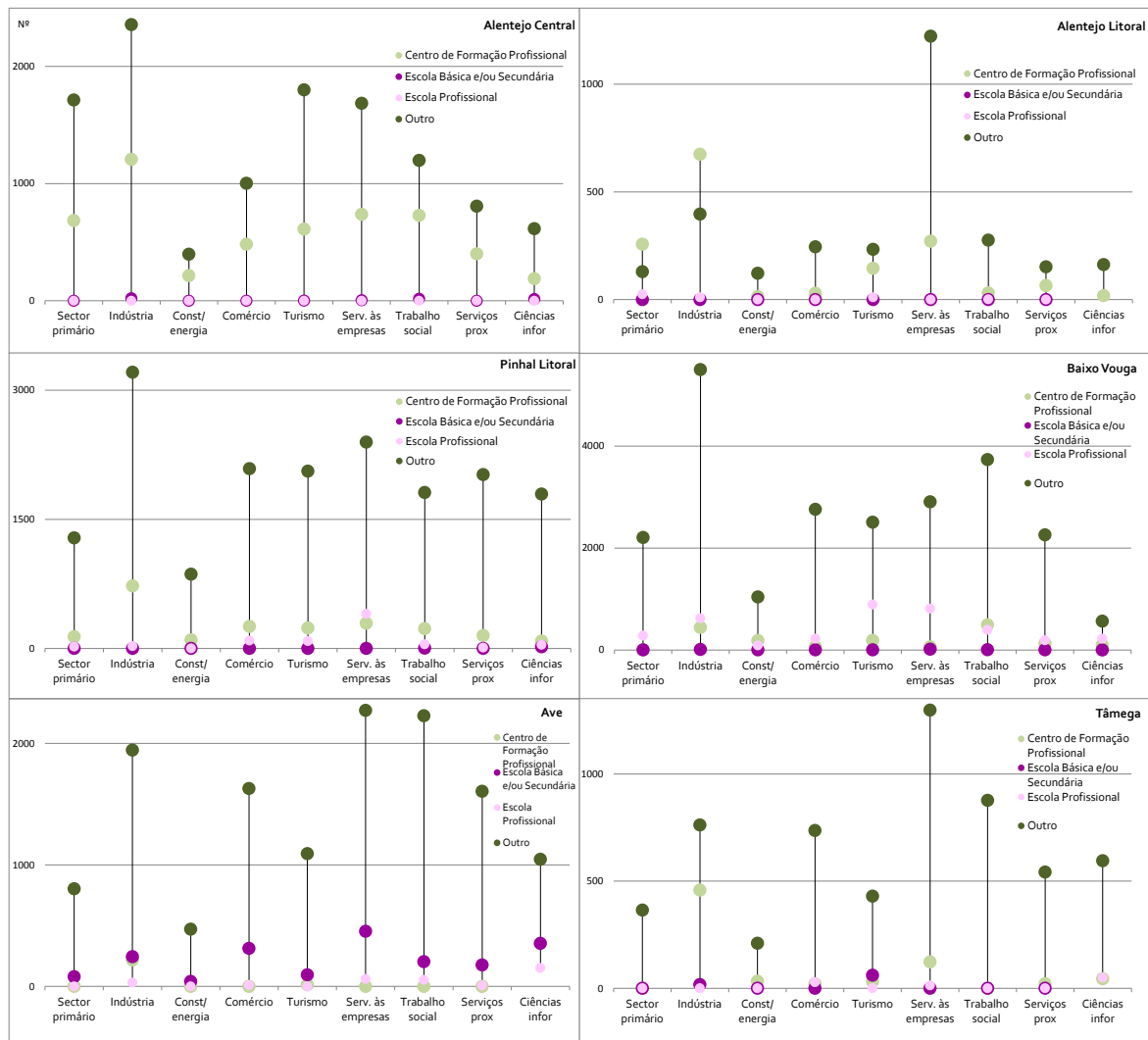
**GRÁFICO 7. Nº DE INSCRIÇÕES EM EFA DE CANDIDATOS DESEMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO ATIVIDADE, ENTRE 2008 E 2010, POR TIPO DE ENTIDADES FORMADORA E NUTS III**



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011; cálculos próprios

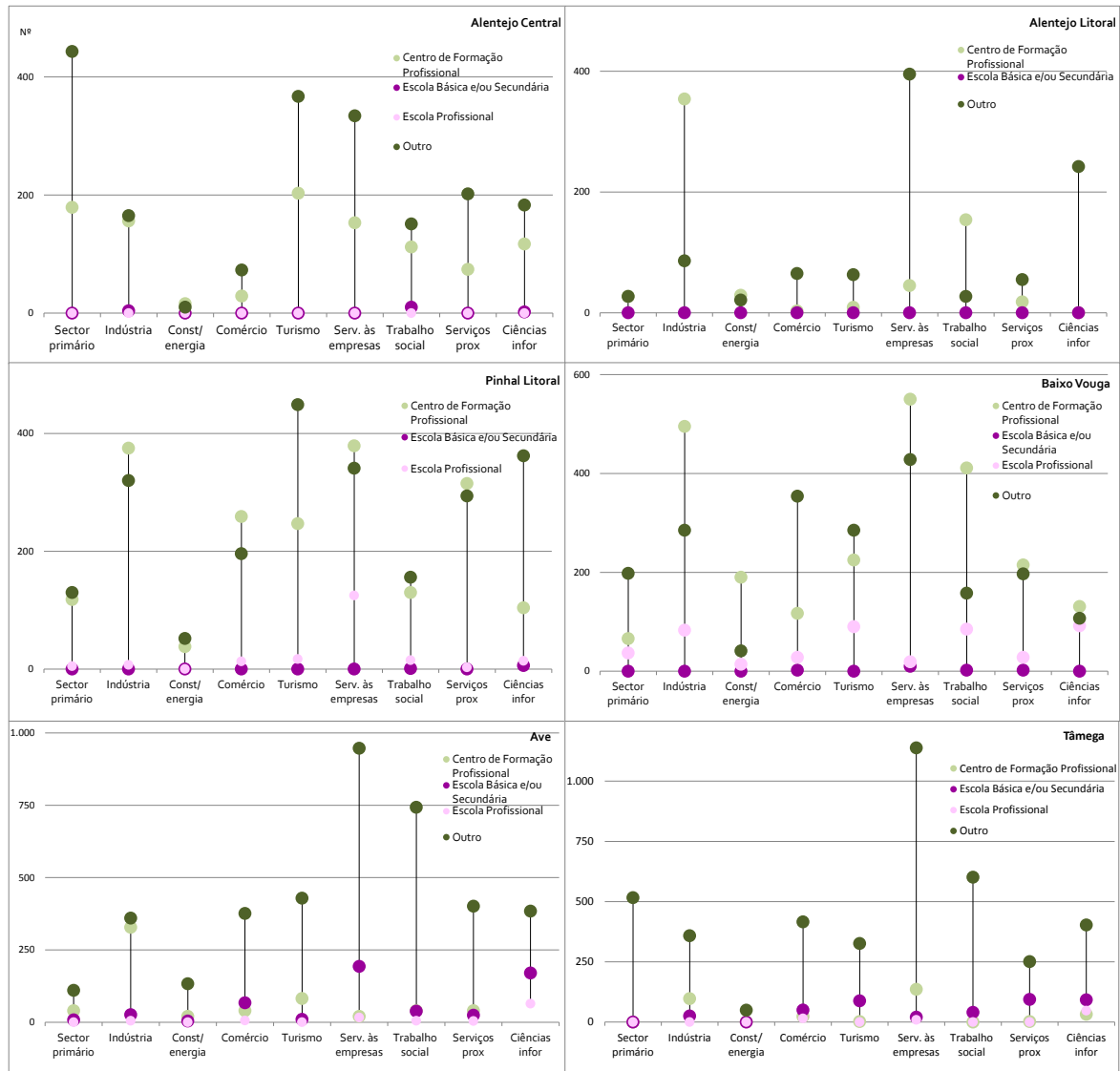


**GRÁFICO 8. Nº DE INSCRIÇÕES EM FMC DE CANDIDATOS EMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO, ENTRE 2008 E 2010, POR TIPO DE ENTIDADES FORMADORA E NUTS III**



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011; cálculos próprios

**GRÁFICO 9. Nº DE INSCRIÇÕES EM FMC DE CANDIDATOS DESEMPREGADOS EM CADA ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO  
ACTIVIDADE, ENTRE 2008 E 2010, POR TIPO DE ENTIDADES FORMADORA E NUTS III**

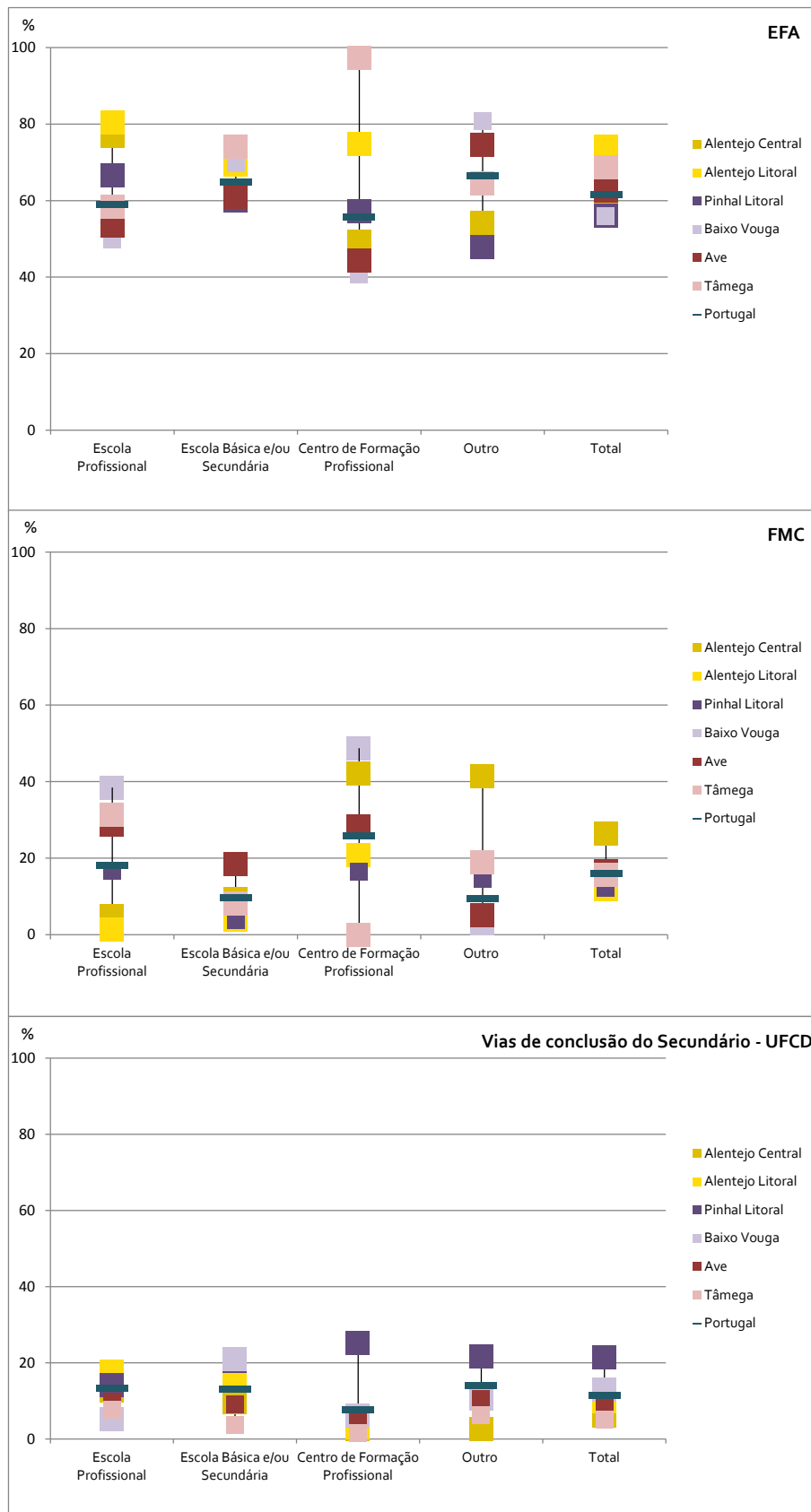


Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011; cálculos próprios





GRÁFICO 10. ENCAMINHAMENTOS DOS CNO PARA OFERTAS FORMATIVAS, EM 2010, POR TIPO DE ENTIDADE PROMOTORA, POR NUTS III



Fonte: ANQ, Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Junho de 2011



OBSERVATÓRIO  
DO QREN

Ed. Parque Expo, Av. D. João II, Lote 1.07.2.1, 1998-014 Lisboa + Tel.: (+351) 210 437 300 + [www.observatorio.pt](http://www.observatorio.pt)