



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Desigualdades de acesso à formação profissional e os seus impactos diferenciados:  
um estudo sobre o setor automóvel

Rita Isabel de Carvalho

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

Desigualdades de acesso à formação profissional e os seus impactos diferenciados:  
um estudo sobre o setor automóvel

Rita Isabel de Carvalho

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

## **Agradecimentos**

Gostaria em primeiro lugar de expressar o meu profundo agradecimento ao Professor Doutor Frederico Cantante, pela sua orientação, dedicação e pelas suas sugestões que foram essenciais para a concretização deste trabalho de investigação.

Assim como, todo o corpo docente do ISCTE, bem como ao responsável pelo Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais.

O meu agradecimento às cinco empresas que me ajudaram na produção deste estudo.

Agradeço também à minha Mãe, à minha irmã gémea, ao meu sobrinho, Afonsinho e ao meu irmão pela compreensão nos momentos mais difíceis.

O meu especial agradecimento ao meu namorado Pedro Branco, por sempre ter acreditado em mim, de me ter ajudado em todas as fases mais difíceis e sem ele este percurso não teria acontecido, o meu muito obrigado por teres sido tão tolerante e de teres estado sempre a meu lado.

Por fim, agradeço à Andreia, ao Paulo, à Helena e à Suzana, por estarem sempre presentes neste meu caminho.

O meu muito obrigado!



## Resumo

A formação apresenta-se como um instrumento de capacitação de trabalhadores e das empresas no processo de adaptação aos desafios de qualificação e requalificação num contexto de forte aceleração das mudanças tecnológica e digital. Assume-se também como uma ferramenta que, pelo menos potencialmente, permite reduzir desigualdades de oportunidade e de competências no interior das empresas.

A presente dissertação tem como tema as desigualdades de acesso à formação profissional e os seus impactos diferenciados em cinco empresas de média dimensão do setor automóvel do distrito de Setúbal. A problemática centra-se na forma como a formação profissional poderá reproduzir, ampliar ou mitigar as desigualdades sociolaborais nas empresas.

A metodologia adotada é mista, na análise qualitativa, utiliza o método de análise de conteúdo, multi-caso, com a realização de 10 entrevistas a responsáveis de recursos humanos das empresas, bem como a representantes das comissões de trabalhadores e na análise quantitativa são investigadas as informações estatísticas dos dados do Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS).

Os resultados obtidos na investigação permitem concluir que se verifica um universalismo em relação à carga horária da formação profissional. A obrigatoriedade leva a que as empresas tomem a iniciativa de fornecimento de formação. O tipo de formação adotado é não formal. A modalidade de formação adotada é inicial para novos trabalhadores e contínua de atualização para os restantes trabalhadores. Verifica-se desigualdade de acesso em relação a qualificações, profissão e tipo de contrato. Constata-se desigualdades de impactos na progressão de carreira e/ou mobilidade funcional e nos aumentos salariais.

Palavras-chave: Formação profissional; Desigualdades sociolaborais; Setor automóvel



## **Abstract**

Training is presented as an instrument to empower workers and enterprises in the process of adaptation to the challenges of qualification and requalification in a context of strong acceleration of technological and digital changes. It is also a tool that, at least potentially, allows reducing inequalities of opportunity and skills within companies.

This dissertation has as its theme the inequalities in access to professional training and its differentiated impacts in five medium-sized enterprises in the automotive sector in the district of Setúbal. The problem focuses on how professional training may reproduce, amplify or mitigate socio-labor inequalities in firms.

The methodology adopted is mixed, in the qualitative analysis, the content analysis method is used, multi-case, with the realization of 10 interviews to human resources managers of the companies, as well as to representatives of workers' committees and in the quantitative analysis the statistical information from the Continuing Training Survey data (GEP/MTSSS) is investigated.

The results obtained in the research allow us to conclude that there is a universalism in relation to the workload of professional training. The obligation leads companies to take the initiative in providing training. The type of training adopted is non-formal. The type of training adopted is initial for new workers and continuous refresher training for the remaining workers. There is unequal access in relation to qualifications, profession and type of contract. There are unequal impacts in terms of career progression and/or functional mobility and salary increases.

**Keywords:** Professional Training; Inequalities; Automotive Sector



## **Glossário de Siglas**

CAE – Classificação das Atividades Económicas

CE – Comunidade Europeia

CRP – Constituição da República Portuguesa

EFP – Ensino e Formação Profissional

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LTSI – Learning Transfer System Inventory

RH – Recursos Humanos

RU – Relatório Único

UE – União Europeia

# Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract .....	v
Glossário de Siglas .....	vii
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1 .....	3
Revisão da Literatura .....	3
1.1. Formação profissional: conceito e variedades .....	3
1.2. A formação profissional na construção europeia .....	7
1.3. O enquadramento jurídico da formação profissional em Portugal.....	9
1.4. Estudos sobre formação profissional em Portugal .....	11
1.5. A formação profissional e as desigualdades .....	15
CAPÍTULO 2 .....	19
A formação profissional em cinco empresas do setor automóvel em Portugal: modalidades, desigualdades e impactos.....	19
2.1. Enquadramento metodológico.....	19
2.2. Formação profissional: iniciativa, tipos e modalidades .....	21
2.3. Desigualdades de acesso e de impacto da formação profissional .....	25
2.3.1. Desigualdades de acesso à formação profissional.....	25
2.3.2. Impactos da formação profissional nos trajetos laborais.....	32
Conclusões .....	37
Fontes .....	41
Referências Bibliográficas .....	45
Anexos.....	49

## Índice de Figuras

Figura 1. Evolução das horas anuais obrigatórias por trabalhador .....	10
Figura 2. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo a iniciativa da formação, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%) .	22
Figura 3. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo as entidades formadoras, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%) .....	24
Figura 4. Percentagem de trabalhadores envolvidos em atividades de formação, por dimensão da empresa, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%) .....	26
Figura 5. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo as habilitações escolares, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%) .	28
Figura 6. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo o tipo de contrato, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%).....	31

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo a profissão (cpp 2010), conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%).....	29
--	----



## Introdução

O mercado de trabalho é impulsionador de oportunidades que quando aproveitadas trazem para os indivíduos direitos e possibilidades de progressão de carreira e/ou mobilidade funcional no seio das empresas. Porém nem todos os indivíduos estão em pé de igualdade para alcançar essas oportunidades, quer pelo facto de uma parte dos trabalhadores não deterem competências necessárias e valorizadas quando entram no mercado de trabalho, quer por não terem acesso a atividades de aprendizagem ao longo da vida – seja no contexto das empresas, seja fora delas.

De forma a contribuir para o aprofundamento da análise das práticas de formação profissional direcionadas para os trabalhadores nas empresas, este estudo propõe-se analisar as desigualdades no acesso à formação profissional no contexto das empresas e os seus impactos nos trajetos laborais. Torna-se importante aferir se no seio das empresas se denota a existência ou não de desigualdades entre trabalhadores no acesso à formação profissional (e ao tipo de formação recebida) e se esta poderá de alguma forma contribuir para ampliar ou mitigar as desigualdades sociolaborais. Com este intuito será realizada uma investigação a cinco empresas do setor automóvel.

As questões de partida que desencadearam o presente estudo são:

- Até que ponto a formação profissional é uma prática que reproduz desigualdades sociolaborais ou, pelo contrário, tende a mitigá-las?
- Até que ponto a formação profissional tem impactos positivos no trajeto laboral dos trabalhadores no interior das empresas em que têm formação?

Como hipóteses de investigação foram delineadas as seguintes:

- Hipótese 1: O acesso à formação profissional tende a reproduzir desigualdades sociolaborais, nomeadamente desigualdades de qualificação, profissão e de tipo de contrato de trabalho;

Hipótese 2: O impacto da formação profissional varia consoante o perfil sociolaboral dos trabalhadores. Neste sentido, a formação profissional a que os trabalhadores precários e/ou mais desqualificados têm acesso é essencialmente vocacionada para atualizar/reproduzir tipos de competências necessárias à prossecução de tarefas já desenvolvidas, sendo pouco operativa ao nível do aprofundamento ou reconversão de competências e na progressão profissional.

A investigação assentará numa estratégia metodológica mista, na qual se entrecruzam as análises de conteúdo de entrevistas e de informação estatística acerca da formação contínua em Portugal, durante o ano 2019. A metodologia que irá ser adotada é uma variante de estudo de caso, o denominado multi-caso, onde serão realizadas entrevistas semi-diretivas a responsáveis de recursos humanos e aos seus respetivos representantes da comissão de trabalhadores, de forma a se conseguir caraterizar e analisar a relação entre a formação profissional e as desigualdades sociolaborais.

O presente estudo encontra-se dividido em duas partes. O primeiro capítulo será dedicado à revisão da literatura sobre o conceito e as variedades da formação profissional, a um enquadramento breve da formação profissional na construção europeia, a uma síntese do quadro jurídico que enforma a formação profissional em Portugal, a uma análise descritiva de estudos sobre a formação profissional em Portugal e a uma reflexão acerca da relação entre a formação profissional e as desigualdades. O segundo capítulo será dividido em três subcapítulos: Enquadramento metodológico; Formação profissional: iniciativa, tipos e modalidades; e Desigualdades de acesso e de impacto da formação profissional. No enquadramento metodológico serão apresentadas as questões de investigação, seguidamente serão delineadas as hipóteses de investigação. Será também realizada a caraterização das empresas em estudo e dos seus entrevistados, culminando com referências às técnicas e fontes de informação que serão utilizadas. No segundo subcapítulo, a formação profissional será analisada tendo em conta a iniciativa, os tipos e modalidades. E por fim no terceiro subcapítulo serão analisadas as desigualdades de acesso à formação profissional e o impacto desigual da mesma.

## Revisão da Literatura

### 1.1. Formação profissional: conceito e variedades

A evolução da economia, e os constantes desafios e mudanças que daí emanam, leva a que as empresas recorram a todas as suas vantagens competitivas para poderem proliferar com sucesso entre as demais. Assim sendo, a formação é vista como um dos métodos mais eficazes para melhorar a produtividade e o desempenho dos recursos humanos. A formação surge como um meio ao dispor das empresas que contribui de forma positiva para que se atinjam os objetivos traçados pela organização (Arthur, Bennett, Edens & Bell, 2003).

Antes de se definir formação, deve-se estabelecer um paralelismo entre a educação e formação. A educação de acordo com Garavan (1997), ocorre durante toda a vida, não se restringindo a um período de tempo nem fase da vida, e não é composta por conteúdos necessariamente aplicáveis no desempenho de uma tarefa profissional.

A educação deverá ser entendida como a relação direta entre o desenvolvimento do conhecimento, dos valores e da compreensão que é necessária para a execução das atividades pessoais e sociais do indivíduo, já a formação profissional é o processo de aprendizagem para a execução eficaz das tarefas em ambiente profissional (Walker, 1987).

A formação profissional é um processo de natureza global e permanente. Poderá assumir três modalidades: formal, não formal e informal. A formação formal ocorre em instituições de formação e de ensino que culminam com a atribuição de diplomas e qualificações. A formação não formal ocorre fora de instituições de ensino ou de formação profissional, na maioria das vezes no próprio local de trabalho, onde não é atribuído certificados ou grau de qualificações (Bilhim, 2016; CIME, 2001; Decreto-Lei nº 401/91; OECD, 1997; UNESCO, 2012).

A formação informal, segundo os mesmos autores, caracteriza-se como uma aprendizagem que ocorre durante a vida quotidiana, que não é intencional e na maioria das vezes não é percebida pelo próprio indivíduo, com incidência na preparação de jovens e adultos para o exercício das funções de uma profissão, onde através de um conjunto de atividades práticas e/ou teóricas, se vão desenvolver as competências, comportamentos, atitudes, capacidades, relevantes para o desenvolvimento dos trabalhadores e da atividade da empresa.

Ceitel (2007) acrescenta que a formação profissional é o elo de ligação entre as estratégias delineadas pela gestão de topo hierárquico, os objetivos traçados para toda a organização e as suas políticas de gestão de recursos humanos, que leva ao desenvolvimento de trabalhadores e da empresa, contribuindo para a satisfação geral das necessidades de ambos.

Assim sendo, o objetivo primordial da formação profissional passa por complementar toda a preparação dos indivíduos para o mercado de trabalho, que teve início no sistema de educação, quer pela via geral quer pela via vocacional, permitindo uma integração ativa através da aquisição de conhecimentos e competências profissionais para o exercício de uma atividade, onde a satisfação das necessidades das empresas é e deverá ser o seu foco (Decreto-Lei n° 396/2007; Lei n° 46/86).

Neste sentido, Monteiro e Cardoso (2011) identificam como objetivo da formação potenciar a mudança, assim como um estímulo para se alcançar os resultados através da capacidade de adaptação e evolução do comportamento humano.

Ceitel (2007) defende que a formação é, por um lado, um instrumento que contribui para a satisfação das necessidades dos trabalhadores e, por outro lado, como facilitadora das necessidades de progresso e de produção efetiva de vantagens competitivas, mas para que se obtenha sucesso é necessário adotar modalidades/variedades de formação que facilitem a aprendizagem sem que para isso se descure as características próprias do comportamento dos indivíduos.

Segundo CIME (2001) e Dec-Lei n° 14/2017, a definição de modalidade de formação assenta na forma e tipo como a formação irá ser definida, atendendo às características específicas dos planos de ação, de outro modo atendendo aos objetivos, destinatários, qualificações, metodologias e duração.

A formação assume como modalidades/variedades a formação pré-profissional e a formação profissional. A formação pré-profissional tem como objetivo primordial a preparação para a vida ativa tendo como base uma orientação profissional dos jovens. Adota um caráter preventivo e facilitador da escolha da área profissional e de novas oportunidades no mercado de trabalho (CIME, 2001; Nascimento, 2015).

No que diz respeito à formação profissional, esta poderá ser, segundo os mesmos autores, definida como um conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, atitudes, capacidades e comportamentos que são exigidos para o desempenho de uma função profissional. A formação profissional sofre a influência de duas vertentes: formação inicial ou de qualificação e a formação contínua ou de aperfeiçoamento.

A formação inicial poderá assumir dois tipos, por um lado na formação pré-profissional e por outro na formação profissional. A formação pré-profissional inicial é orientada para indivíduos não ativos e tem o seu foco na preparação para uma profissão. Trata-se do primeiro programa de ação formativo que habilita o indivíduo para o desempenho de uma função munindo-o com saberes, atitudes, comportamentos, capacidades e competências para o desempenho de uma função ou profissão. Um curso profissional no ensino secundário enquadra-se nesta definição conferindo em simultâneo uma certificação escolar e uma qualificação profissional (CIME, 2001; Dec-Lei nº 14/2017; IEFP, 2021; Nascimento, 2015).

A formação profissional inicial poderá ser considerada como modelo de integração de jovens e adultos pouco ou nada experientes numa função (CIME, 2001; Dec-Lei nº 14/2017; Nascimento, 2015).

A outra vertente da formação profissional, denominada de formação contínua ou de aperfeiçoamento, de acordo com os mesmos autores, é toda a atividade formativa subsequente à formação inicial, onde os destinatários são indivíduos que já ingressaram no mercado de trabalho e tem como objetivo aprofundar e melhorar as competências profissionais e relacionais de forma a que se verifique uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e de âmbito organizacional, se atinjam índices superiores de desempenho, reforçando a empregabilidade no meio envolvente.

Segundo Nascimento (2015), a formação contínua poderá ser dividida em três modalidades: formação de atualização, que tal como o nome indica passa pela aquisição de novos conhecimentos e aptidões, que ocorrerem aquando da reestruturação do trabalho; a formação de reciclagem, quando se verifica que existe uma perda de capacidades ou de competências cruciais para o desempenho da função por parte do trabalhador; e, por fim, a formação de promoção, aplicada à ascensão de carreira ou mudança de função do trabalhador onde este é preparado com novas competências ou com novas capacidades para o desempenho das novas tarefas.

Encontram-se previstas no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 14/2017, outras modalidades de formação que poderão ser aqui também mencionadas. Estas passam por: cursos profissionais de nível secundário que conferem em simultâneo uma certificação escolar e uma qualificação profissional (dupla certificação), com foco na formação inicial de jovens, e na sua inserção no mercado de trabalho; cursos de aprendizagem, que permitem alternar entre a vida ativa e a progressão de estudos dos jovens; cursos de educação e formação para jovens, onde os destinatários são jovens que abandonaram ou pretendem abandonar o sistema regular de ensino e que lhes permite integrar o mercado de trabalho e prosseguir estudos; cursos de educação e formação de adultos, destinados a indivíduos com idades superiores a 18 anos, que não possuam as habilitações necessárias para integrar o mercado de trabalho; cursos de especialização tecnológica, que conferem uma qualificação com base em formação especializada; formação-ação que se dirige a empresas e que é assente na prestação de serviços de formação e consultoria e por fim ações de formação inicial e contínua realizadas por empresas que se encontram inseridas em processos de inovação, modernização e reconversão empresarial.

O tipo de formação profissional adotada pelas empresas em estudo é formal e não formal na sua vertente *on the job* e as suas modalidades são formação inicial e contínua de atualização.

Em suma, as empresas são constituídas por pessoas, pessoas essas que dependem das empresas para subsistir e as empresas dependem dos seus recursos humanos para fazer face às dinâmicas económicas e comerciais em constante mudança. A relação que é estabelecida entre as partes deverá ser mutuamente benéfica. Apostar no desenvolvimento dos trabalhadores através da formação profissional é investir numa vantagem competitiva cujos frutos económicos se revelam no curto, médio e longo prazo.

Os indivíduos já vêm munidos de qualificações/competências adquiridas, por um lado, através de estabelecimentos de ensino ou formação profissional, por outro através de aprendizagens da vida quotidiana. No momento do recrutamento realizado pelas empresas são sujeitos a ações de formação que poderão ser iniciais, contínuas de atualização, reciclagem e até mesmo de promoção, que vão de encontro às suas necessidades e às das empresas.

## **1.2. A formação profissional na construção europeia**

No ano de 1975, em Genebra, é convocada a conferência geral da Organização Internacional do Trabalho, onde foi lavrada a Convenção n.º 142, com o mote de Convenção relativa ao papel da Orientação Profissional e da Formação Profissional na valorização dos recursos humanos.

No n.º 1 do artigo 1.º vem estabelecido que cada Membro “deverá adotar e desenvolver políticas e programas completos e coordenados de orientação profissional e de formação profissional”. O objetivo das políticas e programas é claro: melhoria da capacidade dos indivíduos para se inserirem de forma positiva no mercado de trabalho, encorajando e auxiliando todas as pessoas numa base de igualdade, onde se inserem adolescentes e adultos (OIT – Convenção n.º 142, 1975).

A integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia/União Europeia foi um processo determinante para a regulação jurídica interna da formação profissional. O Tratado de Roma, de 1957, momento fundacional daquilo que veio a ser a União Europeia, demonstrava a preocupação de se fomentar o ensino e a formação profissional, através da criação do Fundo Social Europeu que se encontra previsto na alínea i) do artigo 3º do capítulo 2 do título III, que se destinava à melhoria das possibilidades de emprego dos trabalhadores e a aumentar o seu nível de vida (Tratado de Roma, 1957).

Em 1975, deu-se a criação do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional adiante Cedefop, que tinha como objetivo assegurar uma maior representação na Comunidade Europeia em matéria de cumprimento da formação profissional, assim como desenvolver uma política social europeia que fosse comum no domínio do emprego e formação profissional. Segundo Varsori (2004), a criação do Cedefop permitiu, por um lado, que existisse uma maior convergência no que dizia respeito à formação profissional na Europa, assumindo-se como um meio de promoção para a investigação no foro da formação profissional e de intercâmbio de conhecimentos e experiências nesta área dentro dos Estados-Membros da CE, por outro lado, assumiu-se como um enquadramento institucional experimental que levaria à criação de agências especializadas.

De acordo com a opinião de Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004: 17), a criação da Fundação Europeia para a Formação, em 1995, foi um vetor de convergência de extrema importância. Para os autores esta agência comunitária, que trabalha em estreita aliança com o Cedefop, promove a “assistência à reforma e modernização dos sistemas de ensino profissional dos Estados-Membros”.

As questões relativas à política educativa foram abordadas pelos chefes de Estado e de Governo no Conselho Europeu de Lisboa em Março de 2000. Neste conselho foi reconhecido o papel relevante da educação não só como elemento das políticas económicas e sociais dos países envolvidos, mas também como instrumento que garantisse o pleno desenvolvimento dos seus cidadãos. Em Outubro de 2001, na cidade de Bruges, os Diretores-Gerais da Formação Profissional dos Estados Europeus adotaram, a “Iniciativa de Bruges” que visava a harmonia entre a vida profissional e pessoal, podendo esta vir a ser uma realidade na Europa. No ano de 2002, foi assinada a Declaração de Copenhaga, que se traduziu no reforço da cooperação europeia em matéria da educação e formação profissional (Declaração Copenhaga, 2002; Wollschläger & Reuter-Kumpmann, 2004).

Em 2004, deu-se a primeira revisão da Declaração de Copenhaga, que se denominou de Comunicado de Maastricht, que teve como objetivo a modernização dos sistemas de ensino e formação profissionais. Nesta Declaração, sublinhou-se a importância do acesso a atividades de qualificação e formação como elemento fundamental para uma melhor integração no mercado de trabalho, bem como para a melhoria da competitividade da economia europeia no contexto global (Comunicado Maastricht, 2004).

O Processo de Copenhaga, que se iniciou em 2002, foi revisto de dois em dois anos até ao ano de 2010, onde o Comunicado de Bruges veio rever a abordagem estratégica e as prioridades do processo de Copenhaga para o período de 2011-2020 (Comunicado de Bruges, 2010).

No ano de 2020, foi assinada a Recomendação sobre o ensino e a formação profissional, com o objetivo geral de favorecer a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência (Recomendação, 2020).

Na Declaração de Osnabrück, assinada a 30 de Novembro desse mesmo ano, foi estipulado, para o período de 2021-2025, um novo conjunto de ações políticas de forma a complementar e operacionalizar a visão e os objetivos formulados na Recomendação de 2020 (Declaração Osnabrück, 2020).

Mais recentemente existe a Europa 2030, cujo um dos objetivos fundamentais tem a ver com a formação profissional, onde uma das metas ambiciosas da União Europeia é que pelo menos 60 p.p. de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação até 2030 (EC, 2021).

### **1.3. O enquadramento jurídico da formação profissional em Portugal**

O enquadramento jurídico da formação profissional em Portugal remonta à Constituição da República Portuguesa, através do seu artigo 58.º, onde se estipula que “o Direito ao Trabalho é para todos sem lugar a discriminações, incumbindo o Estado de promover políticas de pleno emprego e de formação cultural e técnica assim como a valorização profissional dos trabalhadores, entre outros” (CRP, 1976).

Segundo Azevedo (2008), desde 1980 foram divulgados e debatidos vários projetos de Lei de Bases da Educação. Em 1984, após a revisão da reforma educativa, surgiu uma nova modalidade de formação profissional baseada no modelo dual de formação, típico do sistema formativo alemão. A aprovação da nova Lei de Bases da Assembleia da República ocorreu em 1986.

Em 1991, através do Decreto-Lei n.º 401 de 16 de Outubro, foi possível enquadrar a formação profissional, quer a nível de ensino, quer a nível de mercado de trabalho. O mesmo decreto refere como a formação deverá ser enquadrada por via legal, onde o seu conceito, as suas modalidades, as empresas certificadoras, o conteúdo da formação entre outros, são informações com carácter relevante para o legislador (Dec-Lei n.º 401/91).

O Código de Trabalho foi aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, introduziu pela primeira vez o dever geral das entidades empregadoras garantirem formação profissional aos seus trabalhadores, encontrando-se previsto nos artigos 123.º e ss. O legislador através desta lei abarcou aspetos que não eram referidos na legislação anterior (Lei n.º 99/2003).

O Código de Trabalho foi revisto em 2009 pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro (Fernandes, 2018). A formação profissional passou a ser regulada nos artigos 130.º e ss, nos quais se definem os objetivos da formação profissional, o dever da entidade patronal em fornecer formação contínua com a estipulação de um mínimo de 35 horas anuais aos seus trabalhadores, o crédito de horas e subsídio para formação contínua, qual o conteúdo da formação contínua (que deve coincidir com a atividade do trabalhador e atender à necessidade da empresa) e, por último, o direito do trabalhador de receber por parte do empregador, em caso de cessação de contrato de trabalho, a retribuição correspondente ao mínimo de horas anuais de formação que não lhe tenha sido proporcionado (Lei n.º 7/2009).

A formação profissional é um dever consagrado no artigo 131.º do Código de Trabalho por parte da entidade patronal de fornecer aos seus trabalhadores ações de formação. É de salientar que a formação profissional deverá ser vista como uma vantagem competitiva, uma vez que irá contribuir para o incremento de qualificações e competências diferenciadoras. Como obrigação legal as horas mínimas de formação na sua modalidade contínua, sofreram alterações desde 2003 até à atualidade, passando de 20 horas anuais para as 40 horas, que se verificam nos dias de hoje (figura 1).

2003 Lei n.º 99/2003	•Mínimo 20 horas anuais •Em 2006 passa a 35 horas anuais
2004 Lei n.º 35/2004	•Mínimo de horas anuais (35 horas anuais)
2009 Lei n.º 7/2009	•Mínimo de 35 horas anuais
2019 até Setembro Lei n.º 7/2009	•Mínimo de 35 horas anuais
2019 após Outubro Lei n.º 93/2019	•Mínimo de 40 horas anuais
2020 até á atualidade Lei n.º 93/2019	•Mínimo de 40 horas anuais

**Figura 1. Evolução das horas anuais obrigatórias por trabalhador**

Fonte: Elaboração própria

O Sistema Nacional de Qualificações foi instituído e regulado através do Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro. Este decreto foi o resultado da reestruturação global do enquadramento legislativo da formação profissional em vigor desde 1991, onde entre os principais objetivos se encontram a promoção generalizada da população através do nível secundário, a estruturação da oferta de formação inicial e contínua ajustada às necessidades das empresas e do mercado de trabalho, a promoção da eficácia e da eficiência da formação profissional e por fim a contribuição para igualdade de oportunidades no acesso às profissões, empregabilidade e empreendedorismo, superando as discriminações de género. Em 2017, através do Decreto-Lei n.º 14/2017, é realizada a primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 396/2007 (Dec-Lei n.º 396/2007; Dec-Lei n.º 14/2017).

Em Portugal, desde Março de 2020, vive-se uma situação pandémica sem precedentes, que pela sua natureza devastadora colocou em Estado de Emergência o país. Como forma de travar o avanço da transmissão da doença, foi decretado pelo Estado o confinamento obrigatório.

As empresas viram-se obrigadas a adaptarem a formação profissional às circunstâncias, assumindo esta, novas modalidades. A formação *E-learning* ganha relevância. Entende-se como *E-learning* “a aprendizagem eletrónica ou formação à distância via internet” (Cação & Dias, 2003: 24).

#### **1.4. Estudos sobre formação profissional em Portugal**

A formação profissional foi alvo de diversos estudos em Portugal. No estudo realizado por Almeida, Alves, Bernardes e Neves (2008), cujo objetivo passava por caracterizar as estruturas e práticas de formação, recorrendo a inquéritos por questionário postal distribuídos a empresas, foi possível aferir que existe uma preocupação crescente por parte das empresas de grande dimensão em Portugal com a problemática da formação profissional, assim como a adoção por parte delas de um conjunto de instrumentos de gestão da formação.

Contudo, os autores verificaram uma limitação: as empresas apostam no investimento estratégico a longo prazo, mas como os recursos disponíveis são escassos, a estratégia delineada não acompanha a realidade utilizando os recursos no curto prazo. Os autores sugerem no futuro, por um lado, que se aposte em novas formas de pensar e de organizar os processos formativos através do planeamento plurianual da formação e, por outro lado, a aposta resida no reconhecimento, validação e certificação de competências.

No mesmo ano, Bernardes (2008) desenvolveu um estudo com o objetivo de compreender as lógicas da formação que é proporcionada pelas grandes empresas aos trabalhadores e quais as tendências para a formação no futuro, através de entrevistas semiestruturadas a responsáveis por recursos humanos e pela formação de empresas nacionais e transnacionais, de grande dimensão a operar em Portugal.

Como resultados do estudo, a autora identificou entre outros: o conteúdo das ações de formação tem como objetivo adquirir novas competências; a formação era mais importante na empresa quanto mais elevado fosse o nível de especialização dos trabalhadores e suas tarefas e por fim aferiu que na maioria das empresas não existiam práticas de avaliação da transferência ao nível do trabalho ou dos impactos da formação na organização. Segundo Bernardes (2008), o estudo marcou o início da investigação da formação nas grandes empresas a operar em Portugal.

Com o intuito de identificar os fatores que influenciam o processo de transferência das aprendizagens adquiridas na formação para o posto de trabalho, foi realizado um estudo por Almeida (2012), complementado por entrevistas semiestruturadas às chefias da organização. Nele concluiu-se que os fatores que mais influenciam a transferência da formação para o posto de trabalho são as sanções praticadas pelos supervisores, a autoeficácia do desempenho, o esforço de transferência-expectativas de desempenho, a capacidade pessoal para a transferência, a transferibilidade e abertura/resistência à mudança.

O mesmo autor, verificou que os fatores que menos influenciam a transferência da formação para o posto de trabalho passam pelos resultados pessoais positivos e negativos. Concluiu também que a formação profissional é de extrema importância para o desempenho das funções, mas a validação dos conhecimentos adquiridos na formação não é efetuada. A maior limitação do estudo passou pela aplicação do questionário LTSI a formandos de apenas duas ações formativas e a análise de conteúdo das entrevistas estruturadas nada ter contribuído para complementar a informação obtida nos questionários.

No estudo realizado por Sousa (2012), que teve como objetivo perceber as práticas de formação profissional de uma empresa da indústria naval, foi possível concluir os seguintes resultados positivos: na empresa é no departamento de recursos humanos que estão centradas as principais funções de coordenação e planeamento da formação profissional; verificou a existência de um elevado grau de integração das etapas da formação profissional (diagnóstico de necessidades, plano de formação e avaliação da formação), e que se previa a participação de todos os responsáveis de departamentos; as práticas de formação encontravam-se formalizadas através de procedimento interno; nos últimos três anos ocorreram elevados volumes de ações de formação para a maioria dos trabalhadores, de carácter técnico, de média e longa duração e sem desigualdades de abrangência; a existência de Política de Qualidade que substituiu a Política de formação profissional formalizada, permitiu obter a qualificação dos trabalhadores e a melhoria contínua, e onde o proclamado foi o realizado e a integração da formação na estratégia da empresa.

Como resultados negativos o autor identificou que o plano de formação anual era apenas divulgado a nível das chefias diretas por questões de planeamento de volume de trabalho e que devido à carência de conhecimentos técnicos do departamento de recursos humanos, este desempenhava um papel pouco ativo no cumprimento dos conteúdos programáticos definidos nas ações de formação assim como na sugestão de novas ações de formação.

Na investigação levada a cabo por Jamba (2018), onde o objetivo seria caracterizar a política e as práticas de formação de um grupo de empresas da área de consultoria e engenharia informática, e que através de entrevistas semiestruturadas e inquéritos por questionário, foi possível concluir o seguinte: a formação era do tipo formal e informal; aposta no desenvolvimento dos trabalhadores, ações de formação assentavam na formação comportamental e por fim existia avaliação das ações de formação.

Segundo Ambrósio (1996), já no final da década de 90 do século passado se assistia a alterações no tipo/modalidades da formação profissional com o intuito de se conseguir adaptar as ações formativas às novas exigências do mercado. A formação de recursos humanos que já se encontram inseridos na vida ativa ou de jovens que se encontram na preparação para entrar no mercado de trabalho, são prioridades nos dias de hoje, quando se comparando com décadas anteriores.

Referiu também que o campo de intervenção na formação profissional irá generalizar-se a todos os indivíduos durante toda a vida fazendo parte da sua aprendizagem, passando de uma etapa ou etapas sucessivas de aquisição de conhecimentos, capacidades técnicas e competências específicas para o exercício de determinada função, para uma nova dimensão onde o processo será contínuo de desenvolvimento profissional de cada indivíduo de forma a o habilitar a responder às diversas situações profissionais com que se deparará ao longo da sua vida ativa (Ambrósio, 1996; Mayr, 2018).

Esta nova dimensão deverá ser entendida como flexibilidade das vias de ensino e formação, que se traduzem na inclusão de conteúdos adaptados às realidades das empresas, que reduzirão os obstáculos que os jovens encontram quando pretendem se inserir no mercado de trabalho, munindo-os com leques alargados de competências e de qualificações que lhes permitirá serem eles próprios capazes de contribuir para a modernização das empresas (Ambrósio, 1996; Bernardes, 2008; Mayr, 2018).

Para Bernardes (2008) algumas das tendências para a formação do futuro obtidas na sua investigação, assentarão na formação para o saber ser, formação para o saber fazer, formação por antecipação de problemas, culminando na formação à distância.

Outras tendências para a formação do futuro passam, entre outras, segundo Mayr (2018), pelo aumento da aprendizagem em contexto de trabalho em todos os programas de Ensino e Formação Profissional (EFP). Segundo o mesmo autor, devido ao aumento das mudanças tecnológicas, os programas EFP deverão ser adaptados às novas necessidades do mercado.

Marques (2015), no estudo que realizou sobre cinco empresas do setor automóvel no período pré-crise (2004-2008), concluiu também que nas empresas em estudo existe um grande investimento em formação no local de trabalho.

As grandes empresas do setor possuem instalações próprias para a administração da formação profissional, adotando o sistema dual que se caracteriza pela formação prática e formação teórica seio da empresa.

Refere também que o investimento em formação nas grandes empresas é um processo gradual, composto por uma fase inicial da formação e com fases de formação contínua para permitir que os trabalhadores desenvolvam as suas competências no posto de trabalho.

Como principais conclusões, Marques (2015) aferiu que durante o período pré-crise (2004-2008), as empresas em estudo, apostaram no investimento em formação profissional, utilizaram bancos de horas e recorreram a despedimentos temporários não tendo sido realizados despedimentos coletivos.

As formas de despedimento temporário, passaram pela redução dos trabalhadores temporários, a diminuição de trabalhadores com contratos a prazo e acordos com trabalhadores mais velhos para a reforma antecipada. Segundo Marques (2015), as empresas em estudo recorrem a trabalhadores temporários assim como a contratos a termo de forma a colmatarem as necessidades de picos de produção.

Concluiu também que nas empresas em estudo existe um grande investimento em formação no local de trabalho e a progressão de carreira tem como base a antiguidade do trabalhador uma vez que apenas 12,5 p.p. dos trabalhadores possuem diploma universitário e a formação foca-se no desenvolvimento de competências técnicas e não genéricas adquiridas no local de trabalho, devendo-se estas conclusões ao facto das empresas em estudo estarem inseridas no Modelo de Mercados Internos de Trabalho.<sup>1</sup>

## **1.5. A formação profissional e as desigualdades**

Desigualdade poderá ser definida como a ausência ou falta de igualdade entre duas situações, casos ou até mesmo entre pessoas. Poderão assumir diferentes realidades tais como: desigualdades de recursos (económicos, educativos, entre outros) e de oportunidades (oportunidades de sucesso escolar, no mercado de trabalho, de acesso a serviços de saúde, entre outros) (Costa, 2012; Cantante, 2019).

A desigualdade de recursos poderá ser definida como parte geradora das desigualdades de oportunidades, uma vez que a destituição de recursos económicos, escolares ou sociais condiciona o acesso a vários tipos de oportunidades. A desigualdade de oportunidades poderá ser definida pela discriminação na distribuição de situações que trazem para os indivíduos benefícios que acarretam melhorias acentuadas nas suas condições de vida, entre as quais as oportunidades de acesso educacional, a um trabalho digno e remunerado, e até mesmo posições sociais (Costa, 2012; Seabra, 2009).

Segundo Cantante (2019: 14), as desigualdades de recursos e de oportunidades não são estanques, interagem entre si pois “as desigualdades de recursos condicionam as oportunidades, e as desigualdades de oportunidades definem o acesso desigual aos recursos”.

---

<sup>1</sup> O Modelo de Mercados Internos de Trabalho é entendido como a relação estabelecida entre a mão-de-obra, as políticas de retribuições que lhe são atribuídas e a formação que ocorrem no seio das empresas. Tem como elemento central a formação profissional, no qual os trabalhadores se encontram protegidos, pelo facto de terem as competências necessárias ao desenvolvimento do trabalho, como o produzir um carro.

As desigualdades económicas, culturais e sociais são produzidas, ampliadas ou mitigadas no mercado de trabalho, uma vez que este campo surge como intermediário no acesso aos recursos e às oportunidades (Cantante, 2018)

Segundo o mesmo autor, a formação profissional fornecida pelas empresas é um fator fundamental para se diminuir as desigualdades de qualificações e competências dos trabalhadores. O salário mínimo e a contratação coletiva surgem também como instrumentos que poderão reduzir as desigualdades ao nível dos recursos e oportunidades.

Mas de que forma é que se poderá afirmar que a formação profissional reproduz, amplia ou mitiga as desigualdades no mercado de trabalho? Por um lado, a formação profissional pode reproduzir e ampliar as desigualdades se os trabalhadores mais qualificados, com vínculos laborais seguros, tiverem mais acesso à formação e se esse acesso favorecer a mobilidade ascendente na empresa. Por outro lado, a formação pode mitigar as desigualdades se os mais desqualificados forem os principais alvos da formação profissional nas empresas (quer do ponto de vista qualitativo, quer do ponto de vista quantitativo) e, também, se esse acesso for operativo nos trajetos laborais (nomeadamente no contexto da empresa).

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais elege a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida como fatores centrais na prossecução da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais subdividem-se em três grandes capítulos, onde o primeiro capítulo é dedicado à Igualdade de Oportunidades e Acesso ao Mercado de Trabalho, o segundo retrata as Condições de Trabalho Justas e por fim o terceiro capítulo dá ênfase à Proteção e Inclusão Sociais. Centrando a análise no primeiro capítulo, a formação profissional tem como principal objetivo munir os trabalhadores com qualificações e competências, contribuindo desta forma para a diminuição das desigualdades (CE, 2021).

De acordo com os dados europeus do Eurostat relativos ao ano de 2016, pode-se afirmar que a taxa de participação de adultos em atividades de formação e educação por nível de ensino e tipo de formação, nos 28 países do espaço europeu ronda os 43,7 p.p. Analisando dados relativos a Portugal, a taxa de participação é um pouco superior a rondar os 46,1 p.p. (Eurostat, 2021).

Na mesma fonte é possível aferir que são os trabalhadores com ensino superior (licenciaturas e mestrados) que participam em mais ações de formação profissional nas empresas, verificando-se que os trabalhadores menos qualificados apresentam índices inferiores de participação, o que leva a concluir que em 2019 os trabalhadores com mais qualificações eram os que participavam mais em ações de formação nas empresas em Portugal.



## CAPÍTULO 2

# **A formação profissional em cinco empresas do setor automóvel em Portugal: modalidades, desigualdades e impactos**

Este capítulo divide-se em três subcapítulos: Enquadramento metodológico; Formação profissional: iniciativa, tipos e modalidades; e Desigualdades de acesso e de impacto da formação profissional. No enquadramento metodológico são apresentadas as questões de investigação. De forma a complementar a análise foram delineadas duas hipóteses de investigação. Posteriormente é realizada a caracterização das empresas em estudo e dos seus entrevistados, culminando com referência às técnicas e fontes de recolha de informação. No segundo subcapítulo, a formação profissional será analisada tendo em conta a iniciativa, os tipos e modalidades. Por fim, analisar-se-ão as desigualdades de acesso à formação profissional e o impacto desigual da mesma.

### **2.1. Enquadramento metodológico**

As questões de partida que estão na base da investigação são as seguintes:

- Até que ponto a formação profissional é uma prática que reproduz desigualdades sociolaborais ou, pelo contrário, tende a mitigá-las?
- Até que ponto a formação profissional tem impactos positivos no trajeto laboral dos trabalhadores no interior das empresas em que têm formação?

Segundo Quivy e Campenhoudt (1998), a questão de investigação permite ao investigador que se exprima de forma clara e concisa quais os aspetos que pretende vir a conhecer e compreender melhor.

Como hipóteses de investigação, que permitiram dar forma ao estudo:

Hipótese 1: O acesso à formação profissional tende a reproduzir desigualdades sociolaborais, nomeadamente desigualdades de qualificação, profissão e de tipo de contrato de trabalho;

Hipótese 2: O impacto da formação profissional varia consoante o perfil sociolaboral dos trabalhadores. Neste sentido, a formação profissional a que os trabalhadores precários e/ou mais desqualificados têm acesso é essencialmente vocacionada para atualizar/reproduzir tipos de competências necessárias à prossecução de tarefas já desenvolvidas, sendo pouco operativa ao nível do aprofundamento ou reconversão de competências e na progressão profissional.

Para responder à problemática de investigação, foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas, cinco a responsáveis de recursos humanos do setor automóvel e outras tantas a representantes da comissão de trabalhadores das mesmas empresas. Segundo Bardin (2011: 45), este tipo de estratégia metodológica permite “efetuar deduções lógicas e justificadas, referentes à origem das mensagens tomadas em consideração”. A investigação assentará, portanto, numa estratégia metodológica mista, quer qualitativa, pela análise de conteúdo, quer quantitativa, com análise da informação estatística acerca da formação contínua em Portugal durante o ano de 2019. A informação qualitativa recolhida funcionará também como um elemento de problematização da informação quantitativa apresentada.

Como método de pesquisa será utilizado uma variante de estudo de caso, nomeadamente a metodologia de multi-caso, pois irá ser explorado mais do que um caso único (Yin, 2010).

As cinco empresas em estudo têm uma dimensão média, localizam-se no distrito de Setúbal, e pertencem ao setor de atividade da indústria automóvel – nomeadamente ao setor 29 da CAE – Revisão 3 (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2007). Numa análise mais detalhada pode afirmar-se que as empresas em estudo se dedicam à fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis.

A razão do foco do presente estudo incidir no setor automóvel deve-se ao facto deste setor estar num processo de mudança acelerada devido às mudanças que têm vindo a ser introduzidas no processo produtivo e nos produtos gerados por esta indústria. Neste contexto, a formação profissional é fundamental para dotar recursos humanos com competências e qualificações necessárias para fazer face às mutações constantes do setor.

Os entrevistados são responsáveis de recursos humanos, que na sua maioria participam ativamente na organização da formação interna de cada empresa, bem como os representantes da comissão de trabalhadores das mesmas empresas.

De forma a explorar o fenómeno recorreu-se a leituras de base documental e a entrevistas exploratórias, justificando-se a utilização de ambas pelo seu auto complemento. As entrevistas forneceram pistas sobre o fenómeno em estudo que ficou latente após as leituras realizadas (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Tal como se referiu, o estudo tem como fontes privilegiadas os responsáveis de recursos humanos e os representantes da comissão de trabalhadores. Na sua auscultação, utilizou-se uma variante da entrevista denominada por entrevista semi-diretiva, que segundo os mesmos autores, tem na sua base um guião de entrevista constituído por questões guia, permitindo que a entrevista decorra livremente, apenas deixando acessível ao investigador o poder de condução da mesma de forma a obter as informações pretendidas. Devido ao contexto pandémico, nove entrevistas foram realizadas virtualmente e apenas uma foi presencial.

De forma a complementar as informações recolhidas nas entrevistas, recorreu-se à consulta de dados estatísticos do RU (Relatório Único) de 2019, fornecidos pela GEP, mais especificamente os dados do Inquérito à Formação Contínua.

Nos dados consultados verificou-se que existe uma agregação do setor 29 com o setor 30. Não foi possível obter em tempo útil resposta favorável por parte do GEP quando questionado sobre a desagregação dos dois setores. No entanto, tendo em conta que o setor 30 é bastante diminuto do ponto de vista do emprego, os dados agregados não desvirtuam a realidade existente no setor automóvel. Por facilidade expositiva, referimo-nos à informação agregada para estes dois setores como sendo referente ao setor automóvel.

## **2.2. Formação profissional: iniciativa, tipos e modalidades**

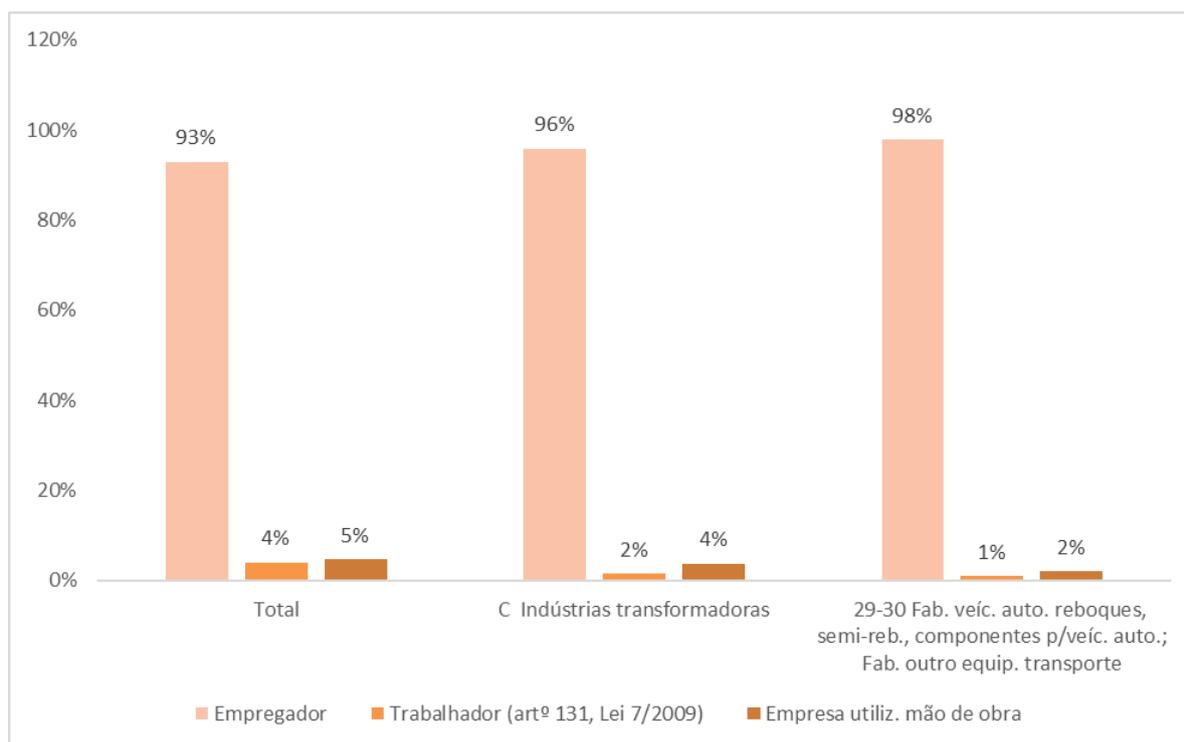
Antes de analisar mais a fundo a relação entre formação profissional e as desigualdades sociolaborais no seio das empresas em estudo, importa introduzir na exposição um conjunto de dados e informações que enquadram a formação profissional no setor automóvel e nas cinco empresas que são objeto deste estudo, nomeadamente: a iniciativa, os tipos e as modalidades da formação profissional.

A formação profissional em Portugal apresenta um carácter obrigatório segundo o estabelecido no artigo n.º 131º do Código de Trabalho, segundo o qual o trabalhador tem direito em cada ano a um mínimo de 40h de formação contínua.

As empresas em estudo não aplicam o estabelecido pelo Código de Trabalho em matéria de formação profissional, pois encontram-se regidas pelo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) do setor automóvel que coincide no direito aos trabalhadores em relação à mesma quantidade de horas anuais (40h) de ações de formação profissional.

A obrigatoriedade imposta em matéria de formação profissional às empresas leva a que estas tomem iniciativa de fornecerem ações de formação profissional aos seus trabalhadores.

Segundo dados do GEP relativos ao ano de 2019, quando se analisa a iniciativa de participação em ações de formação, verifica-se que a iniciativa parte na sua grande maioria das entidades patronais e apenas uma pequena percentagem dos trabalhadores. Esta tendência aplica-se ao conjunto da economia, mas é um pouco mais veemente no setor automóvel (figura 2).



**Figura 2. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo a iniciativa da formação, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

Fonte: Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

O facto de as empresas terem a iniciativa de fornecimento de ações de formação profissional, pressupõe que exista um grau de envolvimento na elaboração de planos de formação profissional.

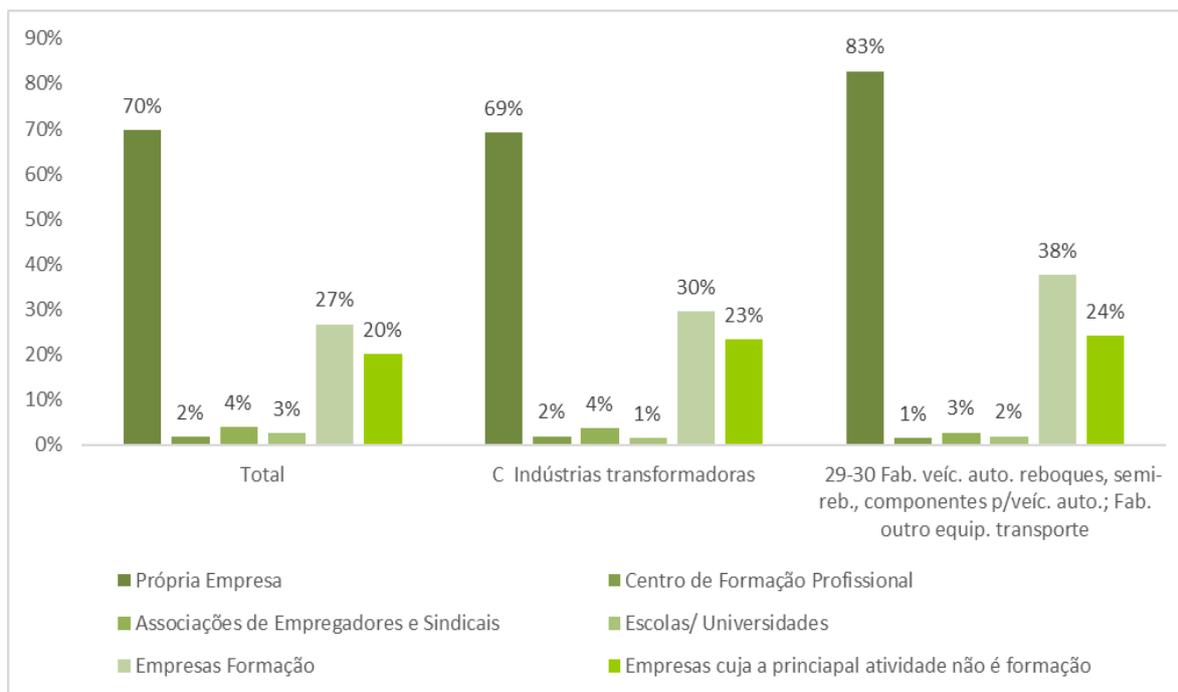
Na análise das respostas obtidas dos cinco responsáveis de recursos humanos, foi possível aferir que participam a 100 p.p. na construção e elaboração dos planos de formação profissional nas respetivas empresas.

Por outro lado, os representantes da comissão de trabalhadores das empresas em estudo assumem uma posição pouco relevante, pois apesar de participarem na elaboração dos planos de formação, essa participação apenas se fica por sugestões de necessidades de formação.

Em suma, a obrigatoriedade da formação profissional imposta leva a que as empresas tomem iniciativa de planeamento e fornecimento de ações de formação, sem que exista interação com os trabalhadores, levando em linha de conta as suas próprias necessidades e descurando as necessidades ou pontos de vista dos seus trabalhadores.

Os planos de formação realizados pelas empresas em estudo são compostos por ações de formação profissional do tipo formal, nas quais a formação é planeada e segue um programa predeterminado, e do tipo não formal, na sua vertente *on the job*, ou seja, prática no posto de trabalho. Os representantes da comissão de trabalhadores afirmam que “a formação administrada nas empresas em estudo foca-se, essencialmente, no saber fazer, ou seja, que o tipo de formação mais utilizada é a não formal na sua vertente *on the job*”.

Segundo dados do GEP relativos ao ano de 2019, verifica-se que a entidade responsável pelas ações de formação profissional são a própria empresa no setor automóvel, na indústria transformadora e na economia nacional (figura 3). Essa tendência emerge também nas entrevistas realizadas.



**Figura 3. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo as entidades formadoras, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

Fonte: Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

A formação profissional adota diferentes modalidades, variando entre a formação inicial para os novos trabalhadores independentemente da função e a formação contínua de atualização, reciclagem e promoção.

As modalidades da formação profissional mais adotadas pela maioria dos responsáveis de recursos humanos das empresas em estudo foram a formação inicial para novos candidatos e contínua de atualização. Contrapondo esta opinião, os representantes da comissão de trabalhadores das empresas em estudo afirmaram que “a formação varia entre formação para melhoria de competências gerais e específicas e formação contínua de atualização”.

Segundo foi possível apurar nas entrevistas, as empresas em estudo adotam a formação inicial para os novos trabalhadores independentemente da função e a formação contínua de atualização de acordo com as necessidades de ano para ano e da função que desempenham abrangendo todos os trabalhadores e atendendo ao pretendido por cada departamento, mas o cumprimento do requisito legal está na linha da frente.

A obrigatoriedade pelas ações de formação leva a que as empresas do setor automóvel tomem a iniciativa optando por ser elas próprias a administrarem as ações de formação aos seus trabalhadores, numa vertente *on the job*, através de formação inicial para novos trabalhadores e formação contínua de atualização para os restantes trabalhadores.

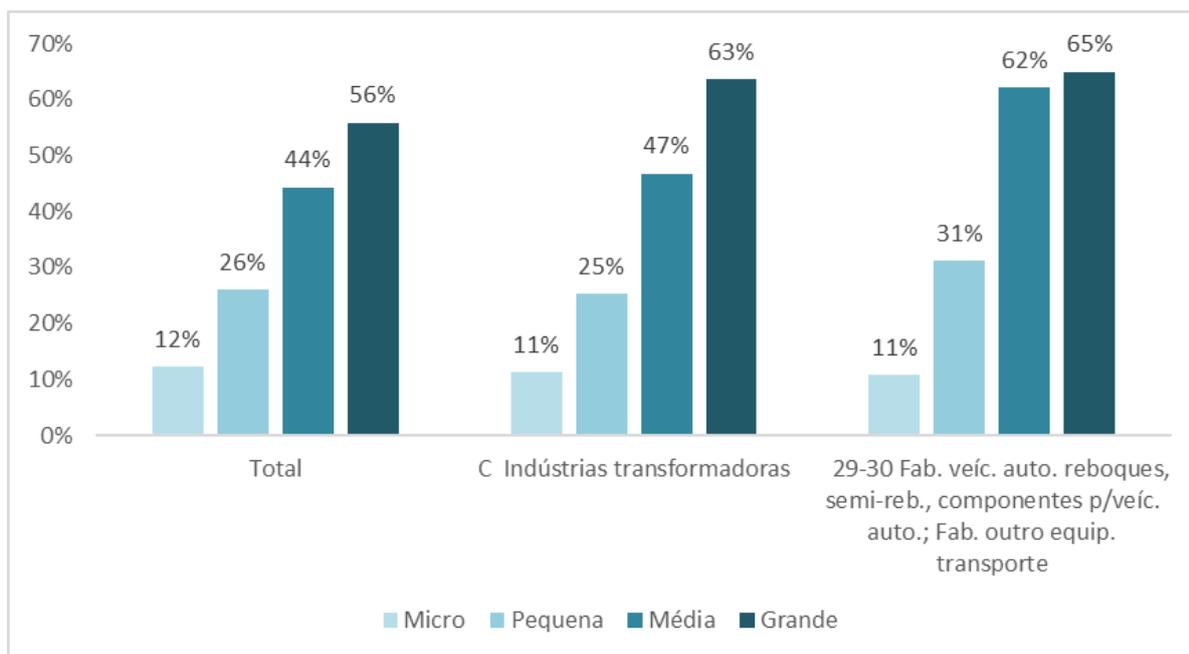
### **2.3. Desigualdades de acesso e de impacto da formação profissional**

A análise da relação entre a formação profissional e as desigualdades basear-se-á em dois eixos fundamentais: o acesso à formação profissional (e sua intensidade) e o impacto da formação profissional. A desigualdade acesso será analisada tendo por referência as qualificações (habilitações escolares), a profissão e o tipo de contrato; a desigualdade de impacto será analisada levando em linha de conta a mobilidade funcional ascendente e/ou progressão de carreira e o aumento do nível salarial.

#### **2.3.1. Desigualdades de acesso à formação profissional**

Em Portugal, segundo o princípio da igualdade estabelecido no artigo 13º da CRP, “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”. Ora o Código de Trabalho apresenta uma versão contraditória em termos de igualdade, pois no seu artigo 131º n.º. 1, apesar de vir referenciado a obrigatoriedade das entidades patronais darem formação contínua a todos os seus trabalhadores, no n.º. 5 do mesmo artigo vem referido que o empregador deverá assegurar em cada ano formação contínua a pelo menos 10 p.p. dos seus trabalhadores, surgindo desta forma desigualdade no acesso às ações de formação dentro das empresas.

O setor automóvel em Portugal apresenta taxas de participação em atividades de formação profissional bastante superiores face ao apurado para o conjunto da economia e um pouco acima do verificado no conjunto da indústria transformadora. A dimensão das empresas é em si um fator de ampliação da desigualdade de acesso. Segundo dados do GEP relativos ao ano de 2019, no setor automóvel são as grandes e médias empresas que apostam mais em ações de formação, mas verifica-se uma tendência de decréscimo quando se analisa a economia em si, pois constata-se uma redução de nove pontos percentuais (p.p.) nas grandes empresas e de cerca de 18 p.p. nas médias empresas (figura 4).



**Figura 4. Percentagem de trabalhadores envolvidos em atividades de formação, por dimensão da empresa, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

Fonte: Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

Analisando o conteúdo das entrevistas sobre a média de trabalhadores por ano em ações de formação, a maioria dos responsáveis de recursos humanos das empresas em estudo foi perentória em afirmar que “a média ronda 1/3 do total dos trabalhadores por ano”. Contudo, os responsáveis de recursos humanos da empresa D e E afirmaram que “em média são todos os trabalhadores, mas por motivo de impedimento imputável ao trabalhador (baixas) as 40 horas poderão não ser ministradas nesse ano”.

Esta justificação ajuda a interpretar os dados apresentados na figura anterior, segundo os quais apenas 62 p.p. dos trabalhadores das médias empresas do setor automóvel têm acesso a atividades de formação profissional. Mesmo que as empresas relatem que a formação foi para todos os trabalhadores, deve-se atender ao facto da existência de impedimentos que levam a não atingir os reais 100 p.p. de trabalhadores.

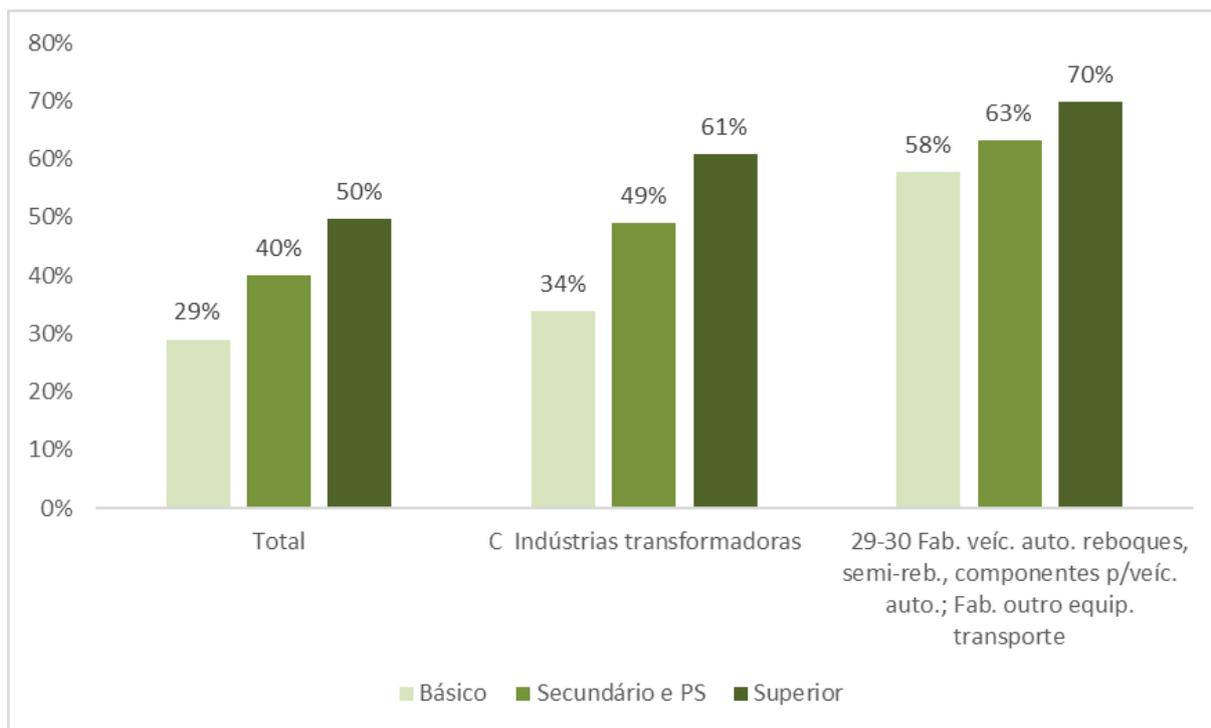
Relativamente aos critérios de escolha dos trabalhadores que participam em ações de formação, os responsáveis de recursos humanos mencionaram que “os critérios de escolha devem atender às prioridades das empresas, referindo-se numa primeira fase aos requisitos legais da formação profissional (certificados de qualidade), seguido do levantamento das necessidades de ações de formação que advém da avaliação do desempenho anual, culminando com as formações de melhoria de competências e reforço de conhecimentos”.

Das entrevistas realizadas, emergiu um discurso tipicamente universalista, no sentido em que, quase sempre, o acesso às atividades de formação profissional é equacionado indistintamente do perfil sociolaboral dos trabalhadores. Este discurso universalista ou igualitário é comum aos entrevistados dos departamentos de recursos humanos e aos representantes das comissões de trabalhadores. Como veremos mais à frente, a existência de desigualdades de acesso à formação profissional, em particular ao nível da sua intensidade, foi assumida em algumas entrevistas. Mas para já importa contrapor o discurso universalista/igualitário aos dados estatísticos disponíveis.

Os dados do GEP relativos ao ano de 2019 demonstram que existe uma clara desigualdade de acesso à formação profissional, de acordo com o nível de escolaridade dos trabalhadores. No setor automóvel, que apresenta disparidades abaixo do verificado no conjunto da economia e na indústria, a taxa de participação em atividades de formação dos trabalhadores com ensino superior é 12 p.p. superior face à dos que não foram além do ensino básico (figura 5).

Poder-se-á assumir que o investimento em indivíduos com mais qualificações por parte das empresas deve-se ao facto de estes exercerem funções específicas ou até mesmo funções chave no seio da empresa do setor automóvel, verificando-se assim uma desigualdade.

Embora a formação profissional seja um instrumento fundamental para reduzir desigualdades de recursos e de oportunidades no mercado de trabalho, os dados do GEP relativos à incidência do acesso indicam que a mesma tende a reproduzir desigualdades de recursos educativos.



**Figura 5. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo as habilitações escolares, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

Fonte: Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

Quando se analisa a incidência do acesso à formação por grupo profissional, constata-se que os grupos profissionais tipicamente mais qualificados (Especialistas das ativ. intelectuais e científicas; Técnicos e profissões de nível intermédio) são aqueles que registam valores mais elevados para este indicador. Também aqui o setor automóvel regista níveis de desigualdade menores face ao verificado no conjunto da economia e na indústria transformadora. Na verdade, os operários, mas também os trabalhadores dos serviços administrativos, têm níveis de acesso à formação profissional próximos dos verificados entre os trabalhadores das atividades intelectuais e científicas (tabela 1).

**Tabela 1. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo a profissão (cpp 2010), conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

	Dirigentes, diretores e gestores	Especialistas das ativ. intelectuais e científicas	Técnicos e profissões de nível intermédio	Pessoal administrativo	Trab. dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	Agricultores e trab. qualificados da agricultura, pesca e floresta	Trab. qualificados da indústria, construção e artífices	Operadores de instalações e máquinas e trab. montagem
Total	34,7%	48,3%	45,8%	40,0%	35,4%	14,6%	30,0%	39,8%
C - Indústrias transformadoras	36,7%	63,2%	56,7%	43,4%	25,7%	22,9%	34,5%	43,2%
29-30 Fab. veíc. auto. reboques, semi-reb., componentes p/veíc. auto.; Fab. outro equip. transporte	58,6%	64,7%	71,4%	63,3%	39,0%	50,0%	60,8%	60,1%

Fonte: Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

Tal como referido anteriormente, das entrevistas realizadas emergiu sobretudo um discurso universalista/igualitário em relação às oportunidades de acesso à formação profissional no interior das empresas. Mas, ainda assim, foi possível deslindar nas entrevistas a existência de desigualdades de acesso à formação profissional segundo o perfil qualificacional e/ou profissional, nomeadamente em relação à intensidade/qualidade das formações.

As empresas em estudo assumem posições diversas relativas à duração das suas ações de formação, iniciando nas 40h/ano por trabalhador para funções produtivas, mas em alguns casos essa média poderá atingir o dobro num só ano como é o caso da empresa B, onde o responsável de recursos humanos assume que para “funções chave damos mais horas numa média que ronda as 100h/ano/trabalhador”.

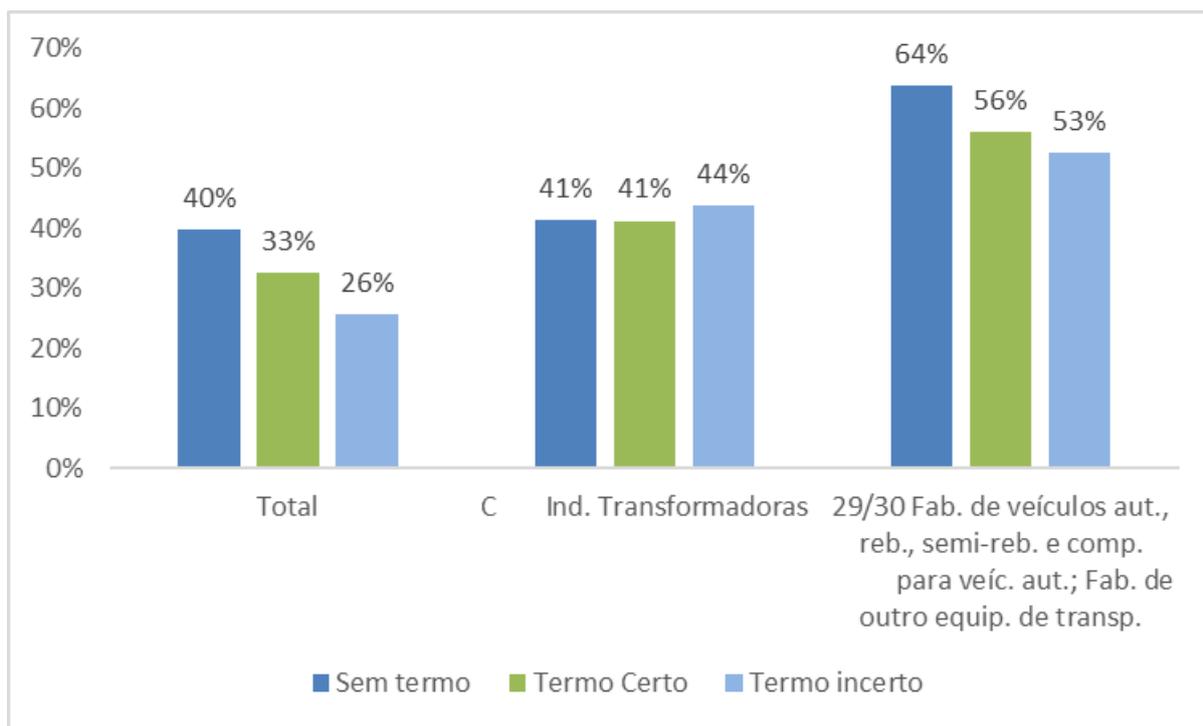
O responsável de recursos humanos da empresa C vai mais além no seu depoimento e afirma:

“(...) existe situações individuais que se calhar as 40h podem não serem necessárias, depende, em funções altamente especializadas e qualificadas as 40h não são suficientes, para um operário é suficiente, depende da qualificação e do nível de responsabilidade da função (...)”.

As empresas apostam mais horas de ações de formação para trabalhadores com mais qualificações e com profissões altamente especializadas. É evidente a existência de desigualdade de acesso tendo em conta estes discursos. Este facto pode ser justificado pela importância dada a funções chave ou altamente especializadas no lugar de funções não qualificadas ou produtivas, uma vez que são vistas como fulcrais para o sucesso e desempenho eficaz e eficiente da empresa.

As desigualdades de acesso à formação verificam-se também quando se tem em consideração o tipo de contrato: a precariedade contratual diminui as oportunidades de formação. Embora nas entrevistas realizadas esta tendência tenha sido, em geral, negada, a informação estatística disponível demonstra que a precariedade diminui a probabilidade de os trabalhadores se qualificarem em atividades de formação profissional.

Segundo dados do GEP relativos ao ano de 2019, pode constatar-se que, no setor automóvel, são os trabalhadores com tipo de contrato sem termo que apresentam maior incidência de acesso à formação profissional face ao verificado entre os trabalhadores com tipos de contrato a termo certo e a termo incerto. Contudo, nas indústrias transformadoras o valor mais elevado para este indicador verifica-se entre os trabalhadores com contratos a termo incerto (figura 6).



**Figura 6. Percentagem de trabalhadores em ações de formação segundo o tipo de contrato, conjunto da economia, indústrias transformadoras e setor automóvel (2019) (%)**

Fonte: Contas próprias a partir de Quadros de Pessoal e Inquérito à Formação Contínua (GEP/MTSSS)

Apesar da maioria dos intervenientes nas entrevistas não estabelecerem uma relação direta entre o tipo de contrato de trabalho e o acesso a ações de formação, verifica-se que na empresa E, na opinião do seu representante da comissão de trabalhadores, “(...) um trabalhador que esteja na empresa apenas há quinze dias, não vai logo para ações de formação (...)”. Pressupõe-se que o discurso aponte para a desigualdade de acesso para trabalhadores com contratos a termo, que vai de encontro aos dados apresentados anteriormente.

Será que a formação profissional reproduz, amplia ou mitiga as desigualdades de acesso?

O facto de o Código de Trabalho prever que apenas 10% dos trabalhadores tenham acesso a ações de formação contínua por ano abre espaço para que existam assimetrias formativas. A dimensão das empresas introduz desigualdades de acesso à formação profissional, no sentido em que os trabalhadores das empresas de maior dimensão tendem a ter níveis de participação em atividades de formação mais elevadas.

Em comparação com o conjunto da economia, as empresas do setor automóvel têm um perfil mais igualitário do ponto de vista do acesso às atividades de formação das categorias de trabalhadores. No entanto, também nesse setor existem desigualdades de acesso à formação profissional de acordo com o perfil qualificacional, profissional e contratual dos trabalhadores. Tal como foi possível apurar em algumas entrevistas, as desigualdades de acesso no seio das empresas do setor automóvel continuam a ser ampliadas pela escolha de trabalhadores detentores de funções chave com contratos de trabalho sem termo ou altamente especializados em detrimento de trabalhadores não especializados com contratos de trabalho mais precários. Neste sentido, a formação profissional tende a reproduzir, pelo menos em parte, desigualdades de acesso a nível de qualificação, profissão e de tipo de contrato de trabalho.

### **2.3.2. Impactos da formação profissional nos trajetos laborais**

Partindo do pressuposto que a formação profissional contribui para o incremento de competências para o desenvolvimento dos trabalhadores, até que ponto a participação nessas atividades tem impacto nas carreiras e trajetos laborais? E poderão esses impactos ser assimétricos tendo em conta o perfil dos trabalhadores? Pelo facto de não existir informação estatística oficial em relação a esta questão, os resultados apresentados baseiam-se apenas nas visões dos intervenientes das empresas em estudo.

A maioria dos responsáveis dos recursos das empresas em causa afirmou que a formação profissional não tem uma relação direta com a progressão de carreira. De acordo com o responsável de recursos humanos da empresa A, a formação profissional serve fundamentalmente como uma “(...) ferramenta que vai contribuir para se elevar a pontuação na avaliação de desempenho (...)”.

Nas empresas em estudo, é através da avaliação de desempenho que são detetadas as necessidades de ações de formação que irão melhorar os pontos negativos da avaliação dos trabalhadores, contribuindo desta forma para o desenvolvimento de competências, o que poderá possibilitar num futuro próximo a progressão de carreira. A formação é também uma estratégia usada para potenciar as competências de trabalhadores que se distinguem positivamente:

“(...) os que demonstram maiores desempenhos ficam na linha da frente e quando surge a oportunidade a empresa irá investir nesses trabalhadores como forma de reconhecimento pelo desempenho praticado (...)” – responsável de recursos humanos da empresa C.

As empresas em estudo afirmam também que a melhoria do desempenho dos seus trabalhadores deve-se em parte ao fornecimento de ações de formação que foram detetadas como necessárias para o desenvolvimento de competências, o que lhes permitirá progredir ou ascender na carreira, ou seja, a formação profissional contribui para a melhoria do desempenho dos trabalhadores.

“(…) se na avaliação de desempenho este trabalhador tiver melhorias no seu desempenho (…) existe mais probabilidade de ascender na carreira (…)” – responsável de recursos humanos da empresa A.

Nas empresas em estudo, a participação em ações de formação profissional contribui de forma indireta para a mobilidade funcional, uma vez que quando surge uma vaga interna, os trabalhadores poderão ter a oportunidade de progredir na sua carreira, de forma ascendente ou vertical, dependendo do perfil da função a que se candidatam e desde que detenham competências necessárias para a nova função – essas competências são em muitas situações incorporadas ou desenvolvidas em contexto de formação. Esta ideia está bem patente no discurso do representante da comissão de trabalhadores da empresa E: “(…) normalmente existem vagas abertas e se as pessoas têm conhecimentos e formação suficiente podem concorrer (…) A formação abre portas para progredir em termos profissionais dentro da empresa (…)”.

Assume-se que a participação em ações de formação tem impactos indiretos na progressão na carreira e nos trajetos laborais dos trabalhadores, mas apesar de ser dada a todos a oportunidade de concorrer à vaga interna, apenas alguns têm as competências e o perfil que a nova função exige.

Nas empresas em estudo foi possível recorrer indícios de que a aposta no investimento em ações de formação não é igual para todos os trabalhadores. O investimento em ações de formação para alargar e aprofundar competências dirige-se principalmente aos trabalhadores com perfis de qualificações mais elevados e que desempenham funções chave. Por seu lado, os trabalhadores menos qualificados tendem essencialmente a participar em ações de formação profissional para a atualização de competências necessárias à execução de tarefas habitualmente realizadas.

“(…) Um maior número de horas de formação quando falamos de formação de especialização. Mas, por exemplo, os operários também têm (…) formação, mas mais numa vertente prática, *on the job*, (…) relacionado com o nível de especialização que cada função requer (…)” – responsável de recursos humanos da empresa A.

De acordo com o que foi possível apurar nas entrevistas, parece emergir a evidência de que as ações de formação profissional poderão ter impactos desiguais na mobilidade funcional (e na progressão salarial), reproduzindo desigualdades de perfil sociolaboral. Os trabalhadores menos qualificados participam tipicamente em ações de formação de atualização ou formação inicial, enquanto os trabalhadores mais qualificados têm acesso a formações de aprofundamento e alargamento de competências. Nesse sentido, a probabilidade de a formação ser um fator de mobilidade salarial e funcional ascendente é maior entre os trabalhadores mais qualificados.

A mobilidade funcional, nomeadamente horizontal, é também uma possibilidade dada aos trabalhadores quando por alguma razão não se adaptam à função que desempenham atualmente. Na empresa C o ajustamento do perfil obtém-se com o fornecimento das ações de formação aos seus trabalhadores, pois segundo o responsável de recursos humanos “(...) estamos atentos em insistir sempre na qualificação e no ajustamento das competências da pessoa (...) do perfil da pessoa ao posto de trabalho que a pessoa está a desempenhar (...) depois de várias ações de formação já conseguimos tirar essa conclusão (...)”.

Mas mesmo com ações de formação esse ajustamento poderá não ser efetivado, ou seja, o trabalhador poderá não se adaptar à função, assim sendo apurou-se nas empresas em estudo que é dada a oportunidade de mudar de função, pois é aproveitado um trabalhador que já se encontra integrado na cultura da empresa.

“(...) se existir uma pessoa que não se está a adaptar tenta-se mudar funcionalmente dentro da empresa alocando a outra função ou outra carreira (...) aproveitar uma pessoa que já está integrada na cultura da empresa (...)” – responsável de recursos humanos da empresa C.

A mobilidade funcional poderá ser vista também como uma recompensa ou reconhecimento pelo facto do trabalhador ter aprendido e implementado as competências ensinadas nas ações de formação profissional. Este reconhecimento traz para o trabalhador novas responsabilidades, mas também novos benefícios, tal como afirmou o responsável de recursos humanos da empresa D: “(...) não posso dar mais responsabilidades a um trabalhador e não corresponder um aumento salarial (...)”.

A formação profissional não tem, portanto, uma relação direta com os aumentos salariais nas empresas em estudo, mas poderá contribuir para o desenvolvimento de competências que poderão permitir a mobilidade funcional que por si só poderá trazer para o trabalhador novas regalias e benefícios, inclusive aumentos salariais.

A contribuição da formação profissional para o incremento de competências dos trabalhadores assumiu, portanto, uma relação essencialmente indireta, pois para as empresas em estudo a formação profissional é um instrumento que corrige pontos fracos na avaliação de desempenho ou é usada como instrumento para apostar nas competências de trabalhadores cujo desempenho é positivamente diferenciado.

O desempenho positivo dos trabalhadores permite a evolução na carreira, mas esta evolução está em muitos casos dependente da função e do tipo de qualificação, ou seja, os trabalhadores mais qualificados participam mais frequentemente em ações de formação profissional para alargar e aprofundar competências, enquanto os mais desqualificados e com funções menos especializadas são participam, no essencial, em ações de formação destinadas a atualizar competências já adquiridas. Apesar da informação recolhida não permitir retirar conclusões taxativas, parecem existir indícios de que o tipo de formação profissional oferecida aos trabalhadores distingue-se consoante o perfil profissional e qualificacional dos mesmos.

Neste sentido, o impacto da formação profissional poderá variar consoante o perfil sociolaboral dos trabalhadores, prejudicando os trabalhadores mais desqualificados. A formação profissional assume o tipo inicial e a modalidade de atualização para os trabalhadores mais desqualificados (não lhes permitindo evoluir na carreira), apenas lhes permitindo atualizar competências necessárias para a execução das tarefas já desenvolvidas. A formação profissional assume-se neste caso como pouco operativa a nível de aprofundamento e aperfeiçoamento de competências que poderia permitir num futuro próximo que os trabalhadores menos qualificados evoluíssem na carreira ou até mesmo se movimentassem a nível funcional dentro da própria empresa. No caso dos trabalhadores mais qualificados, os tipos de formação a que têm acesso são mais operativas do ponto de vista das oportunidades de mobilidade ascendente.



## Conclusões

A formação profissional é um dos métodos que permite às empresas ultrapassarem os obstáculos e desafios de uma economia em constante mudança e dinamismo permanente, capacitando os recursos humanos com qualificações e competências diferenciadoras que permitem melhorias significativas a nível produtivo e de desempenho.

Porém, o mercado de trabalho nem sempre é um cenário impulsionador de oportunidades iguais para todos, pois se os seus atores não detiverem as competências necessárias e valorizadas não poderão estar em pé de igualdade com os outros trabalhadores que possuem maiores competências adquiridas em atividades de aprendizagem.

Com o estudo realizado, pretendeu-se analisar as desigualdades no acesso à formação profissional no contexto das empresas do setor automóvel e os seus impactos nos trajetos laborais.

Teve como base as seguintes hipóteses de investigação: hipótese 1 – o acesso à formação profissional tende a reproduzir desigualdades sociolaborais, nomeadamente desigualdades de qualificação, profissão e de tipo de contrato de trabalho; hipótese 2 – o impacto da formação profissional varia consoante o perfil sociolaboral dos trabalhadores.

Foram estudadas cinco empresas de dimensão média, com atividade localizada no distrito de Setúbal, pertencentes ao setor automóvel. Utilizando o método de entrevistas semiestruturadas, foi possível realizar dez entrevistas, cinco a responsáveis de recursos humanos e cinco a representantes da comissão de trabalhadores das mesmas empresas. A investigação teve por base uma estratégia metodológica mista, quer qualitativa, pela análise de conteúdo de entrevistas, quer quantitativa, com análise de informação estatística acerca da formação contínua em Portugal durante o ano de 2019.

Os resultados da análise permitiram demonstrar que a obrigatoriedade da formação profissional imposta leva a que as empresas tomem iniciativa de planeamento e fornecimento de ações de formação, sem que exista interação com os trabalhadores da definição das mesmas.

Concluiu-se que o tipo de formação mais utilizado nas empresas em estudo é a formação não formal na sua vertente *on the job*. Observou-se que as empresas em estudo adotaram como modalidades de formação profissional a formação inicial para os novos trabalhadores independentemente da função e a formação contínua de atualização, de acordo com as necessidades de ano para ano e da função.

A análise da relação entre a formação profissional e as desigualdades sociolaborais baseou-se em dois eixos fundamentais: o acesso à formação profissional (e sua intensidade) e o impacto da formação profissional.

A questão da desigualdade de acesso foi analisada tendo por referência as qualificações (habilitações escolares), a profissão e o tipo de contrato. Concluiu-se que apesar do discurso tipicamente universalista/igualitário dos entrevistados das empresas em estudo, segundo o qual todos os trabalhadores têm o mesmo nível de acesso às ações de formação, foi possível deslindar a existência de desigualdades de acesso à formação profissional segundo o perfil qualificacional e/ou profissional, nomeadamente em relação à intensidade/qualidade das ações de formação. As desigualdades de acesso à formação profissional de acordo com perfil sociolaboral dos trabalhadores (nível de escolaridade, profissão e tipo de contrato), são evidenciadas pela informação estatística do Inquérito à Formação Contínua, embora o setor automóvel seja um setor comparativamente mais igualitário – o que pode ajudar a explicar, pelo menos em parte, o discurso universalista/igualitário dos entrevistados. Os trabalhadores mais escolarizados, com profissões mais qualificadas e com contratos permanentes são os que têm mais acesso à formação profissional. Num contexto em que o setor automóvel enfrenta mudanças e desafios associados às transições climática e digital, que obrigarão a requalificar a força de trabalho do setor, as desigualdades de acesso à formação profissional é uma dimensão crítica a ter em consideração ao nível das políticas públicas e das estratégias formativas das empresas.

A desigualdade de impacto da formação foi analisada a partir dos seus efeitos na progressão de carreira e/ou mobilidade funcional, mas também no plano salarial.

Nas empresas em estudo foi possível concluir que a formação profissional não tinha uma relação direta com a progressão de carreira e/ou mobilidade funcional sendo apenas uma ferramenta indispensável da avaliação de desempenho.

Concluiu-se que é o desempenho dos trabalhadores que poderá possibilitar a progressão de carreira e/ou mobilidade funcional, onde a formação profissional serve apenas de instrumento para a melhoria desse desempenho. Assim, assumiu-se que a participação em ações de formação profissional nas empresas em estudo tem impactos indiretos na progressão de carreira e nos trajetos laborais dos trabalhadores.

Quando surge uma vaga no interior da empresa, a oportunidade é para todos, mas, nem todos os trabalhadores possuem as competências necessárias para o desempenho desta nova função, a razão prende-se com o investimento em ações de formação não ser igual para todos. As desigualdades de impacto das ações de formação na progressão de carreira parecem estar relacionadas com o tipo de formação a que trabalhadores com diferentes perfis sociolaborais têm acesso. De acordo com a informação recolhida, há indícios de que as empresas estudadas optam por ações de formação do tipo de atualização ou formação inicial para os trabalhadores menos qualificados, enquanto que para os trabalhadores mais qualificados têm formação de maior aprofundamento e alargamento de competências.

Nas empresas em estudo constatou-se que a formação profissional não tem uma relação direta com os aumentos salariais, mas poderá contribuir para o desenvolvimento de competências, melhorando o desempenho, o que poderá potenciar/permitir a mobilidade funcional e/ou progressão de carreira.

Como limitações do estudo, foram encontradas dificuldades no acesso às empresas, pois como estamos perante uma pandemia nunca verificada em Portugal e no mundo. As empresas optaram por colocar alguns dos seus trabalhadores em teletrabalho ou até mesmo ficar em confinamento obrigatório estipulado pelo Governo como forma de travar o avanço da pandemia.

Como se tratou de um estudo de caso, ainda que tenham sido analisados cinco casos diferentes, não foi possível recolher dados mais abrangentes, que permitam generalizar alguns resultados e conclusões. Não foi possível obter em tempo útil resposta favorável por parte do GEP quando questionado sobre a desagregação dos dois setores. No entanto, tendo em conta que o setor 30 é bastante diminuto do ponto de vista do emprego, os dados agregados não desvirtuam a realidade existente no setor automóvel. Por facilidade expositiva, referimo-nos à informação agregada para estes dois setores como sendo referente ao setor automóvel.

Este estudo permitiu responder a algumas questões inicialmente colocadas, mas dele emergiram também novas questões e pistas de investigação, nomeadamente: analisar as desigualdades de acesso à formação profissional e o impacto da mesma tendo como referência as heterogeneidades existentes entre os vários subsectores do setor automóvel; estudar os impactos desiguais da formação profissional durante e após o fim ou diminuição da pandemia COVID-19 nas empresas do setor automóvel, através de inquérito por questionário que permita recolher dados mais abrangentes, que permitam generalizar algumas conclusões, algo que não é possível em estudos de caso.



## Fontes

- Comissão Europeia – CE (2021). O Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 20 princípios. CE. Disponível em [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt) (Consultado em 01/06/2021)
- Comissão Interministerial para o Emprego – CIME (2001). Terminologia de Formação Profissional - Alguns Conceitos de Base – III. ISBN: 972-8312-39-3
- Comunicado de Bruges (2010). Revisão processo de Copenhaga para 2011-2020. Refernet. Disponível em [https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/5-Comunicado-de-Bruges\\_PT.pdf](https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/5-Comunicado-de-Bruges_PT.pdf) (Consultado em 30/03/2021)
- Comunicado de Maastricht (2004). Revisão da Declaração de Copenhaga de 2002. Refernet. Disponível em [https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/2-Comunicado-de-Maastricht\\_PT.pdf](https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/2-Comunicado-de-Maastricht_PT.pdf) (Consultado em 30/03/2021)
- Constituição da República Portuguesa - CRP (1976). Decreto de aprovação da Constituição. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. DRE. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202103302145/73938581/diploma/indice> (Consultado em 30/03/2021)
- de setembro. DRE. Disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized> (Consultado em 31/03/2021)
- Declaração de Copenhaga (2002). Declaração de Copenhaga. Refernet. Disponível em [https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/1-Declaracao-de-Copenhaga\\_EN.pdf](https://www.refernet.pt/wp-content/uploads/2015/12/1-Declaracao-de-Copenhaga_EN.pdf) (Consultado em 30/03/2021)
- Declaração de Osnabrück (2020). Reforço dos objetivos da Recomendação sobre o ensino e a formação profissional. Cedefop. Disponível em [https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck\\_declaration\\_eu2020.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf) (Consultado em 30/03/2021)
- Decreto-Lei n.º 14/2017 de 26 de janeiro - Altera o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento. DRE. Disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/105808927/details/maximized> (Consultado em 17/03/2021)
- Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de dezembro. Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

- DRE. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/628017/details/maximized> (Consultado em 09/03/2021)
- Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de outubro. Estabelece o quadro legal da formação profissional.
- DRE. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/289058/details/maximized> (Consultado em 09/03/2021)
- European Commission – EC (2021). The European Pillar of Social Rights Action Plan. European Commission. Disponível em [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en) (Consultado em 25/05/2021)
- Eurostat (2021). Participation rate in education and training by educational attainment. Eurostat. Disponível em [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_aes\\_102&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_102&lang=en) (Consultado em 06/10/2021)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento – GEP. (2021). Sínteses. GEP. Disponível em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/37636/rafc2019sint.pdf/3116f817-82cf-4da7-91d3-8786326435c7> (Consultado em 06/10/2021)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP (2021). Formação Profissional. O que é um curso de dupla certificação. IEFP. Disponível em <https://bdfaq.iefp.pt/index.php?action=artikel&cat=75&id=799&artlang=pt> (Consultado em 05/10/2021)
- Instituto Nacional de Estatística – INE (2007). Classificação Portuguesa das Atividades Económicas – Revisão 3. INE. Disponível em [https://www.ine.pt/ine\\_novidades/semin/cae/CAE\\_REV\\_3.pdf](https://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf) (Consultado em 09/08/2021)
- Lei n.º 35/2004 de 29 de julho. Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho. DRE. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/502399/details/normal?q=Regulamenta+a+Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+Agosto%2C%20que+aprovou+o+C%3%B3digo+do+Trabalho> (Consultado em 31/03/2021)
- Lei n.º 46/86 de 14 de outubro. Lei de Bases do Sistema Educativo. DRE. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/222418/details/normal>. (Consultado em 09/03/2021)
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código de Trabalho. DRE. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized> (Consultado em 31/03/2021)

Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro. Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16

Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto. Aprova o Código de Trabalho. DRE. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/632906> (Consultado em 31/03/2021)

OIT – Convenção n.º 142 (1975). Convenção n.º 142. ILO. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c142\\_pt.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_pt.htm) (Consultado em 30/03/2021)

Organization For Economic Cooperation & Development - OECD (1997). Manual for better training statistics: Conceptual, Measurement and survey issues. Paris: OECD.

Recomendação sobre o ensino e a formação profissionais (2020). Recomendação do Conselho. EUR-lex. Disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&qid=1607089888912&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&qid=1607089888912&from=EN) (Consultado em 30/03/2021)

Tratado de Roma (1957). Tratado de Roma (CEE). EUR-lex. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:xy0023&from=PT> (Consultado em 30/03/2021)

UNESCO. (2012). UNESCO guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning. UNESCO Institute for Lifelong Learning.



## Referências Bibliográficas

- Almeida, A.J., Alves, N., Bernardes, A., & Neves, A.S. (2008). Estruturas e práticas de formação profissional das médias e grandes empresas em Portugal. VI Congresso Português de Sociologia – Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Universidade Nova de Lisboa – Faculdades de Ciências Sociais e Humanas.
- Almeida, A.R. (2012). Avaliação da eficácia da formação: Transferência das aprendizagens para o local de trabalho – o caso dos SMAS de Almada [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório IPS. <http://hdl.handle.net/10400.26/4317>
- Ambrósio, M.T. (1996). Novas Tendências da formação profissional: dois exemplos de inovação em Portugal. *Revista Europeia de Formação Profissional*, 7 (Janeiro-Abril 1996/I): 65-72. Disponível em <https://www.cedefop.europa.eu/files/7-pt.pdf> (Consultado em 13/04/2021)
- Arthur Jr, Bennett Jr, Edens, P., & Bell, S. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88, 324-245. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Azevedo, J. (2008). Ensino profissional em Portugal, 1989 – 2014: os primeiros 25 anos de uma viagem que trouxe o ensino profissional da periferia para o centro das políticas educativas. *Propuesta Educativa – FLACSO – Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais*.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Bernardes, A. (2008). Políticas e práticas de formação em grandes empresas – Situação actual e perspectivas futuras. *Sísifo – Revista de Ciências da Educação*, 6, 57-70. ISSN: 1646-4990
- Bilhim, J. (2016). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. 5ª ed. Lisboa: ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. ISBN: 978-989-646-110-2
- Cação, R. & Dias, P. (2003). *Introdução ao E-Learning*. Sociedade Portuguesa de Inovação. ISBN: 972-8589-25-5
- Cantante, F. (2018). Os Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018. Observatório das Desigualdades. Doi: <http://dx.doi.org/10.15847/CIESOD/MERCAODETRABALHO>

- Cantante, F. (2019). *O Risco da Desigualdade*. Edições Almedina
- Ceitel, M. (2007). O Papel da Formação no Desenvolvimento de Novas Competências. Em A. Caetano e J. Vala (Org.), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos e técnicas* (3ª ed., pp. 325-355). Editora RH.
- Costa, A. (2012). Desigualdades globais. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 68, 9-32, Doi: 10.7458/SPP201268691
- Fernandes, F. (2018). *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*. Universidade do Porto. Reitoria. ISBN: 978-989-746-157-6
- Garavan, T. (1997). Training, development, education and learning: different or the same? *Journal of European Industrial Training*, 21 (2), 39-50. <http://dx.doi.org/10.1108/03090599710161711>
- Jamba, I. (2018). Políticas e práticas de formação profissional continua: o caso de um grupo de empresas de consultoria e engenharia [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório IPS. <http://hdl.handle.net/10400.26/20873>
- Marques, P. (2015). *Young People and Labour Market Segmentation in Europe: An Institutional Perspective*. [Tese de Doutoramento, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/10873>
- Mayr, P. (2018). Qual o futuro do Ensino e formação profissional na Europa? Nota Informativa. Cedefop. Disponível em [https://www.cedefop.europa.eu/files/9133\\_pt.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9133_pt.pdf) (Consultado em 13/04/2021)
- Monteiro, S. & Cardoso, L. (2011). Formação e desenvolvimento dos recursos humanos, o conhecimento e sua gestão nas organizações: conceções, relações e implicações.
- Nascimento, G. (2015). Formação: Uma estratégia de desenvolvimento organizacional e individual. Em A. I. Ferreira, L. F. Martinez, F. G. Nunes, & H. Duarte (Org.), *GRH para gestores* (1ª ed., pp. 199-246). Editora RH.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, 2ª Ed. Gradiva.
- Seabra, T. (2009). Desigualdades Escolares e Desigualdades Sociais. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 59, 75-106. <http://hdl.handle.net/10071/1614> ISSN: 0873-6529
- Sousa, J.T. (2012). As práticas da formação profissional numa empresa da Indústria Naval [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório IPS. <http://hdl.handle.net/10400.26/4162>

- Varsori A. (2004). O papel do ensino e formação profissional na política social europeia e o Cedefop. *Revista Europeia de Formação Profissional*, 32 (Maio-Agosto 2004/II):70-86. Disponível em <https://www.cedefop.europa.eu/files/32-pt.pdf> (Consultado em 30/03/2021)
- Walker, B. (1987). Training and/or education — the new equilibrium, *The Vocational Aspect of Education*, 39(102), 19-22. <http://dx.doi.org/10.1080/10408347308002821>
- Wollschlager, N. & Reuter-Kumpmann, H. (org.) (2004), Da divergência à convergência – Uma história do ensino e formação profissional. *Revista Europeia de Formação Profissional*, 32, (Maio-Agosto 2004/II): 6-17. Disponível em <https://www.cedefop.europa.eu/files/32-pt.pdf> (Consultado em 30/03/2021)
- Yin, R.K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. 4ª Ed. Bookman.



## **Anexos**

### **Anexo A – Guião da entrevista – Responsáveis de recursos humanos**

Antes de se realizar a entrevista devo informá-lo que todas as informações recolhidas se destinam em exclusivo para a investigação sobre a prática Formação Profissional que estou a desenvolver no âmbito da Dissertação do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais do ISCTE.

Toda a informação fornecida é anónima e confidencial. A denominação social da sua empresa, assim como o nome do entrevistado ou qualquer outro nome não serão identificados em nenhum momento. Serão ocultados e substituídos por letras de alfabeto de forma a se poder organizar o material recolhido.

Mais informo que poderei facultar-lhe uma cópia da dissertação final após aprovação e discussão.

#### **▪ Apresentação do objetivo do estudo:**

Nesta investigação procuramos estudar os perfis de acesso à formação profissional no contexto da empresa.

#### **1 - Informação geral:**

Género:

Idade:

Formação Académica:

Função:

Antiguidade na Organização:

## 2 - Formação Profissional

- Para iniciarmos, qual o seu grau de envolvimento e de participação na organização/gestão de programas de formação realizados na empresa em que trabalha?
- Na sua visão, quais são os principais objetivos de um programa de formação executado na empresa onde trabalha? Com que intuito é fornecida a formação profissional aos trabalhadores?
- Qual o tipo de formação mais utilizado (formal, não formal e informal)? Como por exemplo a formação *on the job*.
- Quais as modalidades/ variedades de formação profissional adotadas na sua empresa (Inicial; Contínua de atualização, reciclagem ou promoção)? Quais as razões que motivaram essa escolha?

## 3 - Legislação da Formação Profissional

- A sua empresa é regida por algum IRCT? Estabelece um maior número de horas de formação/ano aos trabalhadores em relação ao estabelecido no Código do Trabalho?
- Na sua opinião, o número de horas mínimas estabelecidas pelo CT (40h/anuais/Trabalhador) para ações de formação é suficiente para satisfazer as necessidades da sua empresa? Porquê?
- Em média quantos trabalhadores são abrangidos por ano/por ação de formação? Qual o critério de escolha dos trabalhadores? Porquê?

## 4 – Avaliação da formação

- Após ações de formação existe a avaliação da dessas ações?
  - Os trabalhadores terem aprendido os conteúdos ensinados?
  - Aumentos de produtividade?
  - Aumentos de satisfação com o trabalho?
  - Melhoria das condições salariais dos trabalhadores?
  - Alterações do seu perfil ocupacional?
- Quem as realiza?
- Até que ponto a formação profissional tem impactos na progressão na carreira dos trabalhadores da empresa? A que níveis?

## 5 – Formação e Desigualdades

- Quais os critérios utilizados na empresa para definir a participação em atividades de formação profissional?
- Tipicamente, os trabalhadores com menores qualificações têm menos acesso à formação profissional. Isso também acontece na sua empresa?
- O menor acesso à formação profissional também acontece em relação aos trabalhadores com contratos a termo face ao verificado entre os trabalhadores com contratos sem termo/permanentes ou entre trabalhadores contratados por via de agências de trabalho temporário face aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa. Isso também acontece na sua empresa?
- Para além da questão do acesso à formação profissional, até que ponto existem na sua empresa “diferenças” ao nível da duração da formação ou do investimento por formando quando comparamos trabalhadores mais e menos escolarizados, com perfis contratuais mais e menos seguros?
- Parece-lhe que a formação profissional tem impactos semelhantes em relação aos trajetos ascendentes (mudança de ocupação/tarefas, melhores salários, contratos mais seguros) dos trabalhadores no contexto da empresa ou fora dela, com comparamos trabalhadores mais escolarizados/ menos escolarizados e trabalhadores com contratos a termo/ sem termo?



## Anexo B – Guião da entrevista – Representantes da comissão de trabalhadores

Antes de se realizar a entrevista devo informá-lo que todas as informações recolhidas se destinam em exclusivo para a investigação sobre a prática Formação Profissional que estou a desenvolver no âmbito da Dissertação do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais do ISCTE.

Toda a informação fornecida é anónima e confidencial. A denominação social da sua empresa, assim como o nome do entrevistado ou qualquer outro nome não serão identificados em nenhum momento. Serão ocultados e substituídos por letras de alfabeto de forma a se poder organizar o material recolhido.

Mais informo que poderei facultar-lhe uma cópia da dissertação final após aprovação e discussão.

### ▪ Apresentação do objetivo do estudo:

Nesta investigação procuramos estudar os perfis de acesso à formação profissional no contexto da empresa.

#### 1 - Informação geral:

Género:

Idade:

Formação Académica:

Função:

Antiguidade na Organização:

## 2 - Formação Profissional

- Para iniciarmos, qual o seu grau de envolvimento e de participação na organização/gestão de programas de formação realizados na empresa em que trabalha? Como representante da comissão de trabalhadores tem algum envolvimento nos planos de formação?
- Na sua visão, quais são os principais objetivos de um programa de formação executado na empresa onde trabalha? Com que intuito é fornecida a formação profissional aos trabalhadores?
- Qual o tipo de formação mais utilizado (formal, não formal e informal)? Em todos os trabalhadores é a mesma formação? Qual a mais utilizada?
- Quais as modalidades/ variedades de formação profissional adotadas na sua empresa (Inicial; Contínua de atualização, reciclagem ou promoção)? Quais as razões que motivaram essa escolha? Existe algum critério específico para essa escolha) por exemplo da de promoção é para todos os trabalhadores ou para os mais qualificados? Com um contrato sem termo.

## 3 - Legislação da Formação Profissional

- A sua empresa é regida por algum IRCT? Estabelece um maior número de horas de formação/ano aos trabalhadores em relação ao estabelecido no Código do Trabalho?
- Na sua opinião, o número de horas mínimas estabelecidas pelo CT (40h/anuais/Trabalhador) para ações de formação é suficiente para satisfazer as necessidades da sua empresa? Porquê?

## 4 – Avaliação da formação

- Após ações de formação existe a avaliação da dessas ações?
  - Os trabalhadores terem aprendido os conteúdos ensinados?
  - Aumentos de produtividade?
  - Aumentos de satisfação com o trabalho?
  - Melhoria das condições salariais dos trabalhadores?
  - Alterações do seu perfil ocupacional?
- Quem as realiza?
- Até que ponto a formação profissional tem impactos na progressão na carreira dos trabalhadores da empresa? A que níveis?

## 5 – Formação e Desigualdades

- Quais os critérios utilizados na empresa para definir a participação em atividades de formação profissional?
- Tipicamente, os trabalhadores com menores qualificações têm menos acesso à formação profissional. Isso também acontece na sua empresa?
- O menor acesso à formação profissional também acontece em relação aos trabalhadores com contratos a termo face ao verificado entre os trabalhadores com contratos sem termo/permanentes ou entre trabalhadores contratados por via de agências de trabalho temporário face aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa. Isso também acontece na sua empresa?
- Para além da questão do acesso à formação profissional, até que ponto existem na sua empresa “diferenças” ao nível da duração da formação ou do investimento por formando quando comparamos trabalhadores mais e menos escolarizados, com perfis contratuais mais e menos seguros?
- Parece-lhe que a formação profissional tem impactos semelhantes em relação aos trajetos ascendentes (mudança de ocupação/tarefas, melhores salários e contratos mais seguros) dos trabalhadores no contexto da empresa ou fora dela, com comparamos trabalhadores mais escolarizados/ menos escolarizados e trabalhadores com contratos a termo/ sem termo?



Anexo C – Grau de envolvimento e de participação na gestão de programas de formação –

Responsável RH

QUESTÃO RESPONSÁVEIS	Qual o seu grau de envolvimento e de participação na organização/gestão de programas de formação realizados na empresa em que trabalha?
Responsável RH Empresa A	Sou responsável pelos mesmos programas de formação, passa tudo por mim, sou eu que faço e ponho em prática os programas de formação na empresa.
Responsável RH Empresa B	A minha função no departamento de Formação é SST, mas estou envolvido nas ações de formação da empresa.
Responsável RH Empresa C	Nós temos avaliação de desempenho, uma revisão semestral e que tendo em consideração essa reunião que as chefias fazem com os colaboradores poderá essas reuniões essa avaliação de desempenho servir como <i>input</i> para o plano de formação depois nós temos outra questão que é as matrizes de qualificação, como somos uma empresa certificada pela ISO 9001 nós temos obrigatoriamente de mostrar que as pessoas são qualificadas para fazerem os seus postos de trabalho, seja na linha os operários, seja no escritório ao nível de todas as funções principalmente na área da qualidade e engenharia é onde a qualificação tem um peso acrescido por causa de garantir as certificações, garantir que o nosso produto tem a qualidade necessária para o nosso cliente. O processo é então temos o <i>job descripts</i> , os descritivos de funções que têm a responsabilidade de cada posto de trabalho e também as competências necessárias para desempenhar aquela função e daí da descrição de função sai as qualificações, depois temos matrizes de qualificação em que para cada posto de trabalho para cada função vai definir, por exemplo na minha função tenho de ter conhecimentos de legislação laboral, conhecimentos de negociação, são competências não é a minha responsabilidade, a minha responsabilidade é negociar com o sindicato, mas para isso tenho de ter as competências para tal, tenho de ter as competências de negociação, depois nessas matrizes a minha chefia que é a diretora da fabrica avalia-me e diz-me na negociação o objetivo é ter numa escala de 1 a 4 é ter negociação 4, eu tenho 2 então quer dizer que existe uma gap, um desvio então são esses desvios vão também para o plano de formação, para fechar esse desvio entre o desvio o que é esperado para a função e o objetivo atingir, isto acontece para todos os trabalhadores da fabrica da empresa, o operário também tem um descritivo da função mas não se vai ao detalhe para dar formação ao operário, porque o operário aqui na empresa tem uma matriz de rotação que é diferente, tem de ter ainda mais competências para trabalhar em todos os postos de trabalho da sua equipa.

	<p>Aqui em funções mais de escritórios não vamos tanto pela rotação, mas vamos mais pela qualificação e por vezes até especialização para desempenhar aquela função e aqui as qualificações surgem. Juntando isto tudo nós juntamos cada departamento tem um plano de formação, pomos a pessoa no curso, fazemos a calendarização vamos acompanhando mês a mês e calendarizamos, todos os meses são reportadas as horas de formação, quantas horas atingimos do plano, todos os meses temos indicadores quantas horas de formação fizemos e ao final do ano verifica-se o total de horas de formação, esta área como tem um requisito legal que é a fazer as horas de formação obrigatórias.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>A minha equipa de recursos humanos tem cerca de 5 pessoas, existe uma que está alocada à área de desenvolvimento e formação, mas que a nível de estratégias sou eu que defino juntamente com essa colega que está afeta à área de desenvolvimento. Eu não chamo formação, isto porque, a formação é uma das áreas de desenvolvimento, mas sobretudo em ambiente multinacional a formação é vista como uma área de desenvolvimento.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>Eu sou responsável por todo o plano de formação da empresa, o que eu faço é que por vezes faço sugestões de formações que eu acho que façam sentido com base em alguns instrumentos que nós temos, ou então muitas das vezes as próprias áreas ou as próprias chefias nos vão dando alguns <i>inputs</i> do que é que nós poderemos então fazer como formação, mas tudo o que é formação passa por mim. Existe um plano de formação anual que é realizado por mim, sendo que é feito para todos os trabalhadores, pelo menos é tentado que sim, por vezes se existir uma necessidade de formação pontual é solicitado a mim e se fizer sentido é realizada, o nosso plano de formação não é estanque, por exemplo nós no início do ano, onde nós vamos buscar muito da nossa informação para desenharmos o plano é através da avaliação de desempenho, nós avaliamos os nossos trabalhadores e solicitamos no final dessa avaliação que as próprias chefias ou colaboradores mencionem que necessidades de formação é que têm para desenvolver as suas funções e com base nessa informação nós construímos o plano mas ao longo do ano muitas das vezes ou as pessoas mudam de função ou existe alguma nova atualização o nosso plano é dinâmico, se há necessidades são acrescentadas novas formações no plano.</p>

Fonte: Elaboração própria

Anexo D – Envolvimento dos representantes da comissão de trabalhadores nos programas de formação

QUESTÃO	Como representante da comissão de trabalhadores tem algum envolvimento nos planos de formação?
REPRESENTANTES	
Representante Trab. Empresa A	Participo através de sugestões na definição dos planos de formação para cada área e para cada funcionário.
Representante Trab. Empresa B	Participo muito pouco no plano de formação, só através de ideias.
Representante Trab. Empresa C	<p>A formação dada na empresa é sempre dada pela entidade patronal, nós fazemos para conseguirmos negociações com a empresa alguns problemas com os trabalhadores têm em termos da formação, os trabalhadores nós ouvimos e passamos a informação aos RH, mas quem faz o plano de formação é os recursos humanos nós como comissão de trabalhadores só intervimos se for necessário, porque se não for necessário não o fazemos.</p> <p>Como representante da comissão de trabalhadores não tenho intervenção na formação profissional, só existe intervenção da minha parte se a empresa não estiver a cumprir, aí nós intervimos.</p>
Representante Trab. Empresa D	Tenho intervenção no plano de formação da empresa através de sugestões.
Representante Trab. Empresa E	O plano anual da formação profissional da empresa tem o contributo da comissão de trabalhadores através de sugestões e quando é elaborado conta sempre com o contributo da comissão de trabalhadores através de sugestões. Existem canais próprios onde o próprio trabalhador pode falar diretamente com a empresa, existe uma política interna suficientemente boa, muitos dos trabalhadores preferem falar connosco, e nós somos os porta-vozes, damos sugestões de ações de formações e de trabalhadores com necessidades de formação.

Fonte: Elaboração própria



Anexo E – Percepção dos principais objetivos programa de formação – Responsável RH

QUESTÃO RESPONSÁVEIS	Quais são os principais objetivos de um programa de formação? É executado na empresa onde trabalha? Com que intuito é fornecida a formação profissional aos trabalhadores?
Responsável RH Empresa A	Melhorar as competências dos trabalhadores ( <i>skills</i> ) para poderem desempenhar melhor o trabalho com alguma vantagem para eles e para a empresa.
Responsável RH Empresa B	Objetivo principal: Dotar os colaboradores com valências capazes de satisfazer as necessidades da empresa e as exigências do mercado e claro cumprir as exigências legais de formação.
Responsável RH Empresa C	Qualificação das pessoas e para adquirir competências é estratégico, também tem a ver com o plano de qualidade e os indicadores de qualidade que nós temos de ter nos produtos que produzimos, também devido às certificações que temos e às obrigações, e por isto é o intuito de a formação ser administrada aos trabalhadores.
Responsável RH Empresa D	Quando falamos da formação profissional estamos sempre a falar no desenvolvimento do capital humano, no desenvolvimento das competências, é esse o principal objetivo da formação quando é fornecido aos trabalhadores e de competências temos as <i>hard</i> e as <i>soft skills</i> , e o que neste momento é importante são ambas muito importantes, isto significa que existe áreas de desenvolvimento que não passam pela formação profissional, mas por processos como o <i>coaching cross move</i> . No desenvolvimento das competências técnicas está implementado na fábrica uma vertente prática, onde 70% da formação para melhorar ou adquirir competências <i>hard</i> é prática, ou seja, a gestão formativa é só 10% em sala, isto significa que a grande área de componente do desenvolvimento é prática, é o saber fazer, o saber realizar do que a teoria.
Responsável RH Empresa E	O objetivo é que os trabalhadores tenham as competências necessárias para desempenharem a função que tem, outro objetivo é que se sintam motivados se tiverem formação para terem conhecimentos de outras competências às vezes que não sejam totalmente o que eles fazem também motiva as pessoas, nós temos por exemplo agora um catálogo de formação aberto que não é para nenhuma área específica quem quiser pode ir ver a oferta que nós temos de formação e pode-se inscrever e fazer a formação, o principal objetivo é qualificar os trabalhadores para desempenharem as suas funções da melhor forma para serem mais produtivos e para estarem mais motivados também.

Fonte: Elaboração própria



Anexo F – Percepção dos principais objetivos programa de formação – Rep. Comissão de  
Trabalhadores

QUESTÃO	REPRESENTANTES
Quais são os principais objetivos de um programa de formação? É executado na empresa onde trabalha? Com que intuito é fornecida a formação profissional aos trabalhadores?	
Representante Trab. Empresa A	Principalmente é para o desenvolvimento de competências e com isso aumentar o nível de envolvimento das pessoas, desenvolvimento de carreira e obviamente a produtividade no essencial.
Representante Trab. Empresa B	É que eles tenham mais conhecimento, que estejam sempre atualizados, sempre preparados para tudo o que nos aparece no dia-a-dia, eles têm que estar preparados para todo o tipo de trabalho.
Representante Trab. Empresa C	S/O
Representante Trab. Empresa D	Os objetivos são dar resposta às necessidades da empresa por um lado, para aumentar a performance dos colaboradores e para aumentar o sucesso da empresa, por outro lado a aposta no desenvolvimento das pessoas para que desta forma a empresa se mantenha atrativa para essas pessoas e potenciar o crescimento de cada colaborador.
Representante Trab. Empresa E	Antes de mais para os trabalhadores adquirem melhores conhecimentos para se desenvolverem e para desempenharem a sua função, a sua atividade profissional e depois também traz o retorno para a própria empresa.

Fonte: Elaboração própria

Legenda: S/O - Sem Opinião



Anexo G – Percepção dos tipos de formação – Responsável RH

QUESTÃO RESPONSÁVEIS	Qual o tipo de formação mais utilizado (formal, não formal e/ou informal)? Como por exemplo a formação <i>on the job</i> .
Responsável RH Empresa A	A formação utilizada na empresa segue um plano formal, ou seja, a formação é planeada, mas dentro a formação formal é utilizada a formação <i>on the job</i> principalmente quando falamos a nível de fábrica.
Responsável RH Empresa B	Adotamos todas as variantes da formação, mas devido à pandemia (último ano) apostamos na formação formal à distância através do <i>e-learning</i> , isto mais para os colaboradores de escritório. A formação <i>on the job</i> adequa-se no ato da admissão de novos candidatos quando os colocamos 3 meses em contato direto com os seus pares, isto verifica-se mais nos operários da fábrica.
Responsável RH Empresa C	O mais utilizado é a formação no posto de trabalho quando falamos dos operários é <i>on the job</i> claramente, nos escritórios é a formação em sala também tem as soluções <i>e-learning</i> à distância, mas isto tudo formal, não é informal, é formal segue as regras.
Responsável RH Empresa D	Formação <i>on the job</i> sim, ou formação em que existe uma simulação prática do trabalho em si. Ou seja muitas vezes não se pode ir para as linhas de produção diretamente, então nós temos salas preparadas para o efeito, isto significa que temos as pessoas antes de ir para as linhas, as pessoas fazem na prática, preparam-se muito bem, uma vez que o nosso produto é um produto altamente complexo em termos técnicos exige, não se pode ir para a linha e produzir sucata, por isso a componente prática para que sejamos bem-sucedidos, é o sabermos fazer. Mesmo que a formação profissional por vezes tenha de ser teórica, irá ter sempre uma vertente prática, isto para que as pessoas percebam como é que aquilo funciona na prática.
Responsável RH Empresa E	É formal e não formal, por exemplo nós temos equipas mais de operários, muitas vezes é necessário terem formações de atualizações de conhecimentos na área de higiene ou de segurança no trabalho ou de alguma forma de trabalhar, e as chefias muitas vezes dão formação, muitas das vezes eu não tenho essa formação no plano e só depois da formação ser administrada é que eu tenho conhecimento que a mesma ocorreu, isto porque sempre que existe necessidade dá-se formação não necessita de estar no plano. A formação <i>on the job</i> também é muito utilizada todas as pessoas que entram, passam todas por um plano de integração.

Fonte: Elaboração própria



Anexo H – Perceção dos tipos de formação – Rep. Comissão de Trabalhadores

<p>QUESTÃO</p> <p>REPRESENTANTES</p>	<p>Em todos os trabalhadores é a mesma formação? Qual a mais utilizada?</p>
<p>Representante Trab. Empresa A</p>	<p>Temos todo o tipo de formação. Temos formação formal em sala e formação não formal <i>on the job</i>.</p>
<p>Representante Trab. Empresa B</p>	<p>Todas são utilizadas. A formação formal existe todos os meses. Não formal é trimestral no posto de trabalho.</p>
<p>Representante Trab. Empresa C</p>	<p>S/O</p>
<p>Representante Trab. Empresa D</p>	<p>É misto. O mais comum é a formação formal é a formação com toda a documentação desde folha de presenças, avaliação e toda a organização prévia e é a mais quantificável. Temos formação <i>on the job</i> essa não pressupõe existência de registos formais, mas existe bastante nomeadamente quando existe novos colaboradores existe sempre um período de duas semanas de formação <i>on the job</i> de 80h.</p>
<p>Representante Trab. Empresa E</p>	<p>Ultimamente temos utilizado também a formação <i>e-learning</i>, mas até há um ano e meio utilizávamos a formação no posto de trabalho <i>on the job</i> no posto de trabalho prático e fora do posto de trabalho também. Os membros da comissão de trabalhadores a pedido de nós próprios tivemos ações de formação sobre a legislação laboral, técnicas de comunicação, técnicas de negociação e houve sempre abertura por parte da empresa para ouvir os trabalhadores e as suas necessidades para melhorarem na execução das suas funções.</p>

Fonte: Elaboração própria

Legenda: S/O – Sem Opinião



Anexo I – Perceção das modalidades de formação – Responsável RH

<p>RESPONSÁVEIS</p> <p>QUESTÃO</p>	<p>Quais as modalidades/variedades de formação profissional adotadas na sua empresa (Inicial; Contínua de atualização, reciclagem ou promoção)? Quais as razões que motivaram essa escolha?</p>
<p>Responsável RH Empresa A</p>	<p>As primeiras duas, a inicial e a contínua de atualização, a inicial é sempre utilizada para todos os trabalhadores quando integram a empresa, e a segunda mais utilizada é a contínua de atualização, para lembrar e aperfeiçoar competências necessárias ao desempenho da função.</p>
<p>Responsável RH Empresa B</p>	<p>Apostamos na formação contínua de atualização e de reciclagem para o grosso de funções. É específica para situações pontuais e para algumas funções chave no seio da empresa.</p>
<p>Responsável RH Empresa C</p>	<p>É a inicial e a contínua, é as duas, utiliza todas, mas a mais predominante utilizada é a contínua de atualização, a de atualização é muito utilizada, quando surge uma nova norma, um novo requisito, aí existe uma atualização dos conhecimentos das competências.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>Temos a formação inicial basicamente é dois dias em que eu faço as boas-vindas em que faço a receção, então durante dois dias estão em sala e recebem a formação inicial de todos os departamentos, desde a engenharia, qualidade, em que durante dois dias estão a receber aquela informação é a maior componente teórica, recebem os conceitos básicos do que é a empresa, existe uma panóplia de conceitos em termos de qualidade que as pessoas tem de saber, todo um conjunto de ética e de conduta que tem de saber para poderem integrarem-se na organização. Depois desses 2 dias vão estar duas semanas em formação profissional <i>on the job</i>, ou seja, já estão a trabalhar juntamente com os chamados tutores, o tutor tem a seu cargo duas ou três pessoas onde lhes vai ensinar como realizar as operações na vertente já prática e na vertente da tal simulação de operação.</p> <p>A inicial quando estamos a falar dos dois dias em sala é para todos os trabalhadores da organização, é transversal, já por exemplo quando é para um cargo de direção existe até um plano de desenvolvimento de formação inicial, aí não tem a formação inicial em Portugal, mas teve em Espanha para ter essa formação. Mas em termos transversais todos recebem a mesma formação inicial, depois existe é uma formação específica para cada área funcional, ou seja, para um cargo técnico é diferente, um engenheiro tem a sua própria formação inicial específica, existe uma parte transversal a todas as áreas e existe uma parte específica a cada área funcional.</p> <p>A formação contínua quando se faz um diagnóstico de necessidades de formação que é a primeira fase, vai se</p>

	<p>detetar quais são as fontes, as fontes basicamente passam por o processo de desenvolvimento, pela gestão de desempenho, pela avaliação de desempenho dos trabalhadores em que se vai verificar aquelas competências que são menos positivas, aquelas competências onde o líder tem que identificar para os seus colaboradores quais são as áreas que eles precisam de desenvolver. A outra fonte é a atualização de conhecimentos, aí cria-se um diagnóstico e critérios de realização, primeiro são aquelas formações obrigatoriamente que tem de ser dadas, as que por lei tenho de realizar essas são a primeiras a serem dadas, as ações de formação, como por exemplo uma atualização de uma legislação laboral, existiu a alteração da legislação laboral, a pessoa responsável pela compensação e benefícios ela tem de ir para formação obrigatoriamente, porque existe uma diretiva que é obrigatório uma norma de qualidade, tem de haver uma atualização dos conhecimentos obrigatoriamente, a pessoa tem mesmo de ter aquela formação para poder ser auditor interno por exemplo, então é a propriedade número 1, é o primeiro critério, são as necessidades obrigatórias de formação para alguns destinatários que pela função que exercem é uma formação funcional eles tem de ter aquela formação. Depois existe a formação contínua que é aquela de atualização de conhecimentos situações novas, no qual serve para que as pessoas tenham melhores conhecimentos, antes desta formação ainda vem a formação que surge da avaliação de desempenho, ou seja, são os pontos menos fortes que as pessoas têm, ou seja as competências tem de ser desenvolvidas. É desta forma que os trabalhadores são selecionados para formação.</p> <p>Critérios de escolha:</p> <p>1º O legal (exemplo: condução de empilhadores)</p> <p>2º A falta de competências que provêm da avaliação de desempenho e que são essenciais ter para desempenhar a função, pelo levantamento das necessidades, para aumentar as competências mais “fracas identificadas na avaliação de desempenho)</p> <p>3º Formação contínua de atualização de conhecimentos.</p> <p>A ética é a formação que todos os trabalhadores da organização têm de ter.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>Temos sempre formação inicial, temos formações de atualização, formações de reciclagem também porque à determinadas formações que necessitam passado algum tempo de reciclagem, de promoção especificamente para promover um trabalhador, mas sim quando um trabalhador já foi promovido se não tiver as ferramentas necessárias, ou as competências necessárias é feita esse tipo de formação. Se falarmos na área de contabilidade ou de recursos humanos, se falarmos do Código do Trabalho ou</p>

	<p>se falarmos de algumas diretrizes na área da contabilidade estão sempre a haver atualizações e nós tentamos sempre que os trabalhadores acompanhem essas atualizações promovendo formação. Em relação aos operários a formação contínua de atualização é mais a formação <i>on the job</i> ou então por exemplo também tem de ser dado formação de atualização ou de reciclagem nos equipamentos de logística, como é o caso dos empilhadores, pontes rolantes, plataformas elevatórias.</p>
--	---

Fonte: Elaboração própria



Anexo J – Percepção das modalidades de formação – Rep. Comissão de Trabalhadores

<p>REPRESENTANTES</p> <p>QUESTÃO</p>	<p>Quais as modalidades/ variedades de formação profissional adotadas na sua empresa (Inicial; Contínua de atualização, reciclagem ou promoção)? Quais as razões que motivaram essa escolha? Existe algum critério específico para essa escolha? (por exemplo de promoção é para todos os trabalhadores ou para os mais qualificados? Com um contrato sem termo?)</p>
<p>Representante Trab. Empresa A</p>	<p>É organizada tendo em conta as competências gerais e as competências específicas de cada funcionário necessárias para a função Portanto há formação que abrange todo o tipo de funcionários e outro nível de formação que é destinada para áreas específicas.</p>
<p>Representante Trab. Empresa B</p>	<p>Todos os funcionários que têm interação direta com o produto todos eles têm formação de <i>refresh</i>, de atualização, de formações de tudo que sai de novo. Formal ou não formal todos passam por isso.</p>
<p>Representante Trab. Empresa C</p>	<p>S/O</p>
<p>Representante Trab. Empresa D</p>	<p>Formação contínua. Tudo depende daquilo que são as necessidades de formação identificadas no início de cada ano. Cada departamento identifica as suas necessidades, essas necessidades vão a uma validação por parte do diretor geral, existe uma reunião onde são validadas essas formações ou não e depois é mediante essa reunião que é elaborado o plano anual de formação, onde ficam calendarizadas todas essas ações e é como eu digo depende das necessidades de ano para ano. É para todos. Não se liga às qualificações, mas sim às necessidades de cada departamento.</p>
<p>Representante Trab. Empresa E</p>	<p>S/O</p>

Fonte: Elaboração própria

Legenda: S/O – Sem Opinião



Anexo K – Percepção da existência de IRCT na empresa – Responsável RH

QUESTÃO RESPONSÁVEIS	A sua empresa é regida por algum IRCT? Estabelece um maior número de horas de formação/ano aos trabalhadores em relação ao estabelecido no Código do Trabalho?
Responsável RH Empresa A	Sim, a empresa tem um IRCT, estabelece o mesmo número de horas de formação que o Código do Trabalho. As horas de formação profissional dadas aos trabalhadores na empresa são as 40 horas, no caso da fábrica como estamos a falar em formação muita vez <i>on the job</i> , por vezes não é contabilizada.
Responsável RH Empresa B	Contrato Coletivo do Setor da Indústria Automóvel é o nosso IRCT e este estipula 40h/anuais de formação para cada trabalhador.
Responsável RH Empresa C	Sim, a empresa tem um contrato coletivo, estabelece o mesmo número de horas de formação que o Código do Trabalho, ou seja, as 40h anuais.
Responsável RH Empresa D	Em termos normais a empresa rege-se pela legislação normal as 40h anuais.
Responsável RH Empresa E	Sim a empresa tem um IRCT, estabelece igual número de formação profissional que o Código do Trabalho as 40h anuais por trabalhador.

Fonte: Elaboração própria



Anexo L – Percepção da Existência de IRCT na Empresa – Rep. Comissão de Trabalhadores

REPRESENTANTES	QUESTÃO
	A sua empresa é regida por algum IRCT? Estabelece um maior número de horas de formação/ano aos trabalhadores em relação ao estabelecido no Código do Trabalho?
Representante Trab. Empresa A	Sim é, claro tem IRCT do setor de atividade.
Representante Trab. Empresa B	Sim têm IRCT.
Representante Trab. Empresa C	Sim, estabelece o mesmo número de horas anuais que o Código de Trabalho.
Representante Trab. Empresa D	Sim têm IRCT.
Representante Trab. Empresa E	Sim, estabelece o mesmo número de horas anuais que o Código de Trabalho.

Fonte: Elaboração própria



Anexo M – Percepção dos impactos da formação profissional na progressão de carreira -

Responsável RH

<p>QUESTÃO</p> <p>RESPONSÁVEIS</p>	<p>Até que ponto a formação profissional tem impactos na progressão na carreira dos trabalhadores da empresa? A que níveis?</p>
<p>Responsável RH Empresa A</p>	<p>A formação nasce da avaliação de desempenho, não estamos a falar da avaliação inicial que essa é transversal a todos os trabalhadores, e só depois daí é com as melhorias implementadas pela formação é que poderá haver progressão na carreira, perante os resultados obtidos pela performance dos trabalhadores ou pelos resultados obtidos por parte dos trabalhadores quando dependendo sempre da função que o trabalhador desempenha como é óbvio, daí é que pode haver a progressão do trabalhador.</p>
<p>Responsável RH Empresa B</p>	<p>Quando se faz anualmente a avaliação de desempenho, são apontadas ações de formação para melhorar os índices de pontuação da avaliação, caso esses objetivos sejam atingidos existe a possibilidade de progressão de carreira. Posso afirmar que não é a formação que produz efeitos para a progressão, mas sim é a avaliação de desempenho que faz progredir A formação é apenas uma ferramenta que vai contribuir para se elevar a pontuação na avaliação de desempenho. A avaliação de desempenho é composta por um conjunto de competências por função que após avaliação se verifica o desempenho comportamental e técnico. Nela se verifica uma necessidade que é satisfeita com ação de formação. Após boa avaliação sugere-se ou não a progressão de carreira, que deverá ser devidamente sustentada e onde se inclui todo o processo e histórico do funcionário.</p>
<p>Responsável RH Empresa C</p>	<p>Não tem uma relação direta na maioria dos trabalhadores, embora nós tenhamos um exemplo que é nos técnicos de manutenção, digamos que não existe uma relação direta entre eu fazer formação e a progressão de carreira, ou seja, não é adquirir créditos, ou seja eu faço uma formação, por exemplo eu faço 50 formações e depois sou promovida, ascendentemente, não acontece, não existe uma relação direta, embora o desempenho está relacionado com a conquista dos objetivos e tudo isso, mas aí já entra muitas outras questões como a nível de potencial das pessoas, questões de liderança, subir em termos de liderança já querer umas competências mas claro que a formação ajuda e é muito importante mas não determina, na manutenção por exemplo que é a qualificação dos técnicos de manutenção, em termos mais técnicos, como em termos de eletricidade, mecatrónica, robótica, automação industrial, numa fabrica existe competências técnicas que são necessárias e cada vez mais as fabricas estão robotizadas não</p>

	<p>é, aqui na nossa fabrica ainda dependemos muito da mão-de-obra humana, mas também são investimentos muito caros e aqui existe um equilíbrio, isto para explicar que cada vez mais a equipa de manutenção tem que ser uma equipa qualificada, para os incentivar criamos 6 níveis, 6 patamares técnicos de manutenção que correspondem com a progressão do contrato coletivo de trabalho, técnico 1, 2, 3, técnico de manutenção industrial, depois passa a técnico 1 e que só evolui dentro da carreira técnica, porque lá está é uma carreira muito técnica, se adquirir e frequentar as formações e de as implementar, então foi feito um procedimento interno para definirmos essa escala, essa progressão para os técnicos de manutenção , mas depois nas outras funções não existe essa relação direta, depois aqui existe a intervenção de vários fatores, até o próprio contrato coletivo determina a progressão por antiguidade. Não existe uma relação direta a curto prazo, mas está implícita, mas a longo prazo verifica-se que sim existe relação e oportunidades de desenvolvimento.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>Quando se faz um processo de desenvolvimento, não contando com a formação de atualização, mas o grande <i>filé mignon</i> de nós nos recursos humanos é sempre os projetos de desenvolvimento, o nosso objetivo é formar os nossos trabalhadores internamente, não quero um recrutamento externo, quero um recrutamento interno, o que é feito é colocado um anúncio interno com os requisitos e os trabalhadores internamente candidatam-se quando é visto que existe algumas competências que falta ainda para desenvolver, então aí entra a formação, ajudando na progressão de carreira ou mudança de função.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>Não tem impactos, ainda não se sente isso na empresa. Se por exemplo haver uns trabalhadores em recursos humanos como administrativo e depois for tirar uma licenciatura aí sim pode ter impactos, porque é na área onde está a trabalhar, já aconteceu termos pessoas que estão a tirar licenciaturas e estarem noutras áreas, mas quando existe uma vaga interna candidatam-se dentro da área deles e aí claro o vencimento altera. Nós utilizamos muito o recrutamento interno, sempre que existe oportunidade de uma vaga em aberto, antes de irmos fora, primeiro comunicamos internamente para dar oportunidade aos trabalhadores que já temos.</p>

Fonte: Elaboração própria

Anexo N – Perceção dos impactos da formação profissional na progressão de carreira. Rep.

Comissão de Trabalhadores

QUESTÃO REPRESENTANTES	Até que ponto a formação profissional tem impactos na progressão na carreira dos trabalhadores da empresa? A que níveis?
Representante Trab. Empresa A	<p>Sim nós temos uma ideia de progressão de carreira que não é só vertical é horizontal também, a formação contribui para o desenvolvimento de carreira do colaborador ou colaboradores, mas não tem que significar no imediato uma progressão vertical.</p> <p>O objetivo é dotar os colaboradores com competências que lhes permitem realizar o trabalho que fazem de forma mais eficiente e produtivo e prepará-los para desafios novos.</p> <p>Se esse desafio novo significar uma progressão vertical será feita, mas não é esse o objetivo imediato da formação profissional.</p>
Representante Trab. Empresa B	<p>Sim progredem nas funções deles, um exemplo prático. Um operário inicia com o nível de bronze. Após as formações se obtiver resultados nos testes acima dos 80% passa para o nível de prata. Depois após formações com mais testes acima dos 80% vai para o ouro.</p> <p>Cada aumento de nível traz para o funcionário aumento de salário e de categoria.</p>
Representante Trab. Empresa C	<p>Sim tem impactos indiretos principalmente quando falamos de operários e passarem a <i>team líderes</i> (chefe) e aí quando passam os ordenados são ajustados à função dele. Se lhe é dada a formação ele tem mais probabilidade de subir na carreira neste caso a chefe de linha, líder de equipa, e eles ao terem formação e subirem claro que terão alteração no salário.</p>
Representante Trab. Empresa D	<p>Diria ao contrário, está relacionado a pessoa que demonstra um bom desempenho e um elevado potencial é identificado como talento.</p> <p>Se for identificado como talento há um maior esforço no sentido de desenvolver essa pessoa e dar-lhe mais formações.</p> <p>Em termos de avaliação de desempenho temos esses vários tipos de progressão: vertical quando a pessoa progride para um nível superior ao da função que atualmente desempenha e horizontal que é ao mesmo nível onde a pessoa troca de área ou função dentro do mesmo nível de responsabilidade.</p> <p>Mas isso só depende da avaliação de desempenho de cada pessoa e não está diretamente relacionado com a formação.</p> <p>Pode estar de forma indireta pois uma pessoa que recebe cada vez mais formações adquire mais conhecimentos e reúne mais condições para progredir.</p>
Representante Trab. Empresa E	<p>Sim abre portas de uma evolução dentro da empresa, nós temos uma tabela salarial, não quer dizer que as pessoas ao</p>

	<p>terem formação automaticamente progredam ou tenham um aumento salarial, normalmente existem vagas internas abertas e se as pessoas têm conhecimentos e formação suficiente podem concorrer a determinada vaga por isso eu estar a dizer que ter mais formação abre portas para progredir em termos profissionais dentro da empresa, para qualquer trabalhador. Nesta empresa a política interna existente é que se um trabalhador chegar ao fim do contrato e tiver uma boa avaliação passa aos quadros da empresa, se o posto de trabalho se mantiver, caso tenha uma avaliação menos boa, e a empresa não pretenda passar para os quadros da empresa os trabalhadores, tem de haver uma justificação da parte da empresa para a comissão de trabalhadores.</p>
--	---

Fonte: Elaboração própria

Anexo O – Percepção dos critérios de definição de participação em atividades de formação profissional – Responsável RH

QUESTÃO RESPONSÁVEIS	Quais os critérios utilizados na empresa para definir a participação em atividades de formação profissional?
Responsável RH Empresa A	Primeiro as obrigações legais a nível da formação profissional e às exigências legais que cada posto de trabalho exige, depois as necessidades provenientes da avaliação de desempenho e por fim a especialização de alguns trabalhadores está o critério relacionado com o nível de responsabilidade de cada posto de trabalho.
Responsável RH Empresa B	Todos os funcionários estão incluídos nas formações, mas existem departamentos que tem mais formação que outros, as formações específicas de cada função. Geral para todos, específicas para algumas funções de determinados departamentos.
Responsável RH Empresa C	Os critérios de escolha dos trabalhadores têm haver primeiro com as obrigatórias que são transversais a todos os trabalhadores, depois as que surgem das necessidades que as chefias levantam, dizem que existem determinados trabalhadores que necessitam de formação, e é por aí que nós vamos pela indicação da chefia ou se é de uma determinada área que é necessária haver uma formação específica dos colaboradores abrangidos nessa área, ou seja os critérios seguem sempre essa lógica, também existe formações que são exigidas para desempenhar o trabalho e aí também são dadas, temos muita formação da higiene e segurança. Muitas das vezes também somos muito solicitados a mostrar evidências como os nossos trabalhadores têm formação como o certificado de empilhador, formações obrigatórias.
Responsável RH Empresa D	1º Critério é os requisitos obrigatórios por lei, ou relacionados com os requisitos de qualidade, ou seja, eu tenho de ter a formação obrigatória. 2º Critério é o desenvolvimento para uma determinada função proveniente de um novo produto, ou uma nova máquina, onde o trabalhador necessita obrigatoriamente de adquirir um novo conhecimento. 3º Critério é proveniente do processo de avaliação de desempenho, onde se verifica no desenvolvimento do trabalhador, onde esse necessita de adquirir algum conhecimento para poder e logo desenvolver, uma mais-valia para a organização. Todos os trabalhadores têm o mesmo acesso à formação, os temporários ainda mais investimento principalmente na formação inicial, o acompanhamento a estes trabalhadores ainda é maior, isto porque também cabe aos tais tutores ou responsáveis avaliar as pessoas com potencial para percebemos se realmente temos pessoas com capacidades futuras para desempenharem funções como por exemplo de líderes. O trabalho temporário para mim é um meio de recrutamento.

Responsável RH Empresa E	Os critérios de escolha têm a ver com as necessidades identificadas provenientes da avaliação de desempenho e depois ainda temos um leque de formações <i>online</i> onde o trabalhador pode escolher a formação que quer para tirar, temos uma plataforma <i>online</i> , ou seja qualquer trabalhador pode-se inscrever e ter acesso às formações disponíveis. A empresa é que comprou uma plataforma de <i>e-learning</i> para os trabalhadores terem mais acesso a formação e a conteúdos que pretendem ter alguns conhecimentos.
-----------------------------	---

Fonte: Elaboração própria

Anexo P – Percepção dos critérios de definição de participação em atividades de formação profissional – Rep. Comissão de Trabalhadores

QUESTÃO REPRESENTANTES	Quais os critérios utilizados na empresa para definir a participação em atividades de formação profissional?
Representante Trab. Empresa A	<p>Todas as pessoas têm acesso à formação sem haver desigualdades, o que é feito é uma análise das necessidades de formação tendo em conta aquilo que já falei na resposta anterior, tendo em conta as carências em determinadas áreas de atuação, relativamente à produtividade, aos resultados que estão a ser obtidos, a novos projetos que estão a ser desenvolvidos.</p> <p>Planificar as ações de formação em geral por exemplo comportamental, desenvolvimento de competências a nível de informática e de línguas, etc. que para nós isso é formação transversal, e são canalizadas a maioria das pessoas com necessidades comuns a todos e depois são identificadas as necessidades mais específicas, por exemplo formação em produto, em coisas mais específicas, e são canalizadas as pessoas que tem necessidade de ter esse tipo de formação e que nós precisamos que elas tenham esse tipo de formação para realizar esse tipo de trabalho.</p> <p>Obviamente que há anos que há pessoas que não têm esse tipo de formação específica que nós achamos que não há necessidade de investir neste tipo de formação específica ou porque a pessoa já teve ou porque neste momento na função que ocupa não há necessidade específica de formação.</p> <p>Agora todas têm acesso à formação transversal, não há discriminação.</p>
Representante Trab. Empresa B	<p>Não, todos eles têm formação. São vários departamentos, várias funções, e todas elas têm formação. É em todos os níveis.</p>
Representante Trab. Empresa C	<p>A formação é da responsabilidade da empresa e do departamento de recursos humanos, eles é que são responsáveis pela formação administrada na empresa, podemos dar sugestões ou se for necessário chamar a empresa à atenção, mas o critério de seleção é feita pela empresa, como representante da comissão de trabalhadores não tenho intervenção.</p>
Representante Trab. Empresa D	<p>Todos. Os critérios são todos. Toda a gente tem igual acesso a ações de formação, de acordo com as prioridades que são definidas no início de cada ano.</p> <p>Qualidade, prazos de entrega, os custos, a produtividade normalmente são os pilares transversais, mas depois depende da especificidade de cada ano, e o contexto das alterações de processos que impliquem uma atualização de conhecimentos das pessoas, mas isto não está de todo relacionado com a função da pessoa e se esta é ou não qualificada, depende das prioridades da própria empresa.</p>

Representante Trab. Empresa E	Quem define os critérios é os RH mas nós damos sempre sugestões, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores e da empresa.

Fonte: Elaboração própria

Anexo Q – Percepção do Número de Horas Anuais de Formação – Responsável RH

RESPONSÁVEIS	QUESTÃO
Responsável RH Empresa A	<p>Na sua opinião, o número de horas mínimas estabelecidas pelo CT (40h/anuais/Trabalhador) para ações de formação é suficiente para satisfazer as necessidades da sua empresa? Porquê?</p> <p>Não é suficiente para satisfazer as necessidades da empresa, nem dos trabalhadores, como é necessário o aperfeiçoamento e aprendizagem ao longo do tempo, devido a novas exigências tanto a nível do produto como a nível de competências comportamentais, as 40h nunca são suficientes.</p>
Responsável RH Empresa B	<p>Tendencialmente damos mais ou menos as 40h/anuais, mas em funções chave damos mais horas numa média que ronda as 100h/ano.</p> <p>As ações de formação para funções técnicas são as que envolvem mais trabalhadores e mais horas de formação, aliás formação permanente.</p> <p>Numa forma geral as 40h/anuais são dadas de acordo com as necessidades a cobrir e fazemos um esforço para as cumprir.</p>
Responsável RH Empresa C	<p>Depende, lá está, existe situações individuais que se calhar as quarenta horas podem não serem necessárias, depende em funções altamente especializadas e qualificadas as quarenta horas não são suficientes, para um operário é suficiente, depende da qualificação e do nível de responsabilidade da função, quarenta horas por exemplo em formação de certificação de qualidade ou mesmo formação em legislação 40 horas não é suficiente é mais que uma ação de formação e por vezes essa ação tem mais de 40 horas, e se for de certificação por exemplo aquelas de certificar para auditorias ou para ter um grau de especialização ou qualificante aí é mais como por exemplo uma pós-graduação, ou aquelas formações que atribuem níveis de qualificações como o ensino superior, como uma licenciatura.</p>
Responsável RH Empresa D	<p>Em termos normais a empresa rege-se pela legislação normal as 40h anuais, mas não significa que haja grupos específicos de trabalhadores que normalmente até necessitam de fazer mais horas de formação, eu por exemplo sou um adepto dos processos de desenvolvimento internacionais, ou seja, deslocar um trabalhador para uma outra fabrica, no estrangeiro, para um país qualquer, para poder receber essa formação, e aí não estamos a falar de quarenta horas, aí estamos até a falar em meses de formação, existe também situação para cargos de maior responsabilidade até pode ser de um ano de formação, no qual é mandado para a “selva” e depois se sobreviver está em posição de poder assumir posições de direção.</p> <p>Aqui quando falamos nestas formações de mais horas podemos estar a falar de um electricista ou de um</p>

	<p>mecatrónico, uma pessoa de manutenção mecânica, porque os equipamentos normalmente estão numa outra língua e a melhor forma de obter essa competência é ir de formação para o país mãe, não é se aprender a língua em sala de aula que ele vai aprender a arranjar e a verificar a operação da máquina, é necessário ter a formação na prática para obter as competências.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>A empresa tem uma situação muito boa, a formação sempre que existe possibilidade e disponibilidade das pessoas, só não tem formação quem não quer, os trabalhadores por vezes estão tão atarefados no seu dia-a-dia que por vezes não tem disponibilidade para formação.</p>

Fonte: Elaboração Própria

Anexo R – Percepção da relação entre qualificações e formação profissional – Responsável RH

<p>QUESTÃO</p> <p>RESPONSÁVEIS</p>	<p>Tipicamente, os trabalhadores com menores qualificações têm menos acesso à formação profissional. Isso também acontece na sua empresa?</p>
<p>Responsável RH Empresa A</p>	<p>Não, porque todos os trabalhadores recebem a formação direcionada para o seu posto de trabalho.</p>
<p>Responsável RH Empresa B</p>	<p>Na empresa existe igualdade de oportunidades para todos por função, caso contrário não existiria coordenação de equipas. Pessoas que não têm necessidades de formação não se faz, outros que têm necessidades fazem formação. É normal acontecer se delinear um conjunto de ações de formação que são recomendadas pela avaliação de desempenho.</p>
<p>Responsável RH Empresa C</p>	<p>Não, não existe uma relação entre as qualificações e o acesso à formação porque todos os trabalhadores têm o mesmo acesso à formação primeiramente legal e depois tendo em conta as necessidades de cada um mas não existe uma relação, até pelo contrário, se existir muita falta de qualificações e competências esses trabalhadores têm mais acesso à formação para poderem melhorar as suas competências e adquirir qualificações, para seu desenvolvimento e como consequência para melhor desempenho da organização. Não, até tende a ser ao contrário, isso verifica-se muito nos operários, no posto de trabalho, aposta-se mais naqueles que precisam mais de formação, pois aqui é tudo muito medido por isso é que este setor é muito intenso de desenvolvimento de recursos humanos muito exigente porque as pessoas precisam mesmo de saber, porque para além de todo o nosso produto é muito específico e tem um rigoroso processo de qualidade, logo os trabalhadores têm de ter as competências para o fazerem.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>Não, têm o mesmo acesso e muitas vezes até têm mais, ou seja, o que eu quero dizer que tendo em conta a especificidade do produto que produzimos, necessitam de formação sempre, ou seja nem que seja só para recrutar alguns conceitos em termos práticos de como é que tem de ter cuidado para fazer face ao produto, ou seja existe uma formação contínua, sobretudo a nível de conceitos de qualidade, segurança no posto de trabalho o fazer bem à primeira.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>Na nossa empresa não há essa discrepância, todos os trabalhadores têm o mesmo acesso à formação na empresa, tem toda a formação como todos os outros trabalhadores da mesma função, formação <i>on the job</i>, formação em empilhadores, não existe a distinção entre os trabalhadores temporários e os restantes trabalhadores.</p>

Fonte: Elaboração própria



Anexo S – Percepção da Relação entre qualificações e formação profissional – Rep. Comissão de Trabalhadores

QUESTÃO	Tipicamente, os trabalhadores com menores qualificações têm menos acesso à formação profissional. Isso também acontece na sua empresa?
REPRESENTANTES	
Representante Empresa A	Não isso não é tido em conta no planeamento da formação, o que é tido em conta é a função que ocupa, as necessidades para desempenhar essa função ou uma função futura.
Representante Empresa B	Isso é indiferente. A formação académica dos funcionários não implica o trabalho deles do dia-a-dia. O que rege ali é a experiência profissional de cada funcionário.
Representante Empresa C	Isso não acontece na empresa, a formação é dada a todos os trabalhadores não tem a ver com isso.
Representante Empresa D	Não, a formação é para todos, a qualificação não dita as ações de formação.
Representante Empresa E	Não se verifica isso na empresa, todos têm o mesmo acesso à formação tendo em conta a função e a necessidade de ações de formação para a função.

Fonte: Elaboração própria



Anexo T – Percepção da relação entre contrato de trabalho e formação profissional –

Responsável RH

<p>QUESTÃO</p> <p>RESPONSÁVEIS</p>	<p>O menor acesso à formação profissional também acontece em relação aos trabalhadores com contratos a termo face ao verificado entre os trabalhadores com contratos sem termo/permanentes ou entre trabalhadores contratados por via de agências de trabalho temporário face aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa. Isso também acontece na sua empresa?</p>
<p>Responsável RH Empresa A</p>	<p>Não, muito pelo contrário os trabalhadores com contratos a termo, temos muitos casos em que têm mais formação do que pessoas que estão com contrato sem termo, isto porque requerem um maior apoio e formação para desempenharem a sua função com sucesso.</p>
<p>Responsável RH Empresa B</p>	<p>A formação é fundamental, a pessoa que se recuse a ter formação não evolui, o investir na formação é fundamental. O setor automóvel é um exemplo de necessidade de formação constante e permanente, não se verifica desigualdade entre trabalhadores, a formação é dada tendo em conta as necessidades, não as qualificações nem o tipo de contrato que o trabalhador tem dentro da empresa.</p>
<p>Responsável RH Empresa C</p>	<p>Não todos têm o mesmo acesso à formação, claro tendo em conta também as necessidades da empresa e dos trabalhadores para o desempenho da função com sucesso, os trabalhadores temporários são tratados como trabalhadores da própria empresa tem acesso a tudo igual, formação também. O tipo de contrato não tem relação com o acesso nem os critérios de escolha para a formação na empresa.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>Os trabalhadores temporários inicialmente, por exemplo admito um grupo que começou hoje a ter formação, as pessoas de trabalho temporário para nós como empresa não significa vir fazer o trabalho e ir embora, a empresa de trabalho temporário é vista como uma forma de recrutamento, para fazer face aos aumentos de volume. A minha realidade é que os trabalhadores têm formação inicial em sala dura dois dias e a formação no posto de trabalho começa e dura até um mês e intensivamente e é aí que o responsável verifica que o colaborador tem as competências para continuar ou não. 20% dos trabalhadores de produção são de trabalho temporário, para que a empresa possa ser ágil e flexível, tem haver com picos de produção.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>A formação profissional dada na empresa nunca tem haver com o trabalhador em si, mas sim com as necessidades identificadas, por isso, não tem qualquer influência o tipo de contrato, mesmas qualificações.</p>

Fonte: Elaboração própria



Anexo U – Percepção da relação entre contrato de trabalho e formação profissional – Rep.

Comissão de trabalhadores

<p>QUESTÃO</p> <p>REPRESENTANTES</p>	<p>O menor acesso à formação profissional também acontece em relação aos trabalhadores com contratos a termo face ao verificado entre os trabalhadores com contratos sem termo/permanentes ou entre trabalhadores contratados por via de agências de trabalho temporário face aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa. Isso também acontece na sua empresa?</p>
<p>Representante Empresa A</p>	<p>Também não existe discriminação inclusive em áreas muito específicas damos formação a pessoas que estão vinculadas a nós em prestação de serviços e temporários. Por vezes contratamos técnicos qualificados em determinadas áreas em prestação de serviços e os mandamos para formações para estarem ao mesmo nível de qualidade que as nossas equipas internas, portanto não fazemos esse tipo de discriminação</p>
<p>Representante Empresa B</p>	<p>É tudo igual. O que entra de novo começa do zero e tem que passar pelas formações todas que a mesma pessoa que está lá há 10 anos. Num ano é-lhe imposto num espaço de 3 a 4 meses principalmente para o processo <i>online</i> é-lhe injetado de uma vez só 30 a 40 testes para fazer porque os outros com a mesma função já o fizeram. Os antigos vão fazendo com tempo o <i>refresh</i>, com testes de <i>refresh</i> das novas tecnologias, novos conhecimentos, e algum <i>refresh</i> de matérias que não sofreram alterações, para não se esquecerem dos procedimentos.</p>
<p>Representante Empresa C</p>	<p>Não, todos os trabalhadores têm formação inclusive os trabalhadores temporários, todos têm o acesso à formação igual, claro que direcionado para a função que desempenham na empresa.</p>
<p>Representante Empresa D</p>	<p>O acesso é exatamente o mesmo. Posso acrescentar que existem áreas que exigem mais atualizações ou conhecimentos (áreas mais sujeitas a receber mais formações).</p>
<p>Representante Empresa E</p>	<p>Normalmente têm o mesmo acesso, todos têm a mesma formação inicial, mas um trabalhador que esteja na empresa apenas há quinze dias, não vai logo para ações de formação, primeiro tem que se adaptar, e depois do período de adaptação aí sim, ir-se-á apostar no desenvolvimento e aprendizagem através da formação, mas isto não tem ligação com o tipo de contrato, porque todos têm o mesmo acesso à formação na empresa.</p>

Fonte: Elaboração própria



Anexo V – Percepção da relação entre contrato de trabalho/qualificações e duração da formação profissional – Responsável RH

QUESTÃO  RESPONSÁVEIS	Para além da questão do acesso à formação profissional, até que ponto existem na sua empresa “diferenças” ao nível da duração da formação ou do investimento por formando quando comparamos trabalhadores mais e menos escolarizados, com perfis contratuais mais e menos seguros?
Responsável RH Empresa A	Não, podemos sim identificar um maior número de horas de formação quando falamos de formação de especialização, mas como por exemplo os operários também têm muitas horas de formação, mas mais numa vertente prática, <i>on the job</i> , isto não está relacionado com o contrato de trabalho, mas sim com o nível de especialização que cada função requer.
Responsável RH Empresa B	A empresa cumpre as 40h anuais ou por vezes dá mais tudo depende da formação se é geral se é específica, mas por exemplo quando se contrata um funcionário novo, este é sujeito a 3 a 4 meses de formação intensiva para ficar a par com os funcionários antigos que têm a mesma função.
Responsável RH Empresa C	As diferenças são que os menos escolarizados têm mais acesso à formação como visto na resposta anterior, o tipo de contrato não tem uma relação direta, até tem tendência a terem mais formação os trabalhadores com contratos temporários para poderem mostrar o seu potencial para passarem para a empresa.
Responsável RH Empresa D	Não existe diferenças, pois por vezes os cargos de chefia têm um maior número de horas de formação mais intensivo, mas os trabalhadores de fábrica também o têm, mas mais a nível de formação <i>on the job</i> , uma vertente sempre prática.
Responsável RH Empresa E	A diferença que possa existir tem a ver com as necessidades identificadas, e não com o trabalhador em si, os trabalhadores até com cargos de diretores tendem a ter menos formação profissional do que os operários. Não existe estas diferenças por o trabalhador ter mais ou menos qualificações. Na minha opinião a formação profissional não promove desigualdades entre os trabalhadores, pelo contrário porque nos estamos a dar formação e competências às pessoas é para que elas também possam estar em pé de igualdade a uma pessoa que esteja há mais tempo na empresa e que tenha mais experiência a ideia será sempre aqui motivar e dar mais competências e nunca haver mais desigualdades.

Fonte: Elaboração própria



Anexo W – Percepção da relação entre contrato de trabalho/qualificações e duração da formação profissional – Rep. Comissão de Trabalhadores

REPRESENTANTES	QUESTÃO
Representante Empresa A	Para além da questão do acesso à formação profissional, até que ponto existem na sua empresa “diferenças” ao nível da duração da formação ou do investimento por formando quando comparamos trabalhadores mais e menos escolarizados, com perfis contratuais mais e menos seguros?
Representante Empresa B	<p>Não passa tudo pelo planeamento da formação. É tudo feito de forma equilibrada, para todos de igual forma, sem diferença de tempos dispensados em formação.</p> <p>A duração da formação é igual para todos os antigos, para os novos têm mais formação pois em 3 a 4 meses têm que ter a mesma formação de um funcionário que está cá há 10 anos para estar a par.</p> <p>As formações <i>online</i> têm duração de 30 minutos cada e 10 minutos para o teste, mas as formações específicas podem durar uma semana.</p>
Representante Empresa C	S/O
Representante Empresa D	<p>Não há relação direta entre o acesso à formação com as qualificações ou vínculos</p> <p>Todos têm o mesmo acesso à formação.</p>
Representante Empresa E	<p>Não se verifica isso, a duração da formação e o tipo de formação tem a ver com as necessidades de cada trabalhador para a função que desempenha. Um trabalhador com maiores necessidades pode ter mais horas de formação.</p>

Fonte: Elaboração própria

Legenda: S/O – Sem Opinião



Anexo X – Percepção dos impactos da formação profissional nos trajetos laborais –

Responsável RH

<p>QUESTÃO</p> <p>RESPONSÁVEIS</p>	<p>Parece-lhe que a formação profissional tem impactos semelhantes em relação aos trajetos ascendentes (mudança de ocupação/tarefas melhores salários e contratos mais seguros,) dos trabalhadores no contexto da empresa ou fora dela, quando comparamos trabalhadores mais escolarizados/ menos escolarizados e trabalhadores com contratos a termo/ sem termo?</p>
<p>Responsável RH Empresa A</p>	<p>A formação não revela logo impactos a nível salarial, se por exemplo um trabalhador for tirar uma licenciatura, só após avaliação de desempenho é que poderá evoluir na carreira e isto depende da função que desempenha e do tipo de formação que realizou se é para a função que atualmente desempenha ou se não está ligada e aí é mais complicado a progressão, mas não tem ligação com o tipo de contrato na empresa. A própria função é que estabelece inicialmente o salário em conjunto com outros fatores, experiência, habilitações. Por exemplo um operário que tem apenas o 12º ano num curso técnico/profissional numa área adstrita à função se for fazer uma licenciatura na sua área isso não vai impactar diretamente no ajuste da categoria profissional do mesmo, pelo menos no curto e médio prazo de tempo, não quer dizer que isso não venha a ser valorizado num futuro próximo, e aí ascende na carreira, mas não existe uma relação direta, ter formação e logo a seguir ter um maior salário ou um melhor contrato mas a longo prazo pode acontecer. Não diretamente, mas se na avaliação de desempenho este trabalhador tiver melhorias no seu desempenho aí sim já existe mais probabilidade de ascender na carreira e melhores salários e melhor contrato, até integrar nos quadros da empresa com outra categoria profissional.</p>
<p>Responsável RH Empresa B</p>	<p>A formação é dada a todos os funcionários de igual forma, mas claro é na avaliação de desempenho que conseguimos verificar se os pontos fracos apontados na avaliação anterior foram corrigidos com as ações de formação sugeridas. Caso se verifique um aumento dos índices de avaliação, a empresa pondera em aumentar o escalão desse funcionário, partindo do bronze e evoluindo para o ouro. Essa progressão na função traz benefícios monetários para os funcionários.</p>
<p>Responsável RH Empresa C</p>	<p>Tem mas não tem ou seja, não existe uma relação direta entre a formação e a progressão de carreira ascendentes a nível salarial ou de mudança de tarefa porque isso seria ter uma carreira muito curta e muito rápida, muito automática e muito fácil, os critérios de desempenho, uma pessoa pode ter um ano excelente de desempenho depois no outro pode não ter, o que estamos atentos é insistir sempre na qualificação e no</p>

	<p>ajustamento das competências da pessoa, ou seja do perfil da pessoa ao posto de trabalho que a pessoa está a desempenhar, isso é muito importante porque estamos a ver se a pessoa tem ou não o perfil para aquela função e aí depois de várias ações de formação já conseguimos tirar essa conclusão. Se existir uma pessoa que não se está adaptar tenta-se mudar funcionalmente dentro da empresa alocando a outra função a outra carreira, por exemplo existia uma pessoa que estava na qualidade e que até tem um contrato temporário havia muitas queixas da chefia sobre o seu desempenho que não era rigoroso que os relatórios de qualidade não estavam bem feitos e aí eu sugeri e que tal verificamos porque se calhar a pessoa não tem o perfil para essa função, se calhar podemos apostar noutra função para esse trabalhador, ver os seus pontos fortes, e aproveitar uma pessoa que já está integrada na cultura da empresa, apenas não estava adaptado não tinha o perfil para aquela função a nível de tipo de contrato se for um trabalhador temporário que tenha um bom desempenho que utilize na sua função o que aprendeu na formação, claro aí passa para a empresa e o tipo de contrato será mais “seguro”.</p> <p>Agora não existe uma relação direta claro, se verificar que a pessoa tem todos os indicadores a seu favor como um bom desempenho, utilizou a formação colocou na prática, poderá haver mobilidade, mas não existe uma relação direta, porque a empresa tem que estar estável.</p> <p>Mas sim se a pessoa aprendeu e implementou claro que terá uma recompensa, um reconhecimento, um prémio, ser reconhecido, logo que existe uma necessidade esta pessoa será indicada e aí sim existe progressão, praticamente todos os líderes e supervisores foram operários de linha e agora já progrediram na empresa, cresceram internamente.</p>
<p>Responsável RH Empresa D</p>	<p>Para mim o conceito de formação profissional é desenvolvimento, isto porque a formação profissional constitui uma pequena parte 10% da situação, a outra realidade é a formação prática, no posto de trabalho e a realidade prática e depois existe outras como o <i>coaching</i>, a rotação no posto de trabalho, para também ter uma polivalência maior. Mas sim sem dúvida nenhuma que aumentando o salário, por exemplo ainda hoje propus um aumento salarial para determinadas áreas funcionais, mas com a condição de se eles qualificarem, por tanto à um projeto que irão proceder e aí é que vão ser condicionados ao aumento salarial, melhores condições. Então as situações estão interligas, ou seja, eu não posso dar mais responsabilidades a um trabalhador e não corresponder a um aumento salarial, ou a um aumento das condições dele, porque senão ele começa a desmotivar e aí eu tenho um problema.</p> <p>O tipo de contrato não interessa, até pelo contrário se for um trabalhador que já tenha passado por uma empresa de trabalho temporário ou a termo certo, é porque já passou por vários</p>

	<p>processos, e agora eu não o quero perder, então tenho de lhe dar melhores condições para que ele possa potenciar o que tem de bom para eu ter retorno do investimento, o tipo de escolaridade não tem impactos, pois se na prática é bom e tem as competências.</p>
<p>Responsável RH Empresa E</p>	<p>A nível das condições salariais dos trabalhadores não tem impacto, a melhoria das condições salariais nunca advém da formação profissional, nós aqui trabalhamos muito em conjunto com a comissão de trabalhadores e há alterações de salários sempre que há acordos com a comissão ou quando a pessoa muda de algum tipo de cargo não está propriamente ligada à formação. O perfil ocupacional, ou mudança do trabalhador de função pode acontecer, mas não é assim só com ações de formação, mas se isso acontecer o trabalhador tem sempre formação <i>on the job</i>, ou um plano de integração. Não, na nossa empresa não existe a política de teve muito investimento em formação então passa para a empresa, isso por vezes até é mau para nós, porque já aconteceu darmos imensa formação a um trabalhador e ele próprio depois não querer ficar na empresa, não à aqui a questão ficamos com este trabalhador porque demos mais formação ou não. Os melhores salários também não, a formação não tem impactos a este nível, só se for um caso de vaga interna, mas isso muda de função.</p>

Fonte: Elaboração própria



Anexo Y – Perceção dos impactos da formação profissional nos trajetos laborais – Rep.

Comissão de Trabalhadores

<p>QUESTÃO</p> <p>REPRESENTANTES</p>	<p>Parece-lhe que a formação profissional tem impactos semelhantes em relação aos trajetos ascendentes (mudança de ocupação/tarefas, melhores salários e contratos mais seguros,) dos trabalhadores no contexto da empresa ou fora dela, com comparamos trabalhadores mais escolarizados/ menos escolarizados e trabalhadores com contratos a termo/ sem termo?</p>
<p>Representante Empresa A</p>	<p>A formação contribui para melhores salários, contratos mais seguros. Exato, sim claro, mobilidade interna, para todos... mas as empresas não são inteiramente flexíveis, tem as suas inflexibilidades é impossível toda a gente ter formação e toda a gente ter feito mobilidade interna, mas dentro daquilo que for possível sempre que obviamente investimos na formação com essa perspetiva para que isso seja possível mas já aconteceu, temos diversos casos de pessoas que estavam em determinada área e que foram formadas para outras áreas de atuação, foi identificado que tinham perfil e que tinha condições de progredir noutra área de atuação e investiu-se na formação para que assim fosse.</p>
<p>Representante Empresa B</p>	<p>Não é tudo igual... Mas a nível de formação passa por toda a gente, a formação é indispensável por causa da especificidade do produto. A formação é essencial na empresa e é mesmo indispensável porque eles são obrigados a trabalhar com certos procedimentos, e obrigatório o cumprimento destes procedimentos porque isso fica tudo registado. A formação fica registada no cadastro do funcionário.</p>
<p>Representante Empresa C</p>	<p>Todos os trabalhadores têm o mesmo acesso à formação, inclusive os trabalhadores temporários, quando existe revisão salarial e atualização das tabelas salariais, todos são revistos, nós seguimos as tabelas. Na empresa todos os trabalhadores são tratados de igual, independentemente do tipo de contrato. Todos os trabalhadores são alvo de avaliação de desempenho e aí verifica-se os impactos da formação.</p>
<p>Representante Empresa D</p>	<p>Melhores salários: não implica, formação tem que se traduzir em desempenho da pessoa. Não se pode relacionar diretamente, mas indiretamente. Formação para desenvolvimento, perspetiva de progressão sim aumentos de salários, evolui na função. Vínculo torna-se mais forte retenção de talentos.</p>
<p>Representante Empresa E</p>	<p>Sim abre portas de uma evolução dentro da empresa, nós temos uma tabela salarial, não quer dizer que as pessoas ao terem formação automaticamente progrediam ou tenham um aumento salarial, normalmente existem vagas internas abertas e se as pessoas têm conhecimentos e formação suficiente</p>

	<p>podem concorrer a determinada vaga por isso eu estar a dizer que ter mais formação abre portas para progredir em termos profissionais dentro da empresa, para qualquer trabalhador. Nesta empresa a política interna existente é que se um trabalhador chegar ao fim do contrato e tiver uma boa avaliação passa aos quadros da empresa, se o posto de trabalho se mantiver, caso tenha uma avaliação menos boa, e a empresa não pretenda passar para os quadros da empresa os trabalhadores, tem de haver uma justificação da parte da empresa para a comissão de trabalhadores.</p> <p>Após as ações de formação se verificarmos que o trabalhador tem competências para outra função existe sempre a possibilidade de mudança de tarefa, mobilidade na empresa, existe sempre a possibilidade de haver transferência entre departamento dentro da empresa.</p>
--	--

Fonte: Elaboração própria