



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

MESTRADO

CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

Formação & Desenvolvimento

NO COMBATE AO DESEMPREGO:

O PAPEL DO IEFP

JOANA BARRACHA DA GUERRA JÚDICE

ISEG/UL JUNHO, 2014



**LISBOA
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT**

MESTRADO

CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

Formação & Desenvolvimento

NO COMBATE AO DESEMPREGO:

O PAPEL DO IEFP

POR JOANA BARRACHA DA GUERRA JÚDICE

ORIENTAÇÃO

PROFESSOR DOUTOR PAULO HENRIQUES

ISEG/UL JUNHO, 2014

RESUMO

Motivação: A atual crise económica e social que se observa em Portugal resulta na manutenção de elevadas taxas de desemprego que têm repercussões a diversos níveis. A resposta política a esta situação tem assumido prioridade nos últimos dois anos, seguindo as diretivas enunciadas na Estratégia Europeia de Emprego que anuncia a Formação e Desenvolvimento (F&D) de competências como uma das principais soluções. Tais recomendações evidenciam a necessidade de correlacionar a implementação destas medidas com outros Programas Ativos de Emprego (PAE) que permitam ativar as competências desenvolvidas.

Problema: A implementação destes PAE pode não servir os objetivos a que se propõe ou mesmo agravar o problema, quando não cumpre as regras definidas na literatura. Sendo que tais medidas representam um grande investimento do Estado, é necessário analisar a sua atividade de forma a garantir que as metas definidas são alcançadas. Em Portugal, existe uma carência de dados que permitam fazer esta Avaliação e Controlo.

Abordagem: O presente estudo analisa em pormenor a implementação de duas medidas específicas – Medida Vida Ativa e Medida Estímulo – utilizando uma metodologia mista que permitirá compreender a correlação existente entre a oferta de emprego e a oferta de F&D e concluir acerca da coerência e correção da ação do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Conclusões: A recolha e análise de dados permitiu compreender que é urgente procurar alternativas, pois a fórmula adoptada não serve os objetivos de ordem financeira a que se propõe, contribuindo para um agravamento do desemprego, não oficial, que representa uma elevada despesa pública.

Palavras-chave: Formação e Desenvolvimento (F&D); Competências; Desemprego; Programas Ativos de Emprego (PAE); IEFP; Medida Vida Ativa

ABSTRACT

Motivation: The current economic and social crisis observed in Portugal results in the high rates of unemployment with repercussions at different levels. The government response on this issue has been a priority for two years, which follows the directives set by the European Employment Strategy, stating that Training & Development of Competences is a major solution when correlated with the implementation of other Active Labor Market Policies (ALMP) in order to activate the competences developed.

Problem: The incorrect implementation of these ALMP may provoke reverse consequences, exacerbating the problema. As these measures represent a major government investment it is importante to analyze its activity to guarantee the aims are achieved. In Portugal, exists a lack of data that allows this evaluation and control.

Approach: This study analyzes the implementation of two specific measures – Medida Vida Ativa and Medida Estímulo – using a mixed methodology that allows the understanding of the correlation between employment and training & development and conclude about the consistency and appropriateness of the action from Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Conclusions: The results highlight the urgente need for alternatives as the current formula does not serve its own financial objectives thus contributing for an unofficial increase on unemployment that represents a high public expense.

Key words: Training & Development; Competences; Unemployment; Active Labor Market Policies (ALMP); IEFP; Medida Vida Ativa

ÍNDICE

RESUMO	3
ABSTRACT	4
LISTA DE TABELAS E FIGURAS	6
GLOSSÁRIO DE TERMOS E ABREVIATURAS	7
INTRODUÇÃO	8
CAP I – FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	10
1.1. DISCUSSÃO DO CONCEITO	12
1.2. ATUAÇÃO NO COMBATE AO DESEMPREGO	14
1.3. MODELO DE APLICAÇÃO DA F&D.....	21
CAP II – IEFP	26
2.1. PROGRAMA DE RELANÇAMENTO DO SPE	26
2.2. MEDIDA VIDA ATIVA.....	27
2.3. MEDIDA ESTÍMULO 2013.....	29
CAP III – O PROCESSO DE PESQUISA.....	31
3.1. QUESTÕES DE PARTIDA.....	31
3.2. METODOLOGIA A UTILIZAR	31
3.3. PÚBLICO ALVO E AMOSTRAGEM.....	32
CAP IV – RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS.....	34
4. 1. ANÁLISE DESCRITIVA.....	34
4.2. ANÁLISE DA COERÊNCIA DA AÇÃO DO IEFP.....	37
4.3. ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS	50
4.4. ANÁLISE DOS ELEMENTOS QUALITATIVOS	50
CAP V - CONCLUSÕES	56
CAP VI – SUGESTÕES AO IEFP	60
CAP VII - REFERÊNCIAS.....	61
CAP VII - ANEXOS:	66
7.1. ANÁLISE DESCRITIVA	66
7.2. MAPEAMENTO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO	66
7.3. MAPEAMENTO DAS OPORTUNIDADES DE EMPREGO.....	66
7.4. MODELO QUESTIONÁRIO.....	67
7.5. ENTREVISTAS.....	67

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

FIGURA 1: NECESSIDADE DE F&D DE COMPETÊNCIAS - GAP 1	13
FIGURA 2: DIFERENÇA ENTRE A OFERTA E A NECESSIDADE DE F&D - GAP 2	13
TABELA 1: OS QUATRO PILARES DE ATUAÇÃO DOS PAE	14
TABELA 2: VANTAGENS DA F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO	18
TABELA 3A: COMO UTILIZAR A F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO	19
TABELA 3B: COMO UTILIZAR A F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO	20
FIGURA 3: PERCURSOS PROFISSIONAIS.....	21
TABELA 4: ANÁLISE DE DOCUMENTOS OFICIAIS.....	33
FIGURA 10: BALANÇO DA ATIVIDADE DA MEDIDA VIDA ATIVA.....	37
FIGURA 17 – CARACTERIZAÇÃO DAS UFCD POR HABILITAÇÕES DE ACESSO.....	47
FIGURA 9: PERFIL DO PÚBLICO ALVO	68
FIGURA 11: DISTRIBUIÇÃO DAS OFERTAS DE TRABALHO REGISTADAS POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	74
FIGURA 12: DISTRIBUIÇÃO DAS OFERTAS DE EMPREGO PELO PAÍS	75
FIGURA 13: DISTRIBUIÇÃO DOS CURSOS DE F&D DA MEDIDA VIDA ATIVA PELO PAÍS.....	76
FIGURA 14: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO P/ CAPITAL DE DISTRITO.....	77
FIGURA 15: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO P/ ÁREA DE FORMAÇÃO	78
FIGURA 16: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE AS ÁREAS DE FORMAÇÃO PRIORITÁRIAS DEFINIDAS DE JAN. A JUN. 2014 E DE NOV. 2012 A JUN. 2014 (EXCEPTO CURSOS DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL).....	79

GLOSSÁRIO DE TERMOS E ABREVIATURAS

AC (ATENDIMENTO AO CLIENTE)
ALMP (ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES)
CCP (CERTIFICADO DE COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS)
CNP (CATÁLOGO NACIONAL DE PROFISSÕES)
CNQ (CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES)
DGE (DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO)
DGPE (DIREÇÃO GERAL DE PROMOÇÃO DO EMPREGO)
EB (ENSINO BÁSICO)
EEE (ESTRATÉGIA EUROPEIA DO EMPREGO)
EES (EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY)
EP (ENSINO PRIMÁRIO)
ES (ENSINO SECUNDÁRIO)
EUA (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA)
F&D (FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO)
FDMO (FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DE MÃO DE OBRA)
FPCT (FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO)
IEFP (INSTITUTO DO O EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL)
LVT (LISBOA E VALE DO TEJO)
MoU (MEMORANDUM OF UNDERSTANDING)
NSLE (NÃO SABE LER NEM ESCREVER)
OCDE (ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO)
OCDE (ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT)
PAE (PROGRAMAS ATIVOS DE EMPREGO)
PIB (PRODUTO INTERNO BRUTO)
PPE (PLANO PESSOAL DE EMPREGO)
PS (PÓS - SECUNDÁRIO)
RHB (RESTAURAÇÃO, HOTELARIA E BAR)
RMEFF (RELATÓRIO MENSAL DE EXECUÇÃO FÍSICA E FINANCEIRA)
RVCC (RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS)
SIGO (SISTEMA DE GESTÃO DA FORMAÇÃO)
SIIFSE (SISTEMA INTEGRADO INFORMAÇÃO DO FUNDO SOCIAL EUROPEU)
SLE (SABE LER E ESCREVER SEM GRAU DE ENSINO)
SNE (SERVIÇO NACIONAL DE EMPREGO)
SNQ (SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES)
SPE (SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO)
UE (UNIÃO EUROPEIA)
UFCD (UNIDADE DE FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO)
VP (VENDA AO PÚBLICO)
WSC (WORKFORCE STRATEGY CENTER)

INTRODUÇÃO

No final de 2013, segundo a *Organisation for Economic Co-operation and Development* (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) (OCDE), Portugal apresentava o terceiro valor mais elevado de taxa de desemprego, num conjunto de 40 países avaliados, depois da Espanha e da Grécia: 16,7% de desempregados, um valor que ultrapassa o dobro do valor médio da OCDE, que se situa em 8%, e que é consideravelmente superior aos 12% de desempregados que existem, em média, na União Europeia (UE) (OECD, 2013b, 2013c).

Do ponto de vista macroeconómico, a variação da taxa de desemprego tem repercussões ao nível financeiro e social (Bullock-Yowell, Andrews, McConnell, e Campbell, 2012). É fundamental que o seu valor se mantenha o mais baixo possível (Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Secretaria de Estado da Administração Pública, 2013). Quando tal situação não sucede, é necessária a intervenção do Estado, nomeadamente através da instituição de medidas passivas ou de *Active Labour Market Policies* (ALMP), ou Programas Ativos de Emprego (PAE) que têm como principal objetivo “o ajustamento entre a oferta e a procura no mercado de trabalho” (IEFP, 2013b, p. 3), fazendo um *match* entre as competências necessárias (oportunidades de emprego) e as competências existentes (desempregados), através de programas de Formação e Desenvolvimento (F&D), de apoio ao investimento e empreendedorismo; de incentivos à contratação e criação de novos postos de trabalho e de serviços de aconselhamento e procura de emprego (Randolph e Rovelli, 2010).

Portugal é um dos 27 países membros da UE e, como tal, as decisões políticas respondem diretamente aos objetivos e metas enunciados nas estratégias europeias. A partir de 1990, com a criação da *Lisbon Strategy* deu-se início a uma *European Employment Strategy* (Estratégia Europeia do Emprego) (EEE) que vem reformular a abordagem do Estado no combate ao desemprego, definindo como ação prioritária a criação de emprego, através da implementação de PAE. Esta estratégia identificou ainda a F&D de competências como a ferramenta chave a utilizar na prossecução dos novos objetivos definidos, a atingir entre 2000 e 2010. Perseguindo o mesmo intento, a Europa 2020 vem dar con-

tinuidade a esta estratégia, reformulando as metas e conquistas, a alcançar entre 2010 e 2020 (European Parliament, 2010; Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Secretaria de Estado da Administração Pública, 2013).

Em Portugal, a aplicação das diretivas europeias foi feita através de um Programa de Relançamento do Serviço Público de Emprego (SPE), aprovado em 2012, que definiu a ativação de vários PAE, designadamente no ano de 2013, com o lançamento da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado, em Setembro, pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Também a Medida Estímulo 2013, reincidente da Medida Estímulo 2012, constitui-se como um programa fundamental que garante a continuidade da F&D em situação de emprego.

Este trabalho, procurará dar resposta a três questões centrais:

1. Os intervenientes no processo conseguem aceder à informação e partilhar dados de forma simples, rápida e eficaz?
2. Existe a coordenação entre os vários PAE, de forma a permitir a concretização dos objetivos e o sucesso dos programas?
3. Os programas de F&D correspondem às exigências do mercado de trabalho, contribuindo para o *match* entre as competências existentes e as competências necessárias?

Será adoptada uma metodologia mista, onde a análise quantitativa será baseada no tratamento de dados provenientes de documentos oficiais e na distribuição de um questionário. A análise qualitativa consistirá sobretudo na revisão dos regulamentos específicos dos PAE em estudo – Medida Vida Ativa e Medida Estímulo 2013 – e da recolha e tratamento de entrevistas.

O estudo proposto é um estudo pioneiro em Portugal, que tem como objetivo central a compreensão da qualidade e correção da atuação do IEFP na utilização da Formação e Desenvolvimento (F&D) como Programa Ativo de Emprego (PAE), utilizando como modelo, o “*Career Pathways* (Os Percursos Profissionais)” testado nos Estados Unidos da América (EUA), em diferentes estados, pelo *Workforce Strategy Center* (WSC) (Hull, 2004; Alssid J. L., Gruber, Jenkins, Mazzeo, Roberts, e Stanback-Stroud, 2002; 2005; Jenkins D., 2006; Jenkins e Spence, 2006; Workforce Strategy Center, 2007; Spence, 2007).

Não é o mais forte de cada espécie que sobrevive, ou o mais inteligente, mas sim aquele que melhor se adapta à mudança.

Charles Darwin (1859)

CAP I – FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Se a capacidade de constante aprendizagem e adaptação de uma espécie ao meio ambiente foi considerada uma condição essencial de sobrevivência, por Charles Darwin, em 1859, no caso particular do homem do século XXI, esta exigência tornou-se muito mais urgente e imprescindível (OECD, 2012). O mercado atual é um mercado global, onde a internacionalização de recursos torna o processo de “vida” de uma competência, mais curto e limitado (OECD, 2012; Allen e de Grip, 2012). Entenda-se por competência, a capacidade de um indivíduo *“realizar de forma eficaz e eficiente uma tarefa num domínio de atuação específico, numa determinada função ou atividade.”* (Hayton e Kelley, 2006, pp. 413) A rapidez com que o desenvolvimento tecnológico, científico, social e comunicacional se processa, acelera todo o ciclo de F&D (OECD, 2004; 2012; Jenkins D., 2006; Allen e de Grip, 2012). A exigência do mercado é muito elevada. O nível médio de qualificação dos trabalhadores é cada vez maior e a necessidade de atualização e renovação de competências tornou-se mais frequente, devido às constantes mudanças no mercado de trabalho (OECD, 2004; Allen e de Grip, 2012). Todos estes fatores conduzem a uma tendência para o declínio da procura de trabalhadores pouco qualificados e a uma desadequação permanente entre a oferta e a procura de competências no mercado de trabalho (OECD, 2004; Hull, 2004; Baum, Ma, & Payea, 2010; Allen e de Grip, 2012).

Tal situação resultou, nas últimas duas décadas, numa economia europeia débil, com persistentes taxas de desemprego elevadas. Por conseguinte, a criação de medidas e programas de combate a esta situação ocuparam, desde 1990, uma posição central na política europeia (Kluve e Schmidt, 2002). Em 2000, a *Lisbon Strategy* incorporou a primeira *EEE*, onde o Conselho Europeu definiu objetivos claros de desenvolvimento de competências, através de programas de F&D: promover o crescimento da economia europeia e de cada um

dos seus estados membros, com a criação de uma “*sociedade do conhecimento*”, onde é valorizada e inculcida a “*adaptabilidade*” e a “*empregabilidade*”, o “*empreendedorismo*”, a “*inovação*” e a criatividade (European Parliament, 2010, pp. 11, 12).

Com o agravamento da crise económica nos últimos anos, colocaram-se novos desafios aos líderes políticos. A resposta surgiu, em 2010, com a criação da Europa 2020 (Leschke, 2011), uma estratégia inteligente, sustentável e inclusiva, que aposta na educação, na investigação e na inovação, garantindo “*a prazo, o maior retorno do investimento (...) assegurando, por outro lado, a necessária capacidade de adaptação dos recursos humanos aos novos desafios económicos*” e criando “*as condições para o aumento sustentado do emprego e para a redução do risco de pobreza.*” (Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Secretaria de Estado da Administração Pública, 2013, pp. 5, 6).

A importância e o papel da F&D, neste contexto, tem sido ainda objeto de discussão e estudo dos últimos relatórios da OCDE (OECD, 2004; 2012; 2013a; Bassanini e Duval, 2006; Guichard e Rusticelli, 2010). Segundo a reunião feita pela organização, em Maio de 2012, em Paris, “*as competências são a moeda de troca da economia do século XXI.(...) Para as competências manterem o seu valor, é necessário desenvolvê-las continuamente ao longo da vida.*” (OECD, 2012, p. 3).

A F&D é, por conseguinte, considerada, por investigadores e decisores políticos, como a chave para o desenvolvimento económico de uma região (Workforce Strategy Center, 2007). O bom funcionamento do mercado de trabalho, o desenvolvimento e crescimento saudável da economia de um país ou região e a concretização plena de uma sociedade está dependente do investimento que for feito nas suas competências (Jenkins D., 2006). Tal afirmação é patente no trabalho de Jenkins, 2006, p. 1: “*indivíduos com certificados de ensino superior, elevada experiência, uma grande capacidade de aprendizagem e uma abordagem empreendedora, recebem melhores salários (...) e são uma chave para o desenvolvimento económico.*” No entanto, segundo estudos recentes, este investimento pode ser pouco produtivo quando os diversos passos do processo de F&D não são respeitados, ficando este desprovido de meca-

nismos de coordenação que garantem o *match* entre os programas de F&D e a empregabilidade dos formandos (necessidades/oportunidades do mercado de trabalho) (Maharey, 2003, p. 18 e Jenkins D., 2006).

1.1. DISCUSSÃO DO CONCEITO

O termo Formação é utilizado para caracterizar qualquer situação, plataforma, método ou ferramenta criado com o objetivo de proporcionar aprendizagem ou desenvolvimento de competências (Kalaiselvan e Naachimuthu, 2011). A constante F&D do indivíduo, enquanto profissional, reflete-se numa vantagem competitiva, que se traduz na capacidade de adaptação à contínua mudança, através de uma atualização permanente em relação à evolução do mundo exterior (OECD, 2004 e Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Secretaria de Estado da Administração Pública, 2013).

No contexto macroeconómico, a F&D é utilizada como um dos PAE mais eficazes no combate ao desemprego estrutural, a longo prazo. Sendo a F&D um processo integrado e contínuo, existem várias etapas de recolha e análise de dados, que devem ser respeitadas no decurso do processo de criação de um novo programa de F&D (OECD, 2012):

1. Base de dados de competências existentes: criação e atualização constante da informação relativa à quantidade e qualidade de competências disponíveis no mercado de trabalho (população desempregada);
2. Estudo de mercado da necessidade de competências: determinar e antecipar que competências são ou vão ser necessárias no mercado de trabalho (empregos disponíveis, novas oportunidades de carreira);
3. Gap 1: definição do desajustamento existente entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, ou seja, entre as competências necessárias às empresas e as competências existentes e disponíveis (desempregados);
4. Criação de programas de F&D: o gap1 será colmatado através de programas de F&D que permitam desenvolver e utilizar as competências existentes de forma eficaz, ajustando-as às necessidades e exigências do mercado de trabalho.

FIGURA 1: NECESSIDADE DE F&D DE COMPETÊNCIAS - GAP 1

Fonte: autora

Depois de compreender as necessidades de F&D existentes no mercado de trabalho, é aconselhável que se garanta a não repetição dos conteúdos programáticos oferecidos, pelo que se deverá garantir a coordenação dos novos programas de F&D com os já existentes, cumprindo para tal, os seguintes quatro passos (Davis, Misra, e Van Auken, 2002; Grant, 2002 e Killingsworth e Grosskopf, 2013):

1. Definir as necessidades de F&D: identificar os programas de F&D necessários para colmatar o gap1;
2. Verificar os programas de F&D existentes: analisar que programas de F&D já existem no mercado e que colmatam as necessidades de F&D identificadas anteriormente;
3. Gap 2: desajustamento existente entre as necessidades de F&D do mercado e os programas de F&D existentes no mesmo;
4. Criar novos programas de F&D: para colmatar o gap 2, são criados novos programas de F&D que permitam desenvolver e atualizar as competências existentes de acordo com as necessidades do mercado.

FIGURA 2: DIFERENÇA ENTRE A OFERTA E A NECESSIDADE DE F&D - GAP 2

Fonte: autora

1.2. ATUAÇÃO NO COMBATE AO DESEMPREGO

Para os estados-membros da UE, os Programas Ativos de Emprego (PAE) constituem uma parte central da sua estratégia europeia, que define o emprego como um objetivo chave da política económica comum na UE.

In Kluge (2010), p. 904.

A intervenção do Estado no combate ao desemprego pode e deve ser feita recorrendo a diferentes tipos de políticas: as passivas e as ativas (Randolph e Rovelli, 2010).

TABELA 1: OS QUATRO PILARES DE ATUAÇÃO DOS PAE

Objetivo da PAE	Em que consiste
F&D	programas de aprendizagem ao longo da vida.
Criação direta de emprego	ativação das competências com programas emprego no sector público.
Criação indireta de emprego	incentivo à contratação, investimento e empreendedorismo, com a concessão de subsídios às empresas e particulares privados.
Procura Ativa de Emprego	serviços públicos de aconselhamento e ajuda na procura de um novo emprego, através da utilização de sistemas de informação avançados que permitem, rapidamente, fazer o <i>match</i> entre o perfil do desempregado e as oportunidades de emprego disponíveis.

Fonte: adaptado de Beenstock, 1996; Kluge e Schmidt, 2002; OCDE, 2004; Bassanini e Duval, 2006; Boone e Ours, 2009; Card, Kluge, e Weber, 2010 e Guichard e Rusticelli, 2010.

Na Europa, até 1960 e 70, as taxas de desemprego apresentavam valores mais moderados e o papel do Estado era sobretudo de cariz social, sendo utilizadas sobretudo as medidas passivas como a concessão de subsídios e outros apoios aos indivíduos. A partir dos anos 80 e 90, com a constituição da UE, em

1992, como a conhecemos hoje, foi potenciado o fenómeno da globalização e de todo o desenvolvimento tecnológico associado, começando a haver a necessidade de uma intervenção que tinha como principal objetivo o ajustamento do mercado de trabalho, através de um reequilíbrio entre as curvas da procura e da oferta.

O combate ao desemprego passou a ser encarado como uma chave económica não apenas do ponto de vista social mas também financeiro (Kluve e Schmidt, 2002; Descy e Tessaring, 2007; Randolph e Rovelli, 2010 e Leschke, 2011). Foi a partir de 2000 que começaram a surgir os primeiros PAE que definiam quatro principais pilares de atuação, neste âmbito (ver tabela 1).

Nos últimos anos, a implementação destes PAE nos diversos estados membros da UE tem sido alvo de estudo de diversos autores, com o objetivo de compreender o grau de eficácia dos mesmos; a correlação positiva ou negativa existente entre as várias medidas e os benefícios da sua utilização simultânea; a relação e influência que a implementação paralela de medidas passivas pode ter no desempenho dos PAE e qual ou quais as medidas que apresentam melhores resultados tendo em conta:

- o diferencial entre o custo da medida e os resultados que apresenta;
- o espaço temporal que necessita para apresentar resultados (medidas de curto, médio e longo prazo);
- o objetivo a que se propõe e os resultados apresentados (sistemas de avaliação e controlo).

A implementação de uma EEE na Europa, a partir dos anos 90, teve como referência os PAE desenvolvidos nos Estados Unidos da América (EUA), anos antes, e que se revelaram um sucesso no combate ao desemprego. Contudo, na Europa, apesar da persistente dedicação das diretivas políticas à implementação destes PAE, não parece haver uma resposta concreta (Kluve e Schmidt, 2002).

Através da cuidadosa comparação entre um e outro caso, diversos estudos identificaram uma diferença crucial e acreditam que a mesma poderá estar na origem da modesta resposta da economia europeia a estas medidas: os sistemas de avaliação e controlo destas medidas implementadas nos vários países

européus são ineficientes, em oposição àqueles criados nos EUA aquando da implementação de cada medida. A pouca informação disponível que existe é de cariz essencialmente académico e não existe nenhum sistema eficaz de comunicação entre este meio científico que detém informação relevante e necessária e os decisores políticos e económicos que financiam e criam os PAE. Uma das razões enumeradas pelos autores para que tal situação suceda está relacionada com a motivação que dá início à criação destas medidas e que se aproxima mais de interesses políticos que de objetivos de eficiência ou eficácia económica (Kluve e Schmidt, 2002).

Outra razão apontada para a reação moderada da economia europeia aos PAE está relacionada com a persistente utilização de medidas passivas, no combate ao desemprego, nos países ou regiões onde, simultaneamente, os PAE são implementados: num estudo feito em 20 países da OCDE, dos quais 15 estavam na Europa, entre 1983-1994, foi observado que, em geral, as altas taxas de desemprego estavam associadas aos países com melhores subsídios e apoios dos sistemas de segurança social. Tal facto poderá ser explicado pela situação de conforto que tais medidas oferecem ao desempregado, retirando “a pressão” que define a necessidade de uma procura mais ativa de emprego e a aceitação das ofertas de trabalho que surgem (Randolph e Rovelli, 2010, p. 663).

Esta situação foi também observada noutro contexto, onde autores portugueses concluem que “*subsídios de desemprego mais baixos levam a uma taxa de atualização superior (...) e a um nível de emprego mais elevado*” (Menezes e Vieira, 2008, p. 287). No mesmo artigo, analisando a relação entre os apoios concedidos aos desempregados (medidas passivas), os PAE e a criação e destruição de postos de trabalho, os autores afirmam que existe um efeito ambíguo na relação destes vários elementos. Se por um lado os subsídios de apoio à F&D contribuem para uma maior aposta das empresas no capital humano, evitando a destruição de postos de trabalho e contribuindo para uma redução do desemprego e da duração do desemprego; por outro lado, sendo a iniciativa de investimento em F&D instigada por estes apoios externos à empresa, a integração do indivíduo na empresa e a sua F&D fica dependente da existência destes apoios.

Outra constatação é a de que, havendo outros PAE que incentivam a criação de novos postos de trabalho, as empresas deixam de apostar na F&D das competências existentes nos antigos postos de trabalho, decidindo criar novos postos de trabalho e substituir as competências por novas (diminuição dos salários e aumento do desemprego) (Menezes e Vieira, 2008).

Estudos demonstram que a permanente utilização de F&D em contexto laboral permite diminuir a instabilidade de carreira, reduzindo o risco de perder o emprego. É, portanto, importante que as empresas utilizem sistemas de gestão de competências dinâmicos, com oferta de F&D que permita aos recursos internos atualizar permanentemente as suas competências, de forma a estabelecer a igualdade de oportunidades de aprendizagem entre empregados e desempregados (Allen e de Grip, 2012). Só assim é possível combater o desemprego.

A maior ou menor eficácia destas medidas está sobretudo associada à capacidade de coordenação que existe entre elas e entre elas e o mercado de trabalho. Para que tal suceda, é crucial a existência de um SI e SC simples, rápido e eficaz. Tais medidas devem funcionar em rede, de forma harmoniosa ou não divergente, girando em torno de um eixo central que interliga e sincroniza todos os pontos desta rede: a F&D (Descy e Tessaring, 2007).

“Os PAE estão estabelecidas em todos os estados membros da UE, sendo a F&D considerada a medida central. Demonstrar a sua eficiência e melhorar a sua qualidade deveria ser uma preocupação para os decisores políticos.”

In Descy e Tessaring, 2007, p. 80

Nos últimos anos, diversos autores estudaram programas de F&D em diferentes contextos, tempos e lugares. As suas constatações trouxeram diferentes abordagens da problemática em questão e permitiram reunir uma série de diretivas ou orientações assertivas acerca do que são estes programas; que vantagens apresentam no combate ao desemprego (ver tabela 2), de que forma interagem com o mercado de trabalho e o indivíduo; que papel representam na economia de um país ou região e que regras podem ou devem ser seguidas aquando da sua implementação (ver tabela 3a e 3b).

TABELA 2: VANTAGENS DA F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO

Vantagem	Autores
Torna os indivíduos mais atrativos para as entidades empregadoras não apenas pelo conhecimento, técnicas e habilidades desenvolvidas no programa de F&D mas sobretudo porque funciona como um mecanismo de motivação, na situação de desemprego, que elimina os pensamentos negativos e a falta de autoestima e segurança, contribuindo para aumentar a Procura Ativa de Emprego.	Beenstock, 1996; Kluve e Schmidt, 2002; Boone e Ours, 2009; Neubäumer, 2012; Bullock-Yowell, Andrews, McConnell, e Campbell, 2012
Aumenta a probabilidade de emprego e reduz o risco de desemprego, fazendo o <i>match</i> entre as competências existentes e as necessárias no mercado de trabalho.	Beenstock, 1996; Kluve e Schmidt, 2002; Bassanini e Duval, 2006; Boone & Ours, 2009
Permite uma maior estabilidade de carreira, com um menor risco de perda do emprego, pois quanto mais qualificadas são as competências adquiridas mais dificilmente são substituíveis.	Zweimüller & Winter-Ebmer, 1996; Boone & Ours, 2009
Permite que os desempregados mantenham uma posição ativa, defendendo a sua relação com o mercado de trabalho, não desaparecendo completamente e mantendo-se atualizados relativamente a contactos e informação do meio.	Guichard & Rusticelli, 2010
Mantém, renova e atualiza as competências do indivíduo, em situação de desemprego, impedindo que as mesmas se tornem obsoletas no mercado de trabalho.	Boone & Ours, 2009; Neubäumer, 2012

Fonte: autora

TABELA 3A: COMO UTILIZAR A F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO

Observações e Recomendações	Autores
Cada programa de F&D deve ser criado para servir objetivos específicos, previamente definidos e deve dirigir-se a um público alvo próprio.	Descy e Tessaring, 2007
Os programas de F&D devem ser pensados de forma a permitirem que o desempregado tenha tempo disponível para poder procurar emprego de forma ativa.	Descy e Tessaring, 2007
Simultaneamente à criação dos programas de F&D, deve ser promovido a procura ativa de emprego, nomeadamente através de serviços de aconselhamento e apoio na procura de emprego.	Descy e Tessaring, 2007; Kluve, 2010
Os programas de F&D devem limitar-se a um âmbito de ação pequeno, restrito (pequena escala).	Descy e Tessaring, 2007
Quando os programas de formação são direcionados para os jovens, devem ter em atenção o sistema de educação público nacional; a sua oferta, regras e exigências para que não sejam cometidas injustiças.	Descy e Tessaring, 2007
É fundamental que existam parcerias com os organismos que oferecem oportunidades de emprego, envolvendo o empregador ativamente em todo o processo de criação, desenvolvimento e implementação da F&D.	Jenkins D., 2006; Descy e Tessaring, 2007; Randolph e Rovelli, 2010
Quando as condições do mercado de trabalho estão muito difíceis e a oferta é inexistente ou muito restrita, a F&D só por si não tem qualquer impacto enquanto PAE. A F&D é condição necessária mas não suficiente no combate ao desemprego.	Descy e Tessaring, 2007; Kluve, 2010

Fonte: autora

TABELA 3B: COMO UTILIZAR A F&D NO COMBATE AO DESEMPREGO

Observações e Recomendações	Autores
A oferta de programas de F&D com objetivos de curto-prazo, que pretendem desenvolver competências específicas para oportunidades de emprego imediatas deve seguir o ritmo do ciclo económico.	Descy e Tessaring, 2007
A criação de programas de F&D com objetivos de longo prazo, que pretendem desenvolver novas competências, elevando a qualificação da mão de obra de um determinado país ou região, deve reagir em oposição ao ciclo económico.	Descy e Tessaring, 2007
Os programas de F&D devem oferecer certificados de qualificações não apenas reconhecidas mas, sobretudo, necessárias e valiosas para o mercado de trabalho em que se insere o indivíduo.	Robinson, 1996 ; Kluve e Schmidt, 2002; Hull, 2004; Bassanini e Duval, 2006; Jenkins D., 2006; Boone e Ours, 2009; Card, Kluve, e Weber, 2010; Kluve, 2010; Randolph e Rovelli, 2010; Leschke, 2011
Quando existe muito pouca oferta no mercado de trabalho, devem ser ativadas, em simultâneo, outro tipo de PAE que fomentem a criação de postos de trabalho (direta ou indiretamente) – ver outros tipos de PAE em tabela 1, p. 24.	Kluve, 2010; Card, Kluve, e Weber, 2010
A F&D é uma ferramenta de atuação macroeconómica, sobretudo eficaz enquanto medida de prevenção, alcançando melhores resultados no longo prazo.	Card, Kluve, e Weber, 2010; Neubäumer, 2012

Fonte: autora

1.3. MODELO DE APLICAÇÃO DA F&D

“Não importa o país ou a parte do mundo em questão, o sistema de educação superior deve enquadrar-se num processo de F&D em larga escala, com sistemas flexíveis e abertos, que ofereçam programas de F&D adequados às competências exigidas pelos empregos que apresentam melhores salários e maior oferta, a todos aqueles que necessitam dessa F&D: beneficiários do apoio social, desempregados e sub empregados, jovens em risco, e qualquer outra pessoa com pouca habilitação ou pouca educação que quer melhorar as suas perspectivas de emprego.”

In Alssid J. L., et all, 2005, pp. 83-84

Tendo em consideração todas as recomendações enunciadas pelos diversos autores e as características da F&D enquanto ferramenta de combate ao desemprego no contexto macroeconómico atual, um centro de estudo americano, *Workforce Strategy Centre (WSC)* criou um dos modelos que permite a eficaz aplicação da F&D numa determinada região. Tal modelo é designado *Career Pathways (Percurso Profissionais)* e foi testado em diversos estados como Kentucky, Arkansas, Ohio, Oregon e Washington, entre outros, apresentando resultados positivos (Hull, 2004; Alssid J. L., et all, 2002; 2005; Jenkins D., 2006; Jenkins e Spence, 2006; Descy e Tessaring, 2007; Workforce Strategy Center, 2007; Spence 2007).

FIGURA 3: PERCURSOS PROFISSIONAIS



Fonte: Jenkins D., 2006

"Percurso Profissionais" é o termo utilizado pelo WSC, nos EUA, para um quadro ou um processo composto por várias etapas criadas com o objetivo de atingir um maior sucesso na coordenação dos sistemas de educação com as necessidades do mercado de trabalho e da economia da região onde se circunscrevem e vice-versa.

Um percurso profissional é composto de diversos programas de educação e formação, de parcerias estabelecidas com as entidades empregadoras desse sector e instituições de investigação, assim como de serviços de informação e apoio que permitem garantir emprego aos indivíduos num determinado sector profissional e uma perspetiva de carreira ou possibilidade de progressão dentro desse mesmo sector, através da constante F&D (Jenkins D., 2006). A fig. 3, apresentada na página anterior, permite compreender a dinâmica existente entre as diferentes etapas deste processo, que se caracterizam de seguida:

1. Análise (*Gap Analysis*)

Fazer um levantamento de todas as indústrias que apresentam potencial enquanto oportunidades de investimento para a economia de uma dada região, tendo em conta os recursos existentes. Depois da criação desta base de dados, é feita a análise do gap1 (necessidade de F&D de competências) e do gap2 (necessidade de criação de novos cursos de F&D). Nesta fase de levantamento e análise, são utilizados os vários passos descritos para a F&D, nas pp. 16, 17 e 18. De seguida é fundamental analisar a relação existente entre o investimento necessário em cada percurso profissional e o retorno expectante do mesmo.

2. Planeamento (*Career Pathways Planning*)

Fase de definição do plano do Percurso Profissional, através do estabelecimento dos objetivos a atingir e das parcerias necessárias para a construção do mesmo. É fundamental incluir na elaboração deste plano de parcerias os fornecedores de educação e formação, os empregadores, os trabalhadores, os analistas e investigadores do desenvolvimento económico e as entidades de serviço social. Integrar, sobretudo, as entidades empregadoras no processo de construção do Percurso Profissional, definindo à partida os postos de trabalho a criar, a descrição de funções e as exigências de competências, assim como

as oportunidades de progressão de carreira; o mecanismo de R&S a utilizar e que ferramentas de informação e comunicação poderão facilitar este processo de match entre a F&D e o R&S, ou seja, que mecanismos poderão servir de ponte entre os indivíduos que recebem a F&D de competências e as entidades empregadoras que procuram essas competências desenvolvidas nos cursos de F&D. Por fim, é feita uma avaliação dos custos e projetado o retorno do investimento feito.

É fundamental que exista uma forte parceria com o meio científico para que se garanta à partida os SI e SC que irão permitir a recolha de dados da implementação do programa de forma a ser possível a Avaliação de Desempenho e a constante atualização e melhoria do Percurso Profissional. Será, deste modo, fundamental a criação de bons instrumentos de Avaliação e Controlo para cada uma das etapas críticas desta fase.

3. Implementação (*Implementation*)

Criação do regulamento (Memorandum of Understanding) (MoU) especificando as regras a utilizar na implementação do programa; o papel de cada parceiro, nomeadamente os compromissos e contribuições acordadas, inclusive é para os trabalhadores. Coordenar o trabalho dos parceiros, avaliando todas as etapas do processo de implementação do programa, incluindo o desenvolvimento dos currículos de F&D, o processo de R&S dos participantes nos programas de F&D, a qualidade da F&D e dos serviços de apoio prestados, a criação dos postos de trabalho e desenvolvimento dos mesmos, assim como o processo de R&S nesta fase. Por fim, é essencial a gestão e controlo da recolha dos dados, através dos instrumentos criados.

4. F&D constante (*Continuous Improvement*)

Avaliar a implementação do Percurso Profissional, através dos dados recolhidos e da análise dos resultados obtidos. O processo de um Percurso Profissional é cíclico, sendo esta fase de avaliação e redefinição de novos objetivos e oportunidades (missão e visão) essencial para a sua saudável progressão, melhoria e crescimento.

5. Expansão (*Expanding Pathways*)

Aplicar o Percorso Profissional a novas regiões ou locais e novas populações específicas. Estender o Percorso Profissional a novos sectores da indústria, crescendo de forma sustentada e criando uma rede cada vez maior de atuação do processo de coordenação entre a F&D e as exigências do mercado de trabalho.

A utilização da F&D no combate ao desemprego não se deveria restringir a resolver o problema depois do mesmo ser criado (atuar sobre os desempregados, adequando as suas competências às exigências e necessidades do mercado de trabalho) mas sim ser feita ao nível de todo o sistema de educação (coordenando todos programas de F&D de acordo com a economia local/ regional/ nacional). É fundamental que não se continue a formar indivíduos em áreas onde o desemprego é predominante senão quase total (Alssid J. L., Gruber, Jenkins, Mazzeo, Roberts, e Stanback-Stroud, 2002; 2005; Hull, 2004; Jenkins D., 2006; Jenkins & Spence, 2006; Mazzeo, Roberts, Spence, e Strawn, 2006; Descy e Tessaring, 2007; Workforce Strategy Center, 2007; Spence, 2007; OCDE, 2012).

Em resumo, o capítulo anterior permitiu concluir que a utilização da Formação e Desenvolvimento de competências (F&D), enquanto Programa Ativo de Emprego (PAE), é uma ferramenta essencial que permite fazer um ajustamento no mercado de trabalho, fazendo coincidir as competências que as entidades empregadoras procuram com as competências existentes no mercado de trabalho que estão inativas ou em situação de desemprego. Tal função é essencial para combater o desemprego estrutural a médio-longo prazo e fazer uma boa gestão das competências no mercado de trabalho de uma região ou país. Contudo, o sucesso da implementação destes programas de F&D depende da existência de ofertas de trabalho que possam ativar as competências desenvolvidas. Quando existe uma conjuntura económica de retração ou estagnação, tal medida exige a implementação paralela de outros PAE que permitam fomentar a criação de emprego. A implementação de diferentes PAE em simultâneo exige a criação de bons SI e SC que permitam a saudável coordenação entre os vários programas de forma à sua ação ser complementada e articulada com vista à obtenção de objetivos comuns. A utilização da F&D, neste contexto, de-

ve obedecer ainda a regras e indicações, previamente estudadas em diferentes casos práticos, onde esta ferramenta foi usada com sucesso.

O presente estudo irá analisar a utilização destes PAE no contexto macroeconómico atual de Portugal, observando e examinando em detalhe a implementação de duas medidas específicas do IEFP – Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado e Medida Estímulo 2013 e a sua correlação, no âmbito do programa de relançamento do SPE. A medida central e que será analisada com maior profundidade é a Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado uma vez que é a responsável pela implementação da F&D em contexto macroeconómico, sendo a Medida Estímulo 2013 um PAE secundário neste estudo que serve o objetivo de complementar a medida principal através da ativação das competências desenvolvidas pela primeira. A escolha de análise destas duas medidas em simultâneo tem com objetivo compreender a coerência de atuação do Estado neste contexto, avaliando a coordenação existente entre medidas com diferentes âmbitos de atuação.

O seguinte capítulo expõe o caso IEFP, definindo o papel desta entidade neste contexto e apresentando cada uma das medidas em estudo.

CAP II – IEFP

Em Portugal, a atuação do Estado no combate ao desemprego é feita através do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) que, ao longo dos anos, se tem ramificado em diferentes Centros de Emprego, criando uma rede de atuação nacional e regional (IEFP, 2014).

2.1. PROGRAMA DE RELANÇAMENTO DO SPE

“importa promover o encaminhamento para ações que reforcem comportamentos conducentes a uma procura ativa de emprego, a avaliação das competências e capacidades dos desempregados, a definição de um plano pessoal de emprego específico e ajustado à sua situação pessoal e ao potencial de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, visando a aquisição de competências que reforcem o potencial de empregabilidade e a concretização do trajeto de retorno à vida ativa.”

In Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012, p. 1059

O Programa de Relançamento do SPE foi aprovado em Conselho de Ministros, a 9 de março de 2012, e tem como objetivo a concretização das várias diretivas definidas pela EEE, nomeadamente, na Estratégia Europa 2020, através de 8 eixos centrais de atuação (Presidência do Conselho de Ministros, 2012):

1. Reforçar a empregabilidade dos desempregados;
2. Atrair e captar mais ofertas de emprego no Portal Net Emprego;
3. Estabelecimento de parcerias para a criação de emprego;
4. Modernizar os sistemas de informação e comunicação;
5. Sistematização das Medidas Ativas de Emprego e sua divulgação;
6. Articular medidas ativas e medidas passivas de emprego;
7. Melhorar os SA e SC das Unidades Orgânicas Locais do SPE;
8. Reestruturar a atual rede de Centros de Emprego e de Centros de Formação Profissional.

Este programa procura corrigir as diversas falhas através da implementação de PAE: de F&D de competências que visam *“diminuir os períodos de inatividade dos desempregados e o risco associado de desatualização ou diminuição de capacidades e de comportamentos de trabalho”* (Presidência do Conselho de

Ministros, 2012, p. 1059); medidas de apoio à criação de emprego, estabelecendo “a cooperação entre os serviços públicos de emprego, os agentes económicos e os parceiros sociais para a disponibilização de ofertas de emprego” (Presidência do Conselho de Ministros, 2012, p. 1059) e de apoio a uma procura ativa de emprego, através do melhoramento e “modernização dos sistemas de informação, a sistematização das medidas ativas de emprego” (Presidência do Conselho de Ministros, 2012, p. 1059) e respetiva divulgação.

2.2. MEDIDA VIDA ATIVA

Esta medida pretende consolidar, integrar e aperfeiçoar um conjunto de intervenções orientadas para a ativação dos desempregados, favorecendo a aprendizagem ao longo da vida, o reforço da empregabilidade e a procura ativa de emprego, considerando as recomendações da União Europeia e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

In IEFP (2013b), p. 3.

O principal objetivo concretiza-se no aumento da ligação existente entre os PPE dos desempregados inscritos e a oferta de F&D disponível (IEFP, 2013b).

A oferta formativa pode ser disponibilizada por Centros de Emprego e Formação Profissional e Centros de Formação e Reabilitação Profissional pertencentes à rede do IEFP ou por outras entidades formadoras com as quais o IEFP tenha estabelecido parcerias (IEFP, 2013b). Cada curso oferece uma componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) que deverá ter uma duração entre 3 e 6 meses podendo, excecionalmente, estender-se até 12 meses. A FPCT deve ter uma carga horária semanal máxima de 35 horas, não podendo exceder o período normal de trabalho praticado na entidade onde se realiza (IEFP, 2013b).

São destinatários desta medida todos os jovens e adultos desempregados inscritos nos Centros de Emprego e Formação Profissional. Contudo, a prioridade de escolha dos participantes é feita de acordo com: a dimensão temporal da situação de desemprego do indivíduo; a qualificação do mesmo e situação sociofamiliar (IEFP, 2013b).

Os programas de F&D oferecidos em cada região ou local devem ser elaborados de acordo com as necessidades de formação identificadas (IEFP, 2013b). Tais necessidades surgem do desajustamento existente entre as competências existentes e as competências necessárias de um determinado local.

O processo de seleção e distribuição dos desempregados inscritos no IEFP pelos programas de F&D cumpre três fases – convocatória PPE; encaminhamento; integração e formação – e, no máximo, deverá estar concluído em três meses (IEFP, 2013b). Os cursos de F&D podem ser de dois tipos:

- Ações de formação modular certificadas (UFCD);
- Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC).

Os alunos podem escolher entre um regime a tempo parcial que deverá oferecer 3 a 4 horas diárias de formação ou um regime a tempo inteiro com 6 a 7 horas diárias. Excepcionalmente poderão ser oferecidos cursos em regime pós-laboral. Os cursos deverão oferecer um máximo de 28 horas de formação por semana (IEFP, 2013b). Cada formando é acompanhado por uma equipa técnico pedagógica composta por um Responsável Pedagógico; Formadores; um Tutor da FPCT e uma equipa de apoio técnico.

A entidade formadora quando envia a sua candidatura, deve identificar os custos do programa de F&D que propõe criar (IEFP, 2013b). Excepcionalmente, em UFCD com carácter eminentemente prático e cuja diversidade de matérias beneficie da intervenção de dois formadores, poderá a formação ser desenvolvida em regime de co-monitoria, entendendo-se esta como a intervenção, em simultâneo, de dois formadores. Nestes casos, o valor a pagar a cada formador será o correspondente a 75% do previsto nos encargos com formadores (IEFP, 2013b).

Para a organização, acompanhamento e avaliação da FPCT, pode ser imputado, por formando, o montante de 100€ para os primeiros três meses de FPCT e, de 20€ para cada um dos meses seguintes (IEFP, 2013b).

Cada candidatura é analisada pelo IEFP segundo os seguintes parâmetros:

“adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho; experiência formativa anterior e adequação dos recursos humanos e materiais às necessidades de formação; existência de parcerias com entidades empregadoras que assegurem o desenvolvimento da FPCT; existência de métodos e mecanismos potenciadores da integração dos desempregados no mercado de trabalho; condições gerais de ambiente, segurança e saúde no trabalho; grau de execução física no ano imediatamente anterior à candidatura.”

In IEFP, 2013, p. 13

No âmbito da implementação da medida Vida Ativa, são utilizados três sistemas de informação distintos, com diferentes funções. Para efeitos de submissão de candidaturas e para efetuar a gestão da formação, é utilizada a Aplicação IEFP, I.P. | Vida Ativa; para realizar a avaliação dos formandos nas ações de formação desenvolvidas, as entidades formadoras devem registar-se no Sistema de Gestão da Formação (SIGO) e, para partilhar a informação sobre as candidaturas que são alvo de cofinanciamento pelo IEFP, é utilizado o Sistema Integrado Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE) (IEFP, 2013b).

2.3. MEDIDA ESTÍMULO 2013

A Medida Estímulo veio revogar a Medida Estímulo 2012. A sua função principal centra-se na criação de emprego, embora, simultaneamente, contribua para estimular as empresas a apostarem em sistemas dinâmicos de gestão de competências, com a permanente F&D dos seus empregados. Baseia-se na concessão de um apoio financeiro à entidade empregadora que celebre um contrato de trabalho, a tempo completo ou a tempo parcial, com um desempregado inscrito na rede do IEFP, estabelecendo a obrigação da entidade proporcionar formação profissional ao indivíduo contratado, durante o seu tempo de serviço (IEFP, 2013a).

São destinatários desta medida os desempregados inscritos nos centros do IEFP à 6 meses consecutivos ou 3, se: tiverem mais de 45 anos; não tiverem concluído o ensino básico; se forem responsáveis por família monoparental ou se o cônjuge estiver igualmente em situação de desemprego (IEFP, 2013a). A

participação em estágios profissionais ou em programas de F&D não interfere na contagem do tempo de desemprego (IEFP, 2013a).

Qualquer que seja a natureza da entidade empregadora, a mesma deverá (IEFP, 2013a): estar constituída e registada; preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável; ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social; não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP; ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito do financiamento do Fundo Social Europeu (FSE); dispor de contabilidade organizada, segundo o previsto pela lei.

Cada entidade empregadora pode contratar até 25 trabalhadores em cada ano civil, sendo que não existe limite à contratação sem termo. Tal restrição não se aplica no caso de se tratar de um projeto com reconhecido interesse estratégico nacional ou regional (IEFP, 2013a). A entidade empregadora tem de registar, trimestralmente, um número total de trabalhadores igual ou superior ao número de trabalhadores contratados por via do apoio (IEFP, 2013a).

O apoio concedido às entidades empregadoras é de 50% do valor total recebido pelo trabalhador, ocorrendo durante 6 meses para os contratos com termo e durante 18 meses para os contratos sem termo, sendo que não pode ultrapassar o montante de uma vez o indexante dos apoios sociais (IAS) por mês, no caso dos contratos com termo e de 1,3 vezes o IAS para os contratos sem termo (IEFP, 2013a). O apoio concedido é 60% se o contratado (IEFP, 2013a):

- está inscrito no centro de emprego ou no centro de emprego e formação profissional há pelo menos 12 meses consecutivos;
- é beneficiário do rendimento social de inserção;
- é pessoa com deficiência ou incapacidade;
- tem idade igual ou inferior a 25 anos;
- tem idade igual ou superior a 50 anos;
- **possui um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo do ensino básico;**
- é do sexo menos representado em sectores de atividade, que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo.

CAP III – O PROCESSO DE PESQUISA

A construção do referencial teórico desenvolvido nos capítulos antecedentes e apresentação do caso prático a analisar no âmbito deste estudo, culmina agora com a recolha e tratamento de dados. Inicialmente definiu-se uma metodologia mista. O seguinte capítulo irá apresentar os instrumentos utilizados (quantitativos e qualitativos) na análise das medidas em estudo, para responder às questões de partida enunciadas na introdução.

3.1. QUESTÕES DE PARTIDA

- Os intervenientes no processo (desempregados, entidades empregadoras e centros de F&D) conseguem aceder à informação e partilhar dados de forma simples, rápida e eficaz?
- Existe a coordenação entre as várias PAE, de forma a permitir a concretização dos objetivos e o sucesso dos programas?
- Os programas de F&D correspondem às exigências do mercado de trabalho e às necessidades de F&D das competências existentes?

3.2. METODOLOGIA A UTILIZAR

A metodologia escolhida para a recolha de dados, no âmbito desta investigação, foi uma metodologia mista que combina a utilização de uma análise quantitativa com uma vertente qualitativa. A escolha desta metodologia em detrimento da utilização de apenas um dos tipos de análise teve como objetivo conseguir atingir uma compreensão mais vasta do problema, que não seria possível com apenas um dos modelos.

3.2.1. A REVISÃO DE DOCUMENTOS

A vertente predominante da recolha e análise de dados baseou-se na revisão de diversos documentos oficiais, na organização de dados e na análise comparativa e de correlação entre estes vários instrumentos qualitativos (documentos apresentados na linha “1” da tabela 4, na p. 53) e quantitativos (documentos referidos nas linhas “2” e “3” da tabela 4). O cruzamento dos dois métodos de análise permitiram enriquecer a compreensão do problema através de uma

maior profundidade e abrangência no tratamento das variáveis – oferta de F&D e oferta de emprego (ver utilização dos vários instrumentos em tabela 4).

3.2.2. O QUESTIONÁRIO⁽ⁱ⁾

O questionário foi elaborado com sete questões de resposta fechada, utilizando uma escala de valor entre 1 e 5, três questões de resposta aberta e cinco questões de abertura que permitem classificar a amostra segundo o escalão etário; sexo; nível de formação; profissão ou área de formação e a duração da permanência em situação de desemprego. Inicialmente pretendia-se recolher um total de 100/150 respostas distribuídas por participantes e ex-participantes dos cursos de formação. Contudo, a quantidade, heterogeneidade e diversidade da amostra não é significativa.

3.2.3. AS ENTREVISTAS⁽ⁱⁱ⁾

Com o objetivo de compreender melhor algumas lacunas de informação existentes nos regulamentos específicos, por falta de clareza ou explicação foram realizadas entrevistas em profundidade: ao departamento de Formação e de Emprego do IEFP, via Dra. Graça Castro, Diretora do Gabinete de Comunicação e Relações Externas; à Dra. Madalena Feu, Diretora da Delegação do Barlavento do IEFP; à formadora da Medida Vida Ativa Joana Ribeiro.

3.3. PÚBLICO ALVO E AMOSTRAGEM

O público alvo deste estudo é constituído por todos os indivíduos em situação de desemprego que se encontram inscritos nos centros do IEFP e que estão a frequentar ou frequentaram um curso de F&D oferecido no âmbito da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado. A análise quantitativa, através da utilização do questionário deveria ter em conta uma amostra aleatória de pelo menos 75 indivíduos, segundo as normas instituídas para TFM no ISEG. Contudo, o uso deste instrumento ficou deveras comprometido, pelo que assumiu um papel secundário no tratamento de dados.

⁽ⁱ⁾ Ver modelo de questionário em anexo 4.

⁽ⁱⁱ⁾ Ver entrevistas em anexo 5.

TABELA 4: ANÁLISE DE DOCUMENTOS OFICIAIS

1	Revisão do Regulamento específico da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado	Análise da coerência da ação do IEFP	
	Revisão do Regulamento específico da Medida Estímulo 2013		
2	Construção do Mapeamento dos cursos de F&D, oferecidos no âmbito da Medida Vida Ativa, por região e capital de distrito, segundo área de formação ⁽ⁱ⁾	Análise das habilitações de acesso exigidas para a F&D e correlação com o perfil do público alvo	Avaliação da coordenação existente entre as duas PAE implementadas simultaneamente
	Consulta da tabela de referência das UFCD que compõem os vários cursos de F&D, com o número de horas de cada curso e as habilitações de acesso que exige		
	Construção do Mapeamento das oportunidades de emprego, inseridas no portal net emprego no âmbito da Medida Estimulo 2013, por região e capital de distrito, segundo área de formação e nível de qualificação exigido ⁽ⁱⁱ⁾	Comparação entre os dois instrumentos e análise da correlação	
	Consulta da listagem das Saídas Profissionais prioritárias definidas pelo IEFP para 2014		
3	Revisão do Relatório Mensal de Execução Física e Financeira do IEFP, de Março de 2014 e construção dos instrumentos estatísticos	- Caracterização da amostra - Análise da eficácia da medida	

Fonte: autora

⁽ⁱ⁾ Mapeamento construído mediante consulta da listagem disponibilizada pelo IEFP no dia 23 de Maio de 2014. Ver anexo 2.

⁽ⁱⁱ⁾ Mapeamento construído através da consulta do portal net emprego até dia 2 de Junho. Ver anexo 3.

CAP IV – RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS

4. 1. ANÁLISE DESCRITIVA

No final de Março de 2014, segundo o Relatório Mensal de Execução Física e Financeira (RMEFF) do IEFP, o número de indivíduos abrangidos pela atuação do SPE ascendeu a 288 516, dos quais 263 482 (91,32%)⁽ⁱ⁾ foram integrados em medidas de Emprego, Formação Profissional e Reabilitação Profissional. **Apenas 25 034 (8,68%)⁽ⁱ⁾ foram colocados diretamente pelos serviços no mercado de trabalho.** Por perfil de intervenção, **178 060 (67,58%)⁽ⁱ⁾** dos indivíduos abrangidos foram integrados em **medidas de F&D**, dos quais **101 477 (56,99%)⁽ⁱ⁾ participaram na Medida Vida Ativa.** No domínio do Emprego, foram abrangidos pelas diversas medidas 80 829 (30,68%)⁽ⁱ⁾, dos quais 3 966 (4,91%)⁽ⁱ⁾ receberam o apoio da Medida Estímulo 2013.

A distribuição geográfica do número de abrangidos pelo país cumpre a tendência natural, concentrando as maiores intervenções nas regiões onde se situam as principais cidades, nomeadamente a **Delegação de Lisboa e Vale do Tejo (LVT)** com um total de 80 033 indivíduos abrangidos (36,61%)⁽ⁱ⁾, 54 658 (40,63%)⁽ⁱ⁾ integrados em programas de F&D, dos quais 34 608 (44,76%)⁽ⁱ⁾ no âmbito da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado. Tais dados correspondem aos valores desde Setembro de 2013 até ao final de Março de 2014. Através da entrevista feita ao IEFP e que será analisada mais tarde, foram apurados os valores que dizem respeito à atividade em 2014, até 8 de Maio: **foram integrados na Medida Vida Ativa 50 469 desempregados, distribuídos da seguinte forma – 12 736, na região Norte; 5 347, na região Centro; 28 922, na região de LVT; 2 110, na região do Alentejo e 1 354 na região do Algarve.** Apesar dos valores serem consideravelmente mais baixos verifica-se que a distribuição pelo país segue a mesma tendência. No âmbito do emprego foram abrangidos 23 733 (29,36%)⁽ⁱ⁾ indivíduos, dos quais 1 217 (30,69%)⁽ⁱ⁾ receberam apoio da Medida Estímulo 2013. Em segundo lugar, a **Delegação do Norte**, concentrou um total de 63 710 (29,14%)⁽ⁱ⁾ indivíduos abrangidos, integrando

⁽ⁱ⁾ Ver tabela 5, em anexo 1.

37 842 (28,13%)⁽ⁱ⁾ em programas de Formação através de diversas medidas, dos quais 17 644 (22,82%)⁽ⁱ⁾ participaram na Medida Vida Ativa. No domínio do Emprego, a Delegação do Norte afetou 25 684 (31,78%)⁽ⁱ⁾, dos quais 1 128 (28,44%)⁽ⁱ⁾ no âmbito da Medida Estímulo 2013. Observa-se assim que, apesar da delegação de LVT ter uma atividade geral superior à **Delegação do Norte**, a segunda foi a **região do país com a maior intervenção a nível de emprego** (31,78%)⁽ⁱ⁾, enquanto que a **Delegação de LVT** foi **predominante na área de Formação Profissional** (40,63%)⁽ⁱ⁾, sobretudo nos resultados apresentados para a **Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado** (44,76%). Já a região Norte apesar de liderar a área do Emprego, evidencia um desempenho mais fraco que a região LVT relativamente à Medida Estímulo 2013 (28,44% e 30,69% respetivamente).

4.1.1. PERFIL DO PÚBLICO ALVO

Relativamente ao perfil do público alvo, observa-se que os indivíduos abrangidos pelos PAE são predominantemente do **sexo feminino** (53,30%)⁽ⁱ⁾, havendo uma maioria de participantes deste sexo em todas as regiões do país. Destaca-se ainda a relevância desta hegemonia, sobretudo **na Medida Vida Ativa**, onde 56,31% dos abrangidos **são mulheres** e na **área do Emprego**, que apresenta uma **participação feminina** de 59,90%. A grande maioria do público alvo dos PAE tem **entre 20 e 44 anos** (66,81%)⁽ⁱ⁾, concentrando-se sobretudo nas faixas etárias dos 25 aos 34 anos (25,92%)⁽ⁱ⁾ e dos 35 aos 44 anos (21,49%)⁽ⁱ⁾. Ressalva-se ainda a presença de **taxas significativas para indivíduos séniores** (com mais de 50 anos) sobretudo na **Medida Vida Ativa**, onde este **escalão etário** representa 21,61% dos participantes. Em relação ao perfil de qualificações dos indivíduos abrangidos por estes PAE, a maioria detém **escolaridade igual ou superior ao 3º ciclo do Ensino Básico (EB)** (72,52%)⁽ⁱ⁾, em que 32,97%⁽ⁱ⁾ possui o 9º ano de escolaridade, 22,17%⁽ⁱ⁾ terminou o 12º ano e 17,38%⁽ⁱ⁾ seguiu estudos pós secundário. Contudo a percentagem de indivíduos que possuem apenas o Ensino Primário (1º ciclo) ou que não concluíram mais que o 2º ciclo do EB é também significativa (24,76%). No

⁽ⁱ⁾ Ver tabela 5, em anexo 1.

caso específico da **Medida Vida Ativa**, os indivíduos terminaram na sua maioria o **Ensino Secundário (ES)** (28,90%), sendo que na área do Emprego e, por conseguinte, na **Medida Estímulo 2013**, se destacam os indivíduos com **Ensino Superior** (31,81% e 30,23% respetivamente). Observa-se ainda que apesar do público com ensino superior ter uma representação inferior no número total de abrangidos pelos PAE, contando com 37 798 indivíduos (17,38%)⁽ⁱ⁾, destes, 12 152 indivíduos (32,15%)⁽ⁱ⁾ procuram programas de Formação e, dos que o fazem, a maioria é integrado na Medida Vida Ativa (95,11%)⁽ⁱ⁾ (ver fig. 9).

4.1.2. PERFIL DA AMOSTRA

No que concerne aos resultados obtidos com a recolha de 18 questionários através de contactos pessoais, observam-se alguma correlação entre o perfil aqui traçado e o evidenciado pela amostra. Contudo tal comparação é feita de forma cuidadosa pois a dimensão da amostra não é significativa nem válida como já foi mencionado. A amostra recolhida é constituída por 15 participantes de um curso de Inglês, em Lisboa, por 2 indivíduos ex-alunos de uma UFCD de 25 horas sobre competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego, também leccionado em Lisboa e por uma ex-formanda de um curso de Técnico Auxiliar de Saúde, leccionado no Algarve, em Silves. O facto da amostra ser composta sobretudo por formandos de um curso de inglês justifica o elevado grau de formação da maioria dos participantes, apesar dessa realidade não estar muito afastada do perfil dos participantes da Medida Vida Ativa traçado no RMEFF Março 2014. A maioria dos indivíduos desta amostra é do **sexo feminino (78%)**⁽ⁱ⁾, têm o **ES (44%)**⁽ⁱⁱ⁾, Licenciatura (33%)⁽ⁱ⁾ ou **Mestrado (22%)**⁽ⁱ⁾, situam-se entre os **20 e os 25 anos (39%)**⁽ⁱ⁾ ou são **maiores de 40 anos (45%)**⁽ⁱ⁾ e estão desempregados em média há 11 meses e meio, sendo a situação mais comum 1 ano.

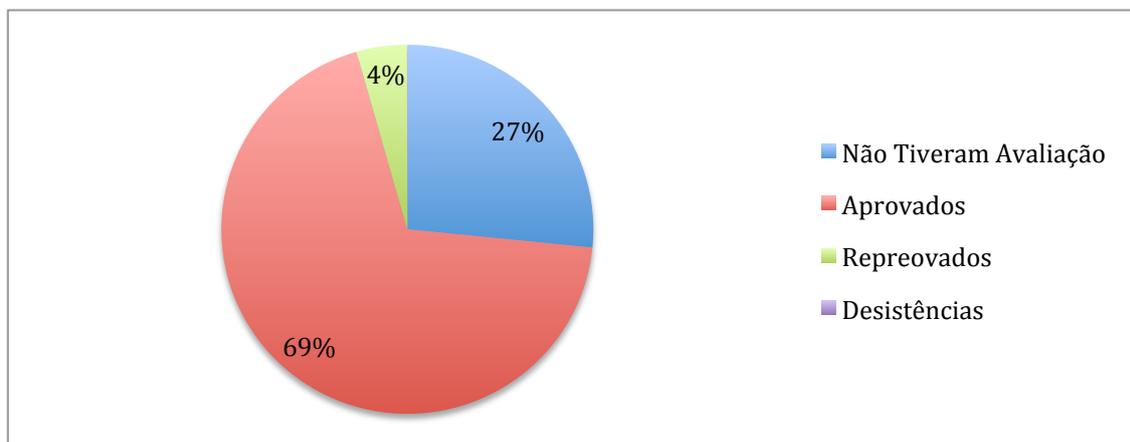
⁽ⁱ⁾ Ver tabela 5, em anexo 1.

⁽ⁱⁱ⁾ Ver tabela 6, em anexo 1.

4.1.3. BALANÇO DA ATIVIDADE DO SPE

O RMEFF Março 2014, que faz o balanço da atividade do SPE desde Setembro de 2013 até ao final de Março de 2014, acrescenta ainda informação acerca do desempenho dos indivíduos abrangidos pelas PAE em causa.

FIGURA 10: BALANÇO DA ATIVIDADE DA MEDIDA VIDA ATIVA



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 5, em anexo 1.

Na Medida Vida Ativa, dos 77 314 indivíduos abrangidos, **36 993 (47,85%)⁽ⁱ⁾ terminaram** os programas, dos quais **9 835 (26,59%)⁽ⁱ⁾ não tiveram avaliação**; **25 523 (68,99%)⁽ⁱ⁾ foram aprovados**; **1 624 (4,39%)⁽ⁱ⁾ reprovaram** e **11 (0,03%)⁽ⁱ⁾ desistiram** do programa. A Medida Estímulo 2013 teve uma taxa de sucesso de 99,95%⁽ⁱ⁾, tendo apenas 2 casos em que, por razões não indicadas, o programa não foi corretamente terminado. No mês de Março foram integrados em cursos de Formação da Medida Vida Ativa, 22 862 novos indivíduos (29,57%) e 26,06% dos abrangidos terminaram os programas (9640 formandos). A Medida Estímulo 2013 apoiou 102 novos desempregados (2,57%).

4.2. ANÁLISE DA COERÊNCIA DA AÇÃO DO IEFP

O segundo elemento central de recolha de dados foi a construção de dois mapeamentos:

⁽ⁱ⁾ Ver tabela 5, em anexo 1.

- o primeiro documento categoriza todas as oportunidades de emprego registadas no portal Netemprego de Janeiro a Junho de 2014, dividindo a informação recolhida por região e capital de distrito (ver fig. 12, em anexo) e organizando os dados por nível de qualificação exigido (ver fig. 11 e tabela 10, em anexo) e área de formação de cada oportunidade de emprego publicada (ver tabela 9, em anexo);
- o segundo indica os cursos de formação que cada região e capital de distrito oferece, organizados por região e capital de distrito, segundo a área de formação. Tais dados foram recolhidos através da consulta de uma listagem fornecida pelo IEFP no final de Maio e que apresenta o registo de todos os cursos de formação oferecidos, por concelho, de Novembro de 2012 a Junho de 2014. O tratamento desta informação resultou na construção:
 - do mapa dos cursos de F&D criados no âmbito da Medida Vida Ativa, de Janeiro a Junho de 2014 (ver fig. 13 e a tabela 8a, em anexo) que foi diretamente correlacionado com o instrumento de emprego construído para o mesmo período de tempo;
 - do mapa de todos os cursos de F&D oferecidos, em todo o país, desde Novembro de 2012 a Junho de 2014 (ver tabela 8b, em anexo), correlacionado com o anterior.

Tais instrumentos permitem observar três realidades distintas:

- o panorama geral e atual do mercado de trabalho do país através da constatação do nível médio de qualificação exigido pelas entidades empregadoras assim como o tipo de competências que as mesmas procuram;
- a coerência da ação do IEFP e qualidade de implementação da Medida Vida Ativa, através do cálculo do coeficiente de correlação existente entre as variáveis “oferta de emprego” e “oferta de formação”, no período selecionado, ou seja, constatação da coordenação existente entre as necessidades de competências verificadas em cada região e capital de distrito e a capacidade de resposta do IEFP a essas mesmas necessidades: adequação da oferta de F&D no âmbito da Medida Vida Ativa. Para a compreensão deste ponto foi ainda consultado um terceiro documento – o índice das saídas profissionais prioritárias definidas pela ANQEP para 2014;

- a compreensão da evolução da ação do IEFP ao longo do tempo, desde 2012 até agora e respetivo peso da Medida Vida Ativa na totalidade de programas de F&D desenvolvidos neste período.

4.2.1. CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Relativamente ao primeiro ponto, na fig. 11, onde se apresenta a distribuição das oportunidades de emprego, por nível de qualificação exigido ou habilitações de acesso, reflete um aspeto curioso: a maioria das ofertas de trabalho registadas no portal procuram indivíduos com um baixo nível de qualificações/competências. Através da consulta da tabela 10, em anexo, é possível observar este fenómeno com maior detalhe, identificando que a **maioria das ofertas de trabalho** exige o nível de **Ensino Primário ou 2º ciclo (6º ano)**, com um total de 1 458 registos (47,17%), seguido do Ensino Básico (3º ciclo) ou 11º ano, que apresenta 795 entradas (25,72%). No total, 79,94% das ofertas de trabalho registadas exigem nível de qualificação igual ou inferior ao Ensino Básico ou 11º ano, sendo que apenas 13,39% indica o Ensino Secundário e 6,66% algum grau de Ensino Pós Secundário (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento). As **regiões do Norte e Centro** são as que concentram a maioria da oferta de **trabalho com menos qualificação** (tendo o Ensino Primário ou 2º ciclo um peso de 55,57% e 47,93% no total das ofertas da região respetivamente), apresentando a região de **LVT** é a maior **oferta que exige um nível de qualificação igual ou superior ao Ensino Secundário** (29,7%, sendo o peso percentual destas categorias no total do país de 20,06%). O número de ofertas de trabalho que não exigem qualquer grau de ensino (7,05%) é superior ao conjunto das ofertas que exigem nível pós secundário (6,66%), verificando-se que 0,84% das ofertas do mercado de trabalho não exigem que o indivíduo saiba ler e/ou escrever.

4.2.2. Adequação da distribuição da oferta de F&D

4.2.2.1. DISTRIBUIÇÃO POR REGIÃO E CAPITAL DE DISTRITO

Através da leitura cruzada das fig. 12 e 13, é possível observar a coerência existente entre a distribuição das ofertas de trabalho registadas e da quantidade de cursos de F&D oferecidos, em cada zona do país, com algumas exceções, umas mais discrepantes que outras. Na maioria dos casos excepcionais,

a principal diferença verifica-se na distribuição que existe do total de ofertas por cada região e menos no peso de cada capital de distrito, em cada região. Contudo, a segunda situação é também evidente em alguns casos: o peso relativo das capitais de distrito de Viana do Castelo e Vila Real, na região do Norte, assim como a presença desta no total das ofertas do país; a distribuição na região centro, sobretudo o caso de Leiria e de Aveiro (embora com menos expressão); a região de LVT, onde existe uma grande disparidade de resultados, sobretudo em Lisboa; no Alentejo, com destaque para a situação de Beja e a região do Algarve. A fig. 14, demonstra que o coeficiente de correlação entre estas duas variáveis é moderado, 48,84%, verificando-se a existência de alguns pontos díspares que sobressaem: as capitais de distrito enunciadas anteriormente e assinaladas a verde na fig. 14 (excepto o caso de Vila Real no Norte e o caso de Beja, no Alentejo porque a reduzida expressão da oferta – valores muito baixos – não permite a identificação destes pontos como situações discrepantes). A fig. 14 permite ainda visualizar rapidamente os diferentes tipos de falta de correlação nos cinco casos assinalados: enquanto que Lisboa, Setúbal e Santarém apresentam, proporcionalmente uma oferta muito maior de formação em relação à oferta de emprego, Faro, Leiria, Aveiro e Viana do Castelo refletem a situação inversa.

No total, existem 3 048 registos de ofertas de trabalho no portal Netemprego, desde Janeiro a Junho de 2014, distribuídas por 27 áreas de formação que agregam diferentes saídas profissionais (ver tabela 9, em anexo). Destas, 475 (15,58%) situam-se no distrito de Faro, região do Algarve; 437 (14,34%) encontram-se no distrito do Porto e 340 (11,15%) pertencem ao distrito de Lisboa. Na região do Norte, os distritos com mais oferta são o Porto (51,29%) e Braga (26,76%); na região Centro destaca-se Leiria (33,66%) e Aveiro (25,99%); em LVT, Lisboa concentra o maior número de ofertas (50,97%) e no Alentejo o distrito de Beja (49,30%).

Durante o mesmo período, a oferta de formação perfaz um total de 7 892 cursos, distribuídos por 33 áreas de formação, em todo o país (ver tabela 8a, em anexo) e concentra-se sobretudo no distrito de Lisboa (2 360 cursos, 29,90%). O segundo distrito com maior oferta de F&D é o Porto, com 939 cursos

(11,90%), com valores muito próximos do distrito de Setúbal que ocupa a terceira posição (916, 11,61%). Na região do Norte, os distritos com maior concentração de oferta são o Porto (55,83%) e Braga (22,89%), tal como se verifica na oferta de emprego; na região centro Aveiro apresenta a maior oferta, com 355 cursos, que corresponde a 27,22% da oferta total da região e Leiria oferece 21,47% dos cursos da região (um valor inferior ao revelado na área do emprego – 33,66%). A região de LVT que representava 21,88% da oferta de trabalho de todo o país, é a líder em oferta de formação no país, concentrando 49,52%. No Alentejo, o distrito de Beja continua a ser o que evidencia maior oferta (37,48%), apesar do distrito de Évora apresentar valores muito próximos (34,44%) ao contrário do que existia na oferta de emprego. O Algarve que na oferta de emprego ocupava a primeira posição do país, neste caso situa-se na 8ª posição, com valores muito semelhantes a Beja: 275 cursos (3,48%).

A fig. 14 indica ainda o coeficiente de determinação (23,85%), que enuncia o seguinte: apenas 24 em cada 100 cursos disponíveis são explicados pelas ofertas de emprego existentes. Por outras palavras, mais de 3/4 da formação oferecida (76,15%) não responde diretamente a nenhuma necessidade de competências do mercado de trabalho. Outro fator a ter em conta é a concordância entre as variáveis. Segundo a reta de regressão linear traçada no gráfico representado na fig. 14, existe aproximadamente a oferta de 2 cursos para cada oferta de trabalho registada. Considerando que, em média, cada curso forma e desenvolve competências de 17 indivíduos (segundo a taxa de sucesso da medida de 68,99%), são formados cerca de 34 indivíduos para cada oportunidade de trabalho publicada.

4.2.2.2. DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO

Na distribuição do emprego por área de formação, destaca-se a área de Atendimento ao cliente que inclui a área de Turismo e Lazer, com a Restauração, Hotelaria e Bar (RHB) e a área Comercial e de Vendas ao Público (VP) que apresenta os valores mais elevados de oferta em todas as regiões excepto no Norte onde a área predominante do mercado de trabalho é a Indústria têxtil.

Através do cruzamento dos dados do mapeamento das oportunidades de emprego pelo país (ver tabela 9, em anexo), com a listagem das saídas profissionais prioritárias definidas pelo IEFP, para 2014 (ANQEP, 2014) e o mapeamento dos cursos de formação da Medida Vida Ativa pelo país (ver tabela 8a), a análise demonstra-nos que as áreas respetivas das saídas profissionais categorizadas com prioridade máxima (nível 3) são efetivamente aquelas que apresentam, na maioria dos casos, o maior número de ofertas de trabalho registadas no portal Netemprego. Simultaneamente, como ilustra a fig. 15 existe também um coeficiente de determinação elevado (79,47%) que sugere que 80 em cada 100 cursos de formação são determinados pela oferta de emprego existente. O coeficiente de correlação das variáveis, neste caso, é também muito elevado (89,15%) valor esse apenas reduzido pelas poucas situações excecionais e díspares que se apresentam de seguida.

O grande destaque, a todos os níveis, é a área de Atendimento ao cliente que inclui a área de Turismo e Lazer com a Restauração, Hotelaria e Bar (RHB) e a área Comercial e de Vendas ao Público (VP) (1 015 ofertas, 33,30% do total de ofertas registadas no portal e 1 263 cursos oferecidos, com um peso de 16%). Nesta área, a região com um maior peso e expressão na oferta de emprego é o Algarve que apresenta 71,16% do total das ofertas da região relacionadas com RHB e VP, sendo que, no entanto, 41,88% da formação feita nesta área é na região de LVT; 33,49% no Norte e, apenas 7,48% corresponde à oferta de F&D destas competências no Algarve. A segunda principal área de empregabilidade em Portugal é a Indústria Têxtil ou Moda, onde se integram todas as profissões relacionadas com a confecção e produção de vestuário, calçado e todos os tipos de artigos têxteis. Esta regista 322 ofertas de trabalho (10,56%), tendo especial expressão na região do Norte, onde 28,99% das ofertas de trabalho são na área. Neste caso, no entanto, a expressão da F&D é inferior, sendo o total da oferta de formação nesta área apenas 1,18%, que corresponde a 93 cursos (Indústria Têxtil e Design de Moda) em Portugal Continental e, destes, apenas 13 são desenvolvidos na região Norte. Por fim, com um peso semelhante, a área da Gestão e da Construção apresentam 213 e 192 oportunidades de emprego respetivamente (6,99% e 6,30% do bolo total), sendo a F&D desenvolvi-

da na área da Gestão igualmente importante, com o terceiro valor mais elevado (326 cursos que correspondem a 4,13% do total) e a oferta de formação na área da Construção mais reduzida (1,52% que correspondem a 120 cursos).

A Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado concentra um total de 7 892 cursos oferecidos em diversas áreas, observando-se que em várias situações a coerência existente entre esta oferta e as necessidades de competências do mercado de trabalho é reduzida ou mesmo inexistente. Em algumas situações, ainda, a discordância é verificada entre as necessidades de competências que o mercado de trabalho apresenta (áreas com maior oferta de emprego) e as necessidades de competências definidas pelo IEFP (saídas profissionais prioritárias). Apresentam-se de seguida os diferentes casos em que existe um desacordo ou pouca relação entre estes três pólos (as necessidades de F&D de competências evidenciadas pelo mercado de trabalho; as necessidades de F&D de competências definidas à priori pelo IEFP e a oferta de F&D do IEFP para colmatar essas necessidades):

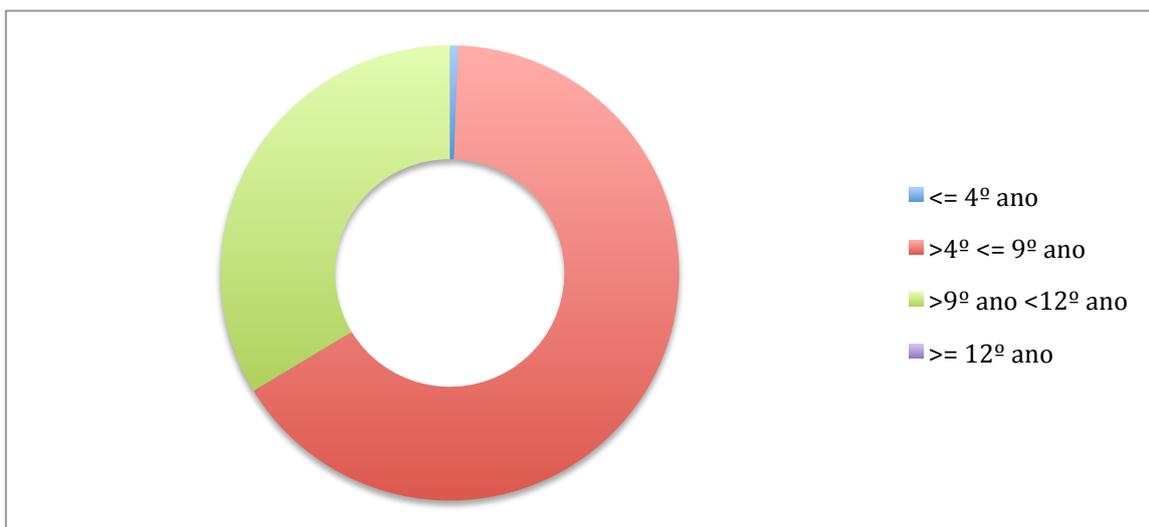
1. a maioria das profissões relacionadas com a área da Construção são classificadas pelo IEFP com nível 0 (não prioritária) ou 1 (prioridade baixa), à exceção da região Norte, no distrito do Porto (Tâmega) e de Braga (Cávado) onde a prioridade é média, nível 2. No entanto a oferta de formação nesta região é a mais baixa do país (9 cursos de formação, num total de 120), sobretudo no distrito de Braga, onde a mesma é inexistente (0), e do Porto onde existem 4 cursos. A oferta de formação concentra-se, assim, sobretudo na região de LVT (52 cursos) e Centro (43 cursos). Observa-se ainda que a classificação do IEFP nesta área está em desacordo com o número de ofertas de emprego evidenciado pela recolha de dados, onde a totalidade perfaz 192 ofertas (6,30%) e as mesmas se distribuem de igual forma pela região Norte (76) e Centro (71);
2. as áreas de formação que integram as Técnicas de refrigeração e climatização; a Química Industrial e a Instalação de Painéis Voltaicos/ Térmicos e Eólicos são consideradas prioritárias de nível 2. Apesar da classificação da oferta no mapeamento apresentado ser de “pouco oferta” (cor amarela e laranja) tal facto não é significativo pois tratam-se de áreas

- muito específicas que concentram apenas um único curso e, como tal, o conjunto da oferta é sempre inferior a outros grupos como a área da Restauração, Hotelaria, Bar, Venda e Atendimento ao Cliente, onde existe uma grande variedade de cursos e formações;
3. a área da Saúde concentra um conjunto de profissões, classificadas na maioria com prioridade média, de nível 2, pelo IEFP, em todas as regiões. Observando a distribuição das oportunidades de emprego registadas no portal Netemprego, verifica-se que a oferta é baixa em todo o país (31 ofertas), sendo em algumas regiões nula ou quase nula (Algarve: 0; Alentejo: 5; Centro: 7 e Norte: 7 cada). Também a oferta de formação nesta área é excessiva como se compreende pela situação que se apresenta de seguida: sendo que a Medida Vida Ativa estipula que para abrir um curso de formação é necessário 20 a 30 alunos, contando com a taxa de sucesso de conclusão dos mesmos de 68,99%, teremos em média 17 alunos a terminar os cursos frequentados. Tal facto significa que na área da Saúde, entre Janeiro e Junho de 2014, a oferta de 74 cursos no país, representa a certificação de 1 190 indivíduos, que vão encontrar um mercado de trabalho que disponibiliza aproximadamente 31 oportunidades de emprego. Através da divisão do número de oportunidades de emprego disponibilizadas pelo número de formandos destes cursos, tem-se como resultado a taxa de sucesso da F&D, para cada indivíduo, tendo em conta a capacidade de ativação de competências do IEFP (ofertas de emprego do portal): 2,61%. Em oposição, a área de Engenharia foi considerada como prioridade baixa (nível 1) pelo IEFP, apresenta uma baixa oferta de F&D (24 cursos) e, no entanto, é uma área com mais oferta de trabalho que a Saúde (58 ofertas registadas);
 4. a Fotografia foi considerada pelo IEFP como uma saída não prioritária (nível 0) e através da consulta das ofertas do portal Netemprego, observa-se que não existe qualquer oportunidade de carreira nesta área. Contudo, a Medida Vida Ativa apresenta um total de 13 cursos disponibilizados nesta área em todo o país;
 5. a área da Comunicação, sobretudo a Comunicação Multimédia foi definida como prioridade média (nível 2) e apresenta um total de 57 cursos

- em todo o país. Contudo, existem até à data, apenas 21 ofertas de trabalho nesta área;
6. a área da Educação (Práticas e Técnicas da Ação Educativa) foi definida como não prioritária pelo IEFP (nível 0) e quase não tem expressão no mercado de trabalho atual (disponibilização de 5 ofertas de trabalho na área). No entanto, a Medida Vida Ativa reúne um total de 108 cursos de F&D nesta área. Em oposição, o ramo de Motorista, classificado como prioridade baixa (nível 1) pelo IEFP apresenta um total de 98 oportunidades de emprego em todo o país, sendo a oferta de formação nesta área de 16 cursos;
 7. a maioria das profissões relacionadas com a área da Informática foram consideradas de prioridade média pelo IEFP. A disponibilização de F&D nesta área pela Medida Vida Ativa perfaz um total de 385 cursos (4,88%), constituindo-se como a segunda área mais importante de F&D em Portugal, depois da RHB e VP, tendo uma expressão significativa em todas as regiões do país, sendo que a oferta de trabalho nesta área é composta por apenas 36 registos concentrados sobretudo na região de LVT (17) e do Centro (10);
 8. as profissões relacionadas com a área das Práticas e Técnicas Administrativas foram considerada pelo IEFP como saídas não prioritárias, de nível 0. Contudo, existe um total de 55 ofertas de trabalho nesta área e a disponibilização de 136 cursos de F&D de competências (1,72%);
 9. a área relacionada com os Cuidados de Beleza, onde se inserem as profissões de Cabeleireiro, Esteticista, Manicura/ Pedicura e Calista; Massagista, entre outros, é considerada uma saída profissional de baixa prioridade (nível 1) mas apresenta um total de 100 (3,28%) registos no portal Netemprego e uma oferta de formação composta por 120 cursos (1,52%). Com valores semelhantes e, no caso da oferta de formação, até inferiores encontra-se a área de Mecânica; Mecatrónica e Maquinação (102 ofertas de emprego e 63 cursos oferecidos – 0,80%) que é considerada uma área profissional de máxima prioridade (nível 3);
 10. a área que incorpora as saídas profissionais de Olaria, Operador/ Técnico e Pintor de Cerâmica são classificadas pelo IEFP com nível 0 (não

- prioritária) e, no entanto, foram/ são disponibilizados 25 cursos neste ramo. Também o Design Gráfico é considerada uma saída profissional não prioritária (0) e de baixa prioridade (nível 1) noutros casos, não tem qualquer oportunidade de emprego registada no país e, no entanto, existe um total de 16 cursos de formação disponibilizados nesta área;
11. a área de apoio à terceira idade e à comunidade, que concentra profissões como a geriatria e outras são uma aposta fundamental do IEFP em termos de formação no país, devido ao envelhecimento da população e à necessidade de abertura de unidades de cuidados continuados que possam libertar os hospitais da grande % de idosos que não estão doentes mas necessitam de apoio (informação disponibilizada pela Dra. Lurdes Júdice, Médica Clínica Geral). Contudo, existe uma discordância muito grande entre o número de cursos oferecidos em todo o país e a oferta de emprego nesta área (301 cursos para 53 empregos) à semelhança da área da Saúde.

A totalidade da oferta de F&D é ainda constituída por um conjunto de formações transversais a todas as áreas e que por este motivo apresentam valores elevados. São exemplos destas formações as Competências Empreendedoras, as Competências de Comunicação Assertiva, Desenvolvimento Pessoal, Prevenção e Controlo de riscos profissionais (4 080, 51,70%) e as Línguas (122, 1,55%), que apresentam uma oferta quase exclusiva na cidade de Lisboa (79), tendo alguma expressão no Algarve (19) e no Norte (24) do país. Existe ainda a oferta de formação transversal específica para indivíduos com um grau de formação inferior (4 cursos apenas) ou igual ao 12º ano (20 cursos), embora a quantidade de cursos fornecidos em todo o país seja muito pequena, uma vez que, segundo a caracterização das UFCD, descrita na tabela 7, apresentada em anexo, e representada na fig. 17, a maioria das UFCD disponibilizadas são para indivíduos com um nível de qualificação superior ao 4º ano e igual ou inferior ao 9º ano (65,76%).

FIGURA 17 – CARACTERIZAÇÃO DAS UFCD POR HABILITAÇÕES DE ACESSO

Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 7, em anexo 1.

* Nota: UFCD: Unidade de Formação de Curta Duração

Através da comparação entre a fig. 14 e a fig. 15, em anexo, observamos que existe uma melhoria significativa do coeficiente de correlação e determinação existente entre a distribuição da oferta de trabalho e formação por capital de distrito e por área profissional, assim como diferentes valores de intersecção do eixo do y, para $x=0$. Tal situação é indicativa de que efetivamente a distribuição da F&D pelas diferentes zonas do país tem algumas falhas de ajustamento que devem ser cuidadosamente revistas, de forma a compreender o motivo desta descoordenação entre as necessidades de competências desses mercados de trabalho e a oferta de F&D disponível. É ainda importante considerar que esta análise cruzada dos dados demonstrada na fig. 16 não tem em consideração toda a oferta de cursos de formação transversal no cálculo da correlação entre as variáveis uma vez que estes cursos não se destinam a responder especificamente a uma oportunidade de emprego mas sim a oferecer competências pessoais e comunicacionais para ajudar cada indivíduo na Procura Ativa de Emprego ou ativação das suas competências, através de outras vias. Isto significa que, quando subtraímos ao total dos cursos de formação oferecidos os 4 080 cursos das mais diversas áreas transversais, o coeficiente de determinação e de correlação aumenta significativamente.

4.2.3. ANÁLISE COMPARATIVA AO LONGO DO TEMPO

Fazendo uma análise comparativa entre a os dados das tabelas 8a e 8b, em anexo, podemos fazer uma análise da implementação destas medidas ao longo do tempo, no período entre Novembro de 2012 (período imediatamente depois do relançamento do programa de SPE) e Junho de 2014 (posterior à implementação da Medida Vida Ativa), identificando alguns aspetos relevantes de caracterização da medida em estudo. O valor total de F&D desenvolvida durante todo este período, que perfaz cerca 19 meses, através de diversas medidas de F&D do IEFEP é 18 338 cursos. A análise da oferta da Medida Vida Ativa, em específico, teve em conta o período de Janeiro a Junho de 2014, correspondente ao período de levantamento dos registos de ofertas de trabalho no portal Netemprego. Neste período de 5 meses, a oferta de F&D no âmbito da medida em estudo foi de 7 892 cursos. Correspondendo o período em estudo a 26,32% do total dos 19 meses, a percentagem da F&D oferecida neste período deveria corresponder a esta proporção. Contudo, verifica-se que, na verdade, o total de oferta de formação da Medida Vida Ativa de Janeiro a Junho de 2014, corresponde a 43,04% do total da formação desenvolvida ao longo dos 19 meses. Tal situação é sobretudo explicada pela criação dos cursos de Formação Transversal que representam 51,70% dos 7 892 cursos oferecidos no âmbito da Medida Vida Ativa, sendo 90,45% desses cursos foram criados no âmbito desta medida no período de Janeiro a Junho de 2014.

Existe, assim, uma tendência que indica que a F&D se tem definido, cada vez mais, como uma ação prioritária no conjunto de PAE designados pelo SPE para alcançar os objetivos traçados nas estratégias europeias e nacionais. Em segundo lugar, esta preocupação é dirigida, sobretudo, no sentido de preparar os indivíduos para uma Procura Ativa de Emprego, ensinando-lhes técnicas de comunicação, desenvolvimento pessoal e autoconfiança com o objetivo de aumentar a probabilidade de sucesso do desempregado em situação de entrevista. É ainda especulável que o grande peso da oferta de F&D se concentre no ano de 2014 devido ao aumento do número de inscritos nos Centros de Emprego. Contudo, a F&D é uma ferramenta necessária mas não suficiente. Por este motivo, quando existe um mercado de trabalho com pouca oferta, é ne-

cessário que a implementação dos PAE de F&D sejam acompanhados de PAE de ativação de competências, corretamente coordenados e com bons SC e SI que permitam garantir a correlação entre os dois pólos. A análise anterior reflete alguma inconsistência nesta coordenação entre a F&D e o emprego, sobretudo em termos de concordância entre as variáveis em estudo (quantidade de competências formadas e número de oportunidades de ativá-las) mas também, em muitos casos, no que se refere à correlação entre as variáveis (quantos cursos de formação respondem diretamente a uma necessidade de competências específica).

A fig. 16 permite-nos ainda constatar uma outra realidade interessante. Excluindo do total da oferta, os cursos de formação transversal que são, quase exclusivamente, oferecidos no período compreendido entre Janeiro e Junho de 2014, no âmbito da Medida Vida Ativa (90,45%), como se observou anteriormente, o gráfico permite encontrar o coeficiente de correlação existente entre a distribuição do total da oferta de F&D do IEFP no âmbito de diversos PAE implementados ao longo do tempo (18 338 cursos distribuídos por 33 áreas), de Novembro de 2012 a Junho de 2014, e a distribuição da oferta de formação desenvolvida de Janeiro a Junho de 2014, no âmbito da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado (7 892 cursos distribuídos pelas mesmas 33 áreas). Observa-se, assim que a correlação entre a variável em estudo, para os dois períodos de tempo distintos é muito forte (99,11%) e que o coeficiente de determinação é também muito elevado (98,24%), ou seja, que efetivamente as áreas definidas como prioritárias nos últimos 19 meses, são as mesmas, com o mesmo peso e importância. Tal dado significa que, ou o país efetivamente não sofreu qualquer mudança a nível de estrutura produtiva ou que, existe uma falta de recolha e análise de dados que permita uma constante atualização da oferta de formação às necessidades e exigências do mercado de trabalho.

Para compreender melhor o processo de criação de cada percurso de formação e regras utilizadas na implementação desta medida foi feito um questionário e algumas entrevistas em profundidade, que se analisam de seguida.

4.3. ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

Os dados recolhidos através dos questionários, tendo em conta a amostra utilizada não são representativos do público alvo, sobretudo pelo cariz transversal do curso de formação de 83,33% dos indivíduos da amostra (inglês). Contudo, existe apenas um dado interessante evidenciado pela recolha das respostas a este instrumento: em 19 indivíduos inquiridos, 13 considera o serviço de Apoio na Procura Ativa de Emprego totalmente ineficaz, sendo que em alguns casos não têm conhecimento de qualquer serviço de apoio na procura de emprego. As respostas positivas a esta questão não acrescentam qualquer tipo de explicação ou razão para a sua opinião pelo que não é possível identificar uma situação de relação positiva entre tal serviço e o indivíduo em situação de formação. Tal hegemonia sugere a indicação de que tal serviço deverá ser revisto, uma vez que, devendo o mesmo ser o primeiro contacto do IEFP com o indivíduo após o ato da inscrição, de forma a poder construir o seu PPE e encaminhá-lo para um percurso de formação, é significativo que mais que um formador aponte o desconhecimento total da existência deste serviço.

“O serviço de Procura Ativa de Emprego é aconselhado pelos serviços de emprego do IEFP, I.P. à generalidade dos desempregados, como meio de otimizar as oportunidades de integração laboral, constituindo para aqueles que são beneficiários de prestações de desemprego um dever legalmente instituído.”

Departamento de Formação do IEFP, via Dra. Graça Castro⁽ⁱ⁾

4.4. ANÁLISE DOS ELEMENTOS QUALITATIVOS

Através da revisão dos regulamentos específicos das medidas Vida Ativa – Emprego Qualificado e Estímulo 2013 (IEFP, 2013b, 2013a) e da análise das entrevistas realizadas ao Departamento de Formação e ao Departamento do Emprego do IEFP (via contacto com a Dra. Graça Castro, Diretora do Gabinete de Comunicação e Relações Externas), à Dra. Madalena Feu⁽ⁱ⁾, Diretora da delegação do Barlavento do IEFP e à Joana Ribeiro⁽ⁱ⁾, formadora do IEFP em

⁽ⁱ⁾ Ver entrevista completa em anexo 5.

Lisboa, foi possível compreender as regras, os processos, os instrumentos utilizados e toda a dinâmica inerente a cada uma delas. De toda essa recolha de dados, evidenciada também no capítulo II, onde se apresenta o caso IEFP, importa agora referir alguns pormenores que se relacionam com as regras, os instrumentos e as práticas utilizadas na implementação destas medidas.

4.4.1. MEDIDA ESTÍMULO 2013

Relativamente à Medida Estímulo 2013 existe apenas um dado relevante a referir e que está presente no regulamento específico da medida, na p. 7:

“7.1.2. O apoio financeiro corresponde a 50% da retribuição base mensal do trabalhador, considerada como o valor pago pela entidade ao trabalhador e relevante para efeitos de incidência da taxa contributiva devida à Segurança Social (podendo estar incluídos os subsídios de Férias e de Natal).

7.1.3. O apoio financeiro corresponde a 60% da retribuição base mensal paga ao trabalhador, quando o mesmo se encontre numa das seguintes situações:

(...) f) Trabalhadora com um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo do ensino básico”

Tal situação explica a distribuição das oportunidades de emprego por nível de qualificação, observado na fig. 11 e descrito na tabela 10, em anexo, e que indica que 52,22% das ofertas de trabalho registadas no portal Netemprego exigem um nível de qualificação inferior ao 3º ciclo do Ensino Básico. A relevância deste dado está na constatação da incoerência da ação e da estratégia do IEFP na implementação dos PAE e na definição da estratégia de combate ao desemprego. Sendo a estratégia, a aposta numa sociedade do conhecimento, que aposta na F&D de competências dos indivíduos, oferecendo um total de 18 338 cursos, em todo o país, no prazo de um ano e sete meses, e 7 892 cursos, no prazo de 5 meses, a política não deve nem pode ser o encorajamento à contratação de indivíduos com um baixo nível de formação, através de incentivos às empresas que optem por estas competências. Tal situação é justificada pelo IEFP, na entrevista concedida a 18 de Maio de 2014, pela Dra. Graça Castro:

“O IEFP, I.P., com a finalidade de promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, prossegue diferentes objetivos específicos, entre os quais incentivar a inserção profissional de diferentes públicos, em particular daqueles com maior risco de exclusão do mercado de emprego, bem como o de incentivar a criação e a manutenção de postos de trabalho, operacionalizando medidas adequadas à prossecução desses mesmos objetivos. Daí, que desenvolva medidas que permitam responder a necessidades particulares de grupos de desempregados, contribuindo, de diferentes modos, para a sua (re) integração laboral. Algumas, especificamente focalizadas na melhoria de competências e possibilitadoras da obtenção ou elevação de um nível de qualificação, de que a Medida Vida Ativa é um exemplo e, outras, de incentivo à contratação, nomeadamente, de públicos mais desfavorecidos, como é o caso da Medida Estímulo 2013.”

Contudo, o que não está a ser considerado na atuação do IEFP é que não existe um controlo do nível de qualificação obrigatório exigido para a maioria das ofertas de trabalho publicadas no portal Netemprego. A partir do momento em que se observa que, para uma mesma oferta como “*Rececionista de hotel*” existem empresas a exigir o 4º ano de escolaridade; outras o 6º; outras apenas exigem que o indivíduo “*Saiba ler e escrever*”, mesmo sem qualquer grau de ensino, a diversidade das medidas criadas é totalmente anulada e ficam privilegiados apenas os indivíduos sem formação pois o que interessa às entidades empregadoras, no curto e médio prazo, é a possibilidade de contratarem um indivíduo mais barato. Deste modo, toda a ação do IEFP no sentido de F&D de competências fica sem qualquer efeito para além de um adiamento da situação de desemprego. Dra. Madalena Feu, explicou na entrevista concedida a 20 de Maio de 2014:

“Um indivíduo inscreve-se inicialmente à procura de um emprego. O IEFP nem sempre consegue encontrar de imediato um emprego para o indivíduo e portanto na fase de transição implementam as PAE para inserir estes indivíduos no mercado de trabalho. Uma destas ferramentas é a Formação, com várias modalidades, sendo a Medida Vida Ativa constituída por formações mais curtas.”

No entanto, neste momento a utilização destes PAE deixou de ser um recurso de apoio na fase de transição mas o elemento principal de ação do SPE sem qualquer resultado a posteriori para além da possibilidade de participação noutras PAE, uma vez que a oferta de trabalho para indivíduos com maior nível de qualificação é quase inexistente. Tal realidade é evidenciada pela caracterização da distribuição das oportunidades de emprego de todo o país pelo nível de qualificação exigido e pela capacidade de ativação das competências do SPE, que foi, até final de Março de 2014, de 8,68%. Cerca de 91 indivíduos em cada 100 dos inscritos nos centros de emprego foram encaminhados para PAE, sendo que apenas 8 a 9 indivíduos foi reintegrado no mercado de trabalho.

4.4.2. MEDIDA ATIVA – EMPREGO QUALIFICADO

Outra situação importante evidenciada na entrevista feita com a Dra. Graça Castro e a Dra. Madalena Feu está relacionada com o processo de criação dos percursos de F&D que desrespeita o cumprimento das várias etapas enunciadas pelo WSC no modelo que se designa de “*Percursos Profissionais*”. Segundo este modelo, existem regras que devem ser cumpridas nas várias etapas da construção de um percurso de formação, que não culmina com a definição da oferta formativa a disponibilizar num determinado local:

1. Análise (*Gap Analysis*)

A fase de recolha e análise de dados de forma a cumprir as diferentes etapas necessárias para encontrar a F&D necessária a desenvolver é cumprida, em parte, pelo IEFP, como se observa pelo coeficiente de correlação e determinação calculado entre a distribuição da oferta de formação e da oferta de emprego por área e região. Contudo, o grau de concordância entre as variáveis reflete a falta de planeamento e de ponderação das necessidades reais do mercado, pois o número de cursos disponibilizados é muito elevado tendo em conta as ofertas de emprego existentes. Outra constatação é a de que não é feito um bom levantamento dos cursos de formação já existentes nas áreas em questão pois observa-se a repetição de diversas áreas de formação, nomeadamente de formações superiores e técnicas disponibilizadas no ensino regular.

2. Planeamento (*Career Pathways Planning*)

Segundo Madalena Feu, *“Não há interferência nenhuma das entidades empregadoras. Contactamos com entidades para construir percepção das necessidades/linhas estratégicas. Os planos são definidos pela equipa de formação com os Técnicos de formação e os Conselheiros de orientação profissional e Coordenador da área de formação. Existem regras de acordo com uma estratégia previamente definida pelo Estado que depois é adaptada segundo as possibilidades do IEFP e das parcerias estabelecidas.”* Existe, portanto, algum cuidado na definição das áreas estratégicas a desenvolver competências, como elucida o departamento de formação e emprego do IEFP, *“um dos critérios de priorização para efeitos da respetiva aprovação é, justamente o da adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho, aferido pelo número de saídas profissionais prioritárias de nível 2 ou 4”* contudo não existe uma inclusão e um planeamento sólido junto das entidades que podem ativar as competências formadas, nem existe o estabelecimento de SI e SC eficazes para que possa ser feita uma Avaliação de Desempenho da implementação do curso de F&D e subsequente expansão desse mesmo percurso a novos públicos e/ ou novas oportunidades de carreira. Madalena Feu evidencia esta falha, explicando que *“o coordenador da ação é o meio de comunicação entre os vários intervenientes: responsável pedagógico. A informação é guardada num dossier pedagógico em formato físico. Apenas o IEFP tem acesso a ela.”*

Existem dois SI que interagem entre si: *“no âmbito desta medida, até à data, a comunicação ao nível dos serviços locais assenta fundamentalmente no interface existente entre o Sistema de Informação e Gestão da Área do Emprego e o Sistema de Gestão de Formação.”*, esclarece o Departamento de F&D e de Emprego do IEFP. Contudo, tais sistemas servem apenas para introduzir dados acerca do estado/ situação do indivíduo, permitindo perceber que PAE o indivíduo está a frequentar. Toda a informação qualitativa acerca do processo é guardada em formato físico e não é partilhada com qualquer entidade externa à Delegação local do IEFP, *“O IEFP vai sabendo os sumários e as faltas dos alunos apenas. A avaliação só a sabe no final de cada módulo, isto é após as 50 horas. O sistema utilizado é uma grelha do Excel muito fácil de preencher, e que se adapta ao processo de avaliação contínuo que elaboro.”*, responde Jo-

ana Ribeiro. Através da análise dos instrumentos de Avaliação criados pelo IEFP para analisar a satisfação e avaliação dos participantes nos cursos de formação, constata-se também a ineficácia do SA e SC desta medida (documentos em anexo no Regulamento Específico), cingindo-se estes documentos a cerca de 5 questões de resposta fechada, com utilização de escalas de valor, sem qualquer campo de sugestões ou resposta aberta que possa enriquecer o parecer dos participantes da medida.

3. Implementação (*Implementation*)

A implementação da Medida Vida Ativa não cumpre qualquer das regras enunciadas pelo modelo americano para esta fase para além do estabelecimento de acordos com os formandos, as entidades formadoras externas e, em alguns casos, com as entidades empregadoras que acolhem os formandos na FPCT integrada em alguns cursos. Tais acordos limitam-se a garantir o cumprimento das regras básicas estabelecidas entre as duas partes. Contudo, não existe qualquer criação de parcerias que garantam a ativação das competências após o término da formação; o serviço de apoio à procura de emprego tem uma ação muito limitada e, muitas vezes, totalmente ineficiente e não existe coordenação entre esta medida de F&D e as medidas de ativação de emprego, como a Medida Estímulo 2013 (como se evidenciou anteriormente).

4. F&D constante (*Continuous Improvement*)

5. Expansão (*Expanding Pathways*)

Estas duas fases finais são totalmente descredibilizadas pelo IEFP pois o sistema de Avaliação e Controlo é quase inexistente, não existe acompanhamento do indivíduo após o término da Formação e, na maioria das vezes, o indivíduo é integrado noutra PAE, adiando consecutivamente a sua situação oficial de desempregado, embora, na verdade, permaneça desempregado, sempre que os PAE terminam.

CAP V - CONCLUSÕES

O estudo que aqui se propôs teve como objetivo central a compreensão da qualidade e correção da atuação do IEFP na utilização da Formação e Desenvolvimento (F&D) como Programa Ativo de Emprego (PAE) ou ferramenta de combate ao desemprego. O estudo teve como âmbito de análise, a avaliação da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado, na área de F&D e da Medida Estímulo 2013, na área do emprego e, tendo a recolha e tratamento de dados sido desenvolvida no sentido de dar resposta às questões de partida enunciadas:

1. Os intervenientes no processo (desempregados, entidades empregadoras e centros de F&D) conseguem aceder à informação e partilhar dados de forma simples, rápida e eficaz?
2. Existe coordenação entre os vários PAE, de forma a permitir a concretização dos objetivos e o sucesso dos programas?
3. Os programas de F&D correspondem às exigências do mercado de trabalho, contribuindo para o match entre as competências existentes e as competências necessárias?

A resposta a estas três questões permitiu compreender os problemas existentes na implementação destas medidas e as falhas que existem ao longo do processo de criação e desenvolvimento de um percurso de formação.

O capítulo anterior, que apresenta, analisa e discute os resultados encontrados através da utilização de diversos instrumentos, permite compreender que, relativamente à primeira questão: existem alguns Sistemas de Informação e Comunicação criados no âmbito destas medidas, sendo baseados em instrumentos de recolha de dados insuficientes e pouco eficazes, excepto na área do emprego:

- o portal Netemprego, onde são registadas todas as oportunidades de emprego, que procuram o financiamento no âmbito da Medida Estímulo 2013, entre outras, é um bom instrumento de comunicação que permite a qualquer indivíduo consultar as ofertas de trabalho numa determinada

região, em qualquer lugar e a qualquer hora, de forma rápida e simples; possibilitando ainda às entidades empregadoras que registem sem qualquer dificuldade as necessidades de competências que têm. É um instrumento intuitivo, acessível a qualquer indivíduo, desde que o mesmo tenha acesso à internet, e bastante completo;

- a consulta da oferta formativa no país apenas é possível ser feita presencialmente, em cada Centro de Emprego, não havendo nenhum instrumento público que permita a consulta em qualquer momento e lugar, da listagem de cursos que são oferecidos a nível nacional e de que forma se distribuem pelos centros de formação. Acrescenta-se ainda que o pedido desta listagem foi feito ao IEFP e, efetivamente, foi recebido um documento excel com a respetiva lista, mas tal só sucedeu cerca de dois meses mais tarde. Acreditando na boa vontade do IEFP, tal significa que não existia à partida um documento organizado com esta informação que pudesse ser disponibilizado de imediato. Existindo, a sua divulgação não é feita em qualquer meio passível de ser consultado;
- relativamente à avaliação do processo de comunicação existente entre os intervenientes no processo de formação, especificamente no âmbito da Medida Vida Ativa, os instrumentos que existem baseiam-se na distribuição de questionários e grelhas de avaliação (muito pouco ricos e desenvolvidos) e que são arquivados em dossiers pedagógicos, em formato físico, passíveis de ser consultados apenas pelas delegações regionais onde são desenvolvidas as ações de formação. Não existe qualquer partilha e publicação de dados a nível nacional, nem a possibilidade de avaliação da medida aquando da sua implementação.

Relativamente à segunda questão, através da revisão dos regulamentos específicos de cada medida, foi possível compreender a falta de coerência da ação do IEFP, pela descoordenação existente entre os vários PAE, implementados em simultâneo, nomeadamente entre a Medida Vida Ativa (PAE de formação) e Medida Estímulo 2013 (PAE de emprego) que não só se contradizem, como se anulam ou auto excluem:

- enquanto que a Medida Vida Ativa e restantes medidas de F&D pretendem atualizar as competências relativamente às exigências do mercado de trabalho, apresentando uma oferta de formação para indivíduos com um nível de escolaridade igual ou superior ao 9º ano, a Medida Estímulo 2013 incentiva as entidades empregadoras a contratar indivíduos com um nível inferior ao Ensino Básico, pelo que não exclui mas contribui para que à partida a possibilidade de integrar as competências formadas nos postos de trabalho criados seja muito reduzida.

A resposta à terceira questão foi repartida através da:

- análise da correlação existente entre a distribuição da oferta de formação e da oferta de emprego por área de formação e por região e capital de distrito, que permitiu concluir que, excepto algumas situações discrepantes, existe uma boa coordenação entre as necessidades de competências do mercado de trabalho e a oferta de formação disponível, sendo esta relação mais forte na distribuição por áreas de qualificação (saídas profissionais) e menos correlacionada na distribuição geográfica;
- a análise da concordância existente entre as duas variáveis que permite compreender que a oferta de formação total é sempre excessiva em relação às necessidades de competências evidenciadas pelo mercado de trabalho (número de ofertas de emprego). Em relação a este ponto importa ainda referir que a tendência verificada é uma aposta cada vez maior em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) que pretendem dar resposta a uma necessidade de competências específica e uma redução da oferta de formação que permitiria uma melhoria do nível de qualificação do público alvo. Segundo Descy e Tessaring, 2007, a escolha de Portugal deveria ser a inversa:

“A criação de programas de F&D com objetivos de curto-prazo, que pretendem desenvolver competências específicas para oportunidades de emprego imediatas deve seguir o ritmo do ciclo económico: ser maior quando existe maior oferta de trabalho e menor quando as oportunidades de emprego diminuem. (...) A criação de programas de F&D com objetivos de longo prazo,

que pretendem desenvolver novas competências, elevando a qualificação da mão de obra de um determinado país ou região, deve reagir em oposição ao ciclo económico: ser maior em períodos de crise e menor nos períodos de prosperidade.”

O estudo desenvolvido permitiu assim compreender que, apesar de existir um elevado investimento feito pelo país em F&D de competências, que é fundamental para o desenvolvimento da economia de qualquer região, este investimento está a ser feito sem a medida certa das regras básicas de implementação deste tipo de ferramenta comprometendo assim o sucesso das medidas criadas e o cumprimento dos objetivos a que se propõem.

Através da revisão de literatura foi ainda possível compreender que a implementação destes PAE é muito mais bem sucedida nos EUA que na generalidade dos países Europeus, sobretudo nos países mediterrânicos com Sistemas Económicos onde existe uma importante preocupação pelo Estado Social. Tal situação justifica esta hegemonia, uma vez que a utilização de PAE como ferramentas de combate ao desemprego nasce de uma nova perspetiva que encara este problema macroeconómico como um problema de ordem financeira e não exclusivamente de ordem social. Por outras palavras, os PAE devem resolver a situação do desemprego com o objetivo de rentabilizar todos os recursos existentes num determinado país ou região. Tal objetivo tem uma preocupação económico-financeira, encontrando um apoio e uma objetividade de análise muito maior nos países que se regem por valores liberais onde o pragmatismo impera e as preocupações de ordem social se adaptam à economia. É, portanto, importante que Portugal procure um pouco desta objetividade e pragmatismo, concentrando-se no propósito que estes PAE servem e não se desviando do âmbito: o objetivo a curto prazo deve ser implementar UFCD de acordo com as necessidades de emprego e do mercado de trabalho e, simultaneamente, desenvolver as competências existentes e as tendências de desenvolvimento económico, de forma a elevar o nível de qualificação da mão de obra e ajustá-la às exigências externas, para que a médio-longo prazo, se possa reintegrar e ativar estas mesmas competências com maior facilidade.

CAP VI – SUGESTÕES AO IEFP

Existem assim, no decorrer deste estudo, algumas observações que podem melhorar o desempenho desta medida nas diversas fases do processo de construção de um percurso de formação:

1. Construir para cada percurso de formação uma rede sólida de parceiros sociais que facilitem a reintegração laboral das competências depois de terminada a formação;
2. Coordenar os diversos PAE implementados de forma a não se auto excluírem na ação a que se propõem;
3. Criar novos instrumentos de recolha e análise de dados (disponibilizados numa plataforma online que possa ser consultada e atualizada em qualquer lugar e a qualquer momento por todos os interessados no processo – IEFP, entidades empregadoras e entidades formadoras) e que permitam a constante avaliação e controlo da medida nas diversas fases:
 - a. Avaliação e partilha de dados acerca dos formandos;
 - b. Avaliação e partilha de dados acerca dos formadores;
 - c. Avaliação e partilha de dados acerca dos cursos de formação;
4. Criar novos SC que permitam a partilha e consulta dos dados, por parte de todos os intervenientes, de forma simples, rápida e eficaz:
 - a. Plataforma online semelhante ao portal Netemprego onde exista o registo público de todos os cursos de formação disponíveis no país, distribuídos geograficamente, com indicação da prioridade dada às saídas profissionais. Deverá ser intuitiva, simples, de fácil leitura e acessível a todos os indivíduos, em todo o país.
5. Concentrar a ação do serviço de apoio à Procura Ativa de Emprego não apenas na preparação dos indivíduos para o seu desempenho em situação de entrevista de trabalho, mas também na efetiva procura por ofertas de trabalho na sua área de competências e qualificação, fazendo a ponte entre os formandos que terminam os cursos com sucesso e as entidades empregadoras parceiras que têm necessidades de competências.

CAP VII - REFERÊNCIAS

Presidência do Conselho de Ministros. (9 de Março de 2012). Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2012. *Diário da República*, pp. 1059-1061.

Zweimüller, J., & Winter-Ebmer, R. (1996). Manpower Training Programmes and Employment Stability. *Economica*, 63 (249), 113-130.

Workforce Strategy Center. (2007). *Aligning Education and Training Systems with the Global Marketplace*.

Allen, J., & de Grip, A. (2012). Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? *Applied Economics*, 44 (25), 3237-3245.

Allsid, J. L., Gruber, D., Jenkins, D., Mazzeo, C., Roberts, B., & Stanback-Stroud, R. (2002). *Building a Career Pathways System: Promising Practices in Community College-Centered Workforce Development*. Workforce Strategy Center. Brooklyn N.Y.: Educational Resources Information Center (ERIC).

Allsid, J. L., Gruber, D., Jenkins, D., Mazzeo, C., Roberts, B., & Stanback-Stroud, R. (2005). Engaging institutions in workforce development: Career pathways for disadvantaged adults. *New Directions for Institutional Research*, 128 (7), 83-97.

ANQEP. (2014). *Áreas de Educação e Formação e Saídas Profissionais Prioritárias na Oferta de Dupla Certificação de Jovens*. Governo de Portugal, Lisboa.

Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell, A., & Campbell, M. (2012). Unemployed Adults' Career Thoughts, Career Self-Efficacy, and Interest: Any Similarity to College Students? *Journal of Employment Counseling*, 49 (1), 18-30.

Baum, S., Ma, J., & Payea, K. (2010). *Education Pays, 2010: The Benefits of Higher Education for Individuals and Society*. Trends in Higher Education Series. N.Y.: College Board Advocacy & Policy Center.

- Bassanini, A., & Duval, R. (2006). *The determinants of unemployment across OECD countries: reassessing the role of policies and institutions*. OECD, OECD Economics Department. Working Papers No 486. Paris: OECD Publishing.
- Beenstock, M. (1996). Training and the time to find a job in Israel. *Applied Economics* , 28 (8), 935-946.
- Blinder, A. (1996). Can We Grow Faster? 8-14. M.E. Sharpe Inc.
- Boone, J., & Ours, J. (2009). Bringing Unemployed Back to Work: Effective Active Labor Market Policies. *De Economist* , 157 (3), 293-313.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *Economic Journal* , 120 (548), 452-477.
- Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family* , 4 (3), 285-303.
- European Parliament. (2010). *The Lisbon Strategy 2000 – 2010 An analysis and evaluation of the methods used and results achieved - Final Report*. Employment and Social Affairs.
- Davis, R., Misra, S., & Van Auken, S. (2002). A Gap Analysis Approach to Marketing Curriculum Assessment: A Study of Skills and Knowledge. *Journal of Marketing Education* , 24 (3), 218.
- de Greef, M., Segers, M., & Verte, D. (2012). Understanding the Effects of Training Programs for Vulnerable Adults on Social Inclusion as Part of Continuing Education. *Studies in Continuing Education* , 34 (3), 357-380.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2007). Combating Labour Market Exclusion: Does Training Work? *European Journal of Vocational Training* , 41 (2), 64-83.
- Frederiksen, A., & Westergaard-Nielsen, N. (2007). Where did they go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics* , 14 (5), 811-828.
- Guichard, S., & Rusticelli, E. (2010). *Assessing the impact of the financial crisis on structural unemployment in OECD countries*. OECD, OECD Economics Department. Working Papers No 767. Paris: OECD Publishing.

Gurria, A. (2013). Action for youth. *OECD Observer* , 3-3.

Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Secretaria de Estado da Administração Pública. (2013). *Europa 2020 - Ponto de situação das Metas em Portugal*.

Grant, J. (2002). Learning needs assessment: assessing the need. *BMJ: British Medical Journal (International Edition)* , 324 (7330), 156.

IEFP. (2014b). *Uma Instituição com História*. Obtido em 2 de Outubro de 2014, de IEFP: <http://www.iefp.pt/iefp/sobre/instituicao/Historia/Paginas/Home.aspx>

IEFP. (2012). *Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional*. Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo.

IEFP. (2013b). *Regulamento específico da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado*. Lisboa: IEFP.

IEFP. (2013a). *Regulamento específico da Medida Estímulo 2013*. IEFP, Lisboa.

IEFP. (2014a). *Relatório Mensal de Execução Física e Financeira Março 2014*. Lisboa.

Hull, D. M. (2004). *Career Pathways: Education with a Purpose*. Center for Occupational Research and Development. CORD Communications.

Hoffmann, L. (2010). Career Opportunities. *Communications of the ACM* , 53 (11), 19-21.

Jenkins, D. (2006). *Career Pathways: Aligning public resources to support individual and regional economic advancement in the knowledge economy*. Workforce Strategy Center, Washington, D. C.

Jenkins, D., & Spence, C. (2006). *The Career Pathways - How To Guide*. Workforce Strategy Center, Brooklyn N. Y.

Kalaiselvan, K., & Naachimuthu, K. P. (2011). A Synergetic Model to Training & Development. *The Indian Journal of Industrial Relations* , 47 (2), 366-379.

- Katsimi, M. (2008). Training, job security and incentive wages. *Scottish Journal of Political Economy* , 55 (1), 67-78.
- Killingsworth, J., & Grosskopf, K. R. (2013). syNErgy: A Case Study in Workforce Curriculum Development. *Adult Learning* , 24 (3), 95-103.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* , 17 (6), 904-918.
- Kluve, J., & Schmidt, C. M. (2002). Can training and employment subsidies combat European unemployment? *Economic Policy* , 17 (35), 410-448.
- Lawy, R., & Wheeler, R. (2013). The experiences of long-term unemployed young adults in the South West of England: some new insights. *Research in Post-Compulsory Education* , 18 (1/2), 159-174.
- Lechthaler, W., & Snower, D. J. (2012). Institutions and training inequality. *European Journal of Political Economy* , 28 (1), 88-104.
- Leschke, J. (2011). Transition from Unemployment to Work and the Role of Active Labour Market Policies during the Lisbon Strategy Period and the Economic Crisis. *German Policy Studies* , 7 (1), 135-170.
- Neubäumer, R. (2012). Bringing the unemployed back to work in Germany: training programs or wage subsidies? *International Journal of Manpower* , 33 (2), 159-177.
- Mazzeo, C., Roberts, B., Spence, C., & Strawn, J. (2006). *Working Together: Aligning State Systems and Policies for Individual and Regional Prosperity*. Workforce Strategy Center, Brooklyn N. Y.
- Maharey, S. (2003). New Zealand Building capability. *OECD Observer* (239), 18.
- McGrath, S. (2012). Vocational Education and Training for Development: A Policy in Need of a Theory? *International Journal of Educational Development* , 32 (5), 623-631.
- Menezes, A., & Vieira, J. (2008). Training, Job Upgrading, Job Creation and Job Destruction. *Atlantic Economic Journal* , 36 (3), 275-292.

OECD. (2013a). *What are the social benefits of education? Education Indicators in Focus. No. 10*. OECD. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2004). *Employment Outlook - Chapter 4: Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference?* Paris: OECD Publishing.

OECD. (2013b). *OECD Economic Outlook*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (November de 2013c). *Portugal - Economic forecast summary* . Obtido em 4 de December de 2013, de OECD: <http://www.oecd.org/portugal/portugaleconomicforecastssummary.htm>

Secretaria de Estado da Administração Pública . (2013). *Síntese da reforma da Administração Pública (2011-2013)* . Governo de Portugal, Ministério das Finanças, Lisboa.

Spence, C. (2007). Economic and Workforce Development. The Progress of Education Reform 2007. *Education Commission of the States* , 8 (2), 1-4.

Randolph, B. L., & Rovelli, R. (2010). Labour Market Policies and Outcomes in the Enlarged EU. *Journal of Common Market Studies* , 48 (3), 661-685.

Robinson, P. (1996). Skills, Qualifications and Unemployment. *Economic Affairs* , 16 (2), 25-30.

Rosholm, M., & Skipper, L. (2009). Is labour market training a curse for the unemployed? Evidence from a social experiment. *Journal of Applied Econometrics* , 24 (2), 338-365.

Tarabini, A. (2010). Education and Poverty in the Global Development Agenda: Emergence, Evolution and Consolidation. *International Journal of Educational Development* , 30 (2), 204-212.

CAP VII - ANEXOS:

INSTRUMENTOS ESTATÍSTICOS CONSTRUÍDOS

7.1. ANÁLISE DESCRITIVA

Figura 9: Perfil do Público Alvo

Tabela 5: Tratamento dos dados recolhidos no RMEFF Março 2014

Tabela 6: Tratamento dos dados recolhidos nos questionários

Tabela 7: Tratamento dos dados recolhidos da listagem de UFCD de referência

7.2. MAPEAMENTO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO

7.2.1. OFERECIDOS NO ÂMBITO DA MEDIDA VIDA ATIVA

(de Janeiro a Junho de 2014)

Tabela 8a: Por região e capital de distrito segundo área de formação

7.2.2. OFERECIDOS PELO IEFP NOS ÚLTIMOS 19 MESES

(de Novembro de 2012 a Junho de 2014)

Tabela 8b: Por região e capital de distrito segundo área de formação

7.3. MAPEAMENTO DAS OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Tabela 9: Por região e capital de distrito segundo área de formação

Tabela 10: Por região e capital de distrito segundo nível de qualificação

7.4. FIGURAS

Figura 11: Distribuição das ofertas de trabalho por nível de qualificação

Figura 12: Distribuição das ofertas de emprego pelo país

Figura 13: Distribuição dos cursos de F&D da Medida Vida Ativa pelo país

Figura 14: Correlação existente entre a distribuição da oferta de formação e de emprego p/ capital de distrito

Figura 15: Correlação existente entre a distribuição da oferta de formação e de emprego p/ área de formação

Figura 16: Correlação existente entre as áreas de formação prioritárias definidas de Jan. a Jun. 2014 e de Nov. 2012 a Jun. 2014 (excepto cursos de formação transversal)

7.4. MODELO QUESTIONÁRIO

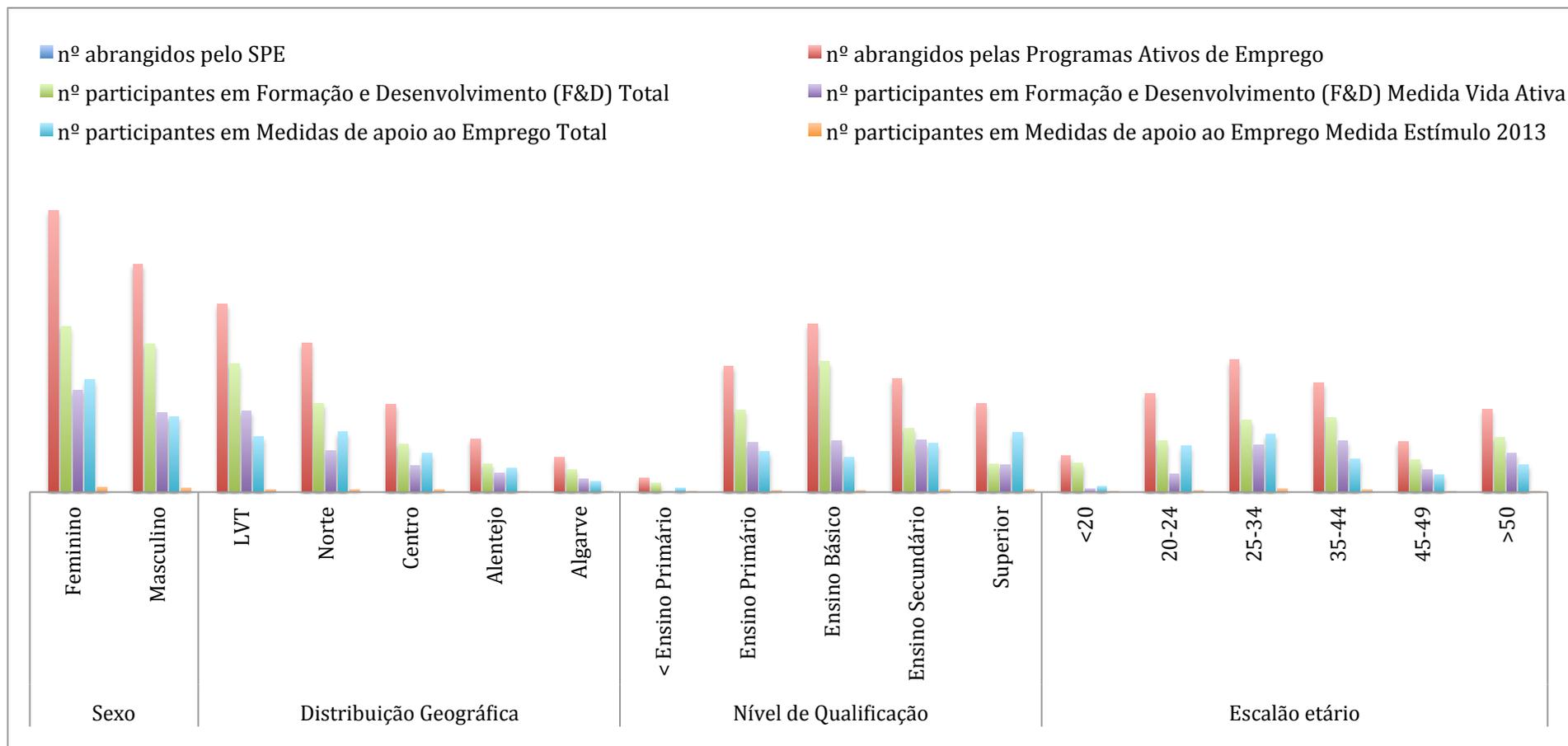
7.5. ENTREVISTAS

7.5.1. ENTREVISTA DRA. GRAÇA CASTRO

7.5.2. ENTREVISTA FORMADORA JOANA RIBEIRO

7.5.3. ENTREVISTA DRA. MADALENA FEU

FIGURA 9: PERFIL DO PÚBLICO ALVO



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 5.

* Nota: LVT – Lisboa e Vale do Tejo; SPE: Serviço Público de Emprego

Tabela 5: Tratamento dos dados recolhidos no RMEFF Março 2014

	nº abrangidos pelo SPE	nº abrangidos pelas PAE		nº participantes em F&D				nº participantes em Medidas de apoio ao Emprego			
				Total		Medida Vida Ativa		Total		Medida Estímulo 2013	
		263482	91,32%	178060	67,58%	101477	56,99%	80829	30,68%	3966	4,91%
	288516	260971									
		218611		134522	61,53%	77314	57,47%	80829	36,97%	3966	4,91%
		217433		133869	61,57%	77314	57,75%	80304	36,93%	3966	4,94%
Sexo	Feminino**	120236	55,30%	70767	52,86%	43533	56,31%	48100	59,90%	2268	57,19%
	Masculino**	97197	44,70%	63102	47,14%	33781	43,69%	32204	40,10%	1698	42,81%
Distribuição Geográfica	LVT*	80033	36,61%	54658	40,63%	34608	44,76%	23733	29,36%	1217	30,69%
	Norte*	63710	29,14%	37842	28,13%	17644	22,82%	25684	31,78%	1128	28,44%
	Centro*	37497	17,15%	20407	15,17%	11376	14,71%	16527	20,45%	1110	27,99%
	Alentejo*	22679	10,37%	12057	8,96%	7974	10,31%	10212	12,63%	189	4,77%
	Algarve*	14692	6,72%	9558	7,11%	5712	7,39%	4673	5,78%	322	8,12%
Nível de Qualificação	< Ensino Primário**	5920	2,72%	3839	2,87%	466	0,60%	1760	2,19%	37	0,93%
	Ensino Primário**	53828	24,76%	35104	26,22%	21026	27,20%	17366	21,63%	808	20,37%
	Ensino Básico**	71688	32,97%	55644	41,57%	21920	28,35%	14964	18,63%	807	20,35%
	Ensino Secundário**	48199	22,17%	27130	20,27%	22344	28,90%	20670	25,74%	1115	28,11%
	Superior**	37798	17,38%	12152	9,08%	11558	14,95%	25544	31,81%	1199	30,23%
Escala etária	<20**	15473	7,12%	12324	9,21%	1339	1,73%	2555	3,18%	63	1,59%
	20-24**	42180	19,40%	21791	16,28%	7875	10,19%	19619	24,43%	575	14,50%
	25-34**	56362	25,92%	30732	22,96%	19989	25,85%	24649	30,69%	1402	35,35%
	35-44**	46719	21,49%	31839	23,78%	21930	28,36%	14269	17,77%	1024	25,82%
	45-49**	21554	9,91%	13845	10,34%	9476	12,26%	7570	9,43%	396	9,98%
	>50**	35145	16,16%	23338	17,43%	16705	21,61%	11642	14,50%	506	12,76%

* nota: atividade registada em aplicações informáticas + execução manual

** nota: atividade registada em aplicações

% de indivíduos do ensino superior participantes em Programas de F&D que integram a Medida Vida Ativa = 11558/12152 = 95,11%

% de indivíduos do ensino superior que participam em PAE de F&D = 12152/37798 = 32,15%

Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado							Entradas em Março	Programas concluídos em Março
	Abrangidos	Terminaram	Não Tiveram Avaliação	Aprovados	Reprovados	Desistências		
Medida Vida Ativa	77314	36993	9835	25523	1624	11	22862	9640
%	100,00%	47,85%	26,59%	68,99%	4,39%	0,03%	29,57%	26,06%

Medida Estímulo 2013			
	Abrangidos	Terminaram	
Medida Estímulo 2013	3966	3964	102
%	100,00%	99,95%	2,57%

Fonte: autora, dados recolhidos através da consulta do Relatório Mensal de Execução Física e Financeira Março 2014

Tabela 6: Tratamento dos dados recolhidos nos questionários

Idade	Sexo	Formação	Profissão	Meses Desempregado	6	7	8	9	10	11	12
54	F	L	Fotógrafo	>12	5	5	1	5	5	1	5
46	M	M	Estudante	24	5	4	4	5	5	1	5
23	F	12º	Estudante	12	4	4	4	5	5	2	4
24	M	L	Estudante	3	5	4	4	4	5	1	4
35	M	M	Engenheiro	6	2	1	1	1	1	1	5
?	F	M	Engenheiro	13	4	1	2	2	5	1	3
24	F	L	Desempregado	18	4	5	5	5	5	1	5
20	F	12º	Desempregado	8	4	4	5	5	5	4	3
20	F	12º	Desempregado	10	4	5	5	3	5	3	4
35	F	L	Farmacêutica	5	5	5	4	5	5	4	5
31	F	L	?	18	2	4	4	4	5	2	4
41	F	12º	Desempregado	38	2	3	3	3	4	1	3
41	F	12º	Administrativa		5	4	4	4	4	?	?
51	F	12º	Desempregado	6	5	5	5	5	5	1	1
44	F	12º	Ceramista	20	4	2	2	5	5	1	5
47	F	12º	Desempregado	12	2	3	5	4	5	4	4
25	F	L	Ciências da Comunicação	0	3	3	3	4	2	2	4
25	M	M	Engenheiro	14	3	3	3	3	5	1	5
				12	5	4	4	5	5	1	5
32,56				11,50	3,78	3,61	3,56	4,00	4,50	1,72	3,83

Fonte: autora, dados recolhidos através dos questionários

Tabela 10: Por região e capital de distrito segundo nível de qualificação

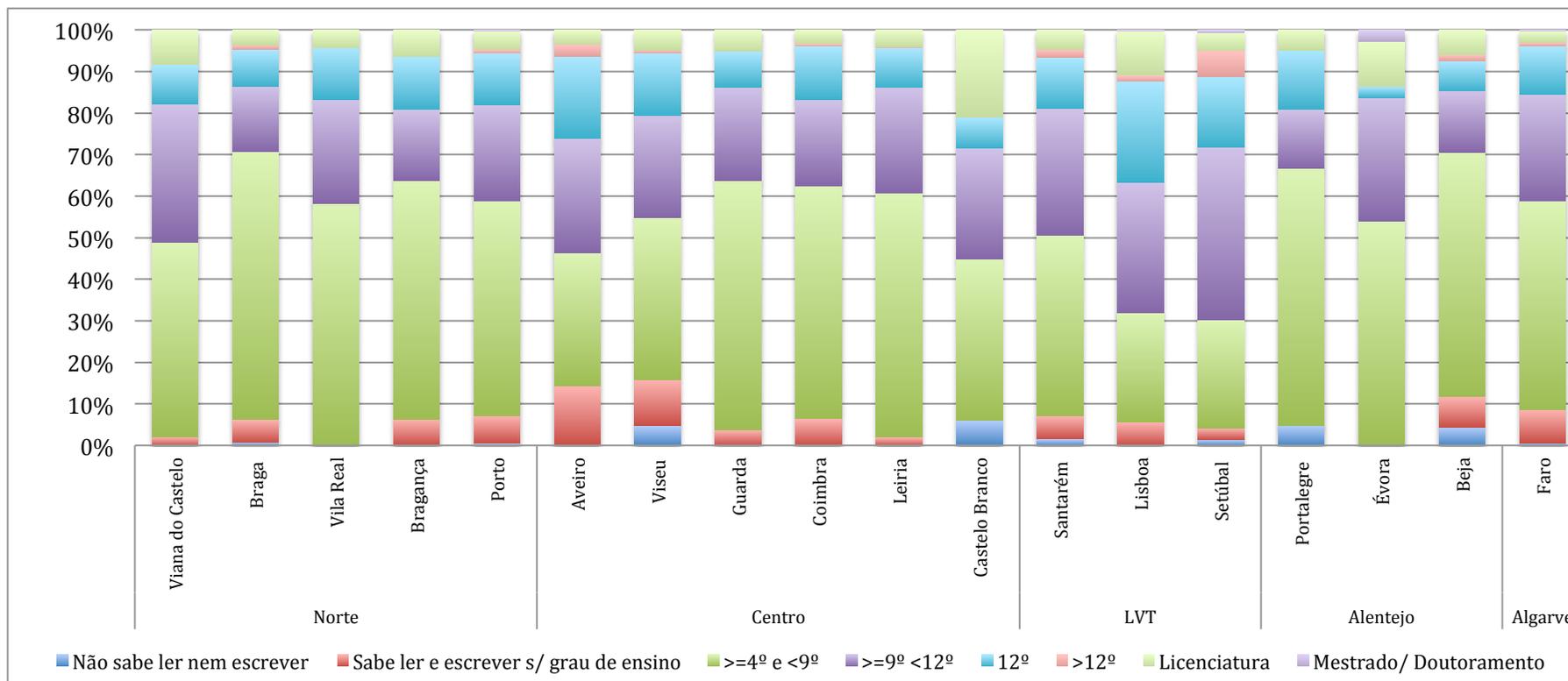
Distribuição da oferta de trabalho por região e capital de distrito, segundo o nível de qualificação exigido														
		NSLE	SLE	EP	EB	ES	PS	L	M	Total				
Norte	Viana do Castelo	0	2	45	32	9	0	8	0	96	11,25%	853	27,60%	
	Braga	2	14	166	40	23	3	9	0	257	30,13%			
	Vila Real	0	0	14	6	3	0	1	0	24	2,81%			
	Bragança	0	3	27	8	6	0	3	0	47	5,51%			
	Porto	2	29	222	99	53	4	19	1	429	50,29%			
Total		4	48	474	185	94	7	40	1	853				
		%	0,47%	5,63%	55,57%	21,69%	11,02%	0,82%	4,69%	0,12%	100%			
Centro	Aveiro	0	34	76	65	47	7	8	0	237	24,48%	968	31,32%	
	Viseu	6	14	49	31	19	1	6	0	126	13,02%			
	Guarda	0	3	48	18	7	0	4	0	80	8,26%			
	Coimbra	0	10	87	32	20	1	5	0	155	16,01%			
	Leiria	0	6	178	77	29	1	12	0	303	31,30%			
	Castelo Branco	4	0	26	18	5	0	14	0	67	6,92%			
Total		10	67	464	241	127	10	49	0	968				
		%	1,03%	6,92%	47,93%	24,90%	13,12%	1,03%	5,06%	0,00%	100%			
LVT	Santarém	3	11	85	60	24	4	9	0	196	29,25%	670	21,68%	
	Lisboa	0	19	87	104	81	5	35	1	332	49,55%			
	Setúbal	2	4	37	59	24	9	6	1	142	21,19%			
	Total		5	34	209	223	129	18	50	2	670			
		%	0,75%	5,07%	31,19%	33,28%	19,25%	2,69%	7,46%	0,30%	100%			
Alentejo	Portalegre	1	0	13	3	3	0	1	0	21	16,67%	126	4,08%	
	Evora	0	0	20	11	1	0	4	1	37	29,37%			
	Beja	3	5	40	10	5	1	4	0	68	53,97%			
	Total		4	5	73	24	9	1	9	1	126			
		%	3,17%	3,97%	57,94%	19,05%	7,14%	0,79%	7,14%	0,79%	100%			
Algarve	Faro	3	38	238	122	55	4	13	1	474	100%	474	15,33%	
			%	0,63%	8,02%	50,21%	25,74%	11,60%	0,84%	2,74%	0,21%	100%		
Total		26	192	1458	795	414	40	161	5	3091	3091 100%			
		%	0,84%	6,21%	47,17%	25,72%	13,39%	1,29%	5,21%	0,16%	100%			
			7,05%						5,37%					
			54,22%				6,66%							
			79,94%				20,06%							

Legenda:

- NSLE: Não sabe ler e escrever
SLE: Sabe ler e escrever sem grau de ensino
EP: Ensino Primário (4º ano e 6º ano)
EB: Ensino Básico completo (3º ciclo) - 9º ano e 11º ano
ES: Ensino Secundário completo - 12º ano
PS: Pós Secundário (inclui Bacharelato)
L: Licenciatura
M/ D: Mestrado/ Doutoramento

Fonte: autora, dados recolhidos através da consulta do portal Netemprego até 2 Junho de 2014

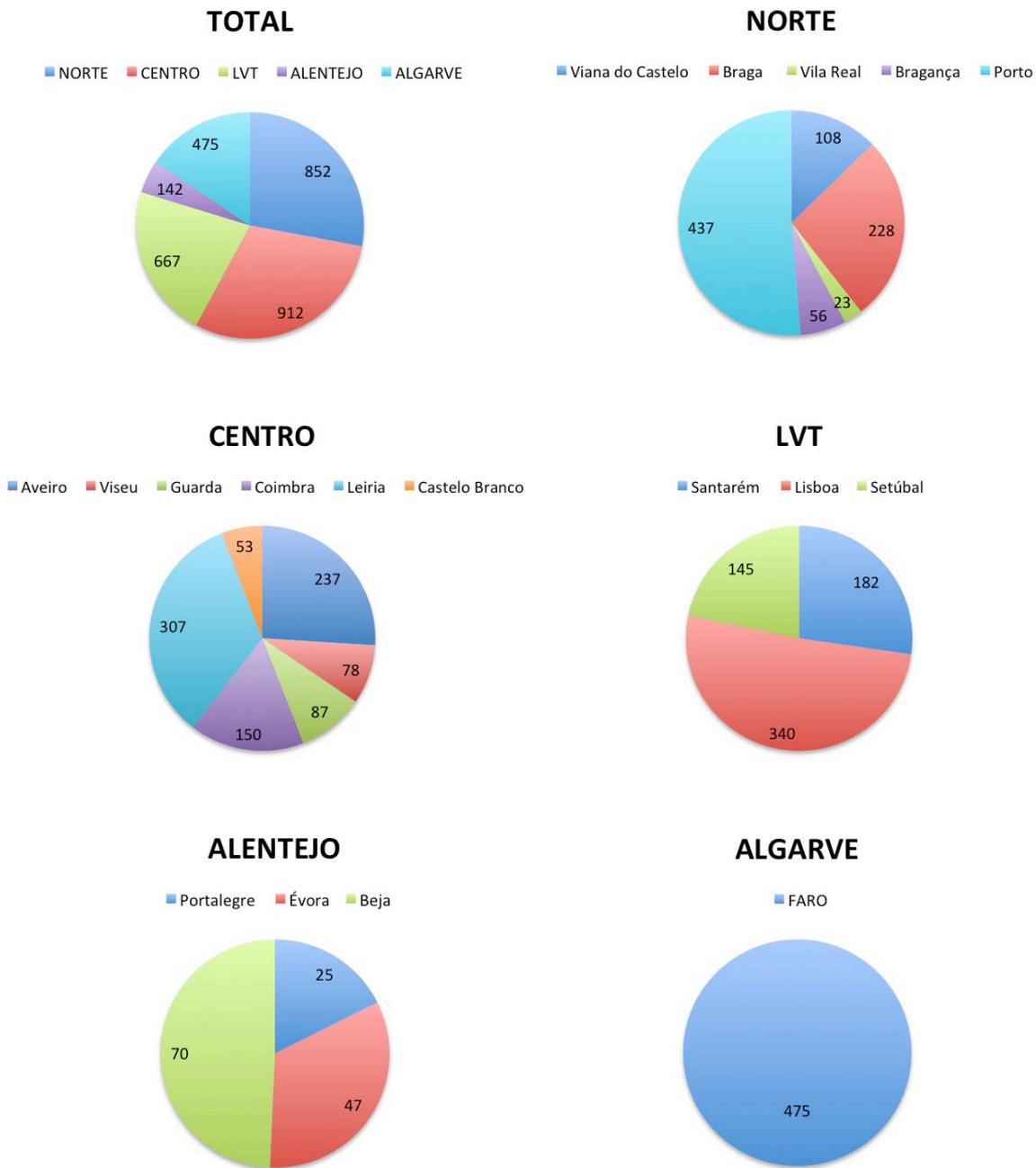
FIGURA 11: DISTRIBUIÇÃO DAS OFERTAS DE TRABALHO REGISTRADAS POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 10.

* Nota: LVT – Lisboa e Vale do Tejo

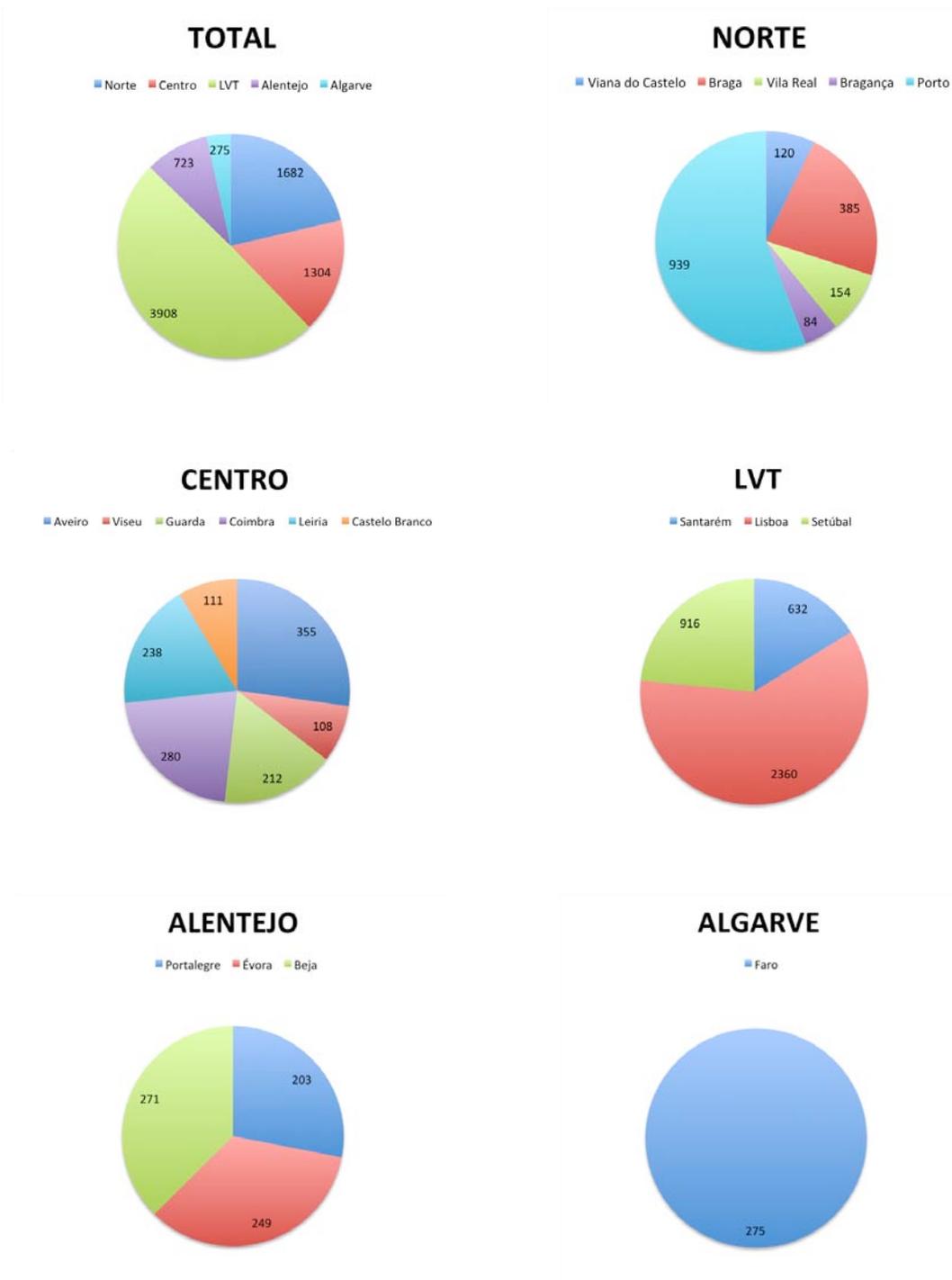
FIGURA 12: DISTRIBUIÇÃO DAS OFERTAS DE EMPREGO PELO PAÍS



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 9.

*LVT: Lisboa e Vale do Tejo

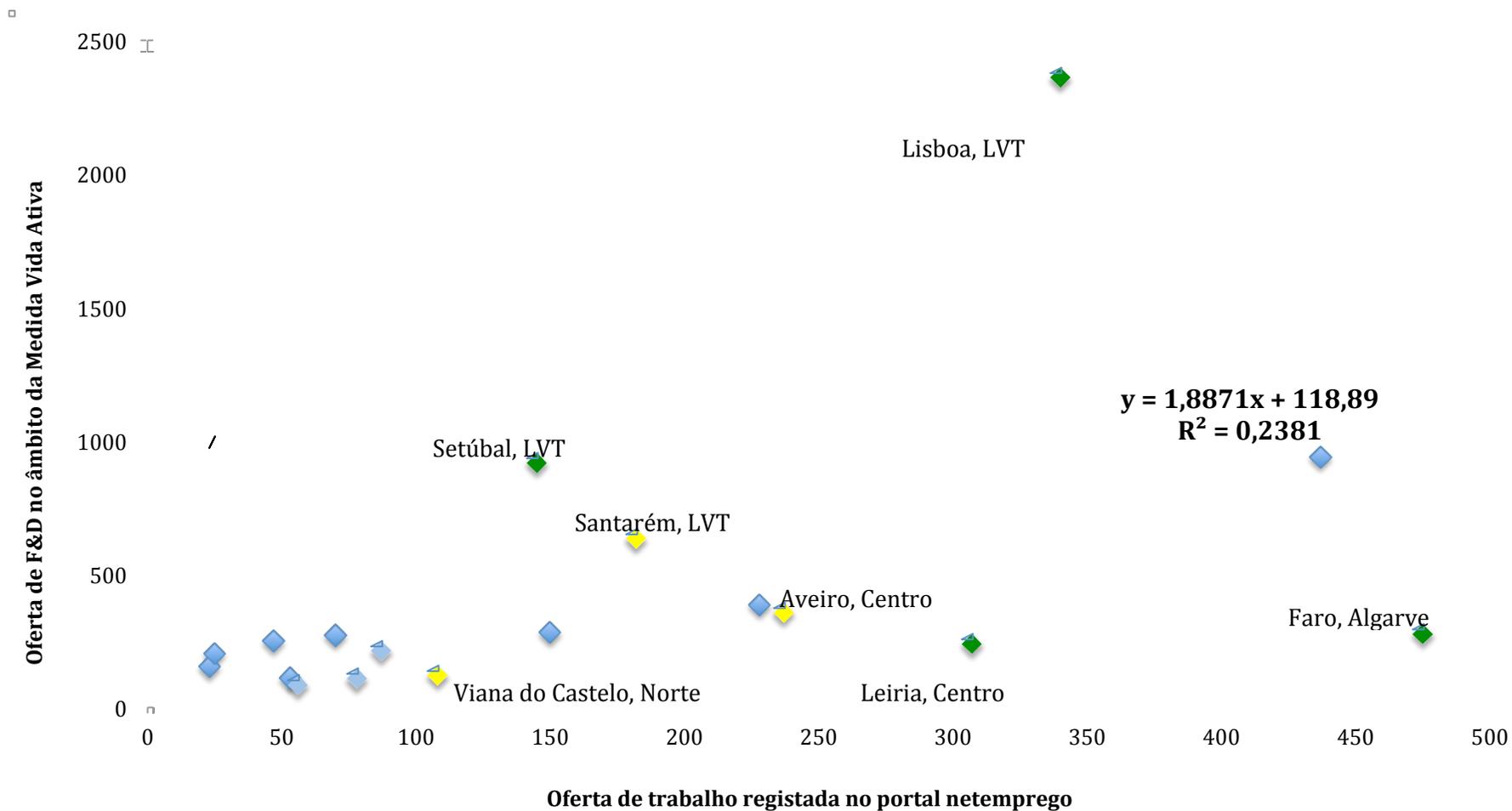
FIGURA 13: DISTRIBUIÇÃO DOS CURSOS DE F&D DA MEDIDA VIDA ATIVA PELO PAÍS



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 8a.

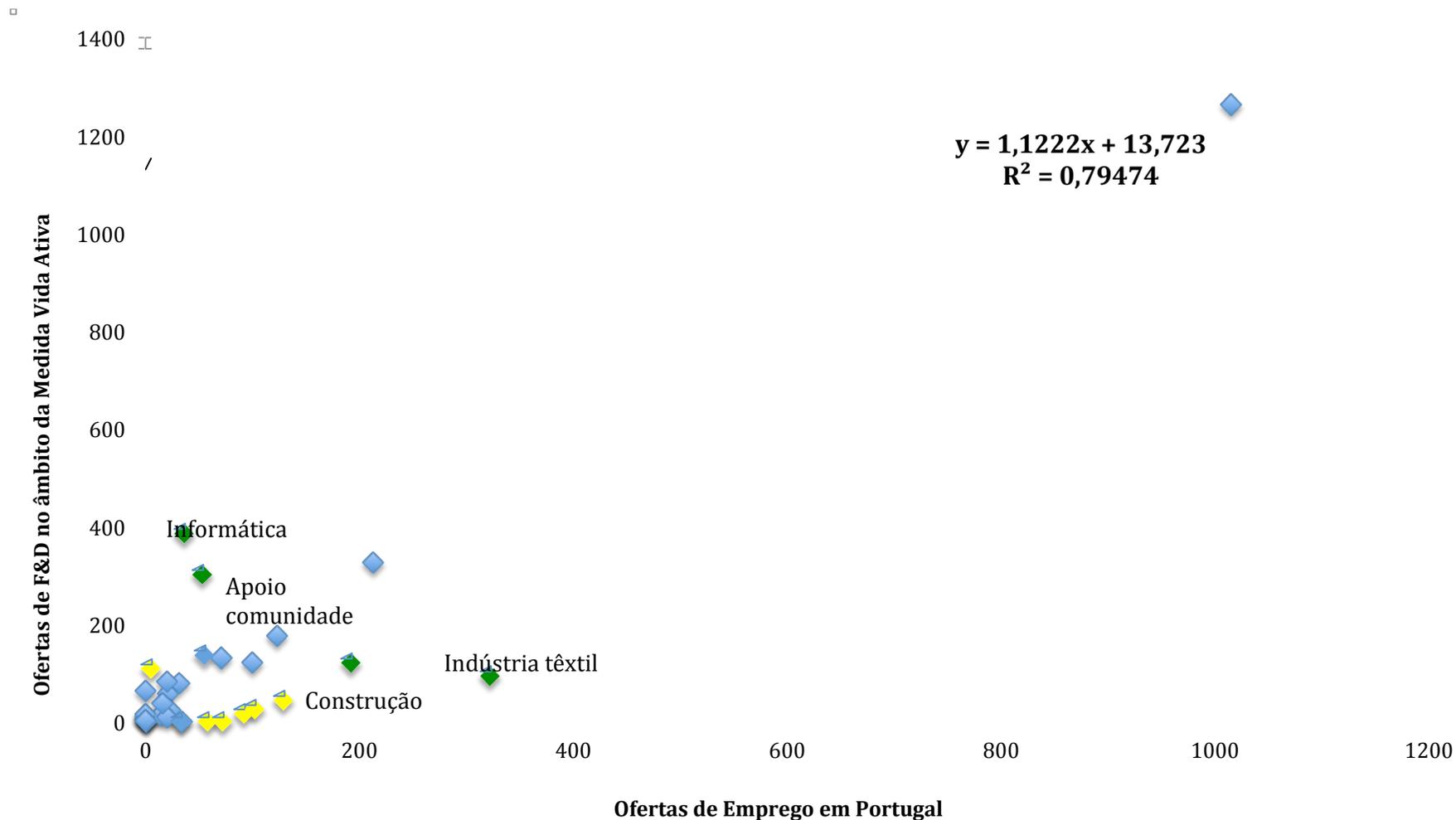
*LVT: Lisboa e Vale do Tejo

FIGURA 14: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO P/ CAPITAL DE DISTRITO



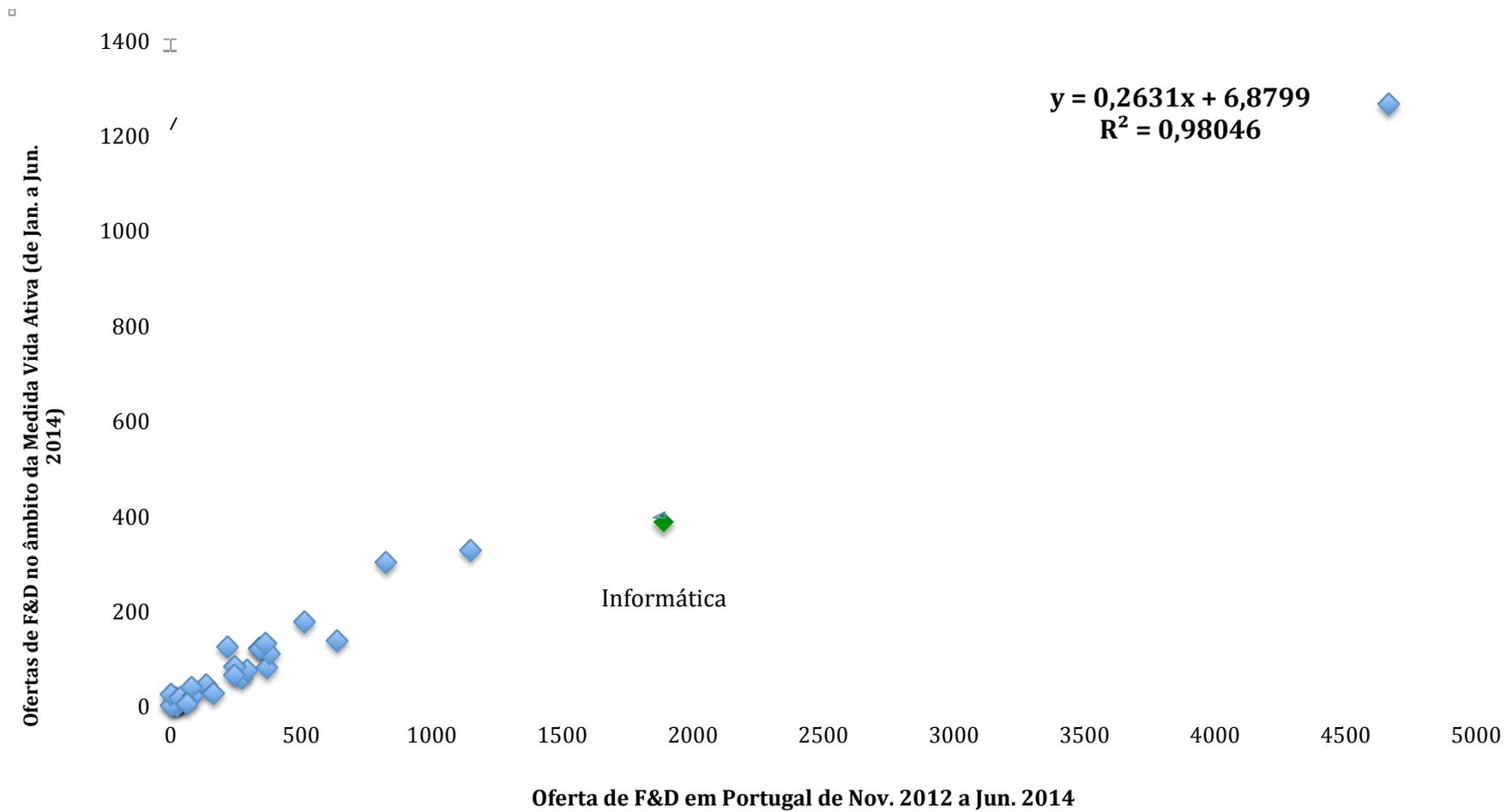
Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 8a e 9.

FIGURA 15: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE A DISTRIBUIÇÃO DA OFERTA DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO P/ ÁREA DE FORMAÇÃO



Fonte: dados recolhidos e tratados na tabela 8a e 9.

FIGURA 16: CORRELAÇÃO EXISTENTE ENTRE AS ÁREAS DE FORMAÇÃO PRIORITÁRIAS DEFINIDAS DE JAN. A JUN. 2014 E DE NOV. 2012 A JUN. 2014 (EXCEPTO CURSOS DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL)



Fonte: dados recolhidos e tratados nas tabelas 8a e 8b.

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA MEDIDA VIDA ATIVA

Este questionário tem como objetivo recolher o feedback dos participantes da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado, enquanto alunos dos cursos de Formação e Desenvolvimento (F&D) criados no âmbito deste Programa Ativo de Emprego do IEFP. Este é um dos métodos utilizados na recolha de dados que tem como objetivo sustentar o projeto de investigação desenvolvido como Tese Final do Mestrado de Ciências Empresariais do ISEG-UTL. A Tese designa-se "Formação & Desenvolvimento no combate ao desemprego: o papel do IEFP" e tem como objetivo compreender de que forma a Medida Vida ativa está a ser implementada. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para este efeito mantendo o total anonimato dos participantes.

É pedido que responda a todas as questões com clareza e total sinceridade.
Muito obrigado pela sua participação.

1. Idade:
2. Sexo:
3. Formação:
<input type="checkbox"/> Ensino primário (4º ano)
<input type="checkbox"/> Ensino básico (9º ano)
<input type="checkbox"/> Ensino secundário (12º ano)
<input type="checkbox"/> Licenciatura
<input type="checkbox"/> Mestrado
<input type="checkbox"/> Doutoramento
<input type="checkbox"/> Outro:
4. Profissão:
5. Há quantos meses em situação de desemprego?

As seguintes questões são de resposta fechada, devendo escolher para cada uma delas uma resposta de 1 a 5, sendo que 1 significa nada e 5 muito. Em todas as questões que escolher 1,2 ou 3 deverá explicar porquê. Muito obrigado!

Questões fechadas	Escala				
	N a d a	Médio			M u i t o
Considera o processo de candidatura aos cursos de formação simples?	1	2	3	4	5
Porquê?					
O curso de formação que está a realizar está de acordo com o seu perfil profissional?	1	2	3	4	5

Porquê?					
Considera a formação que está a fazer essencial para conseguir mais facilmente um emprego no mercado de trabalho?	1	2	3	4	5
Porquê?					
A formação que está a receber está de acordo com as expectativas que tinha em relação ao curso?	1	2	3	4	5
Porquê?					
Está a gostar da formação?	1	2	3	4	5
Porquê?					
O serviço de apoio na procura ativa de emprego tem sido uma mais valia para encontrar um trabalho?	1	2	3	4	5
Porquê?					
Já tem em vista algum (s) emprego a que se queira candidatar?	1	2	3	4	5
Porquê?					

As seguintes questões são de resposta aberta. A sua resposta ajudará a compreender o problema em profundidade. Procure ser o mais direto e claro na sua resposta. Muito obrigado!

Questões abertas	
O que o motivou a procurar estes cursos de formação?	
R:	
Com que critério foi selecionado o curso que deveria fazer?	
R:	
Quais são as suas expectativas depois de terminar a formação?	
R:	

Muito obrigado pela sua colaboração!

Caso queira entrar em contacto com algum comentário ou observação pode dirigir-se a

joanabjudice@gmail.com

ENTREVISTA DEPARTAMENTO FORMAÇÃO E EMPREGO IEFPP

Esta entrevista tem como objetivo compreender melhor os instrumentos utilizados pelo IEFPP na implementação da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado, enquanto Programa Ativo de Emprego, centrado na vertente de Formação e Desenvolvimento (F&D) de competências. Este é um dos métodos utilizados na recolha de dados que tem como objetivo sustentar o projeto de investigação desenvolvido como Tese Final do Mestrado de Ciências Empresariais do ISEG-UTL. A Tese designa-se "Formação & Desenvolvimento no combate ao desemprego: o papel do IEFPP" e tem como objetivo compreender de que forma a Medida Vida ativa está a ser implementada. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para este efeito mantendo o total sigilo da informação recolhida.

É pedido que responda a todas as questões com clareza e total sinceridade.
Muito obrigado pela sua participação.

1. Como funcionam os Sistemas de Informação e Sistemas de Comunicação utilizados no âmbito desta medida?

R: No âmbito desta medida, até à data, a comunicação ao nível dos serviços locais assenta fundamentalmente no interface existente entre o Sistema de Informação e Gestão da Área do Emprego e o Sistema de Gestão de Formação.

No Sistema de Informação e Gestão da Área do Emprego relativamente a cada desempregado que vai aceder à Medida Vida Ativa é registado o respetivo encaminhamento. Este encaminhamento é visualizado a partir do Sistema de Gestão de Formação, permitindo à entidade formadora para a qual o encaminhamento foi efetuado proceder à sua convocatória para uma sessão coletiva, tendente à constituição dos grupos de formação.

Na sequência da participação do desempregado nessa sessão coletiva é efetuado, no Sistema de Gestão de Formação, o registo do encaminhamento para uma ação de formação em concreto. Aquando do início da frequência da formação por parte do desempregado é registada a sua integração na ação e, após o término da mesma, a sua conclusão. Nos casos em que o desempregado falte à convocatória para a sessão coletiva, falte ou desista da formação é igualmente efetuado o respetivo registo nesse Sistema. Estes registos são visíveis a partir do Sistema de Informação e Gestão da Área do Emprego.

Para entidades formadoras externas ao IEFPP, I.P. procederem ao registo da informação relativa à operacionalização da formação desenvolvida no quadro da Vida Ativa, assim como para submeterem as respetivas candidaturas foi criado o Portal Vida Ativa, plataforma eletrónica, disponível no site institucional do IEFPP, I.P.

2. Que critérios são utilizados para a seleção dos desempregados inscritos no centro de emprego para realização dos cursos de F&D?

R: O acesso dos desempregados inscritos nos serviços locais de emprego do IEFPP, I.P. aos percursos de formação da Medida Vida Ativa é promovido nos seguintes termos:

Na sequência da inscrição para emprego os serviços locais de emprego, em entrevista ou sessão coletiva, elaboram com cada desempregado o respetivo Plano Pessoal de Emprego (PPE).¹ No contexto da elaboração do PPE, os serviços de emprego providenciam aos desempregados informação sobre as características do mercado de trabalho, promovem a reflexão acerca das competências por ele requeridas e das que cada desempregado beneficia em desenvolver e disponibilizam informação sobre as medidas de emprego e formação e prestações técnicas existentes, conduzindo à ponderação e decisão sobre as mais adequadas para resolução das problemáticas de cada desempregado. Ao nível das medidas existentes os desempregados são informados sobre os percursos de qualificação, o sistema de capitalização das unidades

de formação de curta duração (UFCD), as entidades formadoras, bem como das condições de frequência das mesmas. Subsequentemente acordam com cada desempregado a entidade formadora para a qual será encaminhado e que, posteriormente, o convocará para frequentar um percurso de formação, procedendo ao seu encaminhamento para a entidade formadora em questão.

As entidades formadoras convocam os desempregados encaminhados pelos serviços de emprego para sessões coletivas, no contexto das quais, promovem a análise dos seus interesses e motivações e o equacionamento acerca do percurso de formação mais adequado para, caso a caso, reforçar as respetivas competências pessoais e técnicas, constituindo, assim, grupos de desempregados que irão frequentar diferentes percursos de formação.

Importa referir que têm prioridade no acesso à Medida os desempregados nas seguintes condições:

- inscritos há mais de 6 meses;
- que não possuam o 9.º ano de escolaridade;
- sem uma qualificação profissional;
- com uma qualificação desajustada do requerido pelo mercado de trabalho (incluem-se aqui também desempregados com habilitações de nível superior);
- que integrem agregados familiares em que ambos os membros se encontrem desempregados;
- membros de agregados familiares monoparentais.

¹ O PPE corresponde ao itinerário de inserção sócio profissional de cada desempregado e contempla o conjunto de ações - intervenções técnicas, medidas de emprego e formação, colocação - previsivelmente mais adequadas para conduzir à sua integração no mercado de trabalho.

3. Existe alguma relação entre a formação dada aos indivíduos no âmbito da Medida Vida Ativa e as ofertas de emprego que as entidades inserem ao se candidatarem à Medida Estímulo 2013?

R: A definição dos percursos de formação promovidos pela rede de centros do IEFPP, I.P. obedece, nomeadamente, à análise das necessidades de competências dos empregadores, em especial nos setores de bens ou serviços transacionáveis, da zona em que se encontram inseridos.

Relativamente aos estabelecimentos de educação e formação públicos ou privados, assim como a outras entidades formadoras certificadas com as quais o IEFPP, I.P. tem celebrado acordos de cooperação para desenvolvimento de formação no âmbito da Medida Vida Ativa tem sido, igualmente, salvaguardada a adequação da mesma face às necessidades do mercado de trabalho. Encontram-se nesta situação os acordos realizados com associações empresariais, parceiros sociais e Universidades, neste caso para assegurarem uma formação predominantemente prática destinada a desempregados detentores de habilitação de nível superior, em áreas de difícil integração laboral, no sentido de adequar as respetivas qualificações às necessidades do mercado de trabalho, em domínios como o empreendedorismo, a gestão, o *empowerment* e outros domínios técnicos de elevada especialização.

Acresce que, encontrando-se prevista, a realização de candidaturas dos dois tipos de entidades formadoras mencionadas para desenvolvimento de formação no âmbito da Medida Vida Ativa, um dos critérios de priorização para efeitos da respetiva aprovação é, justamente, o da adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho, aferido pelo número de saídas profissionais prioritárias de nível 2 ou 4 (as saídas profissionais prioritárias são definidas anualmente pelo IEFPP, I.P. face às necessidades do mercado) que se propõem desenvolver.

Quanto às ofertas de emprego realizadas pelas entidades empregadoras no âmbito da sua candidatura à medida Estímulo 2013, elas consubstanciam necessidades ao nível dos recursos humanos das entidades.

Deste modo, ainda que não exista uma relação direta entre a formação proporcionada no âmbito da Medida Vida Ativa e as ofertas de emprego que originam a celebração de contratos de trabalho, em função dos quais

as entidades podem beneficiar de apoio financeiro ao abrigo da Medida Estímulo 2013, existe, de alguma maneira um elo de ligação entre ambas, na medida em que as duas situações decorrem da identificação de necessidades de competências dos empregadores.

4. Como e quando se decide abrir um novo curso de F&D num determinado local?

R: Sempre que existe um número suficiente de desempregados, encaminhados pelos serviços de emprego, com perfis idênticos, a entidade formadora poderá constituir um grupo de formação, com no mínimo 20 formandos, desde que a ação de formação a desenvolver esteja enquadrada/prevista no plano de atividades, oportunamente, aprovado pelo IEFP, I.P.

5. Como funciona o serviço de apoio à Procura Ativa de Emprego?

R: A procura ativa de emprego, enquanto realização continuada de diligências, por parte do desempregado, tendo em vista a inserção no mercado de trabalho pelos seus próprios meios, é aconselhada pelos serviços de emprego do IEFP, I.P. à generalidade dos desempregados, como meio de otimizar as oportunidades de integração laboral, constituindo para aqueles que são beneficiários de prestações de desemprego um dever legalmente instituído.

Aquando da elaboração do PPE de cada desempregado é incentivada a adoção de uma atitude pró-ativa na resolução da sua situação de desemprego, sendo definidas com ele e inscritas no PPE o tipo de ações de procura ativa de emprego³ que irá desenvolver, a respetiva quantificação e frequência. Os desempregados beneficiários de prestações de desemprego têm ainda a obrigação de efetuar a demonstração da prova de Procura Ativa de Emprego, através de comprovativos, na sequência de convocatórias feitas pelos serviços para o efeito.

O IEFP, I.P., de modo a habilitar ou apoiar os desempregados para a realização da procura ativa de emprego disponibiliza intervenções, *on-line* e presenciais, incentivando-os a utilizarem-nas e/ou promovendo a sua integração nas mesmas. As intervenções capacitadoras da realização da procura ativa de emprego a que cada desempregado pode aceder são com ele combinadas, podendo ser:

Intervenções *On-line*

- Portal Vi@s – portal de e-orientação, acessível a qualquer cidadão, organizado em 4 percursos temáticos – vi@ competências para o trabalho, vi@ contacto profissional, vi@ exploração e vi@ empreendedorismo - com informação e atividades exploratórias. Em particular, a consulta da vi@ contacto profissional e a realização dos seus exercícios possibilita a aprendizagem e desenvolvimento de técnicas de procura de emprego, englobando a elaboração de currículos, a resposta a anúncios, a realização de candidaturas espontâneas, a preparação e a realização adequada de entrevistas de emprego.

Intervenções Presenciais

- Formação transversal – Ativação e Técnicas de Procura de Emprego – ações de formação, com a duração de 25 horas, destinadas, nomeadamente, a capacitar os desempregados com as competências necessárias à adoção de comportamentos e atitudes que potenciem as condições de empregabilidade, à procura ativa de emprego e à criação do próprio emprego ou empresa, como vias facilitadoras de integração no mercado de trabalho.
Os desempregados encaminhados para esta formação são incentivados a, complementarmente e de forma autónoma, explorarem o portal Vi@s para aprofundarem conhecimentos e desenvolverem atividades no âmbito das técnicas de procura de emprego.
- Intervenções de Técnicas de Procura de Emprego – intervenções técnicas, grupais, realizadas pelos centros/serviços de emprego e pelos Gabinetes de Inserção de Profissional², tendentes a facilitar a procura sistemática e organizada de emprego, a familiarização com as diferentes estratégias de inserção no mercado de trabalho e aprendizagem das técnicas e instrumentos inerentes ao desenvolvimento dessas estratégias.

A frequência de ações de formação da Medida Vida Ativa não dispensa a procura ativa de emprego, por parte dos desempregados.

² As ações de procura ativa de emprego pode compreender, designadamente, a resposta a anúncios de emprego (por carta, e-mail), a resposta ou comparência a ofertas de emprego divulgadas pelos serviços locais do IEFPP, I.P., pelos meios de comunicação social ou por qualquer outro meio, a apresentação de candidaturas espontâneas, a resposta a ofertas de emprego na internet, a disponibilização do CV em sítios da internet, a comparência a entrevistas de emprego e seleção, a inscrição em empresas de recrutamento e seleção, em Empresas de Trabalho Temporário e em Agências Privadas de Colocação ou a tomada de iniciativas para a criação do próprio emprego ou empresa.

³ Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) - estruturas de apoio ao emprego que cooperam com os serviços de emprego na prestação de apoio aos desempregados, mediante a contratualização das atividades a desenvolver com os desempregados inscritos nesses serviços.

6. Por que razão a Medida Estímulo 2013 incentiva a contratação de indivíduos com um nível de formação inferior ao ensino básico quando o Estado está a apostar na F&D das competências, através da Medida Vida Ativa que possibilita qualquer indivíduo aumentar a sua qualificação sendo para isso financiado?

R: O IEFPP, I.P., com a finalidade de promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, prossegue diferentes objetivos específicos, entre os quais o de incentivar a inserção profissional de diferentes públicos, em particular daqueles com maior risco de exclusão do mercado de emprego, bem como o de incentivar a criação e a manutenção de postos de trabalho, operacionalizando medidas adequadas à prossecução desses mesmos objetivos.

Acresce que na sua atuação o IEFPP, I.P. abrange um público heterogéneo, com múltiplas singularidades, não só no que se refere ao nível etário, habilitacional e de qualificação, como à adequação da qualificação ao mercado de trabalho, às competências transversais, entre outras, que implicam possibilidades de integração diversas e requerem intervenções diferenciadas. A título de exemplo e se atentarmos só no nível habilitacional dos desempregados inscritos no IEFPP, I.P. no fim de março deste ano - 5,5% sem nenhum nível de instrução, 21,3% com o 1.º ciclo do ensino básico, 16% com o 2.º ciclo do ensino básico, 20,4% com o 3.º ciclo do ensino básico, 23,6% com o ensino secundário e 13,2% com o ensino superior – fácil é verificar essa heterogeneidade. A todos, o IEFPP, I.P. deve e procura promover a (re) integração, o mais célere e sustentada possível, no mercado de trabalho.

Daí, que desenvolva medidas que permitam responder a necessidades particulares de grupos de desempregados, contribuindo, de diferentes modos, para a sua (re) integração laboral. Algumas, especificamente focalizadas na melhoria de competências e possibilitadoras da obtenção ou elevação de um nível de qualificação, de que a Medida Vida Ativa é um exemplo e, outras, de incentivo à contratação, nomeadamente, de públicos mais desfavorecidos, como é o caso da Medida Estímulo 2013.

Em todo o caso, importa notar relativamente à Medida Estímulo 2013 que os desempregados não detentores do ensino básico são apenas um dos tipos de destinatários, não tendo os restantes qualquer limitação em termos habilitacionais. Além disso, a Medida Estímulo 2013 envolve a obrigatoriedade do empregador proporcionar ao desempregado, de cuja celebração do contrato de trabalho decorra o apoio financeiro de que beneficia, formação profissional, em contexto de trabalho ou em entidade formadora certificada.

7. Quais são os objetivos concretos a atingir com a implementação destas duas medidas?

R: Com a implementação da Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado pretende-se reforçar a eficácia e a agilidade das respostas no âmbito da qualificação profissional; promover a ativação dos desempregados e capacitá-los com competências relevantes para o mercado de trabalho, contribuindo para a obtenção de um nível de qualificação e, se for o caso, equivalência escolar, assim como para a respetiva (re) integração profissional. Em paralelo, pretende-se, ainda, conseguir uma maior adequação entre a formação e as necessidades do mercado de trabalho.

Por seu lado a implementação da Medida Estímulo 2013 têm em vista promover a contratação de públicos mais desfavorecidos, assim como combater o desemprego, fomentando a criação líquida de postos de trabalho e, ainda, contribuir para a criação de vínculos laborais mais estáveis, combatendo a segmentação e a precariedade no mercado de trabalho.

Em suma, com a Medida Vida Ativa pretende-se fundamentalmente potenciar as condições de empregabilidade dos desempregados, pelo reforço das suas competências e com a Medida Estímulo 2013 potenciar as condições do mercado para os absorver e os manter integrados com alguma estabilidade.

8. Quantos intervenientes participam neste processo de definição dos cursos de F&D a desenvolver, assim como na construção do plano curricular? Quem decide? Existem entidades empregadoras locais a participar neste processo?

R: A definição dos planos curriculares é efetuada pela entidade formadora em função do perfil dos desempregados e das reais necessidades do mercado de trabalho, atendendo ao disposto no Regulamento Específico da Vida Ativa.

Assim os desempregados devem ser integrados em ações de formação modular com uma duração total igual ou superior a 100 horas, acrescida de formação prática em contexto de trabalho, realizada numa empresa, com uma duração total não inferior a 3 meses.

A formação modular, realizada em sala, é desenvolvida com base em unidades de formação de curta duração, tendo como referência predominantemente o Catálogo Nacional de Qualificações, e visa possibilitar a aquisição de competências de natureza tecnológica, específica ou transversal, bem como de competências pessoais empreendedoras, que capitalizem de forma gradual para a obtenção de uma qualificação.

A formação prática em contexto de trabalho é realizada no sentido de complementar o percurso de formação modular e as competências anteriormente adquiridas pelo desempregado, bem como para facilitar a aproximação ao mercado de trabalho. As entidades empregadoras locais participam nesta medida através da integração dos desempregados para a realização da formação prática em contexto de trabalho.

9. Qual a percentagem de desempregados que depois de concluir a F&D encontra um trabalho que exige as competências desenvolvidas?

Nota:

Não dispomos dos dados solicitados para responder a esta questão, no entanto, estamos a recolher e a tratar esta informação para a disponibilizarmos oportunamente.

10. Qual a percentagem de indivíduos inscritos nos centros de emprego que estão a realizar cursos de F&D no âmbito da Medida Vida Ativa?

Nota:

Apesar de não dispormos da informação solicitada, que remeteremos em tempo útil, adiantamos o seguinte:

- Durante o ano de 2014 - concretamente até 8 de maio do corrente ano - foram integrados na Medida Vida Ativa 50.469 desempregados, distribuídos da seguinte forma – 12.736, na região Norte; 5.347, na região Centro; 28.922, na região de Lisboa e Vale do Tejo; 2.110, na região do Alentejo e 1.354 na região do Algarve.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Caso queira entrar em contacto com algum comentário ou observação pode dirigir-se a

joanabjudice@gmail.com

ENTREVISTA FORMADORA IEFP JOANA RIBEIRO

Esta entrevista tem como objetivo compreender melhor os instrumentos utilizados pelo IEFP na implementação da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado, enquanto Programa Ativo de Emprego, centrado na vertente de Formação e Desenvolvimento (F&D) de competências. Este é um dos métodos utilizados na recolha de dados que tem como objetivo sustentar o projeto de investigação desenvolvido como Tese Final do Mestrado de Ciências Empresariais do ISEG-UTL. A Tese designa-se "Formação & Desenvolvimento no combate ao desemprego: o papel do IEFP" e tem como objetivo compreender de que forma a Medida Vida ativa está a ser implementada. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para este efeito mantendo o total sigilo da informação recolhida.

É pedido que responda a todas as questões com clareza e total sinceridade.
Muito obrigado pela sua participação.

<p>1. Como funcionam os Sistemas de Informação e Sistemas de Comunicação utilizados no âmbito desta medida?</p> <p>O IEFP vai sabendo os sumários e as faltas dos alunos apenas. A avaliação só a sabe no final de cada módulo, isto é após as 50 horas. O sistema utilizado é uma grelha do Excell muito fácil de preencher, e que se adapta ao processo de avaliação contínuo que elaboro. Relativamente às TIC apenas posso afirmar que estão muito presentes nas sessões de formação que preparo.</p>
<p>2. Considera o processo de partilha de informação simples, rápido e eficaz? *Informação relativa à avaliação e acompanhamento do processo de cada formando!</p> <p>Não sei se se refere à partilha de informação entre mim e o IEFP ou entre mim e os formandos? Relativamente à segunda os formandos vão tendo o feedback seja com informações quantitativas ou qualitativas continuamente. Relativamente ao resultado final sabem-no após o término da Ação.</p>
<p>3. De que forma avalia a aprendizagem desenvolvida em contexto de aula? Existem documentos do IEFP como relatórios pré definidos para fazer esta avaliação?</p> <p>Por parte do IEFP, existe um documento que estabelece os parâmetros a avaliar a nível afetivo. Relativamente ao domínio cognitivo, os documentos de avaliação e as ponderações são definidos por mim, e é valorizado o trabalho em sala de aula realizado maioritariamente por observação direta.</p>
<p>4. Qual o objetivo da criação do curso de inglês no âmbito desta medida?</p> <p>Não lhe sei responder. Esta questão diz respeito ao IEFP. Eu apenas ponho em prática conteúdos e objetivos já definidos, a partir de que metas não estou ao corrente.</p>
<p>5. Qual a eficácia do programa de formação na concretização desse objetivo?</p>
<p>6. Se pudesse alterar algum aspeto relativamente ao programa o que seria?</p> <p>Para além de estarem já definidos os conteúdos e os objetivos há uma área de manobra que me possibilita definir conteúdos específicos e atividades de acordo com cada grupo.</p>
<p>7. Qual o público mais predominante neste curso? Nível de habilitações, escalão etário, sexo, etc...</p> <p>São maioritariamente licenciados e do sexo feminino. É uma turma heterogénea relativamente ao</p>

uso da Língua Inglesa.
8. Existe uma grande heterogeneidade em relação a estes parâmetros? Existe.
9. Se sim, essa heterogeneidade prejudica de alguma forma ou dificulta a concretização dos objetivos do programa? Não ajuda, mas com mais trabalho não é difícil contornar esta questão, isto é desenvolver atividades mais exigentes para alguns alunos e por outro lado, através dos mesmos conteúdos, facilitar atividades para que alunos com menos capacidades possam também evoluir e ganhar confiança.
10. Considera que este curso tem uma grande influência no perfil do desempregado aquando da procura de emprego? Não sei. No entanto, penso que a Língua Inglesa é um pré-requisito fundamental para a maioria das profissões hoje em dia.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Caso queira entrar em contacto com algum comentário ou observação pode dirigir-se a joanabjudice@gmail.com

ENTREVISTA DRA. MADALENA FEU

Esta entrevista tem como objetivo compreender melhor os instrumentos utilizados pelo IEFPP na implementação da Medida Vida Ativa - Emprego Qualificado, enquanto Programa Ativo de Emprego, centrado na vertente de Formação e Desenvolvimento (F&D) de competências. Este é um dos métodos utilizados na recolha de dados que tem como objetivo sustentar o projeto de investigação desenvolvido como Tese Final do Mestrado de Ciências Empresariais do ISEG-UTL. A Tese designa-se "Formação & Desenvolvimento no combate ao desemprego: o papel do IEFPP" e tem como objetivo compreender de que forma a Medida Vida ativa está a ser implementada. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para este efeito mantendo o total sigilo da informação recolhida.

É pedido que responda a todas as questões com clareza e total sinceridade.
Muito obrigado pela sua participação.

1. Como funcionam os Sistemas de Informação e Sistemas de Comunicação utilizados no âmbito desta medida?

R: Um indivíduo inscreve-se inicialmente à procura de um emprego. O IEFPP nem sempre consegue encontrar de imediato um emprego para o indivíduo e portanto na fase de transição implementam as PAE para inserir estes indivíduos no mercado de trabalho. Uma destas ferramentas é a Formação, com várias modalidades. Medida Vida Ativa: formações mais curtas. Não é obrigatória a FPCT. O coordenador da ação é o meio de comunicação entre os vários intervenientes: responsável pedagógico. A informação é guardada num dossier pedagógico em formato físico. Apenas o IEFPP tem acesso a ela.

2. Como e quando se decide abrir um novo curso de F&D num determinado local?

R: Nós temos um plano de formação que se define de um ano para o outro. Em Setembro definimos o plano que vamos executar. Escolhemos o plano de acordo com as necessidades de formação do mercado de trabalho. Em cada área profissional são definidos percursos tipo. Cargas horárias mínimas. Com determinadas UFCD. Não há interferência nenhuma das entidades empregadoras. Contactamos com entidades para construir percepção das necessidades/ linhas estratégicas.

3. Quantos intervenientes participam neste processo de definição dos cursos de F&D a desenvolver, assim como na construção do plano curricular? Quem decide? Existem entidades empregadoras locais a participar neste processo?

R: O diretor de cada centro regional envia o plano para os serviços centrais. Os planos são definidos pela equipa de formação com os Técnicos de formação e os Conselheiros de orientação profissional e Coordenador da área de formação. Existem regras de acordo com uma estratégia previamente definida pelo Estado. Possibilidades do IEFPP e parceiros.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Caso queira entrar em contacto com algum comentário ou observação pode dirigir-se a joanabjudice@gmail.com