



UNIVERSIDADE DO ALGARVE



FACULDADE DE ECONOMIA

**“ O NÍVEL DE FORMAÇÃO DOS QUADROS SUPERIORES NAS
INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E EMPRESAS DO ALGARVE”**

Por

Lisandra Maria André Rua

Orientadora: Professora Doutora Maria Teresa de Noronha

Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre em
Economia Regional e Desenvolvimento Local

Maio de 2005



TESES
SD



Nome: Lisandra Maria André Rua

Orientador: Prof^ª. Doutora Maria Teresa de Noronha

Data: 09 de Maio de 2005

Título da Dissertação: O Nível de Formação dos Quadros Superiores nas Instituições Públicas e Empresas do Algarve.

Júri:

Presidente: Doutor **João Albino Matos da Silva**, Professor Catedrático da Faculdade de Economia da Universidade do Algarve.

Vogais: Doutora **Maria Teresa de Noronha**, Professora Associada da Faculdade de Economia da Universidade do Algarve.

Doutora **Cristina Margarida Barata Godinho Tavares Salgado**, Professora Auxiliar da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa.

3403T.

28 10 05 63532

332

RVA*NIV

1

Aos meus pais ...

| | Página |
|---|--------|
| Índice de Tabelas | v |
| Índice de Figuras e Gráficos | vi |
| Lista de Abreviaturas | viii |
| Agradecimentos | ix |
| Resumo | x |
| Abstract | xi |
| | |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| | |
| I PARTE - REVISÃO DE LITERATURA | |
| | |
| CAPÍTULO 1 - O PAPEL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ACTUALIDADE | 5 |
| 1.1. - A Transição para uma Sociedade Moderna: A Sociedade do Conhecimento | 5 |
| 1.2. - O Conhecimento para as Empresas Orientais e Ocidentais: Aproximações Comparativas | 8 |
| 1.3. - Conhecimento Individual <i>versus</i> Conhecimento Organizacional | 11 |
| 1.4. - Razões económicas e sociais que justificam a aposta na formação profissional : A emergência dos Serviços Informacionais na actualidade | 15 |
| | |
| CAPÍTULO 2 - O PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 20 |
| 2.1. - As diferentes perspectivas e objectivos da Formação Profissional: Vantagens para o indivíduo e para a organização | 20 |
| 2.2. - O Investimento em Formação e a existência de um Mercado da Formação Profissional | 25 |
| 2.3. - Abordagem Sistémica da Formação Profissional e Metodologias possíveis para a análise dos níveis de Formação Profissional | 28 |
| 2.4. - Enquadramento Legal e Tipos de Formação Profissional | 32 |
| | |
| CAPÍTULO 3 - O PAPEL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO DESENVOLVIMENTO DAS INSTITUIÇÕES E EMPRESAS PORTUGUESAS | 36 |
| 3.1. - A Realidade da Formação Profissional nas instituições públicas e empresas | 36 |
| 3.2. - Competências <i>versus</i> Qualificações | 41 |
| 3.3. - A Educação e a Formação Profissional na Comunidade Europeia | 43 |
| 3.4. - Análise da Estrutura das qualificações em Portugal : Os Quadros Superiores | 52 |
| 3.5. - Análise Estatística relativa ao Impacto das ações de Formação Profissional em Portugal | 54 |
| | |
| II PARTE - ESTUDO EMPÍRICO (O CASO DO ALGARVE) | |
| | |
| CAPÍTULO 4 - A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ALGARVE | 59 |
| 4.1. - Breve Caracterização Demográfica e Sócio-Económica da Região | 59 |
| 4.2. - O Tecido Empresarial e a Administração Pública no Algarve | 64 |

| | |
|--|-----|
| 4.3. - As Necessidades de Formação Profissional da Região | 67 |
| 4.4. - As diferentes Linhas de Intervenção ao nível dos Recursos Humanos no desenvolvimento da região do Algarve | 69 |
| 4.5. - A Estrutura das Habilitações e das Qualificações na Região e os seus Quadros Superiores | 74 |
| CAPÍTULO 5 - INSTITUIÇÕES PRIVADAS E PÚBLICAS ENVOLVIDAS NA FORMAÇÃO AVANÇADA | 77 |
| 5.1. - Sistemas de Formação Profissional | 77 |
| 5.2. - Sistemas de Ensino | 80 |
| CAPÍTULO 6 - DESCRIÇÃO GERAL DA ANÁLISE EMPÍRICA | 83 |
| 6.1. - Objectivos Gerais da Análise Empírica e Metodologia Seguida | 83 |
| 6.2. - Instrumento de Análise da Oferta Formativa Regional - Organigramas | 84 |
| 6.2.1. - Justificação dos Organigramas - Protocolos realizados entre as Universidades Regionais e Organismos Públicos e Privados ao nível da Formação Profissional | 84 |
| 6.2.2. - Natureza dos Protocolos | 89 |
| 6.3. - Caracterização dos Quadros Superiores da região do Algarve | 92 |
| 6.4. - Caracterização da Amostra em Estudo | 96 |
| 6.4.1. - Dimensão da Amostra | 96 |
| 6.4.2. - Representatividade da Amostra | 96 |
| 6.4.3. - A Recolha de dados | 99 |
| 6.4.3.1. - Inquérito dirigido aos quadros superiores da região e justificação do seu conteúdo | 99 |
| III PARTE - CONCLUSÕES | |
| CAPÍTULO 7 - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO | 103 |
| 7.1. - Técnicas de análise estatística utilizadas | 103 |
| 7.1.1. - Análise Descritiva da Amostra | 103 |
| 7.1.1.1 - Análise das Frequências - <i>Frequencies</i> | 103 |
| 7.1.1.2. - Análise de Cruzamento de variáveis - <i>Crosstabs</i> | 107 |
| 7.1.2. - Análise do Coeficiente de Correlação de <i>Spearman</i> | 110 |
| 7.2. - Recomendações Empíricas para Futuras Aplicações | 115 |
| CONCLUSÃO FINAL | 117 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 120 |
| ANEXOS | |
| ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE | |
| ANEXO B - INQUÉRITO DIRIGIDO AOS QUADROS SUPERIORES DO ALGARVE | |
| ANEXO C - GLOSSÁRIOS DOS ORGANIGRAMAS (PERÍODOS: ANTERIOR E POSTERIOR A 2000) | |
| ANEXO D - TABELAS DE TRATAMENTO DOS DADOS OBTIDOS - <i>FREQUENCIES E CROSSTABS</i> | |

ÍNDICE DE TABELAS

| | Página |
|---|--------|
| Tabela n.º 1 - Evolução da estrutura do PIB por tipo de actividade económica segundo o grau de desenvolvimento dos países (em percentagem) | 17 |
| Tabela n.º 2 - Investimento Programado - QCA III | 50 |
| Tabela n.º 3 - Empresas com acções de formação profissional (percentagem em relação ao universo) segundo a actividade económica e escalão de dimensão | 56 |
| Tabela n.º 4 - Indicadores Estatísticos Gerais | 59 |
| Tabela n.º 5 - Agentes de Apoio ao Desenvolvimento Regional | 78 |
| Tabela n.º 6 - Concessão de Estágios Profissionais pela Universidade do Algarve a entidades públicas e privadas | 91 |
| Tabela n.º 7 - Quadros Superiores regionais por ramo de actividade económica | 93 |
| Tabela n.º 8 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis inerentes à caracterização dos quadros superiores - Coeficiente de Correlação de Spearman | 111 |
| Tabela n.º 9 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a região - Coeficiente de Correlação de Spearman | 113 |
| Tabela n.º 10 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis que caracterizam a formação profissional - Coeficiente de Correlação de Spearman | 114 |

ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS

| | Página |
|---|--------|
| Figura n.º 1 - Espiral de conhecimento (Nonaka e Takeuchi, 1995) | 13 |
| Figura n.º 2 - Objectivos da Formação | 21 |
| Figura n.º 3 - Competências antigas <i>versus</i> Novas competências | 42 |
| Figura n.º 4 - Contraste entre Educação e Formação Profissional | 44 |
| Figura n.º 5 - Organograma referente aos protocolos realizados entre as Universidades regionais e os organismos públicos e privados no período anterior a 2000 | 86 |
| Figura n.º 6 - Organograma referente aos protocolos realizados entre as Universidades regionais e os organismos públicos e privados no período posterior a 2000 | 88 |
| Gráfico n.º 1 - Fundos Comunitários - QCA III | 51 |
| Gráfico n.º 2 - Análise das Empresas com Formação Profissional por N.U.T | 55 |
| Gráfico n.º 3 - Domínios de formação com maior frequência de participação | 56 |
| Gráfico n.º 4 - Evolução da população residente no Algarve entre 1981 e 2001 | 60 |
| Gráfico n.º 5 - Indicadores demográficos do Algarve | 61 |
| Gráfico n.º 6 - Distribuição da população com escolaridade por Nível de Instrução no Algarve em 2001 | 62 |
| Gráfico n.º 7 - População empregada por sector de actividade | 62 |
| Gráfico n.º 8 - Sectores com maior peso estrutural em termos de emprego no Algarve | 63 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico n.º 9 - Número de Empresas por Concelho | 64 |
| Gráfico n.º 10 - Perfis profissionais com maior incidência nas Autarquias | 66 |
| Gráfico n.º 11 - Formação no âmbito do IEFP (1996) | 72 |
| Gráfico n.º 12 - Importância da Formação Profissional por Áreas da Região do Algarve | 73 |
| Gráfico n.º 13 - Importância da actualização técnico-profissional dos trabalhadores por nível de actividade | 73 |
| Gráfico n.º 14 - Nível de habilitações nas profissões de Direcção, Quadros Superiores e Administrativos no Algarve | 75 |
| Gráfico n.º 15 - Volume de Investimento no nível de qualificação, PDR 2000-2006 | 76 |
| Gráfico n.º 16 - Estabelecimentos de Ensino Superior na região do Algarve | 81 |
| Gráfico n.º 17 - N.º de quadros superiores (privados e públicos do Algarve) | 92 |
| Gráfico n.º 18 - Quadros Superiores por sexo no ramo da construção | 95 |
| Gráfico n.º 19 - Quadros Superiores por sexo no ramo do comércio a retalho | 95 |
| Gráfico n.º 20 - Quadros Superiores por sexo no ramo do alojamento e restauração | 95 |
| Gráfico n.º 21 - Nível de Participação dos Inquiridos segundo as Áreas das Acções de Formação | 105 |

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|------------|--|
| CCDRAlg | Comissão de Coordenação e Desenvolvimento da Região do Algarve |
| CIDEC | Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos |
| CNP | Classificação Nacional de Profissões |
| DEMTS | Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Solidariedade |
| DETEFP | Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional |
| I&D | Investigação e Desenvolvimento |
| IEFP | Instituto de Emprego e Formação Profissional |
| IGF | Inspeção Geral de Finanças |
| ILE'S | Iniciativas Locais de Emprego |
| INE | Instituto Nacional de Estatística |
| INOFOR | Instituto para a Inovação na Formação |
| MTS | Ministério do Trabalho e da Solidariedade |
| OCDE | Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico |
| OEFP | Observatório do Emprego e Formação Profissional |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PDR | Plano de Desenvolvimento Regional |
| PO | Programa Operacional |
| PROAlgarve | Programa Operacional do Algarve |
| PRTA | Plano Regional de Turismo do Algarve |
| QCA | Quadro Comunitário de Apoio |
| RIME | Regime de Incentivos às Microempresas |
| UE | União Europeia |

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer especialmente à Professora Maria Teresa de Noronha pela sua disponibilidade para orientar a presente tese, pelo seu valioso contributo e dedicação, e pela forma como incentivou e acompanhou a formulação e o desenvolvimento da mesma.

Gostaria também de agradecer, a todos aqueles que directa ou indirectamente, contribuíram de alguma forma para a realização e concretização deste trabalho, em especial ao Presidente do Conselho Directivo da Universidade do Algarve pelo apoio na aplicação de alguns dos inquéritos aos quadros superiores que frequentam os seus cursos de Pós-graduação e de Mestrado na Faculdade de Economia.

A presente dissertação baseia-se, na importância actual colocada na temática da formação profissional dos quadros superiores, face à emergência da nova economia.

O objectivo deste trabalho é, numa primeira fase, proceder ao enquadramento teórico da temática, inerente ao processo de formação profissional e posteriormente, mediante uma análise empírica, estudar o comportamento dos quadros superiores algarvios face aos contextos formativos.

A metodologia utilizada baseia-se, numa primeira fase, na construção de organogramas que veiculem as ligações entre os organismos regionais e extraregionais, no domínio da formação profissional. E posteriormente, mediante a aplicação de um inquérito, determinar quais os comportamentos dos quadros superiores regionais face a este vector.

Foi possível observar que um dos problemas actuais da formação se prende com a sua má aplicabilidade e com a deficiente monitorização dos conhecimentos obtidos a partir da mesma. Sendo necessária uma maior flexibilidade dos processos formativos e uma articulação interinstitucional, de forma a reduzir os estrangulamentos ou bloqueios regionais em termos de qualificação dos recursos humanos.

Palavras-chave: Conhecimento organizacional; Competências; Qualificações; Quadros Superiores; Formação Profissional; Desenvolvimento Regional;

ABSTRACT

The present essay is based on the current importance given to the professional formation of superior panels, as a response to the new economy development.

On a primary stage this work intends to frame theoretically the issue inherent to the professional formation process and, on a second stage, study Algarve's superior panels' behaviour towards the formative contexts, on an empirical basis.

The used methodology is based firstly on the construction of diagrams, which show the connections between regional and extra-regional organisms, on the professional formation domain. Afterwards, intends to determine the superior panels' behaviour towards this vector, through an enquiry application.

It was possible to observe that one of the actual formation problems exists due to a bad appliance or a deficient observation of the knowledge obtained during its course. A larger flexibility of the formative processes is needed, as well as an inter-institutional articulation, so that the regional strangulations or blocking, in the basis of human resources' qualification, are reduced.

Keywords: Organizational Knowledge; competences; qualifications; superior panels, professional formation, regional development.

O mundo está actualmente inserido numa rede global de alta complexidade em que o elevado ritmo de mudança se faz sentir de uma forma rápida e imprevisível. Os múltiplos desafios que se colocam, tais como a globalização da economia, o desenvolvimento da sociedade de informação, a evolução científica e tecnológica, contribuem para a necessidade de aumentar os conhecimentos e as competências dos recursos humanos.

Conceitos tradicionais como o de concorrência foram alterados radicalmente tornando-se mais abrangentes. Com o emergir da nova economia, de facto, o ritmo quase alucinante da mudança é das poucas certezas que predominam no século XXI.

A evolução das sociedades actuais depende cada vez mais das qualificações assumidas e desempenhadas pelos seus recursos humanos, da capacidade de organização e concertação que as comunidades revelarem, da diferenciação que conseguirem associar aos seus processos produtivos ou da constante inovação que puderem incorporar nas suas actividades (Guerreiro, 2004).

As organizações públicas e privadas vão sendo obrigadas a implementar mudanças estruturais, muitas vezes de forma rápida, em busca da excelência e do aumento da competitividade.

Neste contexto, em que a competitividade e a qualidade dos diversos organismos são apanágio de sobrevivência e de excelência, existe uma grande tendência para o esquecimento da qualidade do capital humano. Assistindo-se, muitas vezes, a organizações dotadas de alta tecnologia preparadas para a constante mudança, mas dotadas de recursos humanos com falta de preparação para este novo cenário.

Neste ponto se localiza a grande importância do vector formação profissional, pois as organizações da actualidade não poderão continuar a pensar nos seus quadros, como indivíduos isolados e sem evolução em termos de competências. A formação deverá ser encarada como uma vantagem competitiva, a qual deverá contribuir para o

desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho contribuindo sobretudo para o aumento, quer da competitividade, quer da qualidade das empresas e das organizações, o que conseqüentemente, também altera os níveis de desenvolvimento da economia regional e nacional. Concluindo, na economia actual, denominada a economia do conhecimento, é necessário maximizar a eficácia do capital humano nas organizações tanto privadas como públicas. É também importante o desenvolvimento de uma maior interacção e de um reforço da formação contínua.

É em torno desta temática que se desenvolve a presente dissertação tendo como objectivos principais a discussão do conceito de formação profissional como elemento dinamizador do crescimento e do desenvolvimento das estruturas regionais. Para tal é feita uma revisão da literatura alusiva ao tema, e posteriormente uma análise empírica aplicada ao contexto regional. E feita uma avaliação do nível de formação dos quadros superiores nas instituições públicas e privadas do Algarve.

O estudo é constituído por 3 partes:

A primeira parte pretende efectuar um enquadramento teórico do papel da formação profissional na actualidade onde será analisada a transição para uma nova era denominada sociedade do conhecimento e as diferentes perspectivas das empresas ocidentais e orientais em torno desta questão. Nesta fase, serão também analisadas as razões económicas e sociais que justificam a aposta na formação profissional e introduzidas as diferentes perspectivas, objectivos e tipos de formação profissional.

Ainda na primeira parte é dedicado um capítulo ao papel da formação profissional no desenvolvimento das instituições públicas e empresas portuguesas que será complementado pela análise da estrutura das qualificações e pelos dados estatísticos obtidos relativos ao impacto das acções de formação profissional em Portugal. É também dado especial destaque à educação e à formação profissional na Comunidade Europeia, o que servirá para uma apreciação relativa da situação Portuguesa.

A 2ª parte da dissertação destina-se à realização de um estudo empírico onde é analisada a formação profissional na região do Algarve, assim como as diferentes linhas de intervenção ao nível dos recursos humanos regionais. Em complemento, será também

abordada a estrutura das habilitações e das qualificações dos quadros superiores da região. Através da informação obtida, a partir dos dados estatísticos considerados, foram construídos organigramas que revelam as ligações existentes entre os vários organismos regionais e extraregionais no que diz respeito à oferta de formação profissional.

Em seguida, pretende-se analisar empiricamente o nível de formação avançada dos recursos humanos que constituem os quadros superiores regionais. A metodologia utilizada na análise baseia-se na aplicação de instrumentos que permitem confrontar, numa primeira fase, a oferta e a procura formativa regional e posteriormente, na aplicação de um inquérito destinado aos quadros superiores da região, com o objectivo de analisar o seu comportamento face à formação profissional.

A 3ª parte da dissertação diz respeito ao tratamento e análise dos dados obtidos, a partir dos instrumentos anteriormente citados. Estes foram analisados através da aplicação da estatística descritiva e da análise do coeficiente de correlação de *spearman*, as quais permitiram estabelecer conclusões da amostra em estudo.

Por fim, apresentam-se as conclusões gerais desta investigação onde também constam comentários e sugestões para possíveis orientações futuras no âmbito desta temática.

I PARTE

O PAPEL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ACTUALIDADE

1.1. - A Transição para uma Sociedade Moderna: A Sociedade do Conhecimento

Segundo Nonaka & Takeuchi (1995) nos últimos anos têm surgido de proeminentes autores, tais como Alvin Toffler (1990), Robert Reich (1991), James Brian Quinn (1992) e Peter Drucker (1993) o alertar para a chegada de uma nova era denominada sociedade do conhecimento, que enfatiza a importância do conhecimento como o recurso com maior relevância.

Como referem Silva et al. (2003, p. 79) o conhecimento sempre foi importante para o desenvolvimento económico mas apenas nos últimos anos, quando as actividades económicas se tornaram mais intensivas em conhecimento, a sua centralidade foi reconhecida.

No decorrer dos últimos anos, o crescimento da economia tem sido influenciado por inúmeros factores que se interrelacionam, tais como a globalização da economia e dos mercados, a informação e o conhecimento, a inovação científica e tecnológica.

Actualmente verifica-se uma mudança de visão ao nível do que é o crescimento económico relativamente a épocas anteriores. Em épocas anteriores, o crescimento económico estava associado à capacidade produtiva resultante do maior ou menor investimento em capital fixo.

Hoje deparamo-nos com uma visão diferente, onde o crescimento das economias avançadas está relacionado não com o investimento em capital fixo, mas sim, com o processo de aquisição e gestão do conhecimento. Tal como refere Murteira et al. (2001) o essencial desta nova interpretação encontra-se numa noção mais ampla de investimento, que está para além do investimento em coisas e para além do que se tem designado por investimento em recursos humanos, e que compreende, agora, o próprio conhecimento.

A economia tem vindo a investir em actividades alternativas que acentuam factores intangíveis, com base em variáveis que assentam no conhecimento, tais como I&D, educação, formação, as quais se tornaram num factor chave do crescimento da economia moderna dos países. Neste quadro, Portugal apresenta um nível de investimento bastante baixo nas actividades de investigação e desenvolvimento. Sendo actualmente o país pior situado no ranking europeu [...] sendo também pouco encorajador o posicionamento português nos vários domínios que respeitam à economia do conhecimento, designadamente em termos educacionais (Murteira et al., 2001, p. 23).

A gestão do conhecimento tem sido apresentada como uma nova e importante abordagem para resolver os problemas da competitividade e inovação com que se defrontam as organizações (Correia e Sarmiento, 2002, p. 2).

O conhecimento surge como um factor diferenciador entre países e organizações, sendo considerado como um valor e uma arma preciosa que conferem aos recursos humanos uma maior importância. Para Davenport e Prusak (1998), o conhecimento é um fluido misto de experiências, valores, informação contextual e informação que fornece uma estrutura para avaliar e incorporar novas experiências e informação.

De acordo com o surgimento de novos sectores sofisticados da economia avançada, os factores de diferenciação para as empresas deverão ser criados pelas mesmas, nomeadamente através da aposta em recursos humanos qualificados, recorrendo a uma base científica diferenciada. É através do capital intelectual gerado com base no conhecimento que as empresas conseguirão competir com diferenciação. Stewart (1998) defende o capital intelectual como sendo a “nova vantagem competitiva das empresas”. E refere ainda que o capital intelectual constitui a matéria intelectual – conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência – que pode ser utilizado para gerar riqueza (p. 13).

Cascão (2004, p. 62) refere que embora os termos “conhecimento” e “informação” sejam vulgarmente usados, impõe-se alguma distinção entre os dois conceitos. Para Murteira et al. (2001), o conhecimento distingue-se de informação pelo facto de a processar ou seja, transformá-la e utilizá-la para coisas úteis. A informação é designada

como um meio necessário para extrair e construir conhecimento, traduzindo-se na mais recente matéria-prima. O conhecimento é considerado como algo de imaterial, traduzindo-se num novo factor de produção.

A sociedade actual, coloca a sua ênfase no processo de aquisição e gestão do conhecimento, que por sua vez, está associado à gestão da informação. O conhecimento organizacional é visto pela sociedade actual como o recurso fundamental e não apenas como um recurso, o qual poderá trazer a competitividade e a diferenciação. O futuro pertence às pessoas e à sociedade dotada de conhecimento, só assim se poderá criar vantagens competitivas e sustentáveis, e caminhar para novos padrões de excelência e de competitividade internacional.

No novo cenário a organização deverá estar preparada para abandonar os conhecimentos adquiridos que se tornaram obsoletos e apreender novos inputs, nomeadamente através da melhoria contínua de todas as actividades, do desenvolvimento de novas aplicações, da inovação contínua como um processo organizado, de forma a elevar a produtividade desse conhecimento.

Neste século, a inovação aliada ao conhecimento, constitui o verdadeiro motor do desenvolvimento económico e social. A inovação aparece assim articulada ao conhecimento, tornando-se complementares, num processo colectivo, dinâmico e complexo que envolve diversos actores empresariais, institucionais, económicos, sociais que interagem cada vez mais em rede. Logo, a inovação tem a ver com a criação de conhecimento, dado que deve resultar de um processo contínuo de envolvimento pessoal e organizacional.

Drucker (1994) deu ênfase a uma nova perspectiva de recursos humanos na empresa, os chamados “trabalhadores do conhecimento”, os quais terão um papel cada vez mais preponderante. Na sua visão (2000), os “trabalhadores do conhecimento” vêm substituindo em importância económica os grupos sociais tradicionais, caracterizando-se como “o mais poderoso nas sociedades pós-industriais” (Moreira, s.d.).

De acordo com Murteira et al. (2001, p. 16) o processo de transição para uma economia baseada no conhecimento provocou por outro lado, uma acentuação da diferenciação e

da segmentação do mercado de trabalho. Situação esta, que provocou nas economias (incluindo as mais avançadas) dois tipos de recursos humanos com características opostas: por um lado, o trabalhador sem qualificação, habituado a situações de subemprego, com difícil capacidade de aprendizagem e no outro extremo o trabalhador do conhecimento, de fácil aprendizagem, flexível, com “autogestão” do conhecimento.

Drucker (2000) citado por Moreira (s. d.) refere ainda que nesta nova sociedade a educação formal e o conceito de instrução adquirem uma enorme importância. No entanto não deixa de indicar alguns perigos a esta associados e refere que na nova era o conhecimento não perdoará a improdutividade e exige mais que nunca a aquisição de novos conhecimentos. Pelo que as empresas devem aprender a criar conhecimento novo, tendo em conta que o conhecimento por elas adquirido pode, e tem tendência para estar rapidamente ultrapassado.

1.2. - O Conhecimento para as Empresas Orientais e Ocidentais: Aproximações Comparativas

As empresas Orientais representaram em tempos um perfeito enigma relativamente à grande maioria das empresas Ocidentais devido à sua capacidade de competir internacionalmente. Na visão de Landes (1999) citado por Carneiro (2003), cultura e conhecimento constituíram as verdadeiras alavancas do desenvolvimento e os povos que melhor souberam gerir e gerar conhecimentos úteis foram os que, em cada época, atingiram predominância sobre os demais.

As diferenças de perspectivas em relação à criação de conhecimento (factor que as diferencia) também tem que ver com as diferenças de tradições intelectuais relevantes nas duas culturas. Tal como refere Ferreira et al. (1996, p. 315) assiste-se à tomada de consciência, por parte de teóricos e práticos, da importância dos factores culturais nas práticas de gestão, e a crença no facto de a cultura constituir um factor de diferenciação das organizações bem sucedidas das menos bem sucedidas, sendo a “boa cultura” da organização (no sentido de adequada) um factor explicativo do sucesso económico.

A cultura organizacional, que tem como uma forma de visibilidade o conhecimento adquirido pelos membros da organização, actua como condicionante dos processos de aprendizagem. A organização torna-se assim um sistema que pode aprender, pode ajustar-se, e evoluir de acordo com a interacção dos seus membros com a envolvente.

Nonaka e Takeuchi (1995) referem que na cultura oriental, o conhecimento significa a sabedoria que é adquirida pela aprendizagem e pela experiência. Referem ainda que a prosperidade e o sucesso das empresas não tem a ver com aspectos relativos às boas relações estabelecidas com os clientes ou com as agências governamentais ou com o acesso ao capital barato mas sim, devido ao facto destas conseguirem desenvolver habilidades e competências através da criação de conhecimento organizacional, ou seja através da criação de conhecimento novo, traduzido em inovação dos seus produtos, sistemas e serviços. De facto, é esta capacidade de inovação contínua e incremental¹ que os torna distintos em termos competitivos relativamente a outras organizações.

Os autores referem também, que de acordo com a tradição nipónica, mais importante que o conhecimento explícito é o conhecimento tácito, pois este permite envolver factores intangíveis tais como, a convicção pessoal ou conhecimento pessoal adquirido através da experiência profissional.

As organizações orientais foram determinantes em termos históricos na criação de conhecimento organizacional, sendo que apostaram em territórios novos, de incerteza, e com a possibilidade de novas oportunidades. Para estas organizações a certeza e a incerteza tornou-se numa regra, pelo que apostaram em antecipar a mudança, surgindo com novas tecnologias, novos designs de produto e de produção, de forma a tornarem-se mais competitivas. As organizações orientais estão mais orientadas para o conhecimento tácito e colocam o ênfase na experiência.

A distinção entre conhecimento tácito e explícito é reconhecida por Nonaka e Takeuchi (1995) na sua classificação dos dois tipos de conhecimento: o conhecimento tácito que é pessoal, depende do contexto, é complexo e difícil de articular, e o conhecimento

¹ A inovação incremental, diz respeito a pequenos melhoramentos nos produtos e nos processos existentes na organização. Barata (1992).

explícito que pode ser parcialmente expresso em linguagem sistemática e formal, e transmitido facilmente.

Os autores realçam ainda a importância da decisão e da acção na empresa e a forma como dependem dos conhecimentos dos indivíduos que participam nas mesmas e referem que “numa economia onde a única certeza é a incerteza, a única fonte que resta de vantagens competitivas é o conhecimento”.

Nas organizações orientais a interacção entre estes dois tipos de conhecimento acontece ao nível grupal, sendo os gestores médios os que conduzem o projecto de criação do conhecimento organizacional e interagem com todos os membros envolvidos na empresa. São estes gestores que transformam o conhecimento tácito que vem dos gestores de topo, em conhecimento explícito incorporando-o em produtos e tecnologias novas e tornando as ideias, opções práticas e exequíveis ao nível do processo de produção.

As organizações orientais devido à perícia e à habilidade em criar conhecimento organizacional, foram as que primeiro conseguiram criar conhecimento novo, ou seja, inovar na criação de novos produtos, sistemas e serviços. No entanto, depararam-se com a incerteza do ambiente externo, nomeadamente, a proliferação acentuada de novas tecnologias e um aumento cada vez maior de empresas concorrentes. Defrontaram-se com um ambiente instável, o que fez com que estas empresas não se “acomodassem” ao habitual sucesso e actuassem activamente, utilizando a criação de conhecimento organizacional para transformar a crise da economia em oportunidades competitivas.

Aquelas empresas dedicaram-se à criação de conhecimento organizacional, não só através do conhecimento dos indivíduos directamente envolvidos na organização, mas também recorrendo ao conhecimento proveniente de certas “dicas” fornecidas pelo seu ambiente exterior. Só através de um encadeamento deste tipo entre o ambiente exterior e interior é que as empresas nipónicas, por exemplo, conseguiram criar uma inovação contínua que conduziu a inúmeras vantagens competitivas. Contudo, a crescente globalização e a crise actual, fazem com que as empresas orientais estejam a tentar encontrar uma forma mais avançada para a criação de conhecimento organizacional.

A filosofia ocidental, por sua vez, assenta essencialmente no conhecimento explícito que é proveniente dos indivíduos envolvidos na organização e que pode ser facilmente transmitido através dos mesmos, constituindo-se como agente principal de processamento do conhecimento. Tal como referem Nonaka e Takeuchi (1995) a conversão do conhecimento nas empresas ocidentais é feita quase exclusivamente à base do conhecimento explícito.

Estes esforços na área da gestão empresarial reforçam uma vez mais a ideia de que o futuro pertence aos indivíduos e às empresas que detêm o conhecimento e por isso estão mais aptos para novos padrões de excelência e de competição internacional.

1.3. - Conhecimento Individual *versus* Conhecimento Organizacional

Desde meados dos anos 80 que começaram a surgir novas aproximações científicas e humanísticas que incidiram sobre as designações de sociedade do conhecimento e desenvolveram teorias de aprendizagem organizacional baseada nos recursos de competência e na capacidade da aproximação da gestão estratégica.

No entanto, já anteriormente, muitos teóricos económicos trataram implicitamente e explicitamente o conhecimento como um factor de relevância no fenómeno económico (Nonaka e Takeuchi, 1995). Os autores referem ainda que Marshall (1965) teórico neoclássico, foi o primeiro a declarar a importância do conhecimento explícito para as empresas na economia. No entanto, o autor via o conhecimento como algo estático. Por outro lado, Penrose (1959) afirmava também, que a firma era um repositório de conhecimento. Posteriormente, Schumpeter (1990), teórico económico, desenvolveu uma teoria dinâmica de mudança económica e refere que este conhecimento não pode ser visto como fixo, mas sim sujeito a uma dinâmica de mudança económica (*op. cit.*).

A classificação do conhecimento humano da organização permite-nos ter uma visão mais abrangente sobre o poder do conhecimento segundo as duas perspectivas analisadas no ponto anterior: conhecimento tácito e explícito. De acordo com Nonaka e Takeuchi (1995) existem duas perspectivas distintas, relativamente à criação de conhecimento organizacional, por um lado, a perspectiva epistemológica onde a

conversão do conhecimento leva à distinção entre conhecimento tácito e explícito. E, por outro, a perspectiva ontológica que representa o conhecimento criado pelo indivíduo e posteriormente transformado em conhecimento grupal e organizacional.

A criação de conhecimento organizacional não é um processo linear, mas um processo cíclico e interactivo. Como o conhecimento está a tornar-se cada vez mais deteriorável, as organizações recorrem aos diferentes tipos de conhecimento, fruto das mudanças da envolvente, tornando-as em vantagens competitivas.

No entanto, apesar do conhecimento assumir várias formas é já assente a extrema importância da interacção destas duas componentes de conhecimento numa relação complementar constituindo a chave de criação de conhecimento na organização empresarial.

O conhecimento tácito e explícito interagem e complementam-se nas actividades criativas dos seres humanos. Sendo a criação de conhecimento novo na empresa resultado da dinâmica existente entre os vários níveis funcionando como um todo.

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1995) a chave da compreensão da criação de conhecimento na organização, reside na separação entre tácito e explícito e na forma como a organização fomenta e aproveita as quatro formas de conversão de conhecimento que ocorrem desta interacção, nomeadamente:

- Socialização (conhecimento tácito para tácito);

É o processo que é conectado com a teoria do processo de grupo e com a cultura organizacional. Reflete o processo de partilhar experiências e de criação de conhecimento tácito, com base em modelos mentais e habilidades técnicas. Este processo salienta-se no contexto de desenvolvimento de produtos nas organizações orientais.

- Combinação (conhecimento explícito para explícito);

Este modelo tem a ver com a sistematização dos conceitos num sistema de conhecimento, que envolve diferentes combinações de conhecimento explícito.

- Internalização (conhecimento explícito para tácito);

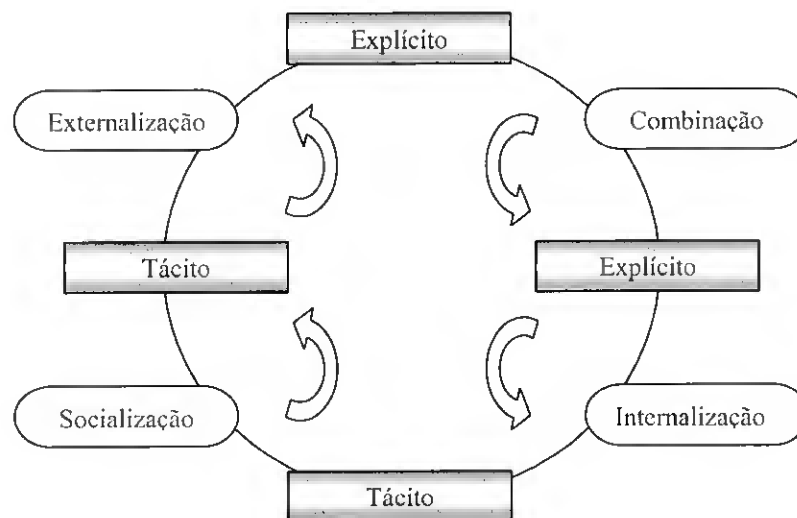
Reflecte o processamento e a transformação do conhecimento explícito em conhecimento tácito. Tem a ver com o “fazer a apreender”, constituindo o conhecimento operacional. É um processo que está relacionado com a teoria da aprendizagem organizacional.

- Externalização (conhecimento tácito para explícito);

A externalização reflecte um processo de articulação do conhecimento tácito com os conceitos explícitos e traduz a chave de criação de conhecimento, nomeadamente através da criação de conceitos novos, de conhecimento explícito e tácito.

Estes autores sugerem ainda que quando o conhecimento tácito e explícito interagem, surge uma inovação. Desta forma, a criação de conhecimento organizacional é uma interacção dinâmica e contínua entre estes dois tipos de conhecimento traduzida no chamado conhecimento em espiral (Figura n.º 1).

Figura n.º 1 – Espiral de conhecimento



Fonte: Adaptado de Nonaka e Takeuchi (1995).

A geração de conhecimento organizacional é um processo contínuo em que as formas de conversão do conhecimento se sucedem de forma indefinida em espiral na estrutura da organização. Silva et al. (2003, p. 189) referem também que de acordo com os autores, uma organização não pode criar conhecimento por si própria, sendo o

conhecimento tácito dos indivíduos a base para a criação de conhecimento organizacional. Referem ainda que o conhecimento tácito é amplificado através dos quatro processos de conversão acima referidos e elevado até ao nível organizacional, traduzindo o que os autores chamam espiral do conhecimento.

Qualquer um dos padrões de geração de conhecimento apresentados permitem transformar conhecimento individual em conhecimento organizacional (Pedro, 2000, p. 2).

O reconhecimento do conhecimento tácito é extremamente importante para uma organização, pois permite obter uma visão global e diferente tornando-a num organismo vivente, que interage com a envolvente, permitindo que a criação de conhecimento prolifere e que possa ser ensinado através da formação.

A criação de uma economia de aprendizagem está cada vez mais presente nas organizações e nos indivíduos. Cada vez mais são considerados armas competitivas das empresas, os modelos de aprendizagem e de formação profissional. Como referem Bemfica e Borges (1999, p. 238) o conceito de *learning organization* apresenta um forte argumento para a instauração de um quadro de permanente adaptação à contingência do meio externo e como alternativa para a sobrevivência do organismo corporativo.

O sucesso de certas organizações depende de elevados padrões de desempenho dos seus colaboradores, pelo que começa a existir uma noção crescente de consciencialização do todo, de forma a aumentar as competências, que se traduzem em vantagens competitivas sustentadas para a organização.

Para Senge (1998) o contexto da economia actual exige o desafio de se formarem organizações que privilegiam o conhecimento e a aprendizagem conjunta, de todos os indivíduos que a compõem, inseridos num ritmo só e conectados pelo princípio do comprometimento e a capacidade de aprender em todos os níveis da organização.

O processo de aprendizagem é extremamente importante, tendo um grande impacto a aprendizagem proveniente da experiência directa. A experiência desenvolvida através

da observação e do conhecimento pode aumentar significativamente o capital humano e reflecte também, os aspectos informais da formação profissional.

No entanto, para haver criação de conhecimento, a aprendizagem terá de ser levada a cabo por todos, assim como as habilidades também deverão ser interiorizadas de forma a criar uma identidade organizacional. As organizações com vista à criação de conhecimento, deverão promover essa identidade, de forma a desenvolver e estimular a capacidade organizacional, e criar, explorar e acumular o conhecimento. Isto resulta de um envolvimento e de um compromisso de todos os níveis da organização, na missão e objectivos da mesma.

1.4. - Razões económicas e sociais que justificam a aposta na formação profissional: A emergência dos Serviços Informacionais na actualidade

Actualmente vive-se uma época de mudanças e de transformações profundas em que imobilismo acabou e a estabilidade como sinónimo de segurança também. Tal como refere Peretti (1997, p. 63) em consequência das mudanças tecnológicas e da crescente competitividade, a necessidade de um esforço significativo em matéria de formação é um dado assumido.

A formação profissional é um fenómeno que assume diferentes dimensões. É um fenómeno bastante importante, proveniente dos próprios condicionalismos da sociedade actual.

Uma das razões para que cada vez mais se dê a devida importância à formação profissional, enquanto instrumento indispensável à gestão, prende-se com o desenvolvimento do nível tecnológico. De facto, o desenvolvimento deste nível (factor que impulsionou o emergente processo de transição) alterou por completo a concepção do posto de trabalho e a sua própria exigência.

A substituição dos homens pelas máquinas foi uma realidade durante a revolução industrial e o cenário repete-se no novo milénio, numa altura em que se generaliza cada

vez mais a dispensa de mão-de-obra menos qualificada, gradualmente substituída pela introdução de tecnologias de informação.

O desenvolvimento das novas tecnologias da informação induz a que as organizações se reorganizem, criando situações de revalorização profissional, que exijam uma maior polivalência e flexibilidade por parte do indivíduo. As transformações ao nível organizacional são por outro lado, também outra razão para a importância acentuada do papel da formação profissional.

O acréscimo da importância da formação profissional, como instrumento de gestão para o aumento da produtividade, provém também do aumento da competitividade resultante da integração de Portugal na União Europeia.

De facto, se se pretende atingir um dos objectivos propostos pela União Europeia designado por coesão económica e social é importante a aposta na formação, pois esta é um vector de resposta e de afirmação perante a envolvente externa e interna.

As economias europeias encaram novos desafios, para os quais deverão estar preparadas, se pretendem fazer face à acelerada competitividade internacional que se faz sentir. A aposta na formação profissional não só é considerada como um factor que propicia acréscimos de produtividade como também é considerada em última análise um factor de sobrevivência.

A incerteza que se acentua cada vez mais nos mercados e nas novas concepções do trabalho foram também factores preponderantes para a importância da formação, pois é através desta que se consegue fazer face à insegurança e instabilidade dominantes na nossa sociedade. É também, através da aposta ao nível cultural, mediante a formação profissional que se consegue responder aos condicionalismos actuais e futuros. A nova visão da economia actual traduzida numa economia que emergiu com base em novas tecnologias aliadas a um novo modo de produção do conhecimento, realça o conhecimento e o armazenamento da informação, como dois pilares fundamentais da transformação e estruturação da nova economia.

Com toda esta evolução ao nível tecnológico, organizacional, cultural e social, são de notar as inúmeras mudanças estruturais que se fazem sentir ao nível dos vários sectores da economia.

Na nova estrutura económica verifica-se um domínio cada vez mais acentuado por parte do sector terciário. De acordo com Murteira et al. (2001), o rápido crescimento do sector dos serviços, a partir dos anos 80, deve-se também ao processo de transição para a economia do conhecimento. Uma das consequências deste processo, relativamente ao desenvolvimento do sector terciário, tem a ver com o próprio desenvolvimento das novas tecnologias da informação, a procura de uma maior flexibilidade nas organizações e o acréscimo dos imperativos concorrenciais resultantes da globalização. Este sector é, para a generalidade das economias desenvolvidas, o sector de actividade com maior peso, relativamente à criação de emprego e de riqueza.

Murteira et al. (2001, p. 25) referem ainda que os serviços constituem hoje, na generalidade das economias desenvolvidas, o sector de actividade mais relevante. Afirmam também que a terciarização é um fenómeno que generalizadamente afecta todas as economias e que se intensifica à medida que o desenvolvimento económico se processa. Os dados estatísticos confirmam, em geral, este facto.

Tabela n.º 1 – Evolução da estrutura do PIB por tipo de actividade económica, segundo o grau de desenvolvimento dos países (em percentagem)

| Países por grau de desenvolvimento | Agricultura | Indústria | Serviços |
|---|-------------|-----------|----------|
| Países desenvolvidos de economia de mercado | | | |
| 1970 | 4 | 40 | 56 |
| 1996 | 2 | 28 | 69 |
| Países e territórios em desenvolvimento | | | |
| 1970 | 26 | 32 | 42 |
| 1996 | 13 | 37 | 50 |
| Países menos desenvolvidos | | | |
| 1970 | 39 | 21 | 40 |
| 1996 | 30 | 27 | 44 |

Fonte: Murteira et al., 2001.

Com a crescente e distinta afirmação do sector dos serviços, surgem novos conceitos de trabalho onde a formação profissional assume particular diferença.

Os autores referem também que apesar de Portugal ser um dos países da OCDE com maior atraso nesta fase de transição, apresenta também um rápido crescimento dos serviços informacionais, *i.e.* de inúmeras actividades de prestação de serviços, como é o caso dos serviços prestados às empresas, nas áreas da formação de pessoal, do recrutamento, do marketing, da auditoria, entre outros. Murteira et al. (2001) referem ainda que a OCDE faz referência a este tipo de serviços como serviços estratégicos às empresas que identifica como “um dos motores do crescimento a longo prazo”. Estes serviços exigem uma aposta intensiva em conhecimentos e traduzem a recolha, o tratamento e a difusão da informação tornando-se cruciais para o desenvolvimento das empresas e dos países.

O surgimento da necessidade destes novos serviços é resultante dos factores que propiciaram a transição para a nova economia, mas resultaram também da tendência por parte das empresas em flexibilizar as suas estruturas, recorrendo à aquisição de determinadas actividades no exterior, actividades estas, que anteriormente faziam parte das suas estruturas de funcionamento.

Actualmente, há um amplo reconhecimento de que o crescimento do sector dos serviços provém das inúmeras interações e complementaridades que se estabelecem com os outros sectores da economia. O que contribui, para o sucessivo desenvolvimento e crescimento dos sectores e não das suas substituições ou desaparecimento. De facto, e devido a estes factores, o desenvolvimento dos sectores não surge de forma independente de novas actividades, mas resulta da sua conjugação e reestruturação de uma forma sistémica.

A emergente economia do conhecimento, considerada por vários autores como a sociedade pós-industrial, funcionou como um motor de desenvolvimento das sociedades avançadas, onde por consequência, induziu a uma expansão das profissões e das qualificações. Esta tendência de aumentar os níveis de qualificação técnicos do conhecimento humano, aliados à evolução da investigação, reforça a tendência verificada para a afirmação cada vez mais acentuada das actividades “produtoras” de

bens imateriais (Ferrão, 1992). Aqui se acentua a crescente tendência para a importância da produção e circulação da informação e do saber.

De acordo com alguns teóricos como é o caso de Bell, Touraine, Fisher, Clark, citados por Ferrão (1992) o progresso acarreta de forma inevitável e inequívoca o recuo da base material das sociedades actuais, acentuando cada vez mais a importância do intangível. Neste processo a formação profissional tem um papel importante e poderá ser descrita como um meio táctico e estratégico que poderá funcionar como um elo reparador das necessidades sentidas por parte dos indivíduos e das organizações, que decorrem dos fenómenos que surgem da própria sociedade actual.

O PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**2.1. - As diferentes perspectivas e objectivos da Formação Profissional: Vantagens para o indivíduo e para a organização**

Desde os primórdios da humanidade que a sobrevivência dos povos dependeu de processos de aprendizagem. Os ensinamentos eram transmitidos de geração em geração, proporcionando toda uma evolução e desenvolvimento de técnicas e novas aptidões. Ao longo dos tempos este processo tornou-se perfeitamente racional sendo considerado pelos indivíduos como algo de normal, quer no percurso social, quer individual.

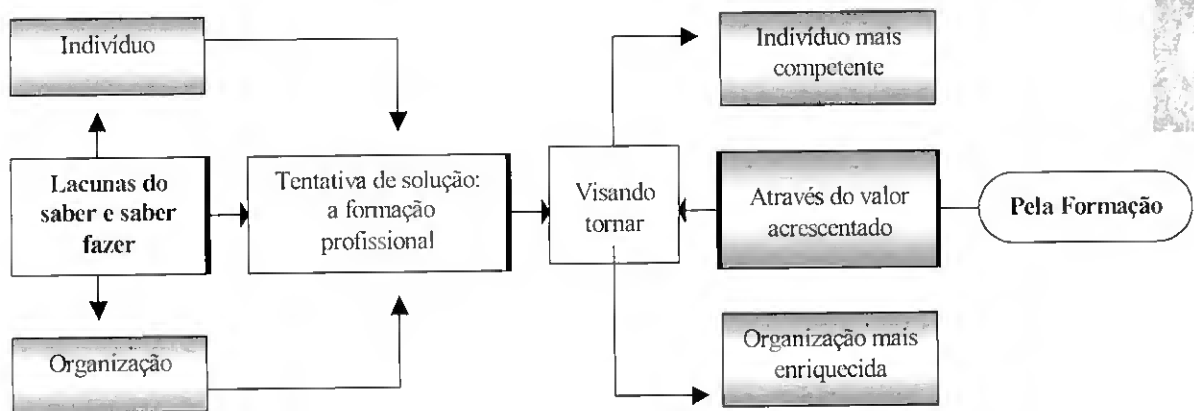
Tal como foi referido anteriormente e de acordo com Silva e Castro (2003) o século em que vivemos é denominado do conhecimento. Alcançar o conhecimento deverá ser, de facto, o objectivo das sociedades actuais que terão de arranjar mecanismos capazes de fazer germinar as diferentes componentes do conhecimento em cada um e, em todos os indivíduos. Os autores reforçam ainda que um dos meios privilegiados para alcançar tal objectivo é a formação profissional pois apresenta um sistema bem mais flexível do que os sistemas de ensino tradicional (p. 91). No entanto, a Formação enquanto processo determinante da eficácia e do desenvolvimento de uma organização não tem sido potenciada.

O panorama actual onde actuam as organizações, quer públicas quer privadas, é de incerteza e estas só poderão ter sucesso e um desempenho de qualidade se encararem os recursos humanos como algo de valioso, o que necessita de ser desenvolvido e estimulado. Como referem Camara et al. (1997), a formação é, portanto, não só um factor de maior competitividade como, por vezes, mesmo de sobrevivência. Os autores evidenciam ainda, que um inquérito realizado pela Revista Exame (Janeiro de 1996) a PME's e a grandes empresas acerca dos constrangimentos à competitividade, revela que o maior constrangimento para estas duas categorias é, precisamente, a qualificação da sua mão-de-obra.

Numa sociedade em evolução como a que caracteriza aquela em que vivemos, onde a competitividade domina, vencerão aqueles cuja mão-de-obra possuir um mais elevado nível de conhecimentos e de tecnicidade (acrescentaremos de qualidade), e que se encontrarem disponíveis e abertos a um constante aperfeiçoamento profissional (Salgado, 1997, p. 27).

Estes objectivos podem ser cumpridos através da formação profissional que pode assim ser definida como a aquisição sistemática de competências, normas, conceitos ou atitudes que origina um desempenho melhorado em contexto profissional (Goldstein e Gessner, 1988, p. 43, citados por Cruz, 1998). De forma esquemática será representada da seguinte forma:

Figura n.º 2 - Objectivos da Formação



Fonte: Salgado (1997, p. 53)

Camara et al. (1997, p. 325) referem ainda que o processo de formação engloba portanto, a reciclagem ou a actualização de conhecimentos anteriormente adquiridos, bem como o reforço de atitudes e de comportamentos desejáveis para o contexto organizacional. De acordo com Silva e Castro (2003) as novas orientações da formação profissional visam promover as competências técnicas e sociais necessárias à construção de um novo paradigma produtivo.

Actualmente, todos os tipos de formação profissional colocados ao dispor das diversas instituições desempenham um papel imprescindível neste processo. A formação profissional permite desenvolver três tipos de saberes:

- *saber-saber*: que acentua a transmissão de informação e conhecimentos;
- *saber-fazer*: que tem a ver com o desenvolvimento de habilidades;
- *saber-estar*: que implica o desenvolvimento ou modificação de atitudes;

Os processos formativos em algumas organizações não alcançam o êxito esperado, porque muitas das vezes as necessidades sentidas pelas organizações não se coadunam com o tipo de formação que está a ser praticado. É o que designamos por formação por formação, a que não está sujeita a quaisquer critérios (Henriques, 2002, p. 13).

Outra situação que por vezes ocorre é o facto da formação profissional ter-se tornado parte da tradição da organização, sendo por vezes desconhecido o verdadeiro objectivo ou finalidade da acção de formação que decorreu. Apesar das mudanças, em termos de estrutura e mesmo de alterações de funções, derivadas dos processos de mutação da nova economia, muitas vezes estes processos formativos pecam por não alterarem os conteúdos programáticos, ficando perfeitamente desenquadrados da realidade da organização.

Noutras situações, os processos de formação profissional podem também não gerar os resultados esperados, devido ao facto deste processo ser encarado como uma forma de gastar determinada verba ou seja, de efectuar uma despesa que já estava programada e que na realidade não resolveria as lacunas existentes. De acordo com Henriques (2002, p. 13) também se erra quando se opta pela formação económica. Ao decidir-se pela formação em função daquilo que o orçamento pode comportar e não pela formação necessária, está a decidir-se pela formação possível. Situação que não irá potenciar uma melhoria eficaz nas qualificações dos recursos humanos ao dispor da organização. Refere ainda que na maioria das vezes, traduz-se em desperdício pela falta de adequação temporal entre as necessidades e a sua consequente satisfação (p. 14).

Muitas vezes, a formação é também encarada pelos recursos humanos de determinadas instituições como uma “fuga” à rotina da função que exercem, tornando-se num processo pouco consistente. Fernandez et al. (1995, p. 126) citados por Silva e Castro (2003) referem que por maior ênfase que uma organização ponha na formação de um trabalhador, esta só será eficaz, se ele estiver motivado e se tiver capacidade para conduzir o próprio processo. Silva e Castro (2003, p. 93) afirmam ainda [que] para o

sucesso da formação contínua na era do conhecimento, é essencial, a motivação dos trabalhadores.

Actualmente é frequente as organizações enviarem os seus recursos humanos para processos formativos, sem verificarem o benefício para a organização, nomeadamente se ou não corresponde às suas necessidades específicas. O que revela que a generalidade dos equívocos que existem sobre a formação são resultantes da incompreensão desta constatação elementar: a formação profissional só faz sentido se realizada com uma finalidade. E essa finalidade não é outra coisa que a finalidade da própria empresa. Sem esta estar orientada para a finalidade da empresa a formação profissional não é outra coisa senão um desperdício (Moura, 1993, p. 109).

A formação profissional enquanto processo contínuo, deverá ser planeada como um investimento sistemático que trará benefícios para a organização a médio prazo e para os formandos que nela estiverem envolvidos. Este investimento desenvolverá conhecimentos, aptidões e atitudes essenciais para a eficácia do desempenho de determinada função. O desempenho de determinada função depende da formação adequada que se tem e as melhorias significativas numa função e a correcção do inadequado desempenho, também dependem de processos formativos.

A eficácia da formação contribui para o atingir dos objectivos que a organização definiu. As finalidades que a organização delineou só serão atingidas se tiver ao seu dispor recursos humanos formáveis, o que gera produtividade e qualidade elevada. Tal como refere Salgado (1997, p. 27) o desafio da técnica e da modernidade conjuntural não se compadece com a existência de pessoas formadas, mas precisa de pessoas formáveis a partir de e em função das exigências requeridas pela evolução da sociedade empresarial.

Apesar das diferentes finalidades das organizações, quer sejam públicas ou privadas, os processos de formação profissional são sempre uma aposta acertada. Como referem Silva et al. (2003, p. 85) na sociedade actual, [...] os saberes, as qualificações e as competências são mais efémeras do que nunca, obrigando a uma constante necessidade de actualização das estruturas de conhecimento dos recursos humanos em qualquer organização pública e/ou privada.

Camara et al. (1997, p. 325) referem ainda que o grande objectivo da formação é maximizar a eficácia e o desenvolvimento organizacional e portanto gerar mais-valias para a organização.

Como afirmam Buckley e Caple (1998) a formação profissional, para além de trazer benefícios em termos individuais e organizacionais, através do aumento da produtividade e qualidade dos trabalhadores, permite aumentar o grau de flexibilidade e polivalência ao longo dos diferentes níveis da organização.

Em termos de benefícios ao nível organizacional, para além dos mencionados, os autores salientam que o recurso à formação pode permitir que os indivíduos, que dela fazem parte integrante, possam gerir as dificuldades que eventualmente surjam de forma mais confiante e enfrentem os desafios e as mudanças de forma positiva. Estes factores são muito importantes para a organização, pois geram menor rotatividade do pessoal e um menor grau de absentismo no trabalho.

Para além dos benefícios obtidos da formação em termos organizacionais, esta também proporciona benefícios ao formando em termos individuais. Por um lado, a participação dos indivíduos em processos deste tipo, contribui para a sua satisfação pessoal, e permite que estes se sintam mais competentes ao nível do desempenho da tarefa, pelo facto de terem adquirido novas competências em termos técnicos e aumentos de eficiência. Factores que contribuem para o aumento da confiança e para o envolvimento e participação do indivíduo na organização.

De uma forma geral, os objectivos da formação profissional para os trabalhadores podem ser traduzidos em quatro itens (Buckley e Caple, 1998):

- a) Pretende desenvolver as capacidades profissionais dos indivíduos de forma a que estes contribuam de forma eficaz para o cumprimento dos objectivos propostos pela organização a curto prazo.
- b) Pretende desenvolver as atitudes e os comportamentos dos indivíduos para que estes possam ter maior satisfação, eficiência e eficácia no posto de trabalho.

- c) Preparar os indivíduos para a aquisição de conhecimentos que potenciem o efectivo desenvolvimento da sua carreira profissional.
- d) Permitir que os indivíduos tenham um desenvolvimento intelectual enquanto ser humano.

A formação surge como algo que deve ser dirigido a todos os níveis da organização e deve ser encarada de forma pró-activa, constituindo uma parte integrante e indispensável no quotidiano e na longevidade de uma organização. Os processos de partilha de informação e de aprendizagem serão facilitados, permitindo à organização uma maior flexibilidade na resolução dos problemas decorrentes das necessidades, que se verifiquem actualmente ou que eventualmente surjam. A formação deverá também ser vista, como algo que contribuirá de forma directa ou indirecta, a curto ou a médio prazo, para o sucesso das instituições.

Na formação profissional, é por vezes, complicado verificar ou “medir” os seus resultados, pois estes surgem frequentemente a médio prazo. No entanto, de acordo com Salgado (1997, p. 60) a avaliação da qualidade da formação é um sistema complexo que permitirá contribuir para a eficácia da acção, tornando-se um instrumento auto-regulador da formação.

2.2. - O Investimento em Formação e a existência de um Mercado da Formação Profissional

A interligação entre a formação profissional e a estratégia da empresa ou instituição deverá ser uma constante. Tal como já foi mencionado, a utilização de processos de formação contínua permite eliminar a obsolescência dos saberes, através da obtenção de trabalhadores mais qualificados, tornando-se numa mais-valia. Em que o resultado da política da formação é o espelho da saúde da própria empresa (Moura, 1993, p. 118).

Sendo a formação profissional uma parte integrante da estratégia de qualquer organização é importante efectuar a análise custo-benefício. Contudo, é o desfasamento entre o momento em que o custo ocorre e aquele em que começa a ser possível

documentar o benefício que constitui o calcanhar de Aquiles da formação, porque se torna difícil persuadir [...] a investir, sem que, preferivelmente no mesmo exercício, se veja a contrapartida (Camara et al., 1997, p. 336).

Como foi referido anteriormente, a formação profissional foi em tempos considerada como um custo, o que impedia a aposta de certas organizações neste vector, que afinal permite diferenciar as organizações. Esta mudança de perspectiva acentuou-a como um investimento e realça os benefícios em termos de satisfação e de excelentes desempenhos que resultam da sua aplicação nas instituições públicas e privadas. De uma forma geral, o investimento deve potenciar a sustentação da gestão de competências, no que diz respeito ao seu estímulo, aquisição e desenvolvimento.

Cruz (1998, p. 35) refere também que uma atitude positiva da gestão face à formação [...] aceita, como princípio, que a formação profissional contribui para ganhos de eficiência (mesmo que dificilmente mensuráveis) e para outros objectivos como qualidade, além de contribuir para o aumento da eficácia geral da empresa.

Loup (1996) afirma ainda que a formação é talvez o investimento mais produtivo, sendo um investimento que não tem substituto. Costa (2002, p. 46) salienta também que a formação é algo inato, à característica de se ser humano, um dos principais factores que nos distingue dos outros animais irracionais é precisamente a nossa capacidade de aprendizagem.

Face ao exposto, não faz sentido não se apostar na maximização do recurso mais valioso de uma organização, que é o seu capital humano. O que acontece muitas vezes é que a formação profissional é algo que gera resultados a longo prazo e não imediatamente, tornando difícil visualizar o impacto benéfico que traz à organização.

A relação custo-benefício é algo complexo de analisar relativamente aos diferentes tipos de formação profissional. Sendo a formação comportamental mais difícil de analisar (em termos dos seus resultados) do que a formação técnica (que tem a ver, *e.g.* a aquisição de conhecimentos para trabalhar com novas tecnologias). Camara et al. (1997, p. 325) referem que uma das dificuldades ligadas aos objectivos da formação é encontrar formas de medir eficazmente os seus resultados, na medida em que,

frequentemente, estes só surgem a médio prazo, ou pelo contrário, se extinguem a médio prazo devido ao retorno a antigos comportamentos, hábitos e práticas organizacionais.

O impacto dos apoios exteriores em termos financeiros são cruciais para a neutralização, do chamado custo no processo formativo. Pois tal como afirmam Bento e Salgado (2001, p. 27) o sector privado apesar de utilizar, no fundamental, fundos próprios, também não criou ainda instrumentos de avaliação capazes de tornarem a formação numa verdadeira ferramenta de gestão. Contudo, tal como afirma Moura (1993) a maximização dos apoios à formação profissional constitui um dos elementos centrais da sua ineficácia e do esbajamento. Em princípio a empresa só faz a formação de que necessita para funcionar e melhorar os seus resultados. Se a formação é subsidiada na maioria das vezes é feita unicamente para gastar os subsídios (p. 113).

O número de acções de formação realizadas nos últimos anos tem sofrido um aumento significativo, o que induziu ao surgimento de um novo mercado, apelidado actualmente de mercado de formação profissional. Este reflecte o “local” onde existe, por um lado, a procura dos indivíduos (formandos) em relação às acções de formação profissional, e por outro, a oferta das acções de formação por parte das entidades formadoras.

Este mercado, como qualquer outro onde se transacciona algo, para além destes intervenientes, está sujeito à pressão de outros agentes, como é o caso, dos poderes públicos, dos próprios formadores, de diversos parceiros sociais.

Em análise ao mercado de formação profissional, de acordo com Eiras (2002), as áreas onde se visualiza maior oferta formativa correspondem às necessidades da procura e às competências chave. Ou seja, as competências transversais, de âmbito mais geral, continuam a constituir a grande “fatia” da oferta formativa. Por outro lado, o nível de oferta formativa é menor nas áreas técnicas, onde o investimento tecnológico é maior e as infra-estruturas são mais sofisticadas.

O autor refere ainda que de acordo com informação do INOFOR existe uma enorme carência de oferta formativa especializada, em algumas das actividades económicas de maior importância, nomeadamente, nas áreas da construção e da indústria.

Em Portugal existem inúmeras instituições e empresas que fornecem processos formativos. Muitas destas contam com a certificação do INOFOR, instituição que se destina à certificação de entidades formadoras e que fornece estudos ao nível sectorial, estudos sobre os perfis profissionais, entre outros de interesse.

Mendonça (2002, p. 56) refere que o nosso país possui instituições, empresas, quadros, programas muito bons e ao nível do que melhor se faz no mundo [...] o problema que nos falta é a massa crítica para “fazer acontecer”. Contudo, tal como referem Bento e Salgado (2001, p. 27) esperamos que os processos de acreditação de entidades formadoras possam contribuir para uma melhoria contínua dos instrumentos e das ferramentas de gestão da formação utilizadas pelas empresas e outros organismos.

2.3. - Abordagem Sistémica da Formação Profissional e Metodologias possíveis para a análise dos níveis de Formação Profissional

O desenvolvimento da formação profissional é como se sabe consequência das mudanças sentidas nas últimas décadas. De acordo com Bento e Salgado (2001, p. 28) historicamente, a formação na Europa tem sido orientada, desde os anos 60, para a criação e o desenvolvimento de capacidades orientadas para o exercício de profissões. Hoje, precisamos de uma formação orientada para o desenvolvimento permanente de competências.

A necessidade de maior flexibilidade sentida pelas organizações, induz à necessidade de processos de formação contínua e sistemática.

A Formação Profissional é encarada por muitos teóricos como um sistema aberto. Um sistema que pode ser descrito como um conjunto de partes ou actividades que se interrelacionam, entendidas como um todo, ou seja definidas como um processo global onde existe retroacção ou feedback. De forma esquemática, pode ser descrito como um sistema com entradas (formandos) inseridos num processo (programas de formação) que gera resultados (novos conhecimentos, comportamentos, atitudes) e que está sujeito a um processo de retroacção (avaliação da formação).

A formação profissional deverá ser de facto, uma parcela constituinte do plano estratégico de negócios da empresa ou do objectivo ou finalidade a que a instituição pretende atingir. Para ser eficaz, a formação profissional tem de estar apoiada em objectivos empresariais sólidos e bem definidos e de estar ela própria bem definida em função desses objectivos (Moura, 1993, p. 111).

O ciclo da formação profissional, para além de respeitar as estratégias de longo prazo delineadas pela organização, deverá recorrer aos sistemas de informação para a Gestão de Recursos Humanos² (Henriques, 2002, p. 12). Estes sistemas informacionais constituem um método de análise do nível de formação existente e permitem visualizar todo o tipo de informação qualitativa e quantitativa dos recursos humanos da organização e a informação relativa ao ambiente externo gerador de formação profissional.

O ciclo de formação profissional, de uma forma geral, engloba várias fases, nomeadamente, a identificação das necessidades de formação, o planeamento e a concepção da formação, a monitorização e execução da formação e a avaliação do processo formativo.

O levantamento das necessidades de formação constitui assim a primeira etapa de uma futura acção de formação profissional. O qual poderá ser analisado, quer ao nível organizacional, individual ou ao nível das operações ou tarefas.

O nível organizacional permite estabelecer uma filosofia de formação para toda a organização. E tem por objectivo determinar onde e quando a formação é necessária para a organização (Goldstein e Gessner, 1988, p. 47 citados por Cruz, 1998). Os autores referem também que o levantamento a este nível, envolve o estudo da empresa ou da instituição como um todo (análise dos seus objectivos, recursos, etc), do seu ambiente sócio-económico e tecnológico. Cruz (1998) cita Goldstein (1991) que sugere ainda que nesta análise deve-se estudar todas as componentes que podem afectar a transferência de comportamentos adquiridos através da formação para o contexto

² Sistema de Informação para a Gestão de Recursos Humanos - é o sistema que agrega tudo o que se relaciona com a evolução dos recursos humanos na organização, vulgarmente conhecido como registo cadastral, mas de âmbito mais lato (Henriques, 2002, p. 12).

organizacional (p. 524). Cruz (1998, p. 59) refere também que a este nível trata-se de assegurar uma relação entre a formação e estratégia organizacional, o que não constitui, uma tarefa fácil.

A análise dos recursos humanos (análise individual) procura verificar se estes são suficientes, quer em termos qualitativos, quer em termos quantitativos, para as actividades da organização. Como refere Cruz (1998, p. 60) trata-se de um nível de análise igualmente importante, na medida em que um incorrecto diagnóstico pode provocar sérios desajustamentos entre o programa preparado e as reais necessidades dos indivíduos.

O levantamento de necessidades ao nível da tarefa representa a visualização das discrepâncias entre os requisitos exigidos pela função e as habilidades do actual ocupante da mesma, para que ocorra um desempenho de sucesso.

Estas análises permitem verificar os actuais desempenhos dos recursos humanos existentes, relativamente aos futuros desempenhos que são exigidos para a concretização dos objectivos e finalidades propostos. De forma a visualizar eventuais carências de capital humano e tentar dar resposta a estas questões: O que deve ser ensinado ?; Quem deve aprender ?; Quando deve ser ensinado ?; Onde e como deve ser ensinado ?; Quem deve ensinar ?.

Para o sucesso de um processo de formação profissional é muito importante, que este diagnóstico seja realizado de forma a identificar os formandos alvo e verificar se a sua realidade no posto de trabalho é a necessária para os objectivos da instituição ou empresa. Cruz (1998, p. 60) refere ainda que o sistema de avaliação de desempenho constitui uma das fontes de informação mais importantes sobre os diferentes tipos de necessidades que os indivíduos experimentam nas organizações. Permite recolher dados sobre os eventuais desvios entre o desempenho exibido e o desempenho desejado, identificando-se as áreas críticas de intervenção. Goldstein (1991) citado por Cruz (1998) refere também que outras fontes a consultar na fase do levantamento de necessidades de formação são: a observação do desempenho, sondagens por questionário, jornais e publicações internas, entrevistas, discussão de grupo, documentos e registos internos.

Quer a formação seja externa ou interna, este diagnóstico é sempre necessário para a eficácia do processo, de forma a potenciar um equilíbrio entre o nível de formação a realizar e o pretendido e anular eventuais desfasamentos.

A 2ª fase do processo de formação profissional diz respeito ao seu planeamento e concepção. O planeamento da formação é uma fase posterior e é desenvolvida em função das necessidades formativas apuradas, da eventual causa a que se destina e do custo e duração provável da acção de formação. Deverá ser da responsabilidade do departamento de recursos humanos da instituição ou empresa, e normalmente obedece a um período anual.

Nas instituições públicas é comum existir um “caderno” relativo à programação das acções de formação do ano em causa, na qual figura a data e duração da acção, os objectivos e programa formativo, o local onde se realiza e o prazo e custo da formação.

Na fase do planeamento e concepção será definido o tipo de formação a adoptar, os destinatários, os objectivos, quais as estratégias pedagógicas, qual o equipamento, o local, o horário, a data, a monitoria e a duração. Em suma, todos os recursos necessários ao desenvolvimento da acção de formação.

A monitorização e execução da formação é uma fase de desenvolvimento de inúmeras técnicas de apoio à aprendizagem dos formandos. Traduz-se num acompanhamento que garante o estágio de desenvolvimento do formando durante a acção formativa. Esta fase é de extrema importância, pois sem a mesma, o processo de formação pode tornar-se não num investimento mas sim num custo.

O processo formativo culmina com a avaliação da acção de formação, a qual transparece se o investimento realizado foi ou não rentável. Esta fase constitui um factor chave, pois é a partir desta que se verifica se as reais necessidades anteriormente diagnosticadas foram colmatadas ou se ainda persistem. A avaliação da formação é o instrumento de medida do nível de qualidade atingido. Como refere Salgado (1997, p. 39) avaliar os efeitos da formação constitui um dever imperioso de quem a promove, uma vez que a avaliação constitui um instrumento de informação indispensável aos centros decisores, tornando-se assim, um agente de auto-regulação da formação.

Como refere Kirkpatrick (1987) citado por Cruz (1998), a avaliação da formação é fundamental para melhorar as futuras edições de programas realizados e, no limite, para fundamentar a eliminação de programas ineficazes.

É através do feedback, proveniente dos resultados da formação, que se pode “remodelar” todo o processo formativo, alterando conteúdos programáticos, metodologias, técnicas de aprendizagem, natureza da acção, local de realização da acção, entre outros factores decisivos na obtenção de um nível formativo eficaz.

A questão pertinente de um processo formativo tem a ver com o entendimento da natureza da própria formação. Saber porque é que esta é necessária, entender qual a sua finalidade, de acordo com as linhas estratégicas definidas, verificar que lacunas vêm colmatar de forma a não se tornar num desperdício.

Este processo não pode ser encarado pelos responsáveis organizacionais, como um processo que soluciona de forma imediata os seus problemas estruturais. Tal como refere Moura (1993, p. 111) a formação profissional é necessária. Mas não é milagreira. Dentro da empresa a formação profissional é um instrumento. À formação deve ser dado tempo, para que esta produza os seus frutos.

2.4. - Enquadramento Legal e Tipos de Formação Profissional

De acordo com Leite e Almeida (2000, p. 571) a formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de emprego, distinguem-se pela base institucional dominante³. De acordo com a legislação está enquadrada através do DL 401/91, de 16-10 e do DL 405/91 de 16-10 e pela Lei nº 99/03 de 27/08.

Em função do enquadramento legal (Art. 3º), a formação profissional pode ser inicial, destinada à certificação de uma qualificação profissional certificada [...] ou contínua inserida na vida profissional do indivíduo [...].

³ Vide: Leite e Almeida (2000), Legislação do Trabalho, 14ª Edição, Coimbra Editora.

No que concerne às modalidades (previstas no Art. 12º) que a formação abrange são de salientar: a iniciação, a qualificação, (referentes ao processo de formação inicial) e o aperfeiçoamento, a reconversão e a especialização, (relativos à formação profissional contínua). Para além destas modalidades, Camara et al. (1997, p. 328/9) referem que numa empresa podem ser desenvolvidos os seguintes tipos de formação:

o Formação de Integração e Orientação

É um instrumento de formação, que por vezes é encarado como desnecessário. Contudo, este tipo de formação permite ao formando uma adaptação à cultura, à forma de trabalho na organização, e por outro lado, facilita à organização o desperdício em desorientação dos indivíduos e consequentes erros de integração. Em suma, permite uma maior adequação do indivíduo para com o quotidiano da organização e possibilita um aumento do nível de desempenho do indivíduo na mesma.

o Formação Técnica Funcional

Esta perspectiva de formação é direccionada para aqueles que necessitam de reciclar ou de adquirir aptidões técnicas e de conhecimentos mais aprofundados em relação à função que desempenham.

São técnicas de formação profissional quanto ao uso orientadas para o conteúdo, as quais são desenhadas com vista à transmissão de conhecimentos, ou seja do *saber-saber* e *saber-fazer*.

o Formação para o Desempenho de Comportamentos Desejáveis

É um tipo de formação ao dispor das organizações que permite aperfeiçoar o nível comportamental necessário para o eficaz desempenho da função. Contrariamente à anterior, este tipo de formação está direccionada para o desenvolvimento de determinados comportamentos de actuação, sendo um tipo de formação que produz efeitos lentos e graduais, tornando-se por vezes complexo.

Estas técnicas estão orientadas para o processo e têm como finalidade mudar atitudes, desenvolver habilidades, *i.e.* são desenhadas para estimular a aprendizagem do *saber-estar*.

- o Formação para o desenvolvimento grupal

É uma alternativa eficaz, para aquelas organizações que apostam cada vez mais no trabalho em equipa ou em grupo. O trabalho em grupo é uma forma de trabalho que exige por parte dos indivíduos determinadas características que devem ser treinadas, em termos de relacionamento interpessoal e também em termos de determinadas prioridades ao nível colectivo. Estes aspectos devem ser tidos em conta, pois os indivíduos trabalham cada vez mais em grupo e não de forma isolada possuindo todos eles aptidões heterogéneas, as quais devem ser geridas pela organização.

O tipo de formação descrito resulta das novas necessidades e das características da nova era na qual entramos e está num estágio avançado de crescimento.

- o Formação on the job ou Formação no Local de Trabalho

É uma técnica mista, que engloba o *saber-saber*, o *saber-fazer* e o *saber-estar*. Este tipo de formação constituiu o tipo de formação mais aplicado, pois não acarreta grandes encargos para as empresas de pequena envergadura. É proveniente normalmente de mudanças ao nível funcional na organização ou resultante por exemplo da introdução de novas tecnologias, ou também do próprio processo de recrutamento exterior. Através deste tipo de formação profissional é possível dotar os indivíduos de novos conhecimentos para o eficaz desempenho da função. A formação interna (*on the job*) é normalmente aquela em que a organização recorre aos seus próprios recursos humanos para ministrarem a acção.

- o Formação para o Desenvolvimento Pessoal

É um tipo de formação que permite proporcionar ao indivíduo o seu bem estar pessoal e social. Pretende dotar o indivíduo de competências que visem o seu contínuo auto-desenvolvimento.

- o Apoio e Acções de Autodesenvolvimento

É uma técnica em que a empresa cria estímulos para que os seus profissionais tomem a iniciativa para a frequência de cursos médios, superiores ou complementares, para além dos programas oficiais de formação da empresa.

Para além dos diferentes tipos de formação profissional ao nível empresarial este processo pode ser realizado através de diferentes combinações, o que reforça que a formação é um processo cada vez mais flexível.

Actualmente, devido à diversidade de mutações existentes, e tendo em conta a necessidade constante de actualização de conhecimentos e de competências, quer ao nível profissional, quer ao nível social, é importante também o recurso a novos modelos de formação profissional.

De acordo com Bento e Salgado (2001) existem novos caminhos e processos para adquirir competências e contextualizar novos conhecimentos. Nomeadamente o denominado processo de autoformação (ou auto-aprendizagem) e o teletraining, ou formação à distância usualmente denominada em Portugal.

Nyhrant (1993) citado por Bento e Salgado (2001) refere que o processo de auto-aprendizagem é uma competência que permite ao indivíduo a adopção de uma postura aberta e activa relativamente às oportunidades de aprendizagem das suas experiências quotidianas.

O processo de e-learning assente nas tecnologias de comunicação, permite transpor as barreiras inerentes aos modelos de aprendizagem tradicional e entrar também em novos contextos de aprendizagem. Este processo, constitui assim uma forma eficaz de aquisição de conhecimentos e de competências em tempo mais reduzido, pois a quantidade de informação à disposição dos indivíduos e das organizações é bastante numerosa.

Bento e Salgado (2001, p. 217) referem ainda que o mundo do e-learning integra claramente uma radical alteração dos modelos tradicionais de ensino/aprendizagem. O que altera por completo os tradicionais papéis de professor/formador e aluno/formando, realçando novos conceitos, como o papel do e-formando, ou seja, o indivíduo torna-se produtor autónomo de conhecimento e de competências ao longo da vida. Para as empresas, o custo e o tempo associados a este estilo de formação é bastante reduzido, comparativamente aos tradicionais tipos de formação.

O PAPEL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO DESENVOLVIMENTO DAS INSTITUIÇÕES E EMPRESAS PORTUGUESAS

3.1. - A Realidade da Formação Profissional nas instituições públicas e empresas

Em Portugal o fenómeno da formação profissional só ganhou relevo e distinção a partir de meados da década de oitenta. De facto, o desenvolvimento de Portugal nos finais da década passada, ao nível económico e social, teve como principal impulsionador os fundos estruturais provenientes dos Quadros Comunitários de Apoio (QCA), vindos da Comunidade Europeia. Estes foram imprescindíveis para o país, funcionando como um instrumento de política económica e social e estando alguns deles direccionados para a área dos recursos humanos. No entanto, é reconhecido também que este crescimento da formação profissional (de forma mais visível nos últimos dez anos) aparece fortemente relacionado com a criação de condições legais específicas. Sobretudo através da Lei de bases do sistema educativo⁴ [...] (Cruz, 1998, p. 13).

Como referem Santos e Silva (2000, p. 57) as organizações portuguesas, antes da adesão de Portugal à Comunidade Europeia (CE), eram tradicionalmente caracterizadas por níveis de investimento em formação profissional extremamente baixos. Para além disso, a formação era essencialmente dirigida às áreas técnicas e assumia uma forma imediata. A partir dessa altura houve um notório aumento de candidaturas com vista à realização de acções de formação profissional provenientes dos mais variados sectores de actividade da nossa economia e dos mais variados pontos do país. De acordo com Henriques (2004, p. 39) neste período [...] a média anual de formação abrangia 20.000 trabalhadores, passando, após a adesão para 200.000.

Como referem Costa e Caraça (s. d.) a sociedade Portuguesa é uma sociedade cada vez mais dualizada, isto porque ao nível das qualificações e da formação profissional, relativamente aos outros países europeus apresenta uma situação desequilibrada. Referem ainda que a população activa portuguesa a partir dos 45 anos é pouco escolarizada, factor que não implica actualmente falta de qualificação, pois as

⁴ Lei n.º 48/86. Para uma discussão detalhada da Lei de Bases do Sistema Educativo ver, Campos, B.V. (1989). *Questões de política educativa*. Porto: Edições Asa.

competências podem ser não formais. Contudo, nos últimos anos houve um aumento significativo da escolarização.

A baixa qualidade do capital humano em Portugal continua a ser uma das principais causas da reduzida competitividade da economia portuguesa (Leitão, 2002b, p. 42). O autor refere ainda que em termos de taxa de iliteracia Portugal detém a taxa mais alta da Europa. O que por seu turno deixa transparecer que o nível cultural da população portuguesa em termos gerais é diminuto, o que influencia negativamente a produtividade das empresas. A própria evolução do desempenho das empresas depende da participação da população activa em programas de actualização e de aperfeiçoamento dos conhecimentos.

Com a adesão de Portugal à CE gerou-se através dos fundos estruturais concedidos, uma mudança profunda na visão do papel da formação profissional no seio das organizações.

De acordo com os dados do IEFP o investimento em formação profissional e a sua carga horária quase duplicou entre 1990 e 1995 relativamente ao período anterior. Camara et al. (1997, p. 321) referem que o enfoque continua a ser na área técnica, embora surja uma componente comportamental mensurável (cerca de 15%).

Como referem Bento e Salgado (2001), o investimento foi maioritariamente efectuado pela União Europeia, sendo a comparticipação do Estado Português, nomeadamente através de diversas instituições públicas, apenas de 25%. De acordo com Moura (1999),

No domínio da formação profissional, Portugal ocupa na União Europeia os lugares mais baixos de trabalhadores com mais de 25 anos beneficiários de formação, apenas à frente da Itália, Espanha e Grécia. [...] Portugal possui a segunda taxa mais baixa de frequência de trabalhadores em formação profissional paga pelo empregador, apenas à frente da Grécia. E, no entanto, para o período 1996-1999, apenas 1/3 das empresas portuguesas reconhece a existência de necessidade de formação, entre os quais se destaca em primeiro lugar o conjunto de empresas em expansão (p. 391).

Moura (1999), salienta ainda que estes indicadores expressam as dificuldades sentidas por Portugal, na evolução para formas de organização compatíveis com as tendências do novo paradigma.

Bento e Salgado (2001) argumentam ainda que a formação profissional é um instrumento que assume uma especial importância no quadro da integração europeia, pois formar é acima de tudo uma forma de cultura. Além disso, a transição do século XX, denominado século da ciência e da tecnologia, para o século XXI - século do conhecimento, reflecte a importância da dimensão da formação profissional na melhoria da competitividade empresarial e do país.

Como refere Cruz (1998, p. 44) para Portugal parece pacífico o reconhecimento do grande impacto dos fundos comunitários no desenvolvimento da formação profissional nas empresas [...] a questão é saber em que medida tem sido feita uma aplicação estratégica de capitais, produzindo-se qualificações em áreas de actividade económica críticas para o desenvolvimento do país.

Mendonça (2002) argumenta ainda que a economia portuguesa tem que ser competitiva pelo lado bom e não pelo lado barato. Situação que exige uma grande mudança de mentalidades, no que diz respeito à educação da população portuguesa e do seu nível de formação profissional.

O tecido empresarial português, de um modo geral, apresenta uma cultura empresarial pouco empreendedora, sem estratégia definida. Mendonça (2002, p. 57) refere também que os modelos organizacionais dominantes caracterizam-se por distância hierárquica, concentração de poder no topo, falta de delegação, indefinição de funções, comunicação interpessoal difícil, em especial a ascendente. Leitão (2002a) realça ainda que relativamente às PME's, os próprios empresários apresentam uma gestão pouco qualificada, reflectindo um espírito pouco empreendedor, tornando-se incapazes de gerir os próprios recursos humanos e de encorajar a iniciativa e a criatividade do seu capital humano.

Outra característica inerente à estrutura empresarial portuguesa é o facto de que as empresas estabelecem relações entre elas pouco satisfatórias e pouco estimulantes, onde a regra que ainda persiste é que a troca de informação não é bem vinda.

Ao nível da formação profissional, de acordo com os dados do Ministério da Qualificação e Emprego de Junho de 1997, verifica-se que em Portugal o volume de investimento na formação está longe de ser o ideal, devido ao facto de que 66% das empresas nacionais não colocam à disposição dos seus trabalhadores qualquer tipo de formação profissional (Santos e Silva, 2000). Este facto pode ser ocasionado por a maioria dos empresários portugueses só possuírem o 4º ano de escolaridade ou pouco mais, tornando-se pouco “adeptos” da formação, não alargando os processos formativos aos seus subordinados (Mendonça, 2002).

Para além de revelarem pouca preocupação em aumentar o nível de educação e de formação dos seus recursos humanos, revelam também que normalmente os indivíduos que necessitam mais de formação profissional, são normalmente excluídos dela, devido ao facto de não haver uma ligação estratégica entre a formação e as qualificações dos indivíduos da organização.

O autor revela ainda que comparativamente à média da União Europeia Portugal tem seis vezes menos percentagem de indivíduos a receber formação, isto apesar da formação profissional ter vindo a ganhar ênfase como elemento dinamizador da competitividade, tornando-se numa área em forte expansão.

Um dos factores que condiciona o recurso à formação profissional, como um instrumento de apoio à empresa, tem a ver com o custo a ela associado. De facto, muitos empresários ainda consideram que a formação profissional é um custo que só será minimizado com a ajuda dos apoios oficiais.

No entanto, a formação deve ser encarada como um vector integrante da missão da organização pública ou privada e como um investimento que a curto, médio, ou longo prazo, gerará resultados, como já se referiu anteriormente. A formação profissional deve ser um instrumento que sirva as pessoas e a organização com vista a perspectivar novas formas de actuação, quer no plano educativo quer no plano profissional, sendo que o conhecimento é o pilar de qualquer sociedade desenvolvida.

Os níveis de exigência que se colocam a todas as instituições com ou sem fins lucrativos, públicas ou privadas, exige cada vez mais uma maior preocupação pela qualidade dos bens, tangíveis ou intangíveis, que se produzem e se colocam no mercado

Santos e Silva (2000, p. 58). Isto leva a uma maior preocupação em relação aos níveis de qualificação e de competências dos membros que as compõem. Muitas vezes o sucesso das diversas organizações depende de desempenhos excepcionais por parte dos membros que delas fazem parte, o que requer uma forte aposta em formação de qualidade.

Para que as instituições funcionem de forma adequada é necessário, ter colaboradores qualificados e motivados que se envolvam com empenho nos objectivos das mesmas. É necessário garantir e investir nos recursos humanos proporcionando-lhes um sistema formativo e evolutivo em termos profissionais.

A formação profissional na Administração Pública assume um papel preponderante e dinamizador tendo em vista o cumprimento dos objectivos da eficácia e da eficiência. Também aqui a formação profissional deve ser considerada como um investimento em termos estratégicos e decisivo para a obtenção e desenvolvimento da qualidade dos resultados (Santos e Silva, 2000, p. 62). Pretende-se assim, através da formação profissional, dotar os recursos humanos de um conjunto de competências essenciais, que se traduzam na mobilidade, flexibilidade e na capacidade de adaptação à mudança.

Na Administração Pública a formação profissional deve ser um factor de enriquecimento, valorização e desenvolvimento de/e para novas funções [...] viradas para a mudança, para a modernização e para a qualidade (Santos e Silva, 2000, p. 62). Como refere Jerdillire (1996) in Henriques (1996, p. 55), citado por Santos e Silva (2000) a formação e o aperfeiçoamento fazem mais e melhor do que enriquecer os cérebros do pessoal na empresa: transforma-os.

Para que na Administração Pública se possa assistir a uma mudança de atitudes é imprescindível que os resultados da mesma sejam avaliados, no que diz respeito à produtividade, responsabilidade, iniciativa, envolvimento, inovação e qualidade. Esta visão “altera” o papel do Estado passando este a ter um papel social, em vez do tradicional papel de patronal.

A eficácia da organização depende cada vez mais da eficácia das pessoas que a compõem, pois os indivíduos são a chave da diferenciação e da alimentação do seu processo organizativo, e são os que poderão gerar mais valias organizacionais.

3.2. - Competências *versus* Qualificações

O termo qualificação tem vindo a perder expressão comparativamente à noção de competência desde os anos 80. As rápidas mutações que se têm registado ao nível social e organizacional relativas às áreas do trabalho e do emprego impulsionaram inúmeras mudanças nas qualificações.

As estruturas das organizações tornaram-se mais flexíveis e horizontais e as relações hierárquicas tradicionais foram substituídas por redes de grupos de trabalho. Todos estes factores fizeram com que para além das qualificações dos indivíduos inerentes à organização fosse imperioso a aposta na aquisição de competências múltiplas ou transversais.

O termo qualificação revela alguma ambiguidade, no entanto, é um conceito que traduz o *saber-fazer* e *saber-estar* do indivíduo. A noção de competência, hoje em voga, é mais abrangente e de acordo com Mitrani et al. (1994, p. 134) traduz os conhecimentos, qualidades pessoais e qualidade de trabalho que são demonstrados de forma observável pelo titular do cargo. É um conceito que engloba, para além dos saberes teóricos e práticos, o saber-fazer, saber-ser, saber-aprender e o saber-ensinar.

Estas noções comparativas resultam da exigência que as empresas actuais fazem aos seus recursos humanos. Para além, da qualificação (*e.g.* formação académica), existem outros factores como a iniciativa, adaptação, inovação, que actualmente são exigidos e que traduzem o nível de competência do indivíduo.

O esquema que se segue é de acordo com Salgado (1997) uma referência comparativa entre as competências, tradicionalmente aceites, e aquelas que, nos nossos dias, correspondem às exigências requeridas pelas novas tecnologias emergentes.

Figura n.º 3 - Competências antigas *versus* Novas competências

| Competências antigas | Novas competências |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para operar num contexto estável e bem definido | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para operar num contexto, em constante mutação e pouco definido |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para realizar processos de trabalho repetitivos, claros e concretos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para realizar um processo de trabalho não rotineiro e abstracto |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para operar em ambiente controlado | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para tomar decisões e responsabilidades |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho isolado | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho em grupo, interactivo |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptidão para operar num quadro de horizontes temporais e espaciais limitados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreensão alargada de sistema, aptidões para operar num quadro de horizontes temporais e espaciais em extensão |

Fonte: Salgado (1997, p. 91)

A formação assume também aqui um papel determinante. É um instrumento indispensável ao serviço do enriquecimento das competências dos indivíduos e da competitividade das organizações (Salgado, 1997, p. 31). Pela formação os indivíduos deverão tornar-se mais competentes, as funções que desempenham mais enriquecidas e as organizações consequentemente mais produtivas (p. 32).

A formação, anteriormente associada à escola, passa cada vez mais a estar conectada com a organização. Para além da formação inicial (escolar) do indivíduo a organização passa a desempenhar um papel fundamental, sendo responsável pela formação contínua dos seus recursos humanos.

De acordo com Mitrani et al. (1994, p. 131), as competências em termos futuros para os dirigentes prendem-se com o desenvolvimento do pensamento estratégico, a forma como conduzem a mudança e agitam o espírito da empresa, o desenvolvimento relacional através de redes de cooperação, entre outras.

Relativamente aos gestores, estes autores, apontam para o desenvolvimento de competências baseadas na capacidade de adaptação, na compreensão interpessoal, na partilha de informação, na eficácia de equipa e na mobilidade. Para os empregados, a previsão em termos de competências futuras aponta para a motivação, para a pesquisa de informação, a adaptabilidade à mudança, a motivação para o trabalho, o espírito de cooperação, entre outras.

Em suma, como refere Benavente (2002, p. 23) as competências e qualificações são decisivas para melhorar o “capital humano” e este é fundamental no desenvolvimento das sociedades.

3.3. - A Educação e a Formação Profissional na Comunidade Europeia

O fenómeno Educação tem vindo a estar associado a diferentes formas resultantes das diversas influências que as sociedades têm vindo a sofrer. De acordo com Scott e Meyer (1991, p. 304) citados por Cruz (1998), a educação e a formação são duas grandes categorias ou sub-tipos de uma realidade mais ampla que designam por instrução.

Nogueira e Rodrigues (sem data, p. 8) citados por Cruz (1998) definem educação como o conjunto de acções e de influências tendentes a desenvolver e cultivar no indivíduo aptidões, conhecimentos, competências, atitudes e um comportamento que visa o desenvolvimento global da sua personalidade, a sua integração na sociedade e o seu empenhamento na transformação progressiva desta sociedade.

Como refere Cruz (1998, p. 22) Scott e Meyer (1991) propõem quatro dimensões para diferenciar educação e formação profissional. A figura n.º 4 esquematiza esse contraste.

Figura n.º 4 - Contraste entre Educação e Formação Profissional

| | EDUCAÇÃO | FORMAÇÃO PROFISSIONAL |
|--------------------------------|---|---|
| Objectivos | - Aprendizagem como fim - Utilidade futura - Compreensão | - Aprendizagem como meio - Utilidade presente - Resultados |
| Quadro Cognitivo | - Teórico - Orientado para o sujeito - Ênfase nos conceitos | - Prático - Orientado para o problema - Ênfase nas práticas |
| Relação professor/aluno | - Professor activo/Aluno passivo - Alunos dependentes | - Professor e alunos activos - Alunos independentes |
| Relação entre os alunos | - Cooperação proibida - Aprendizagem só a partir do professor | - Cooperação encorajada - Aprendizagem de uns com os outros |

Fonte: Cruz (1998), Adaptado de Scott e Meyer, 1991, p. 307.

Cruz (2003, p. 23) refere ainda que embora os programas de formação profissional nas organizações empresariais tenham características específicas, apresentam, por outro lado, algumas particularidades dos sistemas educacionais [...]. Os dados disponíveis sugerem mesmo que, a par de diferenças, se registam notáveis semelhanças, contrariando a ideia generalizada de que a formação profissional nas organizações se distingue, de forma nítida, dos programas educativos convencionais (Scott e Meyer, 1991).

Face aos condicionalismos da nova sociedade, a educação interligada com a formação assume um papel primordial no que diz respeito à produção das várias competências necessárias às novas instituições. Pretende-se que as várias instituições de educação e formação, formais e informais, públicas e privadas, contribuam para as exigências das novas organizações do trabalho – mais flexíveis e multidisciplinares. O que implica que o processo de educação, de formação inicial⁵ e de formação contínua⁶ deixem de ser vistas pelos indivíduos como algo separado no tempo e sem ligação.

⁵ Formação Inicial, destina-se a conferir uma qualificação profissional certificada, bem como a preparar para a vida adulta e profissional (Leite e Almeida, 2000, p. 572).

Como refere André (1998, p. 29) caminhamos para a via da formação como processo permanente, relacionando desenvolvimento pessoal com desenvolvimento profissional [...]. No plano europeu, as organizações sindicais e patronais, têm uma larga coincidência de pontos de vista, relativamente ao papel que a educação e a formação profissional devem partilhar no desenvolvimento estratégico das empresas, e em certa medida, da sociedade (p. 31).

Jorge (1998, p. 104) refere também que hoje mais do que nunca, existe a necessidade de uma forte conexão entre educação/formação profissional e competência/competitividade empresarial, pelo que a sua correcta articulação adquire uma importância crescente para o futuro bem estar dos cidadãos e das sociedades.

Relativamente a esta matéria a União Europeia tem prestado apoio aos Estados Membros desde 1986, nomeadamente através do apoio financeiro regular, no sentido de reduzir as disparidades face aos padrões médios europeus. No entanto, como refere Sousa (1998) a excessiva captação de fundos associados à formação profissional verificados neste período aliada a outros factores tais como a explosão da oferta formativa comparticipada conduziu a uma deteriorização do mercado de formação e consequentemente à degradação da imagem pública da formação profissional.

Eis alguns problemas, com os quais a formação profissional no nosso País se defronta (Sousa, 1998, p. 98):

- Precaridade do financiamento da procura social de formação e a sua total dependência de fontes de financiamento externas;
- Desadequação do normativo que regula a formação financiada pelo Estado à realidade nacional, com a geração de importantes desperdícios de recursos;
- Excessiva intervenção do Estado do lado da oferta de programas de formação e a insuficiente intervenção do lado da definição de uma política nacional de

⁶ Formação Contínua, insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a propiciar a adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais ou outras, favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social. *Ibidem*.

formação, da garantia da qualidade dos programas de formação e do estímulo ao desenvolvimento das organizações da formação;

- o Baixo desenvolvimento de um mercado de formação capaz de assegurar o autofinanciamento de parte das necessidades nacionais de formação;
- o Insuficiente cooperação das organizações formativas nacionais, nomeadamente o seu funcionamento em rede;
- o Insuficiente internacionalização das organizações formativas portuguesas;

Actualmente a União Europeia desenvolve acções nos domínios da formação profissional e da educação com o intuito de conferir aos Estados Membros a formação e a educação ao longo da vida (Comissão Europeia, 2000). Foi através do Tratado de Maastricht que estes domínios adquiriram uma base jurídica e com a chegada do III Quadro Comunitário de Apoio é aberta uma nova oportunidade para actuar em matéria de formação, de uma forma distinta.

De acordo com o artigo 150º do Tratado da Comunidade Europeia, a Comunidade desenvolve uma política de formação profissional que apoia e complementa as acções dos Estados Membros. Respeitando, no entanto, a responsabilidade dos Estados Membros no que concerne à organização e ao conteúdo da formação profissional.

Segundo Rebelo (2003) em análise aos dados facultados pela EUROSTAT (*New Cronos*, 2002), facilmente se constata que a proporção de empresas formadoras em Portugal se situa muito aquém do desejável. Referindo ainda, que só os países do Sul da Europa comportam uma fraca percentagem de empresas formadoras. Isto só denota a diferente importância, que os diversos países da União Europeia conferem à formação profissional.

O Conselho Europeu de Lisboa (Março de 2000) conferiu à União Europeia o objectivo estratégico de se tornar uma sociedade do conhecimento mais competitiva e a mais dinâmica do mundo. Seguiu-se o Conselho Europeu de Barcelona (Março de 2002), o qual reafirmou a importância, fixando por um lado, como objectivo estratégico, o facto

da educação e da formação europeias serem uma referência mundial até 2010, e por outro lado apelou à cooperação nestes domínios (Comissão Europeia, 2003).

De acordo com as publicações da União Europeia⁷ nestes domínios existem três programas importantes, nomeadamente o programa SÓCRATES que visa fomentar o desenvolvimento de redes e de intercâmbios de experiências entre estabelecimentos de ensino universitário.

Outro programa a salientar é o LEONARDO DA VINCI, que permite uma fácil mobilidade entre indivíduos e promove a melhoria dos sistemas nacionais de formação profissional visando a aprendizagem ao longo da vida. Este programa destina-se a apoiar e completar as acções empreendidas pelos Estados Membros, nomeadamente, através do recurso à cooperação transnacional, no sentido de promover a inovação e a dimensão europeia dos sistemas e das práticas de formação profissional, e também, com vista a aumentar a sua qualidade. Está aberto a um enorme leque de organizações, quer do sector público, quer privado, e de empresas que desenvolvam a sua actividade no domínio da formação.

Por último, o programa Juventude para a Europa III permite a mobilidade entre jovens desfavorecidos fora das estruturas de ensino, permitindo aceder a iniciativas complementares à sua formação individual.

Para além destes programas, existem duas estruturas ligadas à formação profissional que visam apoiar as actividades da União Europeia. Por um lado, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, referido anteriormente, o qual desenvolve actividades de apoio ao desenvolvimento da formação na Europa, e por outro, a Fundação Europeia para a Formação, a qual coordena e presta apoio (assiste) ao processo de reforma e modernização dos sistemas de formação profissional dos países parceiros (Comissão Europeia, 2000).

⁷ Informações obtidas a partir do Glossário - Instituições, Políticas e Alargamento da União Europeia - Comissão Europeia, 2000.

A União Europeia reforça assim a necessidade de uma estratégia que deverá ter como objectivo o desenvolvimento de critérios de convergência a nível europeu relativos ao emprego e à formação profissional (André, 1998).

Uma das linhas centrais de orientação a reter, e que pode fazer a diferença, quer para os indivíduos, quer para instituições, prende-se com o já referido desenvolvimento da formação ao longo da vida. Este requer o envolvimento de todos os Estados Membros e de todos os parceiros sociais envolvidos neste fenómeno tão complexo.

O ensino e a formação profissional nas sociedades mais evoluídas ocupam um lugar de destaque nos projectos políticos. O grau de importância atribuído a este binómio revela altos níveis de escolaridade e de formação profissional. Por exemplo, no Japão, 95% dos jovens até aos 18 anos frequentam o sistema de ensino a tempo integral, enquanto na Europa a percentagem de frequência é inferior a 50% (Salgado, 1997, p. 28).

Com o III Quadro Comunitário de Apoio, Portugal tem a hipótese de reformular e de fazer face aos problemas inerentes à formação profissional que ainda subsistem. Será talvez mais uma hipótese que as empresas portuguesas terão para crescer com ajudas da U.E., reforçando a sua competitividade.

A este nível, os indicadores da sociedade da informação revelam que Portugal está numa posição bastante débil. Dado que a formação profissional não apareceu numa óptica estratégica de desenvolvimento nem foi aplicada em função de necessidades concretas. Cruz (1998, p. 44) refere ainda que de acordo com um dos últimos estudos sobre esta matéria em Portugal (Porter et. al., 1994) apresenta um diagnóstico sombrio quanto à adequação dos investimentos realizados.

Em termos do III Quadro Comunitário de Apoio e suas perspectivas de actuação em matéria do emprego e da formação profissional é de salientar o Eixo 1, que consiste em elevar o nível de qualificação dos portugueses, promover o emprego e a coesão social. Este eixo de intervenção, no qual estão inseridos diversos Programas Operacionais, tem como objectivo elevar o nível de qualificação, mobilidade e formação profissional, tendo em consideração que este é um dos pressupostos essenciais para a modernização da sociedade e para a criação das condições necessárias para uma economia mais

competitiva. Neste sentido, pretende-se cada vez mais, uma aposta mais elevada, na qualificação e profissionalização das novas gerações e na aprendizagem contínua (Comissão de Gestão do QCA III, 2000).

A tabela seguinte apresenta o investimento programado no domínio de intervenção referente à valorização do potencial humano.

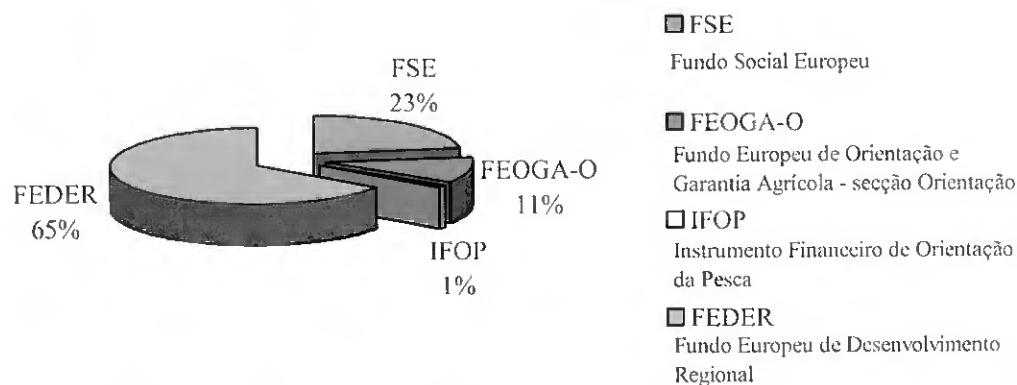
Tabela n.º 2 - Investimento Programado - QCA III

| Investimento Programado | | | | | | | | |
|---|----------------|---------------|--------------|---|-----------|--------|-------------|------------|
| Unid.: milhares de euros | | | | | | | | |
| Sectores | Total Sectores | PO Sectoriais | PO Regionais | Intervenções da Administração Central Regionalmente Desconcentradas | | | | |
| | | | | PO Norte | PO Centro | PO LVT | PO Alentejo | PO Algarve |
| Total | 8.526,20 | 6.107,90 | 2.419,2 | 914,3 | 456,7 | 754,8 | 196,1 | 97,5 |
| Educação | 2.341,7 | 1.665,0 | 676,7 | 308,5 | 203,1 | 74,2 | 64,5 | 26,5 |
| Emprego, Formação e Desenvolvimento Social | 4.370,9 | 2.822,0 | 1.548,9 | 548,0 | 193,0 | 648,7 | 105,8 | 53,4 |
| Ciência, Tecnologia e Inovação | 986,9 | 957,9 | 29,9 | 9,0 | 8,0 | 7,0 | 3,0 | 3,0 |
| Sociedade da Informação | 826,7 | 663,0 | 163,7 | 48,8 | 52,6 | 24,9 | 22,8 | 14,6 |

Fonte: Comissão de Gestão do QCA III, 2000.

Aos valores mencionados, para as diferentes áreas de intervenção, acresce ainda, outros montantes de investimento global do Fundo de Coesão, os montantes de ajuda referentes aos Programas de Iniciativa Comunitária, os recursos nacionais, entre outros, a realizar nos período de 2000-2006.

Gráfico n.º 1 - Fundos Comunitários - QCA III



Fonte: Comissão de Gestão do QCA III, 2000.

A implementação das acções serão apoiadas pelos fundos comunitários de acordo com o âmbito específico de cada um, sendo o Fundo Social Europeu o que apoia as políticas de educação e de formação profissional, tendo em vista a promoção do emprego e a integração no mercado de trabalho.

Convirá não esquecer que a formação pode e deve constituir uma ferramenta fundamental para ajudar a economia a superar as suas debilidades estruturais. O Governo, ao deitar mãos a esta tarefa, deve estar consciente da sua responsabilidade, pois disporá, até 2006, de cerca de 1.250 milhões de euros por ano para financiar a formação; e esta é a última oportunidade de reconduzir a formação ao lugar que ela pode ocupar (Bento, 2003a).

3.4. - Análise da Estrutura das qualificações em Portugal : Os Quadros Superiores

De acordo com Leitão (2002b) o nível médio de qualificação do capital humano português apresenta de uma forma geral um grau muito deficiente, o que se traduz negativamente no grau de competitividade que o nosso país apresenta.

Tendo em conta o nível de qualificação da população activa, o nosso país apresenta em várias áreas grandes desfasamentos e fragilidades que se espelham na competitividade do tecido empresarial e na qualidade dos serviços prestados pelos organismos públicos. O que implica a necessidade de uma actuação urgente por parte de todos os poderes políticos, no sentido de efectuar uma reestruturação ou reformulação do sistema educativo e apostar de uma forma mais acentuada no conhecimento, nomeadamente através das actividades de investigação e desenvolvimento. Dehesa (2002) argumenta que os países que investirem mais em educação, formação e em I&D, podem aspirar a crescer mais depressa do que aqueles que não o fizerem.

Para além, do baixo nível de qualificação da população portuguesa, acresce ainda, o facto desta mesma população não estar voltada para a participação em processos formativos ao longo da vida, com vista à aquisição, actualização ou aperfeiçoamento dos seus conhecimentos. O que propicia um enorme obstáculo ao acompanhamento das novas situações de trabalho que vão surgindo resultantes dos novos condicionalismos.

Por outro lado, pode-se constatar que nos últimos anos o acesso ao ensino superior está bastante democratizado sendo que houve um aumento do nível de participação dos indivíduos em cursos superiores. Esta situação, que ocorre desde os últimos 30 anos tem vindo a criar um paradoxo ao nível do mercado de trabalho. Verificam-se desníveis acentuados entre a evolução dos indivíduos com formação académica superior e a criação de empregos para estas mesmas categorias.

Como refere Leitão (2002b, p. 43) estamos perante um paradoxo: Portugal apresentando-se como um país com níveis muito baixos de escolaridade, tem também “insuficiência” de mão-de-obra pouco qualificada [...] a par de um aumento crescente de desemprego junto dos recém-licenciados. Kovacs (1999) citado por Leitão (2002b) refere ainda que o nível de escolaridade tende a subir: as empresas, porém,

contrariamente à ideia generalizada, não oferecem em número suficiente postos de trabalho que permitam a utilização e o desenvolvimento de novas competências.

O que justifica cada vez mais, a articulação entre os vários agentes e parceiros sociais envolvidos no processo de educação/formação: famílias, professores, alunos, Administração Pública, agentes políticos, empresas, e diversas associações, relativamente aos mais diversos níveis, nomeadamente ao nível local, sectorial, de forma a diminuir os desajustes existentes no mercado de trabalho (oferta e procura de recursos humanos) e fomentar a competitividade no mercado global.

Segundo Cordeiro (2001) Smith já referia que o conhecimento ocupa um lugar de destaque na economia e cada vez mais, a evolução dos países e das sociedades depende do conhecimento e da informação como eixos estruturantes e de transformação. O autor refere ainda que aquilo que outrora, se designava por trabalho produtivo e não produtivo, passou hoje a ser tratado como trabalho qualificado e não qualificado.

As profissões intelectuais, dirigentes e científicas assentes no saber, constituem o centro da nova estrutura social [...] a qual transita da produção de bens para a prestação de serviços e onde têm lugar de destaque os quadros dirigentes e os quadros superiores (*idem*, p. 4). E afirma que os quadros superiores são designados como os profissionais que detêm uma elevada competência e sensibilidade para intervirem na melhoria da capacidade performativa das organizações (*op. cit.*).

Os quadros em Portugal constituem um grupo social com características bastante distintas. De acordo com a CNP os quadros podem ser classificados mediante dois grupos. Por um lado, os quadros superiores da Administração Pública, Dirigentes e os Quadros Superiores da Empresa e por outro lado, os grupos que incluem os especialistas das profissões intelectuais e científicas.

De acordo com a OIT a definição de quadros passa pelos que contemplam todas as pessoas que terminam um ensino e uma formação profissional de nível superior ou as que possuem uma experiência reconhecida numa determinada área. Esta definição considera a competência, a responsabilidade e a autonomia como aspectos essenciais inerentes a este grupo social.

Em suma, os quadros superiores assumem hoje um papel de grande relevo no desenvolvimento das organizações, e contemplam determinados conhecimentos de índole teórica ou prática, funcionam também como agentes dinamizadores e indispensáveis no que diz respeito à própria emergência e difusão da inovação.

3.5. - Análise Estatística relativa ao Impacto das acções de Formação Profissional em Portugal

Em Portugal, tal como já foi referido anteriormente, a aposta das empresas em processos de formação profissional tem vindo a crescer de forma acentuada. De acordo com os dados do Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional do M.T.S. (2001) respeitantes aos anos de 1998/2000 no Continente, é possível avaliar o impacto das acções de formação profissional no funcionamento das empresas.

No referido triénio, e em função das empresas analisadas foi constatado que as acções de formação profissional tiveram maior incidência nas actividades de índole financeira, sendo os valores mais baixos verificados nos sectores da construção civil e nas pescas.

Em termos da frequência de acções formativas, as respectivas categorias profissionais em análise foram, os quadros superiores e especialistas profissionais intelectuais e científicos, técnicos profissionais de nível intermédio, pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedores, operários, artífices e trabalhadores similares, trabalhadores não qualificados, entre outros.

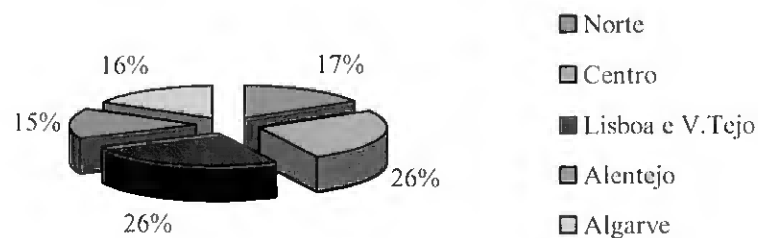
De acordo com estas categorias, foi constatado que em todas elas, houve um aumento significativo da aposta em processos formativos, sendo essa aposta menos significativa durante todo o triénio, na categoria dos operários, artífices e trabalhadores não qualificados.

Em função dos factores que hoje são decisivos em qualquer organização, designados por produtividade, qualidade e competitividade, o estudo revelou que o impacto da formação profissional nestes factores incidiu com maior destaque na qualidade.

Em 1999, o DETEFP realizou um estudo de análise da efectiva execução das acções de formação profissional em Portugal. A partir destes dados é possível constatar que a execução de acções de formação profissional foi realizada com maior destaque em empresas de maior dimensão. Como refere Cruz (1998, p. 13) as grandes empresas que desenvolveram actividades de formação [...] detêm quase na generalidade centros de formação próprios [...] tendo uma estratégia mais consistente e de longo prazo para a valorização dos recursos humanos.

Constata-se também que a taxa de realização de acções de formação é mais elevada nas regiões Centro e Lisboa e Vale do Tejo, sendo o Algarve uma das regiões que apresenta valores mais diminutos, como se pode visualizar no gráfico que a seguir se apresenta.

Gráfico n.º 2 - Análise das Empresas com Formação Profissional por N.U.T.



Fonte: DETEFP (1999a).

Em relação ao investimento em processos formativos, por sectores de actividade, de acordo com a informação obtida a partir da tabela abaixo apresentada, constata-se que nas empresas com dimensão não superior a 100 trabalhadores a percentagem revela uma maior aposta nos sectores de actividades financeiras.

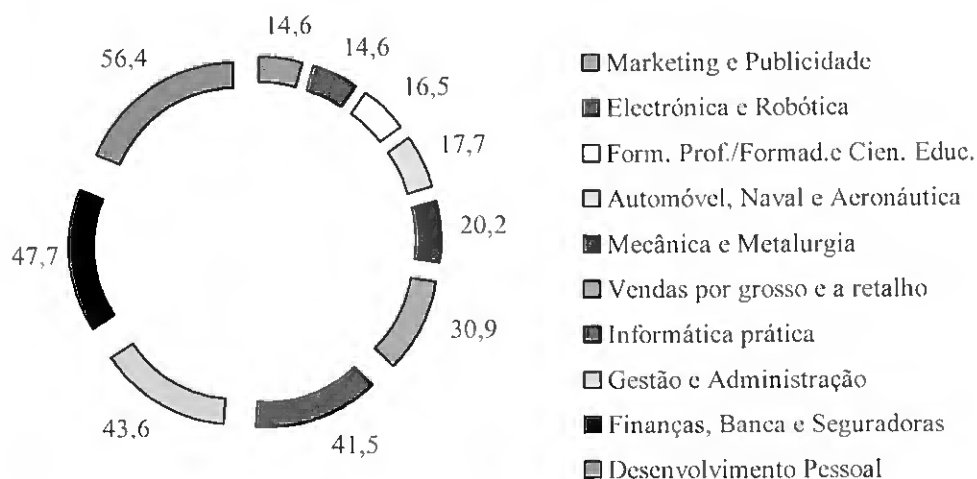
Tabela n.º 3 - Empresas com acções de formação profissional (percentagem em relação ao universo) segundo a actividade económica e escalão de dimensão

| Actividade Económica | Escalaõ de Dimensãõ | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Total | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100-249 | 250-499 | 500 e + |
| Indústrias Extractivas | 3,5 | - | - | 30,4 | - | 100 | 100 |
| Indústrias Transformadoras | 10,2 | 2,6 | 10,7 | 14,9 | 33,9 | 59,2 | 74,4 |
| Prod. E Distr. Electr., Gás e Água | 35,4 | - | 25 | 50 | 66,7 | - | 100 |
| Construçãõ | 6,4 | 2,4 | 9,3 | 13,1 | 25,3 | 56,3 | 59,1 |
| Com. Gros.e Ret., Rep. Veic. Aut. | 10,4 | 6,0 | 11,4 | 28,3 | 50,5 | 64,3 | 85,7 |
| Alojamento e Restauraçãõ | 4,6 | 2,4 | - | 27,3 | 37,9 | 45,5 | 60 |
| Transp. Armaz. | 13,8 | 2,5 | 17,7 | 30,1 | 28,2 | 58,8 | 100 |
| Comunicações | | | | | | | |
| Actividades Financeiras | 57,3 | 47,6 | 60,3 | 57,8 | 70,1 | 100 | 75 |
| Act. Imob., Alug. Serv. Prest. e Mp. | 16,8 | 11,4 | 12,9 | 45,6 | 40,1 | 13,6 | 50 |
| Educaçãõ | 15,4 | 13,6 | 11 | 23,8 | 42,7 | 22,2 | 100 |
| Saúde e Acçãõ Social | 11,3 | 7,9 | 9,5 | 19,3 | 28,2 | 25 | 75 |
| Out. Act. Serv. Colect., Soc. e Pes. | 20,6 | 21,0 | 12,7 | 31,2 | 32,2 | 42,9 | 50 |
| Total | 10,6 | 5,0 | 11 | 20,4 | 35,7 | 53,3 | 72,3 |

Fonte: DETEFP (1999a).

Nas empresas de maior dimensãõ (mais de 250 trabalhadores) verifica-se um investimento mais acentuado nos sectores de actividade relacionados com as indústrias extractivas, actividades financeiras, Comércio gros. e retalho, Rep. Veículos Automóveis e Transportes, Armazenamento e Comunicações.

Gráfico n.º 3 - Domínios de formaçãõ com maior frequênciã de participaçãõ



Fonte: DETEFP (1999a).

Relativamente aos domínios da formação mais frequentados pelos participantes estes incidiriam com maior frequência na área do desenvolvimento pessoal, nomeadamente em domínios comportamentais. Estando seguidos dos sectores das finanças, banca e seguradoras, e das áreas de gestão e administração. São áreas em que os aspectos ao nível comportamental, tais como o desenvolvimento intelectual do indivíduo, a liderança, entre outros, assumem maior ênfase.

Isto reforça a ideia já anteriormente delincada que actualmente a formação profissional está mais direccionada para áreas destinadas à modificação de atitudes, e comportamentos. Áreas estas de extrema importância na prossecução dos objectivos estabelecidos pelas novas organizações e pelas novas formas de trabalho que actualmente emergem.

No que diz respeito ao apuramento das necessidades de formação profissional ao nível do país, e ainda de acordo com o estudo efectuado pelo DETEFP, é possível verificar que no triénio de 1996-1999, tal como no triénio que o sucede (1999-2002), o tecido empresarial português optou por suprir as suas necessidades formativas, através da formação dos recursos humanos existentes nas organizações.

Esta análise reflecte uma transição de mentalidades, quer ao nível dos indivíduos, quer ao nível das organizações, no que diz respeito às novas qualificações e competências exigidas.

Cada vez mais as empresas e as instituições tendem a recrutar colaboradores com níveis de qualificação mais elevados, com aptidões para o uso do saber e do saber fazer. Actualmente quem tem conhecimento é detentor de um bem precioso e a aposta das empresas vai ao encontro da mão-de-obra qualificada, a qual pode transmitir novos conhecimentos que ajudem à sua evolução.

II PARTE

ESTUDO EMPÍRICO - O CASO DO ALGARVE

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ALGARVE

4.1. - Breve Caracterização Demográfica e Sócio-Económica da Região

O Algarve é uma região que se individualiza facilmente do resto do país não só pela sua localização periférica como também pelas suas características morfológicas e geológicas. Vaz e Silva (1998, p. 187) referem que o Algarve contém características de extrema relevância quando considerado pela sua periferia no contexto do centralismo histórico português e enquanto próximo das estratégias fundamentais de desenvolvimento.

A tabela que em seguida se apresenta reflecte os indicadores gerais da região do Algarve comparados com Portugal Continental.

Tabela n.º 4 - Indicadores Estatísticos Gerais

| Indicadores | Unidade | Referência | Algarve | Portugal |
|---|----------|---------------|---------|------------|
| População Total (1) | n.º | 31-12-2003 | 405,380 | 10,474,685 |
| População Total (1) | % | 31-12-2003 | 3.9 | 100.0 |
| População Média | n.º | (2) | 401,875 | 10,441,075 |
| População Empregada | Milhares | 3º Trim. 2004 | 196.6 | 5,125.5 |
| População Empregada por sectores: Agricultura, Silvicultura e Pesca | Milhares | 3º Trim. 2004 | 14.3 | 620.1 |
| População Empregada por sectores: Indústria, Construção, Electricidade, Gás e Água | Milhares | 3º Trim. 2004 | 38.5 | 1,592.1 |
| População Empregada por sectores: Serviços | Milhares | 3º Trim. 2004 | 143.8 | 2,913.3 |
| Estrutura da População Empregada por sectores: Agricultura, Silvicultura e Pesca | % | 3º Trim. 2004 | 7.3 | 12.1 |
| Estrutura da População Empregada por sectores: Indústria, Construção, Electricidade, Gás e Água | % | 3º Trim. 2004 | 19.6 | 31.1 |
| Estrutura da População Empregada por sectores: Serviços | % | 3º Trim. 2004 | 73.1 | 56.8 |
| Taxa de Desemprego | % | 3º Trim. 2004 | 5.0 | 6.8 |
| Índice de Poder de Compra (Portugal=100) (3) | % | 2002 | 108.78 | 100.00 |

Notas:

(1) População residente. Dados estimados aferidos para os resultados definitivos dos Censos 2001

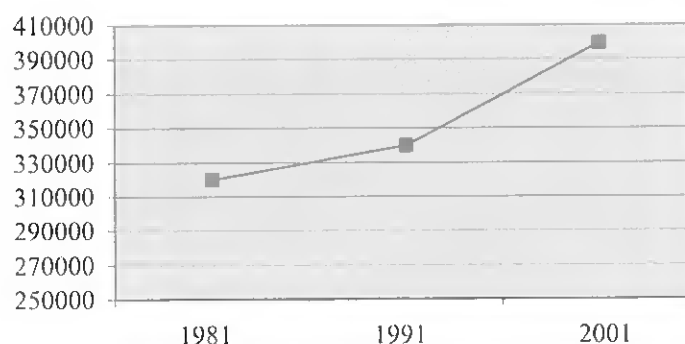
(2) Valor médio das estimativas de população em 31-12-2002 e 31-12-2003

(3) Indicador da última versão da publicação bianual "Estudo sobre o Poder de Compra Concelhio" (5ª edição, 2002).

Fonte: INE, 2004.

Em análise à tabela acima apresentada, verifica-se que a região do Algarve apresenta apenas aproximadamente 4% da população do continente. De acordo com um estudo realizado por CISED (2003, p. 8) a evolução da população do Algarve é marcada, à semelhança do verificado em Portugal Continental, por uma curva crescente. Sendo notório o crescimento mais acentuado entre 1991 e 2001 (16%), enquanto que entre 1981 e 1991, o aumento foi de apenas 6%.

Gráfico n.º 4 - Evolução da população residente no Algarve entre 1981 e 2001



Fonte: CISED, 2003.

Em análise à evolução da população residente nos concelhos do Algarve, CISED (2003) revela ainda que apesar da maioria dos concelhos terem tido uma evolução demográfica positiva entre 1981 e 2001, os concelhos de Alcoutim, Castro Marim e Monchique perderam população nas duas últimas décadas.

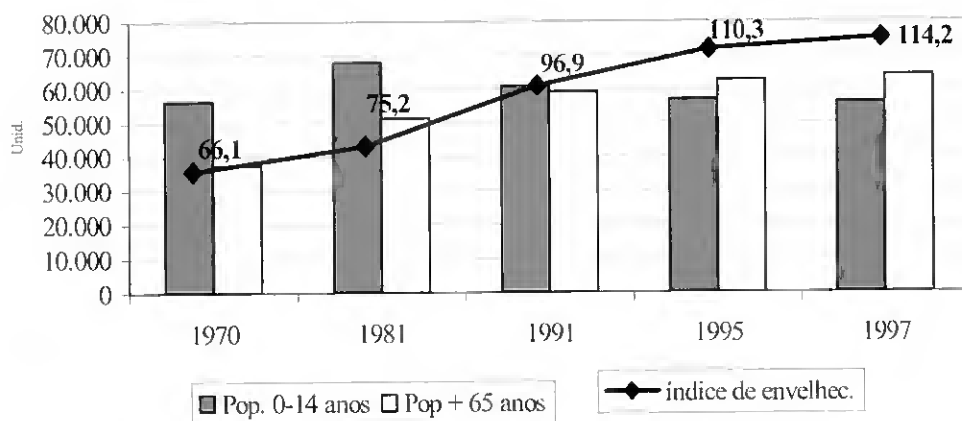
A actividade económica predominante nesta região é a ligada ao sector terciário, nomeadamente o sector turístico. É também neste sector de actividade que se regista um nível de população empregada mais acentuado.

De acordo com a CCRAAlg (1999) esta região apresenta grandes assimetrias quer na ocupação do território quer nas condições de vida devido essencialmente à grande concentração populacional junto ao litoral. Registando a maior incidência de empresas nos concelhos de Faro e Loulé. No concelho de Loulé, concretamente, localiza-se quase um quinto das empresas com sede na região.

De acordo com Martins e Centeno (1999) a região do Algarve apresenta também elevados índices de envelhecimento populacional nos concelhos do interior. Por outro

lado, a taxa de actividade da região apresenta-se com um valor relativamente baixo quando comparada com a média do país, devido essencialmente à distribuição etária da população algarvia que regista um envelhecimento superior ao do país.

Gráfico n.º 5 - Indicadores demográficos no Algarve

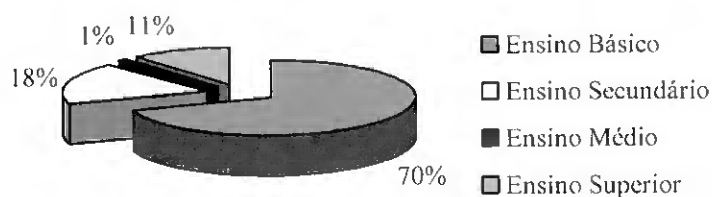


Fonte: PROAlgarve (2002, p. 20).

Relativamente ao nível de analfabetismo a região também apresenta nas zonas do interior taxas bastante acentuadas.

Como refere CISED (2003) o peso da população sem nível de ensino é relativamente elevado na região do Algarve (22%), principalmente se se comparar com os 12% registados em Portugal Continental. Por outro lado, efectuando uma análise desagregada da população com escolaridade por nível de ensino, verifica-se que o ensino básico representa cerca de 70% da população com escolaridade. O ensino secundário tem um peso de 18%, enquanto que apenas 11% da população têm ensino superior. O ensino médio apresenta uma representatividade mínima.

Gráfico n.º 6 - Distribuição da população com escolaridade por Nível de Instrução no Algarve em 2001

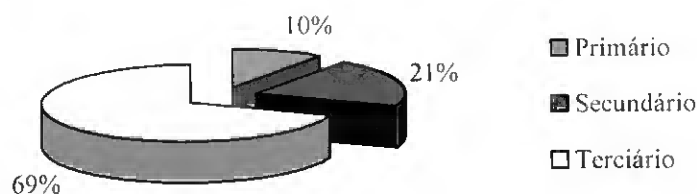


Fonte: CISED (2003, p. 65).

Tal como referem Vaz e Silva (1998, p. 187), taxas de analfabetismo elevadas contrastam com uma evolução da estrutura da actividade económica em que o fenómeno da terciarização é evidente.

Com base nos dados do INE (2001) constata-se que no que respeita à população activa, a região registou nos últimos vinte anos um crescimento notório, devido à inserção de jovens e da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho. Relativamente à população empregada por sector de actividade verifica-se valores mais significativos no sector terciário, como se pode verificar no seguinte gráfico.

Gráfico n.º 7 - População empregada por sector de actividade



Fonte: INE, 2001.

Dentro do sector com maior expressão na região do Algarve é de salientar o papel central que o Turismo desempenha no desenvolvimento regional. De acordo com informação obtida, as estimativas apontam para que o sector turístico seja responsável

directamente por 44% do VAB e por 41% do emprego da região (Martins e Centeno, 1999).

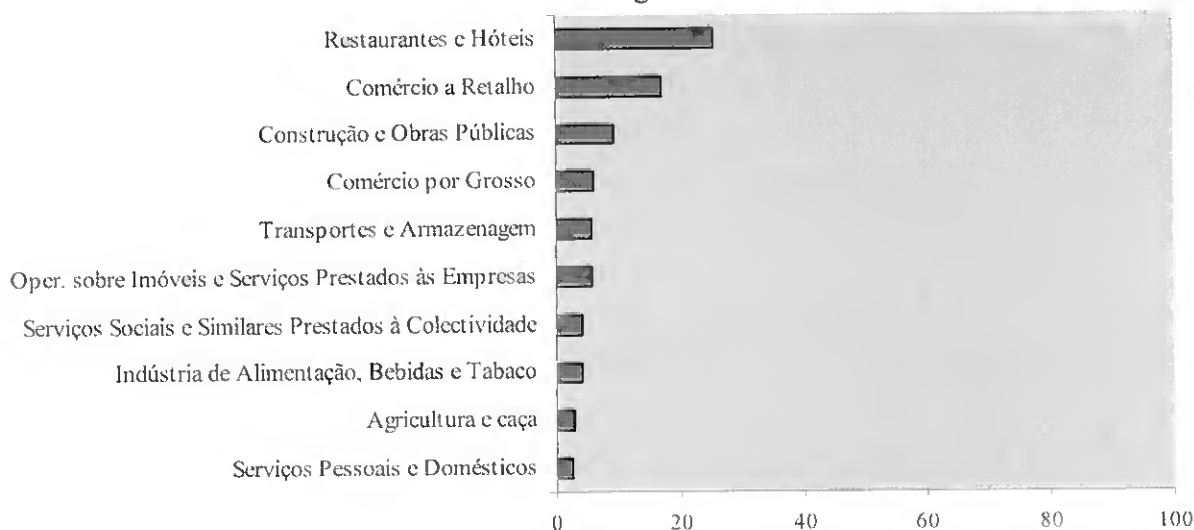
No entanto, é de ter em conta que no sector turístico, a oferta e a procura de emprego está dependente da sazonalidade desta actividade. Na época alta verifica-se que a oferta ultrapassa a procura de emprego, enquanto que na época baixa regista-se uma abundância de mão-de-obra desempregada.

De facto, tendo em conta uma análise intra-regional é possível constatar que o sector terciário é o mais importante na grande maioria dos concelhos da região, obtendo maior destaque nos concelhos de Faro, Albufeira, Portimão, Lagoa, Loulé, Vila do Bispo e Vila Real de Santo António (Martins e Centeno, 1999).

O fenómeno da terciarização actualmente reconhecido como o principal responsável pela actual transformação de grande maioria dos espaços económicos e o verdadeiro motor das mudanças até agora ocorridos, não constitui excepção às outras regiões europeias de crescimento acelerado (Vaz e Silva, 1998, p. 188).

Para além da terciarização, tão notória, o forte dinamismo que se faz sentir é também proveniente das actividades que se ligam directa ou indirectamente ao sector do turismo.

Gráfico n.º 8 - Sectores com maior peso estrutural em termos de emprego no Algarve



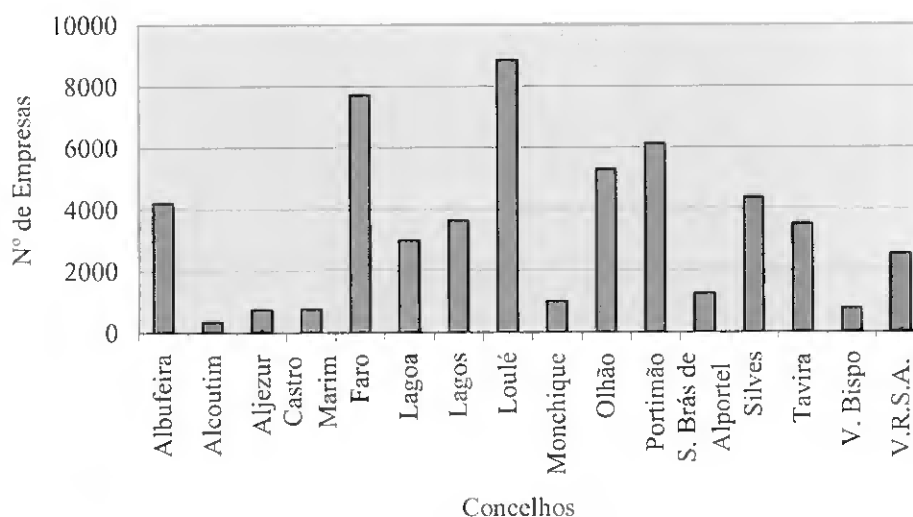
Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

Como refere Neves (2003) o paradigma da terciarização exige novas respostas, traduzíveis em competências transversais, no sentido de transferíveis de função para função, e que possibilitem às pessoas uma adaptação permanente.

4.2. - O Tecido Empresarial e a Administração Pública no Algarve

Tal como já foi referido no ponto anterior, e tendo por base os dados representados no gráfico seguinte, o tecido empresarial algarvio apresenta a sua maior expressão nos concelhos de Faro, Loulé e Portimão.

Gráfico n.º 9 - Número de Empresas por Concelho



Fonte: INE, 1998.

É no sector terciário que se destaca a estrutura do emprego regional. O que traduz uma distribuição pouco homogénea em termos da localização do número de empresas, nas diferentes actividades económicas da região (Martins e Centeno, 1999, p. 41).

Com base nos dados do Instituto Nacional de Estatística e das Contas Regionais (1997), o número de empresas em actividade e com sede na região, está profundamente ligado à actividade turística, de onde são alimentados os três mais importantes sectores de actividade regional (*idem*).

Martins e Centeno (1999) referem que o número de empresas registado, revela que existem 54785 empresas com sede na região, das quais a maior parte dizem respeito à construção, comércio e alojamento, e restauração, sendo responsáveis por um volume de negócios bastante significativo. Esta situação revela, que a estrutura económica do Algarve depende fortemente do sector turístico, uma vez que tanto a actividade de construção, como a do comércio, estão directamente relacionados com este sector.

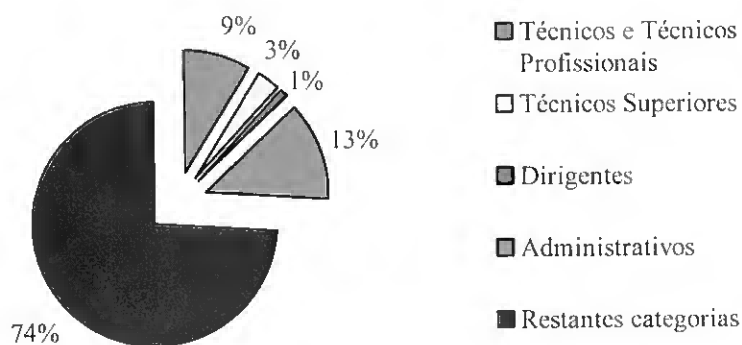
Os autores argumentam ainda que em relação às empresas que exercem a sua actividade no âmbito do sector primário, estas representam apenas 13,5% do total de empresas sediadas na região. Estas empresas laboram nas áreas da agricultura, silvicultura, caça e produção animal. Contudo, apesar do número de empresas que se dedicam a estas actividades não ser muito importante no contexto regional é de realçar que estas têm um peso significativo no total de empresas, pois absorvem um grande número de mão-de-obra.

Relativamente às empresas inseridas no sector secundário estas representam 22% do total de empresas sediadas na região. E cerca de dois terços destas empresas localizam-se nos concelhos de Faro, Loulé, Olhão, Portimão e Silves.

Os serviços, comércio, restaurantes e hotéis são a maior fonte empregadora da região, garantindo mais de metade dos postos de trabalho permanentes.

Em análise à Administração Pública no Algarve e de acordo com os dados do Balanço Social do Algarve (1998), é possível verificar os perfis profissionais dos efectivos, notando-se a maior percentagem nas autarquias, sendo a percentagem de quadros superiores e de técnicos superiores quase insignificativa (PROAlgarve, 2002).

Gráfico n.º 10 - Perfis profissionais com maior incidência nas Autarquias



Fonte: PROAlgarve, 2002.

Os baixos perfis profissionais dos efectivos das autarquias (apenas 4% de técnicos superiores e dirigentes), associados aos elevados investimentos previstos em infraestruturas e equipamentos colectivos, que cada vez mais exigem requisitos técnicos especializados na fase de funcionamento, justificam uma atenção especial à formação de profissionais afectos à Administração Pública Local (PROAlgarve, 2002, p. 51).

O PROAlgarve (2002) realça ainda a necessidade de colmatar as carências formativas dos vários agentes, que resultam da emergência de associações na região com funções e parcerias no âmbito das competências municipais.

Actualmente os recursos humanos na Administração Pública possuem elevada antiguidade nas funções o que também dificulta a introdução de novos conceitos de funcionalidade aliados à constante mudança.

Como referem Santos e Silva (2000) a formação profissional na Administração Pública, assume aqui também, um papel muito importante, pois visa essencialmente o desenvolvimento das capacidades dos recursos humanos com o objectivo de aumentar, quer o nível de eficácia, quer o de eficiência e potenciar o desenvolvimento de uma melhor qualidade de serviços.

Silva e Castro (2003, p. 85) acrescentam ainda que os saberes, as qualificações e as competências são mais efémeros do que nunca, obrigando a uma constante necessidade

de actualização das estruturas do conhecimento dos recursos humanos em qualquer organização pública e/ou privada.

Para além dos inúmeros organismos e dos próprios serviços que promovem planos de formação, e das inúmeras entidades acreditadas para o efeito, são de salientar a existência de dois organismos vocacionados especificamente para o fornecimento de formação. Estes são, o Instituto Nacional de Administração e o Centro de Estudos e Formação Autárquica, que estão direccionados para a Administração Central e Local respectivamente. Estes organismos são centralizadores e a formação por eles oferecida é prestada em Lisboa.

Por último, é de salientar que os sistemas de formação profissional da administração pública são coordenados pela Direcção-Geral da Administração Pública, em função das linhas de orientação respeitantes à modernização e à reforma da Administração Pública.

4.3. - As Necessidades de Formação Profissional da Região

Com base na informação obtida, a partir do estudo realizado pelo CIDEAC (1997/98) e através da análise dos quadros de pessoal do DEMTS (1985-1994), é possível verificar um crescimento notório nos grupos de profissões científicas e técnicas e no pessoal dos serviços (Martins e Centeno, 1999).

Martins e Centeno (1999) salientam também, o crescimento notório de outras profissões, como são o caso, dos electricistas, pintores, agricultores e pescadores. Estes grupos dinâmicos são constituídos essencialmente por indivíduos com baixa escolaridade e sem qualquer formação adequada. O que confirma a importância do acompanhamento da formação profissional contínua, com o objectivo de aumentar o nível de qualificação dos activos.

Estes autores referem ainda que em oposição, na região do Algarve, encontram-se em regressão algumas profissões como são o caso dos Pedreiros, Marceneiros e Carpinteiros, ou seja, as profissões ligadas à construção civil e aos serviços de reparação e manutenção industrial e doméstica. Profissões estas, ligadas a sectores em crescimento

moderado e/ou em permanente declínio. Estas profissões requerem o reforço de uma formação inicial, pois apesar de estarem a regredir na região, são profissões de enorme importância para determinados sectores estratégicos, como é o caso do sector do turismo.

A partir do estudo realizado pelo CIDEDEC (1998) citado por Martins e Centeno (1999), nomeadamente mediante o inquérito realizado às empresas algarvias, é de frisar que de facto, do ponto de vista dos empresários a formação profissional é bastante importante. Apesar de na prática, 75% dos inquiridos responderem que os seus trabalhadores não participaram em acções de formação e de 64% considerarem que os seus trabalhadores não precisam de formação. Contudo, verifica-se uma enorme abertura por parte dos empresários algarvios, no que diz respeito ao desenvolvimento da formação de activos.

Este estudo revela também que as áreas profissionais com maior necessidade formativa são as áreas ligadas à produção, comercial, gestão e de direcção. Da mesma forma, refere que o aperfeiçoamento e a especialização profissional são os tipos de formação mais requeridos pelos inquiridos. Estes recorrem preferencialmente à formação ministrada pelas instituições públicas e pelas empresas. O Estado, concretamente, é o formador com maior destaque nas zonas oriental e ocidental desta região.

Este factor será certamente auxiliado por acções de sensibilização que realcem a importância da formação para a diferenciação, para o aumento da qualidade e para o crescimento empresarial face à concorrência.

Em suma, ao nível das debilidades de qualificação e das necessidades de formação profissional, é necessário intervir no que diz respeito à qualificação dos activos nos sectores estratégicos como é o caso do turismo, ao nível da formação dos empresários e promoção de actividades, e na formação de profissões específicas (promoção do autoemprego) (*idem*).

Torna-se importante a curto prazo proceder à qualificação dos activos dos sectores mais dinâmicos, os quais detêm um papel estratégico quer na sua actividade profissional, quer no aumento da qualidade dos produtos que a região oferece.

A consciencialização das oportunidades da região no que respeita à criação de pequenas empresas realça também a importância das actividades de formação profissional relativamente aos potenciais empresários.

Por último, face às necessidades formativas provenientes da realidade socio-económica da região, respeitantes a necessidades de aperfeiçoamento de competências profissionais, os autores salientam mais uma vez, a importância da estreita articulação entre os sistemas de ensino e de formação. Pois sem esta articulação entre entidades, torna-se difícil ultrapassar as lacunas e inadequações que fazem parte da nossa realidade.

4.4. - As diferentes Linhas de Intervenção ao nível dos Recursos Humanos no desenvolvimento da região do Algarve

Com base no estudo efectuado pelo CIDEC (1997/98) citado por Martins e Centeno (1999) é possível constatar que a região do Algarve apresenta inúmeros factores críticos de sucesso para a região, sendo alguns considerados como oportunidades aos mais diversos níveis e outros constituem debilidades, no que diz respeito ao seu efectivo desenvolvimento.

Um dos factores críticos de sucesso, considerado como condicionante para a região, prende-se com o facto desta apresentar um nível fraco em termos de qualificações e habilitações dos seus recursos humanos. Uma das debilidades do sector turístico algarvio, de acordo com os dados do PRTA, tem a ver com a baixa qualificação dos activos ligados à actividade turística, em que 70% destes activos, ligados ao turismo e ao comércio, possuem habilitações inferiores ou iguais a 4 anos de escolaridade e 60% são profissionais não qualificados (*op. cit.*).

Segundo dados provisórios referentes a 1997 da Escola de Hotelaria e Turismo de Faro, foram realizadas 25 acções de formação profissional que abrangeram um total de 455 formandos. Assumindo que o mínimo de trabalhadores na hotelaria e similares na região atinge os 6650 (Fonte INE: HORECA), poder-se-á estimar que a percentagem envolvida em formação será de apenas 7% por excesso, o que é bem demonstrativo da

fraca aposta – ou capacidade de apostar – do tecido empresarial na formação dos seus quadros (Henriques et al., 2000, p. 82).

Tendo em conta que as actividades mais dinâmicas na região são as ligadas ao sector do turismo (terciário), torna-se imperioso por um lado, investir nas qualificações e habilitações destes recursos humanos, e por outro, não descurar a promoção das iniciativas empresariais e do espírito empreendedor.

As diversas oportunidades consideradas como factores críticos de sucesso, no estudo anteriormente citado, com o objectivo de diversificar a base económica regional, tornam imprescindível o recurso aos sistemas de formação profissional e ao fornecimento de consultoria ao tecido empresarial, nas mais diversas áreas.

De acordo com Martins e Centeno (1999) no Algarve existem inúmeras linhas ou eixos de intervenção que, por um lado, têm como objectivo apoiar as iniciativas empresariais, e por outro, têm como objectivo impulsionar o recurso a sistemas formativos.

No que diz respeito ao nível do apoio a iniciativas empresariais é de salientar que os programas denominados por ILE's, IDL's e RIME têm funcionado como instrumentos que impulsionaram o apoio técnico e logístico. Estes têm sido levados a cabo com o apoio do CACE de Loulé e também através do Ninho de Empresas. O desenvolvimento destas iniciativas tem por objectivo o fomento do potencial endógeno da região, permitindo entre outros aspectos, o aumento do nível de qualificação dos activos e dos gestores das PME's e o aumento do nível de cooperação entre as empresas, nomeadamente através da circulação da informação estratégica entre elas (Martins e Centeno, 1999).

Os autores argumentam ainda que em termos de impacto no desenvolvimento das empresas, estes programas permitiram, por um lado uma intervenção qualificada no apoio ao tecido empresarial da região, nomeadamente através do reforço da qualificação profissional dos seus recursos humanos, e por outro, a promoção de parcerias regionais, a identificação de oportunidades e de diversificação.

A formação profissional enquanto vector de intervenção, para o desenvolvimento desta região, assume cada vez mais um maior destaque. Trata-se de um vector dinamizador da região do Algarve, que deve ser encarado por todos os agentes económicos, como são os empresários, investidores, etc., como um factor imprescindível para o apoio e qualificação dos indivíduos e das empresas.

Através dos inúmeros sistemas de formação profissional, ao dispor de todos os agentes económicos, torna-se possível adequar cada vez mais o nível de oferta formativa, de forma a poder ajustar-se melhor às necessidades da região e não cair em áreas, onde as necessidades permanecem sem intervenção.

De acordo com o estudo anteriormente citado (realizado pelo CIDECE), a situação em que se encontra a formação de activos no sector do Comércio e do Turismo, é bem elucidativa deste caso, pois existem inúmeras fronteiras de competências entre estruturas e competências específicas.

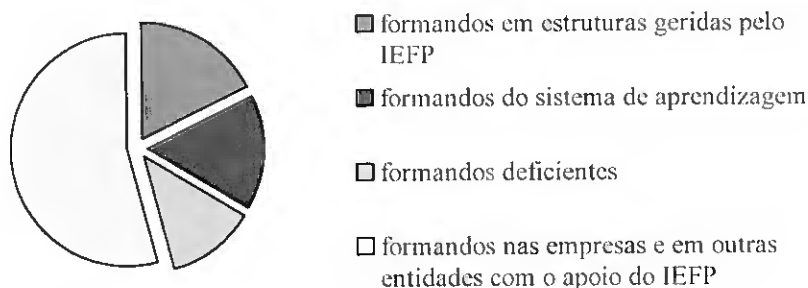
Tendo em conta que a população activa da região do Algarve é ainda um pouco reduzida, é de realçar a importância da programação da formação e da sua flexibilidade de forma a que não haja excesso de oferta formativa permanente. Esta flexibilização da programação da oferta formativa poderá resultar assim, dos acordos com os diferentes agentes económicos.

Em suma, as intervenções a estes dois níveis (Formação Profissional e Iniciativas Empresariais) deverão ser elas próprias dinâmicas, flexíveis, atentas às evoluções regionais e sectoriais e geradoras de articulações e parcerias entre os agentes de desenvolvimento (Martins e Centeno, 1999).

O mesmo será dizer, que dada a inexistência de problemas ao nível de infraestruturas de formação profissional e de ensino, o importante será progredir no sentido de uma maior articulação entre entidades, de forma a fomentar uma detecção prospectiva de necessidades formativas.

Relativamente à formação no âmbito do IEFP, e de acordo com os dados da Delegação Regional do Algarve (1996), este organismo em conjunto com outras entidades promoveu um número bastante significativo de acções de formação.

Gráfico n.º 11 - Formação no âmbito do IEFP (1996)



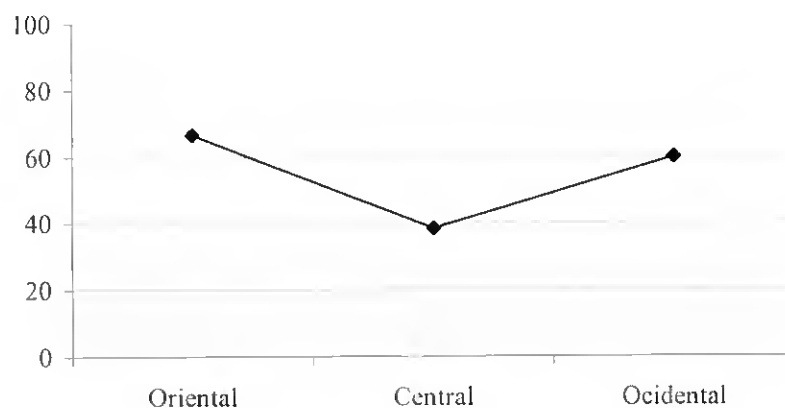
Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

Martins e Centeno (1999) referem que em relação à formação nas empresas e noutras entidades é importante salientar que devido ao financiamento no âmbito do 2º Quadro Comunitário de Apoio foram apresentadas e aprovadas inúmeras candidaturas de acções de formação profissional.

Neste âmbito, os autores salientam também o desempenho que as inúmeras associações empresariais algarvias têm vindo a desenvolver na promoção destas iniciativas. Como é o caso do NERA com 88 formandos, a CEAL com 735 formandos, e da EHTA com cerca de 1099 formandos que incluem quer a formação inicial como contínua.

Curiosamente, em termos espaciais na região do Algarve, a formação profissional não assume o mesmo grau de importância, variando também conforme o nível de actividade. Sendo que, apresenta uma importância mais acentuada nas áreas oriental e ocidental, como se pode constatar no seguinte gráfico.

Gráfico n.º 12 - Importância da Formação profissional por Áreas da Região do Algarve

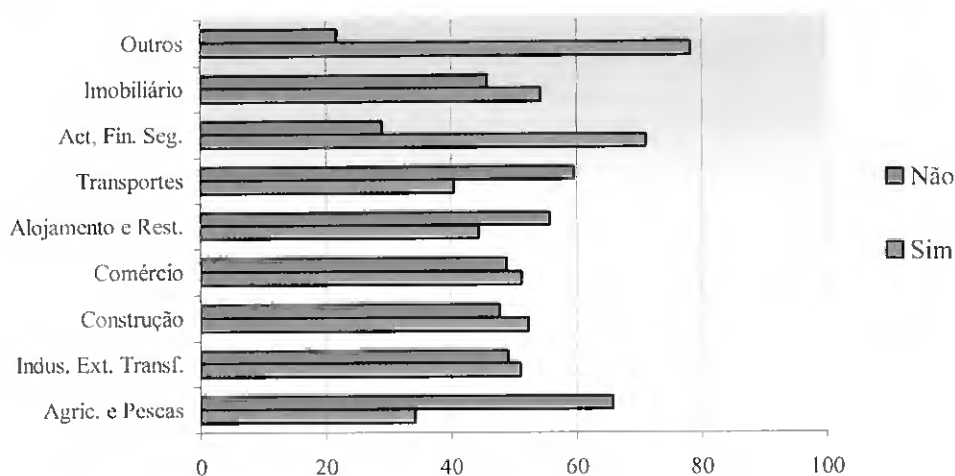


Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

Por último, relativamente à importância da formação segundo as áreas de actividade, verifica-se a partir dos dados obtidos, que é ao nível das actividades hoteleiras, restauração, comercial, financeiras, transportes, construção e outras, que este vector assume um maior destaque em termos de relevância para o funcionamento das empresas.

Mediante a visualização do gráfico seguinte é possível verificar com maior precisão quais as áreas onde esta assume valores mais elevados, em termos de importância.

Gráfico n.º 13 - Importância da actualização técnico-profissional dos trabalhadores por nível de actividade



Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

4.5. - A Estrutura das Habilitações e das Qualificações na Região e os seus Quadros Superiores

Relativamente ao nível das habilitações e das qualificações na região do Algarve, de acordo com Martins e Centeno (1999), existem algumas debilidades bastante acentuadas. Existe um grande número (41,5% no Distrito de Faro) de profissionais com apenas o 1º ciclo do Ensino Básico, traduzindo o grau de habilitação mais significativo na região.

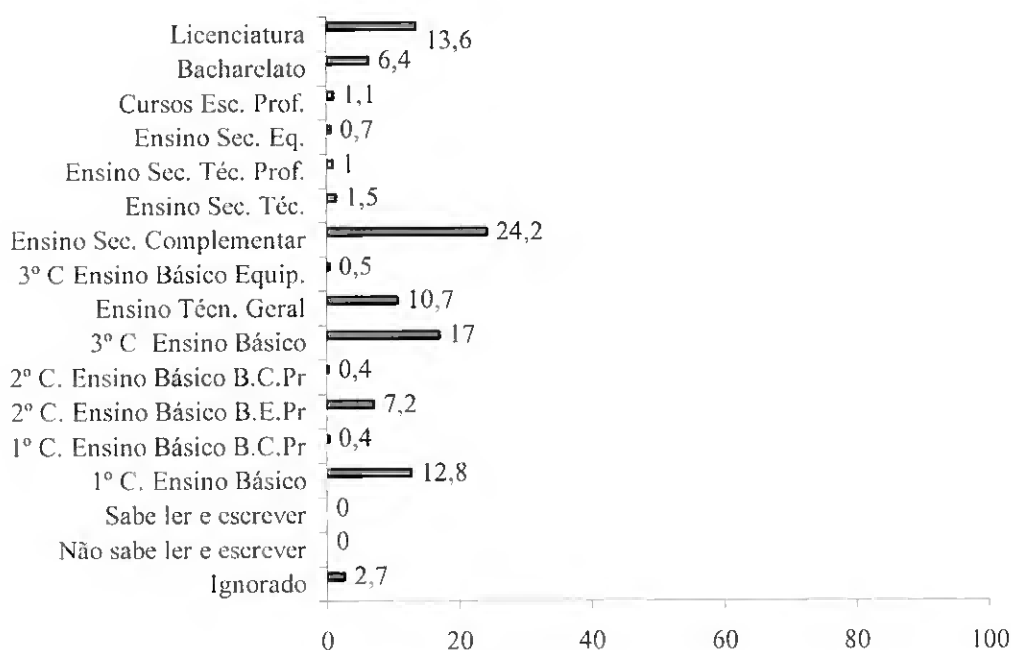
Seguidamente são de salientar os indivíduos com o 2º ciclo do Ensino básico preparatório que representam 17,7% dos activos, o 3º ciclo do Ensino Básico com 13,6% e finalmente o Ensino Secundário completo que representa 12,8%, (onde se inserem os profissionais científicos, técnicos e artísticos, o pessoal administrativo, os directores e quadros superiores).

No que diz respeito, aos indivíduos com o ensino superior, os dados revelam que 1,7% dos activos possuem uma licenciatura, enquanto 1,9% possuem o Bacharelato. Valores estes que, relativamente ao todo, representam um nível quase insignificativo.

Finalmente, regista-se um reduzido peso dos profissionais detentores do Ensino Secundário técnico complementar, com o Ensino Técnico profissional ou com o curso das Escolas profissionais, valores que se situam abaixo do 1%.

Relativamente aos dirigentes e quadros superiores, de acordo com os dados considerados e através da visualização do gráfico seguinte, pode-se constatar que a maioria dos quadros superiores revelam como principal habilitação o Ensino Secundário Complementar.

Gráfico n.º 14 - Nível de habilitações nas profissões de Direcção, Quadros Superiores e Administrativos no Algarve



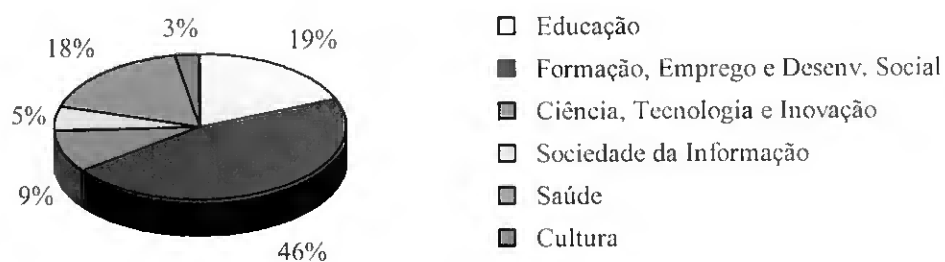
Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

Em função dos dados mencionados anteriormente, é possível realçar que os quadros superiores da região são mais notórios nas profissões em crescimento, como é o caso das profissões científicas e técnicas e das profissões de direcção e quadros superiores administrativos.

Como refere Martins e Centeno (1999), curiosamente os directores e quadros superiores administrativos são compostos essencialmente por indivíduos com mais de 45 anos de idade, ou seja são profissões em que a camada jovem não representa um peso considerável, encontrando-se assim estas profissões em claro processo de envelhecimento.

Por último, é de realçar que no âmbito da programação financeira do Plano de Desenvolvimento Regional para os anos de 2000-2006, existe uma previsão para o Algarve de um investimento ao nível da qualificação na ordem dos 374 milhões de Euros, sendo 20% financiados por Fundos estruturais.

Gráfico n.º 15 - Volume de Investimento no nível de qualificação, PDR 2000-2006



Fonte: IGF, 1999.

A partir do gráfico acima indicado, constata-se que ao nível da qualificação, a previsão de investimento mais acentuada verifica-se no âmbito da Formação, Emprego e Desenvolvimento Social, e em seguida na Educação.

O que confirma que há uma tendência para o investimento se centrar em cursos não tecnológicos e científicos.

**INSTITUIÇÕES PRIVADAS E PÚBLICAS ENVOLVIDAS NA FORMAÇÃO
AVANÇADA****5.1. - Sistemas de Formação Profissional**

De acordo com Martins e Centeno (1999) os sistemas de formação profissional algarvios compreendem o ensino técnico profissional, o ensino profissional (escolas profissionais) no âmbito do Ministério da Educação, a formação profissional levada a cabo sob a gestão directa ou participada do IEFP (formação de aprendizagem, formação contínua, entre outras) e a formação fornecida por empresas ou por outros organismos geridos também pelo IEFP, com financiamentos do FSE.

No entanto, apesar de coexistir na região um número importante de organismos com oferta formativa existem áreas onde há défices de oferta. Sendo necessário cada vez mais a parterarização dos esforços formativos, entre os actores sectoriais de desenvolvimento.

Existem inúmeros organismos ou agentes que visam o apoio no desenvolvimento da região, nomeadamente através do fornecimento de formação aos mais diversos níveis. Para o efeito, de acordo com Martins e Centeno (1999, p. 194) a tabela seguinte enumera alguns destes agentes (a sombreado), que para além de funcionarem como organismos de formação profissional, também funcionam, entre outros aspectos, como agentes de apoio e de aconselhamento empresarial. No entanto, do conhecimento prático sabe-se que algumas empresas privadas oferecem cursos de formação “a solto” particularmente nas áreas das novas tecnologias e da informática ou dos sistemas de informação geográfica. Vulgarmente, estas empresas localizam-se fora da região do Algarve.

Tabela n.º 5 - Agentes de Apoio ao Desenvolvimento Regional

| AGENTES | SISTEMAS DE APOIO | SERVIÇOS PRESTADOS |
|--|---------------------------|---|
| “ANAS” | | Informação/aconselhamento Projectos em curso: art.º 10º Feder (Projecto Piloto) |
| ACRAL – Ass. dos Comerciantes do Algarve | | Informação/aconselhamento |
| AHETA – Ass. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve | | Informação/aconselhamento |
| AHSA – Ass. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve | | Informação/aconselhamento; Informação sobre o Turismo |
| AIDA – Ass. Interpessoal para o Desenvolvimento e valorização da Alfarroba | | Informação/aconselhamento |
| Alcance – Ass. para o Desenvolvimento do Concelho de Alcoutim | | Informação/aconselhamento; Animação local |
| AMAL – Ass. dos Municípios do Algarve | Sub-Programa A do PROA | Informação/aconselhamento; Promoção da Região |
| AmbiFaro – Agência para o Desenvolvimento Económico de Faro | Plano Estratégico de Faro | Informação; Comunicação; Acompanhamento e Avaliação Projectos em Curso: NOW; Integra; Encontros transnacionais; Congressos; Plano de promoção de Faro |
| ANJE – Ass. Nac. Dos Jovens Empresários | | Informação/ aconselhamento; Formação Empresarial |
| APA – Ass. dos Piscicultores do Algarve | | Informação/aconselhamento |
| APTA – Ass. para a Promoção do Turismo de Albufeira | | Informação/aconselhamento |
| Ass. IN LOCO – Intervenção, Formação, Estudos para o Desenvolvimento Local | LEADER I, II | Informação/aconselhamento; Financiamento; Animação Local; CARREFOUR – Centro de Informação Rural; Informação Europeia; Investigação; informação sobre o Turismo; Promoção da Serra do Caldeirão Projectos em Curso: ALICE art.º 6 do FSE; CARREFOUR, CRIAIM; INTEGRAR; PACTE; THERMIE; NOW; TELEMATIQUE; HORIZON; ERGO; EUROFORM; SPEC; LEONARDO; CABRA- ARTº8 FEOGA |
| Ass. Vicentina – Ass. para a Protecção e Desenvolvimento do Algarve Sudoeste | LEADER I | Informação/aconselhamento; Financiamento; Animação Local |

| | | |
|--|---|---|
| BIC – Business Innovation Centre | | Informação/aconselhamento, Auditoria; Informação Europeia; Internacionalização |
| CCRAlg – Comissão de Coordenação da Região do Algarve | PPDR – Centros Rurais; Odiana; PROA: Eurogabinete; RIME | Informação/aconselhamento; Subvenções; Informação Europeia; Internacionalização; Promoção da Região |
| CEAL – Confederação de Empresários da Região do Algarve | RIME | Informação/aconselhamento; Formação Empresarial; Subvenções; Promoção da Região |
| CERA – Conselho Empresarial da Região do Algarve | RIME | Informação/aconselhamento; Formação Empresarial; Subvenções; Promoção da Região |
| CIE – Centro de Informação Europeia | | Informação/aconselhamento; Informação Europeia |
| CRSS – Centro Regional de Segurança Social | RMG; Integrar | Informação/aconselhamento Subvenções |
| D.G.T. – Direcção Geral do Turismo | Fundo de Turismo | Informação/aconselhamento; Promoção da Região |
| D.R.A.A.- Direcção Regional do Ambiente do Algarve | Programa Operacional do Ambiente | Informação/aconselhamento |
| D.R.A.A.- Direcção Regional de Agricultura do Algarve | Gestão: PAMAF; Cabra Algarvia – art.º 8 FEOGA; Medidas de acompanhamento da PAC: (M. Agro-Ambientais; M. Florestais na Agricultura; Cessação da Actividade Agrícola); Programa de Desenvolvimento Agrícola e Rural | Informação/aconselhamento; Investigação |
| D.R.M.E. – Delegação Regional do Ministério da Economia | RIME (apreciação de projectos de turismo e similares) | Informação/aconselhamento; bases de dados industriais; Promoção Industrial |
| Fundação da Juventude | | Informação/aconselhamento; Formação Profissional |
| GLOBALGARVE – Cooperação e Desenvolvimento, AS | ADAPT – Globenature; IQADE (PPDR) | Informação/aconselhamento; Promoção da Região |
| IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas Industriais | SIR; PEDIP | Informação/aconselhamento, Auditoria; Internacionalização; Promoção Industrial |
| IEFP – Delegação Regional no Algarve do Instituto de Emprego e Formação Profissional | PESSOA (QCAIII); Escolas - Oficina | Informação/aconselhamento; Formação Profissional; Bases de dados empresariais; Formação; Criação de Emprego |
| IFADAP | Financiamento; PAMAF; Medidas de acompanhamento da PAC (M. Agro-ambientais; M. Florestais na Agricultura; Cessação da actividade Agrícola) Programa de Desenvolvimento Agrícola e Rural; PROPESCA; I.C. Pescas; Crédito | Informação/aconselhamento; Financiamento |
| IPJ – Delegação no Algarve do Instituto Português da Juventude | AGIR | Informação/aconselhamento; Formação Profissional |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| JADR – Jovens Associados para o Desenvolvimento Regional | | Informação/aconselhamento |
| NERA – Núcleo Empresarial da Região do Algarve | | Informação/aconselhamento |
| RTA – Região de Turismo do Algarve | | Informação/aconselhamento; Promoção da Região; Informação sobre o Turismo |
| UALG – Universidade do Algarve | CDE – Centro de Documentação Europeia | Informação/aconselhamento; Formação Inicial; Informação Europeia; Investigação |
| CACE – Centro de Apoio à Criação de Empresas | | Informação/aconselhamento; Serviços complementares; Alojamento empresarial |

Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

A partir da informação obtida é possível constatar que a oferta de qualificações na região tem sofrido um aumento significativo e apresenta-se em clara expansão. Apesar de, ainda subsistir a necessidade premente de articulação entre entidades.

5.2. - Sistemas de Ensino

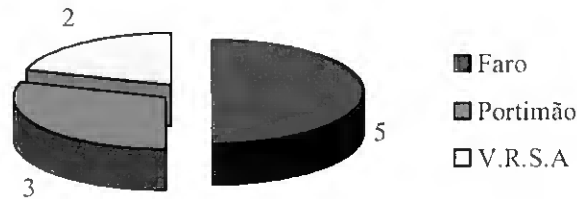
Os sistemas de ensino desenvolvidos nos últimos anos na região permitiram um crescimento do nível de qualificação dos indivíduos jovens, dotando-os de um nível de escolaridade mais elevado e de uma flexibilização intelectual mais acentuada.

O Ensino Secundário, enquanto sistema de ensino, tem actualmente um papel muito mais abrangente. Para além de visar a preparação para o ensino superior pretende também, hoje em dia, em parceria com o sistema de formação profissional, ter um papel mais activo, no sentido da adequação da sua oferta formativa. No que concerne ao ensino superior na região este assume cada vez mais um papel estratégico relativamente ao tecido económico envolvente.

Como referem Martins e Centeno (1999) a distribuição dos sistemas de ensino ao nível do Algarve encontra-se repartida mediante o nível populacional dos concelhos. No entanto, no que diz respeito aos sistemas de ensino superior ou profissional esta repartição não é tão regular. Em relação às escolas profissionais, estas localizam-se essencialmente nos concelhos de Faro, Loulé e Portimão, enquanto o ensino superior

concentra-se essencialmente em Faro. O gráfico seguinte, é bem elucidativo do grau de concentração dos estabelecimentos de ensino superior na região⁸.

Gráfico n.º 16 - Estabelecimentos de Ensino Superior na região do Algarve



Fonte: INE, 1995.

No que concerne, ao ensino profissional fora do ensino superior, mas no âmbito do sistema educativo, este tem expressão em sete escolas profissionais. Por outro lado, é de realçar que com base nas estatísticas do INE, os cursos técnico profissionais do sistema formal de ensino são os que mobilizam maior número de jovens que pretendem obter profissionalização.

Como referem Silva et al. (2000) na região existem duas instituições de ensino superior público: A Universidade do Algarve e a Escola Superior de Enfermagem. Embora a Universidade do Algarve aposte essencialmente na formação inicial dos recursos humanos, actua também no campo da formação profissional. A criação da Escola Superior de Enfermagem resultou da necessidade de formação dos profissionais na área da enfermagem.

A Universidade do Algarve, permitiu de uma forma destacável potenciar ao longo dos anos o crescimento do nível de qualificações da região. Criada pela Lei n.º 11/79 de 28 de Março, surgiu como resposta à necessidade de colmatar problemas de desenvolvimento do país e em particular da região, não apenas ao nível da formação de quadros especializados mas também nas externalidades económicas geradas pelo seu funcionamento (Silva et al., 2000, p. 69).

⁸ Para além destes estabelecimentos de ensino superior, actualmente já existem mais dois estabelecimentos privados, localizando-se um em Loulé e outro em Silves e um estabelecimento público em Portimão.

A Universidade do Algarve é talvez a expressão mais visível deste progresso, podendo em certa medida dizer-se que ultrapassou as expectativas, pois para além de contribuir para o objectivo regional de fixar os jovens no Algarve, é hoje o pólo de atracção de quadros qualificados [...] (Martins e Centeno, 1999, p. 106).

Os autores referem ainda que a Universidade tem originado a criação de estruturas técnicas que se ligam à mesma directa ou indirectamente. E tem também, originado a fixação de um importante conjunto de quadros técnicos na região. No entanto, o Algarve evidencia alguma falta de “massa crítica” ao nível dos recursos humanos e em particular em termos de quadros técnicos.

Em suma, a Universidade do Algarve tornou-se num vector estratégico para a melhoria das qualificações da região e de atracção de quadros qualificados. E poderá assumir um papel cada vez mais importante, na formação dos recursos humanos e dos empresários regionais.

DESCRIÇÃO GERAL DA ANÁLISE EMPÍRICA**6.1. - Objectivos Gerais da Análise Empírica e Metodologia Seguida**

O presente capítulo tem como principal objectivo analisar empiricamente o nível de formação avançada dos recursos humanos que constituem os quadros superiores nas instituições públicas e nas empresas da região do Algarve.

Para o efeito são considerados como quadros superiores, os Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores da Empresa, ou seja, recursos humanos que desenvolvem funções de liderança nos respectivos organismos onde operam e que coordenam a política e a actividade de uma empresa ou de uma organização ou dos departamentos ou serviços internos das mesmas (Cordeiro, 2001).

A revisão de bases teóricas que enquadra esta temática, permitiu perceber a importância e a grande utilidade que a formação profissional assume hoje na “nova economia”, como vector de desenvolvimento dos diversos sectores de actividade da região algarvia.

Em termos metodológicos esta análise incide, numa primeira fase, na realização de dois organigramas, que traduzem a esquematização das entidades regionais e extraregionais e constituem uma aproximação à oferta formativa na região. Da mesma forma, mediante a utilização destes organigramas é possível verificar quais as dependências directas e quais as ligações (protocolos e parcerias) entre instituições na região e extra-região, permitindo visualizar os circuitos dos diversos organismos em termos de oferta formativa.

Através da utilização deste instrumento de trabalho é possível numa primeira etapa do estudo proceder à caracterização das várias instituições com a finalidade de determinar o seu comportamento e relação com a formação profissional.

Para além da caracterização das várias entidades regionais de formação, procura-se evidenciar nestes organigramas (através de circuitos), o papel preponderante da Universidade do Algarve (enquanto sistema de ensino superior) no desenvolvimento da região. Posteriormente, é efectuada uma análise descritiva que incide na caracterização dos quadros superiores regionais, com base em quadros estatísticos obtidos junto do INE (2001).

Com a finalidade de apurar o comportamento dos quadros superiores algarvios, no que respeita à temática da formação profissional, é utilizado no processo de investigação, um inquérito dirigido aos quadros superiores de instituições públicas e empresas da região. Mais em pormenor, este permite analisar o comportamento dos indivíduos que fazendo parte dos quadros superiores das diversas instituições utilizam a formação.

O interesse desta análise, está ligado ao facto de determinar qual o comportamento dos recursos humanos relativamente ao vector formação profissional, quer estejam inseridos no sector público ou privado. E ao mesmo tempo, visualizar a oferta formativa das várias instituições que operam na região. No fundo, trata-se da confrontação da procura com a oferta formativa regional.

6.2. - Instrumentos de Análise da Oferta Formativa Regional - Organigramas

6.2.1 - Justificação dos Organigramas - Protocolos realizados entre as Universidades Regionais e os Organismos Públicos e Privados ao nível da Formação Profissional

Os organigramas⁹ que seguidamente se apresentam pretendem revelar os organismos regionais, extraregionais e extranacionais, que intervêm na região e que constituem a sua oferta formativa. Foram construídos a partir dos dados obtidos junto do Secretariado da Reitoria da Universidade do Algarve e são também reveladores dos circuitos em termos de parcerias, existentes entre as diferentes entidades, ao nível da formação avançada. Salientando-se o papel da Universidade do Algarve, enquanto organismo

⁹Os organigramas apresentados dispõem de um glossário que se encontra em anexo. Em conjunto com os dados cedidos pelo Secretariado da Reitoria da Universidade do Algarve.

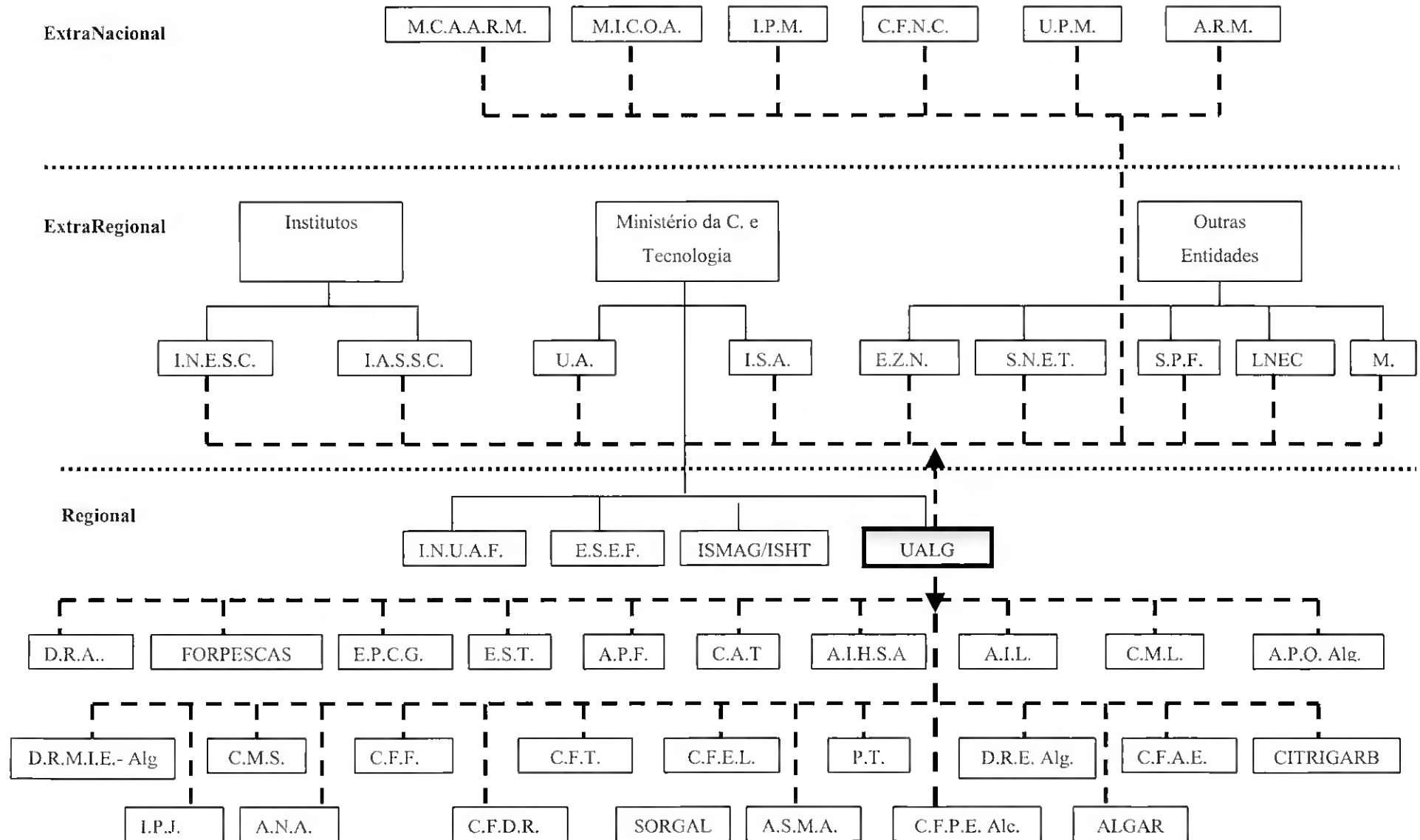
mobilizador da oferta formativa e vector de desenvolvimento regional. Para além disso, permitem verificar quais os protocolos realizados (assinalados a tracejado) entre estas entidades e a Universidade do Algarve.

No que diz respeito à relação protocolar das restantes universidades regionais, com outros organismos, e de acordo com a informação obtida¹⁰, não existe no período em análise, quaisquer tipo de protocolos realizados ao nível da formação profissional.

O organigrama que se apresenta seguidamente, traduz a realização de todos os protocolos entre a Universidade do Algarve e os diversos organismos públicos e privados regionais e extraregionais, no período anterior ao ano 2000.

¹⁰ A informação obtida junto das universidades regionais nos diferentes períodos considerados, foi efectuada via telefone e fax junto dos responsáveis máximos dos respectivos institutos de ensino superior.

Figura n.º 5 - Organigrama referente aos protocolos realizados entre as universidades regionais e os organismos públicos e privados no período anterior a 2000

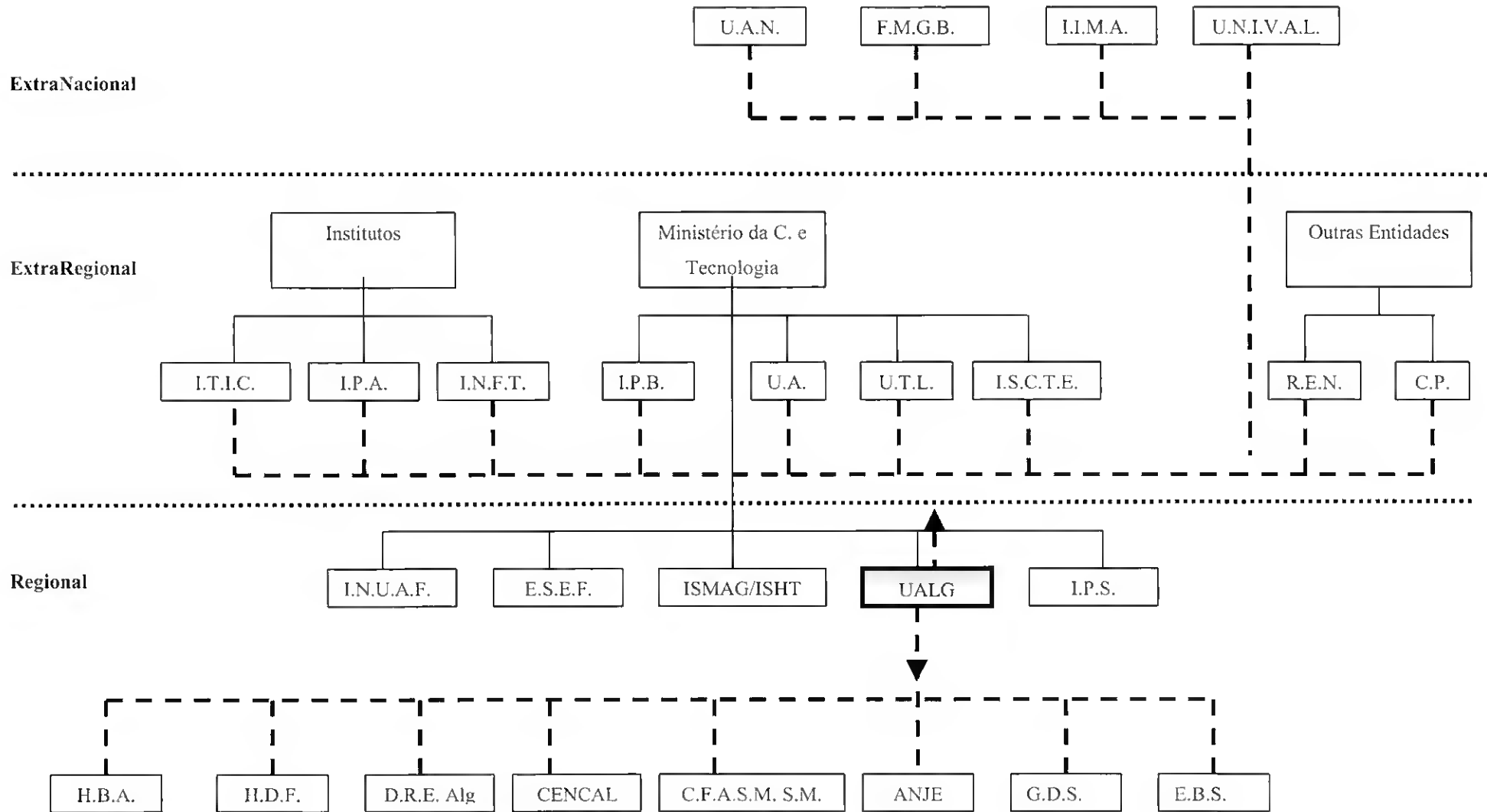


A partir da sua visualização pode-se constatar que entre a Universidade do Algarve e os vários institutos, entidades e outras Universidades extra-regionais existiu no período anterior a 2000, uma acentuada relação ao nível de realização de protocolos, nos domínios da formação, da especialização, da investigação e do apoio técnico. Sendo também de realçar os inúmeros protocolos que a Universidade do Algarve realizou com os diversos organismos de índole regional quer públicos, quer privados. Muitos deles, no âmbito de diversos programas comunitários.

Para além das relações regionais e extraregionais salientam-se também, as relações estabelecidas no âmbito da formação, com os diversos organismos estrangeiros, nomeadamente com organismos dos Países de Moçambique, Cabo Verde, Angola e Macau.

Em seguida, apresenta-se a figura n.º 5 referente aos protocolos realizados entre organismos regionais e extraregionais, no que concerne à formação profissional.

Figura n.º 6 - Organigrama referente aos protocolos realizados entre as universidades regionais e os organismos públicos e privados no período posterior a 2000



Através do organigrama acima apresentado é possível constatar a pouca ou inexistente relação protocolar entre as Universidades Regionais (com excepção da UALG) e os restantes organismos. No entanto, de acordo com a informação obtida junto do ISMAG este organismo, no período posterior a 2000, apresenta relações ao nível da formação profissional com organismos extraregionais, nomeadamente, com a Universidade de Sevilha, Évora e Lusófona (em Lisboa).

Tendo em conta o peso que a Universidade do Algarve detém no que diz respeito à temática da formação profissional, foi possível esquematizar neste organigrama, os protocolos realizados entre esta Universidade e os diferentes organismos públicos e privados, nacionais, regionais e estrangeiros, no período posterior ao ano 2000.

Comparativamente com o anterior, este organigrama realça que no período posterior a 2000, houve um decréscimo acentuado nas relações protocolares entre a Universidade do Algarve e Institutos ou Organismos estrangeiros. Contudo, apesar deste decréscimo, os protocolos existentes neste período com organismos extra-nacionais reforçam as relações que existem ao nível da formação de quadros, da promoção da investigação e do intercâmbio de informação científica, pedagógica e tecnológica.

Ao nível das relações extra-regionais é possível verificar que, neste período houve um ligeiro aumento das relações protocolares, no âmbito da formação, quer com institutos ou com universidades públicas e/ou privadas. No entanto, em termos regionais verifica-se também o acentuado decréscimo em termos de realização de protocolos entre a Universidade do Algarve e os vários organismos regionais.

6.2.2. - Natureza dos Protocolos

No que concerne à natureza dos protocolos realizados pela Universidade do Algarve com outros organismos, nos períodos anteriormente definidos, são na sua maioria provenientes da prestação de serviços efectuada pela Universidade a estas entidades.

Muitos dizem respeito a acções de informação, de formação inicial, formação técnico-profissional, formação de quadros, apoio técnico, colaboração ao nível do ensino e da

investigação, colaboração ao nível de iniciativas previstas nos Quadros Comunitários de Apoio, Inovação, entre outros. No entanto, para além destes, existem outros ligados também à temática da formação profissional e que têm a ver com a concessão de estágios profissionais, nomeadamente os referidos com as entidades contidas na tabela que se segue.

Tabela n.º 6 - Concessão de Estágios Profissionais pela Universidade do Algarve a entidades públicas e privadas

| CONCESSÃO DE ESTÁGIOS | |
|--------------------------------|---|
| UNIVERSIDADE DO ALGARVE | Universidade de Aveiro |
| | Mundo Aquático – Espectáculos e parques de lazer, lda. |
| | ANA – Aeroportos e navegação área |
| | Universidade Eduardo Mondlane - Moçambique |
| | FUNDAÇÃO DO MUSEU GUGGENHEIM BILBAO - ESPANHA |
| | NERA – Núcleo Empresarial da Região do Algarve |
| | Escola Profissional Cândido Guerreiro |
| | Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve |
| | Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral |
| | Instituto Dom Francisco Gomes "Casa dos Rapazes" |
| | Casa de Santa Isabel |
| | Núcleo de Educação da Criança Inadaptada (NECI) |
| | Sociedade das Termas de Monchique, Lda. |
| | Santa Casa da Misericórdia de Albufeira |
| | Refúgio Aboim Ascensão |
| | Associação Algarvia de Pais e Amigos de Crianças Diminuídas Mentais |
| | Escola Profissional da Fundação D. Francisco Gomes D'Avelar |
| | Colégio de Reeducação Educativa Médico Pedagógica |
| | Globalgarve - Cooperação e Desenvolvimento, SA |
| | Quarmarítima - Entidade Proprietária da Escola Profissional de Gestão e Tecnologias Marítimas |
| | Associação de Saúde Mental do Algarve |
| | EXISTIR - Associação para a Inserção e Reabilitação das Populações com Deficiências e Desfavorecidas |
| | Associação para o Planeamento da Família - Delegação Regional do Algarve |
| | Serviço de Prevenção e Tratamento da Toxicodependência |
| | Instituto de Reinserção Social |
| | Instituto Português da Juventude |
| | Instituto Nacional de Estatística - Direcção Regional do Algarve |
| | Benamor - Actividades Turísticas, SA |
| | Instituto Portuário do Sul |
| | Administração Regional de Saúde do Algarve a Associação de Municípios do Algarve e a Comissão de Coordenação da Região do Algarve |
| | EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas de Alqueva |
| Universidade Aberta | |

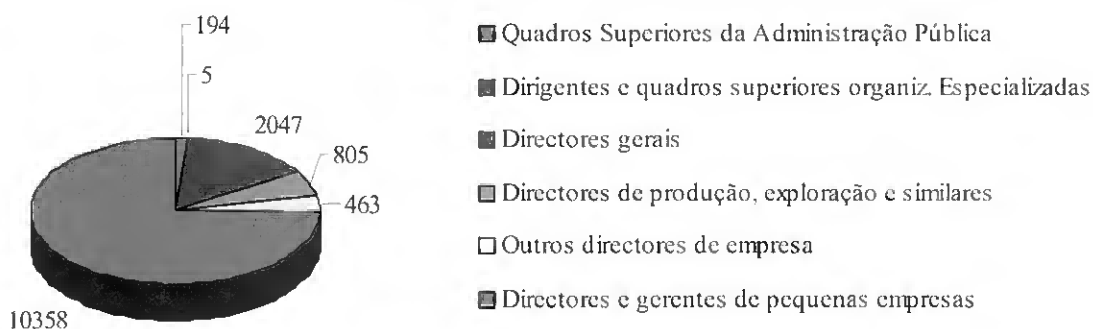
Fonte: Dados cedidos pelo Secretariado da Reitoria da UALG, 2003.

6.3. - Caracterização dos Quadros Superiores da região do Algarve

Os quadros superiores algarvios considerados no âmbito deste estudo, tal como já foi referido anteriormente de forma mais detalhada, correspondem aos quadros dirigentes públicos ou privados.

De acordo com os dados obtidos, nos quadros estatísticos referentes aos Censos de 2001 (dados mais recentes), e mais concretamente no que se refere à tabela da população residente, segundo a situação na profissão e sexo por profissões, os quadros superiores regionais apresentam na sua totalidade 13872 indivíduos constituídos na sua grande maioria por indivíduos do sexo masculino. Sendo o maior número situado na categoria de directores e gerentes de pequenas empresas, como se pode constatar no gráfico seguinte.

Gráfico n.º 17 - N.º de quadros superiores (privados e públicos) do Algarve



Fonte: INE, 2001 - Quadro Estatístico n.º 6.31.

É também um dado curioso, que dos indivíduos que constituem os directores e gerentes de pequenas empresas, 92% são empregadores e os restantes são trabalhadores por conta de outrem.

Nesta análise é também de realçar o número de quadros superiores existentes na região do Algarve por ramo de actividade económica. A tabela que em seguida se apresenta, revela todos os quadros superiores existentes, por todos os ramos de actividade regionais.

Tabela n.º 7 - Quadros Superiores regionais por ramo de actividade económica

| Quadros Superiores Regionais por Ramo de Actividade Económica | | |
|--|---|---|
| CAE 01-19 | Agricultura, Prod. Animal, Caça e Act. dos Serv. Relacionados | 212 |
| | Silvicultura, Exploração Florestal e Act. dos Serv. Relacionados | 14 |
| | Pesca, Aqualcultura e Actividades dos Serviços Relacionados | 418 |
| | Extracção de hulha, linhite e turfa | 0 |
| | Extracção de Petróleo Bruto, Gás Natural e Act. relacionadas Except. Prosp. | 0 |
| | Extracção de Minérios de Urânio e Tório | 0 |
| | Extracção e Preparação de Minérios Metálicos | 2 |
| | Outras Indústrias Extractivas | 26 |
| | Indústrias Alimentares e de Bebidas | 184 |
| | Indústria do Tabaco | 1 |
| | Fabricação de Têxteis | 39 |
| | Indústria do Vestuário; prep. Ting. Fabric. de peles com pêlo | 50 |
| | Curtimento e acabamento de peles s/ pêlo; Fabricação de derivados | 7 |
| | CAE 20-32 | Indústrias da Madeira e da Cortiça e sua Obras; except Mob. |
| Fabricação de Pasta de Papel e Cartão e seus artigos H | | 6 |
| Edição, Impressão e Reprodução de Sup. de informação gravado | | 45 |
| Fabricação de Coque, Prod. Petrolíferos Refinados e Trat. | | 4 |
| Fabricação de Produtos Químicos | | 25 |
| Fabricação de Artigos de Borracha e de Matérias Plásticas | | 4 |
| Fabricação de Outros Produtos Materiais Minerais não Metálicos | | 105 |
| Indústrias Metalúrgicas de Base | | 4 |
| Fabricação de Produtos Metálicos, except. Máquinas e Equip. | | 83 |
| Fabricação de Máquinas e Equipamentos | | 51 |
| Fabricação de Máquinas e Equipamentos de Escritório e de Equip. de Trat. Informático | | 0 |
| CAE 33-60 | Fabricação de Máquinas e Aparelhos Eléctricos | 11 |
| | Fabricação de Equip. e de Aparelhos de Rádio, telev. e de Comum. | 9 |
| | Fabricação de Aparelhos e Instrum. Médicos-Cirúrgicos | 2 |
| | Fabricação de Veículos Automóveis, Reboques e Semi-Reboques | 15 |
| | Fabricação de outro material de transporte | 11 |
| | Indústria de Mobiliário; Outras Indústrias Transformadoras | 40 |
| | Reciclagem | 2 |
| Prod. e Distrib. de Electric., de Gás, de Vapor e Água Quente | 33 | |

| | | |
|---|---|-------|
| | Captação, Tratamento e Distribuição de Água | 14 |
| | Construção | 1540 |
| | Comércio, Manutenção e Reparação de Veículos Aut. e Motoc. | 407 |
| | Comércio por Grosso e Agentes de Comércio, except Veic. Aut. | 550 |
| | Comércio a Retalho (except. V. Automóveis); Rep. Bens. Pess. e Dom. | 4267 |
| | Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares) | 3561 |
| | Transp. Terrestres; Transp. Oleodutos ou Gasodutos (pipelines) | 121 |
| CAE 61- 75 | Transportes por Água | 9 |
| | Transportes Aéreos | 4 |
| | Actividades Anexas e Aux. dos Transportes; Ag. Viagens e Turismo | 240 |
| | Correios e Telecomunicações | 64 |
| | Intermediação Financeira, expt Seguros e Fundos de Pensões | 44 |
| | Seguros, Fundos de Pensões e de Outr. Actividades Compl. Sc. Social | 16 |
| | Actividades Auxiliares de Intermediação Financeira | 2 |
| | Actividades Imobiliárias H | 260 |
| | Aluguer de Máquinas e de Equipamento s/ Pessoal e Bens | 108 |
| | Actividades Informáticas e Conexas | 32 |
| | Investigação e Desenvolvimento | 1 |
| | Outras Actividades de Serviços Prestados Princip. às Empresas | 472 |
| | Administração Pública, Defesa e Seg. Social 'obrigatória' | 195 |
| CAE 80-99 | Educação | 101 |
| | Saúde e Acção Social | 127 |
| | Saneamento, Higiene Pública e Actividades Similares | 7 |
| | Actividades Associativas Diversas | 17 |
| | Actividades Recreativas, Culturais e Desportivas | 134 |
| | Outras Actividades de Serviços | 118 |
| | Famílias com Empregados Domésticos | 0 |
| | Organismos Internacionais e Outras Instituições Extra-Territoriais | 2 |
| Total dos Quadros Superiores do Algarve | | 13872 |

Fonte: INE, 2001 - Quadros Estatísticos n.º 6.35.1,2,3,4,5.

A tabela acima apresentada revela que o ramo de actividade onde existe um maior predomínio de quadros superiores é o Comércio a Retalho (except. V. Automóveis), Rep. Bens. Pessoais e Domésticos. Seguido do Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares), o qual também detém uma quota de quadros superiores acentuado. No

entanto, embora com valores menores, o ramo de actividade ligado à Construção também apresenta valores significativos em termos de quadros superiores.

Em análise aos ramos de actividade verifica-se um número mais acentuado de quadros superiores nas actividades ligadas à Construção e ao Alojamento e Restauração, com maior percentagem de indivíduos do sexo masculino. Contudo, no ramo de actividade ligado ao Comércio a Retalho, existe uma diferença menor relativamente ao sexo dos quadros superiores. Esta constatação, poder-se-á verificar com maior pormenor nos gráficos que em seguida se apresenta, relativos aos ramos de actividade com maior predomínio de quadros superiores na região do Algarve.

Gráfico n.º 18 - Quadros Superiores por sexo no ramo da construção

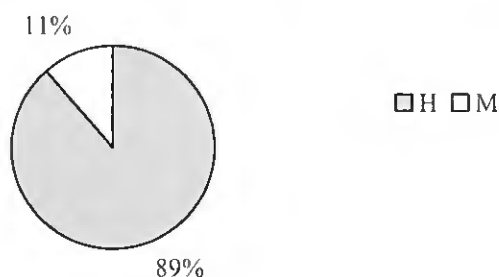


Gráfico n.º 19 - Quadros Superiores por sexo no ramo do comércio a retalho

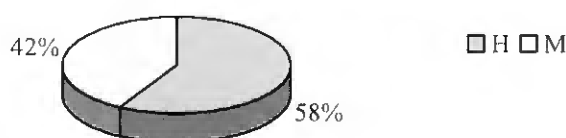
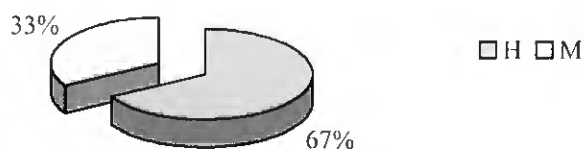


Gráfico n.º 20 - Quadros Superiores por sexo no ramo do alojamento e restauração



6.4. - Caracterização da Amostra em Estudo

6.4.1. - Dimensão da Amostra

Após a definição da população (quadros superiores algarvios) apresentada anteriormente, é objectivo deste estudo, a caracterização de uma amostra que represente o mais possível, um subconjunto da população que se observa, com o objectivo de retirar conclusões significativas.

Como se pode constatar no enquadramento teórico, os quadros superiores em Portugal são classificados em dois grupos. A população que serviu de base para a amostra em estudo, foi obtida a partir da classificação nacional de profissões e incide unicamente no grupo referente aos quadros superiores inseridos na administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas com funções de liderança.

É objectivo deste estudo classificar a amostra relativamente ao nível de participação dos referidos quadros superiores em acções formativas, *i.e.* determinar o grau de importância dado pelos quadros superiores algarvios ao vector formação profissional.

Em termos de quadros superiores com as características acima referidas, existe na região algarvia um universo de 13872 indivíduos. Dos quais, 200 indivíduos constituem a amostra em estudo.

6.4.2. - Representatividade da Amostra

Se uma amostra é representativa de uma população, conclusões importantes poderão ser inferidas da sua análise (Spiegel, 1994, p. 2). Assim, considera-se importante, na realização de qualquer estudo empírico sobre uma dada população, determinar qual a dimensão da amostra mais representativa para uma determinada característica em análise. Uma amostra para ser representativa deverá reflectir os aspectos típicos da população.

O cálculo da representatividade da amostra em estudo foi efectuado com base no processo de amostragem aleatória simples, definido pela seguinte fórmula (Reis et al., 1996):

Amostra Aleatória Simples

$$n = \frac{\hat{p} \hat{q}}{\frac{B^2}{Z^2}}$$

n = dimensão da amostra = 200

p = proporção de elementos que se inserem na categoria que interessa estudar
= 0,5

$q = 1 - p = 0,5$

B = limite máximo de erro

Z = valor da distribuição normal para o grau de confiança estabelecido

No presente caso, a proporção de elementos que se inserem na categoria que se pretende estudar, são todos os quadros superiores com funções de liderança. Como p é desconhecido, visto que não existem estudos anteriores similares que forneçam esta estimativa, considero $\hat{p} = 0,5$. Geralmente a estimativa para p pode ser obtida de estudos anteriores similares, na falta de tal informação pode tomar-se $\hat{p} = 0,5$ pois este valor maximiza a variância da população, conduzindo a um n maior do que o necessário, garantindo assim o cumprimento da precisão fixada (Reis et al., 1996).

A aplicação dos 200 inquéritos foi efectuada tendo-se incorrido num nível de erro de aproximadamente 6,4%¹¹.

¹¹ Cálculo do Erro Amostral para uma amostra, $n = 200$

$$200 = \frac{0,5 (1 - 0,5) (1,8)^2}{B^2}$$

$$B^2 = 0,00405$$

$$B = 6,4\%$$

Sendo que:

$$n = 200$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

B = limite máximo de erro

Z = valor aproximado para um erro amostral situado entre os 5% e 10%.

6.4.3. - A Recolha de Dados

6.4.3.1. - Inquérito dirigido aos quadros superiores da região e justificação do seu conteúdo

A Recolha de informação necessária para o estudo é algo que merece muita atenção. De acordo com alguns teóricos (Reis, et al. 1996), na fase da obtenção da informação identificam-se seis momentos:

- a) construção do questionário – envolve a enumeração de questões a colocar aos indivíduos, que devem permitir obter a informação que se procura;
- b) testar o questionário e eventualmente remodelá-lo – com vista a detectar falhas e introduzir melhoramentos no questionário final;
- c) Recolha de respostas – a recolha é feita através da conversação com o respondente, pessoal, telefonicamente ou pelo correio;
- d) Preparação dos dados – processo que envolve a correcção dos dados no sentido de assegurar que a informação recolhida é a mais precisa, completa e útil possível;

Os autores sustentam ainda que a obtenção da informação desejada directamente dos inquiridos, através do recurso a um questionário ou inquérito, é a forma mais utilizada na recolha de informação. Apesar de todos os erros e enviesamentos que podem surgir num processo de inquérito, para determinado tipo de informação não há melhor fonte que o próprio inquirido.

A metodologia que suporta a recolha de dados do estudo, centra-se na aplicação de um inquérito (Anexo B), que tem como objectivo o apuramento do nível de formação avançada dos quadros superiores da região. O inquérito aplicado foi pré-testado antes da sua utilização e está vocacionado para os utilizadores individualmente considerados e pertencentes a instituições públicas ou privadas na região do Algarve.

A aplicação dos inquéritos decorreu entre os meses de Janeiro a Junho de 2003 e contou com o apoio da Universidade do Algarve, Faculdade de Economia, na medida em que esta permitiu a aplicação de grande parte dos inquéritos, aos quadros superiores que

frequentam os seus cursos de Pós-graduação e de Mestrado. Contudo, alguns dos inquiridos em estudo foram também efectuados através de entrevista pessoal¹², junto dos quadros superiores pertencentes a vários organismos regionais, públicos e privados escolhidos aleatoriamente.

O inquérito é constituído por um cabeçalho, o qual transmite qual o objectivo deste estudo e em seguida apresenta a identificação do inquérito, a identificação do inquirido (facultativo) e a classificação dos inquiridos conforme se situem no sector privado ou no sector público. Nesta fase, existe um espaço reservado à função desempenhada pelo indivíduo, a qual permite eliminar os inquiridos que não se situem no grupo alvo (quadros superiores), tal como foi definido anteriormente.

Em termos do seu corpo, divide-se em 3 partes, que em termos gerais, traduzem o comportamento dos quadros superiores face aos contextos formativos. O inquérito é constituído quase na totalidade por questões fechadas (quinze), de resposta directa, e por três questões abertas, nas quais é pedido aos indivíduos informação mais específica para o estudo facilitando uma análise qualitativa.

A primeira parte do inquérito, contém todas as questões inerentes à caracterização dos quadros superiores na região, aos mais diversos níveis, nomeadamente no que respeita ao nível de formação ou habilitação académica, à faixa etária, (variáveis de índole contextual), entre outras.

Este grupo de questões permite também obter informação da amostra no que respeita à situação do inquirido na instituição onde está inscrito e qual o nível de antiguidade na carreira. Questões que, numa análise posterior, poderão fornecer análises interessantes quando relacionadas com a verdadeira essência do estudo, a formação profissional.

Na segunda parte do inquérito é realçada a relação dos quadros superiores face ao tema da formação profissional. Através deste grupo de questões é possível verificar *e.g.* qual o número de indivíduos que participam em acções de formação e em que áreas, qual o

¹² Como refere Quivy e Campenhoudt (1992, p. 67/8), as entrevistas contribuem para descobrir os aspectos a ter em conta e alargam ou rectificam o campo de investigação das leituras [...] servem para encontrar pistas de reflexão, ideias e hipóteses de trabalho.

impacto que estas tiveram em termos práticos para o indivíduo e se nas instituições a que pertencem estão a decorrer acções formativas.

Ainda inseridas neste grupo estão as questões que reflectem a participação dos quadros superiores em acções formativas, com os locais onde estas decorrem. O que permite também realçar a importância da localização destes organismos, quer em termos regionais ou extraregionais.

Para além destes factores, neste grupo de questões, existem algumas direccionadas para as restrições que actuam como elementos facilitadores ou inibidores na frequência dos quadros superiores em acções formativas.

Por último, a terceira parte do inquérito tem por objectivo apurar a relação dos quadros superiores com a região do Algarve, nomeadamente, no que diz respeito ao seu grau de envolvimento e de ligação a organismos regionais. É possível ainda verificar, qual a função que os actuais quadros superiores desempenharam antes do seu posicionamento actual. E numa análise posterior permitirá estudar *e.g.* de que forma este posicionamento se relaciona com o grau de participação em acções de formação. Através deste grupo de questões é possível ainda obter informação dos inquiridos, relativamente à suficiência da oferta formativa regional.

Em suma, realçamos que neste inquérito, a maioria das questões formuladas, são de carácter fechado, o que implica que o inquirido tenha de escolher entre respostas alternativas consideradas na investigação. Em termos de análise, as variáveis em estudo estão maioritariamente classificadas em função de uma escala não métrica, o que permite o assinalar de várias respostas possíveis. Contudo, neste inquérito, existem ainda questões dicotómicas que exigem uma resposta directa do tipo “sim ou não”.

Ao apresentar algumas questões abertas que requerem do inquirido uma resposta construída e escrita, o inquérito permite obter uma informação mais detalhada potenciando uma análise qualitativa que poderá complementar a anterior.

III PARTE

ANÁLISE DE RESULTADOS - CONCLUSÕES

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO**7.1. - Técnicas de análise estatística utilizadas**

O tratamento da informação obtida, mediante a aplicação do referido inquérito, foi realizado com recurso ao programa informático *SPSS – Statistical Package for Social Sciences* para Windows, a partir do qual foram aplicadas as análises apresentadas seguidamente.

7.1.1. - Análise Descritiva da Amostra

De acordo com Spiegel (1994) a estatística descritiva tem por objectivo a descrição e análise de um certo grupo ou amostra sem retirar quaisquer conclusões ou inferências sobre um grupo maior, ou universo. Através do recurso a instrumentos adequados, tais como: quadros, gráficos e indicadores numéricos é possível recolher informação quantitativa sobre a amostra em estudo.

A partir deste tipo de análise procura-se numa primeira fase evidenciar as características obtidas a partir da amostra com o recurso ao tratamento de dados quantitativos, os quais serão tratados em função de tabelas de frequências e de cruzamentos de variáveis. A utilização de tabelas de *Frequencies* é muitas vezes insuficiente para visualizar outro tipo de informação cruzada. Assim, é também utilizada a análise *Crosstabs*, para cruzar variáveis a fim de obter informação complementar para o estudo.

7.1.1.1 - Análise das Frequências – (*Frequencies*)

Tal como já foi referido anteriormente, esta amostra é constituída por 200 indivíduos considerados como quadros superiores em instituições privadas e públicas na região do Algarve.

Com base na análise descritiva, efectuada a partir dos dados obtidos, é possível verificar que dos 200 quadros superiores, 80% não são empresários, e pertencem maioritariamente ao sector privado. Sendo possível verificar também que 50,5% dos inquiridos são do sexo masculino.

Relativamente ao concelho a que pertencem, a partir desta análise, é possível constatar que grande parte dos inquiridos (mais precisamente 38,5%), pertencem ao concelho de Faro, sendo este, o concelho com maior concentração de instituições públicas e privadas.

No que concerne ao tipo de instituição onde estão inseridos os quadros superiores, verifica-se que é no sector privado onde há um maior número de indivíduos a desempenhar funções de liderança, sendo alguns destes inquiridos, empresários.

Da amostra em estudo, 82 indivíduos possuem entre 20 a 30 anos de idade, constituindo 41% da amostra. E no que diz respeito ao nível de formação dos inquiridos é de salientar, que 84% dos mesmos, possuem um nível de formação superior. Sendo que, a grande maioria (65,5%) detêm o grau de licenciados. No entanto, é de realçar que 16% dos inquiridos a desempenhar funções de quadros dirigentes não possuem nível de formação superior.

Em relação às áreas de formação em análise, é possível constatar que 31% dos inquiridos possui formação ao nível da gestão. Sendo a segunda maior incidência na área tecnológica.

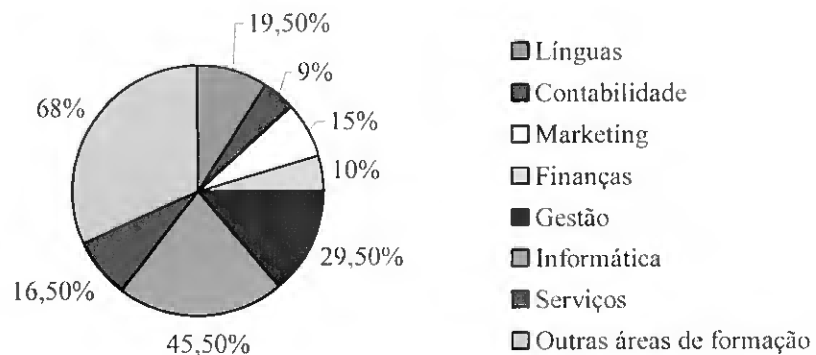
No que diz respeito ao número de recursos humanos, pertencentes ao grupo dos quadros superiores na instituição onde desempenham funções, verifica-se que 45% dos inquiridos revelaram que o número de recursos humanos é superior a 10 indivíduos. Sendo as instituições dos restantes inquiridos (55%) constituídas por quadros superiores inferiores a 10 indivíduos.

Em termos de antiguidade na carreira, 103 quadros dirigentes responderam que permanecem na instituição onde trabalham há menos de 5 anos, o que pode ser

eventualmente um factor revelador da pouca aposta nos recursos humanos qualificados na região.

Relativamente ao grau de participação dos quadros superiores em acções formativas, enquanto formandos, constata-se que 93,5% ou 187 das respostas dos inquiridos revelam ter participado em acções de formação. A partir do gráfico abaixo indicado, relativo às áreas de formação onde se verificou maior participação, é possível verificar que a área relativa às novas tecnologias revelou uma participação significativa, assim como, a participação acentuada noutras áreas de formação, provavelmente ligadas ao próprio desempenho na função.

Gráfico n.º 21 - Nível de Participação dos Inquiridos segundo as Áreas das Acções de Formação



De acordo com os dados obtidos, 58% dos inquiridos responderam que na sua instituição não estão a decorrer acções de formação para os quadros superiores. Este valor que quase ronda os 60% pode eventualmente revelar, a pouca importância que ainda hoje, as nossas instituições privadas e públicas dão à formação profissional dos seus funcionários ou colaboradores.

No entanto, no que se refere à questão relativa ao impacto positivo das acções de formação profissional no desempenho das suas funções, 89,5% dos inquiridos considera que de facto, a frequência em acções de formação gerou no seu desempenho resultados práticos positivos. Sendo este impacto mais acentuado ao nível da qualidade (45% das respostas) e da inovação (44% das respostas) dos processos de trabalho.

Apesar do nível de participação dos inquiridos em acções de formação na qualidade de formandos, de acordo com a análise dos dados obtidos, 75% dos quadros superiores revelou não ter recebido quaisquer incentivos por parte da sua instituição, para a frequência em acções formativas. Sendo este factor muita das vezes, para os indivíduos, um obstáculo à frequência em acções de formação.

Em relação aos locais onde os quadros superiores assistiram às acções de formação, a análise dos dados mostrou que apesar de muitos dos inquiridos revelarem que já assistiram a acções formativas em vários locais, o local onde se verifica maior incidência das respostas corresponde aos organismos privados. Esta constatação pode eventualmente ter a ver com o pouco apoio financeiro concedido pelas instituições onde trabalham os quadros superiores para a sua aposta em formação profissional.

No que se refere à localização dos organismos de formação profissional onde os quadros superiores assistiram a acções de formação verifica-se que muitos dos inquiridos recorrem a organismos fora e dentro da região. No entanto, a grande maioria dos inquiridos (78,5%) revelou ser na região, onde se encontram os organismos nos quais participam em acções de formação profissional.

A partir da análise efectuada pode-se constatar que o período do ano mais favorável à frequência de acções formativas pelos quadros superiores é o 1º trimestre do ano.

Relativamente à relação dos quadros superiores com a região, mais concretamente em relação ao seu envolvimento com a mesma, a análise revela que 68% dos quadros superiores são da região do Algarve e sempre trabalharam nela.

Em análise à função desempenhada pelos inquiridos imediatamente anterior à actualmente desempenhada como quadros dirigentes (empresários e não empresários), constata-se que 45,5% dos mesmos (valor percentual mais elevado), revelam ter-se encontrado noutra categoria profissional. Ainda no que diz respeito à ligação dos quadros superiores com outros organismos da região, quase 70% dos inquiridos revelou não ter qualquer ligação a outros organismos.

Por último verificou-se, que em relação à suficiência dos organismos de formação profissional da região, 66% dos inquiridos (o que equivale a 132 respostas) consideram não serem suficientes os actuais organismos de formação profissional localizados na região. Provavelmente, este resultado prende-se com a necessidade que certos quadros superiores têm de frequentar acções de formação em áreas muito específicas, relativas ao desempenho das suas funções.

7.1.1.2. - Análise de Cruzamento de variáveis – (Crosstabs)

Após os cruzamentos de variáveis efectuados, é possível constatar que dos 200 quadros superiores inquiridos, só 187 é que participaram em acções de formação. E desses 187 indivíduos, a faixa etária com maior participação foi a situada nos 20-30 anos, seguida da faixa dos 30-40 anos de idade.

Dos indivíduos que participaram em acções formativas enquanto formandos, destacam-se com maior participação, 125 indivíduos que possuem o grau de licenciados. Verifica-se então, que os licenciados que ocupam cargos de liderança, apostam fortemente na sua formação profissional, situação que é bastante salutar face ao contexto que envolve a economia regional.

No que diz respeito, à área de formação dos inquiridos constata-se que os indivíduos na área da gestão são os que maior participação tiveram em acções formativas, seguidos da área de formação tecnológica.

Verifica-se também que os quadros superiores que mais participaram em acções de formação são os indivíduos com antiguidade inferior a 5 anos. Sendo também neste grupo, onde se encontram posicionados o maior número dos quadros superiores inquiridos. Esta situação poderá traduzir, por um lado, a mobilidade que hoje em dia os quadros superiores têm nos vários organismos, e por outro, a grande aposta que as camadas mais jovens que constituem os quadros superiores da região, fazem na formação profissional. Sendo que onde se verifica maior número de indivíduos com antiguidade na carreira inferior a 5 anos, é na faixa etária dos 20-30, constituindo esta 51,5% da amostra.

Através da análise de *Crosstabs* é possível também verificar que dos 93,5% que constituem os quadros superiores e que participaram em acções de formação, só 25,1% é que receberam incentivos para a frequência de acções formativas. Esta constatação poderá revelar a pouca aposta das instituições regionais no aumento da formação do seus quadros superiores.

É de realçar também que dos quadros superiores inquiridos, 68% são oriundos da região do Algarve e sempre trabalharam nela. E dos 187 quadros superiores que participaram em acções de formação, 68,5% são também da região e sempre trabalharam na mesma. O que poderá revelar a acentuada absorção de indivíduos qualificados nas instituições da região do Algarve.

Relativamente às áreas de formação profissional, verifica-se uma maior participação dos quadros superiores algarvios nas áreas da informática e em outras áreas de formação, estas provavelmente relacionadas com a área de trabalho dos inquiridos.

Em relação aos locais onde se regista um maior número de participação em acções de formação, a análise revela, que 41% das participações em acções de formação ocorre em organismos privados. Com base na informação anteriormente analisada, isto revela a relação que existe entre o pouco incentivo das instituições no apoio à frequência em acções de formação e a pouca oferta formativa gratuita nos organismos algarvios. O que provoca a necessidade dos quadros superiores se autofinanciarem na sua própria formação e valorização profissional, recorrendo cada vez mais a organismos privados.

O estudo revela ainda que dos inquiridos que participaram em acções de formação, 83% frequentaram acções de formação em organismos localizados na região.

Relativamente ao impacto gerado, em termos práticos para os inquiridos, resultante da sua participação em acções de formação, é de salientar que dos 187 indivíduos que participaram, 178 consideram ter sentido um impacto positivo no seu trabalho, incidindo sobretudo sobre a qualidade no trabalho.

Esta constatação em conjunto com dados anteriores, nomeadamente no que respeita ao pouco incentivo por parte das instituições, e aposta dos quadros superiores em acções de

formação em organismos privados de formação, permite constatar que de facto, existe um crescente interesse dos nossos recursos humanos, na sua valorização profissional, em termos de aquisição de conhecimentos e novas práticas no trabalho.

Em relação, aos quadros superiores que participaram em acções formativas verifica-se que houve maior participação no sector privado (atingindo 54% de participação). Dos inquiridos que participaram em acções formativas, verifica-se uma situação “quase” equilibrada nos dois sexos. Pois a participação em termos do sexo masculino rondou os 49,7% e no feminino os 50,3%.

Ainda em relação à caracterização dos quadros superiores, actualmente a desempenharem funções de liderança na região algarvia, tendo em conta a sua participação em acções formativas, verifica-se após esta análise, que os que maior participação efectuaram foram os quadros superiores que anteriormente estavam a desempenhar funções noutra categoria profissional. Contudo, independentemente da sua participação em acções de formação, os quadros superiores desempenham na sua grande maioria funções noutra categoria profissional. Isto poderá eventualmente traduzir a importância cada vez mais considerável dada pelos recursos humanos, ao factor conhecimento, enquadrado na formação profissional.

Dos 179 inquiridos, que consideram que a participação em acções de formação gerou no seu trabalho impacto positivo, 145 pertencem aos não empresários, sendo os restantes 34 empresários, havendo um equilíbrio nas respostas dos dois sexos. Ainda é de realçar que 39,6% destes indivíduos situam-se na faixa etária dos 20-30 anos.

Face a esta análise é importante salientar também que dos quadros superiores que consideram que a formação profissional gerou no seu trabalho um impacto prático positivo, 66,4% são detentores do grau de licenciados. O que de alguma forma, poderá reflectir mais uma vez, a crescente importância que os quadros superiores regionais mais jovens (20-30 anos) com formação superior, dão à formação profissional.

Com base na análise, ainda relativa ao impacto que a formação profissional provoca no trabalho deste grupo alvo, é de realçar que destes licenciados, com maior destaque estão os indivíduos especializados na área da Gestão. Confrontando esta informação, com a

antiguidade na carreira destes indivíduos, pode-se verificar que aproximadamente 52% dos que consideram que a formação gerou impacto positivo no seu trabalho, estão há menos de 5 anos nestas funções de liderança, como quadros superiores. Sendo as áreas de formação mais escolhidas, as áreas de gestão, informática e a designação outras.

Relativamente à análise da suficiência dos organismos de formação profissional da região, dos 200 inquiridos, só 68 (onde o maior nº de respostas foi proveniente do sexo masculino) consideram que os organismos da região são suficientes para fazer face à procura e oferta formativa. Sendo também de realçar que grande parte destes indivíduos são licenciados.

Contudo, dos 132 indivíduos que consideram não ser suficiente na região a existência dos actuais organismos de formação, a maior parte são indivíduos do sexo feminino (aproximadamente 70%) e são também portadores do grau de licenciados. Sendo de notar que a área da gestão é a área de especialização que considera serem insuficientes os organismos da região. Tal como se referiu anteriormente a aposta em termos formativos deste grupo alvo incidiu de forma mais acentuada nas áreas da informática e outras. Relacionando esta informação com o impacto gerado no trabalho é possível verificar que estas áreas geraram maior impacto em termos da qualidade do trabalho prestado.

7.1.2. - Análise do Coeficiente de Correlação de *Spearman*

De acordo com informação obtida na literatura, o cálculo do coeficiente de correlação permite determinar a forma de relação entre dois conjuntos de dados, permitindo verificar se uma variação num conjunto provoca uma variação noutro conjunto e qual o grau e direcção dessa variação. Sendo que, a direcção pode ser positiva ou negativa e o valor do coeficiente variar entre +1 (correlação perfeita positiva) e -1 (correlação perfeita negativa). O coeficiente de *Spearman* é o coeficiente utilizado nesta análise.

A metodologia foi aplicada às diversas variáveis utilizadas no inquérito, agrupadas segundo categorias, que estão correlacionadas com as três variáveis determinantes na

temática da formação (participação em acções formativas, impacto das acções de formação no trabalho e recebimento de incentivos).

As variáveis que se correlacionam com as três variáveis escolhidas são as pertencentes ao grupo que se refere à caracterização dos quadros superiores, à relação dos quadros superiores com a região e às variáveis que caracterizam a formação profissional.

Tabela n.º 8 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis inerentes à caracterização dos quadros superiores - Coeficiente de Correlação de *Spearman*

| VARIÁVEIS ↓ ↘ | Participação em acções formativas | Impacto das acções de formação profissional no trabalho | Recebimento de Incentivos |
|---|--|--|--|
| Sexo | -,058 | -,039 | ,018 |
| Instituição onde trabalha | -,075 | -,046 | -,002 |
| Nível de Formação | -,128 | -,045 | ,028 |
| Concelho | -,072 | -,048 | ,009 |
| Faixa Etária | -,009 | ,019 | ,090 |
| Área de Formação | ,152* | ,123 | -,077 |
| N.º de Recursos Humanos na Instituição | ,122 | ,244** | ,123 |
| Antiguidade na Carreira | ,026 | -0,18 | ,169* |

Notas:

* A Correlação é significativa a um nível de 1%.

** A Correlação é significativa a um nível de 5%.

A tabela acima apresentada, permite evidenciar os resultados do coeficiente de *Spearman* entre as variáveis determinantes na formação profissional e as variáveis inerentes à caracterização dos quadros superiores algarvios. Com base nesta análise é possível verificar que neste conjunto de variáveis existem algumas que se revelam determinantes para as três variáveis escolhidas.

É de salientar, a variável inerente à área de formação, a qual se correlaciona de forma significativa, com a variável participação em acções formativas. O que traduz, que a participação em acções formativas é claramente influenciada pelas áreas de formação que constituem a oferta formativa regional.

Com uma correlação muito significativa, é também de referir a variável referente ao número de recursos humanos da instituição, a qual se correlaciona com o impacto gerado pelas acções de formação profissional no trabalho. Esta correlação poderá traduzir que nas instituições onde o número de recursos humanos é significativo, a participação em acções de formação profissional gera impactos bastante significativos.

E por último, também com uma correlação positiva significativa, é de referir a variável referente à antiguidade na carreira, a qual influencia o recebimento de incentivos para esta natureza. O que poderá evidenciar, a influência que a antiguidade na carreira tem, no recebimento de incentivos para a participação em acções de formação.

Contudo, verifica-se também que as restantes variáveis inerentes à caracterização dos quadros superiores, não estabelecem qualquer correlação significativa com as variáveis escolhidas para esta análise.

A tabela que em seguida se apresenta refere-se às correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e às variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a região. A partir desta análise constata-se que na sua grande maioria, estas variáveis não se correlacionam de forma significativa com as variáveis escolhidas para esta análise.

Tabela n.º 9 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a região - Coeficiente de Correlação de *Spearman*

| VARIÁVEIS ↙ ↘ | Participação em acções formativas | Impacto das acções de formação profissional no trabalho | Recebimento de Incentivos |
|---|--|--|----------------------------------|
| Envolvimento com a Região | -,047 | -0,82 | -,087 |
| Função desempenhada antes de ser quadro superior | ,048 | ,081 | ,069 |
| Ligação a outros organismos regionais | ,076 | ,069 | ,089 |
| Considera os organismos de formação suficientes | -,239** | -,134 | ,010 |

Notas:

* A Correlação é significativa a um nível de 1%.

** A Correlação é significativa a um nível de 5%.

Contudo, a variável referente à suficiência ou não de organismos regionais de formação profissional é das variáveis em análise, a que se correlaciona de forma significativa com a variável referente à participação em acções formativas. O que revela que quanto mais as pessoas participam em acções de formação mais consideram os organismos de formação insuficientes. O que mais uma vez traduz a importância que os quadros superiores dão ao vector formação profissional.

Por último, a tabela que em seguida se apresenta, refere-se às correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis que caracterizam a formação profissional.

Tabela n.º 10 - Correlações entre as variáveis inerentes à relação dos quadros superiores com a formação profissional e as variáveis que caracterizam a formação profissional - Coeficiente de Correlação de Spearman

| VARIÁVEIS ↓ → | Participação em acções formativas | Impacto das acções de formação profissional no trabalho | Recebimento de Incentivos |
|---|---|---|---------------------------------|
| Áreas das A.F. | | | |
| Línguas | ,527** | ,470** | ,150* |
| Contabilidade | ,640** | ,534** | ,159* |
| Marketing | ,563** | ,452** | ,114 |
| Finanças | ,624** | ,524** | ,169* |
| Gestão | ,482** | ,455** | ,115 |
| Informática | ,461** | ,388** | ,049 |
| Serviços | ,549** | ,481** | ,194** |
| Outras | ,471** | ,362** | ,057 |
| Existência de Acções Formativas na Instituição | ,141* | ,150* | ,226** |
| Impacto da F. P. | | | |
| Produtividade | ,397** | ,402** | ,183** |
| Qualidade | ,450** | ,456** | ,333** |
| Organização | ,459** | ,505** | ,214** |
| Inovação | ,450** | ,426** | ,160* |
| Local da A.F.: | | | |
| Própria empresa | ,443** | ,317** | ,109 |
| Org. Públicos | ,405** | ,294** | ,071 |
| Org. Privados | ,419** | ,460** | ,052 |
| Outros | ,530** | ,408** | ,051 |
| Localização dos Organismos: | | | |
| na região | ,489** | ,408** | ,086 |
| fora da região | ,442** | ,334** | ,077 |
| Altura do ano mais favorável: | | | |
| 1º Trimestre | -,014 | ,121 | -,142* |
| 2º Trimestre | ,100 | ,109 | ,091 |
| 3º Trimestre | ,071 | ,070 | -,010 |
| 4º Trimestre | -,109 | -,067 | -,027 |

Notas:

* A Correlação é significativa a um nível de 1%.

** A Correlação é significativa a um nível de 5%.

A partir dos coeficientes de *Spearman*, determinados entre as variáveis em análise, é possível verificar que as variáveis ligadas às áreas de formação profissional correlacionam-se todas de forma muito significativa, com as variáveis relativas à participação em acções formativas e ao impacto das acções de formação profissional no trabalho. Ainda em relação a estas variáveis é possível constatar que as áreas de formação profissional ligadas às línguas, contabilidade, finanças e serviços estabelecem uma correlação positiva significativa com a variável recebimento de incentivos.

Por outro lado, no que concerne à variável correspondente à existência de acções formativas na instituição, esta está correlacionada de forma positiva com as três variáveis em análise.

Relativamente ao impacto da formação profissional, esta variável está correlacionada de forma significativa com as três variáveis em análise. No entanto, o local de participação em acções de formação e a localização dos organismos formativos, só se correlacionam de forma significativa com as variáveis ligadas à participação em acções formativas e ao impacto das acções de formação profissional no trabalho.

Esta análise revela também, que as acções de formação ministradas em organismos privados têm uma influência bastante acentuada na participação em acções formativas.

Por último, em relação à análise da referida tabela é ainda de salientar que existe uma correlação negativa entre a variável relativa ao 1º trimestre, como sendo a altura do ano mais favorável à frequência de acções formativas e a variável referente ao recebimento de incentivos para a respectiva participação.

7.2. - Recomendações Empíricas para Futuras Aplicações

A análise empírica apresentada (através da metodologia descrita) permite obter conclusões sobre a população em estudo, quer em termos quantitativos, quer qualitativos. Contudo, o instrumento de suporte desta análise contém, maioritariamente, na sua estrutura variáveis do tipo não métricas, o que restringiu o aprofundamento do estudo.

Será de grande interesse, para análises futuras, a inclusão de variáveis métricas no alargamento de inquéritos deste tipo. Tal permitirá efectuar análises mais detalhadas, mediante a aplicação da estatística multivariada, nomeadamente através das análises de *clusters* e discriminante.

A análise de clusters designa uma série de procedimentos estatísticos que podem ser usados para diferenciar, classificar e estabelecer grupos, onde são observadas as semelhanças ou dissemelhanças entre si. Contendo os procedimentos de estatística multivariada que tentam organizar um conjunto de indivíduos, para os quais é conhecida informação detalhada, em grupos relativamente homogéneos (*clusters*), o que contribui para melhorar o conhecimento (Reis, et al., 1997).

Posteriormente será de todo o interesse, aplicar a análise discriminante, pois de acordo com o conjunto de dados em análise, a partir do qual se conhece o *cluster* a que pertencem, será possível verificar quais as variáveis que mais contribuem para a diferenciação dos vários *clusters*.

Sendo que as variáveis do presente inquérito, com características relevantes para o estudo, a utilizar nos agrupamentos, não partilham na sua grande maioria o tipo de escala métrica, mas sim categórica, não se revelou vantajoso a aplicabilidade destes métodos, pois esta análise iria enviesar os resultados finais.

Neste contexto a aplicabilidade destes métodos não permite a obtenção de nova informação para o estudo, embora os referidos métodos, tivessem sido testados aquando da realização desta análise.

A presente dissertação teve como objectivo principal a análise em termos teóricos e empíricos do nível de formação dos quadros superiores nas instituições públicas e empresas do Algarve, objectivo basicamente alcançado.

A revisão da literatura que comportou o desenvolvimento da 1ª parte deste trabalho permitiu a clarificação da importância que o vector formação profissional, e mais concretamente da formação dos quadros superiores, possui nas instituições públicas e empresas do Algarve. A formação profissional é um factor essencial para uma adequada e eficaz estratégia de desenvolvimento económico fazendo face à globalização crescente da actividade económica, que tende a criar cada vez mais um ambiente exigente e estimulante, onde os desafios e as oportunidades daí decorrentes terão efeitos mobilizadores no tecido empresarial e nos organismos públicos.

Como foi frisado por vários autores, tradicionalmente as empresas portuguesas eram caracterizadas por níveis de investimento em formação extremamente baixos, os quais sofreram profundas alterações com a adesão à Comunidade Europeia, nomeadamente com o apoio dos fundos estruturais, os quais proporcionaram uma mudança de visão no seio das organizações. Contudo, num mundo cada vez mais competitivo é imprescindível dotar as organizações de recursos humanos qualificados, que permitam potenciar o seu desenvolvimento em regiões menos favorecidas e reforçar a sua competitividade mediante o acesso à investigação, à inovação, à formação, à promoção do espírito de empresa, de forma a fazer face aos novos desafios decorrentes da globalização da economia.

Neste contexto a formação dos recursos humanos constitui um factor preponderante e fundamental às empresas e às suas relações com o sector público e privado. A formação de quadros qualificados propicia a satisfação das necessidades regionais e contribui para o desenvolvimento regional, sendo, sem dúvida, um factor de crescimento e de desenvolvimento económico.

A região do Algarve tende cada vez mais para uma mudança estrutural, onde o crescimento e o desenvolvimento dos serviços se faz sentir de uma forma cada vez mais acentuada. Situação que exige uma maior aposta na formação dos quadros superiores dos diversos agentes económicos de forma a gerar um aumento da competitividade.

No enquadramento teórico desta temática, foi realçada a importância da aprendizagem, da economia, da inovação, das redes, da formação como investimento na actividade económica, entre outros aspectos. A partir das bases teóricas consultadas, conclui-se que a problemática da formação profissional, no momento actual, detém um estatuto importantíssimo, o qual requer por parte das entidades empregadoras um maior investimento e dos organismos públicos uma atenção mais prospectiva e estimulante em termos de impacto formativo. Exige também uma maior responsabilização dos gestores nos processos formativos, dos formadores enquanto orientadores para os resultados e um maior empenho do próprio indivíduo.

Na 2ª parte da presente dissertação, foi efectuado um estudo aos diferentes níveis de formação dos quadros superiores do tecido empresarial algarvio, assim como das diversas instituições públicas da região, de forma a verificar quais os níveis de formação de quadros superiores existentes, onde é que se encontram maiores discrepâncias, qual a evolução da importância dos recursos humanos qualificados na região e como é que este aspecto influencia o desenvolvimento da região do Algarve .

Com base nestes objectivos foi possível verificar de uma forma mais detalhada, as razões que atribuem à formação dos quadros superiores, uma importância vital, nos diversos sectores de actividade, em especial nos sectores ligados ao turismo. O que, por sua vez, actua como um factor determinante para o desenvolvimento da região do Algarve, dado que este desenvolvimento impõe elevados esforços de formação profissional e apoio às empresas a vários níveis.

Ainda em relação às instituições privadas e públicas envolvidas na formação avançada, é importante referir, que é necessário cada vez mais, uma eficaz articulação entre os diversos actores *i.e.* entre organismos e parceiros regionais. Face ao exposto e tendo por base a informação obtida a partir da revisão literária, parece existir a nível regional um

desajustamento considerável entre as necessidades formativas e a própria oferta formativa regional, o que constitui um enorme bloqueio ao desenvolvimento.

Será necessário uma maior flexibilidade dos processos formativos, uma articulação interinstitucional ou um funcionamento em rede¹³ dos diferentes sistemas envolvidos (educativo, formativo e produtivo), de forma a conduzir a um decréscimo dos estrangulamentos ou bloqueios regionais em termos de qualificação de recursos humanos. Será também importante que os organismos que oferecem formação programem, planifiquem, consultem e se articulem com os diversos organismos regionais, para que colmatem as lacunas que eventualmente persistam na realidade da região.

Por último, foi efectuada nesta dissertação uma análise empírica aos indivíduos da região que desempenham funções enquadradas na designação de “quadros superiores” e que pertencem ao sector público ou privado.

Com base na análise da amostra extraída, no processo de recolha de informação e nas análises estatísticas efectuadas, é possível concluir que os recursos humanos regionais enquadrados nesta categoria, apostam de uma forma considerável em processos formativos, apesar de muitos considerarem existir um desajustamento entre a sua procura (necessidades formativas) e a oferta formativa existente, tendo de recorrer a entidades formativas extraregionais.

Este desajustamento deverá ser tido em conta, pois daí poderão advir, por um lado, a fuga de quadros superiores para outras regiões do país, e por outro lado, poderá provocar o enfraquecimento das competências e dos conhecimentos dos quadros superiores regionais, os quais são necessários para a chamada “excelência ou qualidade”, que hoje em dia, é apanágio, em todos os domínios da actividade económica.

«O Conhecimento é a mais democrática fonte de poder.»¹⁴

Alvin Toffler (n.1928)

¹³ Rede, definida como um sistema de relações e/ou contactos que vinculam as empresas ou actores entre si, cujo conteúdo pode referir-se a bens materiais, informação ou tecnologia (Barquero, 1999).

¹⁴ Crainer, S. (1999) As Melhores Citações de Gestão, Linda-a-Velha, Abril/Controljornal Editora, Lda, p. 47.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIP (Associação Industrial Portuense) (1995) *Aposta nos empreendedores – A Chave do Desenvolvimento*, Porto, 11 - 19.

André, M. (1998) *A Formação ao longo da vida: uma responsabilidade partilhada*, in *Debates da Presidência da República: Educação, Formação e Trabalho*, Semana da Educação, Viseu, Escola Profissional de Torredeita.

Barata, J. (1992) *Inovação e Desenvolvimento Tecnológico: Conceitos, Modelos e Medidas. Pistas para a Investigação Aplicada*, *Estudos de Economia*, Vol. XII, n.º 2, ISEG, 149.

Barquero, A. (1999) *Desarrollo, redes e innovación – Lecciones sobre desarrollo endógeno*, Colección «Economía y Empresa», Madrid, Ediciones Pirámide, S.A..

Bemfica, J. e M. Borges (1999) *Aprendizagem organizacional e informação* [Documento online], Disponível através do site <http://www.scielo.br/pdf/ci>.

Benavente, A. (2002) *Capital Social: Um desafio que precisa de todos*, *Economia Pura*, n.º 46, 22-24.

Bento L. e C. Salgado (2001) *A Formação Pragmática – Um Novo Olhar*, 1ª Edição, Cascais, Editora Pergaminho, Lda.

Bento, L. (2003a) *A nova Lei-Quadro da formação*, *Pessoal*, n.º 7, II Série, 64 - 65.

Bento, L. (2003b) *O desafio de formar e qualificar*, *Pessoal*, n.º 11 II Série, 58.

Buckley, R. e J. Caple (1998) *Formação Individual e Coaching*, Monitor – Projectos e Edições, Lda, Colecção Formador Prático.

Camara, P., P. Guerra e J. Rodrigues (1997) *Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, Coleção Gestão e Inovação, Lisboa, Publicações Dom Quixote, Lda, p. 319.

Cabrito, B. (2002) Formação e Avaliação: uma relação mais que polémica, *Formação & Inovação*, n.º 7, 23 - 27.

Carneiro, R. (2003) Perspectiva Prática - A Era do Conhecimento, in Silva, R. e A. Neves (org.) *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda, 35-43.

Cascão, F. (2004) *Entre a Gestão de Competências e a Gestão do Conhecimento*, Lisboa, Editora RH, Lda.

CCRAlg (1999) Estratégias de Desenvolvimento para a Região do Algarve 2000-2006, Faro.

CEAL (1999) Vencer os Desafios Económico - Empresariais do Século XXI no Algarve - Modelo e Vectores do Plano de Desenvolvimento para a Excelência, 35 - 57.

Ccitol, M. (2003) Perspectivas de base sobre o conceito de competências, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 29, 14 - 21.

CISED, Consultores (2003) Plano Director Regional da Região de Saúde do Algarve: Caracterização da Situação Geo-Demográfica e Sócio-Económica – Relatório Final, BestSalus – Consultoria e Formação em Saúde, S.A.

Comissão Europeia (2000), *Glossário – Instituições, Políticas e Alargamento da União Europeia*,) Direcção Geral Educação e Cultura, Bruxelas.

Comissão Europeia (2002), *Comunicação da Comissão – Parâmetros de referência europeus para a educação e a formação: seguimento do Conselho Europeu de Lisboa*, Bruxelas.

- Comissão Europeia (2003), *Comunicação da Comissão – Investir eficazmente na educação e na formação: um imperativo para a Europa*, Bruxelas.
- Comissão de Gestão do QCA III (2000), *QCA III – Portugal 2000-2006* [Documento online], Disponível através do site <http://www.qca.pt>.
- Cordeiro, J. (2001) *As Sociedades Contemporâneas como sociedades de conhecimento - O Papel estratégico dos quadros superiores nas empresas*, Lisboa, DINÂMIA.
- Correia A. e A. Sarmiento (2002) *Como vai a investigação em Gestão do Conhecimento em Portugal?* [Apontamentos online], Disponível através do site http://www.iseg.unl.pt/ensino/docentes/sccapsi_correia_sarmiento_nov02.pdf.
- Costa, J. (2002) O enquadramento dos Recursos Humanos nos modelos de gestão, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 20, 46.
- Costa, L. e B. Caraça (s. d.) *Aprendizagem na Sociedade do Conhecimento* [Apontamentos online], Disponível através do site <http://www.sapp.telepac.pt/aprendizagem.htm>.
- Costa, J. e M. Silva (2000) Redes de Cooperação PME's: Condições para o seu Sucesso, ESGHT, in *X Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica - Gestão XXI Futuro e Perspectivas*, Volume III, Faro, 157-159.
- Crainer, S. (1999) *As Melhores Citações de Gestão*, Linda-a-Velha, Abril/Controljornal Editora, Lda.
- Cruz, J. (1998) *Formação Profissional em Portugal - Do Levantamento de Necessidades à Avaliação*, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- Davenport, T e L. Prusak (1998) *Working Knowledge: how organisations manage what they know*, Boston, Harvard Business School Press.
- Dehesa, G. (2002) Educação e formação são tudo, *Economia Pura*, n.º 48, 15 -18.

- DEMESS (1994) Indicadores Regionais - Distrito de Faro, 1ª Edição, 3-5, 13-16.
- DETEFP (1999a) Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional nas Empresas – 1998, Lisboa, DEPP.
- DETEFP (1999b) Inquérito ao Impacte das Acções de Formação Profissional nas Empresas – 1998/2000, Lisboa, DEPP.
- DETEFP (2001) Inquérito ao Impacte das Acções de Formação Profissional nas Empresas – 1998/2000, DEFP.
- DGDR (2003) *Quadro Comunitário de Apoio 2000-2006, M.F.* [Documento online], Disponível através do site http://www.qca.pt/qca/quadro_2.
- DRE (2000) *Caracterização das Empresas do Algarve* [Documento online], Disponível através do site <http://www.dre-algarve.min-economia.pt/estudos/empresas>.
- Drucker, P. (1994) *Sociedade Pós-Capitalista*, São Paulo, Pioncira.
- Eiras, R. (2002) Escassez de formação técnica, *Semanário português Expresso*, caderno Emprego, Maio.
- Eco, U. (2001) *Como se faz uma Tese em Ciências Humanas*, 8ª Edição, Lisboa, Editorial Presença.
- Ferguson, G. e Y. Takane (1989) *Statistical Analysis in Psychology and Education*, 6th edition, New York, McGraw-Hill.
- Fernandes, J. (1993) *A Avaliação da Formação Profissional no Contexto da Empresa*, Tese de Mestrado, Lisboa, ISCTE.
- Ferrão, J. (1992) *Serviços e Inovação - Novos Caminhos para o Desenvolvimento Regional*, Oeiras, Celta Editora, Lda.

Ferrão, F. (2000) O admirável mundo do e-learning, *Exame*, n.º 157, 142 -144.

Ferreira, J., J. Neves, P. N. Abreu, e A. Caetano (1996) *Psicossociologia das Organizações*, Alfragide, Editora McGraw-Hill.

Fontes, C. (2000) *Análise de Necessidades de Formação, Formar* [Apontamentos online], Disponível através do site <http://formar.do.sapo.pt/page3a.html>.

Ghiglione, R. e B. Matalon (1992) *O Inquérito - Teoria e prática*, Oeiras, Celta Editora, Lda.

Guerreiro, J. (2004) Conhecimento e Território – Dimensões que urge convocar para o desenvolvimento do Algarve, *Negócios a Sul*, Fev, p.12.

Henriques, C., F. Perna e J. Fernandes (2000) Projecto Elite: As PMES e a formação profissional no contexto europeu, aspectos particulares do sector turístico regional, in Silva, J. e M. T. Vaz (eds) *Aspectos de Dinamismo Regional*, II Volume, Faro, Cíder, 78-89.

Henriques, P. (2002) A eficácia da formação, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 21, 10 - 14.

Henriques, J. (2004) O futuro da Formação passa por aqui, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 32, 38.

Hill, M. e A. Hill (1998) *Investigação empírica em ciências sociais: Um guia introdutório*, Lisboa, DINÂMIA.

IEFP (1998) *As Potencialidades da Região do Algarve: Relatório Final*, Faro, Cidec.

IGF (1999) *Plano de Desenvolvimento Regional 2000-2006*, Ministério do Planeamento, [Documento online], Disponível através do site <http://www.igf.min-financas.pt/pdr/pdf>.

INE (1995) Anuário Estatístico da Região do Algarve, Lisboa.

INE (1998) *Anuário Estatístico da Região do Algarve*, DRE [Documento online], Disponível através do site <http://www.dre-algarve.min-economia.pt/estudos>.

INE (2001) *Recenseamento da População e da Habitação - Algarve (Censos)*, INFOLINE [Documento online], Disponível através do site <http://www.ine.pt/estatistica/indicadores>.

INE (2004) *Indicadores Estatísticos Gerais*, INFOLINE [Apontamentos online], Disponível através do site <http://www.ine.pt/indicadoresestatisticos>.

Jorge, G. (1998) Educação, formação, trabalho: sinergias e interações, in *Debates da Presidência da República: Educação, Formação e Trabalho*, Semana da Educação, Viseu, Escola Profissional de Torredeita.

Junqueiro, R. (2002) *A Idade do Conhecimento - A Nova Era Digital*, Lisboa, Editorial Notícias.

Kleine, R. (2002) As organizações podem “aprender a aprender”?, *Revista Europeia de Formação Profissional*, n.º 27, 28.

Krugman, P. (1994) “*Competitiveness: a Dangerous Obsession*”, *Foreign Affairs*.

Leitão, A. (2002a) O que falta às empresas nacionais?, *Economia Pura*, n.º 44, 56 - 57.

Leitão, A. (2002b) Competitividade e Formação, *Economia Pura*, n.º 46, 42-43.

Leite, J. e Almeida, F. (2000) *Legislação do Trabalho*, 14ª Edição, Coimbra Editora.

Loup, J. P. (1986) *Gestion Sociale*, Paris, Les Éditions d’Organisation.

Marques, J., P. Camara e P. Martins (1999) *Novas Perspectivas da Gestão*, 1ª Edição, Lisboa, Pergaminho, Lda.

- Marques, M. (2003) Organizações do Conhecimento, *Pessoal*, n.º 13 II Série, 58.
- Martins, A. e L. Centeno (1999) *As Potencialidades da Região do Algarve*, Lisboa, IEFP.
- Melo, J. (2001) *Inovação e Reorganização do Espaço*, Oeiras, Edição: C. M. Oeiras.
- Mendonça, P. (2002) Qualidade em Portugal: que futuro?, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 18, 56 - 64.
- Mitrani, A., M. Dalziel e A. Bernard (1994) *Homens e Competências - A Gestão dos Recursos Humanos na Europa*, Edições de Gestão, Lda.
- Moreira, A. (s.d.) *Gestão do Conhecimento* [Apontamentos online], Disponível através do site <http://www.bocc.ubi.pt/pag1-texto.php-comunicacaoempresarial>.
- Moura, E. (1993) *Recursos Humanos Gestão e Sociedade*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- Moura, R. (1999) Conclusão: O Desafio Global para o Futuro, *OEFP - Estudos e Análises*, 24, 435-437.
- Murteira, M., I. Nicolau, V. Mendes e A. Martins (2001) *Serviços Informacionais e Transição para a Economia do Conhecimento em Portugal*, Lisboa, GEPE, IAPMEI.
- Murteira M. (2001), A transição para a Economia do Conhecimento em Portugal, *Economia Global e Gestão*, n.º 1, 9 - 27.
- Neves, A. (2003) Gestão de conhecimento em Portugal, in Silva, R. e A. Neves (eds.) *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda, 509-513.

- Neves, J. (2003) Formação Profissional: novas formas de actividade e implicações na concepção de modelos de intervenção formativa, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 25, 30 - 37.
- Nicolau, I. (2002) *Gestão do Conhecimento nas Organizações e Mercado de Serviços*, ISCTE [Apontamentos online], Disponível através do site <http://www.indeg.org>.
- Nicolau, I. (2003) *Gestão do Conhecimento e Flexibilidade Organizacional*, ISCTE [Apontamentos online], Disponível através do site <http://www.indeg.org/rpg>.
- Nonaka, I. e H. Takeuchi (1995) *The Knowledge-Creating Company*, New York, Oxford University Press.
- Nunes, J. (2000) A Empresa na Economia do Conhecimento, ESGHT, in *X Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica - Gestão XXI Futuro e Perspectivas*, Volume III, Faro, 31-38.
- Paul, A. (1997) *Évaluer les actions de formation*, Paris, Les Éditions d'Organization.
- Pedro, J. (2000) *Interacção entre Conhecimento Tácito e Explícito* [Apontamentos online], Disponível através do site http://www.ifb.pt/publicações/info_62/artigo02_62.htm.
- Pereira, A. (2003) *SPSS - Guia Prático de Utilização: Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia*, 4ª Edição, Edições Sílabo.
- Peretti, J. M. (2001) *Recursos Humanos*, 3ª Edição Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- Philips, J. (1991) *Handbook of Training, Evaluation and Measurement Methods*, London, Gulf Publishing Company.
- Philips, E. e D. Pugh (1998) *Como Preparar um Mestrado ou Doutoramento*, Colecção Pensar o Futuro, Mem-Martins, Lyon Edições.

- Pinto, A. (2002) Investir no Conhecimento, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 19, 59.
- Pinto, A. (2003) O impacto estratégico da formação, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 26, 34 - 36.
- PROAlgarve (2002) *Programação Financeira*, Comissão de Acompanhamento, [Documento online], Disponível através do site <http://www.qca.pt/qca>.
- Quivy, R. e L. Campenhoudt (1992, trad.) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Rebello, G. (2002) Empregabilidade: novas exigências e paradoxos, *Economia Pura*, n.º 46, 40 - 48.
- Rebello, G. (2003), Formação e Competitividade Empresarial na Sociedade da Informação, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 28, 16 -19.
- Reis, E., P. Vicente e F. Ferrão (1996) *Sondagens - A amostragem como factor decisivo de qualidade*, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- Reis, E. (1997) *Estatística Multivariada Aplicada*, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- Rodrigues, M. J. (1994) *Competitividade e Recursos Humanos*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, Lda.
- Salgado, C. (1997) *Avaliação da Formação - Interface Escola/Empresa*, 1ª Edição, Lisboa, Texto Editora, Lda.
- Santos, M. e P. Silva (2000), A formação profissional: Uma realidade na Instituição Pública, *Recursos Humanos Magazine*, n.º 10, 57 - 62.
- Santos, V. (2002) *Conhecimento e Mudança Para uma Epistemologia da Globalização*, Lisboa, ISCSP.

Senge, P. M. (1998) *A Quinta Disciplina - Arte e prática da organização que aprende - Uma nova e revolucionária concepção de liderança e gerenciamento empresarial*, São Paulo: Best Seller.

Silva, C. e C. Castro (2003) Comportamentos e Resistências na Era do Conhecimento, in Silva, R. e A. Neves (orgs.) *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda, 85, 91 - 93.

Silva, J. A., S. Santos e L. Gomes (2000) O Impacte do Ensino Superior Público na Região do Algarve, in Silva, J. e M. T. Vaz (eds) *Aspectos de Dinamismo Regional - Algarve*, II Volume, Faro, Cider, 69.

Silva, R., R. Soffner e C. Pinhão (2003) A Gestão do Conhecimento, in Silva, R. e A. Neves (orgs.) *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda, 189.

Sousa, J. (1998) Algumas ideias para uma nova política de formação, in *Debates da Presidência da República: Educação, Formação e Trabalho*, Semana da Educação, Viseu, Escola Profissional de Torredeita.

Spiegel, M. (1994) *Estatística*, 3ª Edição, São Paulo, Editora McGraw-Hill.

Stewart, T. A. (1997), *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Doubleday Currency.

Tomé, E. (1994) Contributos para a análise socio-económica da Formação Profissional, Tese de Mestrado, Lisboa, ISEG.

UALG (2002) Guia para Elaboração de Dissertações de Mestrado, Faculdade de Economia, Faro, Gabinete de Relações Internacionais.

UALG (2003) Dados estatísticos: Formação Avançada, Secretariado da Reitoria, Faro.

Vaz, M. T. e J. A. Silva (1998), Conclusão, in Silva, J. e M. T. Vaz (eds) *Aspectos de Dinamismo Regional*, II Volume, Faro, Cider, 187-188.

ANEXOS

ANEXO A

DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA
UNIVERSIDADE DO ALGARVE

DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UALG

| ENTIDADE(S) | RESUMO | DATA |
|---|--|-----------------|
| UNIVERSIDADE DE AVEIRO | Organização de cursos de mestrado ou de especialização, e de estágios para o pessoal docente do IPF | 23 Junho 82 |
| instituto nacional de investigação das pescas | A cooperação tem os seguintes objectivos: aproveitamento das potencialidades e recursos vivos do mar; política comum de exploração racional dos recursos vivos do mar na região algarvia; promoção do ensino | 17 Junho 83 |
| Inec - laboratório nacional de engenharia civil | Acções de informação, de formação, de especialização, de apoio técnico | 12 Abril 85 |
| instituto hidrográfico | Domínios Físico, Químico, Geológico e Biológico das Ciências do Mar. Elaboração de estudos, acções de formação. | 25 Fevereiro 88 |
| instituto de investigação pesqueira - Moçambique | Cooperação no âmbito da biologia marinha e pescas nomeadamente apoio técnico e científico da UALG ao IIP; Formação de estudantes moçambicanos; Orientação a pós-licenciados moçambicanos; Intercâmbio de | 31 Março 88 |
| nera - núcleo empresarial da região do Algarve | Contactos com empresas para colaborar em trabalhos de investigação | 28 Abril 88 |
| universidade Eduardo mondlane e o instituto de investigação pesqueira - mocambique | Cooperação na área de Biologia Marinha e Pescas | 19 Maio 88 |
| universidade dos açores | Aumento do conhecimento nos domínios da Biologia Pesqueira (...) | Julho 88 |
| direcção geral de telecomunicações dos correios e telecomunicações de portugal | Melhor aproveitamento das potencialidades humanas e logísticas (...) formação de alunos | 2 Maio 89 |
| Biotecnar, nera, aihsa, assoc. hotéis de Portugal, accop's, acral, assoc. fruticultores sotavento algarvio, associação norte-guesa para a middlesex polytechnic - Reino Unido | Protocolo de constituição da UNIALGARVE - Associação Ensino Superior-Empresa do Algarve | 22 Fevereiro 90 |
| endeme - consultores de engenharia e gestão | Intercâmbio de informações, estudantes e pessoal na área das bibliotecas | 30 Maio 90 |
| bournemouth polytechnic - Reino Unido | Realização de estudos para as regiões fronteiriças de Portugal e Espanha | 5 Junho 90 |
| instituto António Sérgio do sector cooperativo | Intercâmbio de informações, alunos e professores | 06 Novembro 90 |
| universidade aberta | Desenvolvimento do projecto POR/89/001 - Fortalecer a formação cooperativa que visa a criação de um Sistema Nacional de Educação e Formação Cooperativa - SENECA | 5 Dezembro 90 |
| associação in loco | Criação de um Centro de Apoio | 1990 |
| universidade dos açores - departamento de biologia | Prestação mútua de serviços no âmbito de artes gráficas e informática | 1 Fevereiro 91 |
| escola profissional de gestão e tecnologias marítimas | Acções de cooperação na área da investigação fundamental | 28 Março 91 |
| instituto superior técnico | Utilização das infraestruturas e equipamentos necessários à concretização das tarefas inerentes aos projectos | 24 Abril 91 |
| mundo aquático - espectáculos e parques de lazer, lda | Participação no programa MEDSPA - constituição dos Centros de Demonstração de Controlo da Erosão. Candidatura efectuada pela UALG. | 10 Julho 91 |
| instituto nacional de formação turística | Funcionamento de um Centro de Investigação Científica de Mamíferos Marinhos. realização de estágios aos futuros licenciados | 10 Julho 91 |
| instituto nacional de estatística | Participação em programas de âmbito científico e técnico | 19 Julho 91 |
| | Promoção e cooperação científica e técnica | 24 Outubro 91 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|--|-----------------|
| university of central florida - USA | Intercâmbio de professores e estudantes | 1991 |
| direcção regional de agricultura do Algarve E VÁRIAS ENTIDADES | Programa de Desenvolvimento Agrário Regional da Ria Formosa | 14 Março 92 |
| ceal-confederação dos empresários do Algarve | Cooperação diversa nos sectores de Gestão de Empresas, Turismo, Agricultura, Recursos Vivos Aquáticos-Pesca e Aquacultura, Indústria | 26 Março 92 |
| direcção regional de agricultura do Algarve e associação "in loco" | Constituição de um grupo de trabalho para realizar estudos referentes ao apoio técnico/jurídico aos "Produtos de Quinta", acções de formação, investigações específicas e acções experimentais (programa | 25 Abril 92 |
| middlesex polytechnic-school of environmental science & engineering - REINO UNIDO E HOCHSCHULE BREMEN - ALEMANHA | Cooperação internacional no sentido de haver um melhor entendimento | 2 Junho 92 |
| universidade técnica de Lisboa-faculdade de medicina veterinária e direcção regional de agricultura do algarve | Colaboração científica e técnica nas áreas de saúde pública, veterinária, sanidade animal, produção pecuária e qualidade alimentar | 31 Julho 92 |
| quintal-centro de investigação tecnológica do Algarve | Execução do projecto Geophysical Seafloor Exploration with a Towed Array in Shallow Water | 26 Novembro 92 |
| câmara municipal de faro | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento no que respeita à problemática do Algarve | Dezembro 92 |
| direcção geral do turismo e fundo de turismo | Elaboração de estudos técnico-económicos de planeamento e ordenamento do território e de investigação | Dezembro 92 |
| instituto politécnico de Macau | Actividades de interesse mútuo nos domínios do ensino, da investigação e da formação e inserção profissional | 1992 |
| instituto superior de agronomia | Colaboração ao nível do ensino e da investigação | 1992 |
| forpescas | Articulação entre formação e investigação na área das Pescas e Aquacultura | 1992 |
| rhône-poulenc | Detecção e identificação do fungo Phytophthora cinnamomi | 1992 |
| universidade da madeira | Intercâmbio de docentes e discentes | 12 Janeiro 93 |
| câmara municipal de portimão | Cedência do edifício e quintal anexo ao antigo Matadouro Municipal para a instalação do Pólo de Portimão | 19 Janeiro 93 |
| fachhochschule für technik mannheim - Alemanha | Intercâmbio de pessoal docente e discente | 29 Janeiro 93 |
| escola profissional cândido guerreiro | Mobilização de recursos com vista à formação ou ao complemento de formação das pessoas envolvidas em ambas as Instituições | 18 Fevereiro 93 |
| escola secundária de Tomás cabreira | Acções de formação | 24 Fevereiro 93 |
| acet-associação científica de especialistas em turismo | Colaboração e troca de experiências de âmbito técnico e científico em domínios de actividade turística | 4 Março 93 |
| universidade nova de Lisboa - faculdade de ciências e tecnologia | Melhorar o aproveitamento do potencial científico e tecnológico das instituições | Abril 93 |
| associação para o planeamento da família | Criação de um sistema de colaboração na área da formação de professores nos domínios da educação familiar e sexual | 25 Maio 93 |
| agri-pro agrisystems-profabil consultores | Colaboração para a elaboração de estudos e projectos | 27 Maio 93 |
| cat - centro de atendimento a toxicodependentes | Acções de informação/formação | 23 Junho 93 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|--|-----------------|
| ceal-confederação dos empresários do Algarve e associação dos municípios do algarve | Candidatura aos fundos da CEE | 19 Julho 93 |
| aihsa-associação dos industriais hoteleiros e similares do algarve | Colaboração no âmbito do ensino/formação e no novo Quadro Comunitário de Apoio | 29 Dezembro 93 |
| instituto da água | Ações de cooperação técnico-científica | Dezembro 93 |
| instituto do emprego e formação profissional | Ações de formação | 20 Fevereiro 94 |
| UNIVERSIDADE DO ALGARVE PARA A TERCEIRA IDADE | Interação de recursos humanos | 03 Março 1994 |
| horwath consulting | Desenvolvimento e aprofundamento da colaboração no âmbito técnico-profissional | 16 Março 94 |
| direcção regional do ambiente e recursos naturais do algarve | Cooperação científica e técnica - colaboração no processo de planeamento dos recursos hídricos no âmbito da bacia hidrográfica das ribeiras do Algarve | 1994 |
| dímas graça, lda - óptica graça | Descontos aos docentes, alunos e funcionários | 7 Abril 94 |
| comissão de coordenação da região do Algarve | Apoio ao Eurogabinete nas áreas da integração económica europeia para recolha e tratamento de informação/elaboração de documentos para divulgação na região. É concretizado através da ESGHT - | 19 Maio 94 |
| university of Wales - School of Electronic engineering and computer systems - bangor - REINO UNIDO | Intercâmbio científico e educacional e programa de cooperação na área de Electrónica e Ciências da Computação | 23 Julho 94 |
| instituto de investigação pesqueira de Moçambique | Desenvolver actividades de cooperação, programas de investigação, etc | 14 Setembro 94 |
| universidade de Lisboa - faculdade de ciências | Desenvolvimento de relações de intercâmbio nomeadamente as que envolvem docentes em regime de dedicação exclusiva | 13 Outubro 94 |
| instituto politécnico de Leiria | Desenvolvimento de relações de intercâmbio de docentes | 15 Novembro 94 |
| centro de formação náutica de cabo verde | Investigação e inovação, formação e prestação de serviços | 7 Dezembro 94 |
| instituto nacional de engenharia e tecnologia industrial | Cooperação entre as duas Instituições em recursos humanos e materiais | 13 Dezembro 94 |
| câmara municipal de Loulé | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento no que respeita à problemática regional do Algarve no concelho de Loulé | Dezembro 94 |
| inese - instituto de engenharia de sistemas e computadores | Colaboração nas áreas de investigação, formação avançada e prestação de serviços | 20 Janeiro 95 |
| caixa geral de depósitos | Cartão CAIXAUTOMÁTICA | 23 Janeiro 95 |
| associação in loco | Centro de Formação em Aquacultura | 7 Fevereiro 95 |
| câmara municipal de Lagos | Domínios: inovação, formação, prestação de serviços, actividades culturais | 9 Fevereiro 95 |
| centro de formação de escolas de Loulé | Realização de acções de formação | Fevereiro 95 |
| cider - centro de investigação e desenvolvimento e economia regional | Concretização de projectos de investigação e de Contratos de Prestação de Serviços, etc | 20 Março 95 |
| assoc. portuguesa para a qualidade-Algarve a deleg. Reg. ministério da indústria e energia do algarve a direcção regional de agricultura do | Melhoria do nível de formação, actualização da informação e a prestação de assistência técnica. | 22 Março 95 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| delegação de fãro do instituto sindical de estudos, formação e cooneração (ISEFOC) câmara municipal de silves | Actividades de cooperação Domínios: inovação, formação, prestação de serviços, actividades culturais | Março 95 20 Abril 95 |
| centro universitário padre António vieira (CUPAV) | Âmbito do programa comunitário HORIZON e projecto "Curso Especial de Formação Profissional para Jovens Africanos dos PALOP" | 28 Abril 95 |
| centro de formação da associação de escolas de Loulé | Actividades de cooperação | 3 Maio 95 |
| commission européenne | Criação de um Centro de Documentação Europeia | 23 Maio 95 |
| parque natural da ria formosa | Promoção de cooperação científica e técnica | 1 Junho 95 |
| algarve-associação dos engenheiros agrónomos e silvicultores do algarve a delegação florestal do algarve a associação de agricultores de secretaria de estado do planeamento e do desenvolvimento regional e da ciência e tecnologia e as universidades do minho de trás-os-montes direcção regional de agricultura do Algarve | Implantação e manutenção de um campo de demonstração nas Bicas da Serra - S. Brás de Alportel Âmbito do programa INTERREG - candidaturas ao sub-programa I (Desenvolvimento Sócio-Económico) | 7 Julho 95 7 Setembro 95 |
| pontifícia universidade católica de campinas - brasil | Utilização de recursos humanos e materiais no desenvolvimento do conhecimento técnico e científico do meio rural. Participação de técnicos da DRAA em módulos de cursos da UAL, concepção e participação em intercâmbio de docentes, pesquisadores e estudantes | 28 Setembro 95 Setembro 95 |
| universidade de Huelva - Espanha | Programas de intercâmbio de professores e alunos e desenvolvimento de projectos de ensino, investigação e extensão universitária | 4 Dezembro 95 |
| centro de citricultura | Âmbito do projecto "New Approach for the Diagnosis and Prevention of Tristeza Outbreaks" | 28 Dezembro 95 |
| quinta da figueirinha | Complementaridade de recursos humanos e materiais | Sem data |
| centro federal de educação tecnológica do Paraná de curitiba - brasil | Intercâmbio de alunos | 1995 |
| universidade paris 8 - França | Intercâmbio de docentes, investigadores e estudantes | 1995 |
| centro de formação de fãro (associação de escolas dos concelhos de fãro e s. brás de alportel) | Ações de formação | 3 Janeiro 96 |
| fundação oceanis | Centro Oceanográfico de Sagres | 8 Janeiro 96 |
| centro de formação de Tavira | Ações de formação | Janeiro 96 |
| Portugal telecom e escola superior de tecnologia da ual | Ações de formação? | 6 Março 96 |
| universidade nova de Lisboa-faculdade de ciências e tecnologia-departamento de informática | Colaboração docente, científica e técnica - leccionação de disciplinas | 28 Março 96 |
| ministério da assistência e reinserção social de angola (micoa) | Formação técnico-profissional | 5 Abril 96 |
| câmara municipal de Olhão | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento respeitante à problemática regional do Algarve nomeadamente no concelho de Olhão | 15 Abril 96 |
| federação nacional das cooperativas agrícolas de hortofruticultores-fenafrutas | Elaboração de estudos, delineamento de actividades de inquéritos, projectos de promoção, etc | 23 Abril 96 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|---|-----------------|
| instituto universitário dom Afonso iii | Domínios científicos e pedagógicos | 29 Abril 96 |
| escola profissional de agricultura do Algarve | Actividades diversas de interesse comum | Abril 96 |
| direcção regional de educação do Algarve | Permitir a colocação em estágio dos alunos e a facilitar a formação contínua dos orientadores de estágio | 16 Maio 96 |
| epinal-centro promotor de inovação e negócios do algarve-bic algarve | Promover novas actividades empresariais fomentando a criação de novas empresas (...) contribuir para o desenvolvimento económico do Algarve e de Huelva | 23 Maio 96 |
| huelva - espanha | Formação técnico-profissional | 28 Junho 96 |
| universidade pedagógica de Moçambique | | |
| msft-software para microcomputadores, lda e dli-distribuição e logística para a informática | Contrato de Adesão para certificar a inclusão da Instituição nos termos do Protocolo assinado entre a FCCN e a Microsoft | 25 Julho 96 |
| associação interprofissional para o desenvolvimento de produção e valorização da alfarroba | Ações diversas | Julho 96 |
| centro de formação de associação de escolas dâmaso da encarnação - olhão | Ações de formação | 1 Agosto 96 |
| associação de citricultores do concelho de Monchique - citrigrarbe | Elaboração de estudos e projectos de investigação (...) ensino e formação profissional, prestação de serviços | Agosto 96 |
| academia de música de lagos | Desenvolvimento de actividades de cooperação que reforcem os interesses mútuos | 28 Outubro 96 |
| universidade de Cadiz - Espanha | Investigação e ensino aplicado ao desenvolvimento das suas áreas académicas e de investigação | Outubro 96 |
| cnig | Prestação de trabalhos de investigação e desenvolvimento no domínio do estudo, concepção e desenvolvimento de aplicações informáticas | 4 Novembro 96 |
| centro regional de segurança social do Algarve | Intercâmbio e desenvolvimento dos sistemas de informação | 6 Dezembro 96 |
| delegação regional da cultura do Algarve | Criação do Centro de Documentação do Património Cultural | 10 Dezembro 96 |
| escola secundária João de deus e escola secundária tomás cabreira e escola secundária de albufeira e escola e.b. 2/3 afonso III | Referente ao Projecto Infante (faz a interligação de um conjunto de escolas locais através da INTERNET) | 12 Dezembro 96 |
| instituto de inovação educacional | Elaboração de estudos e projectos de investigação nos domínios da melhoria da qualidade da educação básica | 23 Dezembro 96 |
| departamento de gestão de recursos educativos (degre) | Profissionalização em serviço | 31 Dezembro 96 |
| instituto superior de matemática e gestão e o instituto superior de humanidades e tecnologias | Domínios científicos e pedagógicos de interesse comum | 20 Janeiro 97 |
| centro de formação Dr. Rui Grácio | Articulação e promoção de Acções de Formação Contínua de Professores | 21 Janeiro 97 |
| instituto português da juventude | Cooperação nas Acções de Formação Contínua dos Professores | Janeiro 97 |
| instituto geológico e mineiro | Domínios da geologia, hidrogeologia, geofísica e caracterização de recursos geológicos | 06 Fevereiro 97 |
| ana aeroportos e navegação aérea | Concessão de estágios curriculares | 12 Fevereiro 97 |
| exército português | Domínio das comunicações | 13 Fevereiro 97 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| ministério da ciência e da tecnologia e a câmara municipal de faro e a comissão de coordenação da região do algarve e a associação para a câmara municipal de albufeira | Constituição de um Centro de Divulgação Científica - Centro de Ciência Viva do Algarve | 17 Fevereiro 97 |
| | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento no que respeita à problemática do Algarve | 25 Fevereiro 97 |
| administração regional de saúde | Realização de acções de interesse mútuo e a promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento da problemática regional do Algarve | 14 Abril 97 |
| sorgal - sociedade de óleos e rações | Desenvolver actividades de investigação, tecnológicas: Elaborar programas e projectos de investigação; Realização de acções conjuntas de formação e de divulgação técnico-científica; etc | 5 Maio 99 |
| associação de estudantes da ual e a associação de estudantes da ucelh | Protocolo de cedência de espaços ao movimento associativo | 07 Maio 97 |
| assembleia da república de Moçambique | Acções de formação | 20 Junho 97 |
| junta autónoma de portos do sotavento algarvio e câmara de olhão | Investigação no domínio das geociências marinhas (erosão costeira, riscos naturais de assoreamento dos corpos lagunares e estuarinos) - CIACOMAR | 23 Junho 97 |
| academia de música de lagos | Actividades de cooperação que reforcem os interesses mútuos | 23 Junho 97 |
| agência de inovação e ecr e epinal e delegação regional do algarve do ministério da economia e a direcção regional do ambiente e recursos direcção geral do turismo | Promoção da Inovação Empresarial e de Acções de Investigação & Desenvolvimento e de Investigação & Desenvolvimento Tecnológico na Região do Algarve Sistema de informação de gestão de recursos turísticos | 23 Junho 97 17 Julho 97 |
| FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE caixa geral de depósitos | Cedência do edifício denominado por Círculo Universitário e 980 m2 de áreas envolventes incluindo parque de estacionamento para 40 viaturas Renovação - Cartão CAIXAUTOMÁTICA | 31 Julho 1997 25 Setembro 97 |
| biotecnar - associação de tecnologia alimentar do Algarve | Credenciação nacional de um laboratório pelo Instituto Português da Qualidade | 26 Setembro 97 |
| educom - associação portuguesa de telemática educativa - apte | Divulgar, promover e dinamizar a realização de actividades de telemática educativa e a sua interligação com a comunidade científica | 30 Outubro 97 |
| delegação regional do Algarve do ministério da cultura e comissão de coordenação da região do algarve e câmara municipal de faro | Criação do Centro de Documentação do Património Cultural do Algarve | 30 Outubro 97 |
| SECÇÃO ACADÉMICA DE DESPORTO DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE | Apoiar o processo de credenciação da SADUAL, como entidade formadora de navegadores de recreio junto da Direcção Geral de Portos, Navegação e Transportes Marítimos | 30 Outubro 1997 |
| observatório do ebro e o instituto nacional de técnica aeroespacial | Realização de um estudo de comunicações por canal ionosférico em HIF | 30 Outubro 97 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE FARO E DIRECÇÃO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DO ALGARVE E INSTITUTO PORTUGUÊS DA ministério para a coordenação da acção ambiental da república de moçambique | Cedência por parte do I.P. Juventude à Associação Académica das instalações na Rua Norberto Silva para instalação da sede da AA e cedência por parte da DREA à ARCA das instalações no logradouro da Escola | 31 Outubro 1997 16 Dezembro 97 |
| ana aeroportos e navegação aérea | Concessão de estágios curriculares | 4 Fevereiro 98 |
| comissão de coordenação da região do Algarve | Desenvolvimento de actividades de cooperação de interesse mútuo | 31 Março 98 |
| comissão de coordenação da região do Algarve | Realização de trabalhos de estudo, concepção, investigação e desenvolvimento da aplicação informática destinada à gestão de actividades | 14 Abril 98 |
| caixa geral de depósitos | Cedência gratuita (por parte da UALg) do espaço onde funciona a agência do "Campus da Penha" e de uma área de 240m2 no Campus de Gambelas para a Caixa construir um edifício para instalação de uma agência | 30 Abril 99 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|---|----------------|
| sociedade portuguesa de física | Colaboração/cooperação no domínio da formação | Abril 98 |
| apagal - asso. produtos agro-alimentares tradicionais certificados algarve | Realização de análises a amostras recolhidas em pomares | 7 Maio 98 |
| thor, energia regenerativa de Portugal, Ida | Elaboração de um Estudo de Impacte Ambiental (relativo a um parque eólico localizado entre Hortinhas, Vale Grou e Vale da Bordeira nos concelhos de Aljezur e Lagos) | 12 Maio 98 |
| universidade Eduardo Mondlane - Moçambique | Disponibilização de vagas, intercâmbio de docentes, investigadores e estudantes, promoção de estágios, etc | 20 Maio 98 |
| banco português do atlântico | Disponibilização por parte do Banco de um conjunto de produtos e serviços financeiros | 17 Junho 98 |
| asmal - associação de saúde mental do Algarve | Cooperação em várias áreas nomeadamente formação de formadores e técnicos e realização de um estudo de mercado na área do teletrabalho | 30 Junho 98 |
| universidade de Lisboa e a Câmara municipal de portimão e o instituto de cultura ibero-atlântica | Criação de estudos pós-graduados em Portimão nomeadamente a criação de um Curso de Mestrado em História | 1 Julho 98 |
| universidade de pinar del rio - Cuba | Intercâmbio de experiências e docentes | 4 Julho 98 |
| universidade central "Marta Abreu" de las Villas - cuba | Desenvolvimento de planos de estudo, investigações conjuntas, etc | 7 Julho 98 |
| universidade de Havana - Cuba | Cooperação nas áreas do ensino e investigação | 9 Julho 98 |
| programa operacional do ambiente (poa) | Realização de um estudo que tem como objectivo as relações entre a actividade do sector do turismo e o ambiente | 30 Julho 98 |
| cooperativa de viveiristas da ria formosa, srl | Actividades de colaboração tanto de investigação como tecnológicas | 5 Agosto 98 |
| cinelube de faro | Actividades de cooperação que reforcem interesses mútuos | 5 Agosto 98 |
| socifar - sociedade cirúrgica de faro | Desenvolvimento de actividades de cooperação | ?Agosto 98? |
| instituto dos arquivos nacionais/torre do tombo | Cedência de duplicados de rolos de microfilme em 35mm | 24 Setembro 98 |
| universidade Colómbia do Paraguai e a universidade de huelva - espanha | Organização de acções tendentes a concretizar um programa de estudos de investigação científica no âmbito do sector do turismo e da hotelaria no Paraguay | 15 Outubro 98 |
| direcção regional do ambiente do Algarve e a associação de municípios do algarve | Articulação e intercolaboração das entidades subscritoras na promoção de um estudo global de viabilidade técnica e económica sobre as medidas a adoptar na Região do Algarve para racionalizar a actividade de Acções de formação contínua dos professores e educadores de infância | 13 Novembro 98 |
| centro de formação de professores e educadores de infância do concelho de Alcoutim | | Novembro 98 |
| instituto hidrográfico | Âmbito do projecto SIRIA "Situação de Referência da Região Costeira Algarvia Influenciável pela Barragem de Alqueva". Responsável científico: Prof. Alveirinho Dias da UCRA | 10 Dezembro 98 |
| instituto português de museus e a câmara municipal de faro | Criar uma equipa de trabalho no âmbito da museologia para avaliação das colecções do Museu Arqueológico e Lapidar Infante D. Henrique | 14 Dezembro 98 |
| ministério da cultura | Cooperação em áreas de interesse comum | 16 Dezembro 98 |
| câmara municipal de Alcoutim | Âmbito do projecto "As Artes de Pesca Tradicionais no Baixo Guadiana" integrado no Sub-Programa C do Programa Operacional do Algarve (Produzir uma colecção de artes de pesca artesanais tradicionais do | Dezembro 98 |
| FUNDAÇÃO DAS UNIVERSIDADES PORTUGUESAS E O INSTITUTO HIDROGRÁFICO | Âmbito do programa "Os Oceanos e as suas Margens " ao abrigo do protocolo Ministério da Defesa/Fundação das Universidades - Projecto "Situação de Referência da Região Algarvia Influenciável | Dezembro 1998 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|--|-----------------|
| fecn - fundação para a computação científica nacional | Regular a prestação do Serviço de Gestão de Redes por parte da FCCN à Entidade Requerente (Universidade) | Dezembro 98 |
| FCCN - FUNDAÇÃO PARA A COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL | Regular as condições de utilização pela Entidade Utilizadora (Universidade) da RCCN (Rede da Comunidade Científica Nacional) que é operada pela FCCN | Dezembro 98 |
| ESPICHE - campos de golfe | Regulamentar a cooperação em áreas de interesse comum nomeadamente no apoio à monitorização e controlo da qualidade das águas superficiais e subterrâneas e no domínio das ciências do solo | 8 Janeiro 99 |
| bic algarve-luelva | Prossecução dos objectivos inscritos no projecto BOLTON | 18 Janeiro 1998 |
| algar - valorização e tratamento de resíduos sólidos | Cooperação científica e técnica. Tratamento de resíduos sólidos; realização de estudos e assessorias; promoção de acções de formação | 4 Fev. 99 |
| instituto nacional de estatística - direcção regional do algarve | INE - Disponibilidade de informação estatística (descontos de 50%, 70% nas publicações); Fornecer acesso ao INFO.INE; Organização de acções de formação; Realização de estágios; | 18 Fevereiro 99 |
| centro de formação de fãro - associação de escolas dos concelhos de fãro e s. brás de alnortel | Promoção de acções de formação profissional de pessoal docente e não docente e formação especializada e cooperar na constituição de uma Bolsa Regional de Formadores | 24 Fevereiro 99 |
| instituto nacional de estatística | Prestação de assessoria técnica relativa ao Projecto Habitação | 01 Março 99 |
| sociedade portuguesa de engenharia sísmica | Promoção de iniciativas que promovam a cooperação científica e técnica através da realização de conferências, colóquios, seminários; da realização de estudos e publicação de trabalhos conjuntos; | 12 Março 99 |
| universidade dos açores | Aproveitamento de recursos, colaboração nas áreas de: actividades de ensino, projectos de investigação; estágios científicos e técnicos, serviços prestados à comunidade. | 5 Abril 99 |
| universidade dos açores - departamento de ciências agrárias | Criação do Mestrado em Gestão e Conservação da Natureza. As duas instituições deverão coordenar o lançamento dos cursos; colaborarem na docência; promoverem a divulgação. | 6 Abril 99 |
| univêrsidade Eduardo Mondlane - Moçambique | Consolidar a cooperação nas áreas existentes e alargar para as áreas de Direito, Engenharia, Economia, Educação, Ciências. Continuar a promover: o intercâmbio, a formação e o aperfeiçoamento de docentes, | 15 Abril 99 |
| caixa geral de depósitos | Regula o serviço a prestar pela Caixa no crédito de vencimentos/fornecedores através do sistema de transferência conta a conta | 5 Abril 99 |
| Águas do barlavento algarvio | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento no que respeita à problemática do Algarve, nomeadamente no que se refere à captação, tratamento e abastecimento de água para consumo humano | 21 Abril 99 |
| supervisor do quadro comunitário de apoio ii | Realização de estudos por docentes da UALg em matérias de âmbito regional | 23 Abril 99 |
| DELEGAÇÃO REGIONAL DO ALGARVE DO MINISTÉRIO DA CULTURA E A FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA direcção geral do turismo | Projecto de criação do "Centro de Documentação do Património Cultural do Algarve" no âmbito de recursos humanos | 27 Abril 1999 |
| sumolis, sa | Sistema de Informação de Gestão de Recursos Turísticos (SIGRT) | 29 Abril 99 |
| sumolis | Regulamenta a cooperação entre as partes em áreas de interesse comum nomeadamente no apoio ao acompanhamento e controlo de qualidade do processo de fabrico de concentrados de sumo promovendo e Realização de um estágio por ano com a atribuição de uma bolsa mensal no valor de 140.000\$ | |
| PREVIA - SAUDE OCUPACIONAL, HIGIENE E SEGURANÇA, LIMITADA | Cooperação em vários domínios tais como: Cooperação científica e técnica através de estudos e assessorias; Acesso aos meios operacionais e computacionais; Alguns domínios de ensino e na promoção de acções | 17 Maio 99 |
| DIRECÇÃO GERAL DAS PESCAS E AQUICULTURA DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA. DESENVOLVIMENTO empresa águas do barlavento | Colaboração a nível de pessoal dirigente, docente e técnico; Realização de estudos de investigação (elaboração de teses de pós-graduação); Promoção de parcerias de investigação; Acções de formação; | 27 Maio 99 |
| direcção geral das pescas e aquicultura | Abastecimento de água ao barlavento algarvio - caracterização da água de origem nas barragens da Bravura e do Funcho e de captações subterrâneas através de recolha de amostras | Maio 99 |
| | Realização de um estudo de caracterização e diagnóstico do subsector de aquicultura (de 2000 a 2006) Os dados são propriedade exclusiva da DGPA. A UAL. conduzirá o estudo. fornecerá a documentação técnica | 15 Junho 99 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|--|-----------------------------|
| universidade de Sevilha - Espanha | Intercâmbio de docentes, investigadores e bolseiros. Execução de projectos conjuntos, programas para a realização de estudos de pós-graduação, etc. | 21 Junho 99 |
| sindicato nacional dos engenheiros técnicos | Realização e divulgação de iniciativas que promovam a cooperação científica e técnica entre as instituições; colaboração em acções de formação contínua; divulgação de conferências; realização de estudos; acesso aos | 28 Junho 99 |
| universidade de Coimbra | Colaboração nas áreas de Química | Junho 99 |
| Câmara municipal de Tavira | Realização de acções de interesse mútuo, a promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento da problemática regional do Algarve (estudos genéricos; conferências, colóquios, etc; estágios; apoios a | 30 Julho 99 |
| estação zootécnica nacional | Promover e privilegiar a realização de programas de investigação e actividades de formação comuns, áreas da Ciência Animal e Ciência da Vida Genética Molecular, intercâmbio de docentes e/ou investigadores e de | ?Julho 99? |
| MATADOURO REGIONAL DO ALGARVE | Cooperação científica/ técnica: controlo do processamento de produtos alimentares e tratamen- to dos efluentes resultantes; realização de estudos e assessorias; acesso aos meios opera- cionais e computacionais; | 09 Setembro 99 |
| instituto de investigação das pescas e do mar | Domínios de actuação: investigação orientada com relevo para a gestão integrada de zonas costeiras; desenvolvimento de estudos no âmbito da sócio-economia aplicada; ajuda na formação de quadros em | 10 Setembro 99 |
| Instituto de desenvolvimento e inspecção das condições de trabalho | Troca de informação, experiências e desenvolvimento de acções em áreas de interesse das partes; participação em seminários, workshops e outras actividades de docentes, etc; promoção pelo IDICT de | 24 Setembro 99 |
| sindicato democrático dos professores do sul | Cooperação no sentido da conjugação de esforços de modo a melhorar a formação de professores | Sem data - ? Setembro 99 |
| ÁGUAS DO BARLAVENTO ALGARVIO | Colaboração no domínio dos estudos de "Optimização do Sistema de Tratamento da ETA de Alcantarilha" no âmbito das águas superficiais, subterrâneas (hidrogeoquímica/hidrodinâmica e tecnologias de tratamento | 15 Novembro 99 |
| conselho distrital de faro da ordem dos advogados | Apoio ao exercício da advocacia e o desenvolvimento de actividades de cooperação na promoção das Ciências Jurídicas tais como: facultar o acesso dos advogados às Bibliotecas da UALg; realização conjunta | 16 Novembro 99 |
| HOSPITAL DISTRITAL DE FARO | No âmbito do apoio aos serviços de informática do Hospital Distrital de Faro | 30 Novembro 99 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE ALBUFEIRA | Colaboração no domínio da Informática. Assessoria técnica do projecto de "Implementação de uma Rede Estruturada de Dados" | 9 Dezembro 99 |
| escola superior de tecnologia da saúde de lisboa | Participação de docentes de uma das Instituições na outra, realização de programas comuns, informação pedagógica e científica, admissão de candidatos | 16 Dezembro 99 |
| CENTRO NACIONAL DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA - CNIG | Formalização da adesão da Universidade do Algarve à DEMETER - Rede de Núcleos Temáticos de Detecção Remota. A UALg utilizará gratuitamente as imagens de satélite de observação da terra, a | 18 Janeiro 2000 |
| ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE JOVENS EMPRESÁRIOS - ANJE | Realização de um concurso de ideias . A UALG em articulação com a ANJE formarão os seleccionados, realizarão um curso de formação dedicado ao empreendedorismo. A ANJE fornecerá o material pedagógico | 19 Janeiro 2000 |
| centro de formação de associação de escolas de s. miguel e santa maria | Realização de Acções de Formação | 24 Janeiro 2000 |
| FUNDAÇÃO DO MUSEU GUGGENHEIM BILBAO - ESPANHA | A FMGB proporcionará a realização do estágio à Dr ^a Helena Barranha (aluna do Mestrado Europeu em Gestão Cultural da UCEH) Prof ^a Tutora Prof ^a Teresa Gamito | 31 Janeiro 2000 |
| INSTITUTO DE INOVAÇÃO EDUCACIONAL | Assegurar as condições para o desenvolvimento do Projecto "Promoção da Educação Inclusiva" A Prof ^a Teresa Vitorino (ESE) participará no estudo-projecto. O IIE disponibilizará os meios financeiros | 31 Janeiro 2000 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE ALCOUTIM | Realização de acções de interesse mútuo, promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento da problemática reg. do Algarve e a coo. científica e técnica nomeadamente realização de estudos, | 15 Março 2000 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE PORTIMÃO | Promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento sobre a região do Algarve e em particular sobre o concelho de Portimão nomeadamente: estudos técnicos, organização conjunta de conferências, permuta de | 28 Março 2000 |
| BANCO ESPÍRITO SANTO | Disponibilização por parte do Banco de um conjunto de produtos e serviços financeiros aos docentes e funcionários da Universidade | Março 2000 |
| BANCO ESPÍRITO SANTO | Disponibilização por parte do Banco de um conjunto de produtos e serviços financeiros aos alunos da Universidade | Março 2000 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|--|-------------------|
| GRUPO DIAS DE SOUSA | Cooperação técnica e científica; em termos laboratoriais; nalguns domínios de ensino e na promoção de acções de formação, conferências; acesso aos meios operacionais e computacionais quando necessários | 28 Abril 2000 |
| CENTRO DE ESTATÍSTICA APLICADA E PREVISÃO | Investigação teórica e aplicada em especial na área das ciências económicas e empresariais | 2 Maio 2000 |
| Empresa Correia & Santinha, Lda | Promover a cooperação científica e técnica; em termos laboratoriais; ensino e promoção de acções específicas de formação, nomeadamente na realização de conferências, colóquios; colaboração no acesso a | 2 Maio 2000 |
| EMPRESA BELA SALEMA, CENTRO DE ABATE, TRANSFORMAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE AVES. LDA | Cooperação científica e técnica nos domínios: apoio em termos laboratoriais; ensino e promoção de acções específicas de formação, nomeadamente na realização de conferências, colóquios; colaboração no acesso a | 2 Maio 2000 |
| INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA E CIÊNCIAS DO MAR - ISECMAR - CABO VERDE | Actividades de cooperação nomeadamente nas áreas de investigação e inovação, formação e prestação de serviços, colaboração em actividades docentes, projectos e estudos | 22 Maio 2000 |
| CENCAL - CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A INDÚSTRIA CERÂMICA | Realização de acções de formação e aperfeiçoamento técnico no sector da indústria da cerâmica nomeadamente: integração de docentes e discentes na realidade regional, assegurar vias profissionais para | 26 Maio 2000 |
| INSTITUTO TÉCNICO PARA A INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO | Cooperação nos sectores de formação e consultadoria para realização de acções de formação; intercâmbio e consulta de publicações e documentação científica; poderão ser definidas formas de colaboração para | Junho 2000 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE TAVIRA | UALG continuará a assegurar a assessoria técnica ao projecto de "Re-estruturação do Sistema Informático da Câmara Municipal" através de: consultadoria informática, realização de estudos, etc. | 1 Setembro 2000 |
| câmara municipal de Castro Marim | Realização de acções de interesse mútuo e a promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento da problemática do Algarve nomeadamente no Concelho de Castro Marim | Setembro 2000 |
| câmara municipal de Tavira e a casa do povo de Santo Estevão | Domínio do ciclismo - realização de acções de interesse mútuo, promoção de iniciativas de divulgação da modalidade, aprofundamento do conhecimento sobre a modalidade e a cooperação científica e técnica entre | 13 Dezembro 2000 |
| instituto de investigação marinha de angola | Principais áreas de intervenção: formação, troca de informação e documentação, intercâmbio de investigadores e/ou técnicos, projectos de investigação conjuntos | 29 Dezembro 2000 |
| secretaria de estado do turismo | Estabelecimento das bases de colaboração entre a UALg e o Observatório do Turismo. Elaboração de estudos necessários aos vários domínios de intervenção na actividade turística, nomeadamente de análise. | 10 Janeiro 2001 |
| Universidade do Minho e a doutora Maria de Lurdes da trindade dionísio barbosa de sousa | Âmbito do projecto de investigação "Literacias: Contextos, Práticas e Discursos" - assegurar a boa execução do projecto POC'TI - 33888/99 | 17 Janeiro 2001 |
| Universidade de Évora | Facilitar a colaboração de docentes em actividades de: docência, coordenação, supervisão ou de participação em órgãos académicos da outra Instituição (sujeita às normas do CRUP) | 11 Janeiro 2002 |
| universidade técnica de Lisboa | Desenvolvimento de actividades de cooperação através da realização de projectos de investigação, desenvolvimento e prestação de serviços | 2 Fevereiro 2001 |
| direcção regional de educação do Algarve | Cooperação nos domínios: elaboração de dossier tipo de ementas e refeições a preparar em refeitórios escolares; controlo da qualidade dos alimentos; formação de funcionários no domínio dos cuidados de | 5 Fevereiro 2001 |
| eva, transportes, s.a | Realização de acções de interesse mútuo, promoção de iniciativas que aprofundem a problemática regional do Algarve e a cooperação científica e técnica nomeadamente através de: realização de conferências, | 14 Fevereiro 2001 |
| Secretaria de estado do turismo e a região de turismo do algarve | Apoio à criação, implementação e funcionamento de uma unidade de investigação designada por Centro de Estudos do Turismo no âmbito das actividades técnico-científicas desenvolvidas pela UALg | 2 Março 2001 |
| Instituto Politécnico de Beja | Desenvolvimento de actividades de cooperação que reforcem os mútuos interesses das 2 instituições nomeadamente na área da formação inicial e pós-graduada | 6 Março 2001 |
| sociedade anónima ana s.a, aeroportos de Portugal | Concessão de estágios curriculares (com a duração de 3 a 6 meses) de acordo com as "normas regulamentares dos estágios da ANA-S.A" à Universidade do Algarve para o ano lectivo 2000/2001 | 30 Março 2001 |
| MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E DA TECNOLOGIA, CÂMARA MUNICIPAL DE TAVIRA. COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DA AQUAMARIM, AQUACULTURA DE MARIM, LIMITADA | Constituição de um Centro de Divulgação Científica - Oficina Ciência Viva de Tavira | 6 Abril 2001 |
| AREAL - AGÊNCIA REGIONAL DE ENERGIA E AMBIENTE DO ALGARVE | Colaboração no controlo do processamento de produtos alimentares e tratamento de efluentes daí resultantes; elaboração de programas e projectos de investigação em temas de interesse comum; promoção | 23 Abril 2001 |
| | Desenvolvimento de actividades de cooperação que reforcem os interesses mútuos na área da energia | 30 Abril 2001 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|---|------------------|
| direcção regional do ambiente e do ordenamento do território – algarve | Realização e planificação das Campanhas Analíticas/Amostragem efectuadas na Ria Formosa | 02 Maio 2001 |
| câmara municipal de faro | Criação do programa "Faro Cidade Viva, Cidade Activa" | 9 Maio 2001 |
| associação académica da universidade do Algarve | Cedência (a título gratuito) por tempo indeterminado da sala de exposições localizada no edifício da Biblioteca Central para a instalação de uma livraria, loja de conveniência e exposições | 24 Maio 2001 |
| águas do Algarve | Domínio estudos de Optimização do sistema de tratamento da ETA de Alcantarilha de modo a contemplar a Monitorização de cianotoxinas e condições desencadadoras da sua produção em águas superficiais c/ vista | Junho 2001 |
| Universidade do vale do Itajaí - Brasil | Intercâmbio de informação científica, pedagógica, tecnológica e criação de novas tecnologias, formação de recursos humanos | 16 Julho 2001 |
| Comissão de Coordenação da Região do Algarve, Associação de Municípios do Algarve, Região de Turismo do Algarve e Instituto federação portuguesa de golfe a região de turismo do algarve e a associação regional de golfe do sul | Protocolo de constituição do núcleo dinamizador "Algarve Digital" - constituição de um portal regional que integre os diversos sub-projectos a lançar | 30 Julho 2001 |
| S&J GRUPPEN - DINAMARCA | Promoção do conhecimento sobre a temática do golfe, através do ensino, investigação e prestação de serviços | 9 Agosto 2001 |
| Comissão de Coordenação da Região do Algarve | Domínio das Energias Renováveis mais concretamente na utilização da Energia Eólica - desenvolvimento de actividades de cooperação | 20 Agosto 2001 |
| OBSERVATÓRIO DO TURISMO | Elaboração de um estudo sobre "Avaliação do impacte dos investimentos públicos realizados no Algarve, nas zonas de baixa densidade no período de 1994 a 1999" | ?Agosto 2001? |
| FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE PESCA DESPORTIVA DO ALTO MAR | Observação estatística no âmbito das actividades técnico-científicas | 10 Setembro 2001 |
| Universidade de Cruz Alta - Brasil | Promoção da cooperação nas áreas de biologia pesqueira e das ciências e tecnologias da pesca | 18 Setembro 2001 |
| Comissão de Coordenação da Região do Algarve | Estimular e realizar programas de Intercâmbio cultural, científico e técnico-pedagógico - transferência de conhecimentos e experiências de professores e outras actividades de interesse comum | 25 Setembro 2001 |
| INSTITUTO DE PROMOÇÃO AMBIENTAL | Elaboração de um estudo sobre "A População Residente Estrangeira no Algarve" | 28 Setembro 2001 |
| HOSPITAL DISTRITAL DE FARO | Cooperação de carácter geral nomeadamente a promoção de acções de formação e de divulgação em matéria de ambiente | 03 Outubro 2001 |
| REN - Rede Eléctrica Nacional | Promoção de iniciativas que aprofundem a cooperação na área da saúde nomeadamente no domínio da investigação científica, do ensino, da formação e prestação de serviços | 10 Outubro 2001 |
| HOSPITAL DO BARLAVENTO ALGARVIO | Desenvolvimento científico e tecnológico nomeadamente através da elaboração de estudos, investigação conjunta, apoio à realização de eventos ou acções de debate, de formação e de informação | 11 Outubro 2001 |
| INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA | Promoção de iniciativas que aprofundem a cooperação na área da saúde nomeadamente no domínio da investigação científica, do ensino, da formação e prestação de serviços | 29 Outubro 2001 |
| Organização de Estados Ibero-Americanos, o Ministério da Educação de Portugal e a Universidade de Lisboa | Programas de cooperação, nomeadamente a realização de cursos de mestrado e doutoramento, seminários e orientação de projectos de investigação | Outubro 2001 |
| INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL | Criação do programa "Cátedra de História da Ibero-América" com o objectivo de desenvolver e consolidar a Comunidade Ibero-Americana | 5 Dezembro 2001 |
| CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP | Desenvolvimento de actividades de cooperação que reforcem os interesses das duas Instituições nomeadamente na área da formação inicial e pós-graduada | 14 Dezembro 2001 |
| Serviço Nacional de Protecção Civil | Desenvolvimento científico e tecnológico nomeadamente através da elaboração de estudos, de investigação conjunta, do apoio à realização de eventos ou acções de debate, de formação e de informação | Dezembro 2001 |
| Universidade de Évora | Acordo sobre o conteúdo da Parte Geral do Caderno de Especificações da Caracterização Geotécnica e estudos de vulnerabilidade para o planeamento de emergência sobre o risco sísmico do Algarve | 19 Dezembro 2001 |
| | Isenção do pagamento de propinas pela frequência de cursos de doutoramento a realizar em qualquer um das 2 Universidades | 21 Janeiro 2002 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|---|---|-------------------|
| Câmara Municipal de Loulé | Elaboração do "Estudo dos Factores de Risco e Vulnerabilidade da Aldeia de Alte" no âmbito do projecto de Reabilitação Urbana de Alte | 15 Março 2002 |
| Comissão de Coordenação da Região do Algarve, a Região de Turismo do Algarve, a Associação Regional de Golfe do Sul, a Associação dos Aristotle University of Thessaloniki | Valorização da actividade turística em geral e o desporto golfista em particular na região do Algarve | 05 Abril 2002 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE ALCOUTIM | Intercâmbio e colaboração de pessoal docente e investigador em diferentes áreas de interesse mútuo e de publicações | Abril 2002 |
| DIRECÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA DO ALGARVE, A DIRECÇÃO GERAL DE VETERINÁRIA, O INSTITUTO AEROPORTO INTERNACIONAL DE FARO | Realização do trabalho "Monitorização da qualidade da água da Piscina de Martinlongo" | 18 Janeiro 2002 |
| CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ | Execução do projecto de estudo relativo à recuperação da raça bovina Algarvia | 20 Fevereiro 2002 |
| POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA | Realização de amostragens de mexilhões de uma zona limpa da Ria Formosa para transplante e exposição às condições do meio envolvente do Aeroporto e análise de parâmetros físico-químicos e de nutrientes de | 15 Março 2002 |
| MINISTÉRIO DAS CIDADES, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E AMBIENTE. UNIVERSIDADE DO PORTO, REGIÃO DE TURISMO DO ALGARVE E A DIRECÇÃO REGIONAL DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO UNIVERSIDADE DE TUNIS - TUNISIA | Elaboração do "Estudo dos Factores de Risco e Vulnerabilidade da Aldeia de Alte" a realizar no âmbito do projecto de Reabilitação Urbana de Alte | 15 Abril 02 |
| BANCO TOTTA & AÇORES | Realização de acções de interesse mútuo, promoção de iniciativas que aprofundem o conhecimento da problemática regional do Algarve e a cooperação entre as Instituições | 17 Abril 2002 |
| BANCO TOTTA & AÇORES | Desenvolvimento de um estudo de inventariação dos resíduos industriais produzidos no território de Portugal continental tendo como referência o ano de 2001 | 27 Maio 2002 |
| Instituto Tecnológico do Gás | Concretização do projecto Algarve Agenda 21-Acções para um turismo sustentável destinado a 3 vertentes: sector da Administração Pública, sector privado e campanha de sensibilização pública "Algarve Natural" | 05 Junho 2002 |
| UNIVERSIDADE AGOSTINHO NETO - ANGOLA | Intercâmbio de docentes, investigadores e alunos devendo ser fixado em cada ano o nº de quantos intercâmbios é possível realizar | 13 Junho 2002 |
| NERA - Associação Empresarial do Algarve | Desenvolvimento do portal Universitário "Universia" que pretende dar resposta às perguntas dos serviços docentes, administrativos, informáticos, financeiros e comerciais que derivem da comunidade Universitária | 28 Junho 2002 |
| Universidade de Aveiro | Definição do Programa e condições de exercício da Parceria para a sua execução Nesta 1ª fase o Programa é integrado por: emissão do Cartão Universitário Inteligente, instalação de quiosques | 28 Junho 2002 |
| UNIVERSIDADE DE LISBOA A CÂMARA MUNICIPAL DE PORTIMÃO. O PORTAL UNIVERSIA PORTUGAL-PRESTAÇÃO AMAL - Associação de Municípios do Algarve | Realização de estudos e assessorias; promoção de acções específicas de formação nomeadamente na realização de conferências, estágios; acesso aos meios operacionais e computacionais | 18 Julho 2002 |
| UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí - BRASIL | Promoção da investigação, reforço das capacidades de intervenção científica, cultural e técnica e a formação de quadros | 8 Fevereiro 1995 |
| Escola Profissional Cândido Guerreiro | Colocação de alunos de Psicologia da UALG para estagiar na NERA | |
| Escola de Hotelaria e Turismo do Algarve | Colaboração na área de acções de formação do pessoal docente | 11 Janeiro 2002 |
| Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral | Criação da Cátedra de Estudos Ibero-Americanos (CEIA) Avaliação, planificação e execução dos programas específicos que se forem desenvolvendo | 28 Maio 2002 |
| | Cooperação científica e técnica tal como: execução de estudos e assessoria; investigações de âmbito regional/ou transfronteiriço, acesso aos meios laboratoriais e computacionais; nos domínios de ensino e na | 16 Setembro 2002 |
| | Programa de intercâmbio de alunos de graduação e pós-graduação - podem ser intercambiados de 1 a 5 estudantes de cada instituição | 13 Agosto 2002 |
| | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

| | | |
|--|--|-------------------|
| Instituto Dom Francisco Gomes "Casa dos Rapazes" | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Casa de Santa Isabel | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Núcleo de Educação da Criança Inadaptada (NECI) | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Sociedade das Termas de Monchique, Lda. | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Santa Casa da Misericórdia de Albufeira | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Refúgio Aboim Ascensão | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Associação Algarvia de Pais e Amigos de Crianças Diminuídas Mentais | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Fundação Irene Rolo - Centro de Reabilitação | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Escola Profissional da Fundação D. Francisco Gomes D'Avelar | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Colégio de Receducação Educativa Médico Pedagógica | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Globalgarve - Cooperação e Desenvolvimento, SA | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 14 Novembro 2001 |
| Quarmarítima - Entidade Proprietária da Escola Profissional de Gestão e Tecnologias Marítimas | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 03 Janeiro 2003 |
| Associação de Saúde Mental do Algarve | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 16 Janeiro 2002 |
| Direcção Regional de Educação do Algarve | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 23 Janeiro 2002 |
| EXISTIR - Associação para a Inserção e Reabilitação das Populações com Deficiências e Desfavorecidas | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 06 Fevereiro 2002 |
| Associação para o Planeamento da Família - Delegação Regional do Algarve | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 07 Fevereiro 2002 |
| Serviço de Prevenção e Tratamento da Toxicodependência | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 19 Março 2002 |
| Instituto de Reinserção Social | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 22 Março 2002 |
| Instituto Português da Juventude | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 16 Maio 2002 |
| Instituto Nacional de Estatística - Direcção Regional do Algarve | Concessão de estágios aos alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais | 02 Outubro 2002 |
| BENAMOR, Actividades Turísticas, SA | Promoção de iniciativas que promovam a cooperação científica e técnica | 31 Outubro 2002 |
| Benamor - Actividades Turísticas, SA | Realização do projecto Nº 05-01 designado "Apoio à Certificação Ambiental de Campos de Golfe do Algarve" integrado no INOVA Algarve-Programa Regional de Acções Inovadoras | 04 Novembro 2002 |
| Instituto Portuário do Sul | Autorização de ocupação das instalações do Núcleo de Pesca do Porto de Olhão (563m2) - para a instalação do CIACOMAR - Centro de Investigação de Ambientes Costeiros e Marinhos da Universidade do Algarve | 23 Novembro 2002 |

ANEXO A - DADOS FORNECIDOS PELO SECRETARIADO DA REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE (2003)

Administração Regional de Saúde do Algarve a Associação de Municípios do Algarve e a Comissão de Coordenação da Região do EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas de Alqueva

Universidade Aberta

Elaboração do Plano Director Regional de Saúde do Algarve para definição da Política de Saúde para a Região de Saúde do Algarve

Projecto "Estudo comparativo dos danos causados no sistema radicular de azinheiras e sobreiros com sintomas de declínio, na zona de Alqueva" - análise de árvores vivas na detecção de *Phytophthora cinnamomi*

Colaboração de docentes entre ambas as instituições em actividades de docência

28 Novembro
2002

Dezembro 2002

Dezembro 2002

ANEXO B

INQUÉRITO DIRIGIDO AOS QUADROS SUPERIORES DO ALGARVE

INQUÉRITO DESTINADO AOS QUADROS SUPERIORES NO ALGARVE

Para efeito de realização de Dissertação de Mestrado em Economia Regional e Desenvolvimento Local, pedimos a sua célere colaboração no preenchimento do seguinte inquérito. Este tem por objectivo apurar o nível de formação avançada dos quadros superiores na região do Algarve.

IDENTIFICAÇÃO DO INQUÉRITO

DATA DO INQUÉRITO: / /
NOME DO INQUIRIDOR: Lisandra Rua

N.º DO INQUÉRITO:

IDENTIFICAÇÃO DO INQUIRIDO (Facultativo)

Nome:

Sexo:

Morada:

Localidade:

Código Postal:

Concelho:

Função que Desempenha:

Instituição em que Trabalha:

1ª PARTE – CARACTERIZAÇÃO DOS QUADROS SUPERIORES

1 – Caracterização da Faixa Etária.

Qual a sua faixa etária ?

- 20 - 30
De 30 a 40
De 40 a 50
>50

2 – Qual o seu nível de Formação ou Habilitação Académica?

- a) Mestrado/Doutoramento
- b) Licenciatura
- c) Bacharelato
- d) Ensino Secundário
- e) Ensino Preparatório
- f) Ensino Básico
- g) Outro

Se a sua resposta incidir sobre as alíneas a), b) ou c), responda à questão seguinte.

3 – Em que área especializou os seus estudos?

- a) Área Científica
- b) Área Tecnológica
- c) Gestão
- d) Economia

4 – Na sua Instituição, qual o número de recursos humanos pertencentes ao grupo dos quadros superiores?

- < 5
- De 5 a 10
- > 10

5 – Caracterização da Antiguidade na Carreira

Qual a sua antiguidade (anos) na carreira?

- < 5
- Entre 5 e 10
- Entre 10 e 15
- > 15

2ª PARTE – RELAÇÃO DOS QUADROS SUPERIORES COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6 – Já participou em acções formativas, enquanto formando?

SIM

NÃO

7 – Em que áreas de formação, participou em acções formativas.

a) Línguas

b) Contabilidade

c) Marketing

d) Finanças

e) Gestão

f) Informática

g) Serviços

h) Outras áreas de formação

8 – Na sua instituição estão a decorrer acções formativas para os quadros superiores?

SIM

NÃO

Se respondeu afirmativamente, em que áreas?

9 – Considera que o impacto das acções de formação profissional, gerou no seu desempenho resultados práticos positivos?

SIM

NÃO

10 – Se respondeu “SIM”, a que nível verificou maior impacto?

- a) Produtividade
- b) Qualidade
- c) Organização
- d) Inovação de processos de trabalho

11 – Recebeu incentivos da sua instituição para a sua formação contínua?

- SIM
- NÃO

Se respondeu “SIM”, indique quais.

12 – Em que locais assistiu às acções de formação profissional, para quadros superiores?

- a) Na própria empresa/instituição
- b) Organismos públicos
- c) Organizações de formação privada
- d) Outros

13 – Onde estão localizados os organismos nos quais assistiu a acções de formação ?

- Na Região
- Fora da região

14 – De acordo com a sua função, qual a altura do ano que considera mais propícia à participação dos quadros superiores em acções de formação?

- a) 1º Trimestre
- b) 2º Trimestre
- c) 3º Trimestre
- d) 4º Trimestre

15 - Quais as restrições que o podem impedir ou dificultar a frequência a uma acção de formação?

3ª PARTE – RELAÇÃO DOS QUADROS SUPERIORES COM A REGIÃO

16 – Qual o seu envolvimento com a região?

- a) É da região e sempre trabalhou nela
- b) É oriundo de outra região, e veio para trabalhar
- c) Desloca-se de fora da região para vir trabalhar

17 – Qual a função que desempenhou imediatamente antes de ter assumido funções como quadro superior na sua instituição?

- a) Estava desempregado
- b) Estava noutra categoria profissional
- c) Estava como quadro superior noutra instituição

18 – Tem ligação a outros organismos públicos ou privados na região?

- SIM
- NÃO

Se respondeu afirmativamente, indique quais.

19 – Considera que os organismos de formação profissional da região são suficientes para a satisfação das lacunas formativas?

SIM

NÃO

OBSERVAÇÕES:

ANEXO C

GLOSSÁRIOS DOS ORGANIGRAMAS (PERÍODOS: ANTERIOR E POSTERIOR A 2000)

GLOSSÁRIO

PROTOCOLOS REALIZADOS ENTRE AS UNIVERSIDADES REGIONAIS E OS ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS, NO ÂMBITO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NO PERÍODO ANTERIOR A 2000

ExtraNacional:

- **A.R.M.** - Assembleia da República de Moçambique
- **C.F.N.C.V.** - Centro de Formação Náutica de Cabo Verde
- **I.P.M.** - Instituto Politécnico de Macau
- **M.C.A.A.R.M.** - Ministério para a Coordenação da Acção Ambiental da República de Moçambique
- **M.I.C.O.A.** - Ministério da Assistência e Reinserção Social de Angola
- **U.P.M.** - Universidade Pedagógica de Moçambique

ExtraRegional:

Institutos:

- **I.A.S.S.C.** - Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo
- **I.N.E.S.C.** - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores

Ministério da Ciência e Tecnologia:

- **I.S.A.** - Instituto Superior de Agronomia
- **U.A.** - Universidade de Aveiro

Outras Entidades:

- **E.Z.N.** - Estação Zootécnica Nacional
- **L.N.E.C.** - Laboratório Nacional de Engenharia Civil
- **M.A.** - Mundo Aquático – Espectáculos e Parques de Lazer, Lda

- **S.P.F.** - Sociedade Portuguesa de Física
- **S.N.E.T.** - Sindicato Nacional de Engenheiros Técnicos

Regional:

Ministério da Ciência e Tecnologia:

- **E.S.E.F** - Escola Superior de Enfermagem de Faro
- **I.N.U.A.F** - Instituto Superior D. Afonso III
- **I.S.M.A.G./I.S.H.T.** - Instituto Superior de Matemática e Gestão - Portimão
- **U.A.L.G.** - Universidade do Algarve

Entidades Privadas e Públicas:

- **A.I.H.S.A.** - Associação dos industriais Hoteleiros e Similares do Algarve
- **A.I.L.** - Associação In Loco
- **ALGAR** – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos
- **A.P.F.** - Associação para o Planeamento da Família
- **A.P.Q. Alg.** - Associação Portuguesa para a Qualidade – Algarve
- **A.N.A.** – Aeroportos e Navegação Aérea
- **A.S.M.A.L** – Associação de Saúde Mental do Algarve
- **C.A.T.** - Centro de Atendimento a Toxicodependentes
- **C.F.A.E.** - Centro de Formação de Associação de Escolas Dâmaso da Encarnação – Olhão
- **C.F.D.R.G.** – Centro de Formação Drº Rui Grácio
- **C.F.E.L.** - Centro de Formação de Escolas de Loulé
- **C.F.F.** - Centro de Formação de Faro
- **C.F.P.E. Alcoutim** – Centro de Formação de Professores e Educadores de Alcoutim
- **C.F.T.** - Centro de Formação de Tavira
- **CITRIGARBE** – Associação de Citricultores do Concelho de Monchique
- **C.M.L.** - Câmara Municipal de Lagos

- **C.M.S.** - Câmara Municipal de Silves
- **D.R.A. Alg.** - Direcção Regional da Agricultura do Algarve
- **D.R.E. Alg.** - Direcção Regional de Educação do Algarve
- **D.R.M.I.E. Alg.** - Delegação Regional do Ministério da Indústria e Energia do Algarve
- **E.P.C.G.** - Escola Profissional Cândido Guerreiro
- **E.S.T.C.** - Escola Secundária Tomás Cabreira
- **I.E.F.P.** - Instituto de Emprego e Formação Profissional
- **I.P.J.** – Instituto Português da Juventude
- **P.T.** - Portugal Telecom
- **SORGAL** – Sociedade de óleos e rações

GLOSSÁRIO

PROTOCOLOS REALIZADOS ENTRE AS UNIVERSIDADES REGIONAIS E OS ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS, NO ÂMBITO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NO PERÍODO POSTERIOR A 2000

ExtraNacional:

- **I.I.M.A.** - Instituto de Investigação Marinha de Angola
- **F.M.G.B.** - Fundação do Museu Guggenheim – Bilbao - Espanha
- **U.A.N.** - Universidade Agostinho Neto – Angola
- **U.N.I.V.A.L.I.** - Universidade do Vale do Itajaí - Brasil

ExtraRegional:

Institutos:

- **I.P.A.** - Instituto de Promoção Ambiental
- **I.N.F.T.** - Instituto Nacional de Formação Turística
- **I.T.I.C.** - Instituto Técnico para a Indústria de Construção

Ministério da Ciência e Tecnologia:

- **I.P.B.** - Instituto Politécnico de Beja
- **I.S.C.T.E** - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
- **U.A.** - Universidade de Aveiro
- **U.T.L.** - Universidade Técnica de Lisboa

Outras Entidades:

- **R.E.N.** - Rede Eléctrica Nacional
- **C.P.** - Caminhos de Ferro Portugueses

Regional:

Ministério da Ciência e Tecnologia:

- **E.S.E.F** - Escola Superior de Enfermagem de Faro
- **I.N.U.A.F** - Instituto Superior D. Afonso III
- **I.S.M.A.G./I.S.H.T.** - Instituto Superior de Matemática e Gestão - Portimão
- **I.P.S.** - Instituto Piaget Silves
- **U.A.L.G.** - Universidade do Algarve

Entidades Privadas e Públicas:

- **A.N.J.E.** - Associação Nacional de Jovens Empresários
- **C.E.N.C.A.L.** - Centro de Formação Profissional para a Indústria
- **C.F.A.S.M.S.M.** - Centro de Formação de Associação de Escolas de S. Miguel e S. Maria
- **D.R.E.Alg.** - Direcção Regional Educação – Algarve
- **E.B.S.** - Empresa Bela Salema
- **G.D.S.** - Grupo Dias de Sousa
- **H.B.A.** - Hospital do Barlavento Algarvio
- **H.D.F.** - Hospital Distrital de Faro

ANEXO D

TABELAS DE TRATAMENTO DOS DADOS OBTIDOS - *FREQUENCIES* E
CROSSTABS

FREQUENCIES

Sexo

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | feminino | 99 | 49,5 | 49,5 | 49,5 |
| | masculino | 101 | 50,5 | 50,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Concelho

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Faro | 77 | 38,5 | 38,5 | 38,5 |
| | Olhão | 9 | 4,5 | 4,5 | 43,0 |
| | Tavira | 10 | 5,0 | 5,0 | 48,0 |
| | SBA | 9 | 4,5 | 4,5 | 52,5 |
| | VRSA | 12 | 6,0 | 6,0 | 58,5 |
| | Monchique | 3 | 1,5 | 1,5 | 60,0 |
| | Lagoa | 4 | 2,0 | 2,0 | 62,0 |
| | Loulé | 15 | 7,5 | 7,5 | 69,5 |
| | Alcoutim | 2 | 1,0 | 1,0 | 70,5 |
| | Vila do Bispo | 1 | ,5 | ,5 | 71,0 |
| | Aljezur | 3 | 1,5 | 1,5 | 72,5 |
| | Silves | 2 | 1,0 | 1,0 | 73,5 |
| | Albufeira | 14 | 7,0 | 7,0 | 80,5 |
| | Lagos | 7 | 3,5 | 3,5 | 84,0 |
| | Castro Marim | 14 | 7,0 | 7,0 | 91,0 |
| | Portimão | 18 | 9,0 | 9,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Instituição onde trabalha

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Público | 90 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| | Privado | 110 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Faixa Etária

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 | 82 | 41,0 | 41,0 | 41,0 |
| | 30-40 | 68 | 34,0 | 34,0 | 75,0 |
| | 40-50 | 40 | 20,0 | 20,0 | 95,0 |
| | >50 | 10 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Nível de Formação

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Mestrado/Doutoramento | 13 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | Licenciatura | 131 | 65,5 | 65,5 | 72,0 |
| | Bacharelato | 24 | 12,0 | 12,0 | 84,0 |
| | Ensino Secundário | 19 | 9,5 | 9,5 | 93,5 |
| | Ensino Preparatório | 9 | 4,5 | 4,5 | 98,0 |
| | Ensino Básico | 2 | 1,0 | 1,0 | 99,0 |
| | Outra | 2 | 1,0 | 1,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Área de Formação

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 31 | 15,5 | 15,5 | 15,5 |
| | Científica | 30 | 15,0 | 15,0 | 30,5 |
| | Tecnológica | 50 | 25,0 | 25,0 | 55,5 |
| | Gestão | 62 | 31,0 | 31,0 | 86,5 |
| | Economia | 18 | 9,0 | 9,0 | 95,5 |
| | Outra | 9 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Nº de Recursos Humanos da Instituição

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <5 | 67 | 33,5 | 33,5 | 33,5 |
| | 5-10 | 43 | 21,5 | 21,5 | 55,0 |
| | >10 | 90 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Antiguidade na Carreira

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 1 | ,5 | ,5 | ,5 |
| | <5 | 103 | 51,5 | 51,5 | 52,0 |
| | 5-10 | 51 | 25,5 | 25,5 | 77,5 |
| | 10-15 | 36 | 18,0 | 18,0 | 95,5 |
| | >15 | 9 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Participação em Acções Formativas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Não | 13 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | Sim | 187 | 93,5 | 93,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Línguas

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 149 | 74,5 | 74,5 | 80,5 |
| | Sim | 39 | 19,5 | 19,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 170 | 85,0 | 85,0 | 91,0 |
| | Sim | 18 | 9,0 | 9,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Marketing

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 158 | 79,0 | 79,0 | 85,0 |
| | Sim | 30 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Finanças

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 168 | 84,0 | 84,0 | 90,0 |
| | Sim | 20 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Gestão

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 129 | 64,5 | 64,5 | 70,5 |
| | Sim | 59 | 29,5 | 29,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Informática

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 97 | 48,5 | 48,5 | 54,5 |
| | Sim | 91 | 45,5 | 45,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Serviços

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 155 | 77,5 | 77,5 | 83,5 |
| | Sim | 33 | 16,5 | 16,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Áreas das Acções de Formação - Outras

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 52 | 26,0 | 26,0 | 32,0 |
| | Sim | 136 | 68,0 | 68,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Existência de Acções Formativas na Instituição onde Trabalha

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Não | 116 | 58,0 | 58,0 | 60,5 |
| | Sim | 79 | 39,5 | 39,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Impacto das Acções de Formação

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 7 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| | Não | 14 | 7,0 | 7,0 | 10,5 |
| | Sim | 179 | 89,5 | 89,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Impacto sobre a Produtividade

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 14 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| | Não | 116 | 58,0 | 58,0 | 65,0 |
| | Sim | 70 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Impacto sobre a Qualidade

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 15 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Não | 95 | 47,5 | 47,5 | 55,0 |
| | Sim | 90 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Impacto sobre a Organização

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 15 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Não | 118 | 59,0 | 59,0 | 66,5 |
| | Sim | 67 | 33,5 | 33,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Impacto sobre a Inovação

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 15 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Não | 97 | 48,5 | 48,5 | 56,0 |
| | Sim | 88 | 44,0 | 44,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Recebimento de Incentivos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 150 | 75,0 | 75,0 | 76,0 |
| | Sim | 48 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Local da A.F. - Própria Empresa

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 119 | 59,5 | 59,5 | 65,5 |
| | Sim | 69 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Local da A.F. - Org. Públicos

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 119 | 59,5 | 59,5 | 65,5 |
| | Sim | 69 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Local da A.F. - Org. Privados

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 74 | 37,0 | 37,0 | 43,0 |
| | Sim | 114 | 57,0 | 57,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Local da A.F. - Outros

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | Não | 160 | 80,0 | 80,0 | 86,0 |
| | Sim | 28 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Localização dos Organismos - na Região

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 11 | 5,5 | 5,5 | 5,5 |
| | Não | 32 | 16,0 | 16,0 | 21,5 |
| | Sim | 157 | 78,5 | 78,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Localização dos Organismos - fora da Região

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 11 | 5,5 | 5,5 | 5,5 |
| | Não | 107 | 53,5 | 53,5 | 59,0 |
| | Sim | 82 | 41,0 | 41,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Altura do ano mais favorável - 1º trimestre

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 110 | 55,0 | 55,0 | 56,0 |
| | Sim | 88 | 44,0 | 44,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Altura do ano mais favorável - 2º trimestre

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 129 | 64,5 | 64,5 | 65,5 |
| | Sim | 69 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Altura do ano mais favorável - 3º trimestre

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 141 | 70,5 | 70,5 | 71,5 |
| | Sim | 57 | 28,5 | 28,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Altura do ano mais favorável - 4º trimestre

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 129 | 64,5 | 64,5 | 65,5 |
| | Sim | 69 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Envolvimento com a Região

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | É da região e sempre trabalhou nela | 136 | 68,0 | 68,0 | 68,0 |
| | É de outra região e veio para trabalhar | 61 | 30,5 | 30,5 | 98,5 |
| | Desloca-se de fora da região | 2 | 1,0 | 1,0 | 99,5 |
| | Outra | 1 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Função que desempenhou antes de ser Quadro Superior

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Desempregado | 43 | 21,5 | 21,5 | 21,5 |
| | Noutra categoria profissional | 91 | 45,5 | 45,5 | 67,0 |
| | Quadro superior de outra instituição | 58 | 29,0 | 29,0 | 96,0 |
| | Outra | 8 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Ligação a outros Organismos na Região

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NR | 2 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Não | 139 | 69,5 | 69,5 | 70,5 |
| | Sim | 59 | 29,5 | 29,5 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Considera os Organismos da Região Suficientes

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Não | 132 | 66,0 | 66,0 | 66,0 |
| | Sim | 68 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

Quadros Dirigentes

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Empresários | 40 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Não Empresários | 160 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 200 | 100,0 | 100,0 | |

CROSSTABS

Faixa Etária * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--------------|-------|-----------------------|-----------------------------------|-------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| faixa etária | 20-30 | Count | 6 | 76 | 82 |
| | | % within faixa etária | 7,3% | 92,7% | 100,0% |
| | 30-40 | Count | 3 | 65 | 68 |
| | | % within faixa etária | 4,4% | 95,6% | 100,0% |
| | 40-50 | Count | 2 | 38 | 40 |
| | | % within faixa etária | 5,0% | 95,0% | 100,0% |
| | >50 | Count | 2 | 8 | 10 |
| | | % within faixa etária | 20,0% | 80,0% | 100,0% |
| Total | | Count | 13 | 187 | 200 |
| | | % within faixa etária | 6,5% | 93,5% | 100,0% |

Nível de Formação * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| nível de formação | Mestrado/Doutoramento | Count | 1 | 12 | 13 |
| | | % within nível de formação | 7,7% | 92,3% | 100,0% |
| | Licenciatura | Count | 6 | 125 | 131 |
| | | % within nível de formação | 4,6% | 95,4% | 100,0% |
| | Bacharelato | Count | | 24 | 24 |
| | | % within nível de formação | | 100,0% | 100,0% |
| | Ensino Secundário | Count | 2 | 17 | 19 |
| | | % within nível de formação | 10,5% | 89,5% | 100,0% |
| | Ensino Preparatório | Count | 2 | 7 | 9 |
| | | % within nível de formação | 22,2% | 77,8% | 100,0% |
| | Ensino Básico | Count | 2 | | 2 |
| | | % within nível de formação | 100,0% | | 100,0% |
| | Outra | Count | | 2 | 2 |
| | | % within nível de formação | | 100,0% | 100,0% |
| Total | | Count | 13 | 187 | 200 |
| | | % within nível de formação | 6,5% | 93,5% | 100,0% |

Área de Formação * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 6 19,4% | 25 80,6% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 2 6,7% | 28 93,3% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 1 2,0% | 49 98,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 3 4,8% | 59 95,2% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 1 5,6% | 17 94,4% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | | 9 100,0% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Antiguidade na Carreira * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-------------------------|---|---|-----------------------------------|---------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Antiguidade na carreira | NR | Count % within Antiguidade na carreira | | 1 100,0% | 1 100,0% |
| | <5 | Count % within Antiguidade na carreira | 7 6,8% | 96 93,2% | 103 100,0% |
| | 5-10 | Count % within Antiguidade na carreira | 4 7,8% | 47 92,2% | 51 100,0% |
| | 10-15 | Count % within Antiguidade na carreira | 2 5,6% | 34 94,4% | 36 100,0% |
| | >15 | Count % within Antiguidade na carreira | | 9 100,0% | 9 100,0% |
| Total | Count % within Antiguidade na carreira | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% | |

Recebimento de Incentivos * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Recebimento de incentivos | NR | Count % within Recebimento de incentivos | 1 50,0% | 1 50,0% | 2 100,0% |
| | Não | Count % within Recebimento de incentivos | 11 7,3% | 139 92,7% | 150 100,0% |
| | Sim | Count % within Recebimento de incentivos | 1 2,1% | 47 97,9% | 48 100,0% |
| Total | | Count % within Recebimento de incentivos | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Envolvimento com a Região * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | |
|---------------------------|---|---|-----------------------------------|--------------|
| | | | Não | Sim |
| Envolvimento com a região | E da região e sempre trabalhou nela | Count % within Envolvimento com a região | 8 5,9% | 128 94,1% |
| | É de outra região e veio para trabalhar | Count % within Envolvimento com a região | 4 6,6% | 57 93,4% |
| | Desloca-se de fora da região | Count % within Envolvimento com a região | 1 50,0% | 1 50,0% |
| | Outra | Count % within Envolvimento com a região | | 1 100,0% |
| Total | | Count % within Envolvimento com a região | 13 6,5% | 187 93,5% |

Envolvimento com a Região * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Total |
|---------------------------|---|---|---------------|
| Envolvimento com a região | É da região e sempre trabalhou nela | Count % within Envolvimento com a região | 136 100,0% |
| | É de outra região e veio para trabalhar | Count % within Envolvimento com a região | 61 100,0% |
| | Desloca-se de fora da região | Count % within Envolvimento com a região | 2 100,0% |
| | Outra | Count % within Envolvimento com a região | 1 100,0% |
| Total | | Count % within Envolvimento com a região | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 1 ,7% | 148 99,3% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 39 100,0% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

**Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Participação em acções formativas
Crosstabulation**

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 1 ,6% | 169 99,4% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 18 100,0% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Participação em acções formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 ,6% | 157 99,4% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | | 30 100,0% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 1 ,6% | 167 99,4% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 20 100,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 1 ,8% | 128 99,2% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 59 100,0% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,0% | 96 99,0% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | | 91 100,0% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 1 ,6% | 154 99,4% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 33 100,0% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 12 100,0% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | | 52 100,0% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 ,7% | 135 99,3% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Local da A.F. - Própria Empresa * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-------------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Local da AF - própria empresa | NR | Count % within Local da AF - própria empresa | 11 91,7% | 1 8,3% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Local da AF - própria empresa | 2 1,7% | 117 98,3% | 119 100,0% |
| | Sim | Count % within Local da AF - própria empresa | | 69 100,0% | 69 100,0% |
| Total | | Count % within Local da AF - própria empresa | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Local da A.F. - Org. Públicos * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-----------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Local da AF - org. públicos | NR | Count % within Local da AF - org. públicos | 11 91,7% | 1 8,3% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Local da AF - org. públicos | 1 ,8% | 118 99,2% | 119 100,0% |
| | Sim | Count % within Local da AF - org. públicos | 1 1,4% | 68 98,6% | 69 100,0% |
| Total | | Count % within Local da AF - org. públicos | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Local da A.F. - Org. Privados * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-----------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Local da AF - org. privados | NR | Count % within Local da AF - org. privados | 11 91,7% | 1 8,3% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Local da AF - org. privados | 1 1,4% | 73 98,6% | 74 100,0% |
| | Sim | Count % within Local da AF - org. privados | 1 ,9% | 113 99,1% | 114 100,0% |
| Total | | Count % within Local da AF - org. privados | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Local da A.F. -Outros * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|----------------------|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Local da AF - outros | NR | Count % within Local da AF - outros | 11 91,7% | 1 8,3% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Local da AF - outros | 2 1,3% | 158 98,8% | 160 100,0% |
| | Sim | Count % within Local da AF - outros | | 28 100,0% | 28 100,0% |
| Total | | Count % within Local da AF - outros | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Localização dos Organismos - na Região * Participação em Ações Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em ações formativas | | Total |
|--|-----|--|----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Localização dos organismos - na região | NR | Count % within Localização dos organismos - na região | 11 100,0% | | 11 100,0% |
| | Não | Count % within Localização dos organismos - na região | | 32 100,0% | 32 100,0% |
| | Sim | Count % within Localização dos organismos - na região | 2 1,3% | 155 98,7% | 157 100,0% |
| Total | | Count % within Localização dos organismos - na região | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Localização dos Organismos - fora da Região * Participação em Ações Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em ações formativas | | Total |
|---|-----|---|----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Localização dos organismos - fora da região | NR | Count % within Localização dos organismos - fora da região | 11 100,0% | | 11 100,0% |
| | Não | Count % within Localização dos organismos - fora da região | 2 1,9% | 105 98,1% | 107 100,0% |
| | Sim | Count % within Localização dos organismos - fora da região | | 82 100,0% | 82 100,0% |
| Total | | Count % within Localização dos organismos - fora da região | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Altura do ano mais favorável - 1º trimestre * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Altura do ano mais favorável - 1º trimestre | NR | Count % within Altura do ano mais favorável - 1º trimestre | | 2 100,0% | 2 100,0% |
| | Não | Count % within Altura do ano mais favorável - 1º trimestre | 7 6,4% | 103 93,6% | 110 100,0% |
| | Sim | Count % within Altura do ano mais favorável - 1º trimestre | 6 6,8% | 82 93,2% | 88 100,0% |
| Total | | Count % within Altura do ano mais favorável - 1º trimestre | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Altura do ano mais favorável - 2º trimestre * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Altura do ano mais favorável - 2º trimestre | NR | Count % within Altura do ano mais favorável - 2º trimestre | | 2 100,0% | 2 100,0% |
| | Não | Count % within Altura do ano mais favorável - 2º trimestre | 11 8,5% | 118 91,5% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Altura do ano mais favorável - 2º trimestre | 2 2,9% | 67 97,1% | 69 100,0% |
| Total | | Count % within Altura do ano mais favorável - 2º trimestre | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Altura do ano mais favorável - 3º trimestre * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Altura do ano mais favorável - 3º trimestre | NR | Count % within Altura do ano mais favorável - 3º trimestre | | 2 100,0% | 2 100,0% |
| | Não | Count % within Altura do ano mais favorável - 3º trimestre | 11 7,8% | 130 92,2% | 141 100,0% |
| | Sim | Count % within Altura do ano mais favorável - 3º trimestre | 2 3,5% | 55 96,5% | 57 100,0% |
| Total | | Count % within Altura do ano mais favorável - 3º trimestre | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Altura do ano mais favorável - 4º trimestre * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Altura do ano mais favorável - 4º trimestre | NR | Count % within Altura do ano mais favorável - 4º trimestre | | 2 100,0% | 2 100,0% |
| | Não | Count % within Altura do ano mais favorável - 4º trimestre | 6 4,7% | 123 95,3% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Altura do ano mais favorável - 4º trimestre | 7 10,1% | 62 89,9% | 69 100,0% |
| Total | | Count % within Altura do ano mais favorável - 4º trimestre | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Impacto da A.F. * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| Impacto da AF | NR | Count | 6 | 1 | 7 |
| | | % within Impacto da AF | 85,7% | 14,3% | 100,0% |
| | Não | Count | 6 | 8 | 14 |
| | | % within Impacto da AF | 42,9% | 57,1% | 100,0% |
| | Sim | Count | 1 | 178 | 179 |
| | | % within Impacto da AF | ,6% | 99,4% | 100,0% |
| Total | Count | 13 | 187 | 200 | |
| | % within Impacto da AF | 6,5% | 93,5% | 100,0% | |

Impacto sobre a Produtividade * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-------------------------------|--|--|-----------------------------------|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| Impacto sobre a produtividade | NR | Count | 11 | 3 | 14 |
| | | % within Impacto sobre a produtividade | 78,6% | 21,4% | 100,0% |
| | Não | Count | 1 | 115 | 116 |
| | | % within Impacto sobre a produtividade | ,9% | 99,1% | 100,0% |
| | Sim | Count | 1 | 69 | 70 |
| | | % within Impacto sobre a produtividade | 1,4% | 98,6% | 100,0% |
| Total | Count | 13 | 187 | 200 | |
| | % within Impacto sobre a produtividade | 6,5% | 93,5% | 100,0% | |

Impacto sobre a Qualidade * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| Impacto sobre a qualidade | NR | Count | 12 | 3 | 15 |
| | | % within Impacto sobre a qualidade | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| | Não | Count | 1 | 94 | 95 |
| | | % within Impacto sobre a qualidade | 1,1% | 98,9% | 100,0% |
| | Sim | Count | | 90 | 90 |
| | | % within Impacto sobre a qualidade | | 100,0% | 100,0% |
| Total | Count | 13 | 187 | 200 | |
| | % within Impacto sobre a qualidade | 6,5% | 93,5% | 100,0% | |

Impacto sobre a Organização * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-----------------------------|-----|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Impacto sobre a organização | NR | Count % within Impacto sobre a organização | 12 80,0% | 3 20,0% | 15 100,0% |
| | Não | Count % within Impacto sobre a organização | 1 ,8% | 117 99,2% | 118 100,0% |
| | Sim | Count % within Impacto sobre a organização | | 67 100,0% | 67 100,0% |
| Total | | Count % within Impacto sobre a organização | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Impacto sobre a Inovação * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|--------------------------|-----|--|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Impacto sobre a inovação | NR | Count % within Impacto sobre a inovação | 12 80,0% | 3 20,0% | 15 100,0% |
| | Não | Count % within Impacto sobre a inovação | 1 1,0% | 96 99,0% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Impacto sobre a inovação | | 88 100,0% | 88 100,0% |
| Total | | Count % within Impacto sobre a inovação | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Instituição onde Trabalha * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|---------------------------|---------|---|-----------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| Instituição onde trabalha | Público | Count % within Instituição onde trabalha | 4 4,4% | 86 95,6% | 90 100,0% |
| | Privado | Count % within Instituição onde trabalha | 9 8,2% | 101 91,8% | 110 100,0% |
| Total | | Count % within Instituição onde trabalha | 13 6,5% | 187 93,5% | 200 100,0% |

Sexo * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | | Total |
|-------|-----------|---------------|-----------------------------------|-------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| sexo | feminino | Count | 5 | 94 | 99 |
| | | % within sexo | 5,1% | 94,9% | 100,0% |
| | masculino | Count | 8 | 93 | 101 |
| | | % within sexo | 7,9% | 92,1% | 100,0% |
| Total | | Count | 13 | 187 | 200 |
| | | % within sexo | 6,5% | 93,5% | 100,0% |

Função que desempenhou antes de ser Quadro Superior * Participação em Acções Formativas Crosstabulation

| | | | Participação em acções formativas | |
|---|--------------------------------------|--|-----------------------------------|-------|
| | | | Não | Sim |
| Função que desempenhou antes de ser quadro superior | Desempregado | Count | 4 | 39 |
| | | % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 9,3% | 90,7% |
| | Noutra categoria profissional | Count | 6 | 85 |
| | | % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 6,6% | 93,4% |
| | Quadro superior de outra instituição | Count | 1 | 57 |
| | | % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 1,7% | 98,3% |
| | Outra | Count | 2 | 6 |
| | | % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 25,0% | 75,0% |
| Total | | Count | 13 | 187 |
| | | % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 6,5% | 93,5% |

**Função que desempenhou antes de ser Quadro Superior * Participação em Acções Formativas
Crosstabulation**

| | | | Total |
|---|--------------------------------------|---|---------------|
| Função que desempenhou antes de ser quadro superior | Desempregado | Count % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 43 100,0% |
| | Noutra categoria profissional | Count % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 91 100,0% |
| | Quadro superior de outra instituição | Count % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 58 100,0% |
| | Outra | Count % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 8 100,0% |
| Total | | Count % within Função que desempenhou antes de ser quadro superior | 200 100,0% |

Impacto da AF * Quadros Dirigentes Crosstabulation

| | | | Quadros Dirigentes | | Total |
|---------------|-----|---------------------------------|--------------------|-----------------|---------------|
| | | | Empresários | Não Empresários | |
| Impacto da AF | NR | Count % within Impacto da AF | | 7 100,0% | 7 100,0% |
| | Não | Count % within Impacto da AF | 6 42,9% | 8 57,1% | 14 100,0% |
| | Sim | Count % within Impacto da AF | 34 19,0% | 145 81,0% | 179 100,0% |
| Total | | Count % within Impacto da AF | 40 20,0% | 160 80,0% | 200 100,0% |

Área de Formação * Considera os organismos da Região suficientes Crosstabulation

| | | | Considera os organismos da região suficientes | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|---|-------------|---------------|
| | | | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 19 61,3% | 12 38,7% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 22 73,3% | 8 26,7% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 35 70,0% | 15 30,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 38 61,3% | 24 38,7% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 11 61,1% | 7 38,9% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | 7 77,8% | 2 22,2% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 132 66,0% | 68 34,0% | 200 100,0% |

Faixa Etária * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | | | Total |
|--------------|-------|-----------------------|---------------|-------|-------|--------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| faixa etária | 20-30 | Count | 6 | 5 | 71 | 82 |
| | | % within faixa etária | 7,3% | 6,1% | 86,6% | 100,0% |
| | 30-40 | Count | | 3 | 65 | 68 |
| | | % within faixa etária | | 4,4% | 95,6% | 100,0% |
| | 40-50 | Count | | 4 | 36 | 40 |
| | | % within faixa etária | | 10,0% | 90,0% | 100,0% |
| | >50 | Count | 1 | 2 | 7 | 10 |
| | | % within faixa etária | 10,0% | 20,0% | 70,0% | 100,0% |
| Total | | Count | 7 | 14 | 179 | 200 |
| | | % within faixa etária | 3,5% | 7,0% | 89,5% | 100,0% |

Nível de Formação * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | |
|-------------------|-----------------------|----------------------------|---------------|-------|
| | | | NR | Não |
| nível de formação | Mestrado/Doutoramento | Count | | 2 |
| | | % within nível de formação | | 15,4% |
| | Licenciatura | Count | 6 | 6 |
| | | % within nível de formação | 4,6% | 4,6% |
| | Bacharelato | Count | | 1 |
| | | % within nível de formação | | 4,2% |
| | Ensino Secundário | Count | | 2 |
| | | % within nível de formação | | 10,5% |
| | Ensino Preparatório | Count | | 2 |
| | | % within nível de formação | | 22,2% |
| | Ensino Básico | Count | 1 | 1 |
| | | % within nível de formação | 50,0% | 50,0% |
| | Outra | Count | | |
| | | % within nível de formação | | |
| Total | | Count | 7 | 14 |
| | | % within nível de formação | 3,5% | 7,0% |

Nível de Formação * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto | |
|-------------------|-----------------------|-------------------------------------|--------------|---------------|
| | | | Sim | Total |
| nível de formação | Mestrado/Doutoramento | Count % within nível de formação | 11 84,6% | 13 100,0% |
| | Licenciatura | Count % within nível de formação | 119 90,8% | 131 100,0% |
| | Bacharelato | Count % within nível de formação | 23 95,8% | 24 100,0% |
| | Ensino Secundário | Count % within nível de formação | 17 89,5% | 19 100,0% |
| | Ensino Preparatório | Count % within nível de formação | 7 77,8% | 9 100,0% |
| | Ensino Básico | Count % within nível de formação | | 2 100,0% |
| | Outra | Count % within nível de formação | 2 100,0% | 2 100,0% |
| | Total | Count % within nível de formação | 179 89,5% | 200 100,0% |

Área de Formação * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 1 3,2% | 5 16,1% | 25 80,6% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 1 3,3% | 3 10,0% | 26 86,7% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 1 2,0% | 3 6,0% | 46 92,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 3 4,8% | 3 4,8% | 56 90,3% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 1 5,6% | | 17 94,4% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | | | 9 100,0% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 7 3,5% | 14 7,0% | 179 89,5% | 200 100,0% |

Antiguidade na carreira * Impacto da AF Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | | | Total |
|-------------------------|-------|---|---------------|------------|--------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Antiguidade na carreira | NR | Count % within Antiguidade na carreira | | | 1 100,0% | 1 100,0% |
| | <5 | Count % within Antiguidade na carreira | 6 5,8% | 4 3,9% | 93 90,3% | 103 100,0% |
| | 5-10 | Count % within Antiguidade na carreira | 1 2,0% | 5 9,8% | 45 88,2% | 51 100,0% |
| | 10-15 | Count % within Antiguidade na carreira | | 4 11,1% | 32 88,9% | 36 100,0% |
| | >15 | Count % within Antiguidade na carreira | | 1 11,1% | 8 88,9% | 9 100,0% |
| Total | | Count % within Antiguidade na carreira | 7 3,5% | 14 7,0% | 179 89,5% | 200 100,0% |

Sexo * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | | | Total |
|-------|-----------|------------------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| sexo | feminino | Count % within sexo | 5 5,1% | 4 4,0% | 90 90,9% | 99 100,0% |
| | masculino | Count % within sexo | 2 2,0% | 10 9,9% | 89 88,1% | 101 100,0% |
| Total | | Count % within sexo | 7 3,5% | 14 7,0% | 179 89,5% | 200 100,0% |

Sexo * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | | |
|-------|-----------|---------------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | | | NR | <5 | 5-10 | 10-15 |
| sexo | feminino | Count | | 61 | 20 | 13 |
| | | % within sexo | | 61,6% | 20,2% | 13,1% |
| | masculino | Count | 1 | 42 | 31 | 23 |
| | | % within sexo | 1,0% | 41,6% | 30,7% | 22,8% |
| Total | | Count | 1 | 103 | 51 | 36 |
| | | % within sexo | ,5% | 51,5% | 25,5% | 18,0% |

Sexo * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade | |
|-------|-----------|---------------|-------------|--------|
| | | | >15 | Total |
| sexo | feminino | Count | 5 | 99 |
| | | % within sexo | 5,1% | 100,0% |
| | masculino | Count | 4 | 101 |
| | | % within sexo | 4,0% | 100,0% |
| Total | | Count | 9 | 200 |
| | | % within sexo | 4,5% | 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|--|---|---|-------------------------|-------|-------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count | | 6 | 4 |
| | | % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 50,0% | 33,3% |
| | Não | Count | 1 | 73 | 38 |
| | % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | ,7% | 49,0% | 25,5% | |
| | Sim | Count | | 24 | 9 |
| | % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 61,5% | 23,1% | |
| Total | | Count | 1 | 103 | 51 |
| | % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | ,5% | 51,5% | 25,5% | |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|--|-----|--|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 28 18,8% | 9 6,0% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 6 15,4% | | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|--|-----|--|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 1 ,6% | 89 52,4% | 43 25,3% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 8 44,4% | 4 22,2% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|--|-----|--|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 28 16,5% | 9 5,3% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 6 33,3% | | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|--|-----|--|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 ,6% | 85 53,8% | 34 21,5% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | | 12 40,0% | 13 43,3% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|--|-----|--|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 29 18,4% | 9 5,7% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 5 16,7% | | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|---|-----|---|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 1 ,6% | 88 52,4% | 42 25,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 9 45,0% | 5 25,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|---|-----|---|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 28 16,7% | 9 5,4% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 6 30,0% | | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 64 49,6% | 34 26,4% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 1 1,7% | 33 55,9% | 13 22,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 23 17,8% | 8 6,2% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 11 18,6% | 1 1,7% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | | |
|--|-----|--|-------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 | 10-15 |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | | 6 50,0% | 4 33,3% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,0% | 48 49,5% | 24 24,7% | 18 18,6% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | | 49 53,8% | 23 25,3% | 16 17,6% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% | 36 18,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidad | |
|--|-----|--|------------|---------------|
| | | | >15 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 6 6,2% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 3 3,3% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|---|-----|---|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 82 52,9% | 38 24,5% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 1 3,0% | 15 45,5% | 9 27,3% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Antiguidade na carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|---|-----|---|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 27 17,4% | 8 5,2% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 7 21,2% | 1 3,0% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------|--------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | | 6 50,0% | 4 33,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | | 30 57,7% | 16 30,8% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 ,7% | 67 49,3% | 31 22,8% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------|-----------|---------------|
| | | | 10-15 | >15 | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 16,7% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 4 7,7% | 2 3,8% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 30 22,1% | 7 5,1% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 36 18,0% | 9 4,5% | 200 100,0% |

Impacto da A.F. * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidade na carreira | | | |
|---------------|-----|---------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | | | NR | <5 | 5-10 | 10-15 |
| Impacto da AF | NR | Count % within Impacto da AF | | 6 85,7% | 1 14,3% | |
| | Não | Count % within Impacto da AF | | 4 28,6% | 5 35,7% | 4 28,6% |
| | Sim | Count % within Impacto da AF | 1 ,6% | 93 52,0% | 45 25,1% | 32 17,9% |
| Total | | Count % within Impacto da AF | 1 ,5% | 103 51,5% | 51 25,5% | 36 18,0% |

Impacto da A.F. * Antiguidade na Carreira Crosstabulation

| | | | Antiguidad | |
|---------------|------------------------|------------------------|------------|--------|
| | | | >15 | Total |
| Impacto da AF | NR | Count | | 7 |
| | | % within Impacto da AF | | 100,0% |
| | Não | Count | 1 | 14 |
| | | % within Impacto da AF | 7,1% | 100,0% |
| | Sim | Count | 8 | 179 |
| | | % within Impacto da AF | 4,5% | 100,0% |
| Total | Count | 9 | 200 | |
| | % within Impacto da AF | 4,5% | 100,0% | |

Crosstabs

sexo * Considera os organismos da região suficientes Crosstabulation

| | | | Considera os organismos da região suficientes | | Total |
|-------|-----------|---------------|---|-------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| sexo | feminino | Count | 69 | 30 | 99 |
| | | % within sexo | 69,7% | 30,3% | 100,0% |
| | masculino | Count | 63 | 38 | 101 |
| | | % within sexo | 62,4% | 37,6% | 100,0% |
| Total | | Count | 132 | 68 | 200 |
| | | % within sexo | 66,0% | 34,0% | 100,0% |

nível de formação * Considera os organismos da região suficientes Crosstabulation

| | | | Considera os organismos da região suficientes | | Total |
|-------------------|-----------------------|----------------------------|---|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| nível de formação | Mestrado/Doutoramento | Count | 8 | 5 | 13 |
| | | % within nível de formação | 61,5% | 38,5% | 100,0% |
| | Licenciatura | Count | 86 | 45 | 131 |
| | | % within nível de formação | 65,6% | 34,4% | 100,0% |
| | Bacharelato | Count | 18 | 6 | 24 |
| | | % within nível de formação | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | Ensino Secundário | Count | 14 | 5 | 19 |
| | | % within nível de formação | 73,7% | 26,3% | 100,0% |
| | Ensino Preparatório | Count | 4 | 5 | 9 |
| | | % within nível de formação | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | Ensino Básico | Count | | 2 | 2 |
| | | % within nível de formação | | 100,0% | 100,0% |
| | Outra | Count | 2 | | 2 |
| | | % within nível de formação | 100,0% | | 100,0% |
| Total | | Count | 132 | 68 | 200 |
| | | % within nível de formação | 66,0% | 34,0% | 100,0% |

Crosstabs

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|--|-----|--|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 3 2,0% | 90 60,4% | 56 37,6% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 25 64,1% | 14 35,9% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|--|-----|--|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 3 2,0% | 78 52,3% | 68 45,6% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 17 43,6% | 22 56,4% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 3 2,0% | 96 64,4% | 50 33,6% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 22 56,4% | 17 43,6% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Impacto sobre a inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|--|-----|--|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 3 2,0% | 74 49,7% | 72 48,3% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | | 23 59,0% | 16 41,0% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a | |
|--|-----|--|-----------------|--------------|
| | | | NR | Não |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 11 91,7% | 1 8,3% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 3 1,8% | 102 60,0% |
| | Sím | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 13 72,2% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 14 7,0% | 116 58,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto | |
|--|-----|--|-------------|---------------|
| | | | Sim | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 65 38,2% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 5 27,8% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a | |
|--|-----|--|-----------------|-------------|
| | | | NR | Não |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 12 100,0% | |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 3 1,8% | 85 50,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 10 55,6% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 15 7,5% | 95 47,5% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto | |
|--|-----|--|-------------|---------------|
| | | | Sim | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 82 48,2% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 8 44,4% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a | |
|--|-----|--|-----------------|--------------|
| | | | NR | Não |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 12 100,0% | |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 3 1,8% | 111 65,3% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 7 38,9% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 15 7,5% | 118 59,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto | |
|--|-----|--|-------------|---------------|
| | | | Sim | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 56 32,9% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 11 61,1% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a | |
|--|-----|--|-----------------|-------------|
| | | | NR | Não |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 12 100,0% | |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 3 1,8% | 89 52,4% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 8 44,4% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 15 7,5% | 97 48,5% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto | |
|--|-----|--|-------------|---------------|
| | | | Sim | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 78 45,9% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 10 55,6% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Impacto sobre a produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|--|-----|--|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 1,3% | 103 65,2% | 53 33,5% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 3,3% | 12 40,0% | 17 56,7% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|--|-----|--|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 1,3% | 82 51,9% | 74 46,8% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 3,3% | 13 43,3% | 16 53,3% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 1,3% | 101 63,9% | 55 34,8% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 3,3% | 17 56,7% | 12 40,0% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|--|-----|--|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 1,3% | 78 49,4% | 78 49,4% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 3,3% | 19 63,3% | 10 33,3% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|---|-----|---|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 3 1,8% | 100 59,5% | 65 38,7% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 15 75,0% | 5 25,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|---|-----|---|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 3 1,8% | 84 50,0% | 81 48,2% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 11 55,0% | 9 45,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 3 1,8% | 109 64,9% | 56 33,3% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 9 45,0% | 11 55,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|---|-----|---|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 3 1,8% | 84 50,0% | 81 48,2% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | | 13 65,0% | 7 35,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 3 2,3% | 82 63,6% | 44 34,1% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 33 55,9% | 26 44,1% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 3 2,3% | 61 47,3% | 65 50,4% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 34 57,6% | 25 42,4% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 3 2,3% | 87 67,4% | 39 30,2% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 31 52,5% | 28 47,5% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 3 2,3% | 68 52,7% | 58 45,0% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 29 49,2% | 30 50,8% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|--|-----|--|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 2 2,1% | 59 60,8% | 36 37,1% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,1% | 56 61,5% | 34 37,4% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|--|-----|--|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 2 2,1% | 51 52,6% | 44 45,4% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,1% | 44 48,4% | 46 50,5% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|--|-----|--|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 2 2,1% | 61 62,9% | 34 35,1% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,1% | 57 62,6% | 33 36,3% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|--|-----|--|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 2 2,1% | 49 50,5% | 46 47,4% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 1 1,1% | 48 52,7% | 42 46,2% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|---|-----|---|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 3 1,9% | 93 60,0% | 59 38,1% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 22 66,7% | 11 33,3% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|---|-----|---|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 3 1,9% | 74 47,7% | 78 50,3% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 21 63,6% | 12 36,4% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Impacto sobre a organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|---|-----|---|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 3 1,9% | 98 63,2% | 54 34,8% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 20 60,6% | 13 39,4% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|---|-----|---|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 3 1,9% | 81 52,3% | 71 45,8% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | | 16 48,5% | 17 51,5% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 11 91,7% | 1 8,3% | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 1,9% | 28 53,8% | 23 44,2% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 1,5% | 87 64,0% | 47 34,6% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - outras * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 1,9% | 28 53,8% | 23 44,2% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 1,5% | 67 49,3% | 67 49,3% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - outras * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-----------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 1,9% | 33 63,5% | 18 34,6% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 1,5% | 85 62,5% | 49 36,0% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 15 7,5% | 118 59,0% | 67 33,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Impacto sobre a Inovação Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a inovação | | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|--------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 12 100,0% | | | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 1 1,9% | 25 48,1% | 26 50,0% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 1,5% | 72 52,9% | 62 45,6% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 15 7,5% | 97 48,5% | 88 44,0% | 200 100,0% |

Crosstabs

Área de Formação * Impacto da A.F. Crosstabulation

| | | | Impacto da AF | | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 1 3,2% | 5 16,1% | 25 80,6% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 1 3,3% | 3 10,0% | 26 86,7% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 1 2,0% | 3 6,0% | 46 92,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 3 4,8% | 3 4,8% | 56 90,3% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 1 5,6% | | 17 94,4% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | | | 9 100,0% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 7 3,5% | 14 7,0% | 179 89,5% | 200 100,0% |

Área de Formação * Impacto sobre a Produtividade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a produtividade | | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 5 16,1% | 19 61,3% | 7 22,6% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 2 6,7% | 18 60,0% | 10 33,3% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 2 4,0% | 28 56,0% | 20 40,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 4 6,5% | 34 54,8% | 24 38,7% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 1 5,6% | 10 55,6% | 7 38,9% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | | 7 77,8% | 2 22,2% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 14 7,0% | 116 58,0% | 70 35,0% | 200 100,0% |

Área de Formação * Impacto sobre a Qualidade Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a qualidade | | | Total |
|------------------|-------------|------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count % within área de formação | 6 19,4% | 12 38,7% | 13 41,9% | 31 100,0% |
| | Científica | Count % within área de formação | 2 6,7% | 10 33,3% | 18 60,0% | 30 100,0% |
| | Tecnológica | Count % within área de formação | 2 4,0% | 27 54,0% | 21 42,0% | 50 100,0% |
| | Gestão | Count % within área de formação | 4 6,5% | 33 53,2% | 25 40,3% | 62 100,0% |
| | Economia | Count % within área de formação | 1 5,6% | 9 50,0% | 8 44,4% | 18 100,0% |
| | Outra | Count % within área de formação | | 4 44,4% | 5 55,6% | 9 100,0% |
| | Total | Count % within área de formação | 15 7,5% | 95 47,5% | 90 45,0% | 200 100,0% |

Área de Formação * Impacto sobre a Organização Crosstabulation

| | | | Impacto sobre a organização | | | Total |
|------------------|-------------|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|--------|
| | | | NR | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count | 6 | 15 | 10 | 31 |
| | | % within área de formação | 19,4% | 48,4% | 32,3% | 100,0% |
| | Científica | Count | 2 | 14 | 14 | 30 |
| | | % within área de formação | 6,7% | 46,7% | 46,7% | 100,0% |
| | Tecnológica | Count | 2 | 35 | 13 | 50 |
| | | % within área de formação | 4,0% | 70,0% | 26,0% | 100,0% |
| | Gestão | Count | 4 | 41 | 17 | 62 |
| | | % within área de formação | 6,5% | 66,1% | 27,4% | 100,0% |
| | Economia | Count | 1 | 9 | 8 | 18 |
| | | % within área de formação | 5,6% | 50,0% | 44,4% | 100,0% |
| | Outra | Count | | 4 | 5 | 9 |
| | | % within área de formação | | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| Total | | Count | 15 | 118 | 67 | 200 |
| | | % within área de formação | 7,5% | 59,0% | 33,5% | 100,0% |

Crosstabs

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|--|-----|--|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 57 38,3% | 52 34,9% | 33 22,1% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 19 48,7% | 14 35,9% | 5 12,8% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|--|-----|--|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 7 4,7% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 1 2,6% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Línguas * sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|--|-----|--|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Línguas | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 69 46,3% | 80 53,7% | 149 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 26 66,7% | 13 33,3% | 39 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Línguas | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * faixa etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|--|-----|--|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 68 40,0% | 59 34,7% | 37 21,8% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 8 44,4% | 7 38,9% | 1 5,6% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * faixa etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|--|-----|--|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 6 3,5% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 2 11,1% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Contabilidade * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|--|-----|--|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 86 50,6% | 84 49,4% | 170 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 9 50,0% | 9 50,0% | 18 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Contabilidade | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|--|-----|--|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 67 42,4% | 50 31,6% | 34 21,5% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 9 30,0% | 16 53,3% | 4 13,3% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | Total |
|--|-----|--|------------|---------------|
| | | | >50 | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 7 4,4% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 1 3,3% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Marketing * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|--|-----|--|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Marketing | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 80 50,6% | 78 49,4% | 158 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 15 50,0% | 15 50,0% | 30 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Marketing | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|---|-----|---|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 68 40,5% | 57 33,9% | 36 21,4% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 8 40,0% | 9 45,0% | 2 10,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | Total |
|---|-----|---|------------|---------------|
| | | | >50 | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 7 4,2% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 1 5,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Finanças * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|---|-----|---|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Finanças | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 84 50,0% | 84 50,0% | 168 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 11 55,0% | 9 45,0% | 20 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Finanças | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|---------------------------------------|-----|---|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 48 37,2% | 45 34,9% | 28 21,7% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 28 47,5% | 21 35,6% | 10 16,9% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|---------------------------------------|-----|---|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 8 6,2% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Gestão * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Gestão | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 65 50,4% | 64 49,6% | 129 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 30 50,8% | 29 49,2% | 59 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Gestão | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|--|-----|--|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 33 34,0% | 37 38,1% | 23 23,7% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 43 47,3% | 29 31,9% | 15 16,5% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|--|-----|--|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 4 4,1% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 4 4,4% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Informática * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | |
|--|-----|--|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Informática | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 52 53,6% | 45 46,4% | 97 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 43 47,3% | 48 52,7% | 91 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Informática | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|---|-----|---|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 64 41,3% | 56 36,1% | 28 18,1% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 36,4% | 10 30,3% | 10 30,3% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|---|-----|---|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 7 4,5% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 1 3,0% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Serviços * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|---|-----|---|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - Serviços | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 83 53,5% | 72 46,5% | 155 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 12 36,4% | 21 63,6% | 33 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - Serviços | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa etária | | |
|---------------------------------------|-----|---|--------------|-------------|-------------|
| | | | 20-30 | 30-40 | 40-50 |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 6 50,0% | 2 16,7% | 2 16,7% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 25 48,1% | 18 34,6% | 5 9,6% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 51 37,5% | 48 35,3% | 33 24,3% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 82 41,0% | 68 34,0% | 40 20,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Faixa Etária Crosstabulation

| | | | faixa | |
|---------------------------------------|-----|---|------------|---------------|
| | | | >50 | Total |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 4 7,7% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 4 2,9% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 10 5,0% | 200 100,0% |

Áreas das Acções de Formação - Outras * Sexo Crosstabulation

| | | | sexo | | Total |
|---------------------------------------|-----|---|-------------|--------------|---------------|
| | | | feminino | masculino | |
| Áreas das Acções de Formação - outras | NR | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 4 33,3% | 8 66,7% | 12 100,0% |
| | Não | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 25 48,1% | 27 51,9% | 52 100,0% |
| | Sim | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 70 51,5% | 66 48,5% | 136 100,0% |
| Total | | Count % within Áreas das Acções de Formação - outras | 99 49,5% | 101 50,5% | 200 100,0% |

Nível de Formação * Considera os organismos da Região suficientes Crosstabulation

| | | | Considera os organismos da região suficientes | | Total |
|---------------------|-----------------------|--|---|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| nível de formação | Mestrado/Doutoramento | Count | 8 | 5 | 13 |
| | | % within nível de formação | 61,5% | 38,5% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 6,1% | 7,4% | 6,5% |
| Licenciatura | Licenciatura | Count | 86 | 45 | 131 |
| | | % within nível de formação | 65,6% | 34,4% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 65,2% | 66,2% | 65,5% |
| Bacharelato | Bacharelato | Count | 18 | 6 | 24 |
| | | % within nível de formação | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 13,6% | 8,8% | 12,0% |
| Ensino Secundário | Ensino Secundário | Count | 14 | 5 | 19 |
| | | % within nível de formação | 73,7% | 26,3% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 10,6% | 7,4% | 9,5% |
| Ensino Preparatório | Ensino Preparatório | Count | 4 | 5 | 9 |
| | | % within nível de formação | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 3,0% | 7,4% | 4,5% |
| Ensino Básico | Ensino Básico | Count | | 2 | 2 |
| | | % within nível de formação | | 100,0% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | | 2,9% | 1,0% |
| Outra | Outra | Count | 2 | | 2 |
| | | % within nível de formação | 100,0% | | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 1,5% | | 1,0% |
| Total | Total | Count | 132 | 68 | 200 |
| | | % within nível de formação | 66,0% | 34,0% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Área de Formação * Considera os organismos da Região suficientes Crosstabulation

| | | | Considera os organismos da região suficientes | | Total |
|------------------|----|--|---|--------|--------|
| | | | Não | Sim | |
| área de formação | NR | Count | 19 | 12 | 31 |
| | | % within área de formação | 61,3% | 38,7% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 14,4% | 17,6% | 15,5% |
| Científica | | Count | 22 | 8 | 30 |
| | | % within área de formação | 73,3% | 26,7% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 16,7% | 11,8% | 15,0% |
| Tecnológica | | Count | 35 | 15 | 50 |
| | | % within área de formação | 70,0% | 30,0% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 26,5% | 22,1% | 25,0% |
| Gestão | | Count | 38 | 24 | 62 |
| | | % within área de formação | 61,3% | 38,7% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 28,8% | 35,3% | 31,0% |
| Economia | | Count | 11 | 7 | 18 |
| | | % within área de formação | 61,1% | 38,9% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 8,3% | 10,3% | 9,0% |
| Outra | | Count | 7 | 2 | 9 |
| | | % within área de formação | 77,8% | 22,2% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 5,3% | 2,9% | 4,5% |
| Total | | Count | 132 | 68 | 200 |
| | | % within área de formação | 66,0% | 34,0% | 100,0% |
| | | % within Considera os organismos da região suficientes | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

