

ESTUDOS II



FACULDADE de ECONOMIA da UNIVERSIDADE do ALGARVE

ESTUDOS II

Cidadania, Instituições e Património

Economia e Desenvolvimento Regional

Finanças e Contabilidade

Gestão e Apoio à Decisão

Modelos Aplicados à Economia e à Gestão



Faculdade de Economia da Universidade do Algarve

2005

COMISSÃO EDITORIAL

António Covas
Carlos Cândido
Duarte Trigueiros
Efigénio da Luz Rebelo
João Albino da Silva
João Guerreiro
Paulo M.M. Rodrigues
Rui Nunes

FICHA TÉCNICA

Faculdade de Economia da Universidade do Algarve

Campus de Gambelas, 8005-139 Faro
Tel. 289817571 Fax. 289815937
E-mail: ccfeua@ualg.pt
Website: www.ualg.pt/feua

Título

Estudos II - Faculdade de Economia da Universidade do Algarve

Autor

Vários

Editor

Faculdade de Economia da Universidade do Algarve
Morada: Campus de Gambelas
Localidade: FARO
Código Postal: 8005-139

Capa e Design Gráfico

Susy A. Rodrigues

Compilação, Revisão de Formatação e Paginação

Lídia Rodrigues

Fotolitos e Impressão

Grafica Comercial – Loulé

ISBN

972-99397-1-3 Data: 26-08-2005

Depósito Legal

218279/04

Tiragem

250 exemplares

Data

Novembro 2005

RESERVADOS TODOS OS DIREITOS

REPRODUÇÃO PROIBIDA

A formação dos quadros superiores nas instituições públicas e empresas do Algarve

Lisandra Rua ¹

Maria Teresa de Noronha

Faculdade de Economia, Universidade do Algarve

Resumo

Perante as novas determinantes de desenvolvimento regional este estudo apresenta o enquadramento institucional de apoio à formação técnica e avançada no Algarve. A recolha de dados primários permitiu o uso de métodos de estatística descritiva e dos coeficientes de correlação de Spearman para investigar sobre as motivações e as expectativas da liderança regional nos sectores público e privado.

As conclusões resultantes também da observação de dados secundários, apontaram deficiências relacionadas com a monitorização e articulação institucional entre os diferentes corpos responsáveis pela oferta de formação avançada. O contexto institucional também parece carecer de falta de flexibilidade do processo formativo como meio de redução dos bloqueios na oferta regional de qualificação e aprendizagem.

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

Abstract

Facing the new drivers for regional development this study presents the framework of institutional support to technical and advanced formation in the Algarve. Primary data has allowed the use of descriptive statistics and Spearman correlation coefficients to search for the motivations and the expectations of the regional leadership in the public and private sectors.

The conclusions from both inquiries and secondary data pointed deficiencies related to monitoring and institutional articulation of the different bodies responsible for the supply of advanced formation. Also flexibility of the formation processes is missing as a means to reduce bottlenecks in the regional supply of qualification and learning.

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

¹ Mestre em Economia Regional de Desenvolvimento Local pela Faculdade de Economia da Universidade do Algarve.

1. Introdução

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.

A formação assume também aqui um papel determinante, sendo 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.

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 1 - Competências antigas versus novas competências

| Competências antigas | Novas competências |
|--|--|
| Aptidão para operar num contexto estável e bem definido | Aptidão para operar num contexto, em constante mutação e pouco definido |
| Aptidão para realizar processos de trabalho repetitivos, claros e concretos | Aptidão para realizar um processo de trabalho não rotineiro e abstracto |
| Aptidão para operar em ambiente controlado | Aptidão para tomar decisões e responsabilidades |
| Trabalho isolado | Trabalho em grupo, interactivo |
| Aptidão para operar num quadro de horizontes temporais e espaciais limitados | Compreensão alargada de sistema, aptidões para operar num quadro de horizontes temporais e espaciais em extensão |

Fonte: Salgado (1997, p. 91)

2. 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 defasamentos 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 fizeram.

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. 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.

Em análise à tabela abaixo 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%.

Em relação 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 CCRAlg (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.

Tabela n.º 1 - 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).

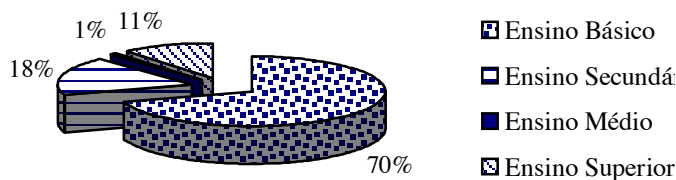
Fonte: INE, 2004.

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.

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 1 - Distribuição da população com escolaridade por Nível de Instrução no Algarve em 2001

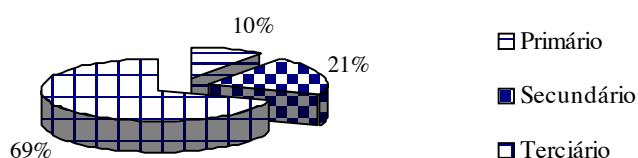


Fonte: CISED (2003, p. 65).

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 2 - 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

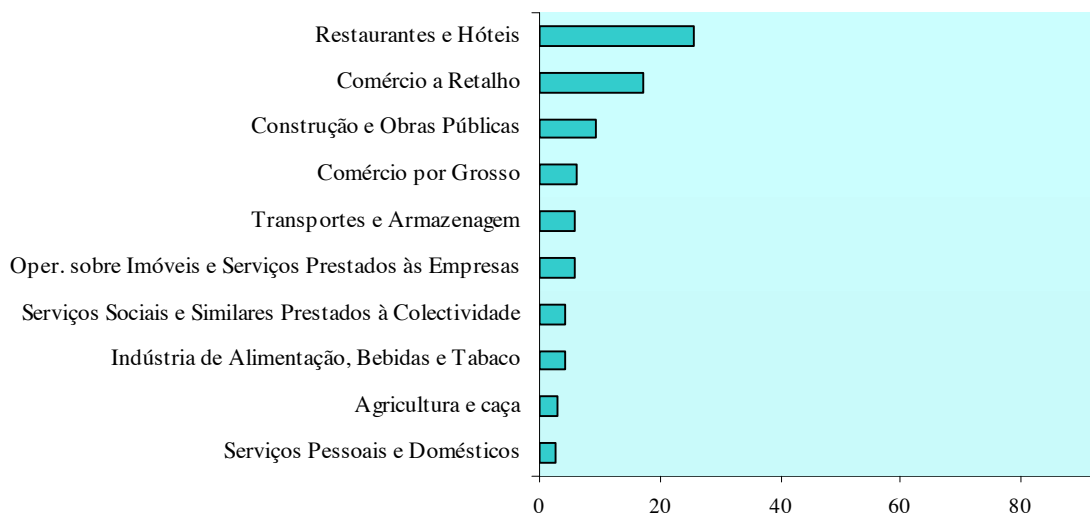
ultrapassa a procura de emprego, enquanto que na época baixa regista-se uma abundância de mão-de-obra desempregada.

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 3 - Sectores com maior peso estrutural em termos de emprego no Algarve



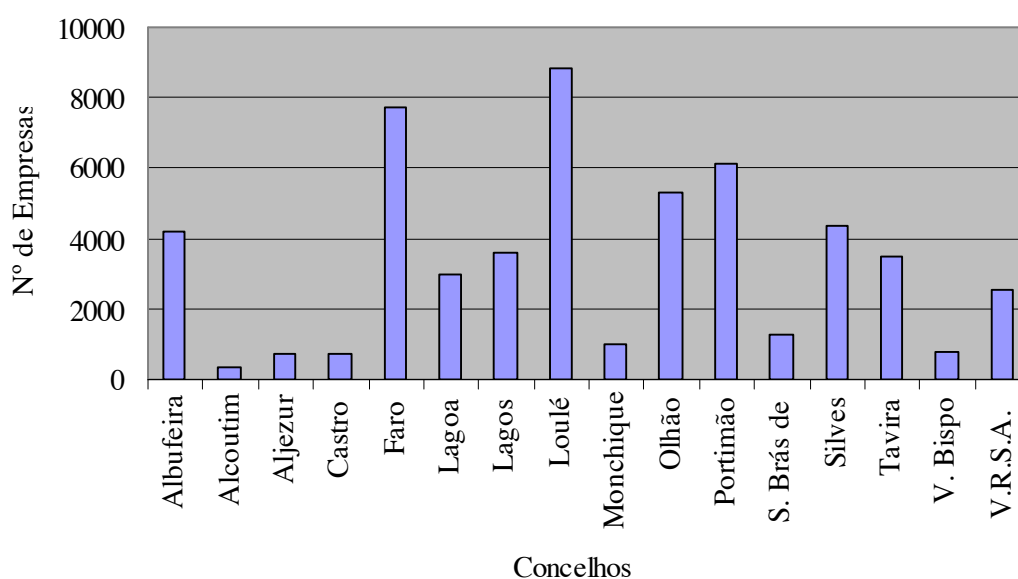
Fonte: Adaptado de Martins e Centeno, 1999.

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.

3.1. O tecido empresarial e a Administração Pública no Algarve

Tal como já foi referido anteriormente, 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 4 - 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.

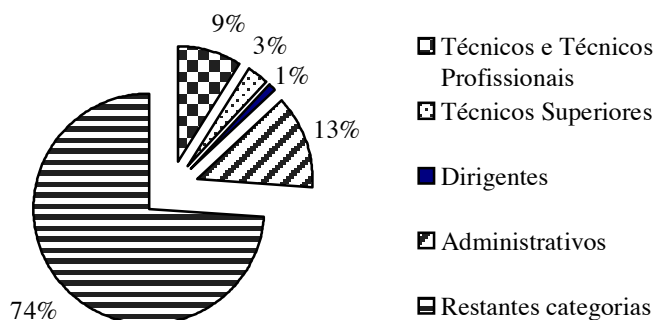
Os autores argumentam ainda que em relação às empresas que exercem a sua actividade no âmbito do sector primário, estas representam apenas 13,5% do total de empresas sediadas na região. Estas empresas laboram nas áreas da agricultura, silvicultura, caça e produção animal. Contudo, apesar do número de 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 5 - Perfis profissionais com maior incidência nas Autarquias



Fonte: PROAlgarve, 2002.

3.2. 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.

4. Metodologia e caracterização da amostra

O tratamento da informação obtida, mediante a aplicação de um 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.

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 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.

Para avaliação de resultados procedeu-se ainda à utilização da análise de Crosstabs para efectuar o cruzamento de variáveis e à análise do Coeficiente de Correlação de Spearman a fim de obter informação complementar para o estudo

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.

A 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.

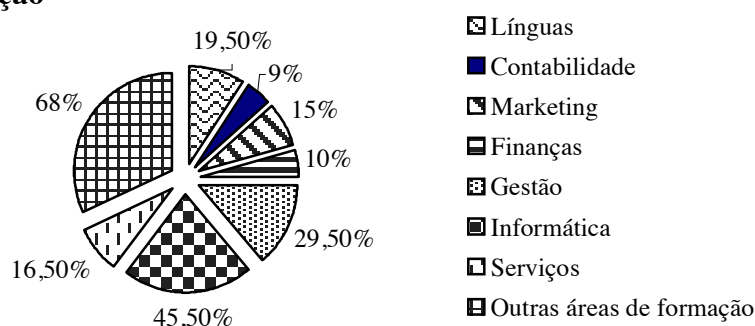
No que diz respeito ao número de recursos humanos, pertencentes ao grupo dos quadros superiores na instituição onde desempenham funções, verifica-se que 45% dos inquiridos revelaram que o número de recursos humanos é superior a 10 indivíduos. Sendo as instituições dos restantes inquiridos (55%) constituídas 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 6 - 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) considera 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.

5. Análise dos Resultados e Diagnóstico da Situação

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.

Tabela n.º 2 - 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 |
| Inst. 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 |
| 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 3 - 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 4 - 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.

Conclusão

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.

Neste trabalho 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 rede¹ 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.

¹ 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).

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.

Referências Bibliográficas

- Benavente, A. (2002) Capital Social: Um desafio que precisa de todos, *Economia Pura*, n.º 46, 22-24.
- 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.
- 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 (2002), *Comunicação da Comissão – Parâmetros de referência europeus para a educação e a formação: seguimento do Conselho Europeu de Lisboa*, 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.
- Cruz, J. (1998) *Formação Profissional em Portugal - Do Levantamento de Necessidades à Avaliação*, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.
- 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 (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>.
- Eiras, R. (2002) Escassez de formação técnica, *Semanário português Expresso*, caderno Emprego, Maio.
- 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, Cider, 78-89.
- 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>.
- Leitão, A. (2002b) Competitividade e Formação, *Economia Pura*, n.º 46, 42-43.
- Martins, A. e L. Centeno (1999) *As Potencialidades da Região do Algarve*, Lisboa, IEFP.
- Mitrani, A., M. Dalziel e A. Bernard (1994) *Homens e Competências - A Gestão dos Recursos Humanos na Europa*, Edições de Gestão, Lda.
- PROAlgarve (2002) *Programação Financeira*, Comissão de Acompanhamento, [Documento online], Disponível através do site <http://www.qca.pt/qca>.
- 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.
- 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.
- Spiegel, M. (1994) *Estatística*, 3ª Edição, São Paulo, Editora McGraw-Hill.
- 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.