

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS (PME)

GUIA DE APOIO



PROJECT N. 521377-LLP-1-2011-PT-KA1-KA1ECETA2

GRANT AGREEMENT N.2011-4133/006-001

Key Activity 1 - ECET

Projeto financiado com o apoio da Comissão Europeia.

A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

Índice

Índice de Quadros	5
Índice de Gráficos.....	5
Nota de Abertura.....	6
I. As PME e a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV).....	7
I.1. Sobre a pertinência do tema	7
I.2. Sobre as PME: dados de caracterização	10
I.3. Participação da PME na formação	16
Caixa 1. Participação das PME na formação: principais resultados.	20
I.4. Necessidades de formação das PME.....	20
Caixa 2. Necessidades de formação das PME: principais resultados.	24
II. Os impactes da Aprendizagem ao Longo da Vida nas PME	25
II.1. Enquadramento e metodologia	25
II.2. Impactes da ALV nas PME.....	27
II.2.1. Os impactes da ALV nas PME: dados estatísticos.....	27
II.2.2. A importância da ALV para os empresários e gestores entrevistados.....	34
Caixa 3. Por que razão as empresas entrevistadas investiram e investem em formação?	35
Caixa 4. Fator 1. Condição para a competitividade.....	37
Caixa 5. Fator 2. Mudar através do desenvolvimento pessoal e organizacional.	39
Caixa 6. Fator 3. Otimizar recursos.	40
II.3. Práticas de ALV em PME.....	41
Caixa 7. Práticas de formação nas empresas entrevistadas	41
II.4. Boas práticas de ALV em PME	45
Caixa 8. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível da liderança, valores e cultura organizacional.....	46
Caixa 9. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível da gestão e organização	46
Caixa 10. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível das práticas de formação.....	47
III. Mais ALV nas PME: desafios e sugestões	48
III.1. Estimular o investimento em ALV, fazendo face a problemas-tipo das PME	48
Caixa 11. Mais ALV nas PME: 5 desafios ou obstáculos a superar	49
III.1.1. Estimular a ALV ao serviço da inovação.....	49
Caixa 12. Não se isole! Promova e estabeleça parcerias.....	50
Caixa 13. Aprender e inovar exigem ambiente, atitude e tempo!.....	50
III.1.2. A pertinência da oferta formativa	50
Caixa 14. A pertinência da formação e os seus bons resultados advêm da relação com os objetivos, desafios e problemas da sua PME. Identifique-os!.....	51
Caixa 15. Não existem soluções únicas!	51



Lifelong Learning Programme

Caixa 16. Recorra aos seus parceiros de negócio.....	52
III.1.3. Financiar e rentabilizar os custos da formação	52
Caixa 17. As intervenções formativas e a escolha de programas e medidas de financiamento devem basear-se na avaliação de necessidades.	53
Caixa 18. Utilize algum do seu tempo a analisar as possibilidades de financiamento.	53
Caixa 19. Podem existir soluções formativas boas e mais baratas!	54
Caixa 20. Avalie sempre os resultados da formação.	54
Caixa 21. Promova formação quando sentir motivação. O custo será menor!	54
III.1.4. As questões organizativas e de funcionamento	55
Caixa 22. A falta de tempo não é permanente nem absoluta!	55
Caixa 23. Procure conselho para encontrar as melhores soluções organizativas para a formação na sua empresa.....	56
Caixa 24. Atenção ao recrutamento!	57
III.1.5. Sensibilizar para a ALV	57
Caixa 25. Confronte-se com a necessidade de aprender.	58
Caixa 26. Partilhe os desafios e os progressos da ALV na sua empresa.	58
Caixa 27. Não se esqueça de valorizar!	58
III.2. Medidas e programas de apoio à ALV dirigidos a PME	58
III.2.1. Intervenções formativas em PME.....	61
III.2.2. Formação e qualificação de jovens e adultos.....	62
III.2.3. Inserção de qualificações no mercado de trabalho e empregabilidade	63
INTERVENÇÕES FORMATIVAS EM PME: MEDIDAS E PROGRAMAS DE APOIO	66
FORMAÇÃO AÇÃO PME.....	67
PROGRAMA FORMAÇÃO PME/AEP	69
MOVE PME	71
QI-PME CENTRO - QUALIFICAÇÃO E INOVAÇÃO.....	73
QI-PME NORTE - QUALIFICAÇÃO E INOVAÇÃO NAS PME.....	75
DINAMIZAR – FORMAÇÃO-AÇÃO PARA PME DO COMÉRCIO E SERVIÇOS.....	77
FACTOR PME	79
CLÁUSULA DE FORMAÇÃO	81
INICIATIVA FORMAÇÃO PARA EMPRESÁRIOS	83
FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: MODALIDADES DA OFERTA.....	85
CURSOS DE APRENDIZAGEM	86
CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PARA JOVENS (CEF).....	88
CURSOS PROFISSIONAIS.....	90
CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA (CET)	92
CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA)	94
RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (RVCC).....	96
FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS	99



Education and Culture DG



Lifelong Learning Programme

INSERÇÃO DE QUALIFICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE: MEDIDAS E

PROGRAMAS	101
ESTÍMULO 2012	102
ESTÁGIOS PROFISSIONAIS	105
PROGRAMA DE ESTÁGIOS DE JOVENS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR (PEJENE)	107
PROGRAMA INOV-JOVEM - JOVENS QUADROS PARA A INOVAÇÃO NAS PME	108
PROGRAMA INOV CONTACTO – ESTÁGIOS INTERNACIONAIS PARA JOVENS QUADROS	111
IMPULSO JOVEM PASSAPORTE EMPREGO	113
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INDUSTRIALIZAÇÃO	115
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INTERNACIONALIZAÇÃO	117
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO AGRICULTURA	119
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INOVAÇÃO	121
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO ECONOMIA SOCIAL	123
ANEXOS	125
ANEXO 1. Boas Práticas de ALV em PME: Guião de entrevista a empresários e gestores	126
ANEXO 2. Impactes da ALV nas PME entrevistadas	129
ANEXO 3. Impactes da ALV nas PME entrevistadas: Principais fatores	130
Referências bibliográficas	131

Índice de Quadros

Quadro 1: Empresas por tipologia / Indicadores-chave da economia, empresas não financeiras	11
Quadro 2: Empresas não financeiras por tipologia, 2008	12
Quadro 3: Empresas por tipologia e ramo de atividade, EU-27, 2008 (%).....	13
Quadro 4: Promotores de atividades de educação e formação não formal (%)	17
Quadro 5: Empresas que realizaram ou promoveram cursos de formação profissional, segundo o escalão de dimensão e por ramo de atividade	18
Quadro 6: Taxa de acesso a cursos de formação profissional, segundo o escalão de dimensão da empresa e por ramo de atividade	19
Quadro 7: Necessidades de formação das PME	22
Quadro 8: Necessidades de formação das PME, por ordem de importância.....	23
Quadro 9: Principais necessidades de formação das PME e conteúdos mais relevantes	23
Quadro 10: Empresas que realizaram ações de formação e que indicaram alterações no seu funcionamento.....	29
Quadro 11: Empresas com cursos de formação profissional por tipo de alteração	30
Quadro 12: Grau de contribuição da formação por tipo de alteração	33
Quadro 13: Principais impactos da ALV nas PME entrevistadas.....	36
Quadro 14: Fator 1. ALV como condição para a competitividade	38
Quadro 15: Fator 2. ALV para o desenvolvimento pessoal e organizacional	39
Quadro 16: Fator 3. ALV para a otimização de recursos.....	40

Índice de Gráficos

Gráfico 1: PME por setor de atividade, EU-27, 2008 (milhão).....	13
Gráfico 2: Número de pessoas ao serviço por tipologia de empresa, EU-27, 2008 (%)	14
Gráfico 3: Consequências práticas da formação	28
Gráfico 4: Percentagem de empresas com e sem cursos de formação, segundo o tipo de alteração.....	32
Gráfico 5: Uso de diferentes atividades de formação e desenvolvimento pelas empresas, por escalão de dimensão	44

Nota de Abertura

No âmbito do projeto COPELLL - *Lifelong Learning For Competitiveness in Small and Medium Enterprises* – co-financiado pela Comissão Europeia, apresentamos o **Guia de Apoio -Aprendizagem ao Longo da Vida em Pequenas e Médias Empresas (PME)**.

Este Guia de Apoio resulta de um trabalho desenvolvido em parceria pela Universidade Aberta, enquanto coordenador, o CEPCEP – UCP (Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa, Universidade Católica Portuguesa), o CECOIA (Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins), o CINEL (Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica) e o IAPMEI (Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação).

Reconhecendo o papel que as PME podem assumir na concretização de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida acessível a todos os ativos empregados e com valor para o reforço da competitividade da economia, pretende-se, não apenas, sensibilizar para as vantagens da aprendizagem ao longo da vida (ALV), como também partilhar boas práticas, discutindo e propondo formas de ultrapassar os constrangimentos normalmente associados ao investimento das PME em ALV. Procuramos fornecer alguns instrumentos úteis à identificação das necessidades de formação nas empresas e dar a conhecer o conjunto das medidas de educação e formação disponíveis para as colmatar, em particular aquelas que estão especialmente dirigidas às PME.

Para realização deste Guia de Apoio contamos ainda com a valiosa colaboração da Associação Empresarial de Portugal (AEP), da Associação Industrial Portuguesa (AIP) e das empresas Villafelpos - Comércio e Indústria Têxtil, S.A., Klaveness Portugal, S.A., José Júlio Jordão, Lda., FMS Group, Castro Pinto & Costa, Lda., Fundirev - Sociedade Comercial Madeiras do Fundão, Lda., Descobertas Mil, Lda., Montes de Energias - Energias Naturais, Lda., Telvent Portugal S.A. e Pmebox S.A., às quais queríamos deixar aqui um agradecimento especial.



I. As PME e a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV)

I.1. Sobre a pertinência do tema

“Hoje mais do que nunca, as aptidões, motivação e ativação dos trabalhadores são condições prévias fundamentais para o sucesso, produtividade e inovação duradouros das empresas. Contudo, a situação das pequenas e médias empresas (PME) no que toca à formação caracteriza-se por um paradoxo. Por um lado, a formação contínua e a aprendizagem ao longo da vida (tanto para os trabalhadores como para as chefias) são vistas como elementos fundamentais da competitividade contra os inconvenientes da globalização. Por outro lado, no entanto, as estatísticas mostram que a formação e as qualificações contínuas têm menos probabilidade de estar à disposição de trabalhadores das PME do que de quem trabalha em grandes empresas.”

In CE (2011).

A frase aqui reproduzida evidencia bem algumas das problemáticas e desafios que se colocam ao desenvolvimento e competitividade das PME e simultaneamente ao seu papel, incontornável e estratégico, na promoção da aprendizagem ao longo da vida (ALV).

Assumindo uma importância crucial no tecido empresarial e económico, quer na Europa quer em Portugal, as micro, pequenas e médias empresas (PME)¹ geram um volume de negócios significativo e concentram um elevado volume de emprego. Em Portugal, e de acordo com dados recentes, de 2010, publicados pelo INE, 99,9% das unidades empresariais eram PME que empregavam 77,6% do total de pessoal ao serviço nas empresas, gerando 54,8% do total do

¹ A classificação das empresas em micro, pequenas e médias empresas (PME) obedeceu à definição constante da Recomendação da Comissão de 6 de Maio de 2003, no seu artigo 2º – efetivos e limiares financeiros que definem as categorias de empresas:

“1. A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

2. Na categoria das PME, uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros.

3. Na categoria das PME, uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros.”



Lifelong Learning Programme

volume de negócios (INE, 2012a), um panorama que, aliás, não difere substancialmente do europeu. Em 2008, a esmagadora maioria das empresas não financeiras, no seio da economia da UE-27, eram PME (99,8%), sendo estas responsáveis por 58,6% da riqueza e por 66,7% do emprego gerados pela economia não financeira. Mais do que um tecido empresarial dominado por PME, é de salientar ainda que a estrutura das PME é claramente dominada pela importância das micro empresas. Tanto em Portugal como na UE-27, mais de nove em cada dez PME são empresas com menos de 10 trabalhadores.

A importância das PME enquanto empregador, e o facto de a quase totalidade dos ativos empregados no sector empresarial viver uma parte significativa da sua vida na PME, conferem-lhes, de facto, um estatuto primordial. A evidência empírica parece já conceder às PME um papel ativo e imprescindível relativamente à promoção de atividades de educação e formação junto dos ativos. Segundo dados do Eurostat (relativos a 2007), em Portugal, em 40,7% dos casos, é o empregador que promove aquelas atividades junto dos ativos com idade entre 25-64 anos, situando-se esta percentagem acima da média europeia (38,8%).

O próprio conceito de aprendizagem ao longo da vida - *“toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências”* (Comissão das Comunidades Europeias, 2000) - enfatiza a aprendizagem continuada no tempo mas também a aprendizagem que resulta de vivências e contextos diferenciados e que ocorre nas diversas dimensões das nossas vidas. Neste sentido, a ALV integra três dimensões, ou modalidades principais - a **aprendizagem formal**, a **aprendizagem não-formal** e a **aprendizagem informal** - que se associam diretamente a contextos e formas de aprendizagem diferenciados.

A **aprendizagem formal** é a que decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos. Associada à educação formal, esta é uma aprendizagem suportada numa sucessão hierárquica de educação ou formação, na qual a conclusão de um dado nível permite a progressão para níveis superiores, organizada, avaliada e certificada sob a responsabilidade de profissionais qualificados.

Já a **aprendizagem não-formal** decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação, normalmente em estruturas institucionais e confere geralmente um certificado de frequência de



Lifelong Learning Programme



curso. Identificada com a educação-formação não formal, este tipo de aprendizagem pode ocorrer no local de trabalho e através de atividades de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos) ou ainda ser ministrada através de organizações ou serviços criados em complemento aos sistemas convencionais. Inclui nomeadamente a participação em cursos, ações de formação profissional na empresa, seminários, conferências, cursos por correspondência, etc., que não conferem equivalência a níveis de ensino no âmbito do sistema de educação e formação.

Por fim, a **aprendizagem informal** decorre das atividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família, a vida social ou o lazer. Contrariamente à aprendizagem formal e não-formal, este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional e, como tal, pode não ser reconhecida, mesmo pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e aptidões. Normalmente tem lugar fora das estruturas institucionais, decorrendo num ambiente de aprendizagem em que o aprendente (ou outra pessoa) a pode organizar e estruturar livremente. Não confere certificação, embora as competências adquiridas por esta via possam vir a ser submetidas a processo de validação e certificação.

Em síntese, o conceito de aprendizagem ao longo da vida (ALV), rico e amplo, enfatiza a existência de um conjunto de atividades de aprendizagem – formais, não formais e informais – que ocorrem ao longo da nossa vida ativa, e não ativa, desde a infância até à morte. Estas aprendizagens, complementares, ocorrem em contextos diversos - institucionais, socioculturais, organizativos - e são induzidas por diferentes fatores.

As empresas, e nomeadamente as PME, constituem também um contexto privilegiado para a combinação das formas de ALV. Por um lado, empregam pessoas com diferentes qualificações, resultantes de processos de aprendizagem formal, e no âmbito das suas políticas incentivam, ou podem incentivar, percursos de evolução no sistema formal de educação-formação, sempre que tal se revela pertinente. Por outro lado, a formação contínua dos ativos, orientada para a especialização, atualização ou reciclagem de competências e conhecimentos constitui, enquanto aprendizagem não formal, uma área de intervenção privilegiada nas empresas, que a ela recorrem para se manterem ou reposicionarem nos mercados. Por fim, as PME, enquanto contextos de trabalho, constituem espaços privilegiados de aprendizagem informal, seja através

Lifelong Learning Programme

das redes de relações que se estabelecem, seja através dos espaços e momentos não estruturados de partilha de informação e conhecimento que nelas ocorrem diariamente.

Neste sentido, discutir o acesso e a participação, de todos e em qualquer fase da vida ativa, em atividades de aprendizagem significa necessariamente reconhecer o papel que as PME podem assumir neste desígnio mas, simultaneamente, ter em conta os constrangimentos e as dificuldades que as PME enfrentam na sua concretização.

A ALV assume hoje um papel determinante na cidadania ativa, no reforço da empregabilidade dos ativos e na melhoria da adaptabilidade e autonomia dos trabalhadores, dimensões que se afiguram cruciais do ponto de vista da competitividade e produtividade das PME. Analisar e refletir sobre as práticas de ALV nas PME, identificar os seus impactes no desenvolvimento empresarial e partilhar boas práticas, discutindo e propondo formas de ultrapassar os constrangimentos normalmente associados ao investimento das PME em ALV, são os objetivos deste guia. Com este contributo procuramos sobretudo estimular mais ALV nas PME, promover o papel das empresas na formação, na qualificação e na empregabilidade dos recursos humanos e facilitar o acesso, por parte das PME, aos instrumentos de apoio, técnico e financeiro, atualmente disponíveis para a formação e consultoria empresarial.

I.2. Sobre as PME: dados de caracterização

As PME na Europa

Apresentamos de seguida alguns dados estatísticos do Eurostat, publicados em Março 2011, relativos à estrutura do setor empresarial na União Europeia (UE). Os dados são analisados por tipologia de empresas, com um foco especial nas pequenas e médias empresas (PME).

O quadro 1 mostra-nos que, em 2008, **a esmagadora maioria das empresas não financeiras (99,8%), no seio da economia da UE-27, eram PME (20,9 milhões)**. As mesmas representam **dois em cada três empregos (66,7%) e são responsáveis por 58,6% da riqueza gerada** da economia não financeira. Outro aspeto a salientar é que **mais de nove em cada dez empresas (92,0%) eram micro empresas**.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Quadro 1: Empresas por tipologia / Indicadores-chave da economia, empresas não financeiras
UE-27, 2008

	Número de empresas	Pessoas ao serviço	Riqueza gerada	Produtividade aparente do trabalho
	(milhão)		(EUR 1 000 milhões)	(EUR 1 000 / pessoa)
Todas as empresas	21,0	135,8	6.176	45,5
Todas as PME	20,9	90,6	3.617	39,9
Micro	19,3	39,3	1.348	34,3
Pequenas	1,4	27,9	1.147	41,2
Médias	0,2	23,4	1.122	47,9
Grandes	0,0	45,2	2.559	56,6
	Número de empresas	Pessoas ao serviço	Riqueza gerada	Produtividade aparente do trabalho
	Participação total (%)			Em relação ao total (%)
Todas as empresas	100,0	100,0	100,0	100,0
Todas as PME	99,8	66,7	58,6	87,8
Micro	92,0	29,0	21,8	75,3
Pequenas	6,7	20,5	18,6	90,5
Médias	1,1	17,2	18,2	105,3
Grandes	0,2	33,3	41,4	124,5

Fonte: Eurostat.

O quadro 2 revela que, em 2008, a importância relativa das PME era particularmente elevada nos Estados-membros do sul da Europa, mais concretamente em Itália, Portugal e Espanha. Algumas dessas diferenças podem ser explicadas pela importância relativa de determinados sectores na economia nacional ou por preferências culturais e institucionais direccionadas para o autoemprego e/ou empresas familiares.

Podemos verificar que em relação às **micro empresas, e comparativamente à média europeia (92%), em Portugal o peso relativo deste tipo de empresas era superior (94%)**. Em 2008, e apresentando um tecido empresarial dominado por PME, Portugal revelava também uma estrutura de PME claramente centrada na importância das micro empresas.

Quadro 2: Empresas não financeiras por tipologia, 2008

	Número total de empresas	Micro	Pequenas	Médias	Grandes
	(Milhares)	(%)			
EU-27	20.994	92,0	6,7	1,1	0,2
BE	426	92,5	6,3	0,9	0,2
BG	270	88,7	9,2	1,9	0,3
CZ	899	95,1	3,9	0,8	0,2
DK	211	85,0	12,2	2,4	0,4
DE	1.880	83,0	14,1	2,4	0,5
EE	46	83,9	13,0	2,7	0,4
IE	158	87,8	9,9	1,9	0,3
EL	:	:	:	:	:
ES	2.653	93,1	6,0	0,8	0,1
FR	:	:	:	:	:
IT	3.947	94,3	5,1	0,5	0,1
CY	47	92,3	6,4	1,1	0,2
LV	70	84,4	12,9	2,4	0,3
LT	139	88,7	9,2	1,9	0,3
LU	17	85,8	11,5	2,2	0,5
HU	566	94,3	4,7	0,8	0,2
MT	:	:	:	:	:
NL	583	90,4	8,0	1,4	0,3
AT	294	87,2	10,8	1,7	0,4
PL	1.556	95,5	3,3	1,0	0,2
PT	778	94,0	5,1	0,7	0,1
RO	506	88,9	8,8	1,9	0,4
SI	93	92,4	6,1	1,3	0,3
SK	59	71,2	24,2	3,7	0,9
FI	202	91,7	6,9	1,1	0,3
SE	586	94,7	4,4	0,8	0,2
UK	1.731	89,3	8,8	1,5	0,4

Fonte: Eurostat.

No quadro 3 podemos verificar que em 2008, enquanto as grandes empresas apenas somavam 0,2% do total de empresas não financeiras na economia empresarial da UE-27, a indústria extrativa, a rede de abastecimento de energia assim como o abastecimento de água, rede de esgotos, resíduos e reciclagem reportaram que mais de 1% das empresas do setor classificavam-se como grandes empresas. Estas três atividades também registaram o maior número de médias empresas (entre 4,1% e 5,5% do total de empresas).

Quadro 3: Empresas por tipologia e ramo de atividade, EU-27, 2008 (%)

	Micro	Peq.	Médias	Grandes
Empresas não financeiras	92,0	6,7	1,1	0,2
Industria extrativa	72,8	21,7	4,4	1,2
Produtos manufaturados	80,2	15,3	3,7	0,8
Rede de abastecimento de energia	86,6	7,4	4,1	1,9
Abastecimento de água, rede de esgotos, resíduos e reciclagem	76,8	16,4	5,5	1,3
Construção	92,4	6,7	0,7	0,1
Comércio	93,4	5,8	0,7	0,1
Transporte e armazenamento	90,3	7,9	1,5	0,3
Serviços de alojamento e alimentação	91,1	8,1	0,7	0,1
Informação e comunicação	92,9	5,6	1,2	0,3
Atividades imobiliárias	97,6	2,0	0,3	0,1
Atividades científicas e técnicas	96,0	3,5	0,4	0,1
Serviços administrativos e de suporte	90,4	7,1	2,0	0,5
Serviços de reparação	98,1	:	0,2	:

Fonte: Eurostat.

Em 2008, em toda a UE-27, o setor do comércio e distribuição concentrava grande parte das PME (6,1 milhões de empresas), o que era quase o dobro do número de PME existentes nos setores das atividades científicas e técnicas ou no setor da construção (Gráfico 1).

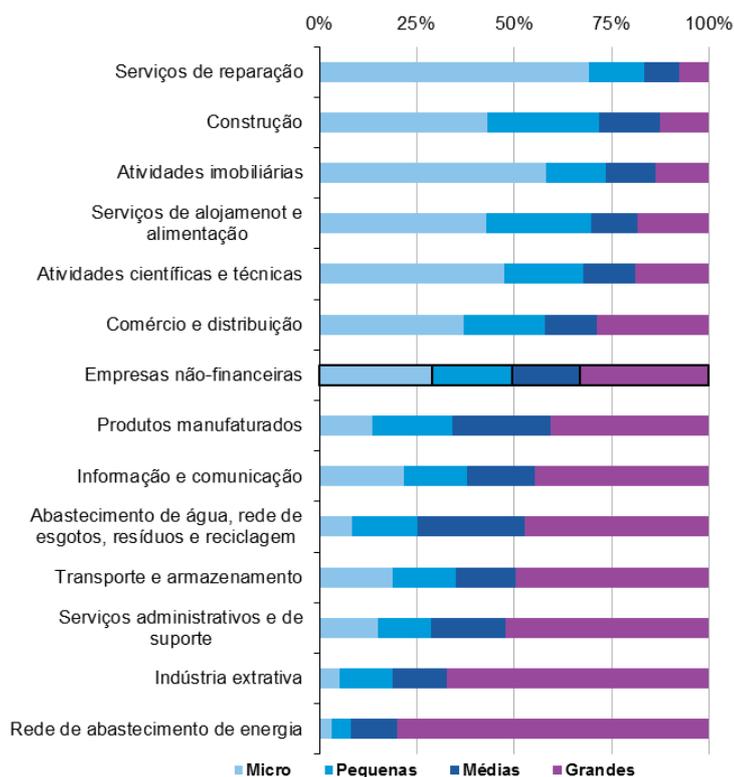
Gráfico 1: PME por setor de atividade, EU-27, 2008 (milhão)



Fonte: Eurostat.

De salientar que as PME constituem a forma dominante de organização empresarial em todos os países da União Europeia, contribuindo significativamente para o emprego (Gráfico 2) e para a riqueza na Europa.

Gráfico 2: Número de pessoas ao serviço por tipologia de empresa, EU-27, 2008 (%)



Fonte: Eurostat.

O peso das PME na economia europeia é dominante, tal como se verifica na economia nacional. É importante referir que, à semelhança do mercado nacional, e como referido no "Guia para a Formação nas PME" – publicado pela Comissão Europeia (CE, 2011), **as PME europeias enfrentam determinados problemas devido à sua reduzida dimensão e recursos limitados**, destacando-se, em particular, as seguintes dificuldades:

- _ Criar um novo negócio e obter o capital necessário.
- _ Encontrar o tipo de financiamento correto para expandir um negócio estabelecido.
- _ Devido aos seus limitados recursos, as PME sofrem mais com a burocracia e as cargas administrativas do que as empresas de maior dimensão.
- _ É habitual lutarem para se manterem no topo dos novos desenvolvimentos no que toca às tecnologias da informação e da comunicação.



Lifelong Learning Programme

- _ É-lhes difícil encontrar pessoal qualificado, bem como fornecer a esse mesmo pessoal a formação e o ensino adequado.
- _ Além disso, encontrar sucessores para os proprietários de negócios que se pretendem reformar pode ser também problemático.

Não se trata de dificuldades novas para as PME. Contudo, as mesmas acentuam-se devido à economia global em que vivemos, aos desafios resultantes do próprio alargamento da UE, ou à mudança acelerada gerada pelo progresso tecnológico e pelas exigências acrescidas de uma economia cada vez mais baseada no conhecimento.

As PME em Portugal

Em Junho de 2012 foram divulgados resultados estatísticos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) que caracterizam o sector empresarial português, relativos ao ano de 2010. Numa primeira apreciação, os dados revelam que **as PME representam 99,9% do tecido empresarial português, assumindo 54,8% do volume de negócios** (INE, 2012a). Neste contexto, **o protagonismo das micro empresas é bastante significativo, representando perto de 96% do número de PME** (INE, 2012b).

No que respeita à forma jurídica, encontram-se no tecido empresarial um elevado número de empresas individuais², por comparação às empresas constituídas juridicamente como sociedades. Em 2010, verificou-se que mais de 81% das empresas que nasceram eram, relativamente à sua natureza jurídica, empresas individuais.

Outro dado relacionado com a dimensão prende-se com **o número de trabalhadores por empresa, encontrando-se o valor médio de 2,65** (INE, 2012a). As empresas de grande dimensão em atividade eram, em 2010, cerca de 1.082, representando 22,4% do pessoal ao serviço no total das empresas (INE, 2012a).

No que respeita à sua distribuição geográfica, verifica-se que **a maior parte das empresas está sedeadada nas regiões do Norte e de Lisboa (61,8% no conjunto das duas regiões)**. Estas duas regiões contribuíram de forma significativa para os principais indicadores do emprego (mais de

² Abrange formas jurídicas como empresário em nome individual e trabalhador independente.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



70%). O maior número de empresas concentra-se na região Norte sendo, no entanto, as empresas da região de Lisboa que apresentam o maior número de pessoas ao serviço e os maiores gastos com o pessoal e remunerações (INE, 2012a).

Num estudo do IAPMEI que retrata a situação da realidade empresarial portuguesa entre 2000 a 2005 (IAPMEI, 2008), refere-se que a tendência tem sido claramente no sentido da redução dessa concentração, fruto da maior dinamização relativa do tecido empresarial das restantes regiões do país. Reportando ao mesmo período, verifica-se que a distribuição setorial da estrutura empresarial é marcadamente terciária, com 64% das PME a atuar nos sectores do comércio e serviços, seguida do setor da indústria transformadora (12,5%) e da construção (14%). Concentram-se no setor do turismo 9% das PME (IAPMEI, 2008).

Quanto ao perfil exportador das PME em Portugal, no período 2007-2009 (INE, 2011) relativamente a um universo de PME do sector não financeiro (99,7%), verifica-se que cerca de 10% eram exportadoras, contribuindo com 40% para o volume de negócios total realizado pelas PME. Os países da União Europeia dominavam as transações das PME com o exterior, sendo os principais grupos de produtos exportados as máquinas e aparelhos, o vestuário, os metais comuns, os produtos agrícolas e o calçado.

I.3. Participação da PME na formação

De acordo com dados divulgados pelo Eurostat, relativamente às práticas de ALV a nível europeu, Portugal surge como um país em que o empregador detém uma importância relativa predominante como promotor de atividades de educação e formação. Em 40,7% dos casos, é o empregador que promove as atividades de educação-formação dirigidas aos ativos, situando-se esta percentagem acima da média europeia (38,8%) (Quadro 4).



Quadro 4: Promotores de atividades de educação e formação não formal (%)
 UE, 2007

	Empregador	Educação não formal e entidades de formação	Educação formal e entidades de formação	Instituições onde a educação e formação não é a atividade principal	Organizações de empregadores, câmaras de comércio	Entidades não comerciais	Associações sem fins lucrativos	Individual	Sindicatos	outros
EU	38,3	16,5	10,4	8,9	5,0	4,5	4,3	4,3	1,4	4,0
Bélgica	41,7	7,3	15,2	8,9	2,8	7,1	7,4	5,6	0,7	0,6
Bulgária	68,8	14,1	3,1	3,1	3,0	5,8	0,7	1,1	0,2	0,2
República Checa	42,9	27,9	10,7	7,6	1,8	2,1	1,5	3,2	0,6	1,1
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemanha	42,4	14,7	4,8	13,8	4,8	6,2	5,3	5,8	1,1	0,5
Estónia	29,2	34,4	10,0	9,4	1,2	3,9	2,1	2,5	5,5	1,7
Irlanda	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Grécia	36,0	12,1	14,6	13,6	3,3	5,2	3,2	1,4	2,3	4,8
Espanha	19,9	26,2	9,7	5,0	6,7	4,5	5,4	2,9	4,2	11,5
França	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Itália	27,6	8,5	12,9	8,0	12,9	2,2	4,4	6,3	1,3	11,3
Chipre	27,1	19,3	5,4	10,1	1,3	15,5	7,1	12,9	0,9	0,3
Látvia	42,6	21,3	13,4	6,8	2,7	1,6	2,2	2,1	0,2	5,2
Lituânia	14,5	28,7	20,8	15,0	9,2	:	1,4	8,7	0,4	:
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hungria	0,6	32,0	7,0	3,5	32,8	6,2	0,1	1,9	13,1	2,7
Malta	5,1	13,7	11,0	3,5	0,4	:	3,1	3,4	3,5	:
Holanda	38,6	:	38,2	:	:	:	4,7	2,1	1,9	11,8
Austria	27,7	21,8	6,7	12,4	4,6	1,4	4,9	4,5	0,3	14,2
Polónia	20,8	49,9	13,1	6,1	1,7	:	2,2	3,8	0,2	2,1
Portugal	40,7	20,9	9,1	8,4	2,3	4,5	5,5	1,4	1,4	5,8
Roménia	30,8	31,2	19,3	4,2	3,7	1,2	0,7	2,6	1,1	1,9
Eslovénia	11,8	44,6	8,7	8,0	20,8	:	3,9	1,9	0,3	:
Eslováquia	40,0	28,2	17,0	7,5	2,8	:	0,7	1,8	0,1	1,1
Finlândia	36,0	10,1	8,8	1,1	6,7	29,5	0,8	3,0	3,0	:
Suécia	45,5	14,6	4,2	17,1	3,9	3,4	5,6	2,5	2,0	0,5
Reino Unido	50,2	8,2	11,1	:	7,0	1,8	1,9	4,3	0,1	5,4
Cróacia	22,0	24,2	15,6	12,8	5,0	1,6	3,3	0,8	0,4	7,7
Turquia	26,4	27,0	7,3	3,2	2,8	25,4	3,8	3,6	0,4	:

Nota: Dinamarca, Irlanda, França e Luxemburgo não incluídos na média da UE.

Fonte: Eurostat.

De acordo com o inquérito ao impacte das ações de formação profissional nas empresas (MTSS, 2009), que tinha também como objetivo a obtenção de indicadores relativos aos cursos de formação profissional promovidos e/ou facultados pelas empresas às pessoas que nelas exerceram atividade no período de 2005-2007³, **41,3% das empresas realizaram formação profissional** no período considerado. **Destas, 35,9% eram empresas com menos de 50 trabalhadores e 68,8% empresas com 50 a 249 trabalhadores** (Quadro 5).

Deve notar-se que são os setores de atividades financeiras e seguros (80,8%), eletricidade, gás e distribuição de água (71,5%) e captação, tratamento e distribuição de água (62,1) que apresentam maior número de pequenas empresas com cursos de formação profissional. Nas médias empresas são os mesmos sectores que se salientam (Quadro 5).

³ Foi utilizada uma amostra de 10.000 empresas, com 10 ou mais pessoas ao serviço, abrangendo todo o continente e todas as atividades económicas.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Quadro 5: Empresas que realizaram ou promoveram cursos de formação profissional, segundo o escalão de dimensão e por ramo de atividade Portugal (Continente) 2005-2007

Continentes	Escalão de dimensão	Percentagem			
		Total	10 - 49 Pessoas	50 - 249 Pessoas	250 ou Mais Pessoas
Actividades (CAE Rev-3)					
Total		41,3	35,9	68,8	89,5
B Indústrias Extractivas		36,7	31,8	74,3	100,0
C Indústrias Transformadoras		34,7	27,0	65,0	93,7
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio		80,6	71,5	100,0	100,0
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição		72,4	62,1	95,7	100,0
F Construção		29,7	26,0	60,3	89,8
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas		49,1	45,2	79,8	96,9
H Transportes e armazenagem		47,5	40,4	76,4	97,9
I Alojamento, restauração e similares		38,4	34,5	75,9	94,6
J Actividades de informação e de comunicação		64,0	58,8	78,5	100,0
K Actividades financeiras e de seguros		85,2	80,8	94,9	100,0
L Actividades imobiliárias		48,7	47,9	55,1	-
M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares		63,5	59,6	89,6	94,2
N Actividades administrativas e dos serviços de apoio		48,3	43,1	55,9	68,5
P Educação		41,2	37,3	58,0	83,3
Q Actividades de saúde humana e apoio social		46,3	40,5	66,6	81,2
R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas		35,4	28,8	64,1	100,0
S Outras actividades de serviços		52,8	48,7	75,5	86,1

Fonte: MTSS, 2009.

As taxas de acesso à formação, como se pode observar no quadro 6, **aumentaram ao longo do triénio e em todos os escalões de dimensão de empresa**. Assim, nas empresas com 10 a 49 pessoas ao serviço, a taxa de participação representava 15,3 %, em 2005, 17,5 % em 2006 e 20,4 % em 2007, enquanto nas empresas com 250 e mais pessoas ao serviço, era possível observar mais que o dobro destes valores, apresentando taxas de 45,3% em 2005, 51,1 % em 2006 e 55,2 % em 2007. Ainda assim, o **acesso à formação varia positivamente de acordo com a dimensão da empresa**.

Por atividade económica, destaca-se as secções D (**Electricidade e Gás**) - cujas taxas de acesso a cursos de formação registaram valores na ordem dos 67,4 %, 90,4 % e 90,8 % em 2005, 2006 e 2007, respetivamente - K (**Atividades Financeiras e de Seguros**) com 60,2 % em 2005, 70 % em



Lifelong Learning Programme

2006 e 73,8 % em 2007 e E (**Captação e Distribuição de Água**) com 47,5 % em 2005 e 56,2 % em 2006 e 2007, apresentando **as mais elevadas taxas de acesso a formação profissional**.

Em contrapartida, **as secções que apresentaram as mais baixas taxas de participação em cursos de formação profissional**, nos anos em análise, foram a R (**Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas**) com 14,8 %, 15,4 % e 19,8 % em 2005, 2006 e 2007, respetivamente, a Q (**Atividades de saúde humana e apoio social**) com 15,7 % em 2005, 17,8 % em 2006 e 20,8 % em 2007 e a P (Educação), com 17,9 %, 18,6 % e 20,8 % (Quadro 6).

Quadro 6: Taxa de acesso a cursos de formação profissional, segundo o escalão de dimensão da empresa e por ramo de atividade Portugal (Continente) 2005, 2006, 2007

Continente	Escalão de dimensão	Porcentagem											
		Total			10 - 49 Pessoas			50 - 249 Pessoas			250 ou Mais Pessoas		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Actividades (CAE Rev-3)													
Total		29,6	33,3	37,3	19,5	17,5	20,4	30,1	33,4	38,4	45,3	51,1	58,2
B Indústrias Extractivas		18,2	26,9	30,8	8,4	15,3	19,3	28,8	33,4	41,6	63,2	61,8	67,7
C Indústrias Transformadoras		29,3	31,6	35,1	14,1	15,4	17,1	29,7	31,5	36,4	51,0	56,2	61,4
D Electricidade, gás, vapor, água quente e frio e arrefr.		67,4	90,4	90,8	48,9	62,9	62,9	71,9	79,9	72,9	69,1	93,8	96,0
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição		47,5	56,2	66,2	49,6	48,8	51,4	52,6	62,6	67,6	39,1	51,1	62,6
F Construção		21,6	22,7	26,3	11,5	11,5	14,0	30,5	31,5	34,9	42,1	46,4	55,3
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas		39,7	44,2	50,2	16,6	22,6	26,0	38,6	44,1	49,7	71,7	75,6	82,2
H Transportes e armazenagem		35,4	40,7	49,4	12,0	17,6	24,3	29,1	28,4	40,4	49,4	53,7	63,4
I Alojamento, restauração e similares		26,2	34,3	39,4	16,9	23,2	27,6	23,2	33,3	42,9	53,8	66,7	68,9
J Atividades de informação e de comunicação		38,9	46,9	52,6	16,9	16,7	26,2	36,0	36,2	44,2	52,1	66,1	72,9
K Atividades financeiras e de seguros		60,2	70,0	73,8	32,0	35,6	44,0	47,6	67,4	63,6	66,6	77,6	80,3
L Atividades imobiliárias		23,8	30,5	33,5	19,6	26,2	30,7	29,6	33,9	38,4	-	-	-
M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares		35,1	45,4	48,2	27,2	30,5	26,9	43,7	48,4	55,2	61,2	75,7	67,1
N Atividades administrativas e dos serviços de apoio		19,2	23,0	25,9	13,4	17,6	23,7	29,5	36,3	39,4	16,4	19,1	21,6
P Educação		17,9	18,6	20,8	10,6	10,4	13,0	25,2	26,1	28,4	25,7	29,6	29,4
Q Atividades de saúde humana e apoio social		15,7	17,8	20,8	12,7	12,2	18,5	14,2	17,5	21,7	22,8	27,1	28,0
R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas		14,8	15,4	19,8	6,4	9,6	12,7	13,2	17,5	19,9	37,9	32,7	33,4
S Outras atividades de serviços		25,4	32,4	34,9	30,4	35,3	33,5	24,8	28,1	35,6	21,0	33,6	36,0

Nota: taxa de acesso = nº de participantes em curso no ano X/ nº de trabalhadores ao serviço em 31 de Dezembro no ano X.

Fonte: MTSS, 2009.

Deve também notar-se que existe um número significativo de empresas que não desenvolveram ações de formação. **Do total de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, 28,3 milhares (58,7 %) não desenvolveram, entre 2005 e 2007, cursos de formação profissional. A não realização de cursos de formação foi mais comum nas empresas de menor dimensão.** Assim, 64,1 % das empresas com 10 a 49 pessoas ao serviço não efetuaram cursos de formação, contra 10,5 % no escalão de empresas com 250 ou mais trabalhadores. Em atividades como a secção C (Indústrias Transformadoras), a secção R (Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e



Lifelong Learning Programme

recreativas) e a secção B (Indústrias Extrativas), mais de 60 % das empresas não realizaram cursos de formação profissional.

Em síntese, no triénio 2005/2007, e com base no referido inquérito, destacam-se os seguintes resultados:

Caixa 1. Participação das PME na formação: principais resultados.

- _ A realização de ações de formação pelas empresas foi significativa.
- _ Quanto maior a dimensão da empresa maior a percentagem de empresas que realiza ou promove cursos de formação e maior a taxa de acesso, por parte dos trabalhadores, à formação.
- _ O número de trabalhadores abrangidos por formação aumentou.
- _ A duração média dos cursos de formação por formando aumentou.
- _ As áreas de formação em que se realizaram mais cursos foram no âmbito do desenvolvimento pessoal e do enquadramento na organização/empresa, embora nas áreas do comércio, marketing e publicidade tenha ocorrido um acréscimo face a anos anteriores.
- _ Contudo, nas áreas de engenharia, indústrias transformadoras e construção, ocorreu uma tendência decrescente e, por fim, nas áreas de Serviços e Línguas registou-se uma expressão reduzida.
- _ O custo médio por pessoa em cursos de formação registou uma diminuição passando de 489,9 euros para 445,5 euros.

I.4. Necessidades de formação das PME

Analisar a participação das PME na formação e as suas necessidades de qualificação tornou-se tarefa crítica para as entidades que procuram proporcionar uma aprendizagem orientada para as competências desejáveis.

Uma evidência da análise documental efetuada neste relatório é a ausência de informação suficientemente estruturada, recente e nacional que nos permita analisar com rigor as



Lifelong Learning Programme



necessidades de formação das PME. As entidades prestadoras de serviços de formação procuram realizar esses levantamentos, no âmbito dos seus contextos regionais e setoriais, da sua capacidade de resposta ou das medidas de financiamento disponíveis.

Vejamos, em particular, os resultados do estudo realizado pelo IPME - Instituto Formação PME, que teve como objetivo apurar quais as necessidades concretas de formação das pessoas coletivas (empresas e seus quadros), como também das pessoas singulares (empreendedores / ativos e desempregados). O universo abrangido pelo estudo foi de 325 empresas e 915 pessoas singulares e os resultados revelam as necessidades de formação por área, carga horária, horários e locais formativos, para o ano de 2007/2008, nomeadamente (IPME, 2009):

- _ 81.8% das empresas declararam que os seus trabalhadores frequentaram formação, sendo que o valor médio de horas de formação situou-se nas 30h – 49 horas (61.8%).
- _ As áreas mais significativas foram, segundo as empresas, a higiene e segurança (57.6%), a qualidade (49.8%) e a organização e gestão (40.5%).
- _ Para 98.5% das empresas é extremamente importante a formação.
- _ Apenas 2% manifestaram dificuldade em aceder à formação, por razões que vão desde as ofertas formativas que não se adequam até à incompatibilidade dos respetivos horários.
- _ Um dado curioso é que 56,3% das empresas consideraram, como dia inaceitável para a formação, o sábado.

Os objetivos pretendidos com a formação foram, para metade das empresas inquiridas, necessidades de especialização em áreas de conhecimento e competências e aquisição de novos conhecimentos/competência. Para um quarto das empresas inquiridas, as razões da formação que realizaram prendiam-se com necessidades de reciclagem de conhecimentos, resolução de problemas de desempenho, certificação de conhecimentos/competências e progressões na carreira.

A quase totalidade das empresas (92.8%) declarou que para o período 2009/2010 os seus colaboradores iriam frequentar formação. Os 7.2% que declararam não prever a participação dos colaboradores em ações de formação justificaram, em 80% dos casos, com ausência de recursos



Lifelong Learning Programme

financeiros, 15% ausência de tempo, 10% falta de sensibilização para o tema, 10% falta de oferta e 35% com o facto de a oferta não ser adequada às necessidades da empresa.



A grande maioria das empresas apresentou como áreas formativas prioritárias a higiene e segurança no trabalho, a qualidade e a organização e gestão, e foram aliás as grandes áreas formativas indicadas como tendo sido frequentadas nos anos 2007/2008.

Dos dados apresentados podemos destacar que, pelas áreas de formação frequentadas e pela carga horária média dos cursos, as empresas têm dado prioridade à formação direcionada para questões funcionais da empresa, e não tanto à formação orientada para as questões estratégicas, dando também, desta forma, resposta à obrigatoriedade legal em termos de horas de formação obrigatórias por colaborador.

Sendo o IAPMEI um instituto de âmbito nacional, com uma atividade de assistência empresarial às PME estruturada e em permanência, considerou-se pertinente incluir neste guia os resultados do levantamento de necessidades formativas das PME assistidas pela DAE - Direção de Assistência Empresarial do IAPMEI - realizado em 2010 e que teve como objetivo identificar áreas temáticas prioritárias para as PME, em particular, para a formação dos empresários.

Com base na análise de conteúdo de 1143 documentos técnicos oriundos de diversos serviços de apoio aos empresários, foi possível validar, numa primeira análise, 12 categorias temáticas consideradas necessárias (Quadro 7).

Quadro 7: Necessidades de formação das PME

Necessidades de formação
Comunicação
Estratégia empresarial
Gestão de cliente
Gestão de informação e de conhecimento
Gestão de processos
Gestão de talentos
Gestão Financeira
Inovação e criatividade
Internacionalização
Liderança e gestão de equipas
Marketing
Qualidade/ Ambiente / Segurança, Higiene e Saúde Trabalho

Fonte: IAPMEI, 2010.

Analisando posteriormente a frequência de solicitações enquadradas nestas 12 áreas temáticas, foi possível detetar as 9 temáticas mais relevantes para as PME e os conteúdos associados a desenvolver, com a seguinte ordem de importância (Quadro 8).

Quadro 8: Necessidades de formação das PME, por ordem de importância

Temáticas	Nº de necessidades formativas	Posição
Internacionalização	544	1ª
Gestão Financeira	505	2ª
Inovação e criatividade	281	3ª
Estratégia empresarial	270	4ª
Marketing	187	5ª
Gestão de cliente	136	6ª
Gestão de processos	134	7ª
Gestão de talentos	115	8ª
Gestão de informação e de conhecimento	101	9ª
Qualidade /ambiente/Segurança, Higiene e Saúde Trabalho	77	10ª
Liderança e gestão de equipas	53	11ª
Comunicação	48	12ª

Fonte: IAPMEI, 2010.

Da análise conjunta, destaca-se, em relação às primeiras 6 áreas identificadas, a informação sistematizada dos conteúdos mais relevantes, por categoria temática (Quadro 9).

Quadro 9: Principais necessidades de formação das PME e conteúdos mais relevantes

Temáticas	Conteúdos a integrar em ações formativas para PME
Internacionalização	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abordagem ao processo de internacionalização ▪ Consolidação da posição no mercado internacional ▪ Diferenciação de mercados externos
Gestão Financeira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanças empresariais para não financeiros ▪ Instrumentos financeiros ▪ Gestão de tesouraria e gestão de cobrança ▪ Soluções de financiamento ▪ Financiamento (infraestrutura; inovação e equipamento)
Inovação e criatividade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura para a inovação ▪ Parcerias para inovação ▪ Operacionalização para a inovação ▪ Criatividade



Temáticas	Conteúdos a integrar em ações formativas para PME
Estratégia empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estratégia em PME ▪ Gestão de <i>stakeholders</i> ▪ Expansão do negócio
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicação e imagem de PME ▪ <i>E-marketing</i>

Fonte: IAPMEI, 2010.

Esta informação permitiu orientar as ações formativas destinadas a promover o desenvolvimento de novas competências para a competitividade das PME, incorporando novas abordagens em programas de formação e de consultoria-formação e concebendo novas formas e linhas de apoio.

Em síntese, e reunindo a informação proveniente das diversas fontes, concluímos que:

Caixa 2. Necessidades de formação das PME: principais resultados.

- As PME assumem a **importância e a necessidade da formação** para o seu desenvolvimento e competitividade.
- As **empresas de menor dimensão, nomeadamente as micro empresas, acedem e participam menos na formação** que as empresas de maior dimensão, apesar de ter evoluído positivamente o número de micro empresas que realiza ou promove formação para os seus colaboradores.
- Os motivos invocados pelas PME que não realizam ou promovem formação prendem-se sobretudo com a **escassez de recursos financeiros, ausência ou não adequação da oferta disponível**, com a **falta de tempo** e com a **insuficiente sensibilização para a formação**.
- **As áreas de formação que assumem destaque** em termos de ações realizadas são as relacionadas com **requisitos legais, de segurança e de certificação (H&S&ST e Qualidade)**, bem como a área da **organização e gestão**. Deste modo, pode concluir-se que serão ainda predominantes as ações formativas centradas nos requisitos de funcionamento e posicionamento das PME no mercado.
- Os resultados esperados da formação são sobretudo **o aumento das competências e do conhecimento** (mais, melhores, diferentes e/ ou



conhecimentos especializados, aptidões e atitudes) e a **capacidade de resolução de problemas em áreas que consideram cruciais** para a sua sobrevivência, evolução e competitividade, nomeadamente: **internacionalização, finanças, inovação e criatividade, estratégia e marketing.**

- A tipologia de necessidades, avaliada em termos de conteúdos formativos, aponta para a **relevância da formação à medida**, centrada na abordagem de metodologias e instrumentos que potenciem a estratégia e o posicionamento comercial da empresa, a gestão financeira de processos e de ativos e o aumento da capacidade de inovação ao nível dos produtos e serviços.

II. Os impactes da Aprendizagem ao Longo da Vida nas PME

II.1. Enquadramento e metodologia

Conforme já sinalizado, o conceito de aprendizagem ao longo da vida (ALV) encerra um conjunto de atividades complementares de aprendizagem - formais, não formais e informais - que ocorrem ao longo da nossa vida, em diversos contextos e induzidas por diferentes fatores.

Considerando o tempo afeto ao trabalho, os contextos profissionais constituem contextos privilegiados de aprendizagem, não formal e informal, para os ativos empregados. Nas organizações, a aprendizagem é gerada fundamentalmente pela formação contínua dos ativos, pelo aumento dos seus níveis de qualificação e empregabilidade, pela integração de quadros, qualificações e conhecimento mas também pelas exigências tecnológicas e de desenvolvimento de processos, ou pelas próprias apostas empresariais e práticas de comunicação, liderança e gestão que induzem o desenvolvimento e consolidam o capital humano. Particularmente nas PME, que representam um empregador muito significativo e nas quais trabalha quase 80% do pessoal ao serviço nas empresas em Portugal (dados de 2010 in INE, 2012a), o potencial de aprendizagem é alargado e significativo.

Embora tendo presentes a dimensão, a importância e o impacto da aprendizagem informal em contexto organizacional, que é de complexa medição, a análise aqui efetuada situa-se

fundamentalmente na identificação dos impactes de práticas de educação não formal, ou seja, das práticas de formação dos ativos das organizações, não deixando de refletir, contudo, a importância que outro tipo de intervenções e práticas assume na progressão contínua das aprendizagens em contexto de trabalho. Deste modo, a abordagem dos impactes da ALV faz-se sobretudo pela via da análise dos impactes da formação, enquanto fonte estratégica de conhecimento, desenvolvimento e aprendizagem, na e ao longo da vida da PME.

Para a identificação de impactes, mobilizaram-se fontes de informação estatística e documental e ainda a recolha de informação no terreno, junto de gestores e quadros de PME. Relativamente à recolha de informação no terreno, foram realizadas entrevistas aprofundadas e estruturadas em 10 empresas, centradas nas práticas e impactes da ALV (Anexo 1). O interesse destas entrevistas é sobretudo o de recolha de testemunhos e de experiências de empresários e gestores de PME que apostam e tiram partido dos benefícios da ALV para o desenvolvimento das suas empresas, ilustrando, deste modo, o papel que a ALV pode assumir na estratégia empresarial.

As empresas foram selecionadas em função de conjunto de critérios, a saber: (1) PME que investiram em ALV nos últimos 3 anos e em que as atividades de ALV são transversais aos recursos humanos da empresa; (2) PME em que a aposta em ALV é considerada estratégica para o desenvolvimento da atividade empresarial; (3) PME em que a aposta em ALV tem tido impactes positivos na atividade empresarial. Para a identificação das empresas a entrevistar, contámos com o apoio da Associação Empresarial de Portugal (AEP), da Associação Industrial Portuguesa (AIP) e do Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI). A seleção dos casos procurou ainda garantir a presença de micro, pequenas e médias empresas e contemplou igualmente alguma diversidade setorial. Foi construído um guião de entrevista, em função dos objetivos de recolha de informação que contempla uma matriz de impactes relativamente à qual todas as empresas se pronunciaram, registando os respetivos impactes da formação realizada (Anexo 1).

Considerando os critérios enunciados, as entrevistas realizadas às 10 empresas, constituem fonte de informação privilegiada para a identificação das boas práticas e condições a elas associadas – capítulo III – bem como uma importante fonte de informação para as questões e pistas de desenvolvimento apresentadas.

II.2. Impactes da ALV nas PME

Sinalizaram-se no capítulo I alguns indicadores que ilustram a participação das empresas na formação ao longo da vida, medida pelo investimento em formação, suas razões e tipologias. Vejamos agora, considerando o enquadramento anteriormente exposto, os impactes do investimento em formação. Assinalamos, em primeiro lugar os resultados da análise de fontes estatísticas, com universo mais alargado, e depois os resultados das entrevistas a PME realizadas no âmbito deste projeto.

II.2.1. Os impactes da ALV nas PME: dados estatísticos

De acordo com o diagnóstico de necessidades de formação 2008-2009, realizado pelo IPME - Instituto Formação PME (IPME, 2009), a uma amostra de 325 empresas e 915 pessoas singulares, **a formação revela-se extremamente importante para a quase totalidade dos inquiridos (98,5%) e parece ter contribuído para os objetivos que a determinaram** (40% dos respondentes declara que a formação cumpriu os objetivos pretendidos ou cumpriu satisfatoriamente os objetivos pretendidos) (Gráfico 3). Apenas 2,9% das empresas consideraram que a formação não tinha surtido o efeito pretendido.

Os impactes da formação mais referidos encontram correspondência nos domínios de necessidade que a determinaram – predominantemente a aquisição, reciclagem ou especialização de conhecimentos e a capacitação para resolver problemas (cf. Capítulo I). De facto, as consequências ou impactes mais significativos situam-se no domínio dos conhecimentos, em geral (45,7% das empresas apontaram como consequência o facto dos colaboradores ficarem com mais conhecimentos), e na melhoria do grau de competência dos colaboradores, seja ao nível da competência geral, seja a associada à capacidade de resolver problemas. De sinalizar ainda:

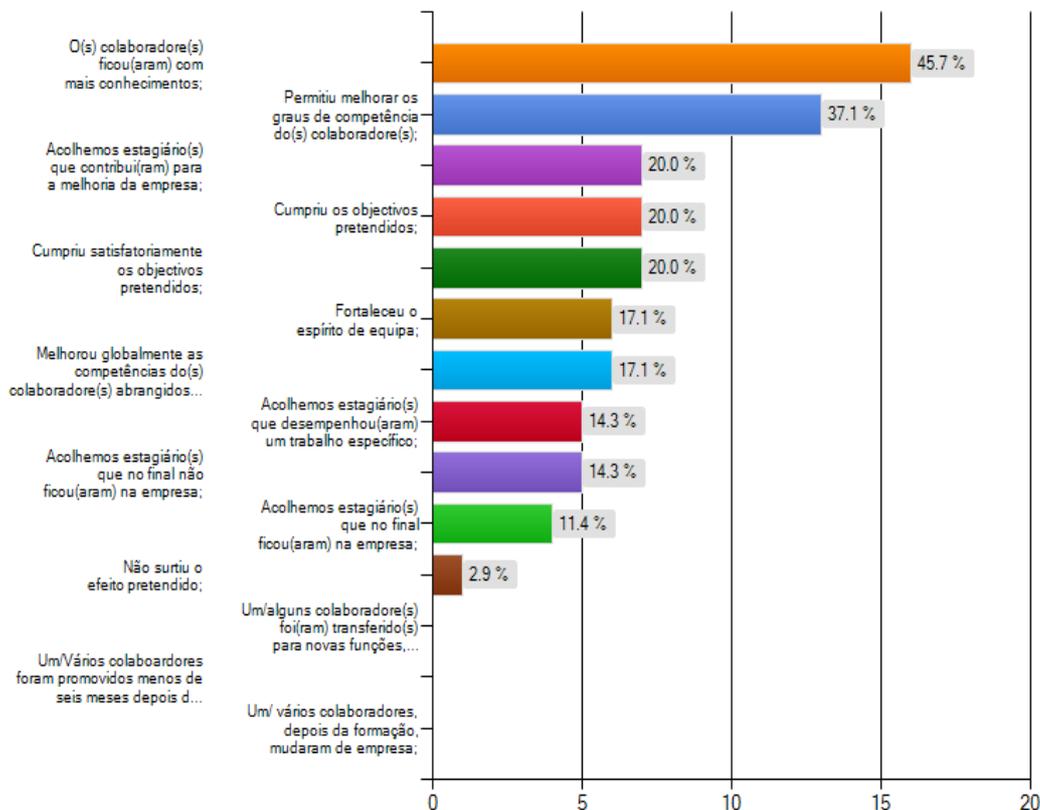
- Os **impactes associados ao acolhimento de estagiários** na empresas (20% dos respondentes referem que o acolhimento de estagiários contribuiu para a melhoria da empresa), o que indicia a consequência positiva da incorporação, ainda que temporária, de qualificações de nível intermédio e superior nas organizações.

Lifelong Learning Programme

- Os **impactes ao nível do fortalecimento do espírito de equipa**, sendo a formação um contexto privilegiado para, entre outros, reforçar redes informais de conhecimento e aproximação no seio de uma organização.

Por outro lado, as consequências ao nível da mobilidade, externa ou interna (vertical ou horizontal) não assumem qualquer expressão, enquanto impactes da formação.

Gráfico 3: Consequências práticas da formação



Fonte: IPME, 2009.

Vejamos agora o que nos dizem os resultados do inquérito ao impacte da formação profissional, realizado pelo GEP/ MTSS, para o período 2005-2007 e aplicado em empresas com mais de 10 trabalhadores (excluindo, portanto, as microempresas).



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Um primeiro nível, passível de ser identificado com base nos resultados deste inquérito, é o dos impactes gerais, que traduz a relação entre a formação e a produção de alterações na vida da empresa. Neste domínio, identificam-se os seguintes impactes (Quadro 10):

- Do total de empresas que realizaram cursos de formação profissional no triénio, **96,5 % indicaram ter registado alterações no seu funcionamento e resultados.**
- **Esta situação não varia significativamente em função da dimensão da PME** – das pequenas empresas (10-49 trabalhadores), 96% indicaram ter existido alterações, enquanto, no caso das médias empresas (50-249 trabalhadores), 97,7% indicaram tal situação.
- **Existe uma relação entre a ocorrência de alterações na organização e funcionamento das empresas e a realização de formação** por parte das mesmas, afigurando-se a formação e a qualificação, quer como consequências, quer como causas, mas sempre como pilar, dos processos de modernização, reforço da qualidade e aumento da competitividade das empresas.
- Verifica-se, neste contexto, que realização de cursos de formação surge frequentemente associada à modificação de processos de trabalho e à introdução de modelos de gestão da qualidade, novos produtos/serviços e/ ou novas tecnologias.

Quadro 10: Empresas que realizaram ações de formação e que indicaram alterações no seu funcionamento Portugal (Continente) 2005-2007

Continentes	Escalação de dimensão	Percentagem			
		Total	10 - 49 Pessoas	50 - 249 Pessoas	250 ou Mais Pessoas
Actividades (CAE Rev-3)					
Total		96,5	96,0	97,7	98,9
B Indústrias Extractivas		94,6	93,0	100,0	100,0
C Indústrias Transformadoras		94,6	92,9	97,0	100,0
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio		100,0	100,0	100,0	100,0
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição		97,6	97,3	97,6	100,0
F Construção		99,2	99,1	99,2	100,0
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas		97,0	96,5	99,5	100,0
H Transportes e armazenagem		96,4	94,9	100,0	100,0
I Alojamento, restauração e similares		94,5	94,4	95,1	93,8
J Actividades de informação e de comunicação		97,8	97,7	97,3	100,0
K Actividades financeiras e de seguros		98,3	97,5	100,0	100,0
L Actividades imobiliárias		94,1	93,2	100,0	-
M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares		99,9	100,0	100,0	93,9
N Actividades administrativas e dos serviços de apoio		97,6	100,0	92,7	96,6
P Educação		93,3	93,3	92,8	100,0
Q Actividades de saúde humana e apoio social		97,3	96,5	99,0	100,0
R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas		90,1	85,2	100,0	100,0
S Outras actividades de serviços		93,3	94,4	90,8	83,9



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Nota: Ações de formação realizadas durante o tempo de trabalho remunerado e em pelo menos um dos anos.

Fonte: MTSS, 2009.

Um segundo nível de impactes prende-se com o tipo de alterações verificadas. O inquérito considerou quatro domínios de alterações principais – (1) tecnologia e organização; (2) produtividade/ qualidade/ competitividade; (3) organização do trabalho; (4) empregabilidade e condições de trabalho (Quadro 11) – estando sinalizados os aspetos, neles enquadrados, referidos pelas empresas.

As alterações mais referidas - por mais de 70% das empresas inquiridas - prendem-se com aspetos gerais da **qualidade e produtividade** – aumento da qualidade de bens e serviços, melhoria da competitividade e aumento da satisfação dos clientes – e com **as condições de trabalho**, nomeadamente melhoria das condições de H&S&ST, maior adaptação às condições do posto de trabalho e aumento da satisfação dos colaboradores.

Quadro 11: Empresas com cursos de formação profissional por tipo de alteração Portugal (Continente) 2005-2007

Contínente	Escala de dimensão	Porcentagem			
		Total	10 + 49 Pessoas	50 + 249 Pessoas	250 ou Mais Pessoas
Alterações no triénio (2005-2007)					
Tecnologia e Organização					
	Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	49,2	46,1	55,6	71,8
	Introdução de novas tecnologias na actividade produtiva (de bens e serviços)	46,0	42,9	52,5	67,1
	Alterações na estrutura organizacional da empresa	36,0	31,0	44,3	57,2
	Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos produtos/serviços)	51,6	49,4	55,4	71,0
Produtividade, Qualidade e Competitividade					
	Aumento da capacidade produtiva	52,7	49,9	60,9	69,9
	Crescimento da produtividade na empresa	56,3	53,1	63,9	73,0
	Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	79,7	77,9	84,2	89,9
	Melhoria da competitividade da empresa	71,1	68,7	76,0	85,4
	Aumento da satisfação dos clientes	79,5	77,7	83,4	90,2
	Crescimento das vendas de produtos/serviços	53,9	51,7	58,4	67,9
	Aumento das exportações	13,0	10,8	22,8	27,8
	Melhoria dos resultados líquidos	48,0	45,4	54,5	61,2
Organização do Trabalho					
	Modificação dos processos de trabalho	62,9	61,3	65,9	71,4
	Introdução de práticas de rotatividade de funções/actividades	31,8	29,9	39,9	48,4
	Introdução de práticas de polivalência de funções	47,0	44,5	53,2	59,0
	Introdução de modelos de gestão de qualidade (normalização, certificação, etc.)	42,2	37,1	54,6	65,1
Empregabilidade e Condições de Trabalho					
	Alteração do vínculo contratual (ex. alteração de um vínculo precário para outro mais estável)	23,9	21,2	29,9	42,4
	Maior fixação do pessoal ao serviço	40,2	39,3	44,3	51,8
	Maior rotatividade	17,3	15,3	21,7	30,1
	Aumento da mobilidade interna dos trabalhadores (mudança de carreira ou funções)	24,0	19,4	37,4	53,8
	Aumento da mobilidade externa dos trabalhadores (saida dos trabalhadores para outras empresas)	11,8	10,9	13,7	19,8
	Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	75,2	72,3	83,1	84,9
	Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	81,4	79,4	88,9	89,9
	Aumento do grau de satisfação no trabalho	76,7	74,9	82,0	84,3
	Crescimento das remunerações acima da inflação verificada	34,1	33,7	33,8	42,0

Nota: A percentagem é calculada relativamente ao total de empresas com cursos de formação profissional no triénio.

Fonte: MTSS, 2009.

Também significativos, ao nível da relação com o investimento em formação, e mencionados por **mais de 50% das empresas**, são os aspetos de **inovação de produtos e serviços**, a **modificação dos processos de trabalho**, o **aumento das vendas**, a **melhoria da capacidade produtiva** e o **aumento da produtividade** em geral.

O tipo de impactes não varia significativamente em função da dimensão da empresa, sendo de sinalizar, contudo, a maior importância relativa das alterações ao nível tecnológico e organizativo, ao nível da qualidade de processos e das condições de trabalho em geral, (nomeadamente ao nível da H&S&ST e dos níveis de satisfação) nas empresas de média dimensão. Já no que concerne às pequenas empresas, salienta-se a importância relativa de alterações nos seguintes aspetos: *“maior adaptação dos trabalhadores à exigência do posto de trabalho”* (79,4% das empresas salientam esta situação), *“maior qualidade dos bens/serviços produzidos”* (77,8% das empresas) e aumento dos níveis de satisfação, quer dos clientes quer dos colaboradores.

Finalmente, um terceiro tipo de impactes prende-se com o contributo da formação para as alterações verificadas. Como se pode verificar no gráfico 4, **as alterações nas condições de funcionamento e na organização das PME**, durante o período em análise, são **sempre significativas e mais elevadas naquelas que realizaram formação, em qualquer dos quatro domínios analisados**. A quase totalidade das PME que realizaram formação sinalizou alterações na empregabilidade e condições de trabalho (92,5%); 89,5% referiram alterações nos níveis de produtividade, qualidade e competitividade, 76,2% na organização do trabalho e 72,7% na tecnologia e organização.

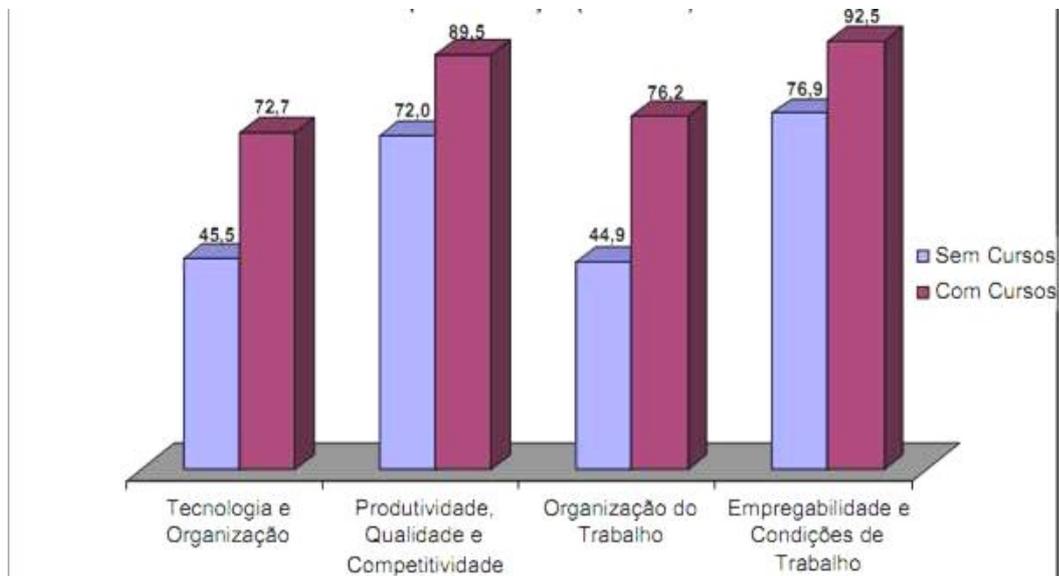


Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Gráfico 4: Percentagem de empresas com e sem cursos de formação, segundo o tipo de alteração Portugal (Continente) 2005-2007



Fonte: MTSS, 2009.

Embora a expressão das alterações ocorridas nestes dois últimos domínios seja comparativamente menos referidas pela PME, é precisamente aqui que parece residir o maior contributo diferenciador da formação, a avaliar pelos resultados deste inquérito (Gráfico 4). A diferença entre a percentagem de empresas que realizou formação e a percentagem daquelas que não realizaram formação é, no que respeita às alterações registadas na organização do trabalho e em tecnologia e organização, muito mais significativa do que em qualquer dos outros dois domínios.

A dimensão das alterações registadas neste período parece assim afigurar-se mais significativa e generalizada no caso das PME que realizaram formação, tendo a formação um contributo fundamental - **mais de metade das empresas inquiridas considerou que a formação realizada contribui “muito” ou “em parte”** para a tipologia de alterações ou impactes considerados – de um modo geral, nos quatro domínios referidos (Quadro 12).

Quadro 12: Grau de contribuição da formação por tipo de alteração
Portugal (Continente) 2005-2007

Contínente	Grau de contribuição	Porcentagem			
		Muito	Em parte	Pouco	Nada
Alterações no triénio (2005-2007)					
Tecnologia e Organização					
	Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	23,3	68,9	7,1	10,6
	Introdução de novas tecnologias na actividade produtiva (de bens e serviços)	22,8	61,2	7,2	9,0
	Alterações na estrutura organizacional da empresa	19,4	63,6	11,4	15,6
	Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos produtos/serviços)	21,8	61,4	8,3	8,5
Produtividade, Qualidade e Competitividade					
	Aumento de capacidade produtiva	17,6	63,3	10,8	8,4
	Crescimento da produtividade na empresa	16,6	65,6	9,9	8,2
	Melhor qualidade dos bens/serviços produzidos	23,1	64,8	7,3	5,0
	Melhoria da competitividade da empresa	19,6	65,0	8,3	7,0
	Aumento de satisfação dos clientes	23,9	62,3	7,7	6,1
	Crescimento das vendas de produtos/serviços	13,6	62,0	12,7	11,9
	Aumento das exportações	14,3	64,9	11,8	19,0
	Melhoria dos resultados líquidos	10,9	69,8	15,9	12,4
Organização do Trabalho					
	Modificação dos processos de trabalho	23,0	62,0	10,0	5,0
	Introdução de práticas de rotatividade de funções/actividades	18,8	61,7	10,6	9,0
	Introdução de práticas de polivalência de funções	18,1	60,1	13,7	8,1
	Introdução de modelos de gestão de qualidade (normalização, certificação, etc.)	36,6	61,7	6,3	5,6
Empregabilidade e Condições de Trabalho					
	Alteração do vínculo contratual (ex. alteração de um vínculo precário para outro mais estável)	10,7	62,6	18,7	20,1
	Melhor fixação do pessoal ao serviço	12,4	69,0	18,1	10,6
	Melhor rotatividade	11,1	63,6	20,9	14,4
	Aumento da mobilidade interna dos trabalhadores (mudança de carreira ou funções)	16,6	61,4	16,9	7,1
	Aumento da mobilidade externa dos trabalhadores (saída dos trabalhadores para outras empresas)	6,6	47,6	21,6	24,3
	Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	34,7	63,2	7,3	4,8
	Melhor adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	26,4	62,6	6,8	2,2
	Aumento do grau de satisfação no trabalho	20,0	68,4	9,2	2,4
	Crescimento das remunerações acima da inflação verificada	8,8	66,1	18,6	17,4

Fonte: MTSS, 2009.

Os aspetos organizativos e de funcionamento para os quais a formação “contribuiu muito”, e que foram referidos por mais de um quarto das empresas inquiridas, foram, em particular, a introdução de modelos de gestão da qualidade, a melhoria das condições de H&S&ST e a maior adaptação dos trabalhadores às exigências do posto de trabalho. Trata-se de aspetos relacionados com a organização do trabalho e com a empregabilidade, cuja reformulação, melhoria ou inovação, é causa, mas também consequência do investimento em formação. Relevantes são também os impactes ao nível da satisfação dos colaboradores, da satisfação dos clientes e da qualidade dos produtos e serviços.

Por outro lado, e utilizando o mesmo critério, para um quarto ou mais das empresas, os aspetos para os quais a formação “pouco” ou “nada” contribuiu relacionam-se com domínios em que se afigura crucial, para a produção de impactes, a estreita articulação e coerência entre as



Lifelong Learning Programme

estratégias formativas, a estratégia empresarial e as políticas de gestão de RH. São eles: as **alterações remuneratórias, de vínculo contratual e relacionadas com a mobilidade**; as **alterações verificadas nas vendas, nas exportações e nos resultados da empresa**; as alterações de estrutura.



II.2.2. A importância da ALV para os empresários e gestores entrevistados

As conclusões destes inquéritos, generalizados a amostras representativas do tecido das PME, não diferem significativamente dos resultados das entrevistas que, no âmbito do presente estudo, foram realizados em 10 PME portuguesas que investiram em formação nos últimos 3 anos.

As empresários e gestores contactados reconhecem a importância desse investimento e efetuam um balanço global muito positivo dos resultados das apostas em formação, independentemente da forma ou modalidade que esta assumiu. Na sua maioria, investem tempo e/ou dinheiro no cumprimento de requisitos de certificação, de qualidade e legais, no aumento de conhecimentos, gerais e específicos, na evolução e adaptação de comportamentos profissionais, na especialização de competências e/ou na incorporação de qualificações que permitam diferenciar a empresa nos seus mercados e junto dos seus clientes.

Embora prevaleça, nos casos considerados, a formação contínua dos dirigentes e não dirigentes e o incentivo à autoformação e aos percursos de qualificação, nomeadamente os especializados, verifica-se que são também significativos os casos em que é conferida importância, tempo e dinheiro à aprendizagem informal (encontros temáticos com fornecedores, partilha de reflexões e ideias, espaços de convívio, etc.).

Independentemente das particularidades associadas às áreas de negócio, aos perfis de liderança e aos contextos de mercado, geográfico ou socioprofissional, as empresas estudadas investiram e investem em formação. Por que motivos o fizeram?



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Caixa 3. Por que razão as empresas entrevistadas investiram e investem em formação?

- As empresas destacam a necessidade de **garantir conhecimento que confira, de forma continuada e permanente, segurança no desempenho profissional**, individual e coletivo, em particular qualidade e rapidez de resposta, adaptação a novas tecnologias e exigência de clientes e mercados.
- As empresas destacam a **imprescindibilidade de garantir a evolução do desempenho da empresa e sua competitividade**, mobilizando um conjunto de competências que devem estar em permanente adaptação e melhoria. A formação ao longo da vida, técnica e comportamental, é identificada como um requisito fundamental da evolução de competências.
- As empresas sinalizam a importância da formação para assegurar o **cumprimento de requisitos legais, técnicos e/ ou tecnológicos**, gerais ou específicos, imperativos do ponto de vista da presença das empresas no mercado. Mas associado a este objetivo, e motivo para a aposta em formação, surge o **desenvolvimento de novos produtos e serviços e/ ou entrada em novos mercados**, nomeadamente internacionais e de nicho.

Resta perguntar se valeu ou vale a pena investir em formação? Até que ponto a formação realizada foi uma mais-valia para estas empresas, permitindo cumprir os objetivos a que se propunha?

No âmbito deste projeto, o instrumento utilizado para recolha de informação e sistematização dos impactes da formação contemplou, neste sentido, três dimensões possíveis de análise: Inovação (com 6 variáveis), Competitividade (com 8 variáveis), Capital Humano e Qualidade do Emprego (com 12 variáveis). Para cada uma destas dimensões, foram elencadas diversas variáveis, todas elas designando impactes, à partida, possíveis, positivos e desejáveis. Para cada variável, foi solicitado ao entrevistado que avaliasse em que grau a ALV realizada na empresa nos últimos 3 anos tinha contribuído - muito (4), em parte (3), pouco (2) ou nada (1) - para o referido impacte.



Lifelong Learning Programme



As empresas que entrevistámos avaliam positivamente os contributos da formação que realizaram nos últimos anos. Os valores atribuídos pelos 10 entrevistados aos 26 impactes listados variam entre 1,9 e 3,5, sendo o valor médio das respostas, 2,8, numa escala de 1 a 4. A formação realizada terá contribuído, em parte, para os resultados elencados.

Ainda assim, alguns impactes parecem ser mais valorizados do que outros. No Quadro 13 podemos ver aqueles que surgem mais valorizados (com valores médios iguais ou superiores a 3). Destaca-se, de forma geral, o forte contributo da formação para os aspetos relacionados com o aumento dos conhecimentos e das competências disponíveis na empresa, valorizando-se em particular as *hard skills* mas também se reconhecendo a importância das *soft skills*. O contributo da formação para o reforço da competitividade da empresa surge igualmente destacado.

Quadro 13: Principais impactes da ALV nas PME entrevistadas

Dimensões	Indicadores / Impactes	Média
CH	Aumento das competências técnicas/ específicas (<i>hard skills</i>) dos trabalhadores	3,5
COMP	Melhoria da competitividade da empresa	3,4
CH	Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	3,3
CH	Aumento do grau de satisfação no trabalho	
CH	Aumento das competências sociais e comportamentais (<i>soft skills</i>) dos trabalhadores	3,2
CH	Maior motivação para ALV	
INOV	Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos)	3,1
INOV	Modificação dos processos de trabalho	
COMP	Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	
COMP	Aumento da satisfação dos clientes	
COMP	Crescimento da produtividade do trabalho	3,0
CH	Maior capacidade para atrair e reter profissionais qualificados	

Notas: Dimensões de impactes: COMP - Competitividade; INOV – Inovação; CH - Capital humano e qualidade do emprego. Valor médio das respostas dos empresários e gestores entrevistados (10) relativamente ao grau em que a ALV realizada na empresa nos últimos 3 anos tinha contribuído - muito (4), em parte (3), pouco (2) ou nada (1) - para o referido impacte. Valores médios até 3 e apresentados por ordem decrescente.

Fonte: Autores.

São os aspetos relacionados com as alterações da estrutura organizativa (normalmente associadas às opções de gestão), o aumento de produção e do número de clientes (resultado de



Lifelong Learning Programme

um *mix* de intervenção empresarial e contexto) e a introdução de modelos de qualidade (que frequentemente precede e exige formação) que menos são referidos pelas PME como consequência da formação (Anexo 2).



Adicionalmente e à semelhança do já identificado nos resultados do inquérito aos impactes da formação profissional, a melhoria dos vínculos contratuais, a redução de acidentes de trabalho e a diminuição do absentismo emergem como menos diretamente relacionados com o investimento em formação (Anexo 2). Estes são aspetos muito dependentes de políticas e modos de gestão de recursos humanos, nos quais o impacte da formação se faz sentir, desde que exista coerência de intervenções.

Numa tentativa de enriquecer a análise dos dados, ainda que salvaguardando o facto de dizer respeito a apenas 10 PME, efetuou-se uma análise de componentes principais (ACP). Com o objetivo de encontrar componentes ou fatores-chave que captem a relação entre vários impactos, reduzindo-se o número de variáveis em análise, testaram-se várias soluções de rotação de componentes principais. A solução mais consistente foi obtida no pressuposto que as variáveis utilizadas para medir os impactes estão correlacionadas (método de rotação dos fatores: *Oblimin*).

A aplicação desta técnica estatística permitiu identificar três principais fatores, em torno dos quais se podem agrupar os impactes da formação, na perspetiva das empresas entrevistadas. Os resultados encontrados são coerentes com os testemunhos recolhidos nas entrevistas e são interdependentes, isto é, não representam domínios estanques de impactes, estando estes relacionados entre si. Esta é a solução que apresenta a maior variância explicada. Os três fatores extraídos explicam 61% da variância registada (Anexo 3).

Que fatores são estes e o que nos dizem acerca da importância da ALV para as empresas que entrevistámos?

Caixa 4. Fator 1. Condição para a competitividade.

A ALV tem produzido impactes em condições internas e gerais de competitividade, nomeadamente ao nível de:

- Maior capacidade de atração e retenção de profissionais qualificados.



Lifelong Learning Programme

- _ Reforço de competências técnicas específicas dos trabalhadores (frequentemente associadas ao cumprimento de requisitos legais, técnicos e tecnológicos de produção e comercialização).
- _ Aumento do grau de satisfação no trabalho e melhorias das relações interpessoais, associada à participação em momentos formativos transversais à empresa.
- _ Aumento do potencial de inovação.

A estas condições gerais de competitividade junta-se ainda o efeito da formação no aumento do grau de satisfação dos clientes, quer pela via da melhoria da qualidade do produto, quer pela via da imagem da empresa – aumento da “mais-valia comercial” e da qualidade do atendimento e resposta ao cliente.

Note-se que este fator - a ALV como condição para a competitividade – é o mais importante na medida em que explica 31% da variância das respostas. No quadro 14 pode ver-se como se caracteriza.

Quadro 14: Fator 1. ALV como condição para a competitividade

Dimensões	Variáveis	Loadings
CH	Maior capacidade para atrair e reter profissionais qualificados	,961
COMP	Aumento da satisfação dos clientes	,922
CH	Aumento das competências técnicas/ específicas (<i>hard skills</i>) dos trabalhadores	,787
CH	Aumento do grau de satisfação no trabalho	,655
COMP	Melhoria da situação financeira da empresa	,611
CH	Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	,526
INOV	Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos)	,422

Notas: Dimensões de impactes: COMP - Competitividade; INOV – Inovação; CH - Capital humano e qualidade do emprego. Considerando cada um dos fatores extraídos pelo método de análise de componentes principais (ACP), retemos para a sua composição apenas as variáveis com *loadings* superiores a 0,4. *Loadings* apresentados por ordem decrescente.

Fonte: Autores.

Caixa 5. Fator 2. Mudar através do desenvolvimento pessoal e organizacional.

O aumento do nível de qualificação escolar e profissional dos trabalhadores e o reforço das suas competências sociais e comportamentais são contributos fundamentais da ALV.

Em contexto organizacional, estes são também fundamentais para uma maior abertura à mudança, capacidade de adaptação e flexibilidade - elementos imprescindíveis para o desenvolvimento das PME e, nalguns casos, até para a sua sobrevivência.

Este fator, destacando a importância da ALV para o desenvolvimento das pessoas e das organizações (Quadro 15), explica 15% da variância das respostas. O valor negativo que assume a variável “maior qualidade de bens/ serviços produzidos” significa apenas que as empresas que valorizaram as outras três variáveis, não valorizaram esta na mesma medida. Aliás esta variável está positiva e moderadamente relacionada com o fator 1, ALV como condição para a competitividade, apresentando nesse fator um *loading* de 0,344 (Anexo 3).

Quadro 15: Fator 2. ALV para o desenvolvimento pessoal e organizacional

Dimensão	Variáveis	Loadings
CH	Aumento das competências sociais e comportamentais (<i>soft skills</i>) dos trabalhadores	,911
COMP	Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	-,766
CH	Aumento do nível de qualificação escolar e/ou profissional dos trabalhadores	,737
INOV	Alterações na estrutura organizacional da empresa	,605

Notas: Dimensões de impactes: COMP - Competitividade; INOV – Inovação; CH - Capital humano e qualidade do emprego. Considerando cada um dos fatores extraídos pelo método de análise de componentes principais (ACP), retemos para a sua composição apenas as variáveis com *loadings* superiores a 0,4. *Loadings* apresentados por ordem decrescente.

Fonte: Autores.

Caixa 6. Fator 3. Otimizar recursos.

Esta é uma componente de impactes que, embora relacionada com a competitividade, integra efeitos associados sobretudo à otimização de recursos e processos: redução de desperdícios, redução de gastos, diminuição do absentismo, diminuição de acidentes de trabalho, introdução de novas tecnologias.

O terceiro fator, cuja capacidade explicativa é igualmente de 15%, revela sobretudo a importância que a ALV pode assumir também na melhoria dos processos de trabalho e no cumprimento dos requisitos técnicos e legais de laboração (Quadro 16). A introdução de novas tecnologias na organização da empresa é frequentemente referida como um elemento fundamental para a melhoria da eficiência dos processos de trabalho, sendo simultaneamente motivo para mais formação mas também resultado da formação dada aos trabalhadores. Esta variável está também muito representada no fator 2, onde os efeitos da ALV na mudança e desenvolvimento organizacional são essenciais.

Quadro 16: Fator 3. ALV para a otimização de recursos

Dimensão	Variáveis	Loadings
CH	Diminuição do absentismo	,867
CH	Redução dos acidentes de trabalho	,813
CH	Melhoria dos vínculos contratuais	-,781
INOV	Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	,632
COMP	Crescimento da produtividade do trabalho	-,500

Notas: Dimensões de impactes: COMP - Competitividade; INOV – Inovação; CH - Capital humano e qualidade do emprego. Considerando cada um dos fatores extraídos pelo método de análise de componentes principais (ACP), retemos para a sua composição apenas as variáveis com *loadings* superiores a 0,4. *Loadings* apresentados por ordem decrescente.

Fonte: Autores.

A “melhoria dos vínculos contratuais”, que assume um *loading* elevado e negativo neste fator, está, contudo, moderada e positivamente relacionada com o fator 1 (com um *loading* de 0,465). O “crescimento da produtividade do trabalho” apenas apresenta um valor positivo no fator 2, mas relativamente baixo (0,271) (Anexo 3).



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



II.3. Práticas de ALV em PME

A promoção e a valorização de práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) têm subjacentes investimentos, combinados, continuados e orientados, na aprendizagem formal (associada à educação de base e à qualificação inicial, escolar e profissional), em modalidades de aprendizagem não formal (identificados globalmente com a participação em cursos de formação contínua, de especialização, reciclagem, atualização ou reconversão) e na aprendizagem informal (aprendizagem que decorre das atividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família, a vida social ou o lazer e que normalmente tem lugar fora das estruturas institucionais ou da atividade formal das organizações).

Estes investimentos são despoletados, na maior parte dos casos, pela consciência e/ou convicção de que o conhecimento, as aptidões e as atitudes, que se desenvolvem em diferentes contextos, devem ser alimentados e que cada forma e contexto de aprendizagem propiciam contributos diferentes, embora complementares, para o desenvolvimento integral dos indivíduos enquanto cidadãos e profissionais.

Neste contexto, abordar o tema das práticas de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) nas PME, exige que se considere um conceito lato de investimento em formação, embora nem sempre existam evidências empíricas que o consubstanciem.

Que modalidades e dimensões assumem a formação, numa perspetiva de ALV, nas empresas entrevistadas?

Caixa 7. Práticas de formação nas empresas entrevistadas

Formação contínua de colaboradores

Realização, na empresa, para a empresa e/ ou pela empresa, de formação contínua dirigida a colaboradores dirigentes e não dirigentes, em áreas e com objetivos diversos.

A formação *on job*, individual ou em pequenos grupos, organizada e ajustada, nos modos, nos conteúdos e nos tempos, ao perfil dos destinatários e à dinâmica da empresa.



O *coaching* individual ou de equipa, como ferramenta de autoconhecimento e construção de percursos de evolução profissional.

Espaços informais de aprendizagem

Organização de espaços e momentos mais informais de partilha de conhecimento, preocupações e propostas, no seio das empresas, de âmbito interno e/ ou com a participação de parceiros externos.

Organização e/ ou promoção de espaços e momentos de convívio, associados ou não, a objetivos previamente fixados.

Incentivos à qualificação escolar e profissional dos colaboradores

Apoio – financiamento, total ou parcial, em tempo e/ ou dinheiro e/ou incentivos não financeiros – aos percursos de educação-formação dos colaboradores e/ ou à sua qualificação profissional, nomeadamente através da formação de especialização.

Incentivos à autoformação

Apoio – em tempo e/ ou dinheiro, total ou parcial, à autoformação e à participação dos colaboradores em seminários ou fóruns especializados.

Políticas de investimento em capital humano

Acolhimento de estagiários qualificados, como medida de incorporação de conhecimento ou de apoio à formação de futuros profissionais.

Políticas de recrutamento, que privilegiam a incorporação de níveis mais altos de qualificação.

Políticas de carreira e mobilidade que potenciam e exigem a flexibilidade profissional.

Modelos de avaliação de desempenho que enquadram e valorizam as competências presentes na organização.

Estas intervenções e políticas existem, com *nuances*, intensidades e prevalências diferentes, nas PME, nomeadamente nas micro e pequenas empresas consideradas. No entanto, elas nem sempre são percecionadas ou valorizadas enquanto pilares fundamentais de práticas de aprendizagem ao longo da vida. Empiricamente, o destaque é conferido à formação contínua (relativamente à qual existem registos organizados), à autoformação (atribuída frequentemente como responsabilidade individual) e, relativamente menos, à elevação dos níveis de qualificação escolar e profissional, através da política de recrutamento ou dos apoios aos percursos de qualificação dos colaboradores.

Existem, nas PME, práticas informais de partilha de informação e conhecimento, por vezes regulares, não percecionadas e não formalizadas como aprendizagem ao longo da vida e, como tal, não identificadas como investimento em formação. Estas práticas que não abundam, mas existem, e com resultados, não são registadas, por exemplo, em questionários que solicitam o posicionamento das empresas em relação a um conjunto de práticas estruturadas.

Existe dificuldade e, diríamos mesmo, desconhecimento de métodos de avaliação dos benefícios, de curto e médio prazo, decorrentes do investimento em formação continuada, situação que não permite uma real avaliação custo-benefício da formação e que desvia normalmente a atenção para os custos, porque quantificáveis.

A nível europeu, e de acordo com o estudo “Do SMEs create more and better jobs?” (EIM, 2011), pode verificar-se que a «formação *on-job*» e os métodos de autoaprendizagem são as metodologias de formação mais utilizadas no seio das PME. É ainda relevante assinalar que as PME promovem mais formação interna do que formação assegurada por empresas externas, muito embora o total de respostas de empresas que promovem formação, num ou noutros destes contextos, seja relativamente baixo. De facto, segundo o estudo, apenas cerca de metade do total de PME europeias promoveram formação no período entre 2009 e 2010 (Gráfico 5).

O estudo destaca ainda que não é prática comum nas PME, recorrer a metodologias tais como programas de orientação, rotação de funções, ciclos de aprendizagem, visitas de estudo ou intercâmbios. Estas metodologias de aprendizagem, que procuram promover a troca de experiência e o reforço das redes de relações e de influência, são ainda pouco usadas pelas PME europeias.

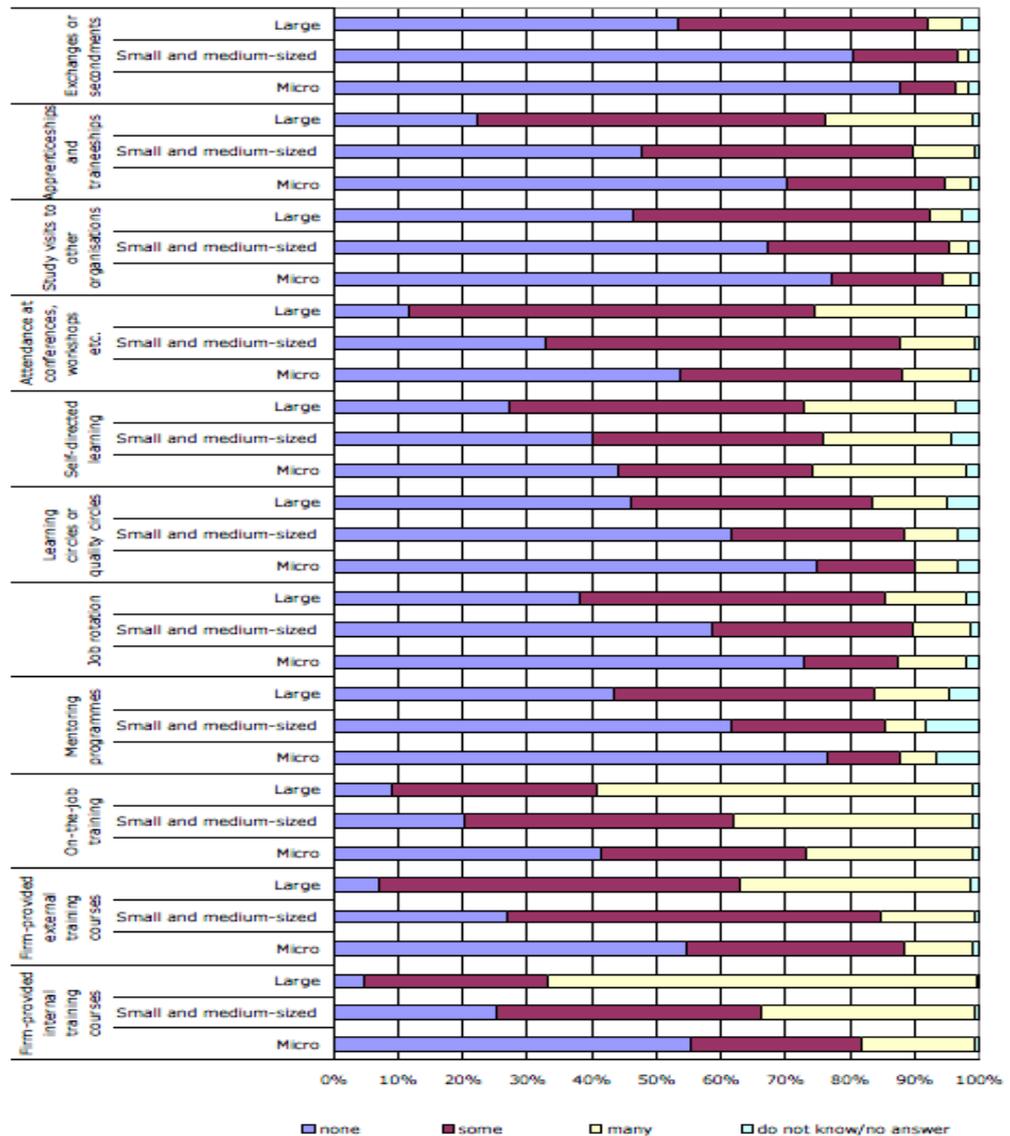


Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Gráfico 5: Uso de diferentes atividades de formação e desenvolvimento pelas empresas, por escalão de dimensão UE, 2009-2010



Verifica-se adicionalmente que mais de metade das PME referiram não proporcionar formação aos seus colaboradores. No entanto, não o fazem porque não seja necessário, do ponto de vista do aumento de competências, mas por outros motivos operacionais e organizativos, entre os quais se destaca o custo da formação. Portugal não difere muito da situação europeia no que diz respeito à dificuldade das PME investirem em formação, apesar de se reconhecer a pertinência e necessidade desse investimento.



II.4. Boas práticas de ALV em PME

Tal como todas as organizações, as PME enfrentam problemas e desafios, alguns dos quais diretamente associados à formação e à aprendizagem ao longo da vida. A dimensão das PME, nomeadamente das micro e pequenas empresas, é referida frequentemente como uma limitação ao investimento em formação contínua devido, entre outros, à dificuldade de substituição dos postos de trabalho e aos custos. No entanto, esta característica pode ser também um fator potenciador da promoção de práticas de aprendizagem combinadas, isto é, que conjugam momentos formais, não formais e informais de aprendizagem.

AS PME que apostam em ALV de uma forma continuada e que o fazem, não apenas tirando partido desse investimento, como também limitando, o mais possível, os constrangimentos típicos da sua dimensão e natureza, são precisamente as que, no nosso entender, se revelam “boas práticas”. Estas boas práticas determinam em parte as capacidades e o desempenho empresarial, quer no curto, quer no médio e longo prazo, e revelam sobretudo criatividade na abordagem aos constrangimentos tradicionais das PME – a limitação dos recursos disponíveis, a fragilidade das qualificações e o elevado custo da formação. Embora assumam intensidades e *nuances* diferentes, as boas práticas empresariais em ALV parecem, pautar-se pelo seguinte:

- _ Os problemas e desafios tendem a ser relacionados com conhecimento ou competências, individuais e coletivas;
- _ As intervenções formativas tendem a ser estruturadas em função de problemas e desafios, atuais ou antecipáveis;
- _ A estratégia e a liderança valorizam as pessoas como ativos *core* da empresa.

Boas práticas de ALV são, assim, práticas de aprendizagem desenvolvidas e/ ou promovidas de forma continuada ao longo da vida da organização e que, podendo assumir diferentes tipos e modalidades, potenciam conhecimentos e competências, individuais e coletivas, nos vários domínios de atividade operacional ou estratégica da organização, podem, por isso, ser associadas a resultados e ao cumprimento de objetivos de produção, de mercado, tecnológicos e/ou organizacionais.



Lifelong Learning Programme

A partir das entrevistas realizadas no âmbito deste projeto foram encontradas algumas boas práticas de ALV, na aceção acima considerada. Elas traduzem-se em resultados que os empresários associam ao investimento em formação, de forma mais ou menos continuada, tanto a nível micro como macro.

Que características estão então presentes, ainda que não simultaneamente, nas PME com boas práticas de ALV?

Caixa 8. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível da liderança, valores e cultura organizacional

- Lideranças persistentes que promovem a coerência entre a imagem interna e imagem externa da PME.
- As pessoas e as competências são consideradas os principais ativos da organização e a formação humana, técnica e sociocultural, uma fonte geradora de curiosidade, responsabilidade, autonomia e rigor.
- O conhecimento é valorizado como fator diferenciador nos mercados e junto dos clientes, e entendido como elemento da cultura da empresa.
- O envolvimento, a motivação dos colaboradores e a sua “realização pessoal através da empresa” são considerados elementos cruciais para a competitividade da empresa.
- O relacionamento e a cooperação com parceiros estratégicos que podem conferir valor acrescentado à atividade e imagem da empresa, aos seus produtos e serviços - ex. universidades, centros tecnológicos, ordens profissionais, fornecedores – são incentivados.

Caixa 9. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível da gestão e organização

- As parcerias estratégicas são geridas e potenciadas.
- A introdução de novas tecnologias, o desenvolvimento de processos e a implementação de projetos enquadram-se numa estratégia e são acompanhados de investimento em capital humano.
- Os sistemas de avaliação de desempenho existem e estão orientados para o desenvolvimento e valorização de competências.



- _ O investimento em formação é planeado e avaliado. São definidos objetivos para a formação, previstos e avaliados os efeitos potenciais de cada tipo e momento de aprendizagem.
- _ A formação de base é entendida como pilar para o efeito da formação contínua que deve ser articulada com práticas de gestão de RH (flexibilidade horária, planos pessoais de desenvolvimento, progressão profissional, incentivos remuneratórios, sistemas de avaliação de desempenho coerentes, etc.).
- _ O investimento em formação é gerido como vetor do desenvolvimento de carreiras e percursos profissionais, da mobilidade, do reposicionamento da empresa, do investimento em novos mercados e tecnologias e da motivação dos colaboradores.

Caixa 10. Boa prática em ALV: Condições de sucesso ao nível das práticas de formação

- _ As práticas de formação estão ancoradas na estratégia empresarial e na identificação de necessidades de competências que a suporta (formalizada na maior parte dos casos como necessidades de formação).
- _ São combinados, de forma virtuosa, os incentivos à educação formal, com educação não formal (formação contínua) e momentos de aprendizagem informal.
- _ A formação é transversal em termos de áreas (técnica, científica, procedimentos e comportamental) e de colaboradores.
- _ Os planos de formação são abertos aos colaboradores e combinam formação externa com formação interna, formação obrigatória com formação não obrigatória.
- _ Não realizam a formação por ser obrigatória e partem à procura de soluções formativas quando não as encontram no mercado.
- _ Organizam formação à medida, sendo exigentes em relação à oferta e participando na adaptação dos conteúdos formativos.

III. Mais ALV nas PME: desafios e sugestões

III.1. Estimular o investimento em ALV, fazendo face a problemas-tipo das PME

À semelhança do conjunto das organizações, as PME enfrentam obstáculos e desafios no desenvolvimento de estratégias de formação e valorização dos seus recursos humanos. No entanto, devido à sua dimensão e recursos, mais limitados, enfrentam dificuldades próprias e normalmente acrescidas, sobretudo as micro e pequenas empresas.

No que respeita ao investimento em ALV, são comuns as referências à escassez de mão-de-obra qualificada, problema que afeta um terço das PME na Europa (CE, 2011), bem como à dificuldade de investir na formação dos seus colaboradores, de forma continuada e ajustada aos objetivos e dinâmicas da empresa. Os custos, diretos e indiretos, da formação, a dificuldade de encontrar, no mercado, formação ajustada às necessidades de desenvolvimento e de inovação, as perturbações organizativas e de funcionamento geradas pela deslocação de colaboradores para a formação, bem como a falta de tempo, são motivos frequentemente invocados pela PME para o menor investimento em ALV. Por outro lado, as PME são particularmente afetadas pela carga administrativa e burocrática no acesso aos incentivos e às medidas de apoio à formação disponíveis.

Os empresários reconhecem, no entanto, a necessidade de ultrapassar estes obstáculos. São, aliás, vários os exemplos, alguns já amplamente divulgados, que ilustram bem o modo como pequenas e médias empresas têm vindo a desenvolver e a implementar com êxito a formação, apesar das barreiras, tanto internas como externas, que enfrentam (CE, 2011). Também as entrevistas a 10 micro e pequenas empresas, realizadas neste estudo, permitiram sinalizar algumas dessas dificuldades, comuns a grande parte das PME, nacionais e europeias.

Assim, ouvidos os empresários sobre a importância da ALV para a competitividade dos seus negócios, emergiram com particular relevância cinco principais desafios ou obstáculos a superar. Para cada um deles elencamos um conjunto de questões a refletir e algumas pistas de



Lifelong Learning Programme

intervenção. É o resultado deste exercício que apresentamos de seguida e que esperamos seja útil para estimular o investimento das PME na ALV.

Caixa 11. Mais ALV nas PME: 5 desafios ou obstáculos a superar

1. Estimular a ALV ao serviço da inovação
2. A pertinência da oferta formativa
3. Financiar e rentabilizar os custos da formação
4. As questões organizativas e de funcionamento
5. Sensibilizar para a ALV

III.1.1. Estimular a ALV ao serviço da inovação

“Para fazer pão é preciso semear trigo!”.

Testemunho de empresário

Para a grande maioria das PME que pretende manter ou reforçar o seu posicionamento no mercado, seja qual for a atividade ou setor em que se enquadra, a inovação é um processo permanente, fundamentalmente incremental, e resultante das aprendizagens que se vão operando ao longo da vida das empresas e dos indivíduos que as constroem. É, contudo, um processo que exige estimulação e investimento permanentes.

As dificuldades de acesso a financiamento, a escassez e dificuldades de recrutamento de pessoal qualificado e especializado, o acesso ainda limitado aos incentivos que apoiam a inovação, que se tem caracterizado pela importância conferida à I&D e aos sectores de alta tecnologia, e os custos associados à formação permanente parecem ser desafios centrais a vencer no desenvolvimento de percursos de inovação.

Como têm algumas PME ultrapassado os referidos obstáculos, promovendo uma associação virtuosa entre a ALV e a inovação, seja ao nível dos produtos, dos serviços ou das abordagens aos mercados?

Pistas e sugestões!



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Caixa 12. Não se isole! Promova e estabeleça parcerias

Promova e estabeleça parcerias com centros de investigação, associações, organismos profissionais, empresas, instituições públicas, escolas, etc., que potenciem o acesso a conhecimento e a apoio especializado em áreas identificadas como críticas.

As boas práticas evidenciam que “o *pooling* de recursos e conhecimentos conduzem a resultados e atividades para as PME que não seria possível atingir com as abordagens isoladas das empresas a partir dos seus próprios dispositivos”.

Por outro lado, apoie e participe na construção de redes empresariais. Elas permitem:

- Partilhar problemas comuns e promover soluções;
- Diminuir os custos de financiamento no acesso à formação e ao conhecimento;
- Aceder a financiamento a programas que potenciam desenvolvimentos à medida.

Caixa 13. Aprender e inovar exigem ambiente, atitude e tempo!

Organize o trabalho – recursos, processos e procedimentos – de acordo com os objetivos da sua empresa. Cada colaborador deve sentir no dia-a-dia qual o caminho que a empresa quer seguir e quais os desafios que quer enfrentar.

Promova momentos de partilha, de reflexão e conhecimento entre os quadros da sua PME, estruturados em função da resolução de um problema ou de um desafio. Uma hora semanal, sem custos diretos.

Tal como nos processos de inovação, os resultados dos investimentos na ALV não são imediatos. Efetue um balanço de cada momento de aprendizagem promovido na sua empresa e reflita sobre a sua relação com novas ideias ou inovações em curso ou desejadas para empresa. Partilhe internamente!

III.1.2. A pertinência da oferta formativa

“Se entrássemos em tudo o que oferecem, não fazíamos mais nada! Há que ser seletivo”

Testemunho de empresário



Lifelong Learning Programme

A informação recolhida no âmbito deste e de outros estudos permite constatar algumas regularidades no discurso das PME no que respeita à oferta de formação:

- _ Os apelos à frequência de ações de formação são muitos e permanentes mas a oferta nem sempre é pertinente para as empresas.
- _ É escassa a oferta de boa formação especializada, a custos suportáveis pela PME, nomeadamente nas áreas técnica e tecnológica e em domínios de apoio à inovação e internacionalização.
- _ As ofertas e programas de formação existentes são, na sua maioria, “cegos” em relação à realidade e necessidades das PME, porque concebidos e organizados do ponto de vista das empresas de maior dimensão.
- _ Quando a aposta em formação é precedida por um diagnóstico de necessidades e orientada para o desenvolvimento de competências consideradas críticas para o negócio ou para a competitividade da empresa, as ações são mais frequentes e os seus resultados tendem a ser mais valorizados.

O que têm feito algumas empresas para promover intervenções formativas mais ajustadas às suas necessidades e colmatar a falta de formação em algumas áreas?

Pistas e sugestões!

Caixa 14. A pertinência da formação e os seus bons resultados advêm da relação com os objetivos, desafios e problemas da sua PME. Identifique-os!

Quais são os prioritários? Para quais é que a formação existente no mercado pode ajudar? Que problemas ou desafios da empresa exigem respostas à medida?
As boas práticas indicam que a definição clara de objetivos e a procura de soluções diferentes para problemas que são diferentes, são elementos importantes para a pertinência e resultados das intervenções formativas.

Caixa 15. Não existem soluções únicas!

O que se pretende obter com o investimento em formação? Atualizar conhecimentos de forma transversal? Criar ou reforçar conhecimentos ou competências específicas?
Formar para uma função ou posto de trabalho?



A resposta a estas perguntas permitirá encontrar a melhor solução, que pode passar por selecionar uma oferta já disponível, procurar outros programas, organizar formação com recursos internos (tutoria, rotação de postos de trabalho, ...) ou solicitar apoio para construir uma intervenção à medida.

Caixa 16. Recorra aos seus parceiros de negócio.

Os programas podem ser ajustados e a exigência com conteúdos e formadores potencia o sucesso da formação!

Utilize as redes de parceria e de cooperação. Estas redes podem ajudar a obter o acesso a informações, antecipar necessidades de mudança e desenvolver a formação, promovendo a adequação dos programas formativos existentes no mercado. Existem, também, medidas de apoio para consultoria-formativa em PME que permitem o desenvolvimento de formação ajustada às necessidades e desafios de cada empresa.

Não esqueça os seus fornecedores e parceiros de negócio!

Nomeadamente no caso da formação muito especializada, técnica e tecnológica, eles podem desempenhar um papel muito importante no desenvolvimento de competências na sua empresa.

III.1.3. Financiar e rentabilizar os custos da formação

“A ALV não é uma opção, é absolutamente uma necessidade!”

Testemunho de empresário

A absoluta necessidade da aprendizagem ao longo da vida, reconhecida pela maioria das PME, esbarra frequentemente, e de forma generalizada, com a escassez de recursos financeiros para investir na formação dos colaboradores e, no caso dos empresários, na sua própria formação, nomeadamente com a regularidade que afirmam necessária.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

“Mesmo que quisesse não poderia suportar os custos”; “É preciso ter em conta que ao custo direto da formação tenho de somar os custos do tempo perdido e do salário pago” - são alguns dos argumentos e dificuldades verbalizadas por gerentes de micro e pequenas empresas.

De acordo com a informação recolhida, verifica-se que a variável “custos da formação” assume importância nos discursos dos empresários sobretudo em dois tipos de situações contrastadas: nas empresas de nicho, exigentes e inovadoras, e que desenvolvem produtos ou serviços muito especializados; nas micro empresas tradicionais, com pessoal relativamente pouco qualificado, embora experiente. No primeiro caso, a formação mais necessária é técnica, muito especializada, cara e difícil de encontrar no mercado. No segundo caso, é sobretudo a dimensão da empresa que dificulta e encarece a deslocação de um colaborador para uma formação mais prolongada.

Conforme reconhecido por muitos empresários de PME, a boa formação não pode ser barata. Mas pode ser financiada e rentabilizada. Que estratégias têm sido seguidas por algumas PME para fazer face aos custos da formação?

Pistas e sugestões!

Caixa 17. As intervenções formativas e a escolha de programas e medidas de financiamento devem basear-se na avaliação de necessidades.

Identifique as necessidades de competências – conhecimentos, aptidões, atitudes - da sua PME, e o que se espera do desempenho individual e do desempenho coletivo.
Estabeleça prioridades e programe a formação em função delas!
Os custos com formação pertinente e orientada para as necessidades da empresa têm um retorno, também financeiro.
Quando os recursos são escassos, todo o dinheiro deve ser bem gasto. A ALV é um percurso. O investimento em formação também!

Caixa 18. Utilize algum do seu tempo a analisar as possibilidades de financiamento.

É muito importante analisar a informação disponível sobre as medidas e os programas que apoiam a formação nas empresas e a contratação de recursos humanos



qualificados. Contacte parceiros e associações empresariais. Verá que existem, neste momento, apoios financeiros e técnicos à formação de empresários e colaboradores com modalidades e programas ajustados às dinâmicas de micro e pequenas empresas.

Caixa 19. Podem existir soluções formativas boas e mais baratas!

Existem soluções formativas mais baratas e que podem ser mais ajustadas do que a formação formal e dispendiosa em “sala de aula” e que têm sido utilizadas por algumas PME. Para poucos destinatários, a contratação de um formador ou tutor ou a participação em programas interempresas concebidos em parceria, constituem soluções mais eficazes e com uma melhor relação custo-benefício. Para além disso, é possível, nestes contextos, gerir de modo mais adequado os tempos dedicados à formação.

As empresas que identificam a importância estratégica de investir continuamente em formação especializada e cara promovem parcerias com instituições de ensino e centros tecnológicos e recorrem também a parcerias com fornecedores.

Caixa 20. Avalie sempre os resultados da formação.

Procure inclusivamente quantificar esses resultados. Tenha em conta as necessidades que motivaram a formação e os objetivos que se pretendiam alcançar. Avalie! O que pode ser melhorado nas prioridades, nos conteúdos, nos métodos...?

Quando promover ou organizar formação, privilegie a análise da relação custo-benefício em detrimento da mera análise de custos.

Caixa 21. Promova formação quando sentir motivação. O custo será menor!

As pessoas aprendem quando sentem que precisam. Crie o sentido de urgência partilhando preocupações e desafios e demonstrando o efeito que pode ter a mudança de uma atitude, ou o aumento de conhecimento.



III.1.4. As questões organizativas e de funcionamento

“Se não continuarmos a aposta em formação em algumas áreas, paramos no tempo!”.

“Temos de nos organizar para estarmos atualizados ao dia!”

Testemunho de empresário

São muitas as dificuldades das PME, nomeadamente das micro e pequenas empresas, para gerirem a atividade diária e simultaneamente organizarem a formação dos seus trabalhadores. Esta situação aparece frequentemente sob a forma da expressão *“não temos tempo para enviar os colaboradores para formação”*. A dimensão e a estrutura financeira das empresas dificultam a substituição de colaboradores em períodos de formação e as soluções organizativas são frequentemente difíceis de encontrar, nomeadamente quando é prioritário investir na formação continuada dos colaboradores que mais fazem falta.

Contudo, as PME, os empresários e os seus quadros, estão conscientes de que há cada vez menos espaço para assimetrias de competência nas organizações. Ou seja, tendo em conta a dimensão das empresas e a crescente polivalência exigida no desenvolvimento de funções, os colaboradores pouco competentes provocam, nas micro e pequenas empresas, dificuldades e improdutividades relevantes. Ao contrário do que sucede em muitas grandes empresas, em que os grandes números permitem atenuar custos de improdutividade, nas micro e pequenas empresas é cada vez mais exigido que todos sejam competentes na função que desempenham.

Como conjugar então os imperativos do trabalho com os imperativos da aprendizagem e da evolução das competências?

Pistas e sugestões!

Caixa 22. A falta de tempo não é permanente nem absoluta!

A ausência de tempos e espaços para aprender ou para formalizar e reconhecer aprendizagens compromete o exercício profissional competente, o desempenho da empresa e a sua competitividade. Seja qual for a área de negócio!



Empresas com boas práticas utilizam os momentos informais – o café, o corredor, etc. – para partilhar ideias e propostas e identificar necessidades que constituem o embrião de programas de desenvolvimento de competências.

Caixa 23. Procure conselho para encontrar as melhores soluções organizativas para a formação na sua empresa.

Têm sido encontradas formas inovadoras, e ajustadas a cada situação, para gerir constrangimentos organizativos em micro e pequenas empresas sem comprometer o acesso à ALV nem o normal funcionamento da empresa.

As boas práticas evidenciam a importância de partilhar informação, ouvir sugestões e criar alguma distância em relação à atividade diária para encontrar soluções para problemas difíceis.

Algumas práticas de formação, utilizadas por PME, para fazer face a constrangimentos organizacionais:

- A formação à distância – *e-learning* -, que pode ser suportada em plataformas de utilização livre, revela-se ajustada para o desenvolvimento de determinadas aprendizagens;
- O recurso à formação *on-job*, organizada em curtos períodos diários, permite resolver problemas de desempenho;
- A autoformação, e os apoios a percursos de qualificação dos colaboradores, assumem uma importância crescente em todos contextos e, são sobretudo cruciais em empresas que operam em mercados muito exigentes, fortemente concorrenciais e que desenvolvem negócios muito especializados;
- A tutoria e a orientação, em contexto profissional, favorecem a confiança, o desempenho e a competência coletiva;
- A criação de incentivos ou o financiamento à formação em horário pós-laboral, ou em dias de descanso, pode, em situações concretas e de forma temporária, ajudar a conjugar trabalho e formação.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Caixa 24. Atenção ao recrutamento!

Um bom recrutamento não dispensa a formação continuada, antes a exige, mas evita improdutividades, por vezes muito relevantes, que a formação contínua não resolve no curto prazo ou poderá nem sequer resolver.

Como nos dizia um empresário “Quando recrutamos uma pessoa já temos uma determinada exigência de nível de conhecimento, e se a pessoa não o tiver, não o vamos recrutar!”

III.1.5. Sensibilizar para a ALV

“Muitas vezes é dinheiro mal gasto pois os colaboradores não estão motivados e não percebem o interesse da formação”

“Há pessoas que são muito boas mas também não querem fazer mais do que aquilo que já sabem e estão completamente fechadas a novas aprendizagens!”.

Testemunhos de empresários

Modificar a perceção que temos das necessidades de formação é um desafio importante. No entanto, existem evidências de que empresários e PME têm conseguido fazê-lo!

A informação e a comunicação interna sobre problemas, desafios e competências da empresa assume um papel muito relevante no despertar de vontades e motivações para aprender. As condições de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento profissional revelam-se também fatores importantes na motivação dos colaboradores para o investimento em novos conhecimentos.

Existem PME que têm conseguido ultrapassar com sucesso o discurso da redundância da formação, traduzido em frases do tipo “Já faço isto há tanto tempo, vêm agora dar-me formação?” ou “Eu não preciso de formação; sou bom naquilo que faço”. Que tipo de estratégias e de instrumentos têm sido acionados?

Pistas e sugestões!



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA

Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Caixa 25. Confronte-se com a necessidade de aprender.

A aposta no desenvolvimento da empresa abre sempre janelas de oportunidade para novas aprendizagens! Um diagnóstico bem feito e focado nessa estratégia permitirá recolher informação pertinente e confrontar colaboradores e empresários com a necessidade e os desafios da aprendizagem.

Recorrer a apoio externo e profissionalizado nesta fase pode ser importante na sensibilização de todos para a ALV. Existem apoios que permitem obter estes diagnósticos a custos reduzidos.

Caixa 26. Partilhe os desafios e os progressos da ALV na sua empresa.

Quando os colaboradores são chamados a emitir opinião e a apresentar sugestões, gera-se compromisso nas soluções.

Divulgue e comunique a melhoria de desempenhos e outros resultados obtidos através da participação em formação!

Confronte cada colaborador com os resultados do seu desempenho. Dê feedback baseado em factos e explique a importância de manter os aspetos positivos e corrigir os menos positivos.

Caixa 27. Não se esqueça de valorizar!

A sensibilização de alguém para a formação em contexto de trabalho requer o reconhecimento da importância das funções que desempenha. Se é importante promover a formação não descuide a imagem do emprego ou da função e reconheça a sua importância na organização, seja através de atos simbólicos, seja através de medidas de gestão.

III.2. Medidas e programas de apoio à ALV dirigidos a PME

Conhecer as medidas e os programas de apoio à formação, com potencial incidência, direta ou indireta, no desempenho das PME revela-se um instrumento importante e útil na



Lifelong Learning Programme

operacionalização de estratégias e práticas de aprendizagem ao longo da vida nas empresas, tendo em vista a melhoria permanente da sua competitividade.

Este capítulo é dedicado à sistematização e apresentação, em formato ficha, de um conjunto de programas/medidas de política de educação, formação e emprego que são ou podem ser utilizados e/ ou acionados pelas PME. Constituem recursos à disposição das PME para promoção de aprendizagens continuadas, formais e não formais, em diversos domínios de conhecimento. Alguns destes recursos são especificamente dirigidos às PME, outros estão sobretudo focados na promoção da empregabilidade e na inserção de recursos humanos qualificados nas empresas e outras ainda visam genericamente a elevação dos níveis de qualificação dos atuais e futuros ativos. Todas estas medidas e programas se enquadram na Estratégia Europeia de Aprendizagem ao Longo da Vida e encontram eco em medidas de política europeia de suporte ao desenvolvimento das PME.

Três notas prévias são importantes para uma leitura e utilização contextualizadas da informação aqui sistematizada e disponibilizada.

Nota 1: As medidas e programas aqui caracterizados constituem **apoios institucionais e de política, cofinanciados**, no domínio das ofertas de educação-formação (contextos formal e não formal), do investimento na formação dos recursos humanos das PME e dos apoios à inserção de qualificações no mercado de trabalho.

Enquadradas no apoio à formação e qualificação das e nas empresas, as medidas e programas de política aqui elencados não esgotam contudo, o leque disponível de **medidas formativas**, direta ou indiretamente contributivas da promoção da ALV em contexto empresarial. De referir, nomeadamente, as seguintes:

- _ As medidas que formalizam e potenciam as aprendizagens informais, domínio fundamental da ALV, em contexto de trabalho;
- _ As iniciativas e práticas de formação e/ ou de partilha de conhecimento levadas a cabo pelas PME, sem enquadramento ou financiamento institucional, organizadas internamente ou com recurso a empresas formação/ consultoria externas;
- _ As ofertas formativas, informativas, de apoio técnico e/ ou consultoria protagonizadas por organismos de apoio ao desenvolvimento de PME,



Lifelong Learning Programme

nomeadamente no âmbito do Ministério da Economia, ou por associações empresariais, mas sem qualquer cofinanciamento.



Não foram caracterizadas, encontrando-se fora desta abordagem, as medidas focadas no apoio ao investimento, no financiamento à exportação e na promoção da internacionalização, nos incentivos ao desenvolvimento tecnológico e à inovação, no atendimento e informação empresarial (ex.: seminários, fóruns, ações informativas), incluindo estudos e informação económica, ferramentas de apoio à gestão, apoios e instrumentos legais, ou nos programas orientados para a recuperação ou criação de empresas. Contudo, estes apoios e intervenções despoletam frequentemente estratégias e práticas de aprendizagem continuada nas empresas.

Cumprido, contudo, e devido ao seu carácter transversal e integrado, uma referência ao **Programa Estratégico para o Empreendedorismo e a Inovação (Programa +E+I)**. Aprovado em Dezembro de 2011, o Programa +E+I materializa a estratégia do Governo para a promoção do empreendedorismo e inovação, enquanto prioridade de política económica no desenvolvimento e reforço da competitividade do tecido empresarial nacional e tem os seguintes objetivos principais: desenvolver “uma sociedade mais empreendedora; alargar a base de empresas inovadoras e com uma forte componente exportadora”; promover a inserção do país “nas redes internacionais de empreendedorismo, conhecimento e inovação”; aumentar e melhorar o investimento.

Este Programa enquadra iniciativas e intervenções de natureza diversa – algumas delas no âmbito da formação, qualificação e empregabilidade, aqui elencadas – dirigidas a toda a sociedade e, também especificamente, a PME. Destaca-se, pelo potencial de articulação que poderá revelar com estratégias formativas e pelo foco conferido às PME, a iniciativa **PME Digital**, lançada recentemente. Esta Iniciativa visa contribuir para aumentar a produtividade das empresas, em particular das microempresas e das PME, estimulando a sua atividade e a sua inclusão na Economia Digital através da utilização das TIC. É promovida pelo IAPMEI e pela ACEPI, em colaboração com parceiros tecnológicos e associativos.

Nota 2: A descrição das medidas e conteúdos dos respetivos campos das fichas consideraram a **informação disponível à data de 30 de Novembro de 2012**. Nomeadamente no que respeita aos programas de formação para PME e às medidas



Lifelong Learning Programme

de suporte à empregabilidade e inserção de qualificações nas empresas, é natural que se abram ou fechem períodos de candidatura ou sejam reforçadas, alteradas, descontinuados ou relançadas medidas.

Nota 3: As medidas/ programas foram arrumadas em três grandes categorias, com base num critério que privilegiou a sua natureza e finalidade mais direta. Trata-se de um critério que permite ultrapassar a lógica da entidade gestora ou financiadora e que permite agrupar intervenções, enquadradas no conceito da ALV, com contributos diferentes, embora fundamentais, para o desenvolvimento do conhecimento, da qualificação e da competitividade das PME. Os grupos ou categorias são os seguintes:

- Intervenções formativas em PME.
- Formação e qualificação de jovens e adultos.
- Inserção de qualificações do mercado de trabalho e empregabilidade.

III.2.1. Intervenções formativas em PME

Este grupo enquadra medidas/ programas que apoiam a formação nas PME, dirigida aos seus recursos humanos, combinada ou não com outro tipo de intervenções, nomeadamente em tipologias como Formação-Ação ou Formação-Consultoria, e com os seguintes objetivos:

- _ A melhoria dos processos de gestão das micro, pequenas e médias empresas e o reforço das competências dos seus dirigentes, quadros e trabalhadores, com prioridade na formação certificada, reforço e aumento dos níveis de qualificação;
- _ O desenvolvimento organizacional, a otimização de metodologias e processos de modernização, a inovação, a internacionalização e a competitividade das PME, através da capacitação de quadros e trabalhadores das diversas áreas funcionais.

Os programas desta categoria são centrados nas PME e são os seguintes:

- _ Formação-ação PME/ IAPMEI
- _ Formação PME/ AEP
- _ MOVE-PME/ AIP



Lifelong Learning Programme

- _ QI PME centro/ CEC
- _ QI PME norte/ AIMinho
- _ Dinamizar/ CCP
- _ Fator PME/ AIP
- _ Cláusula de Formação
- _ Iniciativa Formação para Empresários

A grande maioria (6) dos programas incluídos nesta categoria (9) enquadram-se na tipologia de intervenção Formação-Ação para PME, financiada pelo Programa Operacional do Potencial Humano (POPH). São geridos por organismos intermédios, com competências delegadas pelo POPH, e estão ancorados numa metodologia de consultoria formativa. No entanto, os programas diferem relativamente a destinatários prioritários, regiões de intervenção e fase de operacionalização das intervenções. Para além deste 6 programas, geridos respetivamente pelo IAPMEI, AEP, AIP, CEC, AIMinho e CCP, identificou-se também que a CAP dinamizou intervenções no âmbito da formação-ação para PME em 2010.

No âmbito desta categoria de medidas, importa referir, pelo potencial impacto direto na promoção de formação em empresas, uma medida anunciada para 2013 – o **Cheque Formação**. Trata-se de uma medida que consta das Grandes Opções do Plano para 2013 mas que não se encontra regulamentada. Visa incentivar, através de um apoio financeiro, a formação de empregados e, também, de desempregados, promovendo a sua valorização no mercado de trabalho.

III.2.2. Formação e qualificação de jovens e adultos

Este grupo enquadra:

- _ Os cursos de educação-formação inicial que conferem certificação escolar e profissional até ao nível V do QNQ, que decorrem em instituições de ensino e formação e conduzem a diplomas e qualificações reconhecidos⁴;
- _ Os cursos de educação e formação de adultos, que constituem processos formativos organizados e subsequentes à saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado

⁴ Não se caracterizou o sistema educativo básico, secundário e superior, mas apenas as ofertas de qualificação intermédia de dupla certificação.



Lifelong Learning Programme

de trabalho, e que permitem ao indivíduo aprofundar competências e obter uma qualificação escolar e profissional;

- _ O reconhecimento, validação e certificação de competências (Sistema RVCC) instrumento fundamental na valorização e certificação das aprendizagens não formais e informais e conseqüentemente da aprendizagem ao longo da vida.
- _ A formação modular certificada, orientada para a construção de percursos de qualificação.

Trata-se assim de uma categoria de medidas dirigidas à qualificação escolar e profissional, inicial ou contínua, de jovens e adultos, cujos objetivos são, de modo genérico e transversal, a formação e qualificação da população ativa, a criação de condições de empregabilidade, a competitividade da economia portuguesa e o reforço da coesão social.

As medidas ou intervenções que se encontram nesta categoria são os seguintes:

- _ Cursos de Aprendizagem
- _ Cursos de Educação e Formação de Jovens (CEF)
- _ Cursos de Ensino Profissional
- _ Cursos de Especialização Tecnológica (CET)
- _ Educação e Formação de Adultos (EFA)
- _ Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)
- _ Formações Modulares Certificadas

III.2.3. Inserção de qualificações no mercado de trabalho e empregabilidade

Este grupo enquadra medidas/ programas que apoiam e incentivam o emprego, a inserção de qualificações no mercado de trabalho e melhoram as condições de empregabilidade de jovens e de adultos ativos. Embora não centrados nas PME, estes apoios são dirigidos à valorização do mercado de recrutamento das empresas e incentivam, apoiando financeira e tecnicamente, a contratação e a integração de qualificações nas organizações, prevendo normalmente componentes de formação e estágio profissional.



Lifelong Learning Programme



A presente categoria de medidas/ programas visa sobretudo:

- _ Complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais dos jovens quadros qualificados, através da frequência de um estágio em contexto real de trabalho;
- _ Possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo e formativo e a inserção no mundo do trabalho;
- _ Facilitar o recrutamento e a integração de novos quadros nas empresas;
- _ Dinamizar o recrutamento por parte das entidades de acolhimento, de novas formações e novas competências profissionais, potenciando novas áreas de criação de emprego e a modernização das organizações;
- _ Facilitar a inserção de diplomados de áreas de formação com maiores dificuldades de integração na vida ativa, orientando -os para áreas onde se constatem carências de mão-de-obra.

Enquadram-se nesta categoria, os seguintes programas que, na sua maioria, encontram nas PME a sua entidade promotora:

- _ ESTIMULO 2012
- _ ESTÁGIOS PROFISSIONAIS
- _ ESTÁGIOS DE JOVENS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR (PEJENE)
- _ INOV-JOVEM
- _ INOV CONTACTO
- _ IMPULSO JOVEM
- Passaporte Emprego
- Passaporte Emprego Industrialização
- Passaporte Emprego Internacionalização
- Passaporte Emprego Agricultura
- Passaporte Emprego Inovação
- Passaporte Emprego Economia Social

Relativamente ao Impulso Jovem, cumpre referir a não inclusão, nesta caracterização, das medidas Passaporte Emprego Associações e Federações Juvenis e Desportivas, por se encontrar fora do âmbito deste projeto, bem como das medidas Apoios à Contratação e



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Empreendedorismo e Apoios ao Investimento. Estas últimas, embora contemplem apoios ao financiamento, apoios técnicos e apoios à contratação de que as PME poderão beneficiar, não se enquadram no âmbito das intervenções formativas.



INTERVENÇÕES FORMATIVAS EM PME: MEDIDAS E PROGRAMAS DE APOIO



Medida/ Programa
FORMAÇÃO AÇÃO PME
Objetivos
Melhoria da competitividade, dos processos de modernização e das competências profissionais das PME, através da realização de intervenções de formação-ação.
Descrição breve
<p>Trata-se de um programa financiado pelo Programa Operacional do Potencial Humanos (POPH), concebido e gerido à medida das necessidades das empresas pelo IAPMEI (Academia de PME IAPMEI). Envolve 16 entidades formadoras, selecionadas pelo IAPMEI, com o objetivo de realizarem um total de 32 ações formativas (20 ações de formação-ação padronizadas de 6 meses e 12 ações de formação-ação individualizadas de um ano).</p> <p>As ações de formação têm a duração de 9 meses, integrando formação em sala com formação personalizada na empresa. A formação-ação é uma forma de formação em alternância, que permite vencer os condicionamentos da formação tradicional, o que significa que em certos momentos da ação (formação presencial) os participantes, cada um oriundo da sua empresa, poderão partilhar experiências e sistematizar conhecimentos, enquanto noutros momentos (ação) cada participante desenvolve, com os seus colaboradores, na sua empresa, o plano de modernização/ desenvolvimento definido para a sua PME, com o apoio do formador-consultor (consultadoria).</p>
Quadro legal
Legislação da Tipologia de Intervenção 3.1.1 do POPH.
Grupos-alvo
PME nacionais com até 100 trabalhadores. Os formandos são empresários, quadros gestores executivos, ou outros recursos humanos membros da PME que, estando ligados à gestão, estejam bem posicionados para disseminarem a formação dentro da empresa.
Âmbito geográfico
Portugal Continental, exceto Grande Lisboa, Península de Setúbal e Algarve.
Data de entrada em vigor
No âmbito do atual QREN, as ações de formação tiveram o seu início em Junho de 2011. Último período de candidatura: 25 de outubro a 15 de novembro de 2012.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
As ações formativas serão financiadas a 100% pelo POPH pelo que as PME poderão frequentar a formação-ação a custo zero.
Entidade gestora/ organismo intermédio
IAPMEI (Academia de PME)
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Entidades formadoras (16) seleccionadas pelo IAPMEI.

Entidade(s) destinatária(s)

PME. As PME interessadas deverão manifestar o seu interesse junto das entidades formadoras seleccionadas pelo IAPMEI e formalizar a sua inscrição.



Medida/ Programa

PROGRAMA FORMAÇÃO PME/AEP

Objetivos

Reforçar competências nas PME através da realização de ações de consultoria formativa e de formação à medida orientadas para a melhoria da qualidade da gestão, o acesso a novas formas de organização, a introdução de novas tecnologias e a abertura a novos mercados.

Descrição breve

As intervenções no âmbito deste Programa procuram criar um efetivo valor acrescentado, pelo efeito conjugado da elevação do nível de qualificação dos ativos e do desenvolvimento organizacional das próprias entidades destinatárias.

Tratando-se de um programa de consultoria formativa, para além de promover o desenvolvimento de novas competências técnicas e profissionais, deve fazer emergir, nas entidades destinatárias, uma nova capacidade de liderança e de tomada de decisão, uma nova vontade de mudança e de futuro.

As intervenções a realizar nas PME são orientadas para:

- a informação e sensibilização dos empresários/gestores e trabalhadores para a necessidade de adequação às novas tecnologias e mutações organizacionais;
- o diagnóstico das PME, necessário ao desenvolvimento das ações de consultoria formativa e formação individualizada;
- a realização de ações decorrentes do diagnóstico com vista a uma maior eficácia dos recursos humanos, integrado num plano de intervenção dirigido ao reforço da vantagem competitiva das PME;
- e induzir, nas PME, a perceção estratégica do vetor formação como fator essencial da competitividade das empresas.

Cada ação, orientada para a obtenção de resultados, nomeadamente no desenvolvimento de competências para “saber fazer”, centra-se nos aspetos específicos em que cada empresa precisa de se empenhar mais. A ação desenrola-se no contexto real de trabalho com os próprios empresários e colaboradores apoiados pela equipa da entidade promotora (técnicos, consultores de ligação, consultores especialistas, formadores).

A metodologia de intervenção compreende 6 fases:

- Conhecimento da empresa e do negócio
- Apresentação do Programa Formação PME à empresa e aos seus colaboradores
- Levantamento de Objetivos
- Estruturação do Diagnóstico Estratégico e do Plano de Desenvolvimento
- Validação e partilha do Diagnóstico Estratégico e do Plano de Desenvolvimento
- Implementação do Plano de Desenvolvimento e Avaliação Final.

Quadro legal

Legislação do POPH, Tipologias de intervenção 3.1.1 e 8.3.1.1.
Programas de concurso e requisitos.



Lifelong Learning Programme



Grupos-alvo
PME até 100 trabalhadores
Âmbito geográfico
Portugal Continental, nomeadamente, nas regiões do Norte, Centro, Alentejo e Algarve.
Data de entrada em vigor
7ª Edição, Abril 2011 até 2014
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 1351 micro, pequenas e médias empresas apoiadas em 3 anos (7ª edição do programa), sendo 1286 do eixo 3 (regiões Norte, Centro e Alentejo) e 65 empresas do eixo 8 (região do Algarve). Fontes de financiamento: POPH
Entidade gestora/ organismo intermédio
AEP - Associação Empresarial de Portugal, como Organismo Intermédio do Programa Formação-Ação para PME do POPH.
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
Entidades (33) de natureza associativa e/ou empresarial representativas de diversos setores e de todo o País.
Entidade(s) destinatária(s)
PME na medida em podem beneficiar de ações de formação à medida das suas necessidades com apoio de equipas de consultores.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Medida/ Programa

MOVE PME

Objetivos

Apoiar as PME a alcançar padrões de desempenho mais competitivos, reforçar as suas competências e promover a melhoria dos processos de gestão, recorrendo a metodologias ativas e diversificadas de Formação-ação, operacionalizadas com recurso a Formação Teórica, Formação Personalizada, Workshops e Seminários de Sensibilização.

Descrição breve

Este programa, totalmente financiado, visa, no quadro dos seus objetivos, apoiar as PME através de uma metodologia de intervenção assente em 4 etapas: diagnóstico; priorização de iniciativas e definição do Plano de ação; implementação e acompanhamento do Plano de ação; e avaliação dos resultados. Foram definidas duas tipologias de Projeto: uma destinada a micro empresas (173 horas de intervenção) e outra destinada a pequenas e médias empresas (261 horas de intervenção). As duas tipologias assumem a forma de “formação-ação individualizada”, traduzida na prestação de serviços de formação e consultoria definidos em função das necessidades dos destinatários. As áreas de intervenção focam-se nos seguintes modelos: gestão empresarial; qualidade, ambiente, segurança e saúde no trabalho; internacionalização; energia e eco-eficiência e otimização e reengenharia dos processos.

Os benefícios para a PME são os seguintes:

- Consultoria;
- Formação (para dirigentes e trabalhadores)
- Diagnóstico empresarial;
- Plano de ação.

Quadro legal

Regulamento do POPH, Eixo 3, Tipologia de intervenção 3.1.1.
Regulamento Especifico da Formação-ação para PME.

Grupos-alvo

PME até 100 trabalhadores (micro, pequenas e médias empresas).
As empresas que já participaram em projetos de Formação-ação (Tipologia de Projeto 3.1.1. - Programa de Formação-ação para PME do POPH), só podem ser selecionadas para uma nova intervenção, decorridos pelo menos 3 anos da data da conclusão da sua participação.

Âmbito geográfico

Nacional, exceção da Região de Lisboa.

Data de entrada em vigor

Setembro de 2008, com o contrato de delegação de competências técnicas, administrativas e financeiras, estabelecido entre POPH e AIP-CE, que atribuiu a esta última o estatuto de organismo intermédio da formação-ação para PME.



Lifelong Learning Programme

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Fontes de financiamento – POPH, tipologia de intervenção 3.1.1 – Programa de Formação – ação para PME, do Eixo 3. Metas: 1.469 PME num total de 271.355 horas de intervenção.
Entidade gestora/ organismo intermédio
Associação Industrial Portuguesa e Câmara de Comercio e Industria como organismo intermédio da formação ação para PME move.pme@aip.pt
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
Associações empresariais, associações de desenvolvimento, núcleos empresariais, centros de formação, entre outros.
Entidade(s) destinatária(s)
PME, na medida em que esta formação melhora os conhecimentos e competências dos colaboradores, potencia a sua motivação e envolvimento, prepara os empresários para desafios e estimula as redes de cooperação com outras empresas.



Medida/ Programa
QI-PME CENTRO - QUALIFICAÇÃO E INOVAÇÃO
Objetivos
Reforçar competências nas PME e desenvolver os seus processos organizativos e de gestão, através de ações de formação e de consultoria formativa orientadas para o desenvolvimento organizacional e a otimização de metodologias e processos de modernização e inovação.
Descrição breve
<p>O programa QIPME – Centro, integra-se na tipologia de intervenção Formação – Ação para PME e combina: ações de formação dirigidas aos colaboradores da empresa, com sessões de formação-consultoria dirigidas a empresários, quadros e gestores e momentos de coprodução (empresa/ equipa técnica associada à intervenção) de um Diagnóstico Organizacional e um Plano de Ação.</p> <p>O Programa compreende 180 horas de consultoria distribuídas da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 horas para a elaboração do Diagnóstico Organizacional e Elaboração do Plano de Ação; - 102 horas para a consultoria especializada para resolução de problemas detetados na fase de diagnóstico. - 18 horas para a avaliação final <p>A componente de formação inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 72 horas de formação de empresários e dirigentes - 70 horas de formação dirigida a colaboradores das empresas participantes.
Quadro legal
Legislação do POPH, Tipologias de intervenção 3.1.1. Programas de candidatura e requisitos.
Grupos-alvo
PME até 100 trabalhadores, com sede na região Centro, da área da indústria e de prestação de serviços de apoio à indústria, aptas a adotar processos de melhoria contínua.
Âmbito geográfico
Região Centro do País.
Data de entrada em vigor
Fase de inscrições a decorrer para desenvolvimento do programa em 2013.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 25 empresas por entidade promotora. Fontes de financiamento: POPH. (A participação no Programa QI – PME Centro é totalmente gratuita para as empresas).
Entidade gestora/ organismo intermédio



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

CEC – Conselho Empresarial do Centro, enquanto Organismo Intermédio do Programa Operacional Potencial Humano, conferida pelo Contrato de Delegação de Competências assinado, relativo à Tipologia de Intervenção “Formação-Ação para PME”, enquadrada no Eixo 3 do POPH.

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Entidades de natureza associativa e/ou empresarial selecionadas pelo CEC.

Entidade(s) destinatária(s)

PME industriais e de prestação de serviços à indústria, na medida em podem beneficiar de ações de formação à medida das suas necessidades com apoio de equipas de consultores.



Medida/ Programa
QI-PME NORTE - QUALIFICAÇÃO E INOVAÇÃO NAS PME
Objetivos
Reforçar competências nas PME e desenvolver os seus processos organizativos e de gestão, através de ações de formação e de consultoria formativa orientadas para o desenvolvimento organizacional e a otimização de metodologias e processos de modernização e inovação.
Descrição breve
<p>O programa QI PME Norte pretende assumir um papel fundamental na qualificação dos quadros das empresas, como forma de sustentação do seu crescimento e desenvolvimento.</p> <p>Integrado na tipologia de formação-ação para PME, o programa desenvolve-se de acordo com uma metodologia que combina:</p> <ul style="list-style-type: none">- Momentos de intervenção-ação na empresa, através do desenvolvimento de um Diagnóstico Organizacional e da implementação de um Plano de ação;- Sessões de formação temáticas articuladas com momentos de consultoria, dirigida a empresários, gestores ou quadros com elevada responsabilidade na organização alvo;- Ações de formação para os ativos das empresas intervencionadas. <p>O programa prevê, em média, e por empresa, 180h consultoria, 72 h de formação dirigida a empresários e mais de 25h de formação para colaboradores.</p>
Quadro legal
Legislação do POPH, Tipologias de intervenção 3.1.1. Programas de concurso e requisitos.
Grupos-alvo
PME até 100 trabalhadores, prioritariamente as localizadas na região do Norte.
Âmbito geográfico
Nacional exceto Lisboa e Vale do Tejo, com prioridade à região do Norte.
Data de entrada em vigor
De outubro 2011 a junho 2014, com 2 edições.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 25 empresas por cada entidade promotora a selecionar. Concurso de 2012: 12 entidades beneficiárias e uma dotação orçamental global de 4.347.985,03 Euros. Fontes de financiamento: POPH.
Entidade gestora/ organismo intermédio
AIMinho – Associação Empresarial na Região Norte, enquanto Organismo Intermédio, com delegação de competências técnicas, administrativas e financeiras, relativas à Tipologia de Intervenção “Formação-Ação para PME”, enquadrada no Eixo 3 do POPH, conferida pelo Contrato de Delegação de



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Competências assinado com o Programa Operacional Potencial Humano.
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
Entidades, de natureza associativa e/ou empresarial, seleccionadas pela AlMinho.
Entidade(s) destinatária(s)
PME na medida em podem beneficiar de ações de formação à medida das suas necessidades com apoio de equipas de consultores.



Medida/ Programa
DINAMIZAR – FORMAÇÃO-AÇÃO PARA PME DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
Objetivos
Elevar a capacidade competitiva das micro e PME do comércio e serviços, mediante um conjunto integrado de ações que visam, a curto, médio e longo prazo, proporcionar um melhor desempenho das mesmas.
Descrição breve
<p>O projeto Dinamizar, enquadra-se na tipologia de intervenção Formação-Ação para PME, desenvolvendo de acordo com uma metodologia de consultoria-formativa, com intervenções formativas temáticas e orientadas e consultoria organizada em torno da construção de instrumentos de desenvolvimento das empresas.</p> <p>O projeto prevê impactos em três domínios – competências dos ativos, modelo organizacional da empresa e reposicionamento da empresa – desenvolvendo-se em três fases:</p> <ul style="list-style-type: none">- Elaboração do Diagnóstico e Plano de ação- Execução do Plano de ação- Avaliação de Desempenho <p>O número de horas de consultoria situa-se entre 17h e 50h, no caso das microempresas, e entre 24 e 60h no caso das pequenas e médias empresas. Relativamente à formação, deverá ser cumprida a regra de que o volume de formação corresponderá no mínimo ao dobro das horas de consultoria.</p>
Quadro legal
Legislação do POPH, Tipologias de intervenção 3.1.1. Programas de candidatura e requisitos.
Grupos-alvo
PME até 100 trabalhadores, dos setores do comércio e serviços e, prioritariamente, as microempresas.
Âmbito geográfico
Regiões Norte, Centro, Alentejo e Algarve.
Data de entrada em vigor
Decorre a candidatura para as intervenções no biénio 2013-2014.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 25 empresas por cada entidade promotora a selecionar pela CCP. Fontes de financiamento: POPH.
Entidade gestora/ organismo intermédio
CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, enquanto Organismo Intermédio do POPH, com delegação de competências técnicas, administrativas e financeiras, relativas à Tipologia de Intervenção “Formação-Ação para PME”, enquadrada no Eixo 3 do POPH, conferida pelo Contrato de



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Delegação de Competências.

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Entidades, de natureza associativa e/ou empresarial, selecionadas pela CCP, que atuem como pólos dinamizadores junto PME, com competências no domínio da formação e que assegurem a intervenção junto de, pelo menos, 25 entidades destinatárias, durante uma candidatura de 24 meses.

Entidade(s) destinatária(s)

PME, nomeadamente microempresas, do comércio e serviços na medida em podem beneficiar de ações de formação à medida das suas necessidades com apoio de equipas de consultores.

**Medida/ Programa****FACTOR PME****Objetivos**

Potenciar a competitividade das PME portuguesas, através da melhoria da sua produtividade e da maior capacidade de acesso aos mercados, sobretudo internacionais. Mais especificamente, o programa visa o incremento do ambiente tecnológico, a otimização de processos de gestão e a qualificação de recursos humanos.

Descrição breve

O Factor PME é um programa de financiamento estratégico.

No quadro dos seus objetivos, o Factor PME prevê incentivos às PME em áreas relacionadas com o mercado, a produtividade, a comunicação, o conhecimento e a eficiência, sendo enquadrados investimentos nas seguintes componentes:

- Infraestruturas tecnológicas;
- Sistemas Integrados de Gestão;
- Sites /Portais /Lojas Virtuais;
- Consultoria em Marketing Digital/Marketing/TIC; (Prestações de serviços associadas a estudos, diagnósticos, auditorias e planos de marketing, ações de prospeção e presença em mercados externos, otimização das TIC, entre outros)
- Formação dos Recursos Humanos (em marketing digital, marketing e TIC)

Cada empresa só poderá apresentar uma candidatura, devendo obrigatoriamente consultar o programa de procedimento para verificar as condições de elegibilidade, prazos e elementos para a apresentação da candidatura, investimentos elegíveis, taxas de incentivo e obrigações, entre outros.

O incentivo a conceder ao abrigo do Factor PME assume a forma de Incentivo Não Reembolsável ("Fundo Perdido") até ao limite de 180.000€ e não possui limites mínimos de investimento.

Contudo, a submissão de candidaturas no âmbito do projeto Factor PME exige a subscrição das soluções de financiamento para formação e consultoria, em valores mínimos (constantes no programa de candidatura). Este investimento mínimo poderá ser realizado em qualquer componente da oferta disponibilizada pela AIP-CCI nas áreas de Marketing Digital, Marketing e Tecnologias de Informação e Comunicação.

Quadro legal

Regulamento do Factor PME - Programa Operacional Factores de Competitividade (COMPETE), na tipologia de Projeto Conjunto, contratualizado com o IAPMEI.

Programa de candidatura.

Grupos-alvo

PME cuja atividade económica se inclua, em termos genéricos, nas CAE REV3 indicadas no programa de candidatura.

Âmbito geográfico



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Regiões Norte, Centro, Alentejo (NUT II), nos concelhos indicados no programa de candidatura.
Data de entrada em vigor
Apresentação de candidaturas ao Factor PME processa-se através de concurso Período de candidatura (já encerrado): de dia 16 de Junho de 2011 a dia 25 de Setembro de 2011.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Fonte de financiamento: Programa COMPETE- Programa Operacional Factores de Competitividade, Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização de PME, através do Programa COMPETE- Programa Operacional Factores de Competitividade, na tipologia de Projeto Conjunto, contratualizado com o IAPMEI.
Entidade gestora/ organismo intermédio
Associação Industrial Portuguesa/Câmara de Comércio e Indústria (AIP-CCI).
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
PME
Entidade(s) destinatária(s)
PME na medida em que podem beneficiar de apoios para ações de formação em marketing, marketing digital e tecnologias de informação e comunicação.

**Medida/ Programa****CLÁUSULA DE FORMAÇÃO****Objetivos**

Promover a qualificação escolar e profissional dos trabalhadores menores, com idade igual ou superior a 16 anos, que não possuam escolaridade obrigatória ou qualificação profissional.

Descrição breve

Esta medida consiste na inclusão no contrato de trabalho dos jovens, por parte das entidades empregadoras, de uma cláusula que preveja a formação, contemplando apoios técnicos e financeiros

A formação deve desenvolver-se no cumprimento dos seguintes requisitos:

- Iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da celebração do contrato;
- Ter duração mínima de 1000 horas (200 a 300 horas/quadrimestre);
- Decorrer durante o período normal de trabalho;
- Corresponder a 40% do limite máximo de horas de trabalho constantes da Lei.

Consoante o modelo de operacionalização aplicado, as entidades empregadoras podem optar por assumir, por si próprias, a responsabilidade do processo formativo (quando disponham de meios adequados para a realização da formação certificada), assumir a responsabilidade do processo formativo recorrendo a entidades formadoras acreditadas, públicas ou privadas ou, ainda, não assumir a responsabilidade da formação, comunicando obrigatoriamente essa decisão ao Centro de Emprego no prazo de 5 dias úteis após a celebração do contrato, sendo o processo formativo desenvolvido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Os apoios técnicos consistem na formação dos trabalhadores menores no caso de a entidade não assegurar o processo formativo e no acesso prioritário da entidade à formação contínua dos seus trabalhadores e à formação pedagógica específica dos tutores.

Os apoios financeiros consistem no seguinte:

- Compensação financeira, no valor de 40% do conjunto constituído pela retribuição e pelos encargos sociais, relativos aos trabalhadores menores, que constituem a base de incidência da taxa social, devendo incluir o subsídio de refeição única;
- Compensação financeira, à semelhança do sistema de aprendizagem, quando haja envolvimento de trabalhadores como tutores na formação prática em contexto de trabalho;
- Apoio às entidades que apresentem pedidos de financiamento para a realização da formação, de acordo com as normas do Fundo Social Europeu, mediante a assinatura de um termo de responsabilidade com o IEFP, I.P.

Quadro legal

Decreto-Lei nº 58/02 de 15-03
 Decreto Regulamentar nº 16/02 de 15-03
 Regulamento da medida

Grupos-alvo



Lifelong Learning Programme

Trabalhadores menores, com idade igual ou superior a 16 anos, que não possuam escolaridade obrigatória ou qualificação profissional.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Candidatura encontra-se aberta ao longo do ano nos Centros de Emprego.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – FSE e IEFP, I.P.

Entidade gestora

Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP. I.P.

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Podem candidatar-se entidades empregadoras que celebrem, ou já tenham celebrado, contratos de trabalho com jovens de 16 e 17 anos sem a escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional.

Entidade(s) destinatária(s)

Organizações e empresas.



Medida/ Programa

INICIATIVA FORMAÇÃO PARA EMPRESÁRIOS

Objetivos

Reforçar e desenvolver as competências dos empresários de micro, pequenas e médias empresas e, conseqüentemente os processos de gestão e de inovação nas respetivas empresas

Descrição breve

Destinada aos empresários de empresas que tenham até 100 trabalhadores, a Iniciativa Formação para Empresários pretende reforçar as suas competências “através da realização de ações de formação e de aconselhamento que respondam às suas necessidades, visando a melhoria da sua capacidade de gestão e o aumento da competitividade, modernização e capacidade de inovação das respetivas empresas”.

Esta formação de Competências em Gestão pode ser:

1. De nível base, destinada a empresários que, independentemente do nível de escolaridade, apresentem necessidade de aquisição de competências de gestão a este nível.

Esta componente estrutura -se num percurso com uma duração total de 125 horas, distribuídas por um período máximo de 8 meses e tem duas componentes: i) uma formação teórico-prática (75h), em que se desenvolvem conteúdos relacionados com os domínios considerados mais críticos na gestão de micro e PME, devendo privilegiar-se as unidades de formação de curta duração constantes do Catálogo Nacional de Qualificações; ii) um aconselhamento de natureza individual (50h), direto e personalizado, assegurado por um consultor, tendo em vista apoiar o empresário a desenvolver as suas competências e a identificar as suas necessidades de formação.

As unidades de formação da componente de formação teórico-prática são desenvolvidas em sala de formação para um grupo de empresários. O aconselhamento de natureza individual decorre na empresa. Os empresários destinatários da formação «competências em gestão — nível base» podem, complementarmente, obter uma qualificação escolar e ou profissional, tendo em vista a conclusão de um percurso de qualificação.

2. Ou de nível avançado, dirigida a empresários que, no mínimo, sejam detentores de habilitação correspondente ao nível secundário de educação. Esta formação é organizada e ministrada, em articulação com as entidades promotoras/ beneficiárias, por estabelecimentos de ensino superior com reconhecida competência nos domínios da gestão e tem uma duração máxima total de 125 horas, distribuídas por um período máximo de 8 meses. Integra duas componentes: uma formação teórico-prática (75h) e um aconselhamento de natureza individual, direto e personalizado, assegurado por um consultor, em domínios considerados críticos para cada empresário, na perspetiva de contribuir para a melhoria dos processos de gestão da empresa (50 h).

Existe uma comparticipação dos empresários no custo da formação, nos seguintes termos

- A frequência da formação «competências em gestão — nível base» obriga ao pagamento, por parte do beneficiário, de uma inscrição no valor de € 250 que serão reembolsados quando o empresário conclua, com aproveitamento, a respetiva formação.



Lifelong Learning Programme

- A frequência da formação «competências em gestão - nível avançado» obriga ao pagamento, por parte do respetivo beneficiário, de uma inscrição no valor de € 250 sem direito a reembolso.

Quadro legal

Portaria n.º 183/21010, de 29 de Março.
Regulamento da tipologia de intervenção 3.1.1 do POPH (para regiões Norte, Centro, Alentejo e Algarve);
Regulamento específico da Iniciativa, aprovado por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP, IP (para a região de Lisboa e Vale do Tejo).

Grupos-alvo

Empresários cujas empresas empreguem um número de trabalhadores inferior ou igual a 100.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Março de 2010.
Conforme Portaria, o término previsto para as ações desenvolvidas no âmbito desta Iniciativa era 30 de Junho de 2011.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – POPH.
IEFP (região de Lisboa e Vale do Tejo).

Entidade gestora

POPH e entidades subscritoras de um protocolo assinado em 2010, com o objetivo de garantir a execução da Iniciativa: POPH, IEFP, ANQ, CRUP, CCISP, AIP, AEP, CIP, CAP, CTP, CCP.

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Na região de Lisboa e Vale do Tejo - centros de formação profissional de gestão participada do IEFP
Nas regiões do Norte, Centro, Alentejo e Algarve - entidades que, cumprindo aos requisitos previstos na Portaria n.º 183/2010, de 29 de Março, se candidatam aos organismos intermédios do POPH, no quadro da Medida 3.1.1, nomeadamente entidades de natureza associativa e empresarial.

Entidade(s) destinatária(s)

PME. Esta iniciativa tem como alvo privilegiado os empresários das micro e pequenas empresas.
A portaria que enquadra esta Iniciativa estabelece, no artigo 15º que “as empresas cujos empresários tenham beneficiado das intervenções previstas na presente Iniciativa e tenham concluído, com aproveitamento, as respectivas formações, podem ter prioridade no acesso a programas destinados a micro e PME ou a empresários de micro e PME, nos termos a definir em cada caso”.

FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: MODALIDADES DA OFERTA

**Medida/ Programa****CURSOS DE APRENDIZAGEM****Objetivos**

Potenciar a inserção de jovens qualificados no mercado de trabalho, através da oferta de cursos de formação profissional em alternância, que conferem uma certificação escolar e uma qualificação profissional em diferentes áreas.

Descrição breve

Os cursos de aprendizagem caracterizam-se por uma formação em alternância entendida como uma sucessão de contextos de formação, articulados entre si, que promovem a realização das aprendizagens com vista à aquisição das competências que integram um determinado perfil de saída. Os cursos ministrados têm uma duração que varia entre 2800 a 3700 horas integrando quatro componentes de formação sociocultural, científica tecnológica e prática, em contexto de trabalho.

A conclusão destes percursos permite obter uma certificação escolar de 12º ano e uma qualificação profissional nível 4 do QNQ.

Os cursos de aprendizagem revestem-se de uma importância estratégica no quadro das políticas de educação, formação e emprego. Com a publicação do novo regulamento específico, em 2012, procurou-se aproximar ainda mais esta resposta às reais necessidades do mercado de emprego, privilegiando as qualificações estratégicas para o crescimento da economia, designadamente em áreas de bens e serviços transacionáveis.

Quadro legal

[Portaria n.º 1497/2008, de 19 de Dezembro](#)

[Regulamento 2012 – Cursos de Aprendizagem](#)

Grupos-alvo

Os Cursos de Aprendizagem destinam-se a jovens que devem reunir, cumulativamente, a idade e habilitações escolares que a seguir se indicam.

- Idade inferior a 25 anos;
- Possuir o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente ou habilitação superior ao 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sem conclusão o ensino secundário ou equivalente;

Em situações excecionais poderá admitir-se a integração de candidatos com idade igual ou superior a 25 anos em percursos formativos inseridos nos Cursos de Aprendizagem.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Ano da nova Portaria regulamentadora dos cursos: 2008.

(Nota: os cursos no âmbito do Sistema de Aprendizagem datam do início da década de 80)

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

A meta física para 2012 é de 30000 formandos.

Fontes de financiamento: POPH (exceção de Lisboa) e IEFP.

Entidade gestora

IEFP <http://www.iefp.pt/formacao>

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Entidades de formação (escolas e centros de formação) e empresas.



Medida/ Programa
CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PARA JOVENS (CEF)
Objetivos
Os Cursos de Educação e Formação pretendem proporcionar aos jovens ofertas de educação/ formação que lhes permitam a aquisição de uma qualificação e de competências profissionais, através de soluções flexíveis, de acordo com os seus interesses e as necessidades do mercado de trabalho local.
Descrição breve
Os Cursos de Educação e Formação (CEF) são uma oportunidade para a conclusão da escolaridade obrigatória, através de um percurso flexível e ajustado, ou para prosseguimento de estudos ou formação que permita uma entrada qualificada no mundo do trabalho. Neste sentido, cada curso corresponde a uma etapa de educação/formação (desde o Tipo 1 ao Tipo 7) cujo acesso está relacionado com o nível de habilitação escolar e profissional do jovem. No final de cada etapa é obtida uma certificação escolar e profissional (nível de qualificação do QNQ). Independentemente da tipologia, todos os CEF integram quatro componentes de formação: Sociocultural; Científica; Tecnológica; Prática. A duração dos cursos varia de acordo o Tipo, podendo ir de 1 a 2 anos.
Quadro legal
Decreto-Lei n.º 139/2012. D.R. n.º 129, Série I de 2012-07-05 Despacho n.º 1402/2011, DR 11, Série II, de 2011-01-17 com Declaração de rectificação n.º 496/2011, DR 44, Série II, de 2011-03-03 Portaria n.º 199/2011, de 19 de Maio com Declaração de Retificação n.º 20/2011, de 13 de Julho
Grupos-alvo
Jovens com idade igual ou superior a 15 anos e inferior a 23 anos; habilitações escolares inferiores ao 2º e 3º ciclos ou ensino secundário ou o ensino secundário já concluído; ausência de certificação profissional ou interesse na obtenção de uma certificação profissional de nível superior.
Âmbito geográfico
Nacional
Data de entrada em vigor
Junho 2004
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).
Entidade gestora
Os CEF são da responsabilidade conjunta do Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os CEF podem funcionar em:

- Estabelecimentos do ensino público;
- Estabelecimentos do ensino particular e cooperativo;
- Centros de Formação Profissional do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP); outras entidades formadoras acreditadas.

São entidades parceiras as presentes nas comunidades locais ou regionais.

**Medida/ Programa****CURSOS PROFISSIONAIS****Objetivos**

Contribuir para desenvolver competências pessoais e profissionais para o exercício de uma profissão, privilegiando ofertas formativas que correspondem a necessidades locais e regionais, possibilitando o ingresso de técnicos qualificados no mercado de trabalho bem como o prosseguimento de estudos por parte dos jovens que optam por este percurso de educação ao nível do secundário.

Descrição breve

Os Cursos Profissionais são um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional. Estão organizados de acordo com os referenciais de formação e encontram-se distribuídos por 39 áreas. Tendo em conta o perfil pessoal, a aprendizagem realizada nestes cursos valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o sector empresarial local.

Estes cursos, cuja carga horária é de 3.100 horas, conferem uma certificação escolar ao nível do 12º ano e uma qualificação profissional (nível IV do QNQ), permitindo o prosseguimento de estudo no ensino superior. Têm uma estrutura curricular organizada por módulos, o que permite maior flexibilidade e respeito pelos ritmos de aprendizagem. O plano de estudos inclui três componentes de formação: sócio cultural, científica e técnica (esta inclui obrigatoriamente formação em contexto de trabalho) e culmina com a apresentação de um projeto, designado por Prova de Aptidão Profissional (PAP), no qual o formando demonstra as competências e saberes que desenvolve ao longo da formação.

Os cursos são frequentemente desenvolvidos em parceria entre as escolas, nomeadamente as escolas profissionais, e entidades locais. Existem também protocolos a nível nacional, nomeadamente os estabelecidos pela Associação Nacional das Escolas Profissionais (ANESPO).

Quadro legal

[Decreto-Lei n.º 150/2012, DR 134, Série I, de 2012-07-12](#); [Despacho n.º 5815/2011, DR 66, Série II, de 2011-04-04](#); [Despacho n.º 18619/2010, DR 241, Série II, de 2010-12-15](#); [Despacho n.º 18173/2010, DR 236, Série II, de 2010-12-07](#); Despacho normativo n.º 29/2008, de 5 de Junho; Despacho normativo n.º 36/2007, de 8 Outubro; Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Outubro.

Grupos-alvo

Jovens com o 9º ano de escolaridade ou formação equivalente.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Junho 2004

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Educação e da Ciência (MEC).
Entidade gestora
Ministério da Educação e da Ciência (MEC).
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
<ul style="list-style-type: none">- Escolas profissionais.- Escolas secundárias da rede pública.- Estabelecimentos do ensino particular e cooperativo.

**Medida/ Programa****CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO TECNOLÓGICA (CET)****Objetivos**

Promover a qualificação pós secundária de jovens e adultos, potenciando a inserção de técnicos qualificados no mercado de trabalho.

Descrição breve

Os CET constituem formações pós-secundárias não superiores conferem o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QQ), com a duração aproximada de um ano (entre as 1200 horas e as 1560 horas). O nível 5 de qualificação obtém-se através da conjugação de uma formação secundária, geral ou profissional, com uma formação técnica pós-secundária.

Os CET permitem aprofundar conhecimentos científicos e tecnológicos numa determinada área, efetuar uma requalificação profissional e desenvolver competências profissionais.

A formação, no âmbito dos CET, caracteriza-se por:

- Ser uma formação técnica de alto nível;
- Resultar numa qualificação que inclui conhecimentos e capacidades de nível superior;
- Não exigir, em geral, o domínio dos fundamentos científicos das diferentes áreas em causa;
- Adquirir capacidades e conhecimentos que permitam, através deles assumir, de forma geralmente autónoma ou de forma independente, responsabilidades de conceção e ou de direção e ou de gestão.

O plano de formação de um CET integra as componentes de formação geral e científica, de formação tecnológica e de formação em contexto de trabalho.

A frequência de um Curso de Especialização Tecnológica, com aproveitamento, confere a atribuição de um Diploma de Especialização Tecnológica (DET).

Os CET resultam de parcerias, quer entre estabelecimentos de ensino e de formação, designadamente entre escolas secundárias, profissionais, centros de formação profissional, escolas tecnológicas e instituições do ensino superior, quer com a envolvente empresarial e os operadores no mercado de trabalho, visando direcionar a aprendizagem para uma efetiva inserção profissional

Quadro legal

[Portaria n.º 782/2009](#),

[Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio](#)

[Deliberação n.º 1/2006](#) da Comissão Técnica para a Formação Tecnológica Pós-Secundária.

Grupos-alvo

- Titulares de um curso de ensino secundário, ou de habilitação legalmente equivalente;(*)
- Titulares do nível 4 de qualificação do QNQ;
- Titulares de uma certificação profissional (*);
- Os que tendo obtido aprovação em todas as disciplinas dos 10º e 11º ano e tendo estado inscritos no 12.º ano de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente, não o tenham concluído (*);
- Titulares de um Diploma de Especialização Tecnológica (DET) ou de um grau ou diploma de ensino



Lifelong Learning Programme

superior que pretendam a sua requalificação profissional.
Podem igualmente candidatar-se à inscrição num curso de especialização tecnológica num estabelecimento de ensino superior os indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, aquele reconheça capacidades e competências que os qualificam para o ingresso no curso em causa.

(* Casos em que o jovem poderá ver o acesso ao CET que escolheu condicionado à aprovação, em unidades curriculares, das habilitações que integram as áreas disciplinares consideradas indispensáveis.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Maio de 2006

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Economia e Emprego e Ministério da Educação e Ciência.

Entidade gestora

Comissão Técnica para a Formação Tecnológica Pós-Secundária.

www.dges.mctes.pt

<http://www.iefp.pt/formacao>

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

- _ Estabelecimentos de ensino públicos e particulares ou cooperativos com autonomia ou paralelismo pedagógico que ministrem cursos de nível secundário de educação;
- _ Estabelecimentos de ensino superior públicos, particulares ou cooperativos;
- _ Centros de formação profissional da rede sob coordenação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, de gestão direta ou participada;
- _ Escolas tecnológicas
- _ Outras instituições de formação acreditadas.

**Medida/ Programa****CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA)****Objetivos**

Os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) visam elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta, através de uma oferta integrada de educação e formação que potencie as suas condições de empregabilidade e (re) inserção ou progressão no mercado de trabalho.

Descrição breve

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA) são uma oferta de educação e formação para adultos que pretendam elevar as suas qualificações. Estes cursos desenvolvem-se segundo percursos de dupla certificação, escolar e profissional e, sempre que tal se revele adequado ao perfil e história de vida dos adultos, apenas de habilitação escolar.

Os adultos já detentores do 3º ciclo do ensino básico ou do nível secundário de educação que pretendam obter uma dupla certificação podem, sempre que se mostre adequado, desenvolver apenas a componente de formação tecnológica do curso EFA correspondente.

A duração da formação pode ir desde 790 a 2390 horas consoante a tipologia do percurso. A estruturação curricular de um curso EFA tem por base os princípios de identificação de competências no qual se determina, para cada adulto, um conjunto de competências a desenvolver no âmbito de um percurso formativo.

Os Cursos EFA organizam-se:

- numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
- em percursos de formação, definidos a partir de um diagnóstico inicial avaliativo, efetuado pela entidade formadora do Curso EFA, ou de um processo de reconhecimento e validação das competências que o adulto foi adquirindo ao longo da vida, desenvolvido num Centro Novas Oportunidades;
- em percursos formativos desenvolvidos de forma articulada, integrando uma formação de base e uma formação tecnológica ou apenas uma destas;
- num modelo de formação modular, tendo por base os referencias de formação que integram o Catálogo Nacional de Qualificações;
- no desenvolvimento de uma formação centrada em processos reflexivos e de aquisição de competências, através de um módulo intitulado "Aprender com autonomia" (nível básico de educação e/ou certificação profissional) ou de um "Portefólio reflexivo de aprendizagens" (nível secundário e/ou certificação profissional).

Quadro legal

[Despacho n.º 334/2012, de 11 de Janeiro](#)

[Portaria n.º 283/2011 de 24 de outubro](#) dos Ministérios da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência - segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

Grupos-alvo



Lifelong Learning Programme

- Ter idade igual ou superior a 18 anos (a título excepcional, poderá ser aprovada a frequência num determinado Curso EFA a formandos com idade inferior a 18 anos, desde que estejam inseridos no mercado de trabalho); apenas os candidatos com idade igual ou superior a 23 anos podem frequentar um Curso EFA de nível secundário ministrado em regime diurno ou a tempo integral)
- Pretender completar o 1º, 2º, 3º ciclo do ensino básico ou o ensino secundário;
- Desejar obter uma certificação profissional.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

2001, com um outro enquadramento e regulamentação.
2007 nova regulamentação.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).

Entidade gestora

Os EFA são da responsabilidade conjunta do Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os Cursos EFA são promovidos por entidades de natureza pública, privada ou cooperativa, designadamente estabelecimentos de ensino, centros de formação profissional do IEFP, ou outras entidades formadoras acreditadas.

**Medida/ Programa****RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (RVCC)****Objetivos**

O Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (Sistema RVCC) visa, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida e através da valorização das aprendizagens não formais, a melhoria dos níveis de certificação escolar dos adultos maiores de 18 anos de idade que não possuam o nível básico ou secundário de escolaridade (processo escolar), bem como a melhoria dos níveis de certificação profissional dos adultos com 18 ou mais anos de idade (RVCC profissional).

Descrição breve

O Reconhecimento Validação e Certificação de Competências Escolares (RVCC Escolar) é um processo que permite reconhecer, validar e certificar as competências adquiridas pelos adultos ao longo da vida em diferentes contextos, com vista à obtenção de uma certificação escolar de nível básico (4.º, 6.º ou 9.º ano de escolaridade) ou de nível secundário (12.º ano de escolaridade). Confere uma certificação equivalente ao 1.º, 2.º ou 3.º ciclo do ensino básico (4.º, 6.º ou 9.º ano de escolaridade), bem como uma certificação equivalente ao ensino secundário (12.º ano de escolaridade, nível 3 do QNQ), válidas para todos os efeitos legais, permitindo o prosseguimento de estudos.

O desenvolvimento deste processo decorre num Centro Novas Oportunidades, com o apoio de profissionais especializados e devidamente preparado e baseia-se, respetivamente, para o nível básico e secundário no Referencial de Competências-Chave de Educação e Formação de Adultos - nível básico, e no Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos - nível secundário.

Está organizado em três eixos fundamentais:

- Reconhecimento de competências;
- Validação de competências;
- Certificação de competências.

Caso o processo de validação não conduza à emissão de certificado ou diploma, respeitante à conclusão do processo, é sempre emitido um certificado de qualificações, com a identificação das unidades de competência já validadas. Todos os adultos que concluíam processos de RVCC de nível secundário, podem aceder ao ensino superior através da realização de provas especialmente adequadas, realizadas pelos estabelecimentos de ensino superior, enquadradas pelo regime de acesso por maiores de 23 anos ou através da realização de exames nacionais do ensino secundário.

O Reconhecimento Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC Profissional) é um processo que permite reconhecer, validar e certificar as competências que os adultos adquirem pela experiência de trabalho e de vida, através da atribuição de um Certificado de Formação Profissional. Desenvolve-se através de um processo que decorre num Centro Novas Oportunidades, com o apoio de profissionais especializados e devidamente preparados. Estes processos baseiam-se no referencial de RVCC Profissional de cada saída constante no Catálogo Nacional de Qualificações, e segue as seguintes fases:

- Identificação e reconhecimento das competências profissionais que detém;
- Identificação das competências profissionais em falta, com indicação da formação adicional que deve frequentar;
- Certificação das competências profissionais para obtenção de um Certificado de Qualificações e, caso haja condições, de um Diploma.

No final do processo de RVCC Profissional, o ativo obtém a certificação das respetivas competências através de um Certificado de Qualificações, documento que comprova e explicita as competências profissionais que detém e de um Diploma que atesta o nível 2 ou 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, no caso de ser detentor ou concluir em simultâneo a certificação escolar



Lifelong Learning Programme

correspondente (3º ciclo do ensino básico ou ensino secundário). A certificação emitida por um Centro Novas Oportunidades permite-lhe o encaminhamento para formações à medida das necessidades de formação que forem identificadas no processo de RVCC Profissional.

No âmbito da política ativa de emprego e das medidas levadas a cabo pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, ORVCC consagra-se como medida no âmbito da Modalidade de Intervenção Vida Ativa. De forma a responder às necessidades de qualificação dos desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, registados nos Centros de Emprego, independentemente do nível de habilitações escolares, a medida Vida Ativa têm como uma das suas componentes os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (profissional e, complementarmente, escolar), desenvolvidos com o apoio de profissionais especializados, permitindo a possibilidade de reconhecer, validar e certificar as competências adquiridas ao longo da vida, em diferentes contextos.

Quadro legal

RVCC Escolar

[Portaria nº 1100/2010, DR 206, Série I, de 2010-10-22](#)

[Portaria nº 612/2010, DR 149, Série I, de 2010-08-03](#)

Despacho nº 21023/2009

[Despacho nº 15889/2009, DR 133, Série II, de 2009-07-13](#)

[Despacho nº 15053/2009, DR 127, Série II, de 2009-07-03](#)

[Despacho nº 21257/2008 de 2008-08-13](#)

[Despacho nº 18229/2008, DR 130, Série II, de 2008-07-08](#)

[Portaria nº 370/2008, DR 98, Série I, de 2008-05-21](#)

[Decreto-Lei nº 396/2007, DR 251, Série I, de 2007-12-31](#)

RVCC Profissional

[Portaria nº 211/2011, DR 102, Série I, de 2011-05-26](#)

[Decreto-Lei nº 92/2011, DR 143, Série I, de 2011-07-27](#)

Portaria nº 612/2010, DR 149, Série I, de 2010-08-03

[Portaria nº 370/2008, DR 98, Série I, de 2008-05-21](#)

[Decreto-Lei nº 396/2007, DR 251, Série I, de 2007-12-31](#)

Grupos-alvo

O RVCC escolar tem por destinatários adultos que não possuam o nível básico ou secundário de educação e tenha adquirido conhecimentos e competências através da sua experiência de vida. Mais especificamente, poderá aceder ao nível básico de educação (1º, 2º ou 3º ciclo do ensino básico) se:

- Tiver 18 anos ou mais de idade;
- Não concluiu o 4º, 6º ou 9º ano de escolaridade.

Poderá aceder ao nível secundário de educação (12º ano de escolaridade) se tiver 18 anos ou mais de idade e, caso tenha menos de 23 anos tiver, no mínimo, três anos de experiência profissional devidamente comprovada.

O RVCC Profissional tem por destinatários adultos que tenham adquirido saberes e competências profissionais através da experiência de trabalho ou noutros contextos de vida, não detenham certificação profissional na sua área e/ou pretenda (re) iniciar um percurso formativo adequado às suas necessidades de formação.

Âmbito geográfico

Nacional



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Data de entrada em vigor
2000, RVCC Escolar, com a criação dos Centros RVCC.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).
Entidade gestora
Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP).
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
O RVCC escolar desenvolve-se nos Centros Novas Oportunidades, enquadrados em entidades públicas ou privadas, escolas e centros de formação do IEFP. O RVCC profissional decorre nos Centros Novas Oportunidades/ Entidades Certificadoras - entidades públicas, privadas e associativas – constantes da lista do <i>site</i> da ANQEP.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Medida/ Programa

FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS

Objetivos

Promover, junto da população ativa adulta, a aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, através de percursos flexíveis e de aprendizagens certificadas, tendo em vista a (re) inserção e/ ou progressão dos ativos no mercado de trabalho.

Descrição breve

Integradas no âmbito da formação contínua de ativos, as formações modulares certificadas constituem-se como desenvolvimento de um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), tendo em vista completar e construir, progressivamente, uma qualificação profissional. As formações modulares são capitalizáveis para a obtenção de uma ou mais qualificações constantes do Catálogo Nacional de Qualificações e permitem a criação de percursos flexíveis de duração variada, caracterizados pela adaptação a diferentes modalidades de formação, públicos-alvo, metodologias, contextos formativos e formas de validação.

A organização curricular das formações modulares realiza-se, para cada unidade de formação, de acordo com os respetivos referenciais de formação constantes do Catálogo Nacional de Qualificações, podendo corresponder a unidades da componente de formação de base, da componente de formação tecnológica, ou a ambas. As formações modulares compostas por Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) integradas em referenciais de formação associados ao nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) destinam-se, prioritariamente, a adultos que não concluíram o ensino básico (3º ciclo). As formações modulares compostas por UFCD integradas em referenciais de formação associados ao nível 4 de qualificação do Q.N.Q. destinam-se apenas a adultos com habilitação escolar igual ou superior ao 3º ciclo do ensino básico. A duração de um percurso de formação modular pode variar entre as 25 e as 600 horas, devendo ter-se em atenção que se a duração for superior a 300 horas, se exige que 1/3 das UFCD seja da componente de formação de base.

Sempre que um adulto conclua com aproveitamento uma formação modular é-lhe emitido um certificado de qualificações que discrimina todas as unidades de competência ou de formação de curta duração concluídas com aproveitamento. Os adultos que concluírem uma formação modular que permita obter uma qualificação do Catálogo Nacional de Qualificações e que pretendam prosseguir estudos estão sujeitos aos respetivos requisitos de acesso das diferentes modalidades de formação.

De destacar, neste âmbito, enquanto Medida de Política Ativa de Emprego utilizadora da Formação Modular Certificada, a Modalidade de Intervenção Vida Ativa, da responsabilidade do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP, I.P. De forma a responder às necessidades de qualificação dos desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não, registados nos Centros de Emprego, independentemente do nível de habilitações escolares, a medida Vida Ativa têm como uma das suas componentes a frequência, por parte dos desempregados há mais de seis meses, de ações de formação modular certificada, de curta duração – entre 25 e 300 horas – com base em Unidades de Formação de Curta Duração do Catálogo Nacional de Qualificações.

Quadro legal



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

[Despacho n.º 334/2012, de 11 de Janeiro](#)

Portaria n.º 283/2011, DR 204, Série I, de 24 de outubro

Despacho n.º 13484/2011, DR 194, Série II, de 10 de outubro

[Portaria n.º 612/2010, DR 149, Série I, de 3 de agosto](#)

[Portaria n.º 781/2009, DR 141, Série I, de 23 de julho](#) - Estabelece a estrutura e a organização do Catálogo Nacional de Qualificações.

[Portaria 230/2008, de 7 de março](#)

Portaria conjunta n.º 283/2011, de 24 de outubro, do Ministério da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência,

Despacho n.º 18223/2008, de 8 de julho

[Decreto-Lei n.º 396/2007, DR 251, Série I, de 31 de dezembro](#).

Grupos-alvo

Adultos com idade igual ou superior a 18 anos, que pretendam aumentar a qualificação para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, adultos que não tenham concluído o ensino básico ou secundário. Podem ser integrados em formações modulares, formandos com menos de 18 anos, desde que comprovadamente inseridos no mercado de trabalho ou em centros educativos tutelados pelo Ministério da Justiça.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

Março de 2008.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – POPH, Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e do Ministério da Economia e do Emprego (MEE).

Entidade gestora

A decisão relativa às candidaturas é proferida pela comissão diretiva do POPH.

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

As formações modulares podem ser promovidas por entidades de natureza pública, privada ou cooperativa, designadamente, estabelecimentos de ensino, centros de formação profissional, autarquias, empresas ou associações empresariais, sindicatos e associações de âmbito local, regional ou nacional, desde que integrem a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações.

INSERÇÃO DE QUALIFICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE: MEDIDAS E PROGRAMAS



Medida/ Programa

ESTÍMULO 2012

Objetivos

Potenciar o retorno de desempregados ao mercado de trabalho de desempregados, apoiando a sua contratação e promovendo a sua empregabilidade, tendo em vista e melhoria da produtividade e competitividade das empresas.

Descrição breve

Potenciar o retorno ao mercado de trabalho de desempregados com maior dificuldades de inserção capacitando-os com a formação e as competências adaptadas ao posto de trabalho e simultaneamente promover a melhoria da produtividade e competitividade das empresas. A entidade empregadora é obrigada a prestar formação ao trabalhador no mínimo de 50 horas quer em contexto de trabalho quer através de entidade formadora certificada, sendo de 50% a comparticipação da empresa na retribuição mensal paga ao trabalhador até ao limite de 1IAS por mês, máximo de 6 meses.

O Estímulo 2012 constitui-se como um apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho a tempo completo, com desempregados inscritos nos Centros de Emprego há pelo menos 6 meses consecutivos.

A entidade empregadora é obrigada a prestar formação ao trabalhador, podendo optar por desenvolver a formação ajustada às competências do posto de trabalho, na própria entidade ou recorrer a uma entidade formadora certificada:

- Formação em contexto de trabalho, pelo período mínimo de 6 meses, mediante acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora;
- Formação em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 50 horas, e realizada durante o período normal de trabalho.

Os apoios financeiros são os seguintes:

- 50% da retribuição mensal paga ao trabalhador, até ao limite de 1 IAS*, por mês, pelo período máximo de 6 meses;
- Majoração em 10%, nos casos de: a) celebração de contrato de trabalho sem termo; b) celebração de contrato de trabalho com desempregados: beneficiários do RSI; com idade igual ou inferior a 25 anos; pessoas com deficiência e incapacidade; mulheres com um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo do ensino básico; inscritos há pelo menos 12 meses consecutivos.

O apoio depende da celebração de um contrato de trabalho não inferior a 6 meses, da criação líquida de emprego e da manutenção do nível de emprego durante o período de duração do apoio.

* *Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 - €419,22).*

Cada entidade empregadora não pode contratar mais de 20 trabalhadores ao abrigo do Estímulo 2012, exceto se se tratar de projetos de interesse estratégico.

As entidades empregadoras que apresentem investimento considerado de interesse estratégico para a economia nacional ou de determinada região, e que como tal seja reconhecido, a título excecional, por despacho do membro do Governo responsável pela área da economia, beneficiam do regime jurídico do



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Estímulo 2012, com as seguintes especificidades:

- Os contratos de trabalho objeto de apoio financeiro devem ter duração igual ou superior a 18 meses;
- As entidades empregadoras não ficam sujeitas ao limite de 20 contratações ao abrigo do Estímulo 2012;
- O apoio financeiro não pode ultrapassar um Indexante dos Apoios Sociais, durante o período máximo de nove meses.

A entidade pode pedir o reconhecimento de interesse estratégico para a economia nacional ou o reconhecimento de interesses estratégico para a economia de determinada região.

Quadro legal

Portaria nº45/2012 de 13 de Fevereiro.

Grupos-alvo

- Desempregados inscritos nos centros de emprego há pelo menos 6 meses, especialmente os que se encontram em situações mais vulneráveis. É dada ainda a possibilidade às empresas de contratarem qualquer outro desempregado que reúna os requisitos da medida, mesmo que não seja encaminhado pelos Centros de Emprego.

- Entidades empregadoras, pessoas singulares ou coletivas de direito privado, com ou sem fins lucrativos, com os seguintes requisitos: estar regularmente constituída e registada; preencher os requisitos legais exigidos para o exercício da atividade ou apresentar comprovativo de ter iniciado o processo aplicável; ter ao seu serviço cinco ou mais trabalhadores (este requisito não é aplicável, nos casos em que a formação profissional seja realizada por entidade formadora certificada); ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social; não se encontrar em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional e ter a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito do financiamento do Fundo Social Europeu.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

14 de Fevereiro de 2012.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

100 Milhões de euros provenientes do FSE, através do Programa Operacional do Potencial Humanos, e OE.

Entidade gestora

IEFP <http://www.iefp.pt>

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, com ou sem fins lucrativos, que cumpram os requisitos legais e organizativos previstos na legislação aplicável.



**Medida/ Programa****ESTÁGIOS PROFISSIONAIS****Objetivos**

Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens à procura de emprego, potenciando o desenvolvimento de novas competências junto dos empregadores do setor privado, e facilitar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho.

Descrição breve

Estágios Profissionais com a duração de 9 meses, não prorrogáveis, ou 18 meses, não prorrogáveis, no caso de projetos de interesse estratégico.

O Programa Estágios Profissionais não integra componente de formação e não abrange:

- os estágios que tenham por objetivo a aquisição de uma habilitação profissional, requerida para o exercício de determinada profissão
- os estágios curriculares de quaisquer cursos
- os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem.

Os destinatários que frequentem ou tenham frequentado um estágio profissional financiado por fundos públicos, só podem frequentar um novo estágio, caso entretanto tenham adquirido um novo nível de qualificação.

O valor da bolsa de estágio mensal varia em função do nível de qualificação:

- O valor do IAS* – para estagiários com qualificação de nível 2
- 1,2 vezes o IAS - para estagiários com qualificação de nível 3
- 1,3 vezes o IAS - para estagiários com qualificação de nível 4
- 1,4 vezes o IAS - para estagiários com qualificação de nível 5
- 1,65 vezes o IAS - para estagiários com qualificação de nível 6,7 ou 8

Há ainda lugar a subsídio de alimentação e seguro de acidentes de trabalho.

* *Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 - €419,22)*

A comparticipação pública na bolsa de estágio é a seguinte:

- 75%, para pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos e para pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, com fins lucrativos que empreguem até 9 trabalhadores;
- 65%, para pessoas singulares ou coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem de 10 até 250 trabalhadores;
- 40%, para pessoas singulares ou coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem mais de 250 trabalhadores (*majoração de 10% em caso de deficiência*)
- 90% do valor das bolsas, no caso de projetos de interesse estratégico (*independentemente da dimensão e natureza jurídica das entidades*).

Quadro legal

Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, alterada pela Portaria n.º 309/2012, de 9 de outubro

[Quadro comparativo Estágios Profissionais \(Portaria n.º 92/2011\) Versus Medidas Passaporte Emprego](#)



Lifelong Learning Programme

[\(Portaria n.º 225-A/2012\)](#)

Grupos-alvo

- Indivíduos até aos 30 anos (inclusive), com nível de qualificação 4 ou superior
- Indivíduos desempregados, à procura de novo emprego, com idade superior a 30 anos e que concluíram, há menos de 3 anos, uma qualificação de nível 2,3, 4, 5, 6, 7 ou 8 e que não tenham registos de remunerações nos últimos doze meses.

*Para pessoas com deficiência e incapacidade não existe limite de idade.

Âmbito geográfico

Todo o território nacional continental

São passíveis de cofinanciamento comunitário (POPH) os projetos cujo local de realização se situa nas regiões NUTS II do Norte, Centro e Alentejo (Decreto-Lei n.º244/2002, de 5 de novembro).

Data de entrada em vigor

Por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP, I.P., datada de 13 de abril de 2012, o novo período de candidaturas para o ano de 2012, decorrerá entre 1 de julho e 31 de dezembro de 2012, inclusive.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fonte de financiamento: POPH, orçamento do IEFP (para as regiões não elegíveis para o FSE) e entidades promotoras.

Entidade gestora

IEFP

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, com ou sem fins lucrativos.



Medida/ Programa
PROGRAMA DE ESTÁGIOS DE JOVENS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR (PEJENE)
Objetivos
O PEJENE visa a criação de uma relação direta entre a Escola e a Empresa/Organização, através do desenvolvimento de projetos conjuntos de formação em local de trabalho, ainda durante o período de estudo dos jovens.
Descrição breve
Este programa de estágios, de âmbito nacional, permite aos jovens estudantes aceder a uma experiência profissional reconhecida, facilitando a sua posterior entrada no mercado de trabalho. Os estágios destinam-se a todos os jovens que frequentem o penúltimo e o último ano de qualquer curso do ensino superior (Licenciatura, Mestrado ou Mestrado Integrado), em estabelecimentos de ensino público, privado e/ou cooperativo, abrangendo todas as áreas de estudo.
Quadro legal
Grupos-alvo
Jovens do ensino superior a frequentarem o penúltimo e último ano de qualquer curso do ensino superior (Licenciatura, Mestrado ou Mestrado Integrado).
Âmbito geográfico
Nacional.
Data de entrada em vigor
Concluída a 20ª edição; não aberta ainda nova edição. Os estágios terão a duração de 2 a 3 meses, ocorrendo entre Julho e Setembro de 2012, sendo que a Fundação da Juventude privilegiará os estágios com duração de 3 meses.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
A meta física para 2012 é de 745 estágios. Fontes de financiamento: entidades de acolhimento dos estágios com subsídios de alimentação e transporte e seguro de acidentes pessoais.
Entidade gestora
Fundação da Juventude – Portal da Juventude http://www.fjuventude.pt/pejene2012/ Entidades parceiras: IEFP, IPJ, IAPMEI e Tranquilidade.
Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)
Empresas Industriais (incluindo de transportes, comunicações e afins), Comerciais, de Serviços (incluindo de Consultadoria), Instituições Financeiras (Bancos, Seguradoras e afins) e Instituições sem fins lucrativos (Fundações, Associações, etc.), Municípios, Juntas de Freguesia, Agências de Desenvolvimento Local, entre outras.

**Medida/ Programa****PROGRAMA INOV-JOVEM - JOVENS QUADROS PARA A INOVAÇÃO NAS PME****Objetivos**

- Contribuir para os processos de inovação e desenvolvimento nas PME;
- Possibilitar aos jovens com qualificação de nível superior o acesso a estágios profissionais em contexto real de trabalho que facilitem e promovam as suas competências socioprofissionais e a inserção na vida ativa;
- Facilitar a inserção de jovens quadros em áreas potenciadoras de processos de mudança e desenvolvimento organizacional nas PME;
- Aumentar a intensidade tecnológica dos processos produtivos das PME;
- Promover o ajustamento das competências de jovens com qualificações de nível superior às necessidades das PME.

Descrição breve

Estágios profissionais de 12 meses (incluindo um mês de férias), em PME, de jovens com qualificação superior em áreas relevantes para a inovação e a gestão dessas empresas, visando a sua inserção profissional.

O estágio tem a duração de 12 meses, incluindo um mês de férias.

Para além de uma bolsa de estágio de valor equivalente a duas vezes o Indexante dos Apoios Sociais (IAS), durante os doze meses de duração do estágio, os estagiários têm ainda direito a:

- Seguro de acidentes de trabalho;
- Subsídio de alimentação;
- Subsídio de transporte e de alojamento, quando aplicável;

O Programa dirige-se a PME empenhadas em processos de inovação e desenvolvimento empresarial, em particular aquelas que visam ganhar e reforçar posições na produção de bens e serviços transacionáveis.

Quadro legal

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 93/2008, de 5 de Junho, determinou-se o lançamento de uma nova fase do INOV-JOVEM (Altera os n.ºs 1 a 5 e 8 a 10 da Resolução do Conselho de Ministros, n.º 63/2008, de 7 de Abril.

- Portaria n.º 1103/2008, de 2 de Outubro.

Legislação complementar

- *Recomendação da Comissão n.º 2003/361/CE, de 6 de Maio JO n.º L 124 de 20/05/2003 (define micro, pequenas e médias empresas).*

Grupos-alvo

Jovens até aos 35 anos (inclusive), habilitados com qualificações de nível superior em áreas de formação específicas*, e que estejam à procura do primeiro emprego ou de novo emprego.

Às pessoas com deficiência, não se aplica o limite de idade.

* As áreas de formação específica para efeitos desta medida, são as seguintes:



Lifelong Learning Programme

- Artes; Ciências Sociais e do comportamento; Ciências Empresariais; Ciências da vida; Ciências físicas; Matemática e Estatística; Informática; Engenharia e técnicas afins; Indústrias Transformadoras; Arquitetura e Construção; Saúde; Serviços Pessoais; Proteção do ambiente; Outras áreas de formação: mediante proposta do IEFP, I. P. e através de despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

Âmbito geográfico

Portugal Continental

Data de entrada em vigor

Nova edição – 2008.
Não decorre atualmente nenhum período de candidatura.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Metas: 5000 jovens quadros habilitados com o ensino superior em áreas relevantes para a inovação e desenvolvimento organizacional.
Fonte de financiamento: Ministério da Economia e Emprego e POPH.

Entidade gestora

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. - IEFP, I. P., que tem como entidades parceiras o IAPMEI (Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, o IEFP, o ITP (Instituto de Turismo de Portugal) e o GGPRIME (Gabinete de Gestão do Programa de Incentivos à Modernização da Economia).

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Podem candidatar-se aos estágios profissionais dois tipos de entidades promotoras: a) as que realizam os estágios, as PME, consideradas entidades beneficiárias e; b) entidades que se candidatam à organização de estágios que vão decorrer nas entidades beneficiárias, entidades organizadoras constituídas enquanto Instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos. Não é obrigatória a intervenção das entidades organizadoras para a realização de um estágio, podendo apenas existir a candidatura da entidade beneficiária.

a) PME, com dimensão até 250 pessoas (incluídos empresários em nome individual), nos seguintes sectores de atividade:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pescas: divisões 01 a 03;
- Indústrias extrativas e transformadoras: divisões 05 a 33;
- Construção: divisões 41 a 43;
- Ciências da vida;
- Comércio: divisões 45 a 47;
- Transportes: grupo 494;
- Turismo: atividades incluídas nas divisões 55, 56 e 79, no grupo 771 e as atividades declaradas de interesse para o turismo e que se insiram nas classes 9004, 9311, 9313, 9321 e 9329 e na subclasse 86905;
- Outros serviços: divisões 58, 59, 62, 63, 68, 69 a 82 e grupos 381, 382, 601, 662 e 812;
- Outros Sectores de Atividade: mediante proposta do IEFP, I. P. e através de despacho do Ministro do



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Trabalho e da Solidariedade Social.

b) Relativamente à organização de estágios, podem candidatar-se, desde que promovam num mínimo de 10 estágios profissionais em empresas beneficiárias da Medida, instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente:

- Associações empresariais, profissionais ou sindicais;
- Entidades do sistema científico e tecnológico;
- Instituições do ensino superior;
- Outras entidades representativas ou com intervenção no desenvolvimento de áreas específicas das atividades económicas;
- Organismos ou entidades da Administração Pública considerados relevantes para a prossecução dos objetivos do Programa.

**Medida/ Programa****PROGRAMA INOV CONTACTO – ESTÁGIOS INTERNACIONAIS PARA JOVENS QUADROS****Objetivos**

- Apoiar a formação de jovens com qualificação superior em contexto internacional;
- Permitir a transmissão de informação entre os participantes no Programa através de uma rede informal de conhecimento e de uma crescente rede de contactos internacionais: a *NetworkContacto*.

Descrição breve

O Programa INOV Contacto apoia a realização de estágios internacionais de jovens com qualificação superior em empresas portuguesas com processos de internacionalização, empresas multinacionais, empresas estrangeiras, organismos multilaterais e alguns Centros de Negócios da Rede Externa da AICEP. Os estágios são remunerados e têm uma duração aproximada de 6 meses nos mercados de destino.

O Programa, com duração global entre 6 a 9 meses, é composto por três fases:

Fase 1 - Curso de Práticas Internacionais, podendo incluir um período de formação em contexto real de trabalho, designado por Estágio em Portugal.

O Curso de Práticas Internacionais constitui uma Formação académica e técnica ministrada em sala, em regime intensivo durante um período de cerca de uma semana.

Fase 2 – Estágio no Estrangeiro.

Através de um estágio remunerado, os formandos são preparados para a vida ativa e simultaneamente atualizam uma rede de contactos e conhecimentos nos mercados internacionais.

Fase 3 - Seminário de encerramento e apoio à integração.

Nota:

“O INOV Contacto foi considerado em 2007 “best practice” na área do Management Development Programmes e sub-área “Graduate Programmes” pelos Peritos Nacionais do Grupo de Trabalho “Apoios à Internacionalização das PME’s”. Foi também considerado um case study pela OCDE com recomendação de replicação para a Escócia - Welsh Assembly Government em – 2008, fazendo, ainda, parte de uma publicação de boas práticas da Enterprise and Industry Directorate-General (da Comissão Europeia) que visa apurar como as políticas públicas podem apoiar as PME’s no seu esforço de crescimento internacional e de adopção de uma orientação cada vez mais europeia e internacional”

Quadro legal

Portaria n.º 1103/2008, de 2 de Outubro.

REGULAMENTO DO PROGRAMA INOV CONTACTO – ESTÁGIOS INTERNACIONAIS DE JOVENS QUADROS.

Grupos-alvo

Jovens que preencham os seguintes requisitos:

- a) Permaneçam legalmente em território nacional continental;
- b) Tenham até 30 anos de idade inclusive, à data de início do estágio;
- c) Possuam qualificação superior, comprovada pelo diploma de licenciatura (nível VI), ou equivalente;



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

embora sejam consideradas preferenciais as áreas de formação em Gestão/Economia, Marketing, Engenharias (Civil, Mecânica, Biologia/Biotecnologia, Industrial) e Tecnologias de Informação / Redes / Telecomunicações (incluindo Matemática Aplicada, Engenharia Informática e afins) por serem aquelas que revelam maior procura por parte das entidades de acolhimento.

d) Sejam fluentes em português, inglês e noutra língua, preferencialmente francês, alemão, espanhol ou italiano. Devem possuir um certificado com avaliação do conhecimento da língua inglesa. Este certificado pode ser obtido numa Escola/Instituto de Línguas mediante a realização de um exame;

e) Tenham domínio de informática na ótica do utilizador;

f) Tenham disponibilidade para viver no estrangeiro e capacidade para, com total autonomia, garantir o normal cumprimento das obrigações decorrentes do presente Regulamento;

g) Encontrem-se desempregados, ou à procura de 1º emprego, à data de início do estágio;

h) Apresentem declaração, sob compromisso de honra, que possuem robustez física e o perfil psíquico exigidos para o exercício de funções profissionais, públicas ou privadas ou, em sua substituição declaração médica que ateste que cumprem esses requisitos.

Empresas portuguesas com estruturas em mercados externos, empresas multinacionais e organizações, com a seguinte tipologia:

a) Empresas portuguesas com estruturas em mercados externos e processos de internacionalização em curso;

b) Empresas multinacionais com importante implementação em Portugal e com elevado índice estratégico para a economia do país ou implementadas em mercados de elevado potencial para Portugal;

c) Organizações internacionais vocacionadas para a intervenção na área da Internacionalização.

Âmbito geográfico

Nacional

Data de entrada em vigor

O programa conta já com 15 edições concluídas, uma em curso, num total de cerca de 40.000 candidaturas e 3.500 estagiários integrados (9%).

Período de candidaturas em 2012:

- 1 de Junho de 2012 a 15 de Julho de 2012, período de candidatura para os jovens;

- Até 30 de Setembro de 2012 abertas inscrições para entidades de acolhimento/empresas.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Fontes de financiamento – POPH

Tipologia de Intervenção 5.3 do Eixo 5 Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Ativa

Meta: 550 estagiários por ano

Entidade gestora

AICEP

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Empresas e Organizações de acolhimento dos estágios no estrangeiro.



Medida/ Programa

IMPULSO JOVEM PASSAPORTE EMPREGO

Objetivos

Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens que procuram emprego, e promover a sua (re) inserção no mercado de trabalho dos sectores de bens transacionáveis e, em simultâneo potenciar o desenvolvimento de novas competências junto dos empregadores

Descrição breve

Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais com uma duração de 6 meses, não prorrogáveis, realizados em entidades privadas, com ou sem fins lucrativos, preferencialmente, as que operam no setor de bens e serviços transacionáveis.

Os estágios conjugam, na entidade promotora, a prática em contexto de trabalho com uma componente de formação profissional (com a duração mínima de 50 horas) adequada à atividade a desenvolver, desde que prevista no Catálogo Nacional de Qualificações. A formação profissional deve ser ministrada por entidade formadora certificada, quer seja a própria entidade promotora, quer entidade formadora externa.

Não são abrangidos pela presente medida:

- Os estágios que tenham como objetivo o cumprimento de requisitos, adicionais e específicos, para acesso a títulos profissionais;
- Os estágios curriculares de quaisquer cursos;
- Os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem.

Durante todo o período de desenvolvimento do estágio, os estagiários não podem exercer qualquer tipo de atividade profissional, por conta própria ou por conta de outrem.

É atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário em função do seu nível de qualificação:

- Sem ensino secundário completo – 1 IAS
- Com ensino secundário completo ou ensino pós-secundário completo – 1,25 IAS
- Com ensino superior completo – 1,65 IAS

Ficará ao encargo do empregador:

- Subsídio de alimentação e de transporte.
- Seguro de acidentes de trabalho
- Contribuições de Taxa Social Única

Obs: Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 - €419,22)

Os encargos da entidade promotora com a bolsa de estágio são financiados pelo IEFP, a 100% no caso de entidades empregadoras com 10 trabalhadores ou menos, e a 70% no caso de entidades empregadoras com mais de 10 trabalhadores.

À entidade promotora que celebre com o estagiário, no prazo máximo de 30 dias a partir da conclusão do estágio, um contrato de trabalho sem termo, é concedido um prémio de integração, nos termos do artigo



Lifelong Learning Programme

17º da Portaria nº 225/ 2012, de 31 de julho. O prémio de integração não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, nomeadamente com a Medida Estímulo 2012, prevista na Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

Quadro legal

Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho

[Portaria n.º 225-A/2012, de 31 de julho](#)

Regulamento da medida/ IEFP

Grupos-alvo

Jovens entre os 18 e os 25 anos inscritos nos centros de emprego como desempregados há pelo menos quatro meses;

Jovens entre os 26 e os 30 anos inscritos nos centros de emprego como desempregados há pelo menos quatro meses desde que tenham obtido há menos de 3 anos uma qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

Âmbito geográfico

Unidades Norte, Centro, Alentejo e Algarve de Nível II da nomenclatura de unidades territoriais.

Data de entrada em vigor

31 de Julho de 2012.

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Metas:20.231 jovens e €85.444.010 (previsto)

Fontes de financiamento – FSE

Entidade gestora

IEFP

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os promotores dos estágios são pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, com ou sem fins lucrativos, tendo preferência a aprovação de candidaturas provenientes de entidades que operem no setor de bens e serviços transacionáveis, e definidos em regulamento específico do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP).

As entidades promotoras com 10 trabalhadores ou menos não podem beneficiar de mais do que dois estágios simultaneamente ao abrigo dos Passaportes Emprego.



Medida/ Programa
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INDUSTRIALIZAÇÃO
Objetivos
Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens que procuram emprego e promover a sua (re) inserção no mercado de trabalho facultando, simultaneamente, o acesso das empresas a mão-de-obra qualificada que lhes permita uma aposta clara na industrialização.
Descrição breve
<p>Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais, dirigido a empresas com projetos de investimento que visem a especialização da produção e o desenvolvimento de estratégias comerciais, com duração de 6 meses, que prevê a obrigatoriedade de prestação de formação profissional e que atribui um prémio de integração.</p> <p>Será atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário, que irá depender da qualificação do estagiário:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sem ensino secundário completo – 1 IAS (€419,22) - Com ensino secundário completo – 1,25 IAS (€524,03) - Mestrado e Licenciatura – 1,65 IAS (€691,71) <p>Constituem encargos do empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subsídio de alimentação e de transporte - Seguro de acidentes de trabalho - Contribuições de Taxa Social Única <p>Constituem obrigações dos trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IRS e pagamento de Taxa Social Única.
Quadro legal
Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho.
Grupos-alvo
Jovens com idade compreendida entre os 18 e os 30 anos inscritos nos Centros de Emprego há pelo menos 4 meses.
Âmbito geográfico
Regiões Norte, Centro e Alentejo.
Data de entrada em vigor
Ainda não previsto. Medida em fase final de regulamentação.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 6.343 jovens e €24.138.785 de custos (previsto).
Entidade gestora



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os promotores serão empresas com projetos de investimento que visam a especialização da produção através da introdução de novos produtos e reforço da componente tecnológica, bem como de desenvolvimento de estratégias comerciais que permitam um aumento da produtividade e competitividade.



Medida/ Programa
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INTERNACIONALIZAÇÃO
Objetivos
Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens que procuram emprego e promover a sua (re) inserção no mercado de trabalho facultando, simultaneamente, o acesso das empresas a mão-de-obra qualificada que lhes induza a mudança necessária do seu padrão produtivo.
Descrição breve
<p>Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais, com duração de 6 meses, que prevê a obrigatoriedade de prestação de formação profissional, que atribui um prémio de integração e que é dirigido a empresas com projetos de investimento que visam implementar ou consolidar estratégias de internacionalização, designadamente através do aumento da sua capacidade exportadora</p> <p>Será atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário, que irá depender da qualificação do estagiário:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sem ensino secundário completo – 1 IAS (€419,22) - Com ensino secundário completo – 1,25 IAS (€524,03) - Mestrado e Licenciatura – 1,65 IAS (€691,71) <p>Constituem encargos do empregador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subsídio de alimentação e de transporte - Seguro de acidentes de trabalho - Contribuições de Taxa Social Única <p>Constituem obrigações dos trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IRS e pagamento de Taxa Social Única.
Quadro legal
Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho.
Grupos-alvo
Jovens com uma idade compreendida entre os 18 e os 30 anos inscritos nos Centros de Emprego há pelo menos 4 meses.
Âmbito geográfico
Regiões Norte, Centro e Alentejo.
Data de entrada em vigor
Ainda não previsto. Medida em fase final de regulamentação.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta: 6350 jovens e de €26.604.392 de custos.
Entidade gestora



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EAC
EA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os promotores serão empresas com projetos de investimento que visam implementar ou consolidar estratégias de internacionalização, designadamente através do aumento da sua capacidade exportadora.



Medida/ Programa

IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO AGRICULTURA

Objetivos

Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens que procuram emprego, e promover a sua (re) inserção no mercado de trabalho do sector agrícola e, em simultâneo potenciar o desenvolvimento de novas competências junto dos empregadores.

Descrição breve

Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais, orientado para a valorização do sector agrícola, com uma duração de 6 meses, não prorrogáveis, realizados em entidades privadas, com ou sem fins lucrativos, do sector agrícola. Os estágios conjugam, na entidade promotora, a prática em contexto de trabalho com uma componente de formação profissional (com a duração mínima de 50 horas) adequada à atividade a desenvolver, desde que prevista no Catálogo Nacional de Qualificações.

A formação profissional deve ser ministrada por entidade formadora certificada, quer seja a própria entidade promotora, quer entidade formadora externa.

Não são abrangidos pela presente medida:

- Os estágios que tenham como objetivo o cumprimento de requisitos, adicionais e específicos, para acesso a títulos profissionais;
- Os estágios curriculares de quaisquer cursos;
- Os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem.

Durante todo o período de desenvolvimento do estágio, os estagiários não podem exercer qualquer tipo de atividade profissional, por conta própria ou por conta de outrem.

É atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário em função do seu nível de qualificação:

- Sem ensino secundário completo – 1 IAS
- Com ensino secundário completo ou ensino pós-secundário completo – 1,25 IAS
- Com ensino superior completo – 1,65 IAS.

Ficará ao encargo do empregador:

- Subsídio de alimentação e de transporte.
- Seguro de acidentes de trabalho
- Contribuições de Taxa Social Única

Obs: Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 - €419,22).

Os encargos da entidade promotora com a bolsa de estágio são financiados pelo IEFP, a 100% no caso de entidades empregadoras com 10 trabalhadores ou menos, e a 70% no caso de entidades empregadoras com mais de 10 trabalhadores.

À entidade promotora que celebre com o estagiário, no prazo máximo de 30 dias a partir da conclusão do estágio, um contrato de trabalho sem termo, é concedido um prémio de integração, nos termos do artigo 17º da Portaria nº 225/ 2012, de 31 de julho. O prémio de integração não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, nomeadamente com a Medida Estímulo



Lifelong Learning Programme

2012, prevista na Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

Quadro legal

Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho

[Portaria n.º 225-A/2012, de 31 de julho](#)

Regulamento da medida/ IEFP.

Grupos-alvo

Jovens à procura de emprego, com idade compreendida entre os 18 e os 35 anos, inscritos nos centros de emprego, como desempregados, há pelo menos 4 meses.

Âmbito geográfico

Regiões Norte, Centro, Alentejo e Algarve de Nível II da nomenclatura de unidades territoriais.

Data de entrada em vigor

01 de agosto de 2012

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Meta: 6000 jovens; aprox. €20.000.000 (previsto).

Fontes de financiamento – FSE.

Entidade gestora

IEFP

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os promotores dos estágios serão pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, com ou sem fins lucrativos, que operem no setor da agricultura, e definidos em regulamento específico do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP).

As entidades promotoras com 10 trabalhadores ou menos não podem beneficiar de mais do que dois estágios simultaneamente ao abrigo dos Passaportes Emprego.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Medida/ Programa
IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO INOVAÇÃO
Objetivos
Melhorar o perfil de empregabilidade e o enraizamento dos mais habilitados e qualificados no tecido empresarial português, através da inserção de mestrados doutorados nas empresas (PME), com o objetivo de promover a Investigação e Desenvolvimento (I&D) e a inovação e a ligação da Ciência com as empresas.
Descrição breve
Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais, dirigido a empresas que visem reforçar a sua capacidade inovadora e integrar recursos humanos altamente qualificados., com a duração de 6 meses, que prevê a obrigatoriedade de prestação de formação profissional e que atribui um prémio de integração. Será atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário, que irá depender da qualificação do estagiário: - Com mestrado – 1,65 IAS (€691,71) - Com doutoramento – 2,25 IAS (€943,25) Constituem encargos do empregador: - Subsídio de alimentação e de transporte - Seguro de acidentes de trabalho - Contribuições de Taxa Social Única Constituem obrigações dos trabalhadores: - IRS e pagamento de Taxa Social Única.
Quadro legal
Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho.
Grupos-alvo
Jovens com uma idade compreendida entre os 23 e os 34 anos inscritos nos Centros de Emprego há pelo menos 4 meses, detentores de mestrado ou doutoramento.
Âmbito geográfico
Regiões Norte, Centro e Alentejo.
Data de entrada em vigor
Ainda não previsto. Medida em fase final de regulamentação.
Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento
Meta:2600 jovens e de €18.023.335 de custos.
Entidade gestora



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

Entidade(s) promotora(s)

Os promotores serão empresas que visem reforçar a sua capacidade inovadora e integrar recursos humanos altamente qualificados.



Medida/ Programa

IMPULSO JOVEM - PASSAPORTE EMPREGO ECONOMIA SOCIAL

Objetivos

Melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens que procuram emprego e promover a sua (re) inserção no mercado de trabalho da economia social e, em simultâneo, potenciar o desenvolvimento de novas competências junto dos empregadores

Descrição breve

Trata-se de um Programa de Estágios Profissionais, orientado para a valorização do sector e das organizações da economia social, com uma duração de 6 meses, não prorrogáveis.

Os estágios conjugam, na entidade promotora, a prática em contexto de trabalho com uma componente de formação profissional (com a duração mínima de 50 horas) adequada à atividade a desenvolver, desde que prevista no Catálogo Nacional de Qualificações. A formação profissional deve ser ministrada por entidade formadora certificada, quer seja a própria entidade promotora, quer entidade formadora externa.

Não são abrangidos pela presente medida:

- Os estágios que tenham como objetivo o cumprimento de requisitos, adicionais e específicos, para acesso a títulos profissionais;
- Os estágios curriculares de quaisquer cursos;
- Os estágios cujo plano requeira perfil de formação e competências nas áreas da medicina e da enfermagem.

Durante todo o período de desenvolvimento do estágio, os estagiários não podem exercer qualquer tipo de atividade profissional, por conta própria ou por conta de outrem.

É atribuída uma bolsa de apoio ao estagiário em função do seu nível de qualificação:

- Sem ensino secundário completo – 1 IAS
- Com ensino secundário completo ou ensino pós-secundário completo – 1,25 IAS
- Com ensino superior completo – 1,65 IAS

Ficará ao encargo do empregador:

- Subsídio de alimentação e de transporte.
- Seguro de acidentes de trabalho
- Contribuições de Taxa Social Única

Obs: Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 - €419,22)

Os encargos da entidade promotora com a bolsa de estágio são, no caso desta medida, integralmente financiados pelo IIEFP.

À entidade promotora que celebre com o estagiário, no prazo máximo de 30 dias a partir da conclusão do estágio, um contrato de trabalho sem termo, é concedido um prémio de integração, nos termos do artigo 17º da Portaria nº 225/ 2012, de 31 de julho. O prémio de integração não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, nomeadamente com a Medida Estímulo



Lifelong Learning Programme

2012, prevista na Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

Quadro legal

Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às PME/ Resolução do Conselho de Ministros n.º 51 -A/2012, de 14 de junho;
[Portaria n.º 225-A/2012, de 31 de julho](#);
Regulamento da medida/ IEFP.

Grupos-alvo

Jovens à procura de emprego, entre os 18 e os 30 anos, inscritos nos centros de emprego, como desempregados, há pelo menos 4 meses.

Âmbito geográfico

Unidades Norte, Centro, Alentejo e Algarve de Nível II da nomenclatura de unidades territoriais.

Data de entrada em vigor

31 de Julho de 2012

Metas físicas e financeiras e fontes de financiamento

Meta: 7.050 jovens e de €24.310.445 (previsto).
Fontes de financiamento – FSE.

Entidade gestora

IEFP

Entidade(s) promotora(s)/ beneficiária(s)

Os promotores dos estágios são entidades no âmbito da economia social:

- a) Instituições particulares de solidariedade social registadas ou reconhecidas pela Direção Geral da Segurança Social e entidades a estas equiparadas;
- b) Associações mutualistas;
- c) Estabelecimentos de apoio social.

As entidades promotoras com 10 trabalhadores ou menos não podem beneficiar de mais do que dois estágios simultaneamente ao abrigo dos Passaportes Emprego.

ANEXOS

ANEXO 1. Boas Práticas de ALV em PME: Guião de entrevista a empresários e gestores

- 1- Como descreve/caracteriza a aposta da empresa em atividades/ações de Educação e Formação (ou ALV?) ao longo dos 3 últimos anos?
- 2- Em termos concretos que tipo de atividades de EF/ALV foi desenvolvido?
- 3- Quais foram os pressupostos que estiveram na base desta aposta em EF (ALV)?
- 4- No que concerne aos destinatários destas ações, qual o nº de colaboradores envolvidos? Para quem em concreto (para que funções/profissões)? Qual o número de horas ministradas? Qual o horário e a duração destas ações?
- 5- Ao nível da adesão e participação por parte dos destinatários, como a caracteriza?
- 6- Como se efetivaram estas ações?
- 7- Como avalia o nível de eficácia/eficiência/pertinência dessas atividades relativamente aos objetivos e expectativas iniciais? (Valeu a pena esta aposta? Compensou?)
- 8- Como avalia a adequação da oferta face às necessidades da sua empresa?
- 9- Passando agora a uma lógica de impactes destas atividades/ações de EF/ALV, quais são aqueles que lhe parecem mais visíveis e importantes? (para além desta questão, solicitar preenchimento da matriz – anexo)
- 10- Numa relação de custos/benefícios, o balanço parece-lhe positivo?
- 11- Para os próximos 2 a 3 anos, prevê continuar a investir em ALV? Porquê?



ANEXO

Avaliação do contributo da ALV por domínios de impactes

Agradecemos o preenchimento desta matriz, utilizando a escala de 1 a 4, em que o 1 corresponde a nenhum impacte e o 4 a muito impacte.

Impactes	Escala				Exemplos ilustrativos dos efeitos positivos mais significativos (se possível incluir indicadores quantitativos)
	(4) Muito	(3) Em parte	(2) Pouco	(1) Nada	
Inovação					
Introdução de novas tecnologias na organização da empresa					
Introdução de novas tecnologias na atividade produtiva (de bens e serviços)					
Alterações na estrutura organizacional da empresa					
Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos)					
Modificação dos processos de trabalho					
Introdução de modelos de gestão de qualidade					
Competitividade					
Aumento da produção					
Crescimento da produtividade do trabalho					
Maior qualidade dos bens/serviços produzidos					
Aumento da satisfação dos clientes					
Aumento do número de clientes					
Crescimento das vendas de produtos/serviços					
Melhoria da competitividade da empresa					
Melhoria da situação financeira da empresa					
Capital Humano e Qualidade do Emprego					
Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho					
Aumento das competências técnicas/ específicas (<i>hard skills</i>) dos trabalhadores					
Aumento das competências					



Lifelong Learning Programme

Impactes	Escala				Exemplos ilustrativos dos efeitos positivos mais significativos (se possível incluir indicadores quantitativos)
	(4) Muito	(3) Em parte	(2) Pouco	(1) Nada	
sociais e comportamentais (<i>soft skills</i>) dos trabalhadores					
Aumento do nível de qualificação escolar e/ou profissional dos trabalhadores					
Maior motivação para ALV					
Aumento do grau de satisfação no trabalho					
Aumento da mobilidade interna (funcional e profissional)					
Maior capacidade para atrair e reter profissionais qualificados					
Diminuição do absentismo					
Melhoria dos vínculos contratuais					
Redução dos acidentes de trabalho					
Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho					



Lifelong Learning Programme



ANEXO 2. Impactes da ALV nas PME entrevistadas

Dimensões	Indicadores / Impactes	Média
CH	Aumento das competências técnicas/ específicas (<i>hard skills</i>) dos trabalhadores	3,5
COMP	Melhoria da competitividade da empresa	3,4
CH	Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	3,3
CH	Aumento do grau de satisfação no trabalho	3,3
CH	Aumento das competências sociais e comportamentais (<i>soft skills</i>) dos trabalhadores	3,2
CH	Maior motivação para ALV	3,2
INOV	Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos)	3,1
INOV	Modificação dos processos de trabalho	3,1
COMP	Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	3,1
COMP	Aumento da satisfação dos clientes	3,1
COMP	Crescimento da produtividade do trabalho	3,0
CH	Maior capacidade para atrair e reter profissionais qualificados	3,0
INOV	Introdução de novas tecnologias na atividade produtiva (de bens e serviços)	2,9
CH	Aumento da mobilidade interna (funcional e profissional)	2,9
INOV	Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	2,8
CH	Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	2,8
COMP	Aumento da produção	2,6
CH	Diminuição do absentismo	2,5
COMP	Crescimento das vendas de produtos/serviços	2,4
CH	Aumento do nível de qualificação escolar e/ou profissional dos trabalhadores	2,4
CH	Redução dos acidentes de trabalho	2,4
COMP	Melhoria da situação financeira da empresa	2,2
INOV	Alterações na estrutura organizacional da empresa	2,2
CH	Melhoria dos vínculos contratuais	2,2
COMP	Aumento do número de clientes	2,1
INOV	Introdução de modelos de gestão de qualidade	1,9

Notas: Dimensões de impactes: COMP - Competitividade; INOV – Inovação; CH - Capital humano e qualidade do emprego. Valor médio das respostas dos empresários e gestores entrevistados (10) relativamente ao grau em que a ALV realizada na empresa nos últimos 3 anos tinha contribuído - muito (4), em parte (3), pouco (2) ou nada (1) - para o referido impacte. Valores médios apresentados por ordem decrescente.

Fonte: Autores.

ANEXO 3. Impactes da ALV nas PME entrevistadas: Principais fatores

Variáveis	Fatores		
	1	2	3
Maior capacidade para atrair e reter profissionais qualificados	,961	-,090	,287
Aumento da satisfação dos clientes	,922	,167	-,062
Aumento das competências técnicas/ específicas (<i>hard skills</i>) dos trabalhadores	,787	-,074	-,195
Aumento do grau de satisfação no trabalho	,655	-,255	,092
Melhoria da situação financeira da empresa	,611	,363	,214
Aumento das competências sociais e comportamentais (<i>soft skills</i>) dos trabalhadores	,026	,911	-,066
Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	,344	-,766	,061
Aumento do nível de qualificação escolar e/ou profissional dos trabalhadores	,491	,737	-,020
Alterações na estrutura organizacional da empresa	-,290	,605	,297
Diminuição do absentismo	,234	,201	,867
Redução dos acidentes de trabalho	,189	-,297	,813
Melhoria dos vínculos contratuais	,465	,006	-,781
Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	,087	,589	,632
Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	-,257	-,091	,103
Aumento do número de clientes	,163	,088	-,133
Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos)	,422	-,045	,125
Melhoria da competitividade da empresa	,060	-,324	,013
Crescimento das vendas de produtos/serviços	,383	,134	-,210
Aumento da produção	-,119	,114	,071
Introdução de novas tecnologias na atividade produtiva (de bens e serviços)	,338	-,124	,127
Modificação dos processos de trabalho	-,009	,033	-,129
Maior adaptação dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	,526	-,130	-,113
Introdução de modelos de gestão de qualidade	,177	,256	-,102
Aumento da mobilidade interna (funcional e profissional)	,023	,058	,076
Maior motivação para ALV	-,081	,145	,219
Crescimento da produtividade do trabalho	-,033	,271	-,500
Variância explicada (total dos 3 fatores: 61%)	31%	15%	15%

Notas: Foram selecionados para análise os 3 primeiros fatores, extraídos pelo método de análise de componentes principais (ACP), com 61% de capacidade explicativa da variância registada nas respostas dos entrevistados. Considerando cada um dos fatores, retemos para a sua composição apenas as variáveis com *loadings* superiores a 0,4.

Fonte: Autores.

Referências bibliográficas

CE (2011). Guia para a Formação nas PME. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Comissão das Comunidades Europeias (2000). Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias. SEC (2000) 1832.

EIM (2011). Do SMEs create more and better jobs? Zoetermeer: EIM Business & Policy Research.

IAPMEI (2008). Sobre as PME em Portugal. Lisboa: IAPMEI, Direção de Planeamento e Estudos.

IAPMEI (2010). Levantamento de Necessidades Formativas em PME 2010. Lisboa: IAPMEI, Academia de PME.

INE (2007). Factores de Sucesso das Iniciativas Empresariais 2002-2005. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística I.P.

INE (2011). Empresas em Portugal 2009. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística I.P.

INE (2012a). Empresas em Portugal 2010. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística I.P.

INE (2012b). Evolução do Setor Empresarial em Portugal 2004-2010. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística I.P.

IPME (2009) Estudo Diagnóstico de Necessidades de Formação 2007-2008. Braga: IPME.

MTSS (2009). Inquérito ao Impacte das Acções de Formação Profissional nas Empresas 2005-2007. Colecção Estatísticas – Formação Profissional, Nº 21. Lisboa: MTSS, GEP.