

# AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO NA REGIÃO DO BAIXO VOUGA



Entidade Promotora

**AIDA**  
ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DO DISTRITO DE AVEIRO

Apoios

**mais**  
**CENTRO**  
Programa Operacional Regional do Centro

**QR** QUADRO  
DE REFERÊNCIA  
ESTRATÉGICO  
NACIONAL  
INICIATIVAS

  
**UNIÃO EUROPEIA**  
Fundo Europeu  
de Desenvolvimento Regional



Editado por: AIDA - Associação Industrial do Distrito de Aveiro

Textos: RhMais

Fotografia e Ilustração: RhMais

Design e Paginação: AIDA - Associação Industrial do Distrito de Aveiro

Impressão: 100 exemplares | Junho 2015

## ÍNDICE

Índice .....	2
1. Sumário executivo .....	3
2. O mercado de trabalho em Portugal e na região do Baixo Vouga.....	5
2.1. Introdução.....	5
2.2. A evolução do mercado de trabalho em Portugal (2010-2013).....	7
2.3. A evolução do mercado de trabalho na região do Baixo Vouga (2010-2013) .....	9
2.3.1. Breve caracterização da região.....	9
2.3.2. Evolução do desemprego na região do Baixo Vouga no período 2010-2013.....	10
3. Medidas de política de emprego.....	18
3.1. A medida Impulso Jovem e o seu impacto na região do Baixo Vouga .....	18
3.2. Medidas passivas e ativas de emprego na região .....	21
4. O passaporte emprego 3i na região do Baixo Vouga.....	26
4.1. O programa.....	26
4.2. Universo de empresas abrangíveis.....	26
4.3. Caracterização dos desempregados enquadráveis.....	28
4.4. A primeira edição do programa na região.....	29
5. Formação e qualificação na região .....	35
5.1. Introdução.....	35
5.2. Competências e oferta actual .....	37
5.3. Competências e oferta necessária.....	46
5.3.1. Introdução .....	46
5.3.2. Novas competências .....	50
5.4. Tendências futuras da formação académica e da qualificação profissional.....	59
6. Conclusões do Estudo .....	66
7. Referências Bibliográficas.....	68
8. Anexos.....	70

# 1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O desemprego pela sua expressão quantitativa e pelas suas implicações a nível económico e social, justifica por si só a necessidade de uma análise e debate sobre o tema com vista à definição de estratégias de ação que visem minimizar o impacto deste fenómeno.

A globalização da economia, mais recentemente a crise económica e financeira mundial de 2008 e, posteriormente, a crise das dívidas soberanas na Europa (que no caso de Portugal originou um pedido de assistência económico-financeira), tiveram um impacto profundo na diminuição da atividade económica e no emprego.

O contexto de contração económica e de retração da procura interna penalizou de forma mais expressiva setores fortemente dependentes da procura e investimento internos, com consequências, desde logo, ao nível da diminuição de postos de trabalho e correspondente aumento da taxa de desemprego.

O processo de ajustamento e transformação da economia actualmente em curso (que visa em grande medida aumentar as exportações e a capacidade de captação de investimento estrangeiro, em setores de maior valor acrescentado), tem como objetivo tornar Portugal uma economia mais competitiva e aberta ao exterior, com empresas e colaboradores mais preparados para atuar no contexto da economia global.

O atingimento deste desiderato exige, entre outros, um esforço de qualificação e reforço das competências da mão-de-obra nacional para fazer face aos novos desafios do mercado de trabalho, sendo este um domínio estratégico das políticas públicas no contexto da estratégia Europa 2020.

Neste contexto, coloca-se a questão de como melhorar a situação do emprego, ao mesmo tempo que se alcançam objetivos macroeconómicos, de competitividade externa e de consolidação orçamental.

Nesta realidade atual, as Políticas Ativas do Mercado de Trabalho (PAMT) são fundamentais para evitar o desemprego de longa duração e para estimular transições mais rápidas para o emprego. As políticas para promover o emprego devem focar-se nos grupos de trabalhadores com os problemas mais graves de inserção no mercado de trabalho, sendo um desses grupos o dos jovens.

Assim, será importante reflectir sobre as políticas públicas (atuais e passadas) na área do emprego e formação e o seu impacto no mercado de trabalho e no reforço do potencial de empregabilidade dos ativos e jovens, mas também reflectir sobre o futuro numa óptica de médio prazo, nomeadamente ao nível das novas tendências e necessidades de qualificação de ativos e jovens em vias de enquadramento no mercado de trabalho.

Tendo presente esta realidade, o presente estudo pretende avaliar de forma abrangente, as políticas passadas e atuais no contexto da modernização da economia da região do Baixo Vouga, bem como da qualificação e enquadramento das pessoas no esforço de desenvolvimento da região.

O estudo visa fundamentalmente verificar e descrever o efeito das medidas de emprego e formação promovidas na região ao nível da empregabilidade e da atividade económica registada no Baixo Vouga.

Pretende-se ainda perspetivar o futuro numa lógica de curto e médio prazo, refletindo sobre:

- As novas tendências e necessidades ligadas à qualificação de ativos e jovens em vias de enquadramento no mercado de trabalho;
- Ajudar na definição de novos perfis profissionais e novas exigências ao nível da formação (académica e profissional) de trabalhadores relativamente aos sectores de actividade mais fortemente estabelecidos e representativos (bem como a outros emergentes) na região.

O estudo agora apresentado, resulta de uma análise e revisão documental à informação disponível a nível nacional sobre a temática em causa, tendo sido ainda complementado com um trabalho de campo, suportado nas seguintes componentes:

- Entrevistas presenciais a representantes de atores locais, conhecedores do território alvo do estudo e das problemáticas associadas à temática;
- Auscultação através de questionário a representantes de empresas do tecido empresarial da região do Baixo Vouga, com o intuito de obter a visão das empresas sobre as temáticas alvo do estudo;
- Realização de Focus Group presencial com representantes de organizações da região do Baixo Vouga, para análise e debate dos temas alvo deste estudo, com o intuito de recolher opiniões e propostas de ação para a região, relacionadas com políticas ativas de emprego.

Agradecemos a disponibilidade e valiosa colaboração de todas as pessoas e instituições que forneceram respostas nas entrevistas, participaram no Focus Group, responderam aos questionários online, bem como disponibilizaram informação quantitativa, estatística ou outra, de importância fundamental para a realização do presente estudo.

Esperamos que o estudo agora apresentado se constitua como mais uma ferramenta de análise e reflexão na região sobre a temática do emprego e qualificação de ativos.

# 2. O MERCADO DE TRABALHO

## EM PORTUGAL E NA REGIÃO DE ENTRE DOURO E VOUGA

### 2.1. Introdução

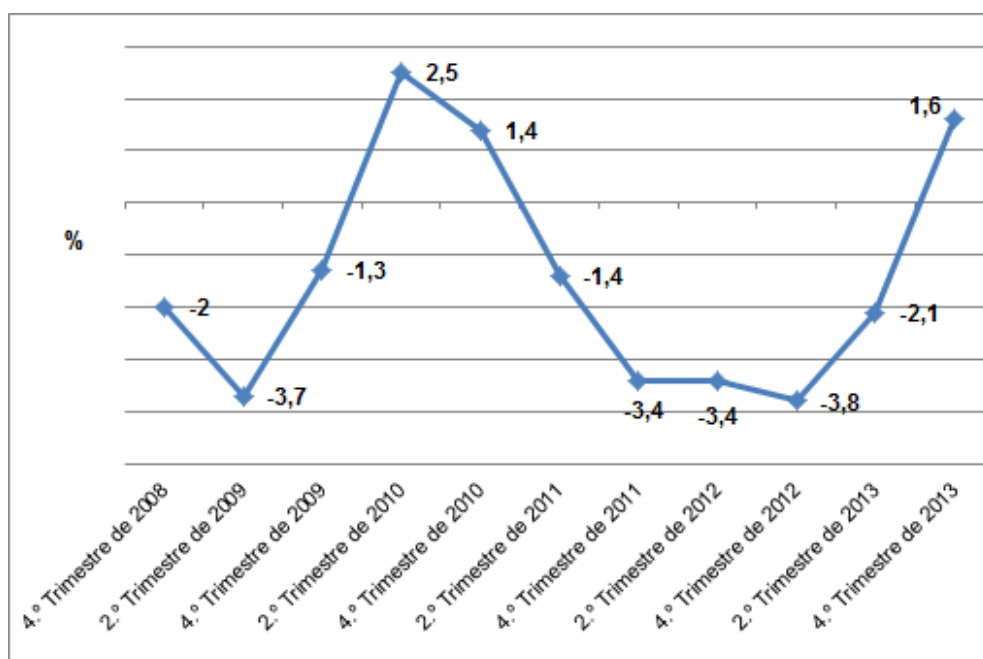
Com o eclodir da crise financeira e económica mundial em 2008, registou-se em Portugal uma recessão prolongada que resultou numa significativa deterioração social e do mercado de trabalho.

Apesar da melhoria temporária das perspectivas económicas internacionais, aliada a políticas contra cíclicas desenvolvidas pelo governo para estímulo do crescimento económico (que contribuíram para atenuar a recessão em 2010), a recessão económica foi-se aprofundando à medida que a crise financeira se transformou numa crise da dívida soberana, tendo a própria economia europeia sofrido um abrandamento.

Enfrentando crescentes dificuldades em cumprir com as suas obrigações de pagamento internacionais, Portugal requereu em Abril de 2011, um pedido de assistência financeira à União Europeia (UE), Banco Central Europeu (BCE) e Fundo Monetário Internacional (FMI).

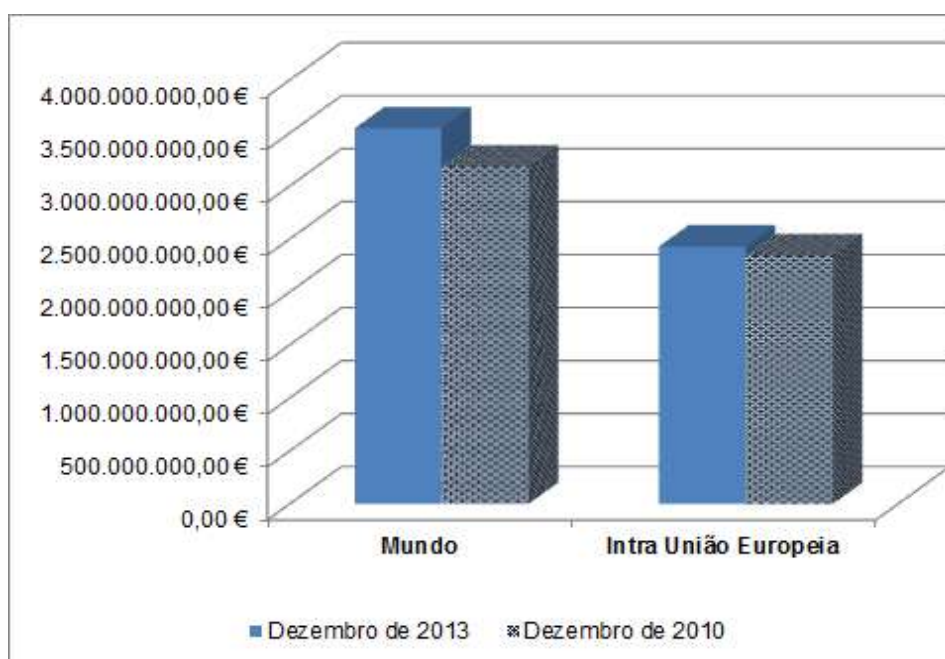
O programa de assistência económica e financeira (PAEF) negociado, foi condicionado à implementação de um conjunto de medidas de consolidação orçamental e reformas estruturais (abrangendo também o mercado de trabalho e a proteção social), que no curto prazo tiveram um forte impacto negativo na actividade económica, investimento produtivo, crescimento económico e emprego.

Face ao exposto anteriormente, no gráfico seguinte são visíveis as variações do Produto Interno Bruto (PIB):



**Gráfico 1** – Produto interno bruto dados encadeados em volume (B.1\*g)  
(Taxa de variação homóloga - Base 2011 - %); Trimestral.  
Fonte: INE-Instituto Nacional Estatística

As projecções de variadas entidades internacionais apontaram para uma recuperação económica em 2014, sendo visíveis alguns sinais encorajadores de melhoria da atividade económica registados recentemente, nomeadamente graças ao aumento das exportações, conforme se pode visualizar no gráfico seguinte:



O crescimento das exportações constitui sem dúvida uma boa notícia, que mostra que a economia Portuguesa é capaz de competir nos mercados internacionais através do fornecimento de bens e serviços. No entanto, este aumento das exportações verificado não é ainda suficiente para compensar o enfraquecimento da procura interna verificado desde o eclodir da crise financeira de 2008.

Portugal está ainda a sair de uma das situações mais crítica da sua história a nível económico e social.

No que toca às questões do emprego, a recuperação económica em curso revela-se ainda demasiado insipiente para provocar um efeito expressivo na redução da taxa de desemprego, que permita trazê-la para valores mais próximas do verificado antes do eclodir da crise financeira e económica mundial em 2008.

## 2.2. A evolução do mercado de trabalho em Portugal (2010-2013)

A crise económica teve um impacto profundo no mercado de trabalho em Portugal.

Desde o início da crise global em 2008, verificou-se uma perda significativa de empregos (no contexto da União Europeia, em Portugal registou-se a mais significativa deterioração do mercado de trabalho, depois da Grécia e de Espanha), tendo a taxa de desemprego atingido o seu máximo histórico de 17,8% em Abril de 2013, com o desemprego jovem a subir também para um nível recorde de 42,5% nesta mesma data.

Desde 2008, o país assistiu a uma redução significativa de postos de trabalho, tendo-se verificado grande parte desta deterioração depois do início do programa de assistência financeira, em 2011, conforme se pode verificar através da análise da tabela apresentada de seguida:

Anos	Total	Género	
		Masculino	Feminino
2010	10,8 %	9,8 %	11,9 %
2011	12,7 %	12,3 %	13,0 %
2012	15,5 %	15,6 %	15,5 %
2013	16,2 %	16,0 %	16,4 %

**Tabela 1** – Taxa de desemprego em Portugal, total e por género.

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego; Fonte: PORDATA; Última actualização: 2014-08-20

Particularmente ao nível do desemprego de longa duração (duração igual ou superior a um ano), constata-se que no período em análise, este representa uma fatia significativa do total de desempregados em Portugal, conforme se pode verificar pela análise da tabela seguinte:

Anos		Duração do desemprego	
		menos de 1 ano	1 ano ou mais
2010	541.840	315.560	226.280
2011	605.134	376.243	228.891
2012	710.652	417.897	292.755
2013	690.535	367.550	322.985

**Tabela 2** – População desempregada inscrita nos centros de emprego.

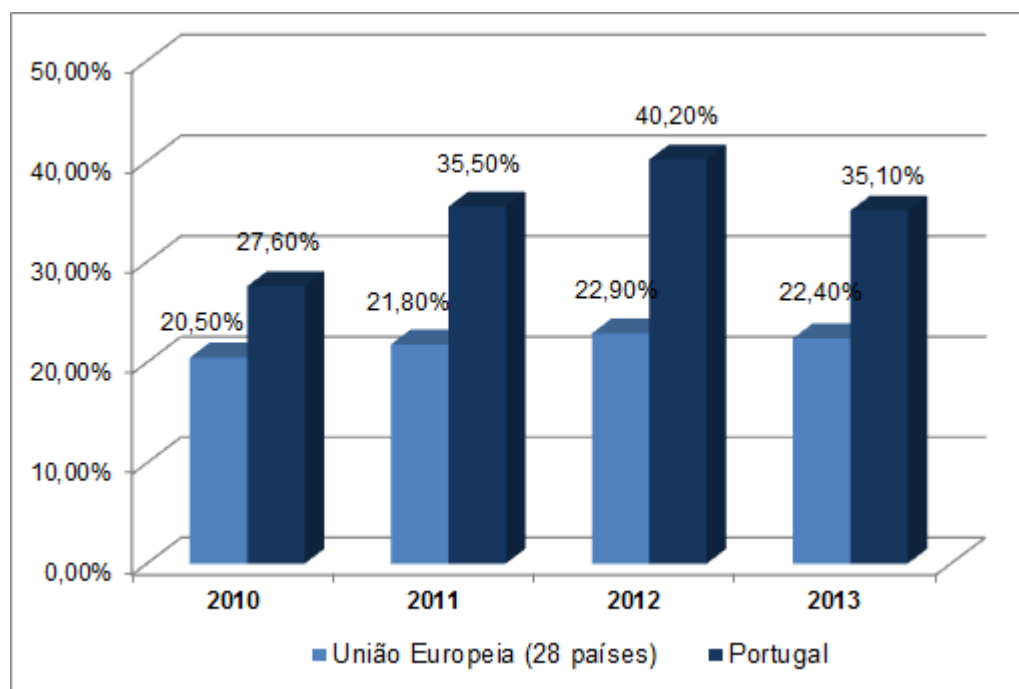
Fonte: Informação mensal do mercado de emprego-Dezembro (2010 a 2013), IEF

Os mais de 300.000 desempregados que no final de 2013 não tinham trabalho há mais de um ano, estavam a perder competências e motivação e terão acrescida dificuldade em participar numa retoma económica futura, caso não lhes seja prestado um apoio adequado.



Uma franja particular da população mais afectada pelo desemprego, são sem dúvida os jovens.

De facto a crise financeira e económica que se abateu sobre Portugal atingiu de forma muito expressiva os jovens, tendo a taxa de desemprego no grupo etário abaixo dos 25 anos ultrapassado em final de 2013 os 35 pontos percentuais, conforme se pode verificar pela análise do gráfico seguinte:



**Gráfico 3** - Taxa de desemprego no grupo etário abaixo dos 25 anos em Portugal e na UE.

Fonte: Eurostat 2014 (Unemployment according to ILO definition - Under 25 years-Total)

Feita uma análise comparativa entre a média de desemprego jovem (abaixo dos 25 anos) registada na Europa a 28 e Portugal (para o período 2010 a 2013), com base na informação apresentada no quadro anterior constata-se que o fenómeno do desemprego jovem em Portugal esteve sempre claramente acima da média comunitária, tendo-se esta diferença tornado particularmente expressiva a partir de 2011, ano em que Portugal solicitou um pedido de assistência financeira à União Europeia (UE), Banco Central Europeu (BCE) e Fundo Monetário Internacional (FMI) e iniciou o processo de ajustamento actualmente em curso.

Da análise destes números acima apresentados, podemos afirmar que segundo o Governador do Banco de Portugal, Carlos Costa (1), *“estes números revelam que estamos a desperdiçar uma nova geração de recursos humanos muito qualificados e capazes de concorrer a nível europeu e global, essencial para incrementar o potencial de crescimento da economia”*.

Ainda segundo Carlos Costa, *“por estes motivos, a redução do desemprego dos jovens deve ser uma prioridade da economia e da sociedade portuguesas. A resolução deste problema requer um alinhamento*

*de esforços entre o governo, os setores da educação e da formação profissional e as empresas tendo em vista promover a aquisição das qualificações e das competências que permitam aos jovens tirar maior partido dos seus talentos e responder às necessidades do setor produtivo de uma economia competitiva”.*

- (1) Costa, Carlos, “O desafio da absorção do desemprego estrutural em Portugal”, Conferência da ACEGE- “Uma reflexão Cristã sobre o Trabalho e o Emprego em Portugal”, 25 de Janeiro de 2014.

## 2.3. A evolução do mercado de trabalho na região do Baixo Vouga (2010-2013)

### 2.3.1. Breve caracterização da região

O Baixo Vouga é uma sub-região pertencente à região Centro, integrada apenas por municípios do Distrito de Aveiro. Limitada a Norte pelo Grande Porto e Entre Douro e Vouga, a Este por Dão Lafões e a Sul pelo Baixo Mondego, esta região é constituída por onze concelhos, conforme apresentado no mapa seguinte:



O Baixo Vouga é claramente uma sub-região de emprego dominado pela indústria e caracteriza-se “por ter um tecido empresarial diversificado e altamente industrializado, constituído maioritariamente por micro, pequenas e médias empresas, com um forte dinamismo económico e vocação exportadora” (fonte: caracterização empresarial do Baixo Vouga, projeto Aveiro empreendedor), claramente superior à média registada a nível nacional, conforme se pode verificar através da análise das tabelas seguintes:

	2013	2012	2011	2010
	139,4 %	139,2 %	123,3 %	121,9 %

**Tabela 3** - Taxa de cobertura das importações pelas exportações de bens (%).  
Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

Anos	2012	2011	2010
Baixo Vouga	54,5 %	48,6 %	44,1 %

**Tabela 4** - Peso das exportações de bens no PIB (%)Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

De referir ainda que o tecido empresarial do Baixo Vouga é constituído essencialmente por “empresas de pequena dimensão”, sendo que “as micro empresas (menos de 10 trabalhadores) representavam em 2012, cerca de 96 % do tecido empresarial da região” (fonte: caracterização empresarial do Baixo Vouga, projeto Aveiro empreendedor), conforme se pode verificar através da tabela seguinte:

Anos	2012	2011	2010
Baixo Vouga	95,7 %	95,5 %	95,6 %

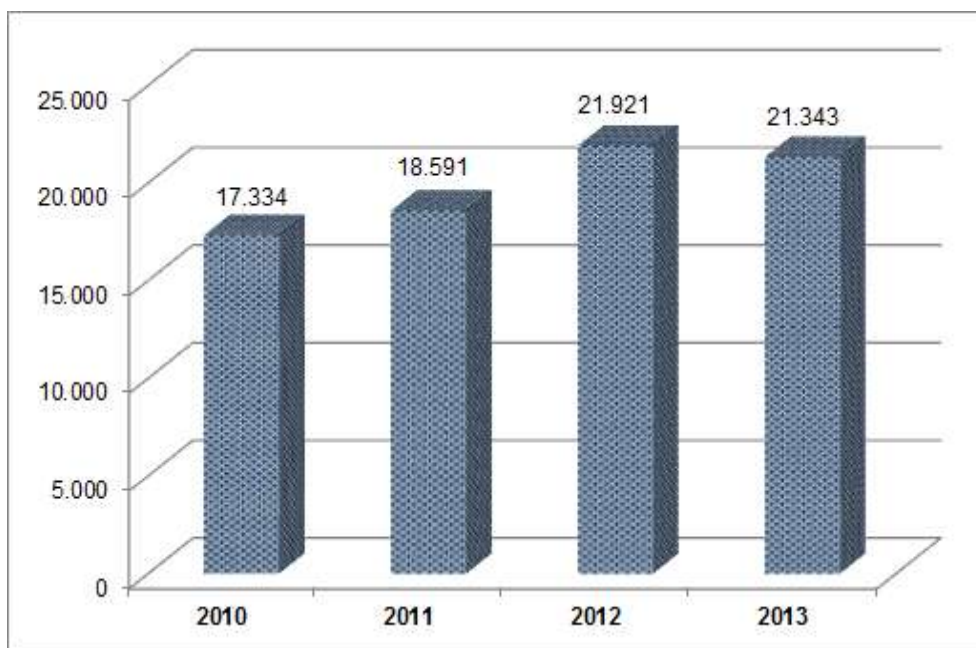
**Tabela 5** - Proporção de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço (%)Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

### 2.3.2. Evolução do desemprego na região do Baixo Vouga no período 2010-2013

Quanto às questões do desemprego, interessa agora fazer uma análise do passado recente da região e sua comparação com os resultados a nível nacional.

A informação presente nos quadros seguintes, e que servirá de base à caracterização da situação na região e também em Portugal, reporta-se ao final de cada ano dentro do período em análise.

Começamos por fazer uma análise da evolução do número de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego da região, nomeadamente os Centros de Emprego de Aveiro e Águeda, que abrangem a totalidade dos onze concelhos que constituem a região do Baixo Vouga, de acordo com o apresentado seguidamente.



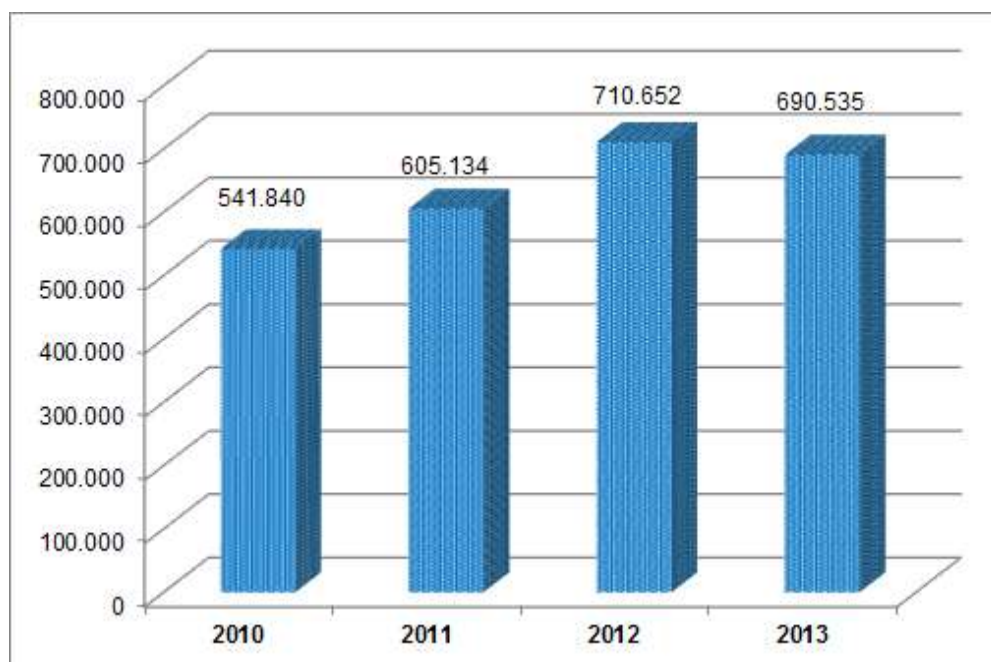
**Gráfico 4 -** Número de desempregados inscritos nos centros de emprego da região do Baixo Vouga

Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Pela análise da informação presente no gráfico anterior, constata-se que o número de desempregados inscritos nos centros de emprego aumentou ao longo do período em análise, tendo-se verificado mais 7,25% no final de 2011 do que em 2010, aumento esse que se tornou mais expressivo de 2011 para 2012 onde se registou um incremento de 17,9%.

Em 2013 regista-se já uma diminuição no número de desempregados inscritos, tendo-se verificado no final desse ano, menos 2,64% face ao período homólogo anterior.

No gráfico seguinte, podemos observar a evolução do número de desempregados inscritos nos centros de emprego a nível nacional:



**Gráfico 5** - Número de desempregados inscritos nos centros de emprego em Portugal

Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

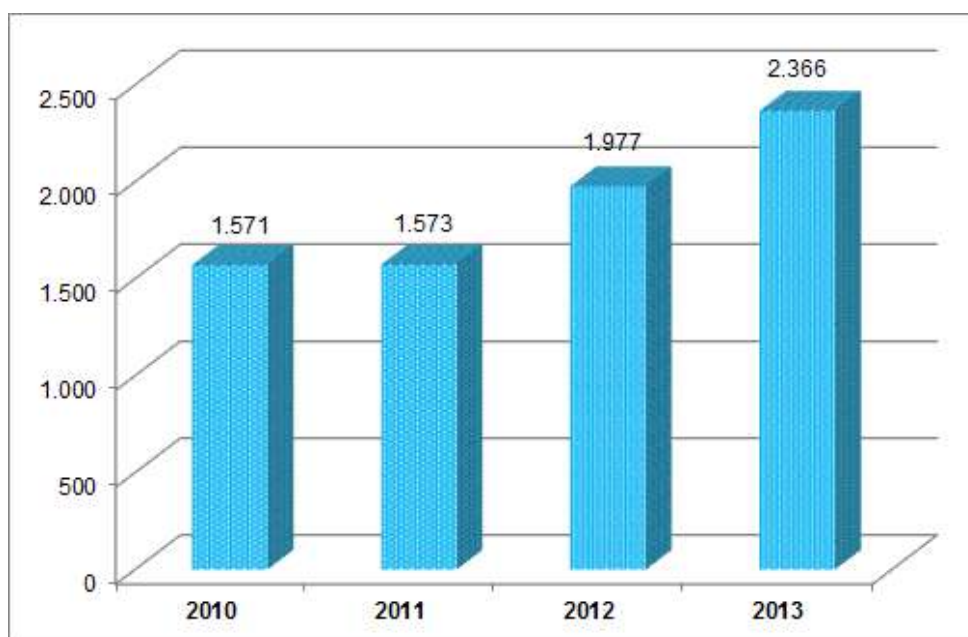
Fazendo uma análise da evolução a nível nacional do número de desempregados inscritos nos centros de emprego, constata-se um aumento ao longo do período considerado, tendo-se verificado mais 11,7% no final de 2011 do que em 2010, aumento esse que se tornou mais expressivo de 2011 para 2012, quando se registou um incremento de 17,5% no número de desempregados inscritos nos centros de emprego a nível nacional.

O ano de 2013 marca já o início da diminuição no número de desempregados inscritos, tendo-se verificado menos 2,83% face ao período homólogo anterior.

Comparando a evolução da percentagem (%) de desempregados inscritos nos centros de emprego da região e de Portugal na sua globalidade no período 2010-13, constata-se que com exceção do período 2010-11 (em que o aumento na região do Baixo Vouga foi inferior ao aumento a nível nacional), nos restantes períodos em análise os resultados verificados na região estão em linha com o registado a nível nacional.

Passemos agora a analisar os resultados relativos à evolução do número de pessoas à procura do primeiro emprego, fazendo também uma comparação entre a realidade da região do Baixo Vouga e a realidade nacional.

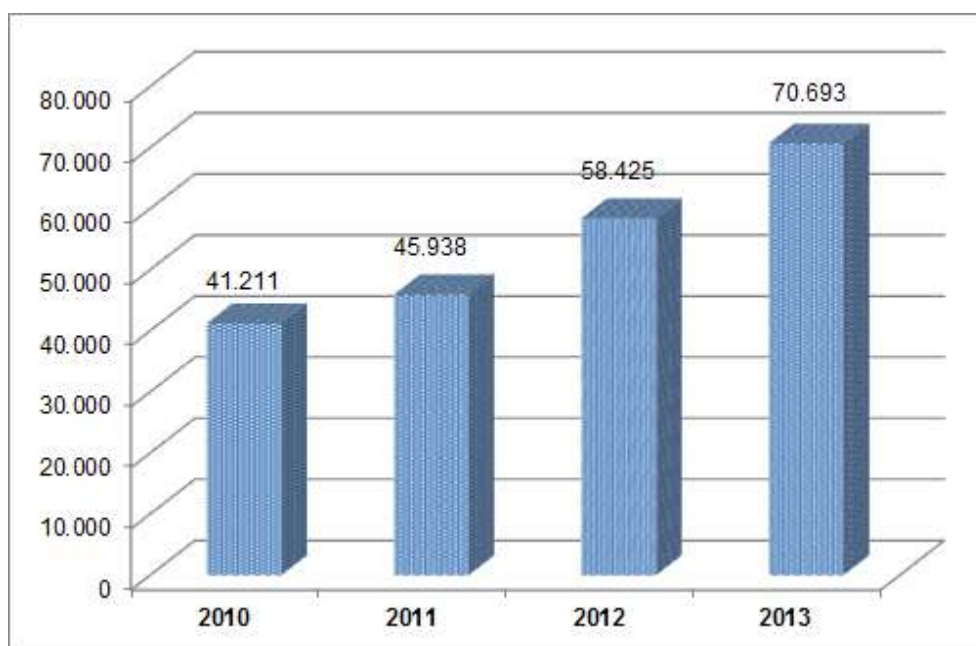
De seguida é apresentado um gráfico no qual se pode verificar a evolução do número de pessoas à procura do primeiro emprego na região, no período 2010-2013:



**Gráfico 6** - Número de desempregados à procura do 1º emprego inscritos nos centros de emprego da região do Baixo Vouga. Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Analisada a informação presente no gráfico, constata-se um aumento significativo do número de pessoas à procura do primeiro emprego inscritas nos centros de emprego da região no período entre final de 2011 e final de 2013, com uma evolução de 25% no período homólogo 2012-2011 e de 19,7% no período homólogo 2013-2012.

A nível nacional, a realidade verificada no período 2010-2013 é apresentada no quadro seguinte:



**Gráfico 7**- Número de desempregados à procura do 1º emprego inscritos nos centros de emprego em Portugal  
Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP



Fazendo uma análise da evolução a nível nacional do número de pessoas à procura do primeiro emprego inscritas nos centros de emprego, constata-se um aumento ao longo de todo o período em análise, tendo-se verificado mais 11,5% no final de 2011 do que no final de 2010, aumento esse que se tornou mais expressivo de 2011 para 2012 com um incremento de 27,2% e de 2013 face a 2012, onde se verificou um aumento de 21% no número de desempregados inscritos nos centros de emprego a nível nacional.

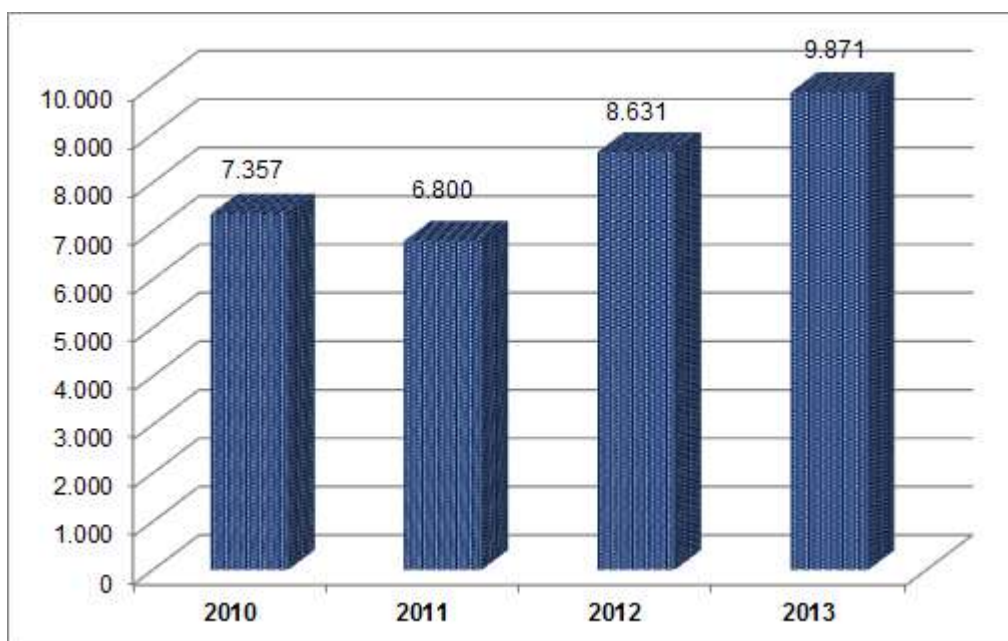
Comparando a evolução da percentagem (%) de pessoas à procura do primeiro emprego inscritas nos centros de emprego da região e de Portugal na sua globalidade no período 2010-13, constata-se que com excepção do período 2010-11 (em que o aumento na região do Baixo Vouga foi praticamente nulo), nos restantes períodos em análise, os resultados verificados na região são ligeiramente mais favoráveis que o registado a nível nacional.

Passemos agora a analisar os resultados relativos à evolução do desemprego de longa duração na região do Baixo Vouga e sua comparação com a realidade nacional no mesmo horizonte temporal (2010-2013).

Antes de mais, é conveniente clarificar o que se entende por desemprego de longa duração.

Conforme estabelecido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, consideram-se *“desempregados de longa duração, os trabalhadores que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, independentemente de terem celebrado contratos de trabalho a termo, cuja duração conjunta, seguida ou interpolada, não ultrapasse os 12 meses”*.

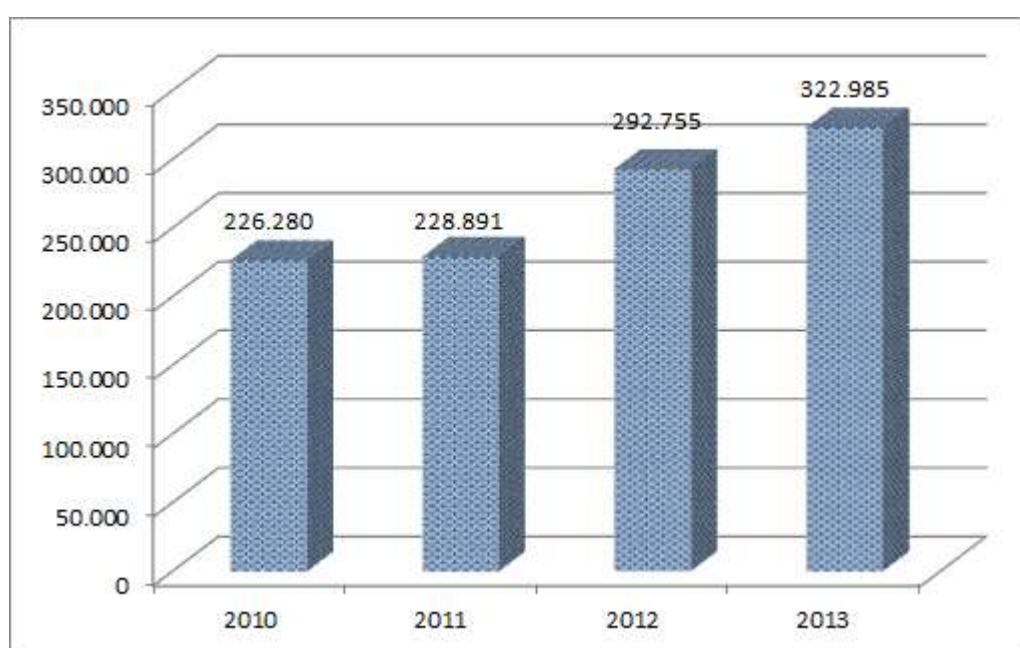
No gráfico seguinte é apresentada a evolução do desemprego de longa duração na região do Baixo Vouga:



**Gráfico 8** - Número de desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego da região  
Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Baseado na informação presente no quadro acima, constata-se uma diminuição de 7,6% no número de desempregados de longa duração no final de 2011 face ao período homólogo de 2010. Quando confrontados os números no final de 2012 e face ao período homólogo de 2011, verifica-se um aumento de 27% de pessoas inscritas nos centros de emprego, valor esse que teve um aumento ainda que inferior no final de 2013 face a idêntico período de 2012, tendo-se cifrado num aumento de 14,4%.

Debrucemo-nos agora sobre a evolução do desemprego de longa duração em Portugal, através da análise dos resultados presentes no gráfico seguinte:



**Gráfico 9** - Número de desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego de Portugal  
Fonte: centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Fazendo uma análise da evolução a nível nacional do número de pessoas à procura do primeiro emprego inscritas nos centros de emprego, constata-se um aumento ao longo de todo o período em análise, tendo-se verificado mais 1,15% no final de 2011 do que no final de 2010, aumento esse que se tornou mais expressivo de 2011 para 2012 com um incremento de 27,9% e de 2013 face a 2012, onde se verificou um aumento de 10,3% no número de desempregados de longa duração, inscritos nos centros de emprego a nível nacional.

Comparando a evolução da percentagem (%) do número de desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego da região e de Portugal, constata-se que no período homólogo 2010-11 enquanto se assistiu a uma diminuição do desemprego de longa duração na região do Baixo Vouga, pelo contrário a nível nacional verificou-se um aumento.



Já quanto aos períodos homólogos seguintes, verificam-se resultados similares a nível regional e nacional no período 2011-12, enquanto que em 2012-13 se verificou na região do Baixo Vouga um aumento do desemprego de longa duração superior à média nacional.

Façamos agora uma análise sobre o perfil dos desempregados inscritos nos centros de emprego da região do Baixo Vouga, nomeadamente no que toca à sua distribuição etária, conforme apresentado no quadro seguinte:

Anos	< 25	25-34	35-54	≥ 55	Total
2010	2.225	4.111	7.857	3.141	17.334
2011	2.354	4.470	8.472	3.295	18.591
2012	2.863	5.287	10.029	3.742	21.921
2013	2.854	4.609	9.838	4.042	21.343

**Tabela 6** - Número de desempregados inscritos nos centros de emprego da região, por nível etário  
Fonte: concelhos-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Em todas as faixas etárias verificou-se no período entre 2010 e 2012 um aumento significativo do número de desempregados inscritos, com particular destaque para o forte aumento registado no período homólogo de 2011-2012.

De destacar ainda que o ano de 2013 marca o início da inversão da tendência, com uma redução significativa do número de desempregados inscritos nas faixas etárias dos < 25 anos e entre os 25-34 anos, bem como uma redução ainda que em menor dimensão na faixa etária entre os 35-54 anos. Pelo contrário, o número de pessoas desempregadas com mais de 55 anos de idade em final de Dezembro de 2013 continuou a aumentar significativamente face aos períodos homólogos anteriores.

De seguida é apresentada uma análise do perfil dos desempregados inscritos nos centros de emprego da região do Baixo Vouga, no que toca ao seu nível de escolaridade, conforme apresentado no quadro seguinte:

Anos	Nível de escolaridade					
	< 1º ciclo EB	1º ciclo EB	2º ciclo EB	3º ciclo EB	Secundário	Superior
2010	1.325	4.295	3.421	3.307	2.908	2.078
2011	1.151	4.201	3.480	3.993	3.423	2.343
2012	1.284	4.388	3.727	4.709	4.584	3.229
2013	1.401	4.370	3.734	4.213	4.501	3.124

**Tabela 7** - Nível de escolaridade dos desempregados inscritos nos centros de emprego da região  
Fonte: concelhos-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013), IEFP

Da análise do quadro anterior, podemos extrair duas conclusões:

- Desde logo verifica-se que uma grande maioria dos desempregados inscritos, possuíam habilitações até ao nível da escolaridade mínima obrigatória actual (3º ciclo EB), representando uma percentagem de 71,2% no final de 2010, de 69% no final de 2011, 64,4% no final de 2012 e 64,3% no final de 2013.
- Por outro lado, ressalta ainda o aumento significativo do número de desempregados com qualificação de nível secundário ou superior, com particular destaque no período 2011-2012, em que se verificou um aumento de 72,5 %.

# 3. MEDIDAS DE POLÍTICA DE EMPREGO

## 3.1. A medida Impulso Jovem e o seu impacto na região do Baixo Vouga

Tendo como objectivo não só combater os elevados níveis de desemprego jovem mas também evitar que este se tornasse estrutural, o Governo Português através da Comissão Interministerial para a Criação de Emprego e Formação Jovem & Apoio às Pequenas e Médias Empresas (PME), criou o Plano Estratégico de Iniciativas à Empregabilidade Jovem e de Apoio às PME (vulgarmente conhecido como Impulso Jovem), lançado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2012, de 14 de Junho.

Com a implementação do Impulso Jovem, pretendia-se actuar nos dois lados do mercado de trabalho e estabelecer condições para a criação de postos de trabalho qualificados e duradouros por parte das empresas, ultrapassando as restrições ao financiamento que estas enfrentavam, e simultaneamente ajustando o seu padrão produtivo ao novo paradigma de modelo económico sustentável ambicionado. Para além disso, este plano tinha ainda como propósito criar oportunidades de ingresso no mercado de trabalho para os jovens, proporcionando-lhes formação certificada ou formação no posto de trabalho, sempre com o objetivo de uma posterior relação laboral duradoura com vista a inverter a tendência instalada de aumento do desemprego estrutural entre os jovens.

Num contexto em que a taxa de desemprego entre os jovens de 18 a 30 anos rondava os 40%, era crucial a criação de medidas e mecanismos que impulsionassem a contratação, incentivassem o empreendedorismo jovem, facilitassem o acesso ao financiamento das pequenas e médias empresas, bem como apoiassem a sua inovação e internacionalização.

A resposta a este desafio apresentada pelo Impulso Jovem, assentava no estabelecimento de um conjunto de medidas alicerçadas em três pilares:

- Estágios profissionais (com prémio de integração);
- Apoios à contratação, formação profissional e empreendedorismo;
- Apoios ao Investimento.

De seguida é apresentado um quadro síntese, ilustrativo das medidas associadas a cada um destes pilares acima referidos:

Pilar de intervenção	
<b>I - Estágios Profissionais</b>  <b>II - Apoio à Contratação e ao Empreendedorismo</b>	1.5. Passaporte Emprego Economia Social
	1.6. Passaporte Emprego- Associações/Federações Juvenis e Desportivas
	1.7. Passaporte Emprego Agricultura
	1.8. Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública
	2.1. Apoio à contratação via reembolso de contribuições para a Seg. Social
<b>III - Fichas Descritivas- apoio ao Investimento</b>	2.2. Passaporte para o Empreendedorismo
	2.3. Portugal Empreendedor / Rede de Perceção e Gestão de Negócios
	2.4. COOPJOVEM
	2.5. Programa Nacional de Microcrédito
	3.1. Envolvente empresarial
	3.2. Acesso ao Financiamento
	3.3 Investimento empresarial
	3.4. Empreendedorismo Jovem (SI Inovação)
	3.5. Promoção da Internacionalização (SI Qualificação e Internacionalização PME)

**Tabela 8-** Pilares e medidas de intervenção do programa Impulso Jovem

Fonte: Plano Estratégico de Iniciativas à Empregabilidade Jovem e de Apoio às PME

No que toca em particular à questão dos estágios profissionais, o programa Impulso Jovem procurou integrar uma nova geração de políticas ativas de emprego referidas no Programa do Governo, introduzindo um novo conceito de adequação a um posto de trabalho, focalizado em áreas da economia consideradas cruciais ao novo modelo económico.

Além deste aspeto, as Medidas Passaporte Emprego apresentavam como principais inovações o facto de o estágio integrar obrigatoriamente formação profissional certificada e de prever um prémio de integração para a contratação sem termo subsequente ao estágio, promovendo assim a inserção duradoura e estável dos jovens no mercado de trabalho.

Feito este enquadramento da medida Impulso Jovem, é agora a altura de fazer um balanço da implementação e resultados do mesmo, em Portugal e em particular, na Região do Baixo Vouga:

Anos	Medidas				Total
	Passaporte emprego	Passaporte emprego - agricultura	Passaporte emprego - economia social	Passaporte emprego - associações juvenis	
2012	8	0	4	0	12
2013	248	10	59	2	319

**Tabela 9** - Número de jovens inseridos no programa impulso jovem

Fontes: síntese dos programas e medidas de emprego e formação profissional-dezembro 2012, IEFP; relatório mensal de execução física e financeira-Dezembro 2013, IEFP

Da análise do quadro anterior, constata-se que houve um aumento muito expressivo do número de jovens envolvidos em estágios no âmbito do Impulso Jovem em 2013 face ao ano anterior. É de destacar ainda que a grande maioria dos estágios profissionais (66,67% em 2012 e 77,74% em 2013) se desenvolveu no âmbito da medida Passaporte Emprego.

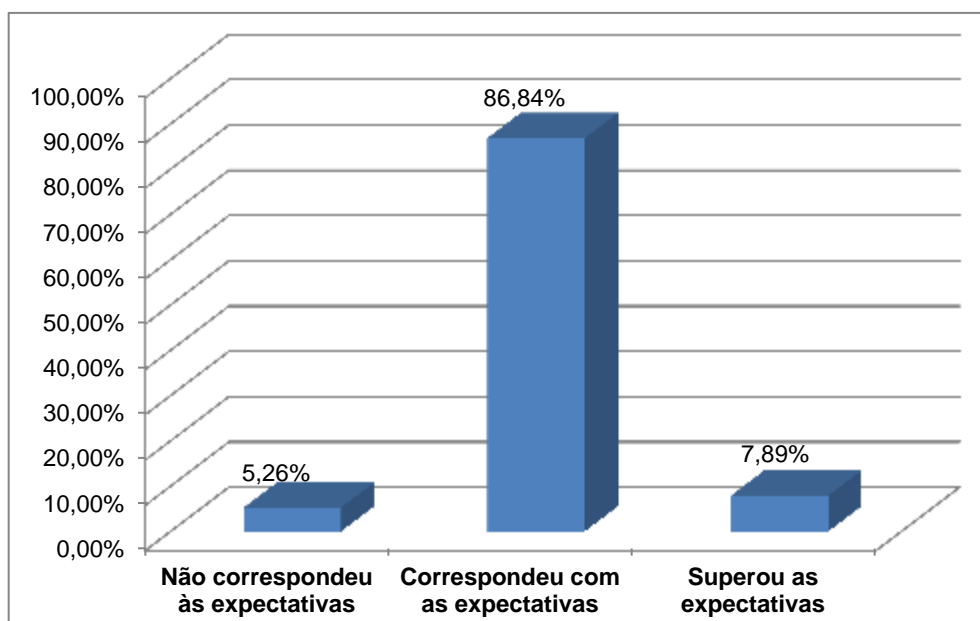
No âmbito do presente estudo e com o intuito de aferir a opinião qualitativa sobre o real impacto na região do Baixo Vouga do programa Impulso Jovem, foram efectuadas um conjunto de entrevistas presenciais com atores locais relevantes nas áreas do ensino, emprego e formação profissional e apoio às empresas.

De seguida, é apresentada uma síntese com as principais conclusões recolhidas no decurso destas entrevistas, sobre esta matéria:

- Uma das grandes vantagens do programa, foi agrupar numa única medida, várias iniciativas já existentes mas dispersas, para fomentar o emprego jovem;
- Contribuiu para dar mais visibilidade á importância do fator de integração dos jovens e uma divulgação forte das ofertas do IEFP, que no fundo já existiam;
- O programa contribuiu para um reforço do potencial de empregabilidade dos jovens no pós-estágio profissional, com taxas de empregabilidade superiores a 50%;
- A existência de um prémio de integração no pós-estágio profissional caso a empresa celebrasse um contrato sem termo, foi um incentivo adicional para reforçar a motivação das empresas em manter os estagiários contratados.

Complementarmente, foi ainda efetuada uma inquirição junto do tecido empresarial da região, através de um questionário, através do qual (entre outras questões) foi perguntado às empresas sobre se tinham acolhido estagiários no âmbito do programa impulso Jovem.

Verificou-se que 67,86% das empresas que responderam ao questionário tinham acolhido estagiários ao abrigo deste programa, tendo de forma global demonstrado satisfação com o desenrolar do mesmo relativamente às suas expectativas iniciais, conforme se pode verificar pela análise do gráfico seguinte:



**Gráfico 10-** Grau de correspondência dos estagiários face às expectativas iniciais das empresas

Conclui-se ainda que apenas 5,26% das empresas consideraram que o estágio ficou abaixo das suas expectativas iniciais.

Quando questionadas as empresas, sobre o motivo pelo qual consideram que o estágio ficou aquém das expectativas, foi referido que tal se deveu a questões de natureza comportamental reveladas por parte dos estagiários, nomeadamente relacionadas com motivação e sentido de compromisso/responsabilidade no posto de trabalho.

### 3.2. Medidas passivas e ativas de emprego na região

A generalidade dos países utiliza políticas de emprego destinadas a minorar os custos sociais e individuais do desemprego, podendo estas serem divididas em dois grupos:

- (i) políticas ativas, que tem como objectivo dotar as pessoas desempregadas com as qualificações necessárias para minimizar a duração do desemprego;
- (ii) políticas passivas que visam garantir uma fonte de rendimento durante o período de desemprego, sendo particularmente úteis para aqueles que têm mais dificuldade em autofinanciar o período de procura de novo emprego.

No que toca às políticas ativas, estas têm vindo a ganhar um papel crescente no quadro das políticas de promoção do crescimento e do emprego em todo o mundo e em particular, na União Europeia.

Esta tipologia de políticas é amplamente considerada como determinante em processos de ajustamento no mercado de trabalho, tendendo a assumir cada vez mais uma maior relevância no quadro dos instrumentos da política de emprego, visto que ao adoptarem uma atitude preventiva e uma actuação precoce, materializam uma nova filosofia de actuação que privilegia a acção em detrimento da mera compensação.

Ao nível da sua eficácia, estas políticas são vistas como sendo mais eficazes para mitigar os efeitos sobre os trabalhadores, das transformações e dos ajustamentos registados no mercado de trabalho.

Designando-se genericamente como Políticas Ativas do Mercado de Trabalho (PAMT), agrupa-se um conjunto variado de medidas, que em comum tem o facto de pretenderem melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promovendo a reafecção dos postos de trabalhos e de trabalhadores, facilitando as transições para o emprego e as transições emprego-emprego.

Ainda que com algumas variantes, a generalidade dos autores considera que a multiplicidade de medidas existentes, pode ser agrupada em quatro grandes tipologias:

Tipo política	ativa	Descrição
Formação		<p>Inclui-se nesta tipologia, a formação em sala e no posto de trabalho, podendo assumir a forma de formação geral ou específica.</p> <p>O objetivo deste tipo de medidas é permitir a acumulação de conhecimento que aumente a produtividade dos trabalhadores, e por essa via potencie a sua empregabilidade.</p>
Apoio à criação de emprego		<p>Conjunto diversificado de medidas que actuam pela via do estímulo à criação de emprego no setor privado da economia, seja em organizações já existentes, seja pela via do apoio a criação de novas organizações (apoio ao empreendedorismo). Neste conjunto de medidas incluem-se também as medidas de apoio à criação do próprio emprego (trabalho independente) por parte de trabalhadores desempregados.</p> <p>Estas medidas operam através da redução dos custos com o fator trabalho, esperando que resultem num aumento de recrutamentos, com consequente criação líquida de emprego e aumento das transições desemprego emprego.</p>
Emprego subsidia do no setor sem fins lucrativos/medidas ocupacionais		<p>Conjunto de medidas dirigidas a trabalhadores de baixa empregabilidade que operam pela via da sua colocação temporária em entidades do setor público ou em organizações privadas sem fins lucrativos e na realização de atividades socialmente uteis.</p> <p>Estas medidas tem como objetivo não a promoção imediata do regresso dos desempregados ao emprego, mas essencialmente destinam-se a prevenir a perda de competências socioprofissionais elementares ou a promover a sua aquisição e por essa via indireta, o posterior regresso ao emprego.</p>
Aconselhamento e apoio a procura de emprego		<p>Inclui todas as medidas dirigidas à promoção da intensidade e eficácia dos esforços de procura de emprego e a atenuar o problema de risco moral associado às medidas passivas de emprego, nomeadamente as intervenções de aconselhamento e orientação vocacional, apoio à procura de emprego e mais recentemente, as sanções que impendem sobre os desempregados subsidiados em caso de não cumprimento dos requisitos de procura de emprego associados ao direito a protecção no desemprego (medidas de ativação).</p>

**Tabela 10** – Tipologias de políticas ativas de emprego

Podemos considerar que as políticas ativas do mercado de trabalho são na realidade actual, uma peça central das políticas públicas dirigidas ao mercado de trabalho, em particular na União Europeia que as colocou no centro da sua estratégia para o emprego.

Portugal não constitui uma excepção a esta realidade, ocupando uma posição intermédia nos rankings disponíveis de intensidade de recurso a este tipo de medidas, que são tipicamente baseados em indicadores de gastos totais.



Passemos agora a analisar a abrangência das políticas ativas do mercado de trabalho, implementadas na região do Baixo Vouga.

Nos quadros seguintes, é apresentada uma síntese dos programas e medidas implementadas na região entre 2010-2013, onde se poderá observar o número de pessoas abrangidas durante este período:

Programas e medidas	Anos		
	2010	2011	2012
1. Programas de emprego	3978	3424	3520
1.1. Formação emprego	1229	1128	1006
1.2. Criação de Emprego e Empresas	461	259	335
1.3. Mercado Social Emprego	2288	2037	2179
1.4. Estruturas e Outros Apoios	11	0	0
2. Formação profissional	N.D.	N.D.	N.D.
3. Reabilitação profissional	49	49	88

Tabela 11 - Número de pessoas abrangidas em programas e medidas na região do Baixo Vouga (2010 a 2012)

Fonte: síntese dos programas e medidas de emprego e formação profissional-Dezembro (2010 a 2012), IEF

Programas e medidas	Ano 2013
1. Emprego	5083
1.1. Inserção profissional	1801
1.2. Apoios à contratação (ajustamentos e colocação)	737
1.3. Apoio à criação de emprego e empresas	147
1.4. Inserção profissional-trabalho socialmente necessário	2398
1.5. Outros apoios para a promoção do emprego	0
1.6. Outras medidas	0
2. Formação profissional	12602
2.1. Qualificação de jovens	1244
2.2. Qualificação de adultos	11279
2.3. Formação de formadores	79
3. Reabilitação profissional	107
3.1. Apoio à inserção e colocação	68
3.2. Emprego protegido	39

Tabela 12 - Nº de pessoas abrangidas em programas e medidas na região do Baixo Vouga (ano 2013)

Fonte: relatório mensal de execução física e financeira-Dezembro 2013, IEFP

No âmbito deste estudo e com o intuito de aferir a opinião qualitativa sobre o real impacto na região do Baixo Vouga das medidas acima referidas, foram efetuadas um conjunto de entrevistas presenciais com atores locais relevantes nas áreas do ensino, emprego e formação profissional e apoio às empresas.

De seguida, é apresentada uma síntese de conclusões sobre a informação recolhida no decurso das entrevistas:

- Apesar de um contexto económico desfavorável, o balanço é positivo destacando-se em particular os estágios profissionais, com um impacto direto e efetivo, resultando elevada taxa de empregabilidade no pós-estágio;
- As medidas de apoio à contratação, tiveram um forte impacto no aumento da contratação, via contratos a termo e sem termo e contribuíram/estimularam o aumento do número de ofertas de emprego nos centros de emprego;
- As políticas ativas de emprego implementadas na região, contribuíram para a diminuição do número de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego de Aveiro e Águeda;
- As medidas ocupacionais revelaram uma eficácia menor, mas ainda assim com resultados razoáveis tendo em conta os níveis de qualificação mais baixos do público-alvo destas medidas, o que condiciona de certa forma o seu potencial de empregabilidade. As IPSS e instituições públicas da região, foram o principal destino das pessoas abrangidas por estas medidas ocupacionais;
- A formação de aprendizagem, em particular para os jovens, contribuiu para o reforço de competências e aumento do potencial de integração no mercado de trabalho, tendo-se verificado uma boa taxa de integração nas empresas no pós-estágio;
- Os alunos do ensino superior têm cada vez maior consciência da importância dos estágios como um primeiro passo para a integração no mercado de trabalho;
- As medidas de apoio à realização de estágios e consequente aumento dos programas de estágio em empresas, permitem a estas obter um melhor conhecimento sobre o trabalho desenvolvido pelas universidades e as competências dos seus licenciados.

Concluindo e de forma mais abrangente, podemos afirmar que as políticas ativas de emprego:

- Constituem um instrumento de trabalho importantíssimo para a integração sócio laboral dos públicos mais vulneráveis e daqueles que de uma forma ou de outra “saíram” do mercado de trabalho;
- Servem igualmente para a requalificação das competências e habilitações profissionais, particularmente importantes em públicos menos qualificados;
- Procuram sobretudo “minimizar danos que de alguma forma se tornam inevitáveis, provocados pelo sistema económico e financeiro e respondem a necessidades específicas de grupos de pessoas mais vulneráveis face ao mercado de trabalho, proporcionando uma nova oportunidade, ou em muitos casos “a oportunidade”, de encontrar um lugar no próprio mercado laboral.

# 4. O PASSAPORTE EMPREGO 3i NA REGIÃO DE ENTRE DOURO E VOUGA

## 4.1. O programa

A Portaria n.º 408/2012, de 14 de dezembro, veio criar uma nova modalidade de projetos conjuntos previstos no Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização de PME, no âmbito do Impulso Jovem, destinada à implementação das Medidas Passaporte Emprego Industrialização, Passaporte Emprego Inovação e Passaporte Emprego Internacionalização, designados por Passaportes Emprego 3i.

Com os Passaportes Emprego 3i pretendia-se desenvolver projetos integrados constituídos por um estágio profissional, acompanhado de formação e seguido pelo apoio à contratação sem termo por conta de outrem.

Com esta nova tipologia de estágios pretendia-se introduzir um novo conceito de adequação a um posto de trabalho, focalizado em áreas da economia consideradas cruciais ao novo modelo económico que importa instituir, modernizando a perspetiva tradicional de adaptação a uma função.

Além deste aspeto, as medidas Passaporte Emprego apresentavam como principais inovações o facto de o estágio prever um prémio de integração para a contratação sem termo subsequente ao estágio, promovendo assim, a inserção duradoura e estável dos jovens no mercado de trabalho, nomeadamente no novo contexto resultante das alterações recentes à legislação laboral.

Com os Passaportes Emprego 3i pretendia-se atingir os seguintes objetivos, no âmbito da promoção do emprego jovem:

- Complementar e desenvolver as competências dos jovens que procuram um primeiro ou um novo emprego, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade e apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho;
- Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto dos empregadores e promover a criação de emprego em novas áreas;
- Promover o desenvolvimento de recursos humanos nas respetivas áreas de abrangência.

## 4.2. Universo de empresas abrangíveis

Sendo este programa Passaportes Emprego 3i co-financiado através de fundos comunitários, a sua implementação no terreno foi dinamizada através de candidaturas apresentadas por associações empresariais (conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º do Regulamento do SI Qualificação PME), consideradas as promotoras do projecto.

Esta medida abrangia projetos conjuntos apresentados por uma entidade promotora que, em regra, envolvessem um mínimo de 10 empresas beneficiárias maioritariamente composto por PME.

Cabia à entidade promotora o desenvolvimento nesse conjunto de empresas, de um programa com o objetivo de promover o apoio a estágios dirigidos a jovens desempregados, inscritos nos Centros de Emprego, com diversos graus de ensino e de qualificações, perspetivando uma futura integração estável e duradoura no mercado de trabalho e eventualmente, a contratação sem termo subsequente ao estágio.

Para os Passaportes Emprego 3i, eram consideradas como potenciais beneficiárias as empresas de qualquer natureza e sob qualquer forma jurídica, com projetos de investimento decididos favoravelmente num dos seguintes Sistemas de Incentivos:

- O SI I&DT;
- O SI Inovação;
- O SI Qualificação PME.

O Passaportes Emprego 3i abrangia assim as 3 tipologias de intervenção já referidas no início deste ponto 4.1:

- **Passaporte Emprego Industrialização:** para projetos de investimento visando a especialização da produção através da introdução de novos produtos e reforço da componente tecnológica, bem como do desenvolvimento de estratégias comerciais que permitam um aumento da produtividade e competitividade;
- **Passaporte Emprego Inovação:** para projetos de investimento visando reforçar a capacidade inovadora das empresas e integrar recursos humanos altamente qualificados;
- **Passaporte Emprego Internacionalização:** para projetos de investimento visando implementar ou consolidar estratégias de internacionalização, designadamente através do aumento da capacidade exportadora das empresas.

Cada empresa beneficiária poderia desenvolver no máximo 2 estágios por cada uma das tipologias referidas no parágrafo anterior, não podendo as empresas com 10 trabalhadores ou menos beneficiar de mais do que 5 estágios em simultâneo.

Será ainda de referir que cada estágio teria a duração de doze meses, não prorrogável.

Com o desenvolvimento de estágios em cada uma das medidas referidas anteriormente, as empresas poderiam obter ainda os seguintes benefícios:

- Participação na bolsa de estágio em 100%, independentemente do número de estágios;
- Após a conclusão do estágio e com a celebração de um contrato de trabalho sem termo e criação líquida de emprego, um prémio de integração para a empresa no montante correspondente a 6 vezes o valor da bolsa, podendo ser majorado em 20%, no caso de celebração do contrato previsto anteriormente, com estagiários com deficiência ou incapacidade.

### 4.3. Caracterização dos desempregados enquadráveis

Tal como já referido anteriormente o Passaportes Empregos 3i tinha como principal intuito fomentar o emprego jovem, estando desta forma direcionado para o seguinte público-alvo:

Tipologia de intervenção	Destinatários
Passaporte Emprego Industrialização	Jovens entre os 18 e os 30 anos, com ou sem ensino secundário completo, licenciatura e ou mestrado, inscritos nos centros de emprego.
Passaporte Emprego Internacionalização	Jovens entre os 18 e os 30 anos, com ou sem ensino secundário completo, licenciatura e ou mestrado, inscritos nos centros de emprego.
Passaport e Emprego Inovação	Jovens entre os 23 e os 34 anos, com mestrado ou doutoramento, inscritos nos centros de emprego.

**Tabela 13-** Destinatários dos Passaportes Emprego 3i por tipologia de intervenção  
Fonte: portaria n.º 408/2012

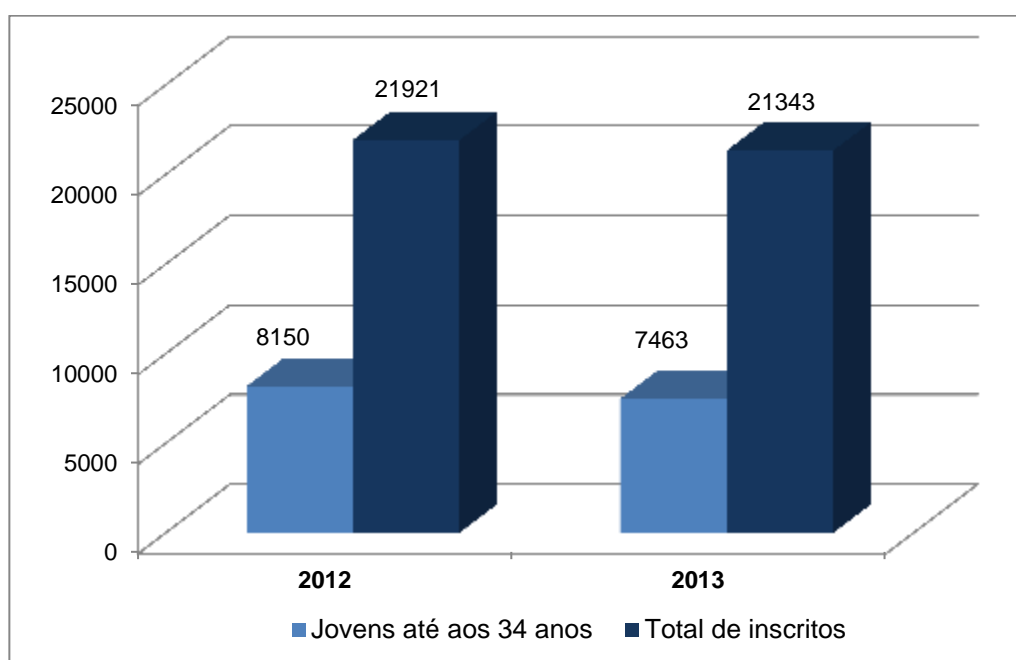
Façamos agora uma análise relativamente à região do Baixo Vouga, no que toca à caracterização do potencial público-alvo dos Passaportes Emprego 3i.

No quadro seguinte é apresentada uma quantificação do número de jovens até aos 34 anos, inscritos nos centros de emprego de Aveiro e Águeda, no final de Dezembro de 2012 e 2013:

Anos			Total
	< 25	25-34	
2012	2863	5287	8150
2013	2854	4609	7463

**Tabela 14** - Número de jovens desempregados inscritos nos centros de emprego da região.  
Fonte: concelhos-estatísticas mensais-Dezembro (2012 a 2013), IEFP

Confrontando a informação existente na tabela anterior, com a presente na tabela 6 onde é apresentado o número total de pessoas inscritas nos centros de emprego da região, constata-se que os jovens até aos 34 anos, representavam em 2012 e 2013 respetivamente 37,18% e 34,97% do total de pessoas inscritas nos centros de emprego da região, conforme se pode verificar no gráfico seguinte:



**Gráfico 11-** Relação entre os jovens até 34 e o total de inscritos nos centros de emprego da região

Apesar de nem todos os jovens inscritos nos centros de emprego da região poderem eventualmente ser elegíveis para a participação no programa Passaportes Emprego 3i, devido ao não cumprimento dos requisitos de acesso (nomeadamente devido a questões relacionadas com as habilitações literárias requeridas), constata-se que existia até final de 2013 ainda um número muito significativo de jovens dentro do perfil etário requerido, que podem participar em futuras edições de programas/medidas ativas de emprego similares.

#### 4.4. A primeira edição do programa na região

Façamos agora um balanço da implementação do programa Passaportes Emprego 3i, na região do Baixo Vouga.

Tendo como promotor a AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro, foi desenvolvida uma primeira edição deste programa no período 2013/15, em que participaram um total de 40 empresas da região do Baixo Vouga, que acolheram no total 63 estagiários. De referir ainda que das 40 empresas que participaram no programa, apenas em duas não foram concluídos os 12 meses do processo de acolhimento dos respetivos estagiários.

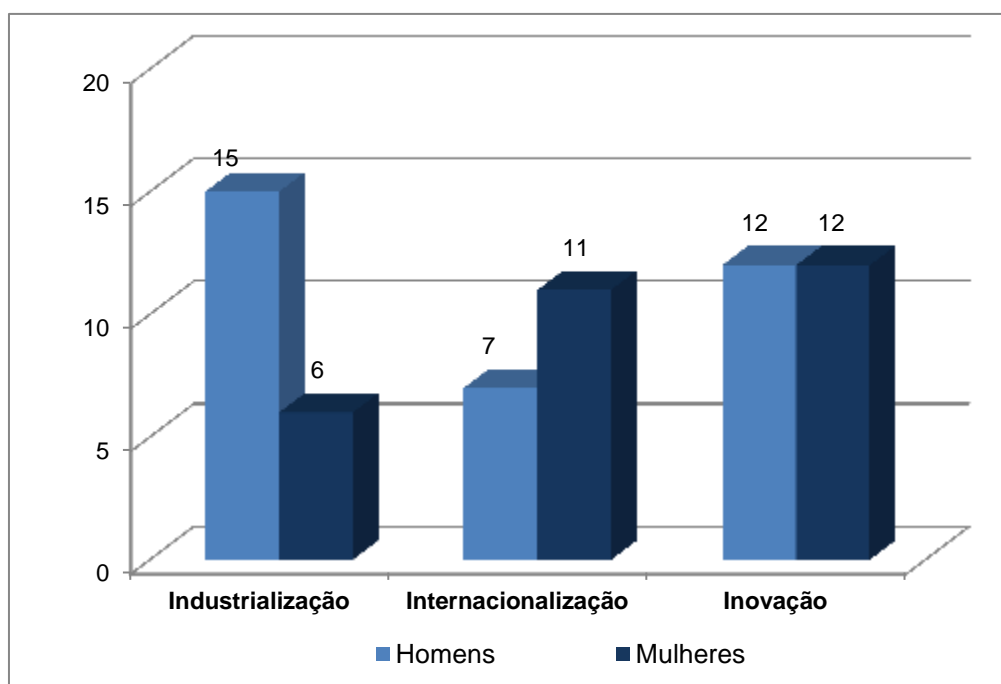
No quadro seguinte é apresentada a distribuição do número total de estagiários envolvidos no programa, tendo em conta as três tipologias de intervenção:

Medida		
Industrialização	Internacionalização	Inovação
21	18	24

**Tabela 15** - Número de jovens abrangidos pelo Programa Passaportes Emprego 3i na região do Baixo Vouga

Fonte: AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro; Multitempo.

De seguida, passaremos a analisar alguns dados existentes à data, relacionados com o desenvolvimento desta primeira edição do programa. Desde logo começemos por perceber a distribuição do número de estagiários quanto ao género e medida de estágio correspondente:



**Gráfico 12**-Distribuição por sexo e tipologia de medida dos jovens abrangidos pelo Programa Passaportes Emprego 3i

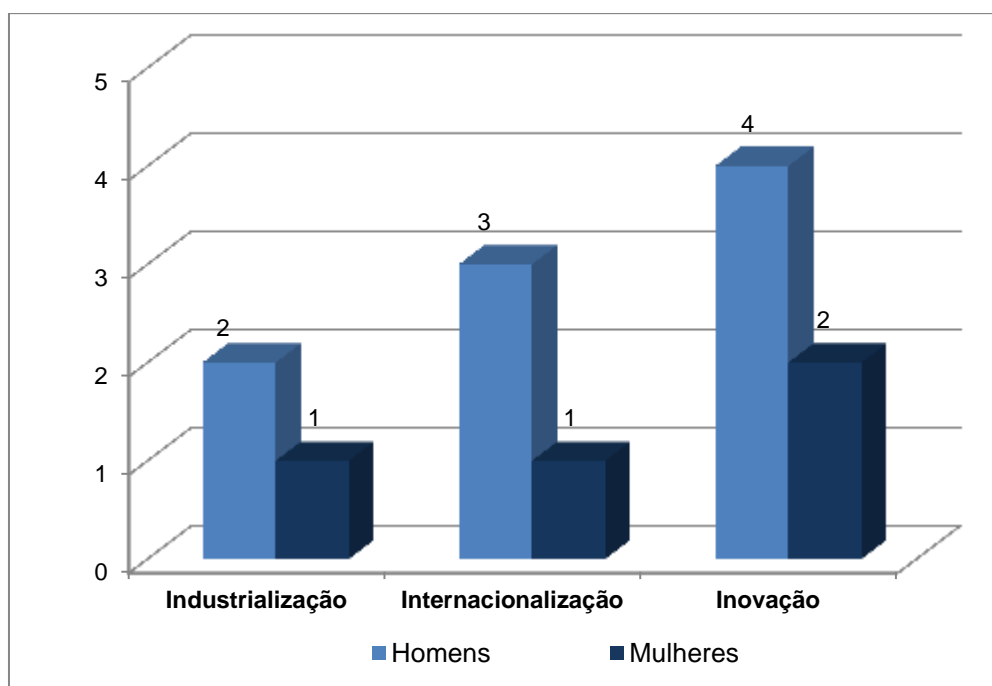
Fonte: AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro; Multitempo.

Da análise do gráfico anterior, constata-se que os estágios na área da industrialização foram em grande medida (71,43%) ocupados por homens, tendo-se verificado uma realidade distinta na medida de internacionalização, na qual se verificou um cenário inverso ainda que menos desequilibrado, com os homens e mulheres a representarem 38,89% e 61,11% respetivamente.

No que respeita aos estágios relacionados com a medida de inovação, verifica-se uma igualdade no número de jovens do sexo masculino e feminino que participaram no programa.

Já no que toca às desistências por parte de estagiários, verificaram-se um total de 13 desistências (9 de estagiários do sexo masculino e 4 do sexo feminino), o que representa 20,63% do total de estagiários que iniciaram o programa.

No gráfico seguinte, podemos analisar em maior detalhe, o número e origem das desistências verificadas:



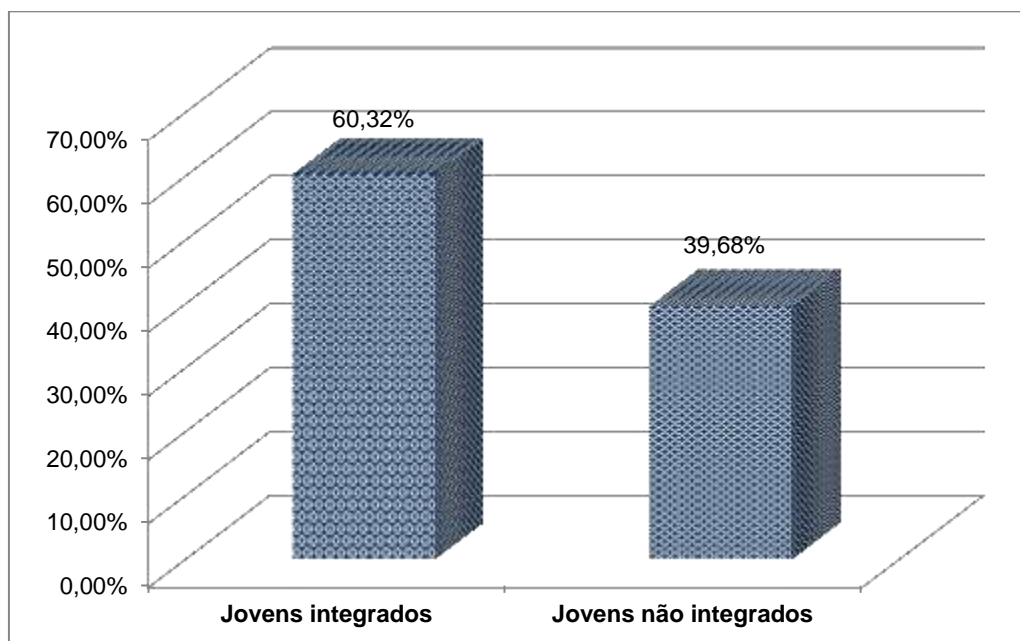
**Gráfico 13**-Distribuição por sexo e tipologia de medida das desistências

Fonte: AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro; Multitempo

Passemos agora a avaliar o grau de satisfação das empresas que acolheram estagiários no âmbito do programa passaportes Emprego 3i, tendo por base a informação recolhida através do questionário online, aplicado no decurso deste estudo.

Façamos agora uma avaliação do grau de integração nas empresas após estágio, dos estagiários que participaram no programa, tendo em conta a informação presente no gráfico seguinte:





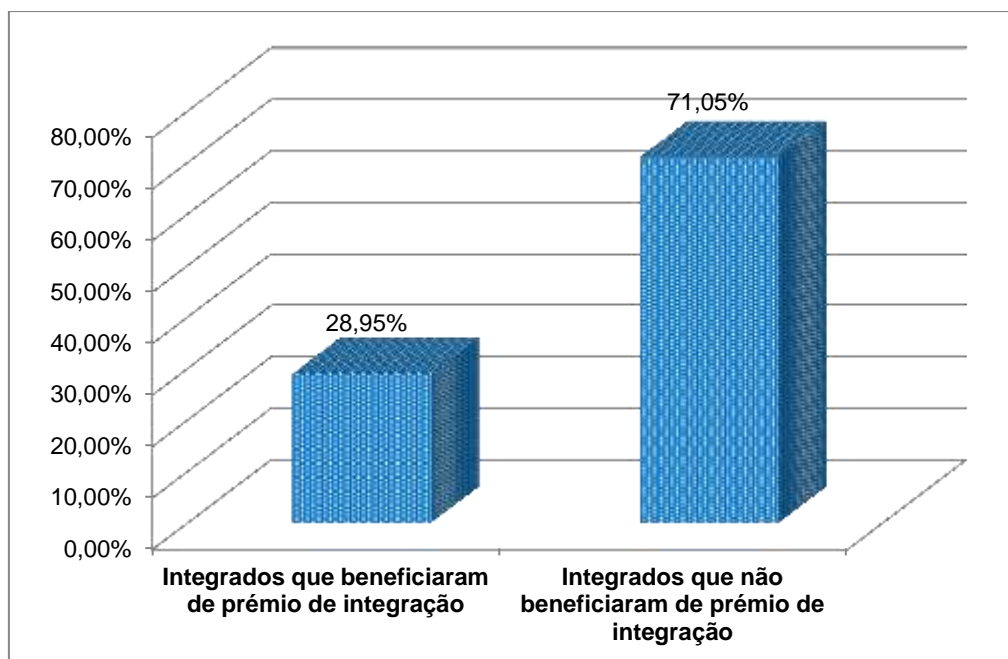
**Gráfico 14**-Integração pós estágio dos jovens que participarem no Passaportes Emprego 3i

Fonte: AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro; Multitempo

Da análise do gráfico anterior constata-se que a grande maioria dos jovens que participaram no programa, foram integrados após o final do seu estágio nas empresas onde o efetuaram, o que se pode considerar a nível de avaliação global do programa Passaportes Emprego 3i, um resultado extremamente positivo.

Tal como já referido anteriormente no ponto 4.2., as empresas beneficiárias poderiam aceder a um prémio de integração de valor correspondente a seis bolsas de estágio por cada estagiário integrado após a conclusão do estágio, desde que fosse celebrado um contrato de trabalho sem termo e houvesse criação líquida de emprego.

De seguida é apresentado um gráfico no qual se pode visualizar a distribuição percentual dos jovens que foram integrados nas empresas com e sem recurso ao prémio de integração referido:



**Gráfico 15**-Distribuição percentual dos jovens integrados nas empresas no pós estágio

Fonte: AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro; Multitempo

Constata-se que em apenas 28,95% dos jovens integrados nas empresas, houve atribuição do prémio de integração previsto no Programa Passaportes Emprego 3i.

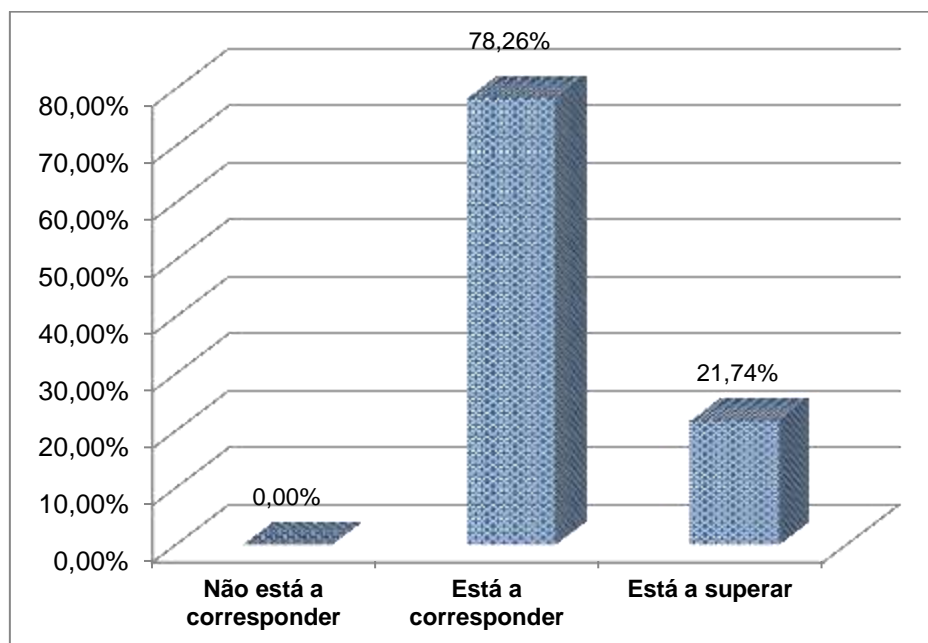
Nas restantes 71,05% de integrações em que não houve benefício do prémio de integração por parte das empresas, tal facto poder-se-á dever essencialmente a uma de duas situações:

- Não ter existido criação líquida de emprego com a integração do estagiário;
- As empresas terem optado pelo recurso às medidas de apoio á contratação do IEFP, para os estagiários que se encontravam numa situação de primeiro emprego, quando iniciaram a sua participação no programa Passaportes Emprego 3i.

Passemos agora a avaliar o grau de satisfação das empresas que acolheram estagiários no âmbito do programa Passaportes Emprego 3i, tendo por base a informação recolhida através do questionário online, aplicado no decurso deste estudo.

De referir que das empresas que responderam ao questionário, 41,7% estavam a acolher estagiários através do programa.

Quando questionadas sobre o grau de correspondência dos estagiários, face às expetativas iniciais das empresas, obtiveram-se os resultados expressos no gráfico seguinte:



**Gráfico 16**-Distribuição por sexo e tipologia de medida das desistências

Conforme se pode verificar pela análise do gráfico anterior, nenhuma das empresas que participaram no Programa Passaportes Emprego 3i, considerou que os estagiários não estavam a corresponder às expectativas. De destacar ainda o facto de 21,74% das empresas inquiridas considerarem que os estagiários estavam a superar as suas expectativas iniciais.

# 5. FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO NA REGIÃO

## 5.1. Introdução

*“A Qualificação de Adultos constitui um pilar, juntamente com a Qualificação de Jovens, de uma das cinco prioridades estratégicas do QREN “A Qualificação dos portugueses e das portuguesas”, através do aumento do nível de qualificação escolar e profissional da população. Contribui igualmente, por via da formação de adultos, para a prioridade “Eficiência da Governação”, para o “Crescimento sustentado”, através da qualificação do emprego e para a “Coesão social”, através do reforço da empregabilidade “.*

(fonte: e+ cadernos + 05:2012- zooms territoriais- práticas de gestão da oferta e da procura de Qualificação de Adultos, Observatório do QREN)

Ainda segundo este mesmo estudo, *“a pertinência do tema tem origem, por um lado, no significativo constrangimento que o nível educacional da população adulta portuguesa representa para o desenvolvimento do país e no peso relevante que as intervenções para responder a este constrangimento atingem no valor global do QREN (cerca de 12%, considerando apenas os eixos 2 e 3 do POPH), e, por outro lado, pela importância que o contexto tem no perfil de qualificações da população, em cada território”.*

Conclui ainda o estudo que, *“com efeito, embora os baixos níveis de qualificação da população em idade ativa sejam uma característica comum ao conjunto do território nacional, a intensidade do problema, as características dos ativos afetados e as consequências das baixas qualificações na empregabilidade dos ativos variam de forma significativa entre regiões. Por exemplo, há territórios em que as baixas qualificações surgem mais fortemente associadas ao fenómeno de desemprego e/ou à distribuição ou ao peso de certos sectores de atividade, do que noutros. Neste contexto, será de esperar que as respostas dadas pelos instrumentos de política de formação de ativos variem entre territórios, ajustando-se aos desafios mais prementes em cada contexto”.*

Façamos agora uma análise comparativa relativamente a alguns indicadores relacionados com a qualificação das pessoas em Portugal e na região do Baixo Vouga.

No quadro seguinte é apresentado a situação da qualificação de ativos em Portugal e na região do Baixo Vouga, à data dos últimos censos realizados em 2011:

Área Geográfica	Proporção da população com 15 ou mais anos com pelo menos o 3.º ciclo do ensino básico completo (1)	Proporção da população com 18 ou mais anos com pelo menos o ensino secundário completo (2)	Proporção da população residente com ensino superior completo (3)	Proporção da população entre os 30 e 34 anos com ensino superior completo (4)
Portugal	49,6%	31,7%	15,1%	28,6%
Baixo Vouga	47,4%	29,2%	14,3%	28,8%

**Tabela 16** - Qualificação de ativos em Portugal e na região do Baixo Vouga (censos 2011)

Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

(1) (População residente com 15 ou mais anos com pelo menos o 3.º ciclo do ensino básico completo/ População residente com 15 ou mais anos)\*100

(2) (População residente com pelo menos o ensino secundário completo/ População residente com 18 e mais anos de idade)\*100

(3) (População residente com 21 e mais anos com ensino superior concluído/ População residente com 21 e mais anos)\*100

(4) (População residente do grupo etário dos 30 aos 34 anos com ensino superior completo/ População residente do grupo etário dos 30 aos 34 anos) \* 100

Constata-se que à data dos censos de 2011, os resultados relativos à região estavam um pouco abaixo da média nacional, com excepção da proporção da população entre os 30 e os 34 anos com ensino superior completo, no qual se verifica na região do Baixo Vouga um resultado ligeiramente acima do verificado em Portugal na sua globalidade.

Passemos agora a uma breve análise comparativa relativamente à taxa de escolarização no ensino superior em Portugal e na região do Baixo Vouga, com base nos resultados expressos na tabela seguinte:

Área Geográfica	2013/2014	2012/2013	2011/2012	2010/2011
Portugal	32,4 %	32,2 %	32,2 %	31,5 %
Baixo Vouga	31,4 %	31,2 %	29,6 %	27,4 %

**Tabela 17** - Taxa de escolarização no ensino superior em Portugal e na região do Baixo Vouga (%) (1)

Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

(Alunos com idade entre 18 e 22 anos matriculados em cursos de formação inicial no ensino superior/ População residente com idade entre 18 e 22 anos)\*100

Apesar do percurso evolutivo verificado nos últimos anos na região do Baixo Vouga, constata-se que a região continua a apresentar resultados ainda ligeiramente abaixo da média verificada em Portugal. Não obstante, é de assinalar o crescimento de 4 % verificado durante o período em análise.

Passemos agora a analisar e a comparar a realidade verificada em Portugal e na região do Baixo Vouga, no que toca à qualificação de jovens em áreas científicas e tecnológicas:

Área Geográfica	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010
Portugal	22,2	19,4	17,2	14,4
Baixo Vouga	41,0	36,3	25,3	22,1

**Tabela 18** - Número de diplomados do ensino superior em áreas científicas e tecnológicas por 1000 habitantes em Portugal e na região do Baixo Vouga (1)  
Informação extraída de <http://datacentro.ccdrc.pt>

(1) (Diplomados do ensino superior em áreas científicas e tecnológicas/ População residente em 31/12 com idade entre 20 e 29 anos) x 1000

Relativamente a este ponto, e ao contrário do verificado na análise dos quadros anteriores, no que toca ao número de diplomados em áreas científicas e tecnológicas, a região do Baixo Vouga apresenta claramente uma taxa muito superior à média nacional.

Durante o período em análise (4 anos lectivos), verifica-se praticamente uma duplicação do número de diplomados em áreas científicas e tecnológicas, ao qual não será alheio o esforço desenvolvido pelas instituições de ensino superior da região (em particular a Universidade de Aveiro), no sentido de aumentar a sua oferta nestas áreas, aliado a uma maior procura nestas áreas que se começa a verificar por parte dos jovens que pretendem ingressar no ensino superior.

## 5.2. Competências e oferta actual

Feita uma primeira análise global comparativa entre a realidade de Portugal e da Região do Baixo Vouga no que toca aos níveis de qualificação da população, passemos agora a uma análise mais detalhada sobre as competências e oferta actual existente na região nos domínios da formação e qualificação de jovens e ativos.

A análise feita neste ponto, não será exaustiva envolvendo a totalidade da oferta formativa desenvolvida por todos os actores locais nas áreas do ensino e formação, sendo no entanto de registar o papel e importância de outros actores locais, como sejam o caso de associações, escolas de vários graus de ensino e outras entidades privadas ou cooperativas.

### Formação no âmbito da oferta formativa do IEFP

Começamos por abordar a formação desenvolvida pelo IEFP nos pólos de Aveiro e Águeda, que se encontra estruturada de acordo com as tipologias de formação apresentadas no quadro seguinte:

Modalidades		Descrição
Formação para jovens	Aprendizagem	Os cursos de aprendizagem permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho, potenciada por uma forte componente de formação realizada em contexto de empresa e o prosseguimento de estudos de nível superior.
	Educação e formação para jovens	Os cursos de educação e formação para jovens permitem recuperar os défices de qualificação, escolar e profissional, através da aquisição de competências escolares, técnicas, sociais e relacionais e, por esta via, facilitar o ingresso num mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo.
	Especialização tecnológica	Os cursos de especialização tecnológica (CET) permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios.
Formação para adultos	Cursos EFA	Os cursos de educação e formação para adultos (EFA) permitem elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta e, por esta via, melhorar as suas condições de empregabilidade.
	Especialização tecnológica	Os cursos de especialização tecnológica (CET) permitem obter uma formação de nível pós-secundário não superior e visam responder às necessidades do mercado de trabalho, ao nível de quadros intermédios
	Formação modular	A formação modular certificada permite atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa adulta, bem como elevar os seus níveis de habilitação escolar e profissional.
	Vida Ativa	A medida Vida Ativa-Emprego Qualificado permite potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração.
	Competências básicas	O Programa de formação em competências básicas permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias para integrar um curso de Educação e formação de adultos (cursos EFA) ou ser encaminhamento para um processo de Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) de nível básico.
	Português para todos	O Programa PPT-Português para todos permite elevar a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o conhecimento dos direitos básicos de cidadania, necessários à integração dos públicos imigrantes na sociedade portuguesa.
Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC)	RVCC	O Reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC) visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação dos adultos através da valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, bem como proporcionar uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram ou abandonaram precocemente a formação nos sistemas de educação formal.

Tabela 19 - Oferta formativa nos centros de emprego e formação profissional do Baixo Vouga

Fonte: informação extraída de <https://www.iefp.pt>

No quadro seguinte é apresentada uma síntese da atividade formativa e de qualificação desenvolvida pelos Centros de Emprego e Formação Profissional de Aveiro e Águeda, durante o ano de 2013:

Programas e medidas	Nº de pessoas abrangidas
1. Qualificação de jovens	1244
1.1. Sistema de aprendizagem-gestão directa	563
1.2. Sistema de aprendizagem-entidades externas	544
1.3. Cursos de educação e formação jovens	137
1.4. Cursos Especialização tecnológica	0
2. Qualificação de adultos	11279
2.1. Cursos de educação e formação adultos	1961
2.2. Português para todos	54
2.3. Formação modular-ativos empregados	2201
2.4. Formação modular-vida ativa-gestão directa	6626
2.5. Reconhecimento e validação de competências	0
2.6. Formação modular-vida ativa-entidades externas	21
2.7. Formação para a inclusão	416
3. Formação de formadores	79

Tabela 20 - Nº de pessoas abrangidas em programas e medidas de formação profissional na região do Baixo Vouga (ano 2013)

Fonte: relatório mensal de execução física e financeira-Dezembro 2013, IEFP



### Formação desenvolvida por escolas profissionais

O ensino profissional caracteriza-se por ser um dos percursos do nível secundário de educação, pretendendo ter uma forte ligação com o mundo profissional, desenvolvendo para o efeito cursos nos quais a aprendizagem realizada valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, que corresponda também às necessidades de trabalho locais e regionais.

Estes cursos visam conferir uma qualificação de nível 4, permitindo também aos alunos o ingresso no ensino superior.

No quadro seguinte é apresentada a oferta formativa actual disponibilizada pelas escolas profissionais existentes na região do Baixo Vouga:

Entidade	Designação do curso
EFTA - Escola de Formação Profissional em Turismo de Aveiro	Turismo
	Receção
	Restauração (Cozinha – Pastelaria)
	Restauração (Restaurante – Bar)
Escola Profissional de Aveiro	Animador Sociocultural
	Apoio à Infância
	Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade
	Eletrónica e Telecomunicações
	Eletrónica, Automação e Comando
	Energias Renováveis
	Gestão
	Gestão e Programação de Sistemas Informáticos
	Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente
	Informática de Gestão
	Instalações Elétricas
	Manutenção Industrial
	Organização de Eventos
	Secretariado
CMJ - Conservatório de Música da Jobra	Instrumentista de Cordas e de Tecla
	Instrumentista de Sopro e de Percussão
	Instrumentista de Jazz
	Artes do Espetáculo (Interpretação)
	Intérprete de Dança Contemporânea

Tabela 21 - Oferta formativa de cursos profissionais disponibilizada por escolas profissionais na região do Baixo Vouga

Fonte: Informação extraída de <http://www.anuarioescolasprofissionais.com>

Feita uma análise da oferta formativa disponibilizada, constata-se que para além da oferta formativa especializada em áreas específicas disponibilizada pela EFTA e pelo CMJ, a oferta disponibilizada pela Escola Profissional de Aveiro centra-se em sete cursos mais direccionados para áreas técnicas e tecnológicas (metade da sua oferta formativa), enquanto os restantes dividem por outras áreas diversas.

## Formação de especialização tecnológica

Os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) são uma formação pós-secundária não superior que visa conferir uma qualificação de nível 5, de acordo com a Portaria n.º 782/2009, de 23 de Julho, que define os níveis de qualificação de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

Pretende-se com estes cursos, ministrar uma formação técnica pós-secundária de alto nível que permita aos alunos a aquisição de capacidades e conhecimentos que lhes permitam assumir de forma geralmente autónoma ou independente responsabilidades de concepção e ou de direcção e ou de gestão.

À conclusão de um CET com aprovação em todas as unidades de formação é atribuído um Diploma de Especialização Tecnológica (DET).

De seguida é feita uma apresentação dos cursos de especialização tecnológica em funcionamento na região do Baixo Vouga, ministrados por instituições do ensino superior, mas também por instituições do ensino não superior:

Oferta formativa de CET por instituições de ensino superior na região do Baixo Vouga	
Entidade	Designação do curso
Universidade de Aveiro (1)	Design de produto
	Energias renováveis
	Electrónica e telecomunicações
	Logística
	Marketing e Inovação para Pequenas e Médias Empresas
	Monitorização Ambiental
	Sistemas de Informação Geográfica
	Técnicas e Gestão de Turismo
	Banca e Seguros
	Organização e Planificação do Trabalho
	Desenvolvimento de Software e Administração de Sistemas
	Gestão da Qualidade
	Instalação e Manutenção de Redes e Sistemas Informáticos
	Instalações Eléctricas e Automação Industrial
	Práticas Administrativas e Tradução
	Tecnologia Mecatrónica

	Topografia e Desenho Assistido por Computador
	Automação, Robótica e Controlo Industrial
	Construção Civil e Obras Públicas
	Desenvolvimento de Produtos Multimédia
	Projecto de Moldes
	Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação
	Aplicações Informáticas de Gestão
	Gestão de Animação Turística
Fedrave	Aplicações Informáticas de Gestão
	Gestão de Animação Turística

**Tabela 22** - Oferta formativa de CET disponibilizada por instituições de ensino superior na região do Baixo Vouga

Fonte: Informação extraída de <http://www.dges.mctes.pt>

(1) cursos ministrados nos vários estabelecimentos de ensino da Universidade

Oferta formativa de CET por instituições de ensino não superior na região do Baixo Vouga	
Entidade	Designação do curso
AIDA	Auditoria a Sistema de Gestão
Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda	Tecnologia Mecatrónica
Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro	Automação, Robótica e Controlo Industrial

**Tabela 23** - Oferta formativa de CET disponibilizada por instituições de ensino não superior na região do Baixo Vouga

Fonte: Informação extraída de <http://www.dges.mctes.pt>

### Formação superior Universitária

O ensino superior português compreende o ensino universitário e o ensino politécnico, caracterizando-se o primeiro por visar assegurar uma sólida preparação científica e cultural e proporcionar uma formação técnica que habilite para o exercício de actividades profissionais e culturais e fomenta o desenvolvimento das capacidades de concepção, de inovação e de análise crítica, enquanto o ensino superior politécnico visa proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolver a capacidade de inovação e de análise crítica e ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações com vista ao exercício de actividades profissionais.

Na região do Baixo Vouga, estão presentes alguns estabelecimentos de ensino superior universitário e politécnico, conforme se pode verificar de seguida:

Estabelecimentos de ensino na região do Baixo Vouga	
Estabelecimento	Tipo de ensino
Universidade de Aveiro	Ensino Superior Público Universitário
Universidade de Aveiro-	Ensino Superior Público
Universidade de Aveiro-Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção de Aveiro-Norte	Ensino Superior Público Politécnico
Universidade de Aveiro-Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Aveiro	Ensino Superior Público Politécnico
Universidade de Aveiro-Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Águeda	Ensino Superior Público Politécnico
Instituto Português de Administração de Marketing de Aveiro (IPAM)	Ensino Superior Privado Politécnico
Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA)	Ensino Superior Privado Politécnico

**Tabela 24** – Estabelecimentos de ensino superior na região do Baixo Vouga

Fonte: Informação extraída de <http://www.dges.mctes.pt>

Façamos agora uma breve caracterização relativamente à formação de nível superior desenvolvida por cada um dos estabelecimentos de ensino acima identificados:

em particular em funções de carácter mais operacional (ex: soldadores, mecânicos, pintores e electricistas industriais);

- Na região existe ainda a necessidade de aumentar o número de pessoas com qualificação nas áreas da engenharia e outras áreas técnicas/de especialização tecnológica (ex: mecânica, mecatrónica), para fazer face às necessidades e solicitações das empresas;
- Apesar do sistema de ensino e formação na região, na sua globalidade já começar a formar pessoas com competências necessárias ao tecido empresarial, a resposta é ainda insuficiente face às necessidades existentes;
- Não existe uma coordenação efectiva entre todos os parceiros locais (públicos e privados) sobre a oferta a disponibilizar nas áreas do ensino e formação, o que acaba por gerar sobreposição de oferta formativa e de cursos com baixo impacto e fraca probabilidade de empregabilidade;
- Existem ainda entidades formadoras que, na definição da sua oferta formativa, não têm em conta as áreas prioritárias/lacunas existentes na região, levando à disponibilização de cursos desfasados das reais necessidades locais;
- Ao nível do ensino superior nem sempre existe uma adequação direta entre as necessidades reais das empresas e a oferta disponibilizada pelas universidades, sendo aqui importante a intensificação da aproximação entre as instituições de ensino superior da região e as empresas;
- Uma parte do tecido empresarial, continua ainda a desenvolver formação para os seus trabalhadores, que nem sempre se adequa às reais necessidades de qualificação e aquisição de competências, sendo em muitas dessas situações a formação efetuada para efeitos do cumprimento do número de horas de formação obrigatória previsto em legislação;
- A oferta formativa existente no domínio das tecnologias de informação não é suficiente face às necessidades de mercado.

### 5.3. Competências e oferta necessária

#### 5.3.1. Introdução

A Portugal coloca-se como um dos principais desafios a conceção de políticas que possibilitem minorar os efeitos do declínio do crescimento económico e aumento do desemprego verificado no passado recente, impulsionando a captação de talentos e a fixação de emprego qualificado.

A estratégia EUROPA 2020 procura assegurar a saída da crise e preparar a economia europeia para a próxima década, congregando todos os Estados Membros da União Europeia e as suas regiões, em torno de uma trajetória de crescimento assente nas seguintes prioridades comuns e partilhadas:

- a) O conhecimento e a inovação, para que o crescimento seja Inteligente;
- b) Uma economia de baixo carbono em termos de recursos e competitiva, para que o crescimento seja Sustentável;
- c) Uma economia com altas taxas de emprego e que assegure a coesão social e territorial, o aumento das qualificações e a luta contra a pobreza, para que o crescimento seja Inclusivo.

A definição destas prioridades, traduz-se em cinco metas, assumidas a nível europeu, com objetivos depois desdobrados ao nível de cada país, tendo Portugal se comprometido através do PNR-Plano Nacional de Reformas, com o atingimento das seguintes metas:

Domínios	Objetivos	Metas de Portugal
Empregabilidade	os 64 anos empregada	75%
Intensidade em Investigação e Desenvolvimento (I&D)	% do PIB investido em despesas de I&D	
Nível de educação	Taxa de abandono escolar precoce	10%
	% da população dos 30 aos 34 anos com formação superior concluída	40 %
Inclusão social	Redução do número de pessoas que sujeitas ao risco de pobreza e de exclusão	200.000
Clima e energia	Aumento da eficiência energética	20%
	Redução das emissões de gases com efeito de estufa face aos valores de 1990	20%
	Eletricidade consumida produzida com recurso a fontes endógenas e renováveis	31%

**Tabela 26-** Prioridades e metas de Portugal estabelecidas no PNR

Fonte: Compromissos e metas do Portugal 2020 – Programa Nacional de Reformas

Ainda segundo o definido no PNR-Plano Nacional de Reformas, “*para atingir estas metas, no quadro dos compromissos assumidos no PEC, será dado um forte impulso às medidas de modernização e focalização das políticas públicas no sentido de continuar a promover a internacionalização, melhorando a competitividade e a capacidade exportadora do país, tendo por objetivo atingir 40% do Produto Interno Bruto (PIB) com origem nas exportações*”.

Podemos considerar que apesar do progresso ocorrido no passado recente até aos dias de hoje, Portugal apresenta ainda uma especialização produtiva assente em parte em atividades de reduzido valor acrescentado e baixa intensidade tecnológica e de conhecimento, com este tipo de produtos a enfrentarem nas últimas décadas pouco dinâmica da procura internacional e um aumento da pressão concorrencial de outros países.

Coloca-se ao país e também à região do Baixo Vouga, o desafio de caminhar para a produção de produtos e serviços de maior valor acrescentado, capazes de competir nos mercados internacionais.

Tal como já referido anteriormente, a Europa 2020 é a estratégia de crescimento da UE para a próxima década, que pretende tornar a UE numa economia inteligente, sustentável e inclusiva, devendo estas

três prioridades mutuamente fortalecedoras contribuir para o alcançar de elevados níveis de emprego, de produtividade e de coesão social na UE e nos seus estados-membros.

A comissão Europeia considera ainda que *“as autoridades nacionais e regionais por toda a Europa devem conceber estratégias de especialização inteligente em projetos de descoberta empresarial, de modo a que os Fundos Estruturais e de Investimento Europeus (ESIF) possam ser utilizados de forma mais eficiente, e devem aumentar as sinergias entre as diferentes políticas europeias, nacionais e regionais, bem como os investimentos públicos e privados”* (fonte: Política de coesão 2014-2020-estratégias de inovação regionais/nacionais para a especialização inteligente (RIS3), Comissão Europeia.)

Começamos então por abordar o conceito de especialização inteligente:

Especialização inteligente, *“refere-se às estratégias nacionais ou regionais que definem prioridades com vista à construção de uma vantagem competitiva através do desenvolvimento e adequação de pontos fortes próprios de investigação e inovação às necessidades empresariais de modo a responder a oportunidades emergentes e a desenvolvimentos do mercado de forma coerente, ao mesmo tempo que se evitam as duplicações e as fragmentações de esforços.*

*Uma estratégia de desenvolvimento inteligente pode assumir a forma de, ou ser incluída em, um quadro nacional ou regional de políticas e estratégias de investigação e inovação (I&I).*

*As estratégias de especialização inteligente devem ser desenvolvidas através do envolvimento de autoridades de gestão e partes interessadas nacionais ou regionais, como universidades e outras instituições de ensino superior, empresas e parceiros sociais, num processo de descoberta empresarial”.* (fonte: Política de coesão 2014-2020- estratégias de inovação regionais/nacionais para a especialização inteligente (RIS3), Comissão Europeia.)

Será ainda importante referir que o desenvolvimento de Estratégias de Especialização Inteligente constitui uma condição prévia estabelecida na regulamentação comunitária para o próximo período de programação (2014-2020), nomeadamente através da definição de apostas e intervenções de política pública, nomeadamente no domínio do Crescimento Inteligente da Estratégia Europa 2020.

Em Portugal, foi definida uma Estratégia de Investigação e Inovação para uma Especialização Inteligente (EI&I) que é parte integrante da Estratégia multinível de Portugal.

Esta estratégia suporta-se numa visão para 2020 que, *“Portugal deve consolidar ou fazer emergir a sua liderança na economia verde, na economia digital, e na economia azul através da utilização e desenvolvimento das vantagens adquiridas em tecnologias de informação e de comunicação e em novos materiais, e da exploração sustentável dos recursos endógenos nomeadamente do Mar, Florestais, Minerais. Enfãse será dada aos grandes desafios sociais como as alterações climáticas, para mitigação dos riscos, a biodiversidade, a água, e o envelhecimento”* (Fonte: ENEI-estratégia nacional de investigação e inovação para uma especialização inteligente 2014-20).



Esta visão assenta em quatro pilares fundamentais:

Economia Digital	Portugal país de ciência e de criatividade	Intensificar a capacidade tecnológica da Indústria	Valorizar os recursos endógenos diferenciadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portugal como ator europeu em TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar a capacidade existente em Energia, Biotecnologia e Saúde</li> <li>• Estimular as indústrias culturais e criativas</li> <li>• Valorizar a Identidade nacional e o Turismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforçar a intensificação tecnológica da indústria</li> <li>• Inserção nas cadeias de valor internacionais</li> <li>• Exploração da capacidade existente em novos materiais</li> <li>• Desenvolvimento das capacidades em Automóvel, Aeronáutica e Espaço e em Transportes e Logística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento de produtos inovadores de elevado valor-acrescentado e eco-sustentados</li> <li>• Economia do Mar, Floresta, Recursos Minerais e do Agro-alimentar</li> </ul>

**Tabela 27-** pilares fundamentais da estratégia nacional de investigação e inovação para uma especialização inteligente

Fonte: ENEI-estratégia nacional de investigação e inovação para uma especialização inteligente 2014-20

O desafio que se coloca a cada região, e neste caso à região do Baixo Vouga, é o de estabelecer Estratégias Regionais de Especialização Inteligente assentes no princípio de que a inovação e a competitividade da região se fundem nos recursos e ativos existentes no território, identificando um conjunto prioritário de áreas de especialização regional que de forma mais significativa possam contribuir para o crescimento económico (coeso e sustentável) da Região, tendo presente o princípio de que "não se pode ser excelente em tudo".

Podemos considerar então que as estratégias de especialização inteligente, necessitam de estar ancoradas não apenas nas competências instaladas, em termos de economia regional e das suas estruturas de inovação, mas também nas perspetivas de desenvolvimento futuro.

Desta forma e para fomentar o crescimento económico na região do Baixo Vouga, é necessário superar alguns desafios como seja:

- Direcionar os Incentivos para as áreas de especialização da Região;
- Desenvolver estratégias de I&D, educação e formação, em particular vocacionadas para aproveitar o perfil de especialização da região;
- Apoiar a internacionalização do tecido empresarial, de modo a potenciar ainda mais a capacidade exportadora da Região.

Nesta ótica e tendo em conta os objetivos estabelecidos no plano nacional de reformas, a qualificação e formação da população assume-se então como um desiderato fundamental para que o país e em particular a região do Baixo Vouga possam de forma consistente e eficaz, continuar a reestruturação e transformação da economia, de forma a torná-la mais aberta e competitiva desenvolvendo atividades de mais valor acrescentado, para as quais a qualificação e competências da mão-de-obra assume um carácter fulcral.

### 5.3.2. Novas competências

O desenvolvimento de novas competências e a ampliação das já existentes afirmam-se como prioridades na sociedade contemporânea. As grandes transformações sociais e económicas e a inovação científica e tecnológica implicam a crescente valorização das qualificações.

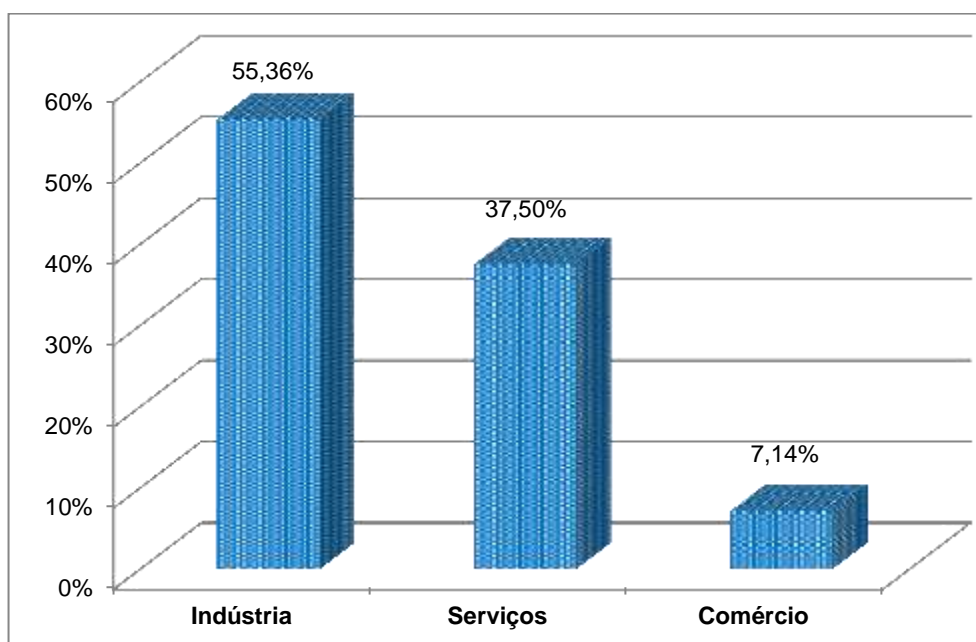
O investimento na educação e na formação associa-se ao reconhecimento de que destas depende o avanço e a modernização das sociedades, no actual contexto de globalização.

Tendo presente esta realidade, no âmbito deste estudo e tal como já referido anteriormente, foi desenvolvido um trabalho de campo com vista à recolha de informação de carácter quantitativo e qualitativo, trabalho este suportado em entrevistas presenciais a atores locais nas áreas do ensino, formação e apoio a empresas, realização de focus group com atores locais e questionários online a um conjunto de empresas da região.

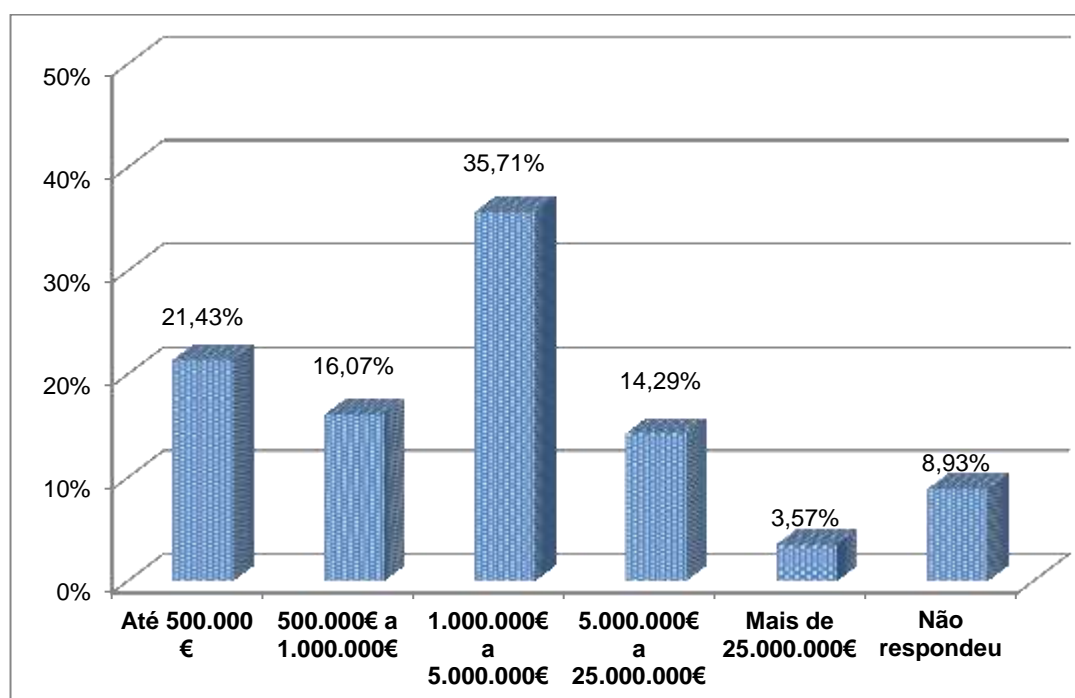
#### a) Caracterização das empresas inquirida via questionário online

Começamos por fazer uma breve caracterização da amostra de empresas que responderam ao questionário online, no que toca à sua distribuição por setores de atividade, volume de faturação (dados de 2013) e número de trabalhadores ao serviço à data de resposta ao questionário.

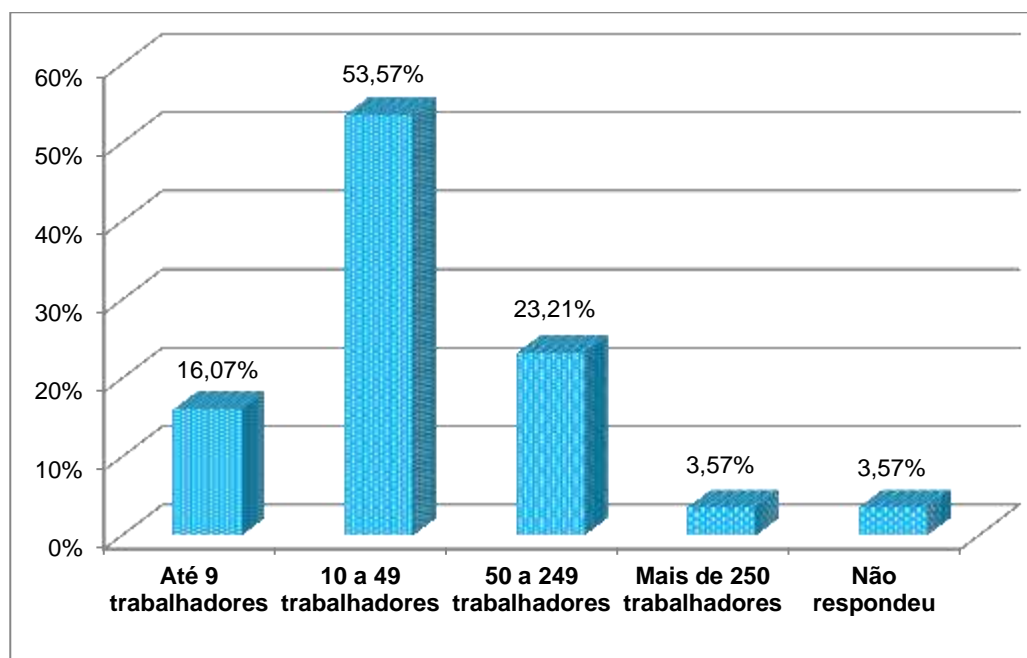
Para o efeito são apresentados os gráficos seguintes:



**Gráfico 17-** Distribuição das empresas por setor de atividade



**Gráfico 18-** Distribuição das empresas por volume de faturação

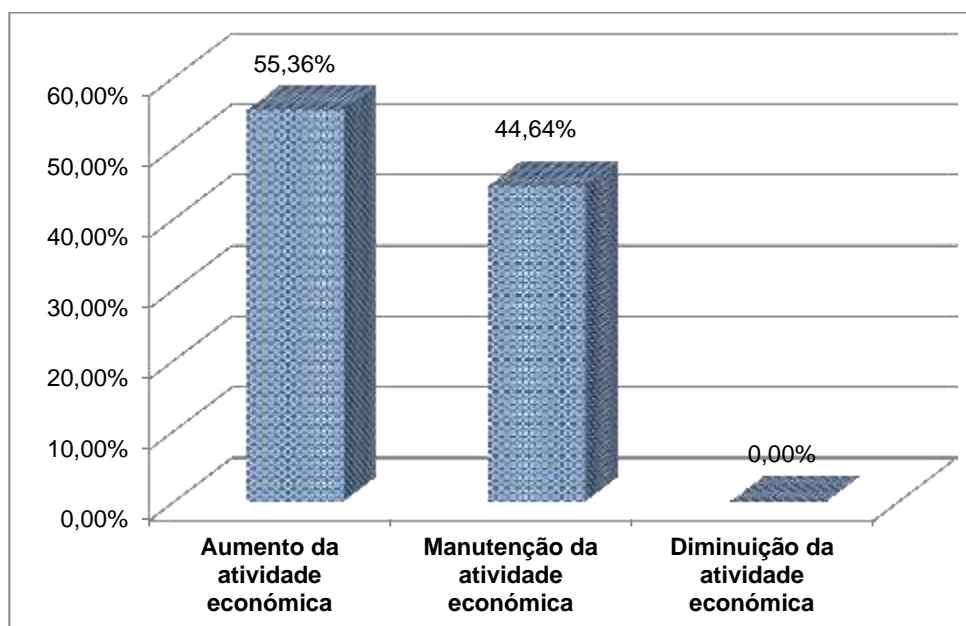


**Gráfico 19-** Distribuição das empresas por número de trabalhadores ao serviço

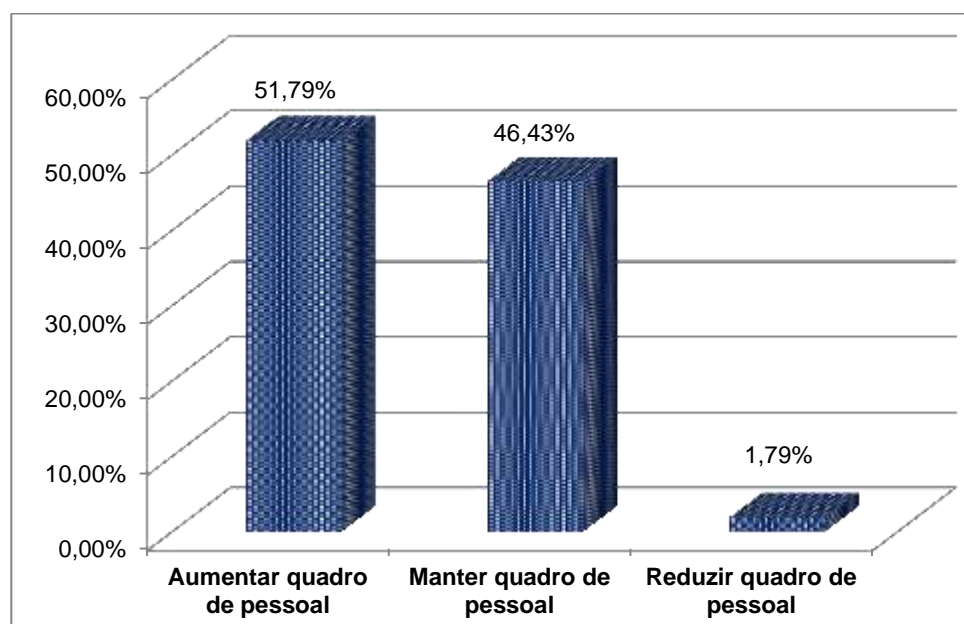
Da análise dos dados presentes nos três gráficos anteriores, constata-se que a amostragem das empresas que respondeu ao questionário é representativa do tecido empresarial da região do Baixo Vouga, constituído na sua maioria por PME'S, predominantemente dos setores industrial e de serviços.

#### b) Caracterização da situação futura da região e das empresas inquiridas

No âmbito do questionário, foi também solicitado às empresas que fizessem uma análise prospectiva sobre a evolução futura da atividade económica na região, bem como as perspetivas de cada empresa no que toca à evolução do seu quadro de pessoal, tendo sido obtidos os resultados apresentados nos dois gráficos seguintes:



**Gráfico 20-** Perspectiva de evolução da atividade económica na região nos próximos anos



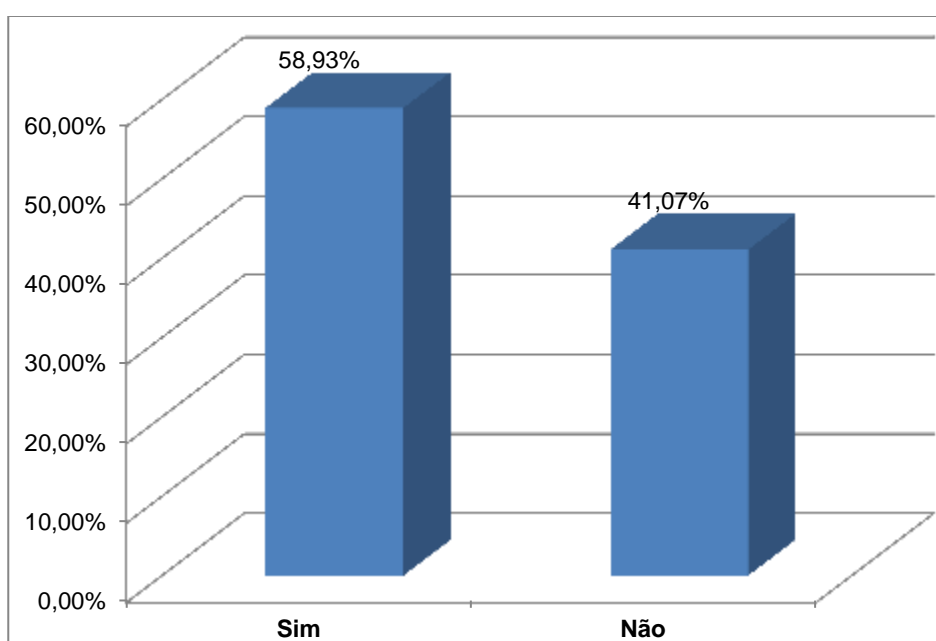
**Gráfico 21-** Perspectiva de evolução do quadro de pessoal nos próximos anos, em cada uma das empresas inquiridas

Da análise da informação presente nos dois gráficos anteriores, constata-se que mais de metade das empresas considera que a atividade económica na região do Baixo Vouga irá aumentar nos próximos anos. No que toca ao impacto que esse aumento da atividade económica na região poderá ter no quadro de pessoal das empresas, verifica-se que 51,79% considera que irá ter necessidade de

aumentar o seu quadro de pessoal nos próximos anos, o que poderá ser entendido como um indicador de que a recuperação económica em curso se irá traduzir também em alguma criação de emprego.

#### b) Análise das competências necessárias

Por forma a avaliar a adequabilidade da mão-de-obra disponível na região (em concreto os jovens), foram questionadas as empresas sobre se consideravam que a mão-de-obra jovem disponível (ativos, desempregados, ou à procura do 1º emprego), se enquadrava com as necessidades sentidas pelas empresas, tendo em conta também o processo de transformação/modernização empresarial em curso, tendo sido obtidas as respostas apresentadas no gráfico seguinte:



**Gráfico 22-** Adequabilidade da mão-de-obra jovem disponível face às necessidades das empresas

Às empresas que responderam que a mão-de-obra disponível não se enquadrava com as necessidades das empresas, foi-lhes questionado em que áreas identificavam lacunas sendo de destacar as seguintes respostas obtidas:

Distanciamento dos jovens face à realidade do mercado de trabalho o que dificulta a sua integração.

Os cursos de formação de forma geral ainda não têm uma componente prática suficiente.

São necessárias mais qualificações técnicas/industriais.

Na capacidade para assumir responsabilidades e agir proactivamente dentro da organização.

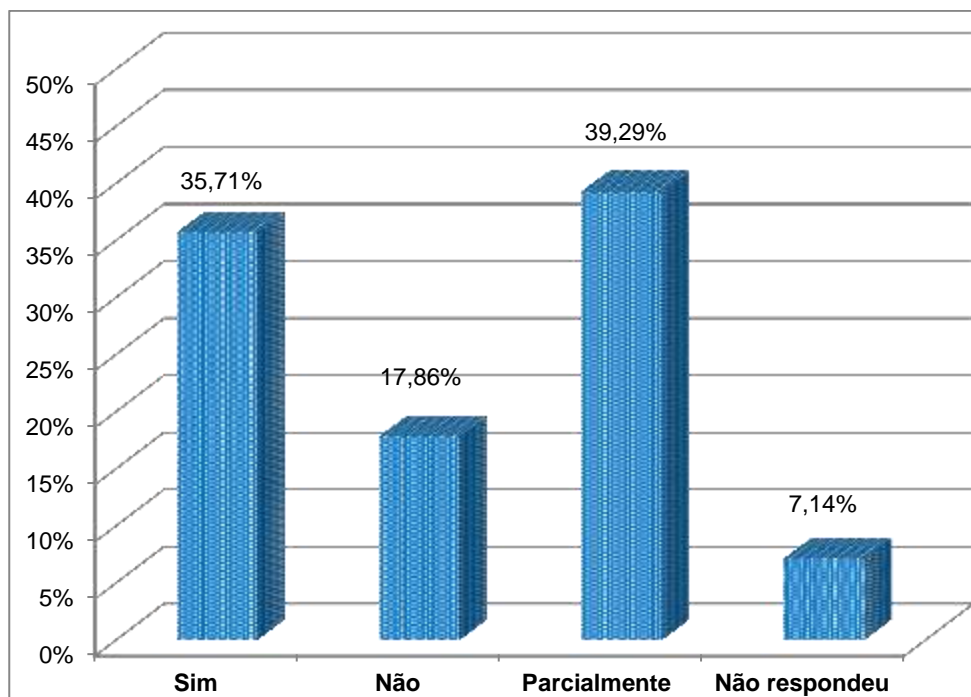
De seguida e de forma a identificar as necessidades de qualificações profissionais/profissões necessárias na região, tendo em conta a especificidade do tecido empresarial e o seu processo de modernização em curso, foram inquiridas as empresas sobre esta temática.

De realçar ainda que esta temática foi também abordada nas entrevistas presenciais aos atores locais e debatida no focus group, sendo apresentada de seguida uma lista das qualificações/profissões enumeradas como necessárias:

Qualificações profissionais/profissões necessárias	
Domínios	Qualificações /profissões
Industrial	Técnicos de CNC Técnicos de programação Técnicos de CAD-CAM Frezadores e serralheiros de bancada Projetistas de desenho 2D e 3D Técnicos de Manutenção Industrial Técnicos Soldadura Industrial Técnicos Reparação Mecânica Técnicos Frio Industrial Técnicos Electromecânica Técnicos de Metrologia Desenhadores projetistas de moldes e ferramentas Técnicos de Mecatrónica Técnicos de Automação industrial
Engenharia	Engenharia Mecânica Engenharia e Gestão Industrial Engenharia do Ambiente
Eletrónica e Tecnologias de informação	Eletrónica Gestão de plataforma digitais e presença em redes sociais (Social Media Marketing) Redes e Sistemas Informáticos Linux Developers Design gráfico Multimédia e paginação
Turismo	Turismo (não especificado)
Gestão	Marketing Desenvolvimento e Conceção de produto Internacionalização
Social	Serviços à população (ex: idosos)

**Tabela 28-** Qualificações profissionais/profissões necessárias na região

Tendo por base as qualificações profissionais/profissões necessárias identificadas pelas empresas, foi-lhes ainda perguntando sobre a capacidade do sistema de ensino e formação existente na região, em formar profissionais nessas áreas, tendo-se obtido as respostas apresentadas de seguida:



**Gráfico 23-** Capacidade do sistema de ensino e formação da região em formar profissionais nas áreas identificadas

Às empresas que responderam que o sistema de ensino e formação não permitia ou apenas permitia formar parcialmente profissionais nas áreas identificadas, foi-lhes questionado que desfasamentos/necessidades identificavam, sendo de destacar as seguintes respostas obtidas:

Poucos cursos técnico-profissionais em áreas de produção em ambiente industrial.

Desfasamento entre o sistema de ensino e a realidade empresarial (muito fruto da falta de conhecimento real de quem ensina que, na sua esmagadora maioria, nunca trabalhou em contexto empresarial).

Maior necessidade de conhecimento das necessidades do mercado por parte das entidades formadoras.

A quantidade de recursos a formar em cursos superiores de informática é ainda insuficiente.

Tal como já referido anteriormente, presentemente coloca-se um desafio ao tecido empresarial nacional e também da região do Baixo Vouga, no que toca à sua capacidade de adaptação ao processo de reestruturação da economia atualmente em curso, que visa torná-la mais aberta e competitiva,



desenvolvendo atividades de mais valor acrescentado e tendo em conta que a qualificação e competências da mão-de-obra assume um carácter fulcral para o atingimento deste desiderato.

Desta forma, entendeu-se por importante questionar as empresas sobre o grau de importância para o tecido empresarial da região, que atribuíam à necessidade de desenvolvimento de competências internas em algumas áreas consideradas estratégicas, tendo sido obtidos os resultados apresentados de seguida:

Áreas de competência	Pouco necessário (1)	(2)	(3)	Muito necessário (4)
Gestão estratégica	5,66%	11,32%	43,40%	39,62%
Gestão da Inovação	1,85%	16,67%	40,74%	40,74%
Internacionalização	1,82%	5,45%	38,18%	54,55%
Logística e distribuição	7,55%	22,64%	58,49%	11,32%
Comercial	0,00%	18,18%	52,73%	29,09%
Gestão marcas e patentes	9,80%	33,33%	49,02%	7,84%
Investigação e desenvolvimento	0,00%	9,43%	49,06%	41,51%
Design de produto	3,85%	17,31%	38,46%	40,38%
Tecnologias de informação	7,55%	15,09%	54,72%	22,64%
Marketing	5,45%	21,82%	49,09%	23,64%
Gestão da produção	0,00%	9,26%	53,70%	37,04%

**Tabela 29-** Classificação do grau de necessidade de desenvolvimento de competências

De forma global e pela análise dos resultados expressos na tabela anterior, pode-se constatar que as empresas consideram de forma geral como sendo necessária a aposta por parte do tecido empresarial da região, no desenvolvimento de competências internas em todas as áreas acima identificadas, o que poder ser entendido como um sinal da consciencialização existente sobre a necessidade de adaptação das empresas às mutações em curso, numa economia que se pretende mais competitiva e aberta ao exterior.

De realçar ainda a necessidade identificada por algumas empresas que responderam ao questionário online mas também por parte das entidades que participaram no focus group, em existir uma aposta maior por parte do tecido empresarial da região, no desenvolvimento de competências relacionadas com o chamado “saber estar/relacionar-se” também intituladas como soft skills, tendo neste âmbito sido identificado como necessário o desenvolvimento de formação principalmente nas seguintes áreas:

Áreas de formação comportamental a desenvolver	
Destinatários	Área de formação
Pessoas com funções de gestão/liderança de equipas	Liderança e motivação Gestão da mudança
Todos os colaboradores	

**Tabela 30-** Áreas de formação comportamental a desenvolver

De facto, começa a ser algo consensual que cada vez mais não basta às organizações possuírem no seu quadro de pessoal, colaboradores que tenham bons conhecimentos técnicos para o exercício de uma função (saber), sejam capazes de os aplicar em determinada realidade concreta (saber fazer), mas acima de tudo é importante que estes revelem uma boa capacidade relacional e de se integrar em equipas de trabalho (saber estar).

Podemos então dizer que *“as soft skills são competências pessoais e sociais transversais características, atitudes e comportamentos que facilitam as interações em contexto de trabalho e que promovem a performance profissional e os planos de carreira. Esta designação surge por oposição às hard skills, ou competências de carácter mais técnico”* (fonte: estudo Faz-te ao mercado).

Cada vez mais se verifica que nos processos de recrutamento e seleção de novos colaboradores, começam a ser mais valorizadas as competências relacionais e pessoais dos indivíduos e, num segundo nível, as competências específicas para o exercício da profissão.

Ainda segundo o estudo Faz-te ao mercado e no que se refere à importância das soft skills, *“estas competências são assumidas como essenciais ao sucesso das organizações, funcionando frequentemente como o fator diferenciador em que se baseia a opção por um colaborador entre os demais. Na verdade, para além de contribuírem para o sucesso das organizações, é também reconhecida a importância das competências transversais para o sucesso profissional dos próprios indivíduos, contribuindo entre 75% a 85% para o mesmo”*.

Será importante referir, que a aposta na formação em áreas comportamentais deve ser tida em conta não apenas ao nível da formação para ativos (intra e inter empresas), mas também ao nível da qualificação e formação inicial de jovens.

De facto, o estudo Faz-te ao mercado concluiu que *“este foco nas competências pessoais e sociais, em detrimento das competências técnicas, justifica-se no facto de os empregadores indicarem que são exatamente essas as competências mais importantes para garantir o sucesso dos jovens na sua transição*

*para o mercado de trabalho e aquelas que estão em falta quando se fala das necessidades de competências no mercado de trabalho, sendo também aquelas em que os jovens apresentam lacunas graves”.*

É uma realidade cada vez mais consensual que uma grande parte dos jovens que ingressam no mercado de trabalho, apesar de regra geral terem uma formação teórica satisfatória nas áreas do saber, revelam lacunas consideráveis no que diz respeito ao desenvolvimento de algumas competências transversais, como sejam a capacidade de trabalhar em equipa, resolver problemas/situações imprevistas ou de comunicar de forma adequada no seio da equipa e/ou organização.

Desta forma coloca-se aqui um desafio às entidades públicas e privadas do sistema de ensino e formação, no sentido de ser dada uma maior importância à necessidade de desenvolvimento destas competências transversais nos jovens, devendo tal ser refletido nos seus currículos académicos e formativos.

#### 5.4. Tendências futuras da formação académica e da qualificação profissional

Tal como já referido anteriormente, Portugal confronta-se no presente com o desafio de transformar a sua economia para uma economia mais aberta e competitiva, através da produção de produtos e serviços de maior valor acrescentado capazes de competir nos mercados internacionais, sendo um fator determinante para o atingimento desse desiderato a qualificação da sua mão-de-obra.

De fato, esta realidade com que o país se depara e naturalmente também a região do Baixo Vouga, constitui também um desafio para todas as entidades (públicas e privadas) que fazem parte do sistema de ensino e formação.

Assim, terão de ser capazes de oferecer oportunidades de aprendizagem e de formação para os cidadãos (jovens, adultos desempregados, pessoas empregadas), que lhes permitam o desenvolvimento de competências chave que reforcem o seu potencial de empregabilidade e inserção no mercado de trabalho, manutenção do posto de trabalho ou ascensão profissional, consoante cada caso em concreto.

Nesta nova realidade dos nossos dias, emerge aqui a importância da chamada aprendizagem ao longo da vida, aspecto fundamental para se ser bem sucedido no mercado de trabalho.

Segundo Ján Figel (1) *“A aprendizagem ao longo da vida tornou-se uma necessidade de todos os cidadãos.*

*Precisamos de desenvolver as nossas aptidões e competências ao longo das nossas vidas, não apenas para a nossa realização pessoal e a nossa capacidade de participar ativamente na sociedade em que vivemos, mas também para sermos capazes de ter êxito num mundo laboral em constante mudança”.*

Conclui ainda Figel, que *“Os conhecimentos, as competências e as aptidões da mão-de-obra europeia são um fator importante para a inovação, a produtividade e a competitividade da UE. Devido à internacionalização crescente, ao ritmo rápido das mudanças e à vertiginosa sucessão de novas*

*tecnologias, os europeus não só têm de atualizar as competências específicas relacionadas com a sua atividade profissional, mas também possuir as competências gerais que lhes permitirão adaptar-se à mudança.*

*As competências das pessoas contribuem igualmente para a sua motivação e satisfação profissional, o que se repercute na qualidade do seu trabalho”.*

(1) (fonte: Ján Figel', Membro da Comissão Europeia responsável pela Educação, Formação, Cultura e Juventude; in competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida- quadro de referência europeu, Comunidade Europeia 2007)

Ciente desta realidade, a Comissão Europeia desencadeou em 2007 a iniciativa “Novas Competências para Novos Empregos”, publicada através da Resolução (2007/C290/01), de 15 de Novembro, que tem como foco principal, a questão de “*antecipar as necessidades e também os défices de competências que estão a surgir nos mercados de trabalho europeus*”.

De facto, o objetivo de melhor identificar e antecipar as necessidades de qualificação tem conquistado crescente centralidade na agenda política europeia, suportado na necessidade de adequar a qualificação da mão-de-obra, às necessidades de qualificações impostas pela evolução da economia europeia.

Nesta medida, a abordagem proposta acentua a ótica do ajustamento entre oferta e procura de qualificações como um requisito essencial para o impulsionar do desenvolvimento económico e sobretudo, como recurso para suportar a alteração do paradigma produtivo em direção a uma economia mais inovadora e tecnologicamente apoiada.

Em 2008 a Comissão Europeia apresentou uma comunicação intitulada “New Skills for New Jobs- Anticipating and Matching Labour Market and Skills Needs” onde integra uma avaliação global das competências futuras necessárias em 2020 na Europa, tendo em conta os impactos gerados pelas mudanças tecnológicas, o envelhecimento da população e os desafios da economia, chamando a atenção para a necessidade de antecipar as necessidades futuras a nível de competências.

Da análise desta comunicação e da avaliação feita pela Comissão, podemos concluir que:

- a) Na Europa existe um grande potencial de criação de emprego no médio e longo prazo (para novos postos de trabalho, mas também para substituição de existentes);
- b) Para todos os tipos de profissões, as competências e qualificações requeridas pelo mercado de trabalho, vão aumentar significativamente;
- c) Existe por via do referido nas duas alíneas anteriores, uma necessidade de assegurar uma melhor adequação a longo prazo entre as competências detidas pelas pessoas e a procura do mercado de trabalho.

Seguindo esta linha, a iniciativa New Skills for New Jobs, vem evidenciar e reforçar a necessidade da existência a nível europeu e em cada um dos estados nacionais, de políticas de educação mais eficazes, propondo uma avaliação global das futuras competências necessárias ao mercado de trabalho, em

parceria com os Estados-Membros, empresas e outras entidades interessadas com vista à recuperação económica no Quadro da Estratégia para o Crescimento e o Emprego.

Destaca-se ainda que, para além de fomentar o aumento dos níveis de educação na população europeia, é cada vez mais necessário dotar os cidadãos de competências-chave para a empregabilidade, uma combinação de conhecimento, capacidades e atitudes essenciais à realização pessoal e à participação ativa na sociedade e no mercado de trabalho.

Foi neste contexto que o Conselho e o Parlamento Europeu adotaram em 2007, um quadro europeu de competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, que estabelece (pela primeira vez a nível europeu) as competências essenciais de que os cidadãos necessitam para a sua realização pessoal, a inclusão social, a cidadania ativa e a empregabilidade numa sociedade baseada no conhecimento.

As competências são definidas aqui como uma combinação de conhecimentos, aptidões e atitudes adequadas ao contexto. As competências essenciais são aquelas que são necessárias a todas as pessoas para a realização e o desenvolvimento pessoais, para exercerem uma cidadania ativa, para a inclusão social e para o emprego.

De acordo com o Quadro de Referência Europeu (EC, 2007) são definidas oito competências-chave.

Estas compreendem as literacias (na língua mãe, em matemática e em ciência), mas também a capacidade de comunicação em línguas estrangeiras e as competências digitais. O Quadro de Referência Europeu inclui ainda, no leque das oito competências-chave, a capacidade de “aprender a aprender”, suporte todas as atividades de aprendizagem ao longo da vida, as competências sociais e cívicas, a sensibilidade e a expressão cultural e o sentido de iniciativa e empreendedorismo.

Na tabela seguinte é apresentado o quadro de Referência Europeu com as oito competências chave:

Competência	Descrição
1. Comunicação na língua materna	Capacidade de expressar e interpretar conceitos, pensamentos, sentimentos, factos e opiniões, tanto oralmente como por escrito (escutar, falar, ler e escrever), e de interagir linguisticamente de forma apropriada e criativa em todas as situações da vida social e cultural: na educação e formação, no trabalho, em casa e nos tempos livres.
2. Comunicação em línguas estrangeiras	Assenta na capacidade de compreender, expressar e interpretar conceitos, pensamentos, sentimentos, factos e opiniões tanto oralmente como por escrito (escutar, falar, ler e escrever) em diversas situações da vida social e cultural (na educação e formação, no trabalho, em casa e nos tempos livres), consoante as necessidades ou os interesses de cada um. A comunicação em línguas estrangeiras requer também aptidões como a mediação e a compreensão intercultural.
3. Matemática e competências básicas em ciências e tecnologia	Capacidade de desenvolver e aplicar um raciocínio matemático para resolver problemas diversos da vida quotidiana.
4. Competência digital	Envolve a utilização segura e crítica das tecnologias da sociedade da informação (TSI) no trabalho, nos tempos livres e na comunicação.
5. Aprender a aprender	Capacidade de iniciar e prosseguir uma aprendizagem, de organizar a sua própria aprendizagem, inclusive através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupo.
6. Competências sociais e cívicas	Incluem as competências pessoais, interpessoais e interculturais e abrangem todas as formas de comportamento que permitem ao indivíduo participar de forma eficaz e construtiva na vida social e laboral, em particular em sociedades cada vez mais heterogéneas e resolver conflitos quando necessário.
7. Espírito de iniciativa e espírito empresarial	Refere-se à capacidade de os indivíduos passarem das ideias aos atos. Compreendem a criatividade, a inovação e a assunção de riscos, bem como, a capacidade de planear e gerir projetos para alcançar objetivos.
8. Sensibilidade e expressão culturais	Apreciação da importância da expressão criativa de ideias, das experiências e das emoções num vasto leque de suportes de comunicação, incluindo a música, as artes do espetáculo, a literatura e as artes visuais.

**Tabela 31-** As oito competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida

Pretende-se que o desenvolvimento destas oito competências-chave esteja garantido no final da educação e formação inicial dos jovens, a um nível que lhes permita entrada na vida ativa/transição para o mundo do trabalho, mas também a progressão da sua aprendizagem ao longo da vida.

Podemos considerar sem dúvida que efetivamente estas competências-chave constituem hoje em dia um fator essencial para potenciar a empregabilidade dos jovens, sobretudo no que toca ao facilitar de uma transição entre a escola e a vida ativa num mercado de trabalho mais exigente e difícil, assumindo ainda particular relevância no contexto da sociedade atual, marcadamente globalizada e desenvolvida em termos tecnológicos, e com elevados índices de desemprego.

Tendo em conta este desiderato, é necessário que os sistemas de educação e de formação iniciais dos estados-membros apoiem o desenvolvimento destas competências por parte de todos os jovens, mas

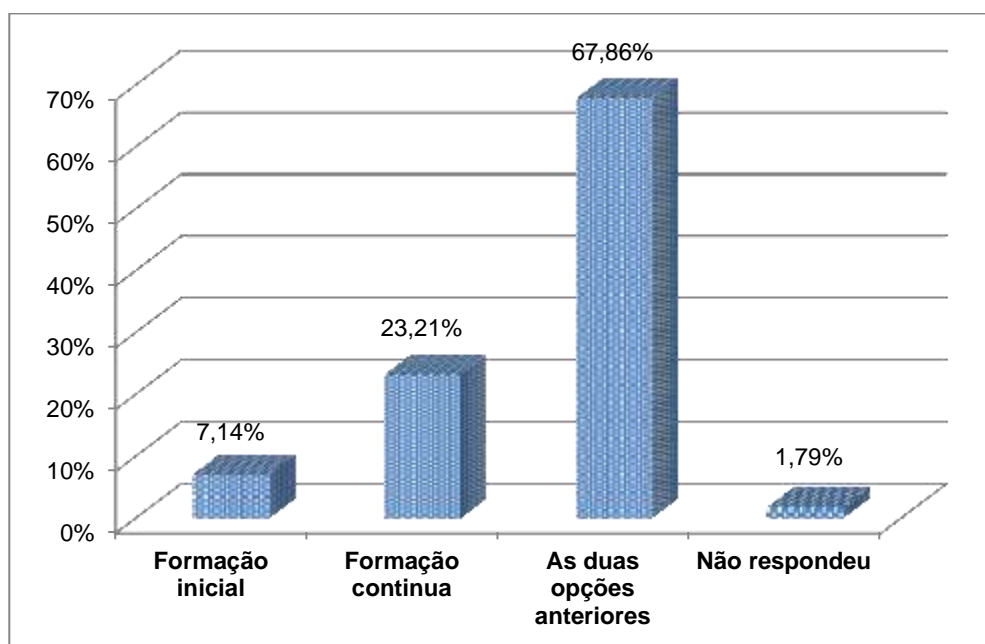
também que o sistema de educação e formação de adultos permita reais oportunidades a todos os adultos de adquirirem e manterem estas aptidões e competências.

A própria definição das oito competências chave integradas no quadro de referência europeu, tem ainda como objetivo proporcionar aos decisores políticos, aos professores, aos empregadores e aos próprios aprendentes um instrumento de referência a nível europeu destinado a apoiar os esforços realizados a nível nacional e europeu para atingir os objetivos acordados em comum.

Face ao exposto nos parágrafos anteriores, a identificação e antecipação de necessidades de qualificação surge fortemente articulada com a promoção da capacidade de resposta do ensino de natureza vocacional às necessidades do mercado de trabalho, requerendo uma relação de forte influência entre a avaliação de necessidades e o planeamento da oferta de cursos de educação e formação.

No trabalho de campo já anteriormente referenciado e que teve em vista a recolha de informação de carácter quantitativo e qualitativo para este estudo, trabalho este suportado em entrevistas presenciais a atores locais nas áreas do ensino, formação e apoio a empresas, realização de focus group com atores locais e questionários online a um conjunto de empresas da região, foram também abordadas questões relacionadas com a estratégia de qualificação e formação a desenvolver na região do Baixo Vouga.

Assim através do questionário online realizado junto do tecido empresarial da região, foram questionadas as empresas relativamente à sua opinião no que toca aos tipos de formação que deverão ser privilegiados para satisfazer as necessidades das pessoas e das organizações relativamente à necessidade de desenvolvimento de competências da população ativa da região, tendo sido obtidas as respostas apresentadas no gráfico seguinte:



**Gráfico 24-** Tipos de formação a privilegiar

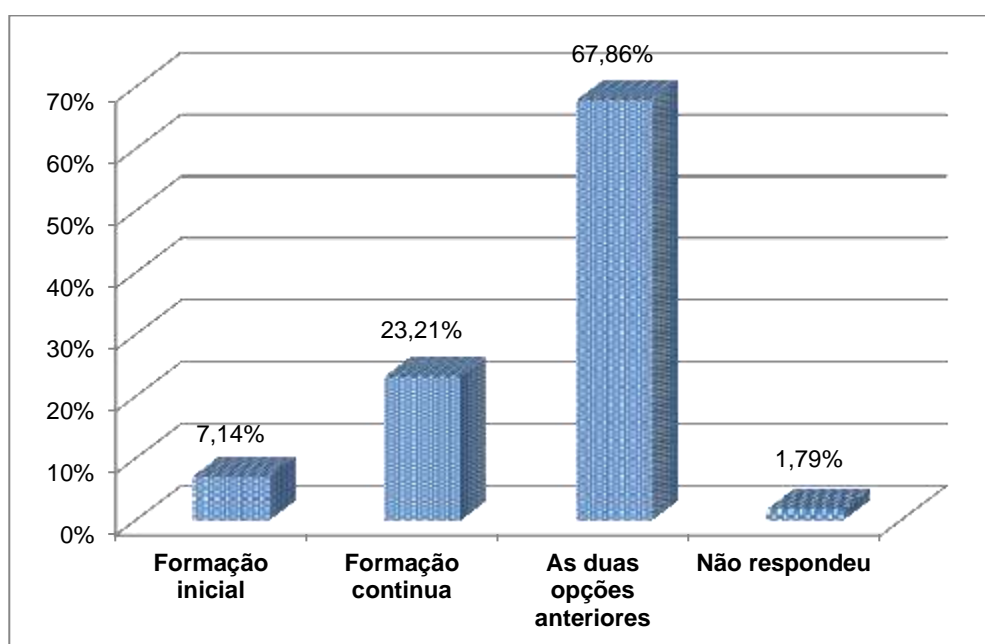
também que o sistema de educação e formação de adultos permita reais oportunidades a todos os adultos de adquirirem e manterem estas aptidões e competências.

A própria definição das oito competências chave integradas no quadro de referência europeu, tem ainda como objetivo proporcionar aos decisores políticos, aos professores, aos empregadores e aos próprios aprendentes um instrumento de referência a nível europeu destinado a apoiar os esforços realizados a nível nacional e europeu para atingir os objetivos acordados em comum.

Face ao exposto nos parágrafos anteriores, a identificação e antecipação de necessidades de qualificação surge fortemente articulada com a promoção da capacidade de resposta do ensino de natureza vocacional às necessidades do mercado de trabalho, requerendo uma relação de forte influência entre a avaliação de necessidades e o planeamento da oferta de cursos de educação e formação.

No trabalho de campo já anteriormente referenciado e que teve em vista a recolha de informação de carácter quantitativo e qualitativo para este estudo, trabalho este suportado em entrevistas presenciais a atores locais nas áreas do ensino, formação e apoio a empresas, realização de focus group com atores locais e questionários online a um conjunto de empresas da região, foram também abordadas questões relacionadas com a estratégia de qualificação e formação a desenvolver na região do Baixo Vouga.

Assim através do questionário online realizado junto do tecido empresarial da região, foram questionadas as empresas relativamente à sua opinião no que toca aos tipos de formação que deverão ser privilegiados para satisfazer as necessidades das pessoas e das organizações relativamente á necessidade de desenvolvimento de competências da população ativa da região, tendo sido obtidas as respostas apresentadas no gráfico seguinte:



**Gráfico 24-** Tipos de formação a privilegiar



Da análise da informação de carácter qualitativo expressa nas respostas aos questionários online, recolhida durante as entrevistas a atores locais e através do focus group realizado, conclui-se ainda que:

- Deverá ser feita uma aposta na região no sentido de aumentar o número de alunos a frequentar o ensino profissional, disponibilizando desta forma no futuro profissionais para o exercício de funções intermédias, com elevada formação e especialização técnica e tecnológica;
- Deverá ser feito um esforço na região, no sentido de identificar todos os atores locais nas áreas do ensino e formação e conhecer a oferta por estes disponibilizada, estabelecendo uma estratégia concertada que evite a duplicação/sobreposição da oferta formativa;
- Por parte das entidades do sistema de ensino e formação, deverá existir uma consciencialização da necessidade permanente de ajuste dos seus programas escolares e formativos, para fazer face à evolução das necessidades das empresas;
- As instituições de ensino e formação deverão apostar em aulas com uma maior componente prática e formação em contexto de trabalho, de forma a proporcionar momentos de aprendizagem enriquecedores, que permitam aos jovens a aquisição de competências essenciais e o desenvolvimento de uma noção de como funciona o mercado de trabalho, facilitando a sua transição e inserção no mundo profissional;
- Existe a necessidade uma aposta maior na formação nas áreas comportamentais (ex: liderança, comunicação e trabalho em equipa), quer no âmbito da qualificação de jovens mas também de ativos, devendo ser feitos esforços no sentido de sensibilizar o tecido empresarial da região para a importância da aposta na realização de formação nestas áreas;
- As empresas deverão fazer uma maior aposta na formação à medida, suportada em diagnósticos de necessidades de formação desenvolvidos periodicamente e que tenham em conta as suas reais necessidades de desenvolvimento de competências dos colaboradores, mas também a estratégia de negócio de cada organização.
- Complementando o referido no ponto anterior, a aposta na formação à medida e realizada na empresa permite uma maior aproximação às reais necessidades empresariais e, também, uma forma de produzir formação em contexto real de trabalho, garantindo por isso uma melhor adequação entre a formação de qualificações e as necessidades de desenvolvimento de competências individuais e organizacionais;
- Na formação desenvolvida nas empresas, o horário de realização deverá ter uma componente mista, ou seja, uma parte realizada dentro do horário de trabalho e outra após o horário de trabalho, já que isto representaria um sinal de compromisso mútuo (empresa e trabalhador).

# 6. CONCLUSÕES DO ESTUDO

Variados estudos existentes, apontam que, uma taxa de desemprego que se mantenha elevada no tempo, fragiliza a coesão social, mina a confiança nas instituições públicas e contribui para desfazer as perspetivas económicas e sociais de um país.

A crise financeira ocorrida em 2008 e todos os desenvolvimentos subsequentes daí decorrentes, apenas justificam parte da situação atual no que toca ao problema do elevado desemprego, em particular do desemprego jovem. Será importante recordar que a elevada taxa de desemprego jovem em Portugal é em parte uma herança anterior à crise financeira, já que em 2007, a taxa de desemprego jovem rondava os 17%, e desde aí tem vindo a aumentar.

A Portugal que está a começar a imergir de um dos períodos mais difíceis da sua história recente, afiguram-se vários desafios neste seu processo de reconversão económica, sendo um dos principais a capacidade de criar uma economia mais forte e aberta ao exterior, assente em atividades de elevado valor acrescentado, que seja capaz de criar emprego qualificado de forma sustentável.

O atingimento deste desiderato, deve constituir um desígnio nacional do qual todas as forças vivas da sociedade (entidades públicas, privadas, associativas) não se podem excluir, pois um esforço coordenado e concertado de todos estes agentes, contribuirá sem dúvida para aumentar a capacidade do país em atingir estes objetivos.

Efetivamente, as mutações cada vez mais rápidas associadas a um ambiente externo cada vez mais dinâmico e competitivo, fazem com que só as empresas que demonstrarem capacidade para se adaptar a esta nova realidade, conseguirão vingar. A inovação de produtos e processos, a produção de bens e serviços de maior valor acrescentado e uma maior abertura para os mercados externos, serão sem dúvida motores chave para o sucesso.

Neste contexto, a formação e qualificação da mão-de-obra, constitui-se aqui como um vetor fundamental nesta estratégia, tendo Portugal ainda de desenvolver um esforço muito significativo nesta matéria.

O sistema de ensino e formação tem de ser capaz de dar resposta à evolução constante da economia, das empresas e das pessoas, tendo em conta a contínua obsolescência de qualificações/necessidade de novas qualificações.

De facto, passou-se de uma realidade em que a educação e formação inicial constituíam o eixo fundamental e quase único do processo formativo, para uma nova realidade que exige atribuir uma importância crescente à aprendizagem permanente e contínua ao longo da vida.

Como parte desta nossa realidade, é importante fazer uma reflexão em torno das competências consideradas mais importantes pelo mercado de trabalho, que seja capaz de suportar não apenas as opções políticas relativas à promoção da empregabilidade jovem, mas também o papel que deverão ter as instituições de ensino e formação e outros agentes (incluindo os próprios jovens) relacionados com esta temática.

O conhecimento e compreensão relativamente às competências procuradas pelos empregadores nos diferentes setores de atividade, deverá contribuir para que as instituições do sistema de ensino e formação, possam adequar a sua oferta, adaptando os seus currículos às necessidades do mercado de trabalho, de forma a dotarem os seus alunos ou formandos com as competências que lhes permitam um melhor enquadramento no ambiente de trabalho, contribuindo desta forma para a promoção da empregabilidade.

Face ao exposto no parágrafo anterior, torna-se premente a necessidade de um maior diálogo entre as instituições do sistema de ensino e formação e os empregadores, mas também entre todos os atores com responsabilidade e intervenção nesta matéria. De igual forma, será importante a existência de uma maior coordenação da oferta formativa disponibilizada a nível regional, de forma a evitar situações de duplicação e sobreposição de oferta formativa e que em parte das vezes, não corresponde às verdadeiras necessidades de empresas e pessoas daquele território.

Importante em todo este processo, e neste caso a nível regional, será um adequado conhecimento da realidade de cada território e das suas estratégias de especialização inteligente, definidas no âmbito do Portugal 2020, nomeadamente no caso concreto da região do Baixo Vouga.

De facto, a “Estratégia de desenvolvimento territorial da Região de Aveiro 2014-20”, desenvolvida pela Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, aponta os caminhos que a região do Baixo Vouga deverá traçar rumo a um crescimento económico sustentável e inclusivo, valorizando aqueles que são os seus recursos, ativos e competências existentes, identificando um conjunto prioritário de áreas de especialização regional que de forma mais significativa possam contribuir para esse crescimento económico.

Este documento, dever-se-á constituir como um instrumento de apoio, análise e reflexão por parte de todos os atores locais, para a definição de uma oferta de ensino e formação, que vá de encontro às efetivas necessidades de empresas e pessoas da região do Baixo Vouga e esteja alinhada com estratégias de especialização inteligente do território.

# 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Costa, Carlos, (25 de Janeiro de 2014), "O desafio da absorção do desemprego estrutural em Portugal", Conferência da ACEGE- "Uma reflexão Cristã sobre o Trabalho e o Emprego em Portugal"
- Projeto Aveiro empreendedor, (2013) "Caraterização empresarial do Baixo Vouga-Indústria transformadora, AIDA-Associação Industrial do Distrito de Aveiro"
- Teles, Filipe et al (2014), "Estratégia de desenvolvimento territorial da Região de Aveiro 2014-20", Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro
- Governo de Portugal (2012), "Plano Estratégico de Iniciativas à Empregabilidade Jovem e de Apoio às PME-Impulso Jovem"
- e+ cadernos + 05:2012 (2012), "Zooms territoriais- práticas de gestão da oferta e da procura de Qualificação de Adultos", Observatório do Qren
- Governo de Portugal (2011), "Programa Nacional de Reformas"
- Comissão Europeia, (2014), "Política de coesão 2014-2020- estratégias de inovação regionais/nacionais para a especialização inteligente (RIS3)"
- Governo de Portugal, (2014), "ENEI-estratégia nacional de investigação e inovação para uma especialização inteligente 2014-20", Iapmei/FCT/ANI
- Direção Geral Educação e Cultura (2007), "competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida- quadro de referência europeu", comunidade Europeia
- ŠPIDLA, Vladimír e Figel, Ján (2009), "New Skills for New Jobs-Anticipating and Matching Labour Market and Skills Needs", European Communities
- Gata, Helena et al (2014) "Faz-te ao mercado", Tese
- Gabinete de estudos e avaliação, "Centros de emprego-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013)", IEFP-Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Gabinete de estudos e avaliação, "Informação mensal do mercado de emprego-Dezembro (2010 a 2013)", IEFP-Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Gabinete de estudos e avaliação, "Concelhos-estatísticas mensais-Dezembro (2010 a 2013)", IEFP-Instituto de Emprego e Formação Profissional

- Gabinete de estudos e avaliação, “Relatório mensal de execução física e financeira-Dezembro 2013”, IEFP- Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Gabinete de estudos e avaliação, “Síntese dos programas e medidas de emprego e formação profissional-Dezembro (2010 a 2012)”, IEFP- Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2012, de 14 de Junho
- Portaria n.º 408/2012, de 14 de dezembro
- Portaria n.º 1463/2007, de 15 Novembro
- Portaria n.º 782/2009, de 23 de Julho
- Resolução CE nº 2007/C290/01, de 15 de Novembro
- <https://www.iefp.pt>
- <http://datacentro.ccdrc.pt>
- [www.anuarioescolasprofissionais.com](http://www.anuarioescolasprofissionais.com)
- <http://www.dges.mctes.pt>
- <http://www.ua.pt>
- <http://www.ipam.pt>
- <http://www.iscia.edu.pt>
- <http://www.ine.pt>

## 8. ANEXOS

- a) Guião de entrevista a atores locais
- b) Guião para dinamização de focus group
- c) Questionário de auscultação a empresas via online

## a) Guião de Entrevista a atores locais

Organização	
Localização	
Nome e função do entrevistado	
Data da realização da entrevista	
Nome do entrevistador	

### Introdução

A globalização da economia e mais recentemente a crise económica e financeira mundial de 2008 e posterior crise das dívidas soberanas na Europa (que no caso de Portugal originou um pedido de assistência económico-financeira), tiveram um impacto profundo na diminuição da atividade económica e no emprego.

O processo de ajustamento e transformação da economia atualmente em curso (que visa em grande medida aumentar as exportações e a capacidade de captação de investimento estrangeiro, em setores de maior valor acrescentado), visa tornar Portugal uma economia mais competitiva e aberta ao exterior, com empresas e colaboradores mais preparados para atuar no contexto da economia global.

O atingimento deste desiderato, exige entre outras, um esforço de qualificação e reforço das competências da mão-de-obra nacional, para fazer face aos novos desafios do mercado de trabalho, sendo este um domínio estratégico das políticas públicas, no contexto da estratégia Europa 2020.

Assim, será importante refletir sobre as políticas públicas (atuais e passadas) na área do emprego e formação e o seu impacto no mercado de trabalho e no reforço do potencial de empregabilidade dos ativos e jovens, mas também refletir sobre o futuro numa ótica de médio prazo, nomeadamente ao nível das novas tendências e necessidades de qualificação de ativos e jovens em vias de enquadramento no mercado de trabalho.

Enquanto interlocutor privilegiado, gostaríamos de ouvir a sua opinião sobre a atual situação, bem como sobre tendências de evolução, relativamente aos seguintes pontos:

## 1- Contexto empresarial

<p>1- Ambiente empresarial</p> <p>Que novos desafios se deparam às empresas da região, para poderem atuar e se afirmar de uma forma sustentada na economia global?</p> <p>Destaca algum sector de atividade ?</p>	
<p>2- Ambiente empresarial</p> <p>Tendo em conta a questão anterior, quais as áreas chave da gestão (ex: IDI) que as empresas da região devem considerar prioritárias ao nível de investimento?</p>	
<p>3- Ambiente empresarial</p> <p>De que forma a formação e qualificação dos recursos humanos, se enquadra nesta nova realidade empresarial?</p>	

## 2- ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

<p>4- Políticas ativas de emprego</p> <p>Qual o balanço que faz da eficácia das políticas ativas de emprego (no período 2010-2013) implementadas na região?</p> <p>Destaca alguma medida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- estágios</li> <li>- medidas ocupacionais</li> <li>- apoio á contratação</li> <li>- apoio ao empreendedorismo</li> <li>- apoio criação do próprio emprego</li> </ul>	
--	--



<p>5- Programa Impulso Jovem</p> <p>Qual o balanço que faz na região, do impacto do programa Impulso Jovem?</p> <p>Em que medida contribuiu para o reforço da inserção dos jovens nas empresas e para a aquisição/melhoria das competências internas por parte das empresas, em particular das PMEs?</p>	
<p>6- Políticas públicas</p> <p>A nível de políticas públicas nos domínios do emprego e da formação, que prioridades a considerar na região (tendo em conta que o tecido empresarial é maioritariamente constituído por PMEs), tendo em conta a transformação estrutural em curso na economia Portuguesa?</p>	

### 3- Formação e qualificação na região

7- Adequação da mão -de-obra	
De forma global, considera que a população activa possui no presente as competências profissionais necessárias para fazer face às novas exigências que se deparam às empresas que actuam no mercado global?	
Identifica lacunas nalgumas áreas?	
8.1 - Novas competências	
Que novas qualificações profissionais/profissões perspectiva que venham a ser necessárias na região, tendo em conta a especificidade do tecido empresarial e o seu processo de modernização em curso?	

<p><b>8.2 - Novas competências</b></p> <p>Quais as áreas de educação/ formação a desenvolver, tendo em conta o abordado na questão anterior?</p>	
<p><b>8.3 - Novas competências</b></p> <p>O sistema de ensino e formação actual na região, permite formar profissionais nessas áreas/ assegurar essas competências?</p> <p>Que desfasamentos ou necessidades identifica?</p>	
<p><b>9- Formação nas empresas</b></p> <p>Qual a sua opinião sobre as práticas atuais de formação nas empresas da região, em particular nas PMEs?</p> <p>É uma aposta efectiva e contribui para o necessário reforço das competências dos colaboradores?</p>	
<p><b>10-Tendências da formação profissional</b></p> <p>Que tipo e nível de formação deveria ser promovido e desenvolvido, para fazer face às necessidades de pessoas e empresas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inicial</li> <li>- Continua</li> </ul> <p>Quanto à modalidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencial</li> <li>- E-learning</li> <li>- Blended learning</li> <li>- Formação acção</li> <li>- Alternância</li> </ul>	

Acaba aqui a entrevista, obrigado pela colaboração!

Observação Global ( a preencher depois de finalizada a entrevista):

--

## b) Guião de focus group

Local de realização	
Convidados (nome/função e	

### Introdução

A globalização da economia e mais recentemente a crise económica e financeira mundial de 2008 e posterior crise das dívidas soberanas na Europa (que no caso de Portugal originou um pedido de assistência económico-financeira), tiveram um impacto profundo na diminuição da atividade económica e no emprego.

O processo de ajustamento e transformação da economia atualmente em curso (que visa em grande medida aumentar as exportações e a capacidade de captação de investimento estrangeiro, em sectores de maior valor acrescentado), visa tornar Portugal uma economia mais competitiva e aberta ao exterior, com empresas e colaboradores mais preparados para atuar no contexto da economia global.

O atingimento deste desiderato, exige entre outras, um esforço de qualificação e reforço das competências da mão-de-obra nacional, para fazer face aos novos desafios do mercado de trabalho, sendo este um domínio estratégico das políticas públicas, no contexto da estratégia Europa 2020.

Assim, será importante reflectir sobre as políticas públicas na área do emprego e formação e o seu impacto no mercado de trabalho e no reforço do potencial de empregabilidade dos ativos e jovens, mas também reflectir sobre o futuro numa óptica de médio prazo, nomeadamente ao nível das novas tendências e necessidades de qualificação de ativos e jovens em vias de enquadramento no mercado de trabalho.

Enquanto interlocutor privilegiado, gostaríamos de ouvir a sua opinião sobre a atual situação, bem como sobre tendências de evolução, relativamente aos seguintes pontos:

## A-Situação da região

1. De forma global, como perspectiva a situação da Região para os próximos anos, relativamente á evolução da atividade económica:

☐

Aumento

☐

Manutenção/estagnação

☐

Diminuição

2. Quais os sectores de atividade que serão mais beneficiadas/prejudicados com o processo de ajustamento e retoma económica em curso:

--

3. Considera que a mão-de-obra (activos, desempregados, ou á procura do 1º emprego) disponível na região, se enquadra com as necessidades sentidas pelas empresas, tendo em conta também o processo de transformação/modernização empresarial em curso?

Em que áreas identifica lacunas/dificuldades de contratação?:

--

## B-Novos perfis profissionais e competências

4. Que novas qualificações profissionais/profissões se perspectiva que venham a ser necessárias na região, tendo em conta a especificidade do tecido empresarial e o seu processo de modernização em curso?


5. Em que medida o sistema de ensino e formação existente na região, permite formar profissionais nessas áreas/ assegurar essas competências? Que desfasamentos ou necessidades existem?

6. Quais das seguintes áreas funcionais identifica maior necessidade de desenvolvimento de competências, de forma a suportar o desenvolvimento das empresas da região (assinale as áreas que entender)?

- |                               |                          |   |                          |
|-------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| . Gestão Estratégica          | <input type="checkbox"/> | . Investigação e desenvolvimento        | <input type="checkbox"/> |
| . Gestão da inovação          | <input type="checkbox"/> | . Design de produto                     | <input type="checkbox"/> |
| . Internacionalização         | <input type="checkbox"/> | . Tecnologias de Informação/Informática | <input type="checkbox"/> |
| . Logística e Distribuição    | <input type="checkbox"/> | . Marketing                             | <input type="checkbox"/> |
| . Comercial                   | <input type="checkbox"/> | . Gestão da Produção                    | <input type="checkbox"/> |
| . Gestão de marcas e patentes | <input type="checkbox"/> | . Outra: _____                          | <input type="checkbox"/> |
| . Outra: _____                | <input type="checkbox"/> | . Outra: _____                          | <input type="checkbox"/> |

#### C-Estratégia de qualificação de activos

7. Qual o balanço que faz da adequabilidade da oferta formativa disponibilizada na região, para activos, jovens e também empresas?

Que lacunas? Que outras áreas de educação e formação a desenvolver?

8. Tendo em conta a necessidade de desenvolvimento de competências da população ativa da região, que tipo de formação deverá ser privilegiado para satisfazer as necessidades das pessoas e das organizações?

- ☐ Formação inicial
 ☐ Formação continua
 ☐ As duas opções anteriores

9. Tendo em conta as possíveis modalidades de formação a serem utilizadas para a realização da formação, qual das seguintes considera a mais adequada face às necessidades das empresas e das pessoas?

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| . Formação presencial                                  | <input type="checkbox"/> |
| . Formação á distância (e-learning)                    | <input type="checkbox"/> |
| . Formação presencial e á distância (blended learning) | <input type="checkbox"/> |

Comentários globais

Acaba aqui o focus group, obrigado pela colaboração!

### c) Questionário de auscultação a empresas

Nome da organização: \_\_\_\_\_

Sector atividade: \_\_\_\_\_ Respondido por: \_\_\_\_\_

Função na empresa: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Exmo(a) empresário(a):

Antes de mais gostaríamos de lhe agradecer a sua colaboração connosco, através do preenchimento deste questionário.

Enquanto interlocutor privilegiado e conhecedor do território alvo do nosso estudo, gostaríamos de ouvir a sua opinião sobre a actual situação, bem como sobre tendências de evolução, relativamente aos seguintes pontos:

#### A- A situação da região e da sua empresa

1. Como perspetiva a situação da sua empresa para os próximos anos:

☐ Aumentar quadro pessoal ☐ Manter quadro pessoal ☐ Diminuir quadro pessoal

2. De forma global, como perspetiva a situação da Região do Baixo Vouga para os próximos anos, relativamente á evolução da actividade económica:

☐ Aumento ☐ Manutenção/estagnação ☐ Diminuição

3. Considera que a mão-de-obra jovem (activos, desempregados, ou á procura do 1º emprego) disponível na região, se enquadra com as necessidades sentidas pelas empresas, tendo em conta também o processo de transformação/modernização empresarial em curso?

☐ Sim ☐ Não

Se respondeu não, em que áreas identifica lacunas?:

#### B- Análise das competências necessárias

4. No seu entender, que novas qualificações profissionais/profissões perspectiva que venham a ser necessárias na região, tendo em conta a especificidade do tecido empresarial e o seu processo de modernização em curso?


5. Tendo em conta a sua resposta á questão anterior, considera que o sistema de ensino e formação existente na região, permite formar profissionais nessas áreas/ assegurar essas competências?

☐ Sim ☐ Parcialmente ☐ Não

Se respondeu não ou parcialmente, que desfasamentos ou necessidades identifica?

--

6. Em quais das seguintes áreas funcionais identifica maior necessidade de desenvolvimento de competências, de forma a suportar o desenvolvimento das empresas da região (assinale as áreas que entender)?

- |                               |                          |   |                          |
|-------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| . Gestão Estratégica          | <input type="checkbox"/> | . Investigação e desenvolvimento        | <input type="checkbox"/> |
| . Gestão da inovação          | <input type="checkbox"/> | . Design de produto                     | <input type="checkbox"/> |
| . Internacionalização         | <input type="checkbox"/> | . Tecnologias de Informação/Informática | <input type="checkbox"/> |
| . Logística e Distribuição    | <input type="checkbox"/> | . Marketing                             | <input type="checkbox"/> |
| . Comercial                   | <input type="checkbox"/> | . Gestão da Produção                    | <input type="checkbox"/> |
| . Gestão de marcas e patentes | <input type="checkbox"/> | . Outra: _____                          | <input type="checkbox"/> |
| . Outra: _____                | <input type="checkbox"/> | . Outra: _____                          | <input type="checkbox"/> |

7. Tendo em conta a necessidade de desenvolvimento de competências da população ativa da região, em que tipo de formação deverá ser privilegiado para satisfazer as necessidades das pessoas e das organizações?

- ☐ Formação inicial
 ☐ Formação continua
 ☐ As duas opções anteriores

8. Tendo em conta as possíveis modalidades de formação a serem utilizadas para a realização da formação, qual das seguintes considera a mais adequada face às necessidades das empresas e das pessoas?

- . Formação presencial ☐  
 . Formação á distância (e-learning) ☐  
 . Formação presencial e á distância (blended learning) ☐

### C- Análise de políticas públicas

9. A sua empresa acolheu no passado algum estagiário no âmbito da medida impulso jovem?

- ☐ Sim
 ☐ Não

Se sim, correspondeu com as expectativas iniciais da empresa?

- ☐ Superou
 ☐ Correspondeu
 ☐ Não correspondeu

Se não correspondeu às expectativas, pode-nos indicar porquê?

10. A sua empresa está a acolher algum estagiário no âmbito da medida Passaporte 3i?

- ☐ Sim
 ☐ Não

Se sim, está a corresponder com as expectativas iniciais da empresa?

- ☐ Está a superar
 ☐ Está a corresponder
 ☐ Não está a corresponder

Se o entender, indique-nos aqui, sugestões para melhoria do programa Passaporte 3i

Obrigado pela sua colaboração!





