



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

**Departamento de Economia Política**

**Políticas de Formação Profissional: Comparação entre Alemanha, Espanha e Portugal**

Tânia Sofia Alves dos Reis

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professor Auxiliar

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro.2018



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**  
**Departamento de Economia Política**

**Políticas de Formação Profissional: Comparação entre Alemanha, Espanha e Portugal**

Tânia Sofia Alves dos Reis

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professor Auxiliar  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro.2018

## **Agradecimentos**

A realização desta dissertação contou com o apoio incondicional das pessoas mais importantes da minha vida.

Aos meus pais, pelo apoio incondicional que me deram e pela oportunidade de concluir com sucesso esta etapa da minha vida.

Ao Diogo, pelo incentivo, pela dedicação e força que me transmitiu ao longo deste período.

Aos meus amigos pelo amparo nos momentos em que a coragem teimava em não aparecer.

À Professora Doutora Fátima Suleman, pelas orientações e pelo apoio prestado ao longo de toda a dissertação.

À Professora Doutora Conceição Figueiredo, por todas as sugestões e diretrizes transmitidas.

A todos os colegas de Mestrado, em especial à Daniela, à Vanessa e ao Daniel, pelo apoio, pelas sugestões, pelo entusiasmo ao longo destes dois anos de caminhada.

**A todos, muito obrigada!**

## **Resumo**

Esta pesquisa visa analisar as políticas de formação profissional em três países europeus, Alemanha, Espanha e Portugal entre os anos 2000 e 2014. Para tal, utiliza a informação do LABREF (*Labour Market Reforms Database*) e analisa 54 políticas definidas pelos países em análise.

O objetivo central desta pesquisa é identificar características comuns, bem como diferenças entre países com mercados de trabalho distintos. Portugal e Espanha partilham algumas características, designadamente o elevado desemprego que ocorreu durante o período de crise instalada nos países.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa e apoia-se numa análise documental das medidas de política de formação.

Após a análise, os resultados mostram que há diferenças importantes entre os países da Península Ibérica e a Alemanha. A criação de infraestruturas física e de informação, designadamente o catálogo de qualificações que prevalece em Portugal e Espanha, enquanto na Alemanha há uma preocupação mais profunda para melhorar as competências dos adultos empregados. Pode verificar-se essas tendências pelo número de políticas de formação destinadas a esses fins. Em todos os países, existem medidas direcionadas para os jovens e adultos desempregados, sendo que em Portugal e Espanha há uma preocupação mais relevante com os jovens.

Os resultados desta pesquisa permitiram identificar os principais públicos-alvo de medidas nos três países. Permitiram igualmente evidenciar quais os tipos de políticas de formação mais prevaletentes em cada país.

**Palavras-Chave:** Formação Profissional; Políticas Ativas de Emprego; Mercado de Trabalho; Desemprego

### **Códigos do JEL – Classification System:**

C35 – Discrete Regression and Qualitative Choice Models

J21 – Labor Force and Employment, Size, and Structure

J24 – Human Capital

J68 - Public Policy

## **Abstract**

This research aims at analyzing vocational training policies in three European countries, Germany, Spain and Portugal between the years 2000 and 2014. To do so, it uses the LABREF (Labor Market Reforms Database) information and analyzes 54 policies defined by the countries under analysis.

More specifically, the central goal of this research is to identify common characteristics, as well as differences, between countries with different labor markets. The methodology adopted is of a qualitative nature and is based on a documental analysis of training policy measures.

After the analysis, the results show that Portugal and Spain share some characteristics, namely a high unemployment rate during the period of crisis in the countries. There are also important differences between the countries of the Iberian Peninsula and Germany. The creation of physical and information infrastructure, namely the catalog of qualifications that prevails in Portugal and Spain, while in Germany there is a deeper concern to improve the skills of adults employed. These trends can be seen by the number of training policies for these purposes. In all countries there are measures aimed at unemployed youth and adults, and in Portugal and Spain there is a more relevant concern with young people.

Overall, the results of this research allowed to identify the main target groups of measures in the three countries. They also highlighted the types of training policies most prevalent in each country.

**Keywords:** Vocational Training; Active Employment Policies; Job market; Unemployment

## **Códigos do JEL – Classification System:**

C35 – Discrete Regression and Qualitative Choice Models

J21 – Labor Force and Employment, Size, and Structure

J24 – Human Capital

J68 - Public Policy



## Índice

Agradecimentos.....	II
Resumo.....	III
Abstract .....	IV
Índice de Tabelas.....	VII
Índice de Gráficos .....	VII
Glossário.....	VII
Capítulo I – Enquadramento Teórico .....	3
1. A Relevância do Capital Humano e da Formação .....	3
1.1 Formação profissional, a quem se destina e a sua evolução .....	3
1.2 Ensino Técnico e Formação Profissional em Portugal.....	6
1.3 Sistema Dual Alemão, Espanhol e Português .....	7
1.3.1 Responsabilidades das empresas no Sistema Dual.....	8
1.4 Instituto do Emprego e Formação Profissional .....	9
2. Políticas Ativas de Emprego .....	10
2.1 Enquadramento das Políticas Ativas do Mercado de Trabalho em Portugal .....	11
Capítulo II – Metodologias e Dados .....	14
Capítulo III – Análise Empírica .....	15
Conclusão .....	26
Bibliografia.....	28
Links Consultados .....	30
Anexos.....	32
Anexo A – Tabela 6: Políticas de Formação (Alemanha, Espanha e Portugal) .....	32

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1: Taxa de Desemprego (%).....	5
Tabela 2: Frequência de Reporte da procura ativa de trabalho .....	8
Tabela 3: Síntese das Políticas de Formação, na Alemanha .....	24
Tabela 4: Síntese das Políticas de Formação, em Espanha .....	25
Tabela 5: Síntese das Políticas de Formação, em Portugal .....	25
Tabela 6: Políticas de Formação (Alemanha, Espanha e Portugal) .....	31

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1: Despesa Pública em Políticas Ativas (% do PIB), por tipo de ação, em 2008.....	12
Gráfico 2: Despesa Total em políticas de emprego, por país – e, % do PIB.....	16
Gráfico 3: Número de Políticas de Formação por público-alvo, na Alemanha.....	18
Gráfico 4: Número de Políticas de Formação por público-alvo, em Espanha.....	19
Gráfico 5: Número de Políticas de Formação por público-alvo, em Portugal.....	20
Gráfico 6: Políticas de Formação por grupos.....	22

## **Glossário**

CEE – Comunidade Económica Europeia

CNQ – Catalogo Nacional de Qualificações

FDE – Fundo de Desemprego e das Empresas

FDMO – Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra

IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

LABREF – Labour Market Reforms Database

OCDE – Organização para a cooperação e desenvolvimento económico

PAE – Políticas Ativas de Emprego

PQE – Programa Qualificação Emprego

PIB – Produto Interno Bruto

## Introdução

Desde a década de 70 que os países ocidentais têm vindo a ser palco de grandes transformações económicas e sociais, com consequências no mercado de trabalho, incluindo a quantidade e qualidade de emprego que está ao dispor dos indivíduos. A globalização, a crise económica iniciada em 2008 e o papel das novas tecnologias são os importantes responsáveis pelas mudanças ocorridas nos atuais mercados de trabalho.

O contexto atual do mercado de trabalho e das organizações é determinado pela grandiosa competitividade. É solicitado aos trabalhadores que se consigam adaptar às mudanças com muita celeridade, e para isso a formação tem sido uma estratégia para que os recursos humanos se possam desenvolver e as empresas ganhem uma maior vantagem competitiva e económica em relação aos restantes concorrentes (Blume *et al.*, 2010).

Atualmente deparamo-nos com elevadas taxas de desemprego que afetam diferentes categorias sociais que, pelas suas características, se encontram mais vulneráveis à dinâmica do "sistema de emprego" (Rodrigues, 1988), com particular destaque para o segmento jovem da população ativa, que possui uma taxa de desemprego acima da média da União Europeia.

Com um mercado cada vez mais acelerado e competitivo, as ofertas de emprego existentes direcionam-se para indivíduos com competências elevadas e polivalentes para que se consigam adaptar a mudanças constantes. Neste contexto os indivíduos com competências de níveis mais baixos encontram-se mais vulneráveis às fragilidades do mercado laboral. É assim consensual que o investimento em pessoas, na educação e formação, é primordial independentemente dos ciclos económicos.

A expressão “défice de qualificações” e a necessidade de alargamento da Formação Profissional são tópicos centrais da política económica atual. A literatura mostra que a criação das políticas de emprego é uma propensão comum aos vários países da União Europeia (Serrano Pascual, 2007), a qual teve origem nos países escandinavos em meados dos anos 90 do século XX.

É neste contexto que através deste estudo vamos analisar as políticas de formação criadas pelos países para aumentar as suas competências de modo a verificarmos qual o público-alvo e quais as principais incidências das políticas na Alemanha, Espanha e Portugal. Mais especificamente, pretende-se identificar semelhanças e diferenças entre países quer nos públicos-alvo, quer no tipo de medidas específicas de formação definidas.

A escolha dos países recaiu sobre a Alemanha uma vez que desde 2012 é um dos países europeus com a taxa de desemprego mais baixa e possui um sistema de educação e formação diferente dos demais países. Espanha é um dos países com maior taxa de desemprego da Europa, e Portugal porque quase triplicou a sua taxa de desemprego entre o ano de 2001 e 2010.

Este estudo é iniciado com o objetivo de responder às seguintes perguntas:

- O que distingue as políticas de formação profissional nos países europeus?
- Que tipos de formação profissional existe?
- Qual o público-alvo que as políticas de formação mais atingem?
- Quais as principais diferenças da formação profissional nos países em análise?

Este estudo está organizado por diferentes capítulos. No capítulo I são apresentados os contributos teóricos sobre a importância da formação profissional e das políticas de formação implementadas na Alemanha, Espanha e Portugal. No capítulo II é sistematizada a metodologia de investigação empírica e os dados utilizados para construir a análise das políticas existentes nos diferentes países europeus, de seguida é o capítulo III com a análise empírica e a apresentação dos resultados encontrados através da pesquisa.

## **Capítulo I – Enquadramento Teórico**

### **1. A Relevância do Capital Humano e da Formação**

G. Becker, em 1963, elaborou e divulgou a Teoria do Capital Humano, onde é elucidado que a formação de um indivíduo envolve custos diretos e indiretos. Esta hipótese foi criada como uma teoria de formação, instituindo uma correlação entre o nível de educação e a produtividade dos indivíduos. Todos os indivíduos têm características únicas a nível pessoal, que foram adquiridas ao longo da sua vida, por meio de uma educação e formação, independentemente de esta ter acontecido formal ou informalmente.

Após a formação surgem assim os benefícios do investimento feito em capital humano, ou seja, existe um benefício a nível individual (mais rendimentos) e um benefício a nível social (aumento da produtividade). O aumento de produtividade dos indivíduos desenvolve assim os níveis económicos de um país. Assim sendo, o capital humano é visto como um fator que marca a capacidade que um país possui para aumentar a produtividade (Becker, 1993).

Segundo Becker (1993), quanto maior o nível de competência, desempenho e produtividade da pessoa, maior deve ser a remuneração. Assim sendo os indivíduos que possuem competências muito escassas, com níveis baixos, depararam-se com mais dificuldades em encontrar uma atividade profissional. Deste modo, foi criado o sistema de formação profissional, que surgiu após a necessidade consecutiva de existir uma transferência de conhecimentos reconhecida. O mercado de trabalho cada vez mais procura pessoas competentes para ingressar no mercado de trabalho (Ehrenberg & Smith, 2002).

O investimento em capital humano tornou-se numa relevante causa de responsabilidade social (Becker, 1993). As empresas necessitam de investir na formação e na educação dos seus trabalhadores como uma questão de estratégia, de evolução da economia da própria empresa, uma vez que trabalhadores mais qualificados produzem mais e com maior qualidade.

#### **1.1 Formação profissional, a quem se destina e a sua evolução**

Segundo Guedes (1930), o conceito de formação profissional em Portugal surgiu na década de trinta, particularmente direcionado para o ensino técnico formal em profissões mais operativas e tendo como principal público-alvo os jovens. Contudo na década de cinquenta houve uma expansão a novos grupos.

De acordo com a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº 46/86), publicado em Diário da República a 14 de Outubro de 1986, a formação profissional foi criada para ajudar os indivíduos a preparar a sua entrada na vida ativa conquistando novos conhecimentos e mais competências para que deste modo consigam fazer face às necessidades que existem perante o mercado de trabalho. Segundo esta lei, a formação profissional visa solidificar e aperfeiçoar a educação obtida no ensino básico. Segundo o Decreto-Lei nº 401/91, publicado a 16 de Outubro de 1991, a formação profissional é um “processo global e permanente através do qual jovens e adultos a inserir ou inseridos na vida ativa se preparam para o exercício de uma atividade profissional. Essa preparação consiste na aquisição e no desenvolvimento de competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adoção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional”. Esta lei foi publicada para regular as atividades de formação profissional (Lei nº46/86 de 14 de Outubro) no sistema educativo e no mercado de trabalho. Deste modo, segundo a lei indicada, a formação profissional está dividida em duas classes: inserida no sistema educativo e inserida no mercado de trabalho.

A formação profissional inserida no sistema educativo dirige-se à população escolar (que se encontra no ensino regular ou no ensino recorrente), e a formação inserida no mercado de trabalho visa atingir a população ativa empregada ou desempregada (que já tenham concluído a escolaridade mínima obrigatória, ou para aqueles que não tenham terminado dentro da idade limite), bem como jovens que se encontram à procura do primeiro emprego. Destina-se essencialmente a todos os profissionais que desejem melhorar a sua atividade profissional e adquirir comportamentos adequados aos exercícios das suas funções bem como fazer uma reconversão profissional.

Conforme o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), o ensino e a formação profissional detêm como objetivo fornecer conhecimentos teóricos e práticos bem como competências adequadas às profissões, sendo que este conceito foi baseado no *European Training Foundation* de 1997.

A nível organizacional, um dos conceitos mais referidos designa que a formação se caracteriza como uma abordagem sistémica com o objetivo de existir desenvolvimento individual, das equipas e das organizações, uma vez que a formação gera resultados positivos nas atitudes ocorridos no mercado de trabalho (Goldstein & Ford, 2002).

A ausência de competências tornou-se num fator importante para que muitas entidades públicas e privadas adotassem meios de formação com o objetivo de colmatar a falta de

competências dos seus profissionais, ou aperfeiçoar as competências que estes já possuem, uma vez que a formação possui as seguintes medidas: o saber do trabalhador, o saber do empregador e do Estado.

O saber do empregador encontra-se relacionado com o facto de o trabalhador ter oportunidade de aumentar os seus conhecimentos, o que pode ter como consequência um rendimento maior e mais oportunidades relacionadas com o mercado de trabalho. Através das ações de formação que frequenta tem a possibilidade de adequar as competências adquiridas ao seu posto de trabalho ou eventualmente candidatar-se a um novo posto de trabalho. A formação fornece uma maior possibilidade para que o trabalhador mantenha o seu posto de trabalho, bem como adquirir mais e melhores condições de trabalho uma vez que a produtividade tende a aumentar (Caetano, 2007). No caso de indivíduos desempregados, a formação proporciona-lhes uma maior possibilidade de “reciclarem” os seus conhecimentos e adquirirem novas competências profissionais de modo a regressarem ao mercado de trabalho de forma mais rápida e eficaz (Borges-Andrade, 2006).

Numa visão a nível organizacional (empregador), a formação contribui para a produtividade dos trabalhadores, uma vez que estes possuem mais qualificações para desempenhar as suas tarefas. Outro fator importante de salientar é a capacidade que a formação possui para solucionar conflitos laborais. Frequentemente, no decorrer das ações de formação, os trabalhadores acedem a informações que lhes permite entender alguns procedimentos laborais, permitindo uma adequação do empenho dos trabalhadores com as metas propostas pelos seus superiores hierárquicos (Borges-Andrade, 2006).

Do ponto de vista do Estado, quanto mais pessoas formadas, mais competitividade as empresas atingem, ou seja, um maior progresso económico no país. Quanto mais progresso económico existir no país, mais promoção de emprego. É função do estado fiscalizar se os empregadores cumprem o os limites mínimos legais de formação continua (35h anuais).

Segundo Saraiva (2007) a formação profissional possui diferentes impactos conforme o contexto em que se encontra inserida. Segundo o mesmo, quando existe um vínculo entre o trabalhador e o empregador, em que a formação produz efeitos diretos no salário, os efeitos são mais eficazes. Contudo, quando a formação é solicitada pela escola ou centros de formação, os resultados são menos positivos uma vez que essa formação não implica a remuneração do trabalhador.

Hoje em dia é cada vez mais fácil de assegurar conteúdos de formação, uma vez que existem diversos métodos inovadores e de qualidade.

## **1.2 Ensino Técnico e Formação Profissional em Portugal**

Em Portugal até à revolução industrial, existiu uma transferência de saberes profissionais e técnicos ao longo da vida, especialmente no local de trabalho dos indivíduos. Os artesãos mostravam aos mais novos tudo sobre a arte em que se encontravam a laborar (Lourenço, 2015).

Foi no século XIX que o ensino técnico começou a ter algum impacto, tendo sido criado dois Conservatórios de Artes e Ofícios, localizados na cidade de Lisboa e do Porto. O objetivo da criação destes conservatórios prendia-se com a necessidade de aplicar as ciências às artes em todos os processos indústrias existentes. Assim o ensino industrial e comercial foi-se expandido até que em 1918 Azevedo Neves reorganizou os cursos de um modo genérico, para que se pudesse aplicar a qualquer profissão existente no mercado de trabalho (Lourenço, 2015).

Em 1930, foram criados cursos com duas tipologias: diurnos e noturnos, sendo que os primeiros se aplicavam a indivíduos que se encontravam a exercer atividades relacionadas com a indústria e com o comércio, enquanto a segunda tipologia se aplicava a indivíduos empregados e com necessidade de adquirir mais conhecimentos, conhecimentos esses que não conseguem adquirir no exercício da sua profissão.

No ano de 1948, segundo Sérgio Grácio (1986), ocorreu uma reforma no ensino, tendo como objetivo adequar a escola às necessidades do país principalmente a nível económico, bem como aumentar as competências de mão-de-obra dos indivíduos. Contudo, esta reforma não foi suficiente uma vez que em 1960, após um crescente aumento do êxodo rural e da emigração, foi necessário fazer uma reconversão de adultos desempregados, concebendo um projecto de ensino intensivo.

No ano de 1962, foi deste modo criado o Fundo de Desenvolvimento de Mão-de Obra (FDMO), consequência do aumento do desemprego causado pela reorganização industrial a acontecer em Portugal. O FDMO possuía como objetivo criar projetos de reorganização industrial para incluir novos trabalhadores no mercado de trabalho e conceder pensões de reforma, invalidez e subsídios de desemprego temporário enquanto os trabalhadores não eram de envolvidos no mercado de trabalho.

Com apoios monetários por parte do Fundo de Desemprego e das Empresas (FDE), meses depois, foi fundado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA). O IFPA teve como função aprimorar o nível profissional dos trabalhadores, uma vez que perante a situação de reestruturação do país foi necessário qualificar os operários das indústrias em funcionamento e fornecer-lhes competências adequadas à indústria momentânea.

Em Janeiro de 1965, foi inaugurado o Centro Nacional de Formação de Monitores, com dependência do FDMO e em colaboração direta com o IFPA, com o intuito de preparar os monitores para os centros de formação profissional, para que estes possam realizar formação em áreas técnicas bem como avaliações da formação, planejar sessões de formação. Aquando a criação dos centros de formação, foi implementado o Sistema de Formação Profissional Acelerada ou para Adultos, tendo por base uma formação com duração de 4 a 8 meses em profissões prioritárias (Exemplo: Construção Civil, Eletricidade, Metalomecânica). Contudo, este novo método não conseguiu diminuir o movimento emigratório nem ultrapassar a crise que estava no país. No mesmo ano, foi fundado o Ministério das Corporações e Previdência Social para analisar o funcionamento do mercado de trabalho da época. Em 1967 começou a criação de mais centros de emprego, tendo por base a integração das pessoas no mercado de trabalho.

Através do Ministério do Trabalho em 1979, foi fundado o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), através do Decreto de Lei nº. 519-A2/79 de 29 de Dezembro, com integral independência quer administrativa quer financeira.

### **1.3 Sistema Dual Alemão, Espanhol e Português**

O sistema de ensino Alemão é bem diferente do ensino Português e Espanhol, pois o seu foco é para que futuramente a força de trabalho existente seja do mais especializado possível. As crianças na Alemanha frequentam durante quatro anos a escolaridade básica denominada *Grundschule*, e de seguida podem optar por um dos três percursos académicos: *Hauptschule*, *Realschule* e *Gymnasium* (Conselho da Europa, 2001).

No ensino *Hauptschule*, os alunos frequentam uma formação geral primária. Depois encaminham-se para uma formação profissional que os ensina a exercer uma profissão com a duração de cinco a seis anos. *Realschule*, são cursos mais vocacionais e possui a duração de seis anos. *Gymnasium*, dura de oito a nove anos, e proporciona uma educação básica aprofundada. O certificado de conclusão dá acesso a uma universidade ou escola superior (Conselho da Europa, 2001).

Os estudantes são inseridos nas empresas enquanto estudam de modo a desenvolver as suas competências de saber-fazer, com o objetivo de criar profissionais altamente especializados e com perfis de trabalho flexíveis e adaptáveis a qualquer mercado de trabalho.

O modelo dual é um caso de sucesso no país.

Em Espanha o modelo dual é dividido em duas modalidades sendo elas:

- Modelo Dual adaptado ao contexto da educação (regulado pelo Ministério da Educação);
- Modelo Dual adaptado ao contexto do trabalho (regulado pelo Ministério do Trabalho);

Em relação ao modelo dual aplicado à educação, caracteriza-se pela cooperação das escolas e das empresas, garantindo assim que os jovens terminam a sua escolaridade realizando um estágio na empresa (cerca de 33% do tempo total do curso é na empresa). O Formando têm a possibilidade de receber uma bolsa do Estado ou da empresa onde se encontra a estagiar (Conselho da Europa, 2001).

O modelo adaptado ao contexto do trabalho reporta-se à relação entre o aluno e a empresa mediante um contrato de formação assinado por ambos. Este modelo é aplicado a formandos com menos de 30 anos de idade e que tenha como objetivo complementar os diversos momentos de aprendizagem na empresa com o curso que frequenta nos centros de formação.

O Sistema Dual em Portugal é denominado por “Sistema de Aprendizagem” ou “Sistema de Formação em Alternância” desenvolvido pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional e pelo Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social. Este sistema pretende deste modo qualificar os jovens através da formação profissional sendo uma alternativa para todos aqueles alunos que não seguem o ensino regular e optam pela vertente profissional.

### **1.3.1 Responsabilidades das empresas no Sistema Dual**

Através do “Guia prático para Pequenas e Médias Empresas organizarem e implementarem o sistema dual” é possível verificar quais as principais responsabilidades que uma empresa possui no processo de aprendizagem.

Inicialmente a empresa providencia um tutor qualificado responsável pelo planeamento da formação para todos os indivíduos que se encontram a aprender e providenciam todo o

material necessário à realização da sua atividade profissional. Os tutores possuem o dever de se certificar que os formandos executam todos os objetivos da formação e que conquistam todos os conhecimentos e competências de modo a realizar o exame final com o maior sucesso possível.

As empresas devem financiar os custos da formação e de todo o material necessário à sua realização, bem como elaborar um horário flexível ao formando para que este consiga frequentar as aulas no centro de formação profissional.

Em Portugal, o sistema dual ainda não possui grande impacto no meio empresarial uma vez que as empresas não investem significativamente neste sistema de formação nem se associam aos centros de formação para melhorar a formação prática dos desempregados. Em Espanha, é necessária mais divulgação deste novo sistema de formação e tornar-se mais claro para que os indivíduos se envolvessem mais, porque existem diversos modelos Dual no mesmo.

#### **1.4 Instituto do Emprego e Formação Profissional**

O IEFP foi instituído para que existisse apenas um único organismo responsável pelas políticas de emprego e formação profissional. Inaugurou um novo método de formação, composto por formação escolar, profissional e na empresa, onde permitia que os indivíduos além da qualificação profissional obtivessem uma autenticação escolar. Existiu ainda a iniciativa das Novas Oportunidades que propunha-se a aumentar o grau de qualificação e certificação dos cidadãos adultos.

Este organismo possui como principais funções:

- Colmatar as falhas de emprego que existem no mercado;
- Aperfeiçoar o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego existente no mercado de trabalho;
- Promover a orientação profissional dos indivíduos desempregados;
- Incentivar à qualificação escolar e profissional dos jovens e da população adulta;
- Auxiliar à criação de primeiro emprego;
- Apoiar a inserção profissional de públicos-alvo com dificuldades de inclusão;

Os centros de Emprego requerem de várias informações sobre os indivíduos inscritos (qualificações, histórico da sua atividade profissional), para que deste modo possam oferecer-lhes mais propostas de emprego ou inseri-los em políticas ativas adequadas. O candidato terá

como direito desfrutar de auxílio técnico e recursos disponíveis nos serviços públicos de emprego, serem lhe apresentadas ofertas de emprego, frequentar de forma gratuita a formação profissional e desfrutar de todos os serviços e oportunidades simplificadoras da inserção no mercado de trabalho.

Contudo, o candidato possui como dever aceitar emprego conforme das cláusulas instituídas, obedecer às etapas determinadas no plano pessoal de emprego, e procurar emprego pelos seus próprios meios e apresentar-se a todas as convocatórias dos centros de emprego.

O envio de candidaturas espontâneas, respostas a anúncios, comprovativos de comparência em entrevistas de trabalho, comprovativo de iniciativas para a criação do próprio emprego, comprovativos de comunicação entre o desempregado e entidades empregadoras são solicitados pelo centro de emprego todos os meses para comprovar a procura autónoma de emprego por parte dos desempregados.

O orçamento do IEFP inclui duas integrantes, uma percentagem fixa do orçamento da Segurança Social, e outra através da aquisição de recursos dos fundos comunitários, nos programas comunitários. A importância desta última componente, varia conforme os anos e os períodos. Contudo, possui uma importância elevada no orçamento do IEFP, tendo sido 40% do orçamento integral no ano de 2013.

Atualmente em Portugal é o IEFP que continua a gerir a formação profissional e o emprego em Portugal e a promover a criação e a qualidade do emprego bem como combater o desemprego.

## **2. Políticas Ativas de Emprego**

As Políticas Ativas de Emprego (PAE), segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), caracterizam-se por um conjunto de políticas com principal incidência no mercado de trabalho e cujo principal público-alvo são pessoas que possuem problemas com o desemprego (Martins, 1995).

Estas políticas pretendem ter programas de apoio à procura de emprego, programas de formação e reciclagem (melhorar a empregabilidade dos desempregados), reestruturação ativa, incentivos ao emprego e inserção na economia social. Estas políticas ajudam os indivíduos que se encontram desempregados a procurar uma nova atividade profissional para que não se

tornem desempregados de longa duração ou abandonem definitivamente o mundo laboral (Martins, 1995).

Para se definir as medidas ativas de emprego é necessário definir primeiro qual o principal alvo a atingir, assim é caracterizada a estrutura de desemprego existente no país.

As instituições europeias referem que as políticas ativas devem estar de acordo com os objetivos económicos que cada país defende, para deste modo criar-se mais empregos e diminuir os benefícios sociais (Palier, 2008).

## **2.1 Enquadramento das Políticas Ativas do Mercado de Trabalho em Portugal**

As Políticas Ativas de Emprego possuem como objetivo incentivar a passagem rápida do desemprego para o emprego adequando as características da população ativa de cada país às necessidades laborais que as empresas necessitam para aumentar a produtividade.

No caso português, as políticas destinadas, especialmente, aos desempregados é recente, comparando com outros países (Dinamarca, Suécia, Reino Unido) (Valadas, 2013).

Muitos dos desempregos são causados por mudanças tecnológicas, ambientais ou sociais, e através destas medidas os indivíduos devem sentir uma maior facilidade de integração no mercado de trabalho uma vez que possuem mais oportunidades de adquirir competências. O fortalecimento das competências de todos os ativos diminui a taxa de desemprego uma vez que nos atuais mercados caracterizados pela flexibilidade quanto mais qualificação os trabalhadores possuírem existe uma probabilidade de maior sucesso no trabalho que desempenha.

Segundo o Eurostat estas políticas são dirigidas para pessoas com dificuldades de inserção no mercado de trabalho (desempregados, trabalhadores assalariados com risco involuntário de ficar desempregado e pessoas inativas que pretendem ingressar no mercado laboral). Deste modo, estas políticas foram agrupadas em três grupos, que por sua vez se dividem em 9 subgrupos.

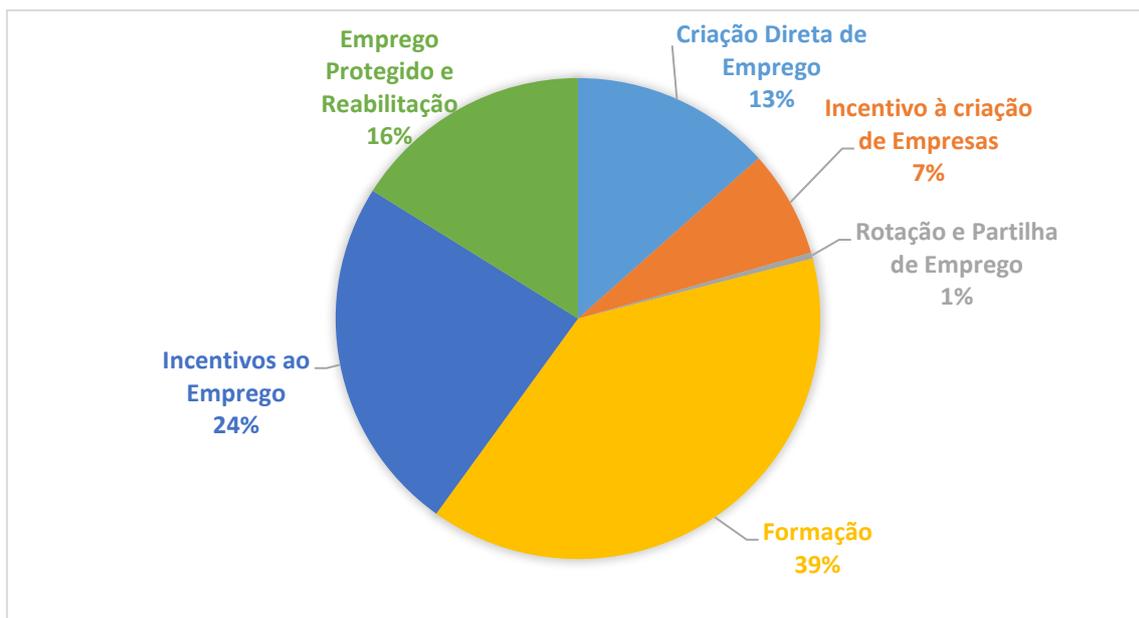
1. Serviços de Emprego;
  - i. Serviços Públicos de Emprego (criação de vínculos entre os desempregados e os empregadores);
2. Medidas Ativas de Emprego;

- i. Formação (criação de programas de formação para que os indivíduos possam adquirir mais competências);
  - ii. Rotação e Partilha de Emprego;
  - iii. Incentivos ao Emprego (auxilia os indivíduos na procura de vagas de emprego);
  - iv. Emprego Protegido e Reabilitação;
  - v. Criação Direta de Emprego;
  - vi. Incentivos à Criação de Empresas (apoios monetários e técnicos para que os indivíduos desempregados possam criar o seu próprio negócio);
3. Medidas Passivas de Emprego (Pretendem compensar as pessoas que se encontram desempregadas ou que possuem menos capacidades para ingressar no mercado de trabalho);
- i. Proteção no Desemprego (assistência financeira de forma direta ou indireta);
  - ii. Reformas Antecipadas;

Portugal desde que aderiu à Comunidade Económica Europeia (CEE) que tem recebido fundos comunitários com incidência nas medidas sociais e de emprego.

Os três países em análise despendem de valores muito elevados para a implementação destas políticas, deste modo apresentamos no gráfico seguinte a despesa pública na implementação das políticas ativas a nível da União Europeia, em 2008.

**Gráfico 1: Despesa Pública em Políticas Ativas (% do PIB), por tipo de ação, em 2008, na UE**



**Fonte:** Adaptado Eurostat (2008)

Através do Gráfico N° 1 verificamos que a formação dispõe da maior parcela de gastos na União Europeia com 39% da despesa seguindo-se dos incentivos ao emprego com 24%, pois são as duas políticas com maior impacto quando o principal objetivo é diminuir o desemprego.

O desemprego tem sido um dos maiores problemas da sociedade enfrentados pela humanidade. O agravamento do desemprego em Portugal e Espanha aconteceu de forma muito rápida, consequência da conjuntura económica extremamente difícil que os países passaram durante estes anos.

Segundo Ires (2000), o desemprego pode ser consequência de alguns indicadores, como as conjunturas económicas de cada país, a diversidade dos mercados de trabalho, os escalões de qualificação escolar e profissional de cada individuo e os enquadramentos jurídicos dos contratos de trabalho.

Segundo Figueiredo (1998), em Portugal existe um grande desequilíbrio entre as ofertas de qualificações e a procura de competências por parte das empresas, ou seja, através das políticas de formação é necessário criar um encadeamento entre a educação, a formação e a inserção no mercado de trabalho.

Segundo Ryan (2001), as políticas dirigidas aos jovens deviam adequar-se às mudanças globais uma vez que as competências adquiridas através do sistema de educação português não se adequa ao que as empresas solicitam, assim sendo as políticas para este público-alvo deveriam possuir as seguintes componentes:

- Prevenção no trabalho;
- Desenvolvimento do sistema de educação formal;
- Desenvolvimento de um sistema de formação com foco em competências gerais e específicas, de modo a garantir uma maior empregabilidade;
- Desenvolvimento de um sistema de acompanhamento para os jovens;
- Apoio na transição escola-trabalho;
- Criação de sistemas de informação para facilitar a procura de emprego dos jovens;

## Capítulo II – Metodologias e Dados

O objetivo desta pesquisa é analisar todas as políticas de formação profissional existentes na Alemanha, Espanha e Portugal de modo a verificar as principais semelhanças e diferenças, nomeadamente quanto ao público-alvo, duração das mesmas, e tipos de formação.

A metodologia da investigação empírica é realizada através do método qualitativo, através da análise documental da plataforma LABREF (*Labour Market Reforms Database*). Na plataforma existem 4608 políticas de formação, divididas pelos 28 países da União Europeia entre o ano de 2000 e 2016.

Na plataforma todas as políticas encontram-se numeradas e divididas por público-alvo, com o título geral da política e a sua descrição/objetivo geral, por fim, é indicado o tipo de formação e a sua duração quando possível indicar.

As políticas analisadas em Portugal reportam aos anos de 2004 a 2013, Espanha entre os anos 2000 e 2014 e por fim na Alemanha possuímos dados entre o ano de 2000 e 2011, sendo um total de 54 políticas de formação no conjunto dos três países, sendo que Portugal possui 18, a Alemanha possui 16 e Espanha possui 20 Políticas de Formação.

Espanha é um dos países com maior taxa de desemprego da Europa, tendo sido este o motivo da escolha para estudar este país uma vez que as políticas de formação visam diminuir o desemprego nos países.

Alemanha, por sua vez, desde 2012 que é dos países europeus com uma taxa de desemprego baixa e com tendência a diminuir devido às contantes políticas de formação implementadas no país para combater o restante desemprego.

Portugal foi uma das escolhas uma vez que a taxa de Desemprego em Portugal quase triplicou entre os anos de 2001 e 2010, uma vez que o país entrou num período de fraco desempenho económico (Centeno *et al.*, 2009).

### Capítulo III – Análise Empírica

Como mencionado anteriormente, as Políticas Ativas de Emprego visam aumentar as oportunidades de ocupação para todos os indivíduos que se encontram desempregados ou pretendem melhorar as suas competências de modo a adequar à sua função profissional.

Assim sendo, na União Europeia e através do Tratado de Amesterdão, foram definidos objetivos de combate ao desemprego e de promoção do emprego, ou seja, houve uma implementação de políticas ativas de emprego com foco no mercado de trabalho atual e com o intuito de aumentar o empreendedorismo, elevar a adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores bem como fortalecer a igualdade de ocasiões.

**Tabela 1: Taxa de Desemprego (%)**

<b>Anos</b>	<b>Alemanha</b>	<b>Espanha</b>	<b>Portugal</b>
<b>2000</b>	8.0%	13.9%	4.0%
<b>2001</b>	7.8%	10.4%	4.1%
<b>2002</b>	8.6%	11.2%	4.8%
<b>2003</b>	9.9%	11.3%	6.5%
<b>2004</b>	10.8%	11.1%	6.7%
<b>2005</b>	11.3%	9.2%	8.0%
<b>2006</b>	10.4%	8.5%	8.1%
<b>2007</b>	8.8%	8.3%	8.5%
<b>2008</b>	7.6%	11.3%	8.0%
<b>2009</b>	7.9%	18.0%	10.0%
<b>2010</b>	7.1%	20.0%	11.4%
<b>2011</b>	5.9%	21.5%	13.3%
<b>2012</b>	5.5%	24.9%	16.3%
<b>2013</b>	5.3%	26.2%	17.0%
<b>2014</b>	5.1%	24.6%	14.5%

**Fonte:** Pordata

Através da Tabela 1, verificamos que a taxa de desemprego em Espanha até 2013 foi de 26.1%, tendo sido uma das mais elevadas da Europa, com evolução aquando a instauração da

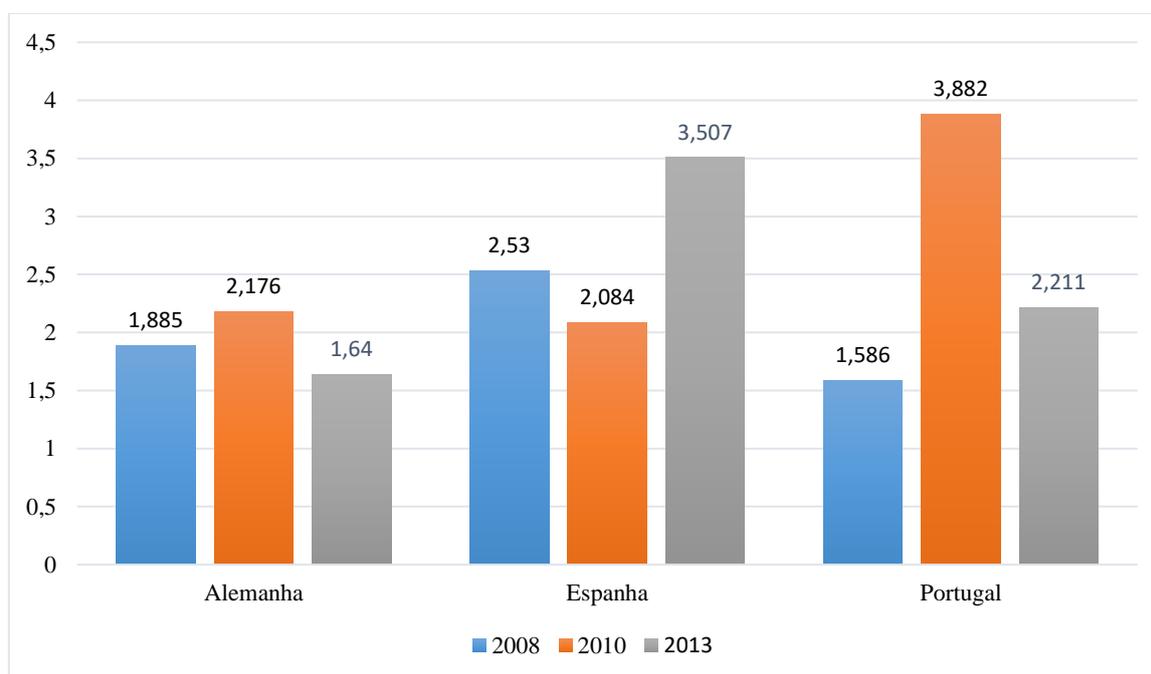
crise de 2008 no país. A Alemanha é um dos países da Europa com a taxa de desemprego mais baixa 5.2% em 2012, tendo existido um decréscimo dos valores entre o ano de 2008 e 2013.

Portugal quase triplicou a sua taxa de desemprego entre os anos de 2001 e 2010, uma vez que o país entrou num período de fraco desempenho económico após 2008 (Centeno *et al.*, 2009). Em Portugal, o crescimento do desemprego começou a preocupar o Estado, pelo que ocorreu a necessidade de harmonizar as diferentes políticas e de melhorar a sua eficácia (MTS, 2003).

As taxas de desemprego de Portugal e Espanha em comparação à Alemanha encontram-se muito elevadas, e os países enfrentavam uma insegurança social e económica devido à crise económica e financeira dos países. Os apoios do Estado aquando da crise são diminutos, e Portugal e Espanha neste período (2008-2012) encontrava-se em plena crise económica. (Silva & Pereira, 2012)

No gráfico seguinte é apresentado o valor total de gastos com políticas de emprego a nível de toda a União Europeia em 2008, 2010 e 2013.

**Gráfico 2: Despesa total com políticas de emprego, por país - em % do PIB**



**Fonte:** Eurostat - Labour Market Policy Database

Através do Gráfico 2, verificamos que existe um acréscimo na despesa entre o ano de 2008 e 2013 em Espanha e Portugal. Contudo, na Alemanha verificou-se um decréscimo no investimento em Políticas de Emprego nos anos referidos anteriormente.

Espanha entre o ano de 2010 e 2013 investiu bastante nas políticas enquanto Portugal, comparativamente, reduziu substancialmente esse investimento, ficando aquém dos investimentos realizados por Espanha. O objectivo desse investimento do Estado é desenvolver o compasso de procura de emprego por parte dos desempregados ao invés de tratá-los como sujeitos passivos. De notar ainda a existência de um apoio monetário (enquadrado nas medidas passivas) para todos os indivíduos que se encontram desempregados mas à procura de uma nova atividade profissional.

Todos os países em análise possuem regras próprias para confirmarem que os desempregados fazem uma procura ativa e autónoma de emprego. O indivíduo desempregado recebe apoio especializado e, em contrapartida, deve reportar ao centro de emprego as diferentes pesquisas que realizou, por exemplo, empresas onde realizou entrevistas ou onde entregou currículo de forma espontânea.

Deste modo verificamos na Tabela 2, que na Alemanha os desempregados necessitam de se apresentar em média 6 vezes por ano nos Centros de Emprego, enquanto em Espanha não existe nenhuma regra de apresentação. Em Portugal, os desempregados necessitam de se apresentar em média uma vez por mês, com comprovativos de procura ativa de emprego, como entrevistas e entregas de currículos.

Em todos os países em análise, quando os desempregados não comparecem nos Serviços Públicos de Desemprego quando solicitado ou quando não cumprem os períodos de reporte de procura ativa de desemprego sujeitam-se ao cancelamento dos benefícios monetários.

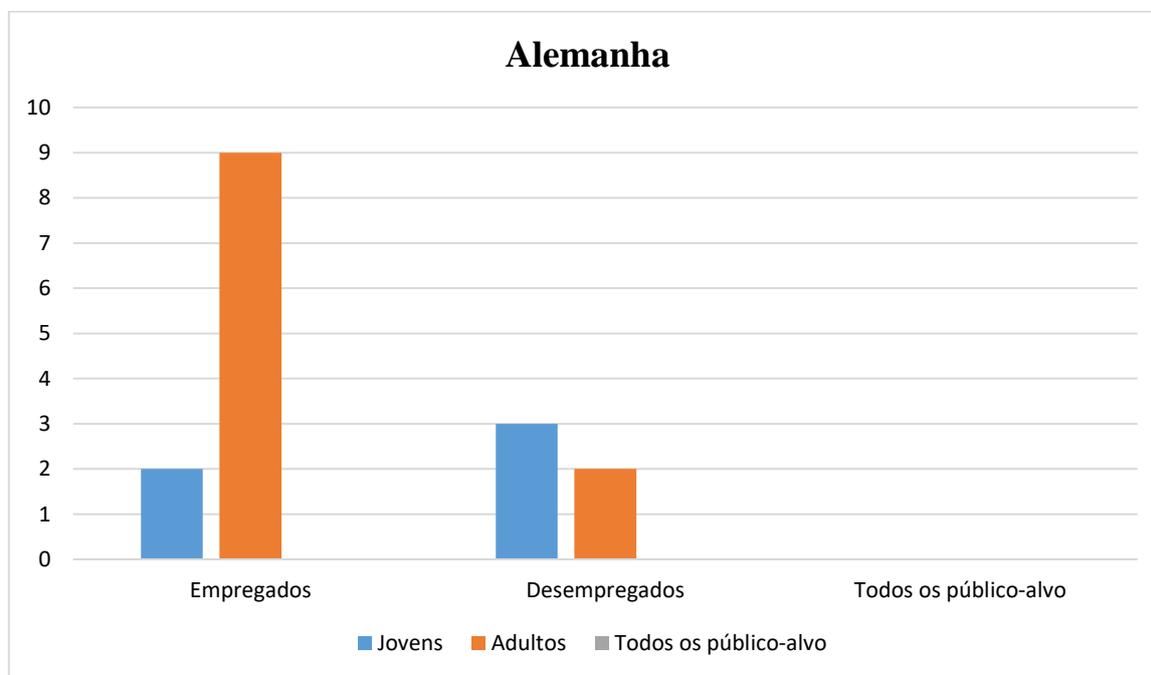
**Tabela 2: Procura Ativa de Trabalho**

<b>País</b>	<b>Frequência de reporte à procura de emprego (ao centro de emprego)</b>
<b>Alemanha</b>	Depende da categoria profissional do beneficiário: média de 6 vezes ao ano.
<b>Espanha</b>	Não Aplicável
<b>Portugal</b>	Requisitos variáveis, contudo, por norma uma apresentação por mês nos beneficiários mais jovens (Expondo 4 comprovativos de procura ativa de trabalho, e 3 nos indivíduos mais velhos).

**Fonte:** Adaptado OCDE (2007)

Através da análise da Tabela 3 (Anexo A) foram analisadas as 54 políticas de formação da plataforma LABREF, dos três países em estudo, para que deste modo fossem elaborados três gráficos com a análise dos principais públicos-alvo em cada país.

**Gráfico 3: Número de Políticas de Formação por Público-Alvo, na Alemanha**



**Fonte:** Adaptado LABREF

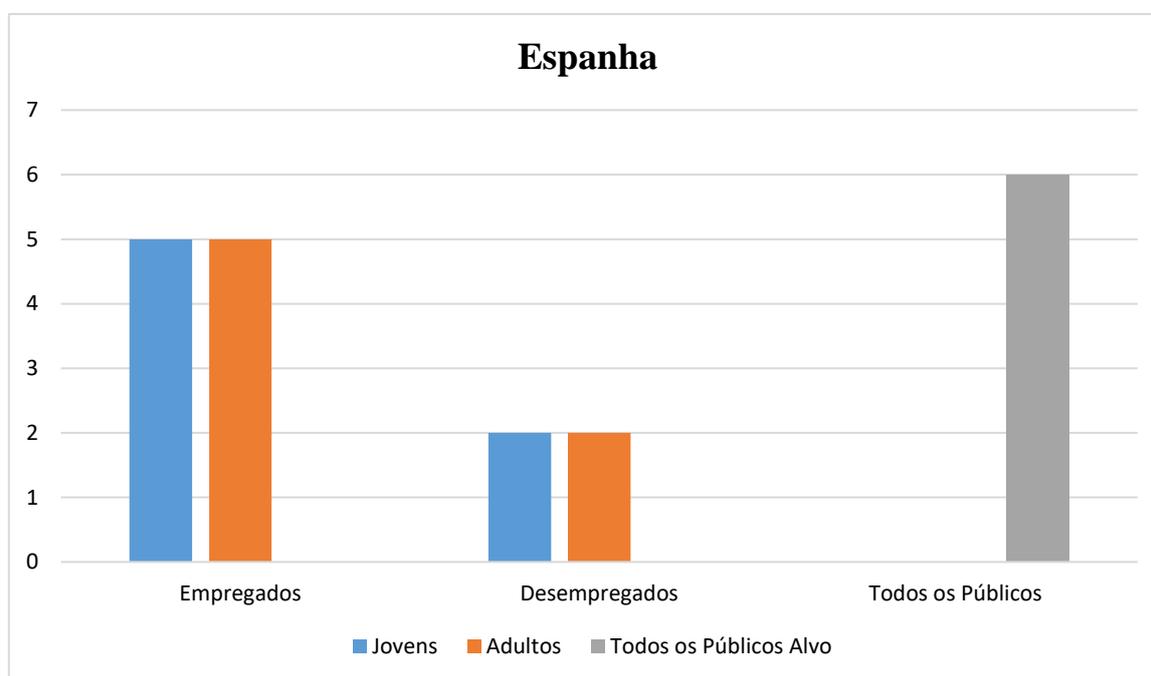
É possível verificar que na Alemanha as políticas existentes recaem essencialmente sobre os Adultos que se encontram empregados (Gráfico 3). A Alemanha aposta numa formação de grande qualidade e cada vez com mais apoios, quer monetários quer na escolha de cursos e das competências necessárias a desenvolver. Há ainda um incentivo à aprendizagem ao longo da vida, ou seja, mesmo quando os indivíduos se encontram empregados devem reciclar as suas competências e adquirir novas competências uma vez que o mercado atual se encontra em constante modernização e nem todos os indivíduos se conseguem adaptar às funções novas que surgem no mercado de trabalho.

Outro dos fatores cruciais das políticas criadas pela Alemanha é o incentivo aos jovens desempregados, aos trabalhadores pouco qualificados e a todos os indivíduos com mais dificuldades de inserção no mercado de trabalho para frequentarem ações de formação uma vez que através das políticas criadas os sistemas de formação têm sido atualizado e adaptado a estes públicos-alvo com maiores dificuldades.

O processo de procura de emprego através dos centros de emprego na Alemanha é rápido, uma vez que as políticas instauradas remetem para que os desempregados se inscrevam nos centros de emprego logo após o surgimento do desemprego (em Portugal um desempregado têm 90 dias para se inscrever no centro de emprego após o desemprego). Neste caso, os alemães necessitam de fazer um relatório de procura de emprego aos centros de emprego, de modo a comprovar a sua procura ativa por uma nova atividade profissional (Figueiredo, 1988).

O Sistema Alemão tenta comprometer as empresas a criar emprego e a fornecer formação a todos os seus trabalhadores.

**Gráfico 4: Número de Políticas de Formação por Público-Alvo, em Espanha**



**Fonte:** Adaptado LABREF

Espanha não possui um público-alvo concreto, ou seja, a globalidade das políticas definidas por este país aplicam-se a todos os indivíduos, quer sejam jovens ou adultos, empregados ou desempregados.

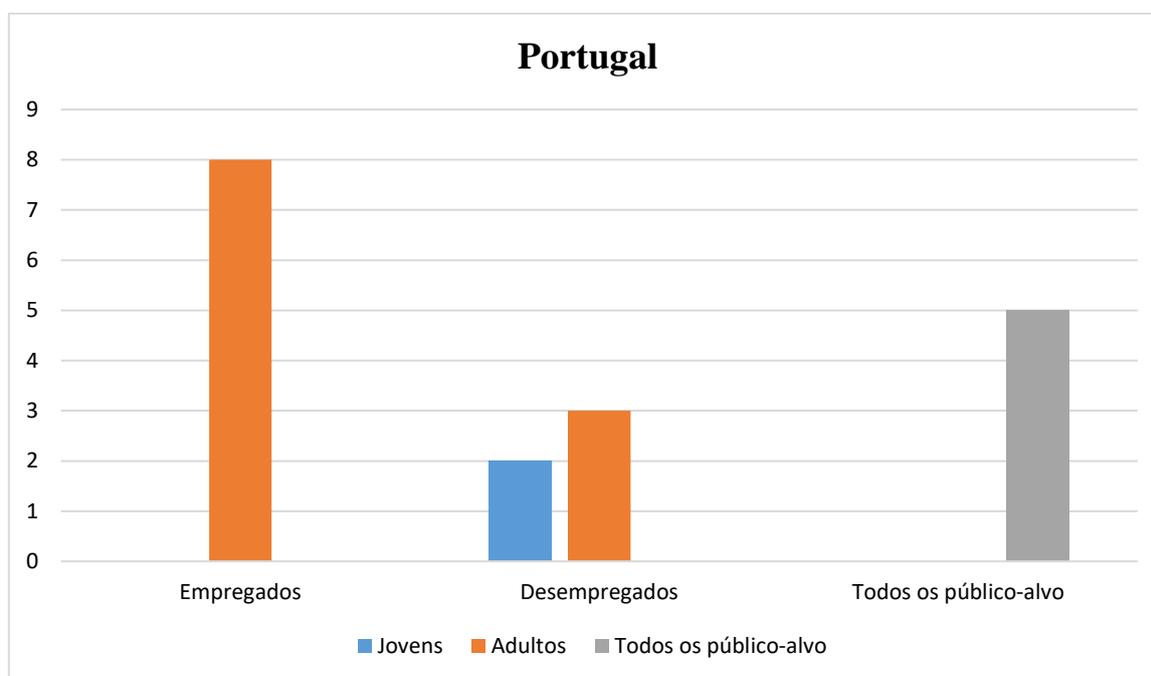
Segundo Rica (2015), e após a análise do Gráfico nº4 verificamos que a formação de Espanha é direcionada para trabalhadores ativos e desempregados. Com estas políticas o objetivo é melhorar as competências dos que se encontram ativos e incentivar os desempregados a se inserirem no mercado de trabalho. Pretende-se assim aumentar a produtividade do país, tendo como principais diretrizes desenvolver o empreendedorismo e a criação individual de trabalho melhorando a adaptabilidade dos trabalhadores no mercado de

trabalho e progredir na questão da igualdade entre o homem e a mulher e por fim, aperfeiçoar a qualidade de formação profissional

Inúmeras políticas salientam a importância de apoiar a formação remunerada para que os jovens pouco qualificados e os desempregados consigam ter acesso a essa formação. Criar um sistema modular que ligue a vertente académica à vertente profissional através de estágios para que os jovens aumentem a sua experiência profissional.

O Estado também dispõe de apoios para todos os indivíduos que já tenham esgotado o subsídio de desemprego e de diversos benefícios fiscais para as empresas ao contratar indivíduos desempregados, jovens que se encontrem à procura do primeiro emprego ou que tenham dificuldade de inserção social.

**Gráfico 5: Número de Políticas de Formação por Público-Alvo, em Portugal**



**Fonte:** Adaptado LABREF

Após a análise do Gráfico 5 verificamos que as políticas existentes em Portugal recaem sobre os adultos que se encontram empregados. Em Portugal, tendo em conta a história do ensino profissional, tem existido diversos modelos de formação (Programa Novas Oportunidades/Estágios Profissionais/Validação e Certificação de Competências/Cursos de Aprendizagem/Cursos de Especialização Tecnológica) com incidência nos indivíduos que se encontram já inseridos no mercado de trabalho.

Segundo Santos (2008) estas políticas não são apenas uma questão educativa e curricular, são essencialmente uma questão de evolução para recursos humanos, para a evolução económica do país e para melhorar os níveis de emprego.

Actualmente é necessário aumentar as competências para adequar à função profissional uma vez que o mercado de trabalho se encontra em contante mudança, essencialmente tecnológica.

A formação para desempregados inclui técnicas de procura de emprego bem como a criação do próprio emprego pelo individuo (incentivar à criação de negócios próprios). Essas formações no mínimo tem a duração de 3 meses e um período máximo de 1 ano, dependendo do objetivo do individuo e das competências que este possui.

Para jovens desempregados à procura de primeiro emprego as ações de formações concretas recaem sobre temas como “especialização tecnológica”. O Estado Português não privilegia políticas para este grupo, o que leva a que 50% dos jovens se encontrem disponíveis para laborar de modo precário e mal remunerado (Centeno & Novo, 2013). Atualmente já não existe no mercado o conceito de “emprego para a vida toda”, uma vez que o mercado se encontra em constante atualização e as pessoas, principalmente os jovens, ambicionam mudar e evoluir (Doeringer & Piore, 1971).

O Estado legislou a obrigatoriedade que os empregadores possuem em facultar formação profissional a todos os seus colaboradores num mínimo de 35 horas anuais de forma flexível, ou seja, se num ano o trabalhador exceder as 35h anuais poderá utilizar essas horas num período de 2 anos. Quando as 35h não são cumpridas, é possível distribuí-las por um período de 2 anos desde que exista um plano de formação atualizado na empresa.

Portugal criou ainda um Catalogo Nacional de Qualificações com o objetivo de existir um registo de todas as competências adquiridas ao longo da vida pelos indivíduos.

Segundo Azevedo (2000), Portugal encontra-se a aplicar/incentivar o modelo dual, ou seja, criar uma alternância entre a escola e as empresas do mercado de trabalho. A empresa apresenta-se aqui como o elemento decisivo da formação, conjugando a formação com o trabalho numa perspetiva de relação teoria/prática, uma vez que o ensino português ainda é demasiado teórico, e é necessário melhorar o saber-fazer dos indivíduos (Carneiro, 2004).

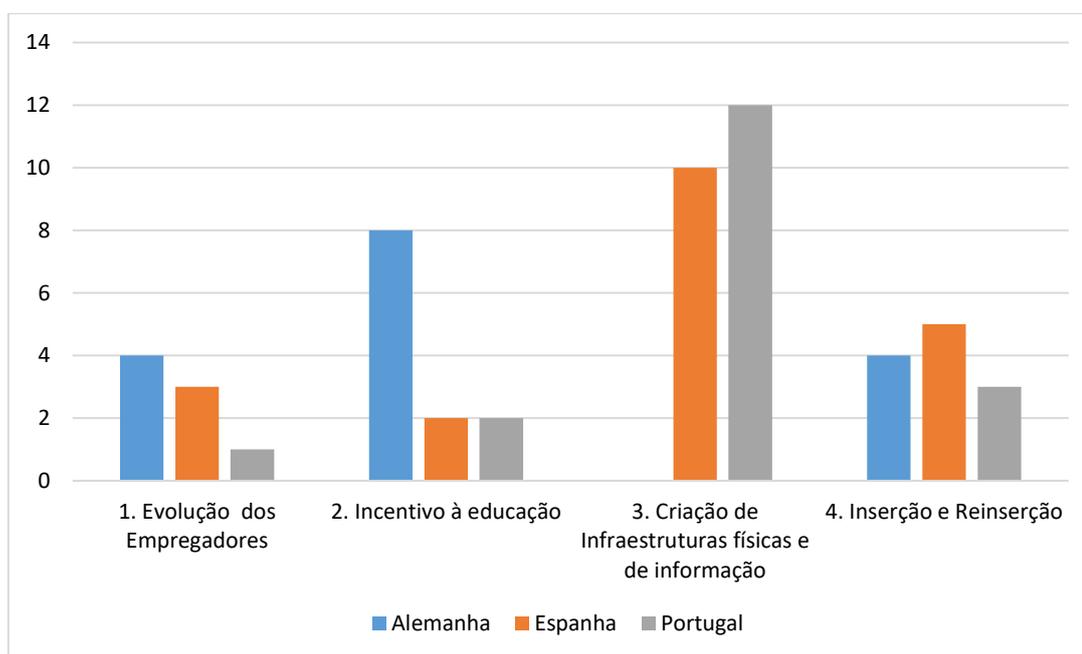
Após a elaboração e análise de todas as políticas de formação existentes é possível agrupa-las em quatro grupos distintos:

1. Evolução dos Empregadores;
2. Incentivo à educação;
3. Criação de Infraestruturas físicas e de informação;
4. Inserção e Reinserção;

A Evolução dos empregadores entende-se como o crescimento dos empregadores no mercado de trabalho, nomeadamente evolução tecnológica, globalização, ou seja, tudo o que proporcione um crescimento da organização. O incentivo à educação caracteriza-se pela criação de políticas que estimulem os trabalhadores a aumentar o seu nível de educação, a criar novas e melhores competências quer profissionais quer sociais.

A criação de infraestruturas físicas e de informação representa pela criação de métodos e instituições que facilitem o acesso à formação profissional por parte de todos os indivíduos, por último a inserção e reinserção pretende atingir os públicos mais fragilizados, como os desempregados de longa duração, menos qualificados, mais idosos ou com deficiências.

**Gráfico 6: Políticas de Formação por grupos**



**Fonte:** Adaptado LABREF

Na Alemanha predomina o incentivo à educação, a maioria das políticas criadas neste país entusiasma todos os indivíduos a formarem-se uma vez que com o investimento em conhecimentos os trabalhadores podem evoluir mais rapidamente nas suas carreiras

profissionais. A Alemanha aposta cada vez mais em trabalhadores altamente qualificados e que se consigam adaptar constantemente a novos contextos.

Para Espanha e Portugal o mais importante é a criação de infraestruturas quer físicas quer de informação, ou seja, colocar ao dispor de toda a população locais onde estes podem frequentar ações de formação e que possam ser acompanhados por pessoas especializadas ao longo dessa caminhada.

Tanto Espanha como Portugal cada vez apostam mais nas formações modulares para que os conhecimentos passem da teoria para a prática e que haja uma harmonização de conhecimentos entre os trabalhadores de uma organização.

De seguida são apresentadas as Tabelas Síntese (Nº 3/4/5) onde se encontram representadas de forma sintética as 54 políticas de formação dos três países em estudo, subdivididas pelos grupos criados na análise.

**Tabela 3: Síntese das Políticas de Formação, na Alemanha**

<b>Alemanha</b>	
<b>Evolução dos Empregadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação de Alta qualidade;</li> <li>- Acordos sociais sobre a promoção da formação;</li> </ul>
<b>Incentivo à educação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover o avanço profissional para Mestrado;</li> <li>- Apoio à formação foi simplificado;</li> <li>- Vouchers de formação;</li> <li>- Melhorar as oportunidades de formação e aprendizagem ao longo da vida;</li> <li>- Promover as competências profissionais;</li> </ul>
<b>Criação de infraestruturas físicas e de informação</b>	-----
<b>Inserção e Reinserção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação de Trabalhadores de curta duração;</li> <li>- Apoiar trabalhadores poucos qualificados, idosos e de longa duração;</li> <li>- Apoio financeiro para medidas de formação para desempregados (coaching);</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração Própria

**Tabela 4: Síntese das Políticas de Formação, em Espanha**

<b>Espanha</b>	
<b>Evolução dos Empregadores</b>	- Formação para os trabalhadores adequarem as competências ao mercado de trabalho;
<b>Incentivo à educação</b>	- Benefícios fiscais para os participantes das formações; - Contratos de formação/aprendizagem (Combinar formação com empregos remunerados);
<b>Criação de infraestruturas físicas e de informação</b>	- Criação de formações individuais; - Custos de formação subsidiados; - Estabelecer uma fusão entre a formação profissional (dirigida a desempregados) com a formação contínua (trabalhadores ativos); - Criação da Fundação Tripartida de formação em emprego;
<b>Inserção e Reinserção</b>	- Formação no trabalho a jovens desempregados entre os 18 e os 25 anos; - Formação a jovens com pouca experiência; - Acesso prioritário à formação para trabalhadores com dificuldades de inserção; - Criação de programas de reabilitação para indivíduos que já esgotaram o subsídio de desemprego;

**Fonte:** Elaboração Própria

**Tabela 5: Síntese das Políticas de Formação, em Portugal**

<b>Portugal</b>	
<b>Evolução dos Empregadores</b>	- Criação de programas para apoiar as empresas na formação dos trabalhadores;
<b>Incentivo à educação</b>	- Obrigação da formação de 35h, de forma flexível;
<b>Criação de infraestruturas físicas e de informação</b>	- Criação do Catálogo Nacional de Qualificações;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criação do Caderno de Competências Individuais;</li> <li>- Criação de Conselhos Sectoriais de Qualificação;</li> </ul>
<b>Inserção e Reinserção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa profissional de estágios;</li> <li>- Estágios – Emprego, ou seja, os estagiários recebem uma remuneração mensal;</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração Própria

Em suma, verificamos a elevada importância que a Alemanha deposita nas políticas direcionadas aos adultos empregados, com foco no incentivo à educação dos adultos ativos, uma formação cada vez mais qualificada e de desenvolvimento das competências dos colaboradores.

Em Espanha, as políticas não se centram num público-alvo concreto, focam-se na criação de infraestruturas físicas e de informação para adequar a todos os públicos, como formações especializadas individuais e subsídios de apoio a todos os que frequentam ações de formação.

Por fim, em Portugal, os adultos empregados são os que possuem mais políticas direcionadas para si, centrando-se principalmente na criação de infraestruturas físicas e de informação, como a criação do Catálogo Nacional de Qualificações.

## Conclusão

Todos os anos, os países analisados investem milhões de euros em medidas de promoção do emprego de modo a reduzir o desemprego com foco em desenvolver o compasso de procura de emprego por parte dos desempregados ao invés de tratá-los como sujeitos passivos.

Segundo Caetano (2007), “A formação, enquanto fator crítico para o desenvolvimento das competências, constitui uma alavanca fundamental para o sucesso empresarial e para a qualidade do emprego”, e deste modo a formação deve proporcionar novos saberes para que estes vão de encontro aos processos de reestruturação organizacional.

Atualmente, nesta sociedade do conhecimento, é necessário que os trabalhadores sejam capazes de planejar, executar e avaliar o seu trabalho de forma autónoma, é indispensável que os trabalhadores sejam cada vez mais qualificados e adaptáveis.

Após toda a análise verificamos que a Alemanha com o seu sistema dual instaurado incentiva à educação maioritariamente os adultos que já se encontram empregados, para que estes reciclem as suas competências e estejam sempre aptos ao mercado e a desempenhar novas funções, enquanto em Espanha e Portugal as medidas visam essencialmente criar infraestruturas de físicas e de informação para que todos tenham acesso à formação com o objetivo de diminuir substancialmente a taxa de desemprego dos respetivos países.

Nos três países para o combate ao desemprego jovem, as medidas mais utilizadas são os estágios, os apoios à formação orientadas à procura de trabalho, em particular a formação dual.

Para os desempregados em geral é a formação a principal prioridade para facilitar uma melhor adaptação às novas profissões e às ofertas atuais de emprego.

As políticas ativas de emprego cumprem um papel primordial para o funcionamento do mercado de trabalho, colaborando para a diminuição da perda de capital humano que está relacionada ao desemprego, que tem tendência a acentuar-se com o aumento da duração do desemprego.



## Bibliografia

- (Coord.), F. M., & Matos, R. d. (2015). *Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo*. Lisboa, ISCTE.
- Abreu, E. D. (2011). *As políticas activas de emprego: análise comparativa da estratégia de activação em Portugal, Alemanha e na Suécia*. Dissertação do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais: Lisboa, ISCTE.
- Amaro, A. P. (2012). *Tipologias de Desempregados em Portugal em 2001 e em 2010: uma contribuição para a definição de políticas públicas de emprego*. Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos: Lisboa, ISCTE.
- António Caetano, S. A. (2014). *Formação e Desenvolvimento Organizacional: Abordagens e Casos Práticos em Portugal*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Azevedo, J. (2000). *O Ensino Secundário na Europa*. Porto: Edições Asa.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press..
- Blume, B. D. (2010). "Transfer of training: a meta-analytic review". *Journal of Management*, pp.1065-1105.
- Borges-Andrade, J., Abbad, G. S., & Mourão, L. (2006). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas*. São Paulo:: Artmed.
- Caetano, A. (2007). *Avaliação da formação: Estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cardim, J. C. (1999). O Sistema de Formação Profissional em Portugal. *CEDEFOP*.
- Carneiro, R. (2004). *Os desafios da produtividade: pessoas, qualificações e inovação*. Lisboa: CNE.
- Centeno, M., & Novo, A. (2013). *Segmentar os salários*. Banco de Portugal.
- Centeno, M., Maria, J., & Novo, A. (2009). *Desemprego: Oferta, procura e instituições: a economia portuguesa no contexto da integração económica, financeira e monetária*. Departamento de estudos económicos: Banco de Portugal.
- De la Rica, S. (2015). *Políticas activas de empleo: una panorámica*. Fedea Policy Papers.
- Deoringer, P., & Piore, M. (1985). *Internal Labour Market Analysis*. New York: ME Sharpe.
- Ehrenberg, R., & Smith, R. (2002). *Modern Labour Economics* (8 ed.). Glenview: Addison-Wesley.
- Figueiredo, A. M. (1998). Políticas activas de emprego: uma visão estrutural e institucional, in Colóquio "O Plano Nacional de emprego". Serie Estudos e Documentos: Conselho Económico e Social.
- (1997). *Fundação Europeia para a Formação: Relatório Anual de 1995*. Bruxelas: European Training Foundation.

- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations* (4 ed.). Wadsworth.
- Gonçalves, C. M., Parente, C., Veloso, L., Gomes, S., & Januário, S. (s.d.). *Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional*. Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Grácio, S. (1986). *Política Educativa como Tecnologia Social. As reformas do ensino técnico de 1948 e 1983*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Guedes, F. J. (1930). *Notas sobre a instrução profissional*. Lisboa: Direcção Geral do Ensino Técnico.
- Guimarães, E. R., Pacheco, J. A., & Seabra, F. (2013). *Políticas de Formação Profissional em Portugal e Brasil*. Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.
- Ires. (2000). *Les marches du travail en Europe*. Paris: La Découverte.
- Lourenço, T. M. (2015). *A Importância da Formação Profissional enquanto investimento em Capital Humano*. Relatório de Estágio em Economia: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Martins, A. (1995). A OCDE e a questão do emprego/desemprego. Coleção Cadernos de Emprego.
- Moreira, C. F. (2011). *Os Benefícios individuais da formação e o seu contributo para o processo de transferência da formação*. Dissertação do Mestrado em Comportamento Organizacional : Lisboa, ISCTE.
- MTS. (2013). *Plano Nacional de Emprego 2003*. Lisboa: DEPP/MTS.
- Palier, B. (2008). "The EU as a Cognitive and Normative Entrepreneur: The Europeanization of Welfare Reforms".
- (2001). *Quadro Europeu Comum de referência para as línguas - Conselho da Europa*. Edições Asa.
- Rodrigues, M. J. (1988). *O sistema de emprego em Portugal. Crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Ryan, P. (2001). "The school-to-work transition: a cross-national perspective". *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, pp. 34-92.
- Santos, M. d. (2008). *Ensino recorrente, educação e formação de adultos*. Porto: Porto Editora.
- Saraiva, A. (2007). *Impacto microeconómico da formação profissional e medida da discriminação sexual no mercado de trabalho português: Uma abordagem semiparamétrica*. Tese de Doutoramento em Economia. Porto: Universidade do Porto.
- Serrano Pascual, A., & Magnusson, L. (2007). *Reshaping Welfare States and Activation Regimes in Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- Silva, P., & Pereira, M. (2012). "As políticas de proteção no emprego em Portugal". *Sociologia, Problemas e Práticas*.

Tomé, E. (2009). *The Portuguese youth labour market: a critical approach*. Vila Nova de Famalicão: Universidade Lusíada.

(s.d.). *Uma introdução ao Sistema Dual: o segredo do sucesso Alemão e Austríaco*. Zaragoza: Dualvet.

Valadas, C. (2012). *A Europeização das políticas de emprego. Impactos e implicações no caso português*. Tese de Doutoramento em Sociologia: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Valadas, C. (2013). *Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade*. Revista Crítica de Ciências Sociais.

## **Links Consultados**

**Conferência Internacional do Trabalho -**

[https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_emprego jovem\\_2012.pdf](https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_emprego jovem_2012.pdf)

**Cursos Profissionais no Catálogo Nacional de Qualificações -**

<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/567>

**European Training Foundation -** <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe833a36-24e5-4308-9574-07135d0890ad/language-pt>

**Eurostat -** <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

**Instituto do Emprego e da Formação Profissional -** <https://www.iefp.pt/formacao>

**LABREF -** <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/result.cfm>

**Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº 46/86) -** [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/70328402/201810111831/70486686/diploma/indice?p\\_p\\_state=maximized](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/70328402/201810111831/70486686/diploma/indice?p_p_state=maximized)

**Pordata -**

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)



## Anexos

### Anexo A – Tabela 6: Políticas de Formação (Alemanha, Espanha e Portugal)

<b>Jovens Empregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	5 / Alemanha / 2003
<b>Política</b>	Oferta de formação de alta qualidade para os trabalhadores, especialmente os jovens.
<b>Objetivo</b>	Prevenção da falta de trabalhadores qualificados; Criação de novas profissões e aumentar a participação das empresas na formação.
<b>Tipo de Formação</b>	Formação nas empresas.
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	6 / Alemanha / 2004
<b>Política</b>	Modernização do sistema de formação profissional para a aprendizagem ao longo da vida.
<b>Objetivo</b>	Aumentar o reconhecimento das qualificações, novas oportunidades para jovens desfavorecidos, aumentar a orientação internacional da formação;
<b>Tipo de Formação</b>	Formação Dual.
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	43 / Espanha / 2008
<b>Política</b>	Reforma do sistema de formação profissional
<b>Objetivo</b>	1. Estender a rede de Centros Integrados de Formação Profissional; 2. Criação de uma rede de 25 Centros Nacionais de Referência em Formação Profissional; 3. Criação de um sistema para avaliar e credenciar as competências profissionais adquiridas através da experiência; 4. Simplificar as formas de acesso e entre os programas de qualificação inicial e a formação profissional de nível secundário;
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	45 / Espanha / 2011
<b>Política</b>	Benefícios de segurança social para os participantes em Formação.
<b>Objetivo</b>	Extensão da segurança social aos participantes de programas de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	48 / Espanha / 2011
<b>Política</b>	Contrato de Formação e Aprendizagem.
<b>Objetivo</b>	O contrato de formação e aprendizagem é criado para combinar uma formação profissional com um emprego remunerado para jovens trabalhadores pouco qualificados (16 a 25 anos). No entanto, trabalhadores com idade entre 25 e 30 anos podem ser contratados.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Jovens Desempregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	2 / Alemanha / 2002
<b>Política</b>	O reforço das medidas de formação profissional.
<b>Objetivo</b>	Promoção da empregabilidade individual e aprendizagem ao longo da vida; Jovens desempregados e com poucas qualificações podem receber uma atenção especial para consolidar e ampliar as suas competências.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	7 / Alemanha / 2006
<b>Política</b>	Extensão por mais três anos do Pacto Nacional para a Formação.
<b>Objetivo</b>	Extensão do Pacto Nacional para a Formação e jovens especialistas na Alemanha, que expiraria em 2007. Os empregadores em 2004

	comprometeram-se em criar mais de 30.000 novos postos de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	3 Anos
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	14 / Alemanha / 2010
<b>Política</b>	Pacto de Aprendizagem revigorado e prolongado até 2014
<b>Objetivo</b>	Coordenar os esforços para criar mais locais de aprendizagem;
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração da Política</b>	Temporário: 2010-2014
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	30 / Portugal / 2010
<b>Política</b>	Programa Profissional de Estágios - Revisão
<b>Objetivo</b>	Extensão do programa a jovens licenciados do ensino secundário e pós-secundário; Redução da duração dos estágios, de 12 para 9 meses, a fim de aumentar o número de potenciais beneficiários e diminuir os encargos financeiros;
<b>Tipo de Formação</b>	Estágios profissionais;
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	32 / Portugal / 2013
<b>Política</b>	Estágios / Emprego
<b>Objetivo</b>	Esta medida substitui todos os programas existentes de estágios profissionais: a) Jovens com idade entre 18 e 30 anos, b) Indivíduos com mais de 30 anos de idade, tendo realizado uma nova qualificação nos últimos 3 anos, c) Jovens com idade entre 31 e 35 anos (agricultura). Os estágios têm uma duração de 12 meses e dão aos participantes um subsídio mensal, dependendo do seu nível de qualificação.
<b>Tipo de Formação</b>	Estágio Profissional;
<b>Duração</b>	Permanente

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	44 / Espanha / 2010
<b>Política</b>	Apoiar e ampliar o uso de contratos de formação
<b>Objetivo</b>	O limite de idade para contratos de formação é estendido para os 24 anos.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	46 / Espanha / 2011
<b>Política</b>	Formação no Trabalho
<b>Objetivo</b>	Proporcionar aos jovens desempregados (18-25 anos de idade) com pouca experiência profissional um primeiro estágio numa empresa e melhorar o seu perfil de empregabilidade. A duração do estágio não pode exceder 9 meses.
<b>Tipo de Formação</b>	Estágio Profissional
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Adultos Empregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	1 / Alemanha / 2000
<b>Política</b>	Acordo de parceiros sociais sobre a promoção da formação profissional.
<b>Objetivo</b>	Acordo de parceiros sociais sobre a promoção da formação profissional interna nas empresas.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	3 / Alemanha / 2001
<b>Política</b>	Promover o avanço profissional para o grau de mestre e outros.
<b>Objetivo</b>	Promover o avanço profissional para o grau de mestrado e outros graus de educação. Os incentivos para uma qualificação profissional mais elevada e o arranque de empresas irão construir uma melhor base para o emprego e formação nas PME.

<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	4 / Alemanha / 2002
<b>Política</b>	Apoio à formação foi simplificado.
<b>Objetivo</b>	O direito à formação foi simplificado, com a introdução de créditos de formação para funcionários. As principais mudanças são: 1) A pessoa que receberá formação é responsável pela escolha do curso; 2) Um voucher de formação; 3) Antes da participação num curso de formação contínua, os candidatos devem receber orientação do departamento de emprego.
<b>Tipo de Formação</b>	Formação Contínua
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	8 / Alemanha / 2007
<b>Política</b>	Melhorar as oportunidades de formação e a aprendizagem ao longo da vida
<b>Objetivo</b>	Melhorar a formação; Melhorar as oportunidades das mulheres; Promover a aprendizagem ao longo da vida;
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	9 / Alemanha / 2008
<b>Política</b>	Promoção de competências profissionais
<b>Objetivo</b>	Promoção de competências e conhecimentos profissionais através de medidas relacionadas com a formação destinadas a colmatar lacunas nas competências linguísticas e na educação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	10 / Alemanha / 2008
<b>Política</b>	Formação dos trabalhadores de curta duração
<b>Objetivo</b>	Apoiar medidas suplementares de qualificação e desenvolvimento de competências para trabalhadores temporários.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Despesas/ Financiamento</b>	Taxa de cofinanciamento (FSE) entre 25% e 80% do custo total da formação.
<b>Duração</b>	Temporário: 2008-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	11 / Alemanha / 2008
<b>Política</b>	Apoiar a formação para trabalhadores pouco qualificados e mais velhos
<b>Objetivo</b>	Programa especial de apoio à formação de trabalhadores menos qualificados e mais idosos.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2009-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	13 / Alemanha / 2009
<b>Política</b>	Programa de Qualificação para Trabalhadores de Curta Duração
<b>Objetivo</b>	Programa Federal de financiamento de medidas de qualificação para trabalhadores em curto prazo, complementando a extensão do subsídio de trabalho de curta duração. Objetivo: apoiar o mercado de trabalho.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Despesas/ Financiamento</b>	Cofinanciado pelo FSE e é aplicável até ao final de 2010. O montante financiado varia entre 25 e 80% dos custos de formação, dependendo do tipo de formação, do tamanho da empresa e das pessoas que participam no programa.
<b>Duração</b>	Temporário: 2009-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	15 / Alemanha / 2011
<b>Política</b>	Reembolso dos custos de formação de trabalhadores mais velhos

<b>Objetivo</b>	O pagamento integral dos custos de formação só é possível para os trabalhadores pouco qualificados que participam numa formação adicional que conduz à conclusão de uma qualificação profissional.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Despesas/ Financiamento</b>	Para trabalhadores acima de 45 anos, os custos de formação são reembolsados até 50% no máximo.
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	17 / Portugal / 2004
<b>Política</b>	Obrigação do empregador de assegurar a formação profissional aos trabalhadores.
<b>Objetivo</b>	Obrigação do empregador de assegurar a formação profissional a trabalhadores com contratos a termo sempre que a duração do contrato inicial exceda os seis meses.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	18 / Portugal / 2007
<b>Política</b>	Definir objetivos estratégicos.
<b>Objetivo</b>	Criação de um Catálogo Nacional de Qualificações, incluindo perfis ocupacionais e diretrizes de formação; Criação de um Caderno de Competências Individuais, registando todas as competências adquiridas ao longo da vida; Reforma do sistema de certificação nacional por meio do estabelecimento de um Sistema Nacional de Qualificações e de um sistema regulador do acesso às ocupações; Criação do “cheque de formação profissional”; Melhorar as competências de gestão, oferecendo formação adaptada às necessidades específicas;
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	19 / Portugal / 2007

<b>Política</b>	Criação de Conselhos Setoriais de Qualificação
<b>Objetivo</b>	Criação de Conselhos Sectoriais de Qualificação (CSQ), encarregados de identificar as necessidades de atualização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e colaborar com a Agência Nacional de Qualificação (ANQ) no trabalho de atualização e desenvolvimento do Catálogo.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	20 / Portugal / 2008
<b>Política</b>	Primeiro Catálogo Nacional de Qualificações
<b>Objetivo</b>	Aprovação da 1ª versão do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2008-2009
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	21 / Portugal / 2008
<b>Política</b>	Mudar o quadro de formação e educação para adultos
<b>Objetivo</b>	Mudanças no quadro legal da Educação e Formação para Adultos ("Novas Oportunidades").
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	24 / Portugal / 2009
<b>Política</b>	Harmonização das condições de formação para os funcionários temporários.
<b>Objetivo</b>	Harmonizar as condições para os funcionários que têm um contrato temporário em relação aos que possuem um contrato permanente. O direito de formação começa após um contrato de três meses e depende da duração do contrato.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	25 / Portugal / 2009
<b>Política</b>	Programa de Qualificação Emprego
<b>Objetivo</b>	Programa de Qualificação de Emprego (PQE): Medida para aproveitar os períodos de redução ou suspensão de atividade nas empresas para melhorar as qualificações dos empregados, garantir níveis de emprego e contribuir para que os funcionários estejam aptos para os desafios empresariais.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2009-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	26 / Portugal / 2009
<b>Política</b>	35 Horas anuais de formação, obrigatórias, mas de forma mais flexível.
<b>Objetivo</b>	As 35 horas anuais obrigatórias de formação que o empregador deve assegurar aos seus empregados podem ser ministradas de maneira mais flexível: 1) Se num ano exceder as 35 horas, pode usar o excesso de horas num período de dois anos 2) A formação de um ano pode ser assegurada nos próximos dois anos, caso o empregador tenha um plano de formação para esse período.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	35 / Espanha / 2000
<b>Política</b>	Renovação do quadro institucional da formação profissional dos trabalhadores.
<b>Objetivo</b>	Principais linhas de ação: a) Assistência a empresas de todos os tipos, incluindo cooperativas, e todos os trabalhadores, tanto empregados como autónomos; b) Maior flexibilidade e transparência na concessão de ajuda financeira para formação, e incluindo o governo central na gestão da formação;

	<p>c) Insistir em que a formação dos candidatos a empregos deve ser adaptada às necessidades das empresas;</p> <p>d) Consideração especial da Estratégia Europeia para o Emprego.</p>
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	41 / Espanha / 2006
<b>Política</b>	Estabelecer as bases para o sistema de formação profissional
<b>Objetivo</b>	<p>Estabelecer as bases para a fusão dos sistemas de formação profissional (actualmente dirigidos aos desempregados) e de formação contínua (dirigida aos trabalhadores activos);</p> <p>Criar mecanismos para vincular a formação para o emprego ao Sistema Nacional de Qualificações Profissionais, a fim de fornecer credenciamento para as competências adquiridas na formação formal e informal.</p>
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	49 / Espanha / 2011
<b>Política</b>	Programa de Requalificação para pessoas que tenham esgotado o seu subsídio de desemprego.
<b>Objetivo</b>	Destina-se a trabalhadores que tenham esgotado os seus benefícios de desemprego contributivo e não cumpram os requisitos para receber outros subsídios sociais. É-lhes concedido o direito a um plano de ação personalizado, e a participação em ações e programas de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2011-2011
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	53 / Espanha / 2013
<b>Política</b>	Contrato de Formação

<b>Objetivo</b>	Um dos tipos de contratos de emprego no sistema espanhol é o contrato de formação e aprendizagem, que combina o desempenho do trabalho com a formação teórica correspondente.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Adultos Desempregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	12 / Alemanha / 2009
<b>Política</b>	Fundos adicionais para a formação dos trabalhadores desempregados.
<b>Objetivo</b>	Fundos adicionais para medidas de formação como: (coaching de candidatura a emprego, formação adicional, reciclagem)
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2009-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	16 / Alemanha / 2011
<b>Política</b>	Novo sistema de vouchers de formação para formação profissional
<b>Objetivo</b>	Será introduzido um sistema de vales para medidas de formação profissional para os desempregados, o objetivo é melhorar a qualidade dos serviços de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	34 / Portugal /
<b>Política</b>	Programa de Estágios Profissionais - extensão a novos públicos-alvo
<b>Objetivo</b>	Programa Estágios Profissionais - extensão a novos públicos-alvo. O novo público inclui: pais solteiros desempregados, desempregados cujo cônjuge também está desempregado.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2013-2013
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	39 / Espanha / 2004

<b>Política</b>	Acesso prioritário à formação para trabalhadores com dificuldades especiais.
<b>Objetivo</b>	Acesso prioritário à formação a trabalhadores com dificuldades especiais no acesso ao mercado de trabalho, incluindo trabalhadores não qualificados.
<b>Despesas</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	47 / Espanha / 2011
<b>Política</b>	Programa de Requalificação de Extensão para pessoas que tenham esgotado o subsídio de desemprego.
<b>Objetivo</b>	Os beneficiários devem ter esgotado os seus benefícios de desemprego entre 16 de agosto de 2011 e 15 de fevereiro de 2012 e não devem ser elegíveis para outros subsídios sociais.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2011-2012
<b>Jovens/Adultos Desempregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	22 / Portugal / 2008
<b>Política</b>	Programa de colocação profissional de qualificação-emprego e outras medidas de apoio ao emprego
<b>Objetivo</b>	Criação do novo programa de colocação profissional de Qualificação-Emprego destinado aos desempregados para melhorar as suas qualificações, independentemente da idade;
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário: 2008-2010
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	23 / Portugal / 2008
<b>Política</b>	Programa de Qualificação-Emprego para apoiar trabalhadores temporariamente desempregados
<b>Objetivo</b>	Programa de Qualificação-Emprego: plano temporário (seis meses) e excecional (2009) para apoiar empresas e trabalhadores em situação de declínio temporário nos negócios (lay-off).

<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Temporário – até 2010
<b>Jovens/ Adultos Empregados</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	38 / Espanha / 2003
<b>Política</b>	Reforma da formação contínua.
<b>Objetivo</b>	Reforma da formação contínua, a fim de: Simplificar o sistema, reduzir a burocracia envolvida, clarificar as competências do Estado e das regiões centrais e introduzir um sistema de financiamento flexível em que as empresas tomem a maior parte da iniciativa. As empresas poderão ministrar formações por conta própria ou por meio de organizações de empregadores, sindicatos ou órgãos de formação especializados.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	51 / Espanha / 2012
<b>Política</b>	Criação de formação individual
<b>Objetivo</b>	Os direitos de formação dos empregados foram reforçados pela extensão da licença de estudo e pela criação de uma "conta de formação". A reforma autoriza os empregados, com uma antiguidade de 1 ano ou mais, a fazer 20 horas de formação profissional por ano na forma de uma licença paga. A licença cumulativa é permitida até um máximo de 3 anos. Além disso, a reforma autoriza os funcionários a receber formação, permitindo que eles lidem com alterações nas suas posições de trabalho, que serão contabilizadas como tempo efetivo de trabalho.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	54 / Espanha / 2014
<b>Política</b>	Formação profissional básica fornecida no sistema educativo

<b>Objetivo</b>	Formação profissional básica prestada dentro do sistema de ensino básico. As autoridades competentes podem iniciar programas de formação denominados "formação dual", porque combinam a aprendizagem nas escolas e a prática profissional nos locais de trabalho.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Todos os Públicos-alvo</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	27 / Portugal / 2009
<b>Política</b>	Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) - revisão
<b>Objetivo</b>	Definir a estrutura e organização do Catálogo Nacional de Qualificações, bem como o seu modelo de evolução para qualificações baseadas em competências.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	28 / Portugal / 2009
<b>Política</b>	Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) - criação
<b>Objetivo</b>	Estabelecer os regulamentos do Quadro Nacional de Qualificações e definir os descritores para a caracterização dos níveis nacionais de qualificação.  O QNQ adota os princípios do Quadro Europeu de Qualificações no que diz respeito à descrição das qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem, de acordo com os descritores associados a cada nível de qualificação.  O CNQ abrange todos os níveis de ensino e formação, bem como os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências desenvolvidos no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	29 / Portugal / 2010
<b>Política</b>	Manual de Competências Individuais - criação
<b>Objetivo</b>	Manual de Competências Individuais (CIC): definição do modelo, conteúdo e processo de registo sob as regras do Sistema Nacional de Qualificações.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	31 / Portugal / 2011
<b>Política</b>	Formação e Certificação de Formadores
<b>Objetivo</b>	Altera a formação e certificação das competências de ensino dos formadores que desenvolvem as suas atividades no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	33 / Portugal / 2013
<b>Política</b>	Novo processo de ativação de desempregados.
<b>Objetivo</b>	Processo de ativação de desempregados, jovens ou adultos, subsidiados ou não: a) Formação modular certificada - entre 25 e 300 horas, que pode ser complementada com formação prática no local de trabalho (3-6 meses); b) Processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) de dupla natureza (profissional e educacional).
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	36 / Espanha / 2001
<b>Política</b>	Criação da Fundação Tripartida de Formação em Emprego.
<b>Objetivo</b>	Criação da Fundação Tripartida para a Formação em Emprego, para gerir as iniciativas de formação previstas no terceiro Acordo

	Nacional de Formação Contínua que inclui planos de formação contínua e licença individual de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	37 / Espanha / 2002
<b>Política</b>	Desenvolvimento de um sistema modular de formação profissional e académica.
<b>Objetivo</b>	Desenvolvimento de um sistema modular de formação profissional e orientação académica e profissional, com resposta às mudanças nas necessidades de competências profissionais. Os objetivos prosseguidos são: 1) Promover e desenvolver a integração de pacotes de formação profissional; 2) Adaptar a oferta de formação às realidades socioeconómicas; 3) Feedback mais estreito entre a formação profissional e o mercado de trabalho; 4) Assegurar que as competências necessárias no sistema de produção sejam as mesmas oferecidas pelos programas de formação.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	40 / Espanha / 2006
<b>Política</b>	Medidas específicas de formação profissional para empresas do sector têxtil.
<b>Objetivo</b>	Medidas específicas de formação ocupacional para empresas do setor têxtil que subscrevem planos destinados a introduzir novos procedimentos de produção ou tecnologia, ou promover a mobilidade funcional.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	

<b>Nº Política/País/ Ano</b>	42 / Espanha / 2007
<b>Política</b>	Integração da formação profissional para desempregados.
<b>Objetivo</b>	Integração da formação profissional para desempregados e aprendizagem ao longo da vida para os trabalhadores empregados. Empresas pequenas podem receber apoio especial por meio de um esquema de crédito para financiar cursos de formação para os seus funcionários.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	50 / Espanha / 2012
<b>Política</b>	Os custos das atividades de formação agora são subsidiados
<b>Objetivo</b>	A Portaria 1726/2012 de 2 de agosto (Diário Oficial de 4 de agosto) introduz algumas modificações na regulamentação da formação profissional dos trabalhadores (empregados ou desempregados) para acomodar, por um lado, as necessidades das empresas.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	
<b>Nº Política/País/ Ano</b>	52 / Espanha / 2012
<b>Política</b>	Medida destinada a promover a formação profissional proporcionada pelo sistema educativo e pelos serviços públicos de emprego
<b>Objetivo</b>	Aumentar o número de pessoas que podem obter um grau de ensino secundário pós-obrigatório através do ensino da formação profissional; Reduzir o abandono escolar precoce; Facilitar o acesso ao mercado de trabalho graças a um contacto reforçado com as empresas; Aumentar a ligação das empresas com a formação profissional, reforçando a ligação entre as empresas e os professores de formação profissional;

	Melhorar a recolha de dados sobre formação profissional. A formação teórica deve ser supervisionada pelas autoridades educacionais, e o objetivo deve ser a obtenção de qualificações profissionais.
<b>Tipo de Formação</b>	
<b>Duração</b>	Permanente

**Fonte:** LABREF (Labour Market Reforms Database)