

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Formação Contínua e Qualidade do Emprego**

Tiago António Correia Pinto da Costa

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:

Professora Doutora Nádía Nogueira Simões Crespo,  
Professora Associada, ISCTE-IUL

outubro, 2021



# iscte

BUSINESS  
SCHOOL

---

Departamento de Economia

## **Formação Contínua e Qualidade do Emprego**

Tiago António Correia Pinto da Costa

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:

Professora Doutora Nádía Nogueira Simões Crespo,  
Professora Associada, ISCTE-IUL

outubro, 2021



## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, gostaria de expressar um profundo agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Nádya Simões pelo apoio, paciência, disponibilidade e sentido crítico ao longo deste desafiante percurso.

Agradeço igualmente aos meus pais pelo apoio incondicional, por serem a base de toda a minha vida, à minha namorada Inês que caminhou comigo e, finalmente, aos meus avós pela importância que tiveram no meu crescimento. O suporte deles foi fundamental para a concretização desta importante etapa.



## Resumo

O âmbito desta dissertação é analisar a formação contínua no mercado de trabalho em Portugal. Deste modo, relacionar-se-á a formação laboral com a satisfação no trabalho e a qualidade do emprego.

É, assim, essencial identificar a evolução da formação profissional em Portugal ao longo das últimas décadas, bem como investigar se existe investimento nesta área por parte das empresas. Será, igualmente, realizada uma comparação entre as condições laborais em alguns países europeus: Portugal; Espanha; Alemanha; Suécia e Grécia. Para a realização deste estudo, recorrer-se-á ao sexto inquérito do *European Working Conditions Survey*, do ano de 2015, que estuda as condições laborais na Europa.

Será construído um indicador de qualidade do emprego, que permitirá tirar conclusões sobre o modo como os trabalhadores dos diferentes países avaliam o seu trabalho. Com base numa questão do inquérito, será também avaliada a satisfação no trabalho dos colaboradores, dos países em investigação. Como tal, torna-se possível relacionar e identificar as diferenças, compreendendo de forma mais concreta, o funcionamento do mercado laboral em alguns países europeus.

Através dos resultados do inquérito, foi possível decifrar que existe espaço para melhoria na área em investigação, não só em Portugal, como também nos restantes países selecionados. É, assim, vital identificar os motivos pelos quais a formação contínua pode ter um papel fulcral para o desenvolvimento profissional dos recursos humanos e, conseqüentemente, das organizações.

Palavras-chave: Formação Contínua; Satisfação no Trabalho; Qualidade do Emprego; Desenvolvimento Profissional; Recursos Humanos.

Códigos JEL: M53, O15.





## **Abstract**

The scope of this dissertation is to analyse On-the-Job Training in the labour market in Portugal. In this way, it will relate On-the-Job Training with job satisfaction and job quality.

It is essential to identify the evolution of On-the-Job Training in Portugal over the last decades, as well as to investigate whether there is investment in this area by companies. A comparison will also be made between the working conditions in some European countries: Portugal, Spain, Germany, Sweden and Greece. For this study, we will use the sixth survey of the European Working Conditions Survey of the year 2015, which studies working conditions in Europe.

A job quality indicator will be constructed, which will allow conclusions to be drawn on how workers in different countries evaluate their work. Based on a question from the survey, the job satisfaction of workers in the countries under investigation will also be assessed. This will make it possible to relate and identify differences and gain a more concrete understanding of how the labour market functions in some European countries.

Through the results of the survey, it was possible to decipher that there is room for improvement in the area under investigation, not only in Portugal, but also in the other selected countries. It is therefore essential to identify the reasons why On-the-Job Training can play a key role in the professional development of human resources and, consequently, of organizations.

**Keywords:** On-The-Job Training; Job Satisfaction; Job Quality; Professional Development; Human Resources.

**JEL code:** M53, O15.



# Índice

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	iii
Abstract.....	v
Índice de Quadros .....	ix
Glossário de Siglas.....	xi
Introdução .....	1
Capítulo 1. Revisão de Literatura .....	5
1.1. Formação Profissional.....	5
1.1.1. Teoria do Capital Humano .....	8
1.2. Satisfação no Trabalho .....	10
1.3. Qualidade do Emprego.....	12
Capítulo 2. População Ativa em Portugal.....	15
Capítulo 3. A Formação Profissional em Portugal .....	17
3.1. Enquadramento Normativo .....	17
3.2. Políticas Europeias e Nacionais de Formação.....	17
3.3. Formação de Adultos .....	19
3.4. Fundamentos da Formação Profissional .....	20
3.5. Legislação da Formação Profissional.....	21
Capítulo 4. Metodologia e Tratamento dos Dados .....	23
4.1. Caracterização Geral da Amostra.....	26
4.2. A Formação Contínua no Trabalho .....	29
4.2.1. Em Portugal .....	29
4.2.2. Setor Público e Setor Privado em Portugal .....	31
4.2.3. Comparação com os Países Seleccionados .....	32
4.3. Qualidade do Emprego.....	35
4.3.1. Em Portugal .....	38
4.3.2. Comparação com os Países Seleccionados .....	39
4.4. Satisfação no Trabalho .....	41
4.4.1. Em Portugal .....	42
4.4.2. Comparação com os Países Seleccionados .....	42
4.5. Impacto da Formação na Satisfação no Trabalho e na Qualidade do Emprego.....	44
4.5.1. Impacto da Formação na Satisfação no Trabalho.....	44
4.5.2. Impacto da Formação na Qualidade do Emprego .....	44
Capítulo 5. Conclusões e Recomendações Finais.....	45
5.1. Conclusões .....	45
5.2. Limitações do Estudo e Sugestões para Investigação .....	48
Fontes.....	51
Referências.....	53
Anexos .....	55



## Índice de Quadros

Quadro 4.1: Dimensões de Qualidade do Emprego.....	25
Quadro 4.2: Características dos Trabalhadores .....	27
Quadro 4.3: Características das Empresas .....	28
Quadro 4.4: Inquiridos por País .....	28
Quadro 4.5: Formação no Trabalho .....	29
Quadro 4.6: Média Salarial por País .....	36
Quadro 4.7: Análise ao Indicador de Qualidade do Emprego .....	37
Quadro 4.8: Nível de Satisfação no Trabalho por País .....	41



## **Glossário de Siglas**

CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

EWCS - European Working Conditions Survey

FEDER - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FEOGA - Fundo Europeu de Orientação e Garantia Agrícola

FSE - Fundo Social Europeu

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IFPA - Instituto de Formação Profissional Acelerada

ILO - International Labour Organization

INE - Instituto Nacional de Estatística

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

RH - Recursos Humanos

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

UE - União Europeia

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

## Introdução

A presente dissertação foi realizada no âmbito do Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência, cuja finalidade é a obtenção parcial do grau de Mestre em Economia da Empresa e da Concorrência.

Foi identificada uma carência através da análise ao sexto inquérito EWCS da *Eurofound*, em que fica patente o pouco investimento em formação contínua por parte das organizações. Apenas 14% dos trabalhadores em Portugal afirmaram que tiveram formação no local de trabalho, nos doze meses anteriores ao questionário.

Portugal é um dos países da União Europeia com menor taxa de qualificação, sendo que a mão-de-obra pouco qualificada sobressai e coloca em causa o investimento que as empresas fazem em capital humano. Um trabalhador qualificado tem mais hipóteses de melhorar do que um não qualificado. Um indivíduo em constante aprendizagem, poderá ter melhores oportunidades de emprego, ou de promoção, que lhe traga maiores responsabilidades e salários mais elevados.

O desemprego continua a ser uma nota dominante no país, sendo evidente que o investimento em formação poderá alterar o rumo dos acontecimentos, uma vez que são as pessoas com maiores qualificações que têm menores dificuldades de (re)inserção profissional.

Em resposta à necessidade de qualificação da mão-de-obra em Portugal, o número de entidades especializadas na prestação de formação profissional tem crescido de forma exponencial desde a adesão do país à União Europeia. De acordo com a CEDEFOP, desde 1996, vem-se assistindo a uma preocupação crescente para aumentar a qualidade da formação, cujo objetivo é adequar aos contextos e às necessidades dos indivíduos. Um grande conjunto de medidas e mecanismos foram lançados para atingir esse fim.

O trabalho abrange uma considerável proporção da vida da maior parte das pessoas. Deixou de ser apenas uma fonte de recompensa económica, passando a ser visto como um símbolo de valor individual e de integração social. Trata-se de um fator predominante para o desenvolvimento das sociedades, em que a sua relevância ficou mais evidente com o despoletar da Revolução Industrial. Deste modo, é essencial garantir que os trabalhadores se sintam motivados, satisfeitos e com vontade de abrir horizontes, para fazerem face aos desafios diários.



A formação contínua assume extrema importância na área dos Recursos Humanos, sendo um suporte indispensável para manter as organizações e os colaboradores na vanguarda e liderança dos novos tempos. É um fator fundamental para se responder da melhor maneira aos desafios da crescente competitividade.

A formação em contexto laboral, permite uma maior aproximação entre os indivíduos e a sua entidade patronal, desenvolvendo todas as competências necessárias para o desempenho da sua profissão e até para aferir os resultados obtidos da sua atuação (Dias, 2007).

Nas últimas décadas, têm ocorrido mudanças significativas no mercado laboral. Surgiram novos métodos de organização do trabalho, implicando mudanças importantes nos modelos de Gestão de Recursos Humanos e da Formação. Assim, vem-se verificando um aumento significativo da oferta em formação profissional, que visa dotar os indivíduos de competências para o exercício das suas atividades profissionais.

A literatura divulga que as empresas dão cada vez mais importância à formação no trabalho, olhando para a mesma como um investimento nos seus funcionários, o que lhes trará benefícios futuros (Aguinis & Kraiger, 2009). Trata-se de uma aplicação em capital humano, com a finalidade de ajudar os colaboradores na aprendizagem de novas técnicas e na aquisição de conhecimento para que as metas organizacionais sejam atingidas (Huang, 2019).

Baseado na Teoria do Capital Humano, Becker (1964) argumenta que quanto maior for o nível de escolaridade, mais produtivos serão os trabalhadores. Ao longo da vida produtiva dos indivíduos, existem tarefas simples, em que a produtividade é independente das qualificações, que interagem com operações mais complexas em que a curva de aprendizagem aumenta com o nível de escolaridade. A Teoria do Capital Humano fundamenta ainda que, quanto mais conhecimento um indivíduo tiver, maior poderá ser o seu salário.

Drucker (2001) salienta que, atualmente, os empregos exigem mais conhecimento, sendo fulcral que os trabalhadores se mantenham em aprendizagem constante para garantirem os seus postos de trabalho. O autor refere ainda que, ao longo da vida, as pessoas devem ser incentivadas para a aprendizagem contínua, dado que as áreas do conhecimento estão em constante mudança. Trata-se, efetivamente, de um grande desafio, visto que quanto mais velho for o trabalhador, será tendencialmente menor a sua predisposição para a assimilar novos conceitos. É, igualmente, necessário conceder aos jovens todas as ferramentas necessárias para chegarem ao mercado de trabalho com a melhor preparação possível, incutindo-lhes que a aprendizagem constante valoriza as suas carreiras profissionais.

O objetivo deste estudo é investigar a formação contínua no mercado de trabalho em Portugal. Para realizar esta análise, é imperial recorrer-se a duas dimensões vitais no mercado laboral: a satisfação no trabalho e a qualidade do emprego. A satisfação no trabalho e a qualidade do emprego, são indicadores fundamentais para a sustentabilidade empresarial. Clark (2005) frisa que um bom trabalho, assim como uma boa vida, consistem numa multiplicidade de dimensões que um indivíduo valoriza, entre as quais: salário; horas de trabalho; perspetivas futuras; intensidade; prestígio e as relações entre os colegas.

A satisfação no trabalho é o modo como o trabalhador avalia o seu emprego, sendo um fenómeno que depende de várias dimensões (Locke, 1976). Trata-se da variável dependente mais investigada da literatura empresarial, visto que impacta diretamente no funcionamento das organizações. A forma como o trabalhador se sente no trabalho é muito subjetivo, variando de indivíduo para indivíduo, sendo vital que as empresas consigam entender o modo como os seus colaboradores vivenciam o emprego. O capital humano é o recurso mais valioso de uma instituição, sendo essencial que os trabalhadores se mantenham satisfeitos, com vista ao cumprimento dos objetivos estabelecidos pela entidade. Um profissional satisfeito com o seu emprego, não terá razões para querer abandonar o cargo, proporcionando a diminuição da taxa de *turnover*. A produtividade também está diretamente relacionada com a motivação dos funcionários. A satisfação no trabalho pode, assim, ser influenciada por fatores como: formação laboral; comunicação entre as equipas; autonomia no trabalho e perspetivas de progressão de carreira.

A qualidade do trabalho, por seu lado, consiste numa multiplicidade de dimensões que um indivíduo valoriza. Logicamente, a importância atribuída a cada uma das variáveis, não é a mesma para todas as pessoas. Em economia, a qualidade do emprego tem sido estudada com base em indicadores de nível macroeconómico e microeconómico. O desenvolvimento destes indicadores, foi impulsionado pela importância que este tema vem assumindo na agenda internacional (Crespo et al., 2013). Para a investigação em apreço, será utilizado um indicador que engloba várias dimensões, sendo utilizada uma abordagem multidimensional. Geralmente, são considerados, entre outros elementos: remuneração; autonomia; aprendizagem; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e recompensas intrínsecas.

De seguida, será interessante perceber como é que a formação no trabalho influencia estas duas dimensões, que são fulcrais para avaliar a motivação e o compromisso dos indivíduos, com o seu posto laboral.

A formação contínua no emprego, é uma das áreas mais complexas e desafiantes que os gestores enfrentam nas organizações. A crescente competitividade que se observa no mercado de trabalho, obriga os trabalhadores a estarem constantemente a adquirir novas competências. A aprendizagem ao longo da vida é, cada vez mais, uma exigência com vista à atualização de conhecimentos que permitam acompanhar o progresso científico e tecnológico.

É, desta forma, crucial alterar o paradigma do mercado de trabalho em Portugal, em que se verifica um nível de qualificações tremendamente baixo. É fulcral que se consiga desenvolver e apoiar os indivíduos com menos competências, dotando-os de conhecimento que lhes permita realizar corretamente as tarefas do seu ofício. O investimento em formação por parte das organizações, pode ser o primeiro passo para aniquilar as baixas qualificações dos colaboradores e, por conseguinte, combater o desemprego que continua a persistir no país.

O primeiro capítulo deste relatório, está reservado para a Revisão de Literatura; no segundo capítulo, é feita uma breve contextualização da População Ativa em Portugal; no terceiro capítulo, é apresentada a Formação Profissional em Portugal, com algumas componentes históricas, descritivas e a legislação relacionada com o tema; o quarto capítulo está reservado para a Metodologia e Tratamentos dos Dados e, finalmente, o quinto capítulo respeita às Conclusões e Recomendações Finais sobre o trabalho de investigação.

## Revisão de Literatura

### 1.1. Formação Profissional

A formação profissional é o processo de aquisição de competências, com vista ao desenvolvimento pessoal e organizacional. Através da implementação de práticas de formação, os trabalhadores poderão desenvolver as suas capacidades profissionais, comportamentos e atitudes que permitam ter maior eficiência, eficácia e satisfação profissional, pressupondo maior estabilidade a nível pessoal. A formação é uma esfera que inclui a formação inicial, contínua e especializada, em que é essencial atender a modelos, teorias e investigação empírica sobre o domínio, analisar a legislação e a regulamentação, estudando as práticas reais de todos os agentes envolvidos, assim como as suas experiências transformadoras (Ponte, 1998).

A contratação de um indivíduo, presume a existência de uma correspondência específica entre a posição que vai ocupar e a pessoa em particular que vai realizar essa tarefa. As posições hierárquicas diferem, pelo que se deve considerar diversos fatores, tais como: o tempo de formação necessário e indicado; a formação académica; a capacidade de o empregador monitorizar o esforço dos funcionários; a segurança e a atratividade do trabalho. Os trabalhadores também variam entre si em relação a habilidades inatas, tempo médio de aprendizagem e capacidade de adaptação a diferentes contextos (Barron et al., 1997).

As empresas começam cada vez mais a olhar para a formação como um investimento sólido, que lhes permitirá retirar benefícios futuros (Aguinis & Kraiger, 2009). Este fenómeno diminui a possibilidade dos trabalhadores se despedirem, dado que a formação é específica da empresa (Becker, 1964), mas também devido a imperfeições de mercado (informações assimétricas), que dificultam a obtenção de salários mais elevados noutras entidades. A credibilidade e utilidade estratégica das políticas de formação, implicam a existência de estratégias organizacionais cujo objetivo passa por garantir que essas ações respondam às necessidades de curto e de longo prazo das empresas, contribuindo para o seu desenvolvimento competitivo, e dos trabalhadores, reforçando a sua empregabilidade. Os modelos de formação fornecem importantes informações sobre padrões de salários, produtividade e rotatividade. Um investimento em formação num determinado momento, aumentará a produtividade futura e, conseqüentemente, o rendimento do colaborador de uma instituição. Algumas teorias sobre a formação nas empresas, fazem referência a dois casos muito comuns: primeiramente, a

formação contínua poderá levar ao imediato crescimento do salário dos trabalhadores, por outro lado, muitas empresas investem inicialmente na formação, oferecendo aos colaboradores salários mais baixos, com a promessa de, no futuro, com a aplicação dos conhecimentos adquiridos, os indivíduos poderem ver aumentados os seus rendimentos (Barron et al., 1997).

A formação profissional realizada em contexto empresarial, tem vindo a assumir um papel fundamental na articulação com a estratégia das organizações. As maiores empresas têm começado a promover a formação com recurso a financiamento próprio. Deste modo, os seus processos são desenvolvidos com base em objetivos específicos e de acordo com os interesses e as necessidades de cada entidade (Cardim, 2009).

Naturalmente, a formação realizada nas empresas depende da abordagem dos responsáveis, da dimensão da instituição, dos recursos e do setor de atividade. É primordial envolver todos os trabalhadores neste processo, independentemente do cargo que ocupam. Cardim (2009) reforça a importância que as organizações estão a começar a atribuir à formação, afirmando que as grandes instituições começam a ter técnicos dedicados a este trabalho e algumas têm mesmo formadores permanentes.

Cardim (2009) salienta a existência de três modelos de organizar a formação: a atualização, que se refere a novas técnicas ou novas funções da profissão; a reciclagem, que tem como objetivo recuperar capacidades que os trabalhadores vão perdendo ao longo do tempo e a formação de promoção ou complementar, que ocorre quando os colaboradores têm de se preparar para desempenhar novas funções, ou quando são eleitos para novos cargos.

Pode afirmar-se que a formação é um instrumento de Gestão de Recursos Humanos, que se pode enquadrar na estratégia de uma instituição, podendo ser vista como um fator de competitividade, assim como de sustentabilidade.

A empregabilidade dos jovens também está relacionada com a melhoria constante do seu conhecimento. O desenvolvimento das suas competências profissionais, permite aumentar as capacidades negociais no mercado de trabalho, sendo, ainda assim, essencial o papel da escola para a inserção no mercado laboral. A formação tem, também, uma função relevante na reinserção de desempregados no mercado de trabalho. As políticas ativas de emprego assumem enorme destaque em vários domínios, nomeadamente, a qualificação e formação, que se associam com o propósito de incrementar as condições de empregabilidade.

A aprendizagem ao longo da vida é um dos objetivos fundamentais da formação. Independentemente dos níveis de qualificação dos trabalhadores, a formação assume extrema importância para as empresas, dado que permite atualizar os conhecimentos dos indivíduos, propiciando a adaptação às constantes inovações tecnológicas, que implicam diversas mudanças organizacionais. Desta forma, a atividade produtiva do trabalhador está sujeita a transformações complexas, que introduzem inovações no seu posto de trabalho. Os colaboradores que se tornam mais qualificados, por consequência, aumentam o seu valor de mercado, permitindo a esta mão-de-obra aceder a melhores oportunidades de emprego.

O formador é um dos agentes mais importantes do processo formativo. Ele é responsável por desenvolver, expor e ajudar a adquirir saberes (Caspar, 2016). O autor argumenta que cabe ao formador criar condições de aprendizagem bem-sucedidas. Assim sendo, não se deve comportar como um mero transmissor de conteúdos. É, portanto, essencial que se consiga adaptar e criar um modelo de ensino que fomente a partilha de ideias e de conhecimentos, que seja benéfico para todos os intervenientes.

Algumas das vantagens da formação profissional são:

- Estreitar a relação entre a organização e o colaborador;
- Motivar os funcionários;
- Fomentar o trabalho em equipa;
- Aumentar a produtividade;
- Orientar o trabalho;
- Qualificar;
- Aumentar a confiança dos trabalhadores.

### 1.1.1. Teoria do Capital Humano

A noção de capital humano criada pelo economista Theodore Schultz (1961), demonstra a importância que a educação tem para o desenvolvimento das pessoas e das organizações. Fornece previsões sobre os determinantes do crescimento salarial ao longo do ciclo de vida e o impacto da formação nos rendimentos. Teve origem na sua percepção de que os conceitos por ele utilizados na avaliação de capital e trabalho se revelaram inadequados para a explicação de acréscimos de produção. Esta teoria sustenta que a melhoria do bem-estar dos menos favorecidos não dependia da terra, das máquinas ou da energia, mas principalmente do conhecimento.

Becker (1964) publicou a Teoria do Capital Humano, que aborda que a formação de um trabalhador implica a existência de custos diretos e indiretos, sendo esse investimento feito somente se o lucro esperado for superior ao custo. É, assim, estabelecida uma correlação positiva entre o nível de educação e a produtividade. Pode-se evidenciar um duplo benefício do investimento em capital humano, ou seja, o benefício individual associado aos rendimentos auferidos, bem como o benefício social relacionado com o aumento de produtividade que, conseqüentemente, levará a avanços na economia de um país. O autor enfatiza que o capital humano é considerado como um fator que determina a capacidade de uma nação alcançar taxas de crescimento do produto mais elevadas no longo prazo.

Esta teoria teve um enorme impacto, não só na literatura econômica, como na ação política educacional, sendo rapidamente implementada nos programas de expansão educacional em diversos países da OCDE, nos anos 60 do século XX. Posteriormente, este conceito foi implementado nos programas de outras agências internacionais como a UNESCO e o Banco Mundial, tornando-se vital para a uniformização das estratégias progressistas, nas nações em vias de desenvolvimento (Marginson, 1993).

Adam Smith (1924) já se referia, em 1776, sobre a ideia do capital humano. O economista enfatizava que o capital humano era um dos quatro capitais fixos que as empresas possuíam, argumentando que o progresso social nas organizações só se atingia com a separação do trabalho e a educação, expressando com veemência a relevância do investimento nas pessoas. O conhecimento e o incessante desenvolvimento de competências técnicas são, sem dúvida, um ativo de enorme valor para as instituições.

O capital humano pode, igualmente, ser caracterizado como um nível individual que combina quatro fatores (Hudson, 1993):

- A herança genética;
- A educação;
- A experiência;
- A atitude perante a vida e os negócios.

Segundo os propósitos de Boog (2002), algumas das mais relevantes áreas de gestão do capital humano são:

- Eficácia organizacional;
- Estrutura de RH;
- Remuneração e benefícios;
- Educação e aprendizagem;
- Absentismo e rotatividade;
- Recrutamento e seleção;
- Saúde ocupacional;
- Perfil dos recursos humanos.

Em síntese, o capital humano é um ativo intangível, que se baseia nas competências e no talento, possibilitando agir em conformidade em situações distintas. Uma instituição que valorize as suas pessoas, estará certamente mais perto de alcançar os seus objetivos.



## 1.2. Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho (i.e., *job satisfaction*) é um dos temas mais complexos e cruciais, mas controversos, na psicologia industrial e na gestão comportamental das organizações. Esta temática preocupa-se com diversos fatores específicos, entre outros: salário; supervisão; estabilidade laboral; condições de trabalho e a relação entre a instituição e o trabalhador. A satisfação no trabalho está, similarmente, relacionada com diferentes fatores socioeconómicos e pessoais, a título de exemplo: idade; género; incentivos e duração do contrato de trabalho.

A satisfação no trabalho pode ser definida como uma resposta afetiva ao trabalho (Locke, 1976). Trata-se de uma avaliação que um indivíduo faz do seu emprego, em que se pode ter em consideração diversas variáveis, tais como: as características do trabalho; a quantidade de trabalho e a forma como o colaborador é recompensado. É, igualmente, importante ter em conta outros fatores, nomeadamente: o ambiente organizacional, ou seja, se existe ou não um bom relacionamento entre os colegas; as condições de trabalho; o crescimento na carreira e o surgimento de novas oportunidades, e as políticas e regras adotadas pela organização. Trata-se de um conceito complexo e multifacetado, que pode ter um significado diferente de pessoa para pessoa. Poderá ser associado a um sentimento pessoal de conquista, quantitativo ou qualitativo (Mullins, 2005).

A satisfação no trabalho é uma parte essencial no contexto profissional dos colaboradores de uma instituição, uma vez que pode definir o nível de desempenho dos trabalhadores. É imperial que as empresas tenham um departamento de Recursos Humanos que desenvolva políticas com o objetivo de manter os seus trabalhadores motivados e focados no desenvolvimento do seu trabalho (Bathena, 2018). Um trabalhador satisfeito no seu emprego, realiza as suas tarefas com entusiasmo e espera ser bem recompensado pelo seu esforço (Kaliski, 2007).

A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que advém da avaliação que é feita das experiências laborais individuais, ou coletivas, e como gratificação de certas necessidades associadas ao trabalho. Trata-se da combinação de sentimentos, crenças e intenções comportamentais que os colaboradores mantêm com os seus empregos. A satisfação dos funcionários de uma empresa é mensurável, sendo que nem todos os trabalhadores têm níveis de satisfação idênticos. Quanto mais uma pessoa estiver integrada e enquadrada com a organização, isto é, se a missão, valores e objetivos da entidade forem similares aos do trabalhador, maior será a satisfação e a predisposição para o cumprimento de objetivos comuns (Huang, 2019). Uma instituição que tenha uma preocupação constante com a satisfação do seu

pessoal, terá uma menor taxa de *turnover*, que muitas vezes é motivado pela pouca preocupação empresarial para com a estabilidade e crescimento profissional dos seus funcionários. Se não houver um investimento das empresas na valorização de cada elemento da organização, poderá haver uma desvantagem face a outras entidades que oferecem aos seus profissionais a oportunidade de aprender novos métodos e aperfeiçoar técnicas já utilizadas (Becker, 1964).

Algumas investigações indicam que a satisfação dos funcionários de uma organização, está relacionada com o desempenho da mesma, tendo impacto no lucro, na produtividade, na rotatividade e no absentismo (Clark, 2005). O nível de absentismo laboral também pode estar relacionado com a satisfação com o emprego, uma vez que quando a realização com o trabalho é elevada, o absentismo tende a ser baixo e quando a satisfação é reduzida as ausências no trabalho podem aumentar.

A apreciação da satisfação como um procedimento, propende para uma estabilidade, assim como uma sucessiva comunicação entre fatores cognitivos e afetivos: a avaliação de conhecimentos pode levar à satisfação, mas os ganhos podem esgotar-se com o tempo e passar a ser uma situação normal, perdendo-se o efeito inicial (Cunha et al., 2007). É imperial que os trabalhadores de uma empresa estejam empenhados, motivados e alinhados com os objetivos organizacionais. Para que isso aconteça, é essencial que estejam satisfeitos no seu emprego, visto que só assim poderão oferecer o seu melhor em prol dos objetivos comuns. A satisfação no trabalho poderá estar relacionada com a performance de um colaborador, dado que é possível supor que um funcionário de uma instituição que se sinta realizado ao executar determinada função, terá um desempenho superior e um nível de determinação maior, em comparação com um indivíduo que não se sinta enquadrado com as tarefas que tem que desempenhar.

A ausência de satisfação laboral deve preocupar as empresas. Deste modo, deve haver o interesse em estudar frequentemente o comportamento dos colaboradores, para garantir a total sintonia com a instituição.

Vários investigadores referem que a motivação das pessoas é um elemento fundamental que está vinculada à recompensa que advém da realização de determinado cargo. Vroom (1964) sustenta que quando as necessidades dos trabalhadores são satisfeitas, ou seja, quando existe uma recompensa justa pelo seu trabalho, denota-se claramente uma satisfação laboral.

A satisfação no trabalho é, deste modo, uma das áreas mais complexas e desafiantes que os gestores das organizações têm que enfrentar.

### 1.3. Qualidade do Emprego

A qualidade do emprego (i.e., *job quality*) complementa medidas de quantidade de trabalho para fornecer uma avaliação estratégica de um emprego. Trata-se de um conceito multidimensional em que diferentes agendas e disciplinas políticas enfatizam diferentes dimensões. Pode incluir recursos de trabalho, que podem estar relacionados com a satisfação das necessidades dos trabalhadores no seu emprego. É composto por todas as características do trabalho que têm uma relação causal com a saúde e bem-estar. Têm-se em consideração aspetos positivos e negativos, sendo que os indicadores utilizados refletem os recursos do trabalho (aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais) e a procura de emprego, ou os processos que os influenciam.

A qualidade do trabalho tem um papel essencial para o desenvolvimento económico, uma vez que é uma componente fundamental para ajudar a tornar o trabalho sustentável e permitir que os colaboradores se mantenham motivados para permanecerem no emprego durante mais tempo. Trata-se assim, de uma variável fundamental tanto para os trabalhadores, como para as empresas.

A nível macroeconómico, medir a qualidade do emprego é importante, não só porque permite a sua monitorização e análise dos efeitos das políticas económicas com impacto no mercado laboral, mas também porque permite estudar a importância de mudanças estruturais, tais como: a globalização; o progresso tecnológico e a forma como alterações nas taxas sindicais alteraram as condições laborais (Clark, 2005; Green, 2006; Goos et al., 2010; Davis & Harrigan, 2011). A nível microeconómico, por seu lado, os indicadores são baseados na definição de qualidade do trabalho, que é mais focada no colaborador, considerando as características do emprego (dimensões objetivas), assim como as dimensões relacionadas com a relação trabalho-trabalhador (dimensões subjetivas) (Crespo et al., 2013).

É, igualmente, possível interligar a qualidade do emprego com o bem-estar dos colaboradores, visto que existe literatura de diferentes ciências (Sociologia, Psicologia e Economia) que evidenciam que a qualidade do trabalho de um indivíduo tem impacto no seu bem-estar económico e psicológico (Kalleberg & Vaisey, 2005). As mudanças ocorridas na sociedade ao longo dos anos, trouxeram uma visão mais abrangente e têm surgido novos conteúdos que carecem de análise sobre o tema. Naturalmente, têm sido formadas novas opiniões, trazendo maior complexidade a este assunto.

Os empregos são uma parte essencial da vida das pessoas, pelo que entender o que faz um trabalho ser de qualidade é vital para ajudar a que a sociedade progrida. A qualidade do emprego influencia o mercado de trabalho, bem como decisões relacionadas com o facto de se aceitar ou não uma proposta de emprego, assim como o esforço a colocar na realização das tarefas. Estudos recentes enfatizaram que os salários e o número de horas trabalhadas não são dados estatísticos suficientes para assegurar a qualidade do trabalho (Clark, 2005). Existe um conjunto de variáveis que afetam a temática em estudo, pelo que é necessário tê-las em consideração para estudar um fenómeno que pode ajudar a alterar o paradigma do emprego em Portugal. Fatores como o salário; flexibilidade horária; possibilidade de progressão na carreira; esforço aplicado na realização das funções; prestígio da função/organização e uma boa cultura organizacional são condições essenciais para se definir se um trabalho é ou não de qualidade.

A qualidade do emprego pode ser uma ferramenta útil, dependente dos dois valores do trabalho, isto é, quando existe uma preocupação com os resultados num contexto generalizado e com os próprios resultados dos colaboradores. Neste caso, tanto a secção transversal como os dados de painel foram utilizados para estudar as mudanças registadas na qualidade do emprego, nos países da OCDE, nos anos 90. Apesar do aumento dos salários e da diminuição do número de horas, a satisfação no trabalho apresenta um comportamento estável. Estas estatísticas não se devem a mudanças nos trabalhadores, nem na capacidade de trabalho. Existem evidências que denotam o aumento de situações de maior frustração/inquietação por parte dos indivíduos devido à crescente competitividade do mercado laboral e à progressiva complexidade imposta na realização de tarefas (Clark, 2005).

Em média, um indivíduo que trabalha num país da OCDE, passa cerca de 37 horas semanais a trabalhar. É uma parte bastante significativa da vida adulta, como tal, o trabalho está fortemente relacionado com a qualidade de vida e bem-estar das pessoas. Os empregos de qualidade são um importante motor do aumento da participação da força de trabalho, produtividade e desempenho económico.

A UE desenhou um plano de desenvolvimento estratégico. A Estratégia de Lisboa, aprovada pelo Conselho Europeu em março de 2000, teve como objetivo estimular mais e melhores empregos. Os debates promovidos pela ILO e a atenção dada pela OCDE, tiveram um papel fundamental no desenvolvimento deste tipo de índices de qualidade do emprego. A importância dada a esta temática, proporcionou a criação de indicadores agregados que medem a qualidade do emprego a nível nacional e internacional. Surgiram várias propostas de indicadores de nível macroeconómico, incluindo os indicadores de *Laeken*, o *Good Job Index* e o *European Job Quality Index*. Estes indicadores baseiam-se num conceito amplo de

qualidade do emprego, que inclui dimensões relacionadas não só com o emprego, mas também com o mercado de trabalho (Crespo et al., 2013).

As conclusões da presidência do Conselho Europeu de Lisboa, remeteram para a necessidade de implementar uma estratégia global:

- Planear a transição para uma sociedade e uma economia estabelecidas sobre o conhecimento, por intermédio de políticas que cubram de forma mais eficiente as necessidades da sociedade de informação e da investigação e desenvolvimento, acelerando as reformas estruturais para impulsionar a competitividade e a inovação;
- Atualizar o modelo social europeu, investindo em recursos humanos e combatendo a exclusão social;
- Manter estável a evolução da economia e as perspetivas positivas de crescimento progressivo das políticas macroeconómicas.

No contexto desta abordagem, é usual assumir que a melhor forma de caracterizar a qualidade de um trabalho, é avaliando as suas várias variáveis, sendo frequentemente utilizada uma abordagem multidimensional. Naturalmente, as diferentes investigações existentes, utilizam díspares conjuntos de dimensões. Porém, a análise dos estudos empíricos nesta área, permite selecionar variáveis habitualmente utilizadas: remuneração; autonomia; intensidade; segurança no emprego; condições físicas de trabalho; saúde; perspetivas de aprendizagem e promoção, no que diz respeito a dimensões objetivas. No que concerne a dimensões subjetivas: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; recompensas intrínsecas e relações interpessoais (Crespo et al., 2013).

Por último, importa realçar que muitos estudos têm demonstrado o impacto positivo da qualidade do emprego, na motivação dos trabalhadores. Sem dúvida, que o bem-estar dos colaboradores, tem um efeito fulcral para a sustentabilidade das organizações.

# População Ativa em Portugal

Para a investigação em apreço, é impreterível entender como é constituído o mercado de trabalho em Portugal, no que concerne à população ativa, assim como as qualificações literárias correspondentes.

Em concordância com o INE, a população ativa de um país, diz respeito ao conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, num determinado período de referência, constituem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços dentro do circuito económico (empregados e desempregados).

Desde o início do século XXI, a população ativa não tem sofrido grandes alterações. Segundo dados da PORDATA, no ano de 2020, o número total foi de 5.165,1 milhares de indivíduos. Entre a população ativa, 4.814,1 milhares estavam empregados. A taxa de atividade, por seu lado, é calculada com base na proporção entre a população ativa e a população em idade ativa. A taxa de atividade cifrou-se em 58%, percentagem que não vem sofrendo grandes modificações ao longo das últimas décadas. A grande alteração tem-se verificado no número de pessoas que completaram o ensino universitário. No ano de 2000, apenas 486,2 milhares de indivíduos tinham concluído um curso superior, sendo notório um crescimento ao verificar os dados de 2020, em que se nota um total de 1.539,5 milhares de cidadãos. Ainda assim, trata-se de um número tremendamente baixo, ou seja, a percentagem da população ativa com curso superior completo é, aproximadamente, 30%. Estes números indicam que a esmagadora maioria da população ativa em Portugal não concluiu um curso do ensino superior, o que por si só demonstra que as habilitações académicas não são as mais recomendáveis. Existem quase seis trabalhadores portugueses não qualificados para cada posto de trabalho de baixas qualificações.

Este cenário pode resultar num maior abandono do mercado de trabalho, maior incidência de precariedade, elevado desemprego e aumento do risco de afastamento do mercado laboral. A falta de habilitações académicas dos trabalhadores, propicia a oferta do salário mínimo por parte das empresas. Importa ainda salientar, que Portugal é o terceiro país da UE com a maior percentagem de trabalhadores acima dos 64 anos, o que reflete o grande envelhecimento da força de trabalho do país. O aumento da esperança média de vida, à luz dos progressos sociais e económicos, tem fomentado alterações constantes na idade de acesso à reforma, cuja finalidade é garantir a viabilidade futura do sistema de pensões. O aumento da idade de acesso à reforma, leva a que as pessoas tenham que trabalhar até mais tarde, o que contribui para um

claro envelhecimento da população ativa, retirando muitas oportunidades de carreira aos mais jovens.

O desemprego jovem é um dos fatores que mais deve preocupar os governos, uma vez que o seu crescimento tem sido bastante notório. A precariedade laboral é uma das principais razões do aumento deste fenómeno, sendo fulcral encontrar soluções, que permitam agilizar os apoios à contratação por parte das empresas. A falta de oportunidades no mercado laboral em Portugal, motiva a saída do país da força de trabalho mais qualificada, que vai em busca de melhores condições de vida noutros países.

Existem estudos a indicar que Portugal será o país europeu com menor percentagem de população ativa. Algumas projeções defendem que em 2050, se verificará o dobro dos óbitos face aos nascimentos. Apenas as migrações internas ou externas, poderão atenuar estes níveis de envelhecimento da população. Com a transformação digital que se vem verificando, um dos grandes desafios será a atração de trabalhadores estrangeiros altamente qualificados. Nesse sentido, será fulcral fazer um forte investimento na saúde, lazer e segurança.

Uma das grandes preocupações neste domínio, é o risco de pobreza na população ativa. De acordo com o INE, a taxa de risco de pobreza em 2019 situou-se nos 17,2%, havendo 2,2 milhões de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social. A presença de crianças nos agregados familiares, continua a estar associado a um maior risco de pobreza, sobretudo nos agregados familiares constituídos por um adulto com pelo menos uma criança dependente (33,9%) e naqueles formados por dois adultos com três ou mais crianças dependentes (30,2%).

Em suma, é perceptível a fragilidade da população ativa em Portugal. As habilitações literárias dos indivíduos são tremendamente baixas, denotando-se um claro envelhecimento da força de trabalho nacional. Existe ainda um indicador preocupante, relacionado com o risco de pobreza. Desta forma, é necessário repensar o fenómeno da população ativa no país, sendo imprescindível a inclusão dos mais jovens, que são a força de trabalho mais qualificada da nação.

## **A Formação Profissional em Portugal<sup>1</sup>**

### **3.1. Enquadramento Normativo**

O quadro da Política Nacional de Formação Profissional, rege-se pelo Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de outubro, que regula as atividades de formação profissional inseridas no sistema educativo, assim como no mercado de trabalho. No sistema educativo, a formação profissional abrange a população escolar, em que se incluem o ensino recorrente de adultos e a educação extraescolar. Por outro lado, no mercado de trabalho, a formação profissional corresponde à população ativa empregada ou desempregada do setor empresarial.

### **3.2. Políticas Europeias e Nacionais de Formação**

A expressão formação profissional terá surgido em Portugal, na década de trinta do século XX, tendo a conotação de ensino técnico formal para empregos da base da cadeia operativa orientado para jovens (Guedes, 1930). Começou a ser idealizada, em termos institucionais, a partir dos anos 60. Em 1962, foi criado o IFPA. Em 1968, simultaneamente com o Serviço Nacional de Emprego, é criado o Serviço de Formação Profissional.

No ano de 1979, é constituída uma instituição ímpar na área da formação profissional em Portugal, o IEFP. Surge como um serviço público, dotado de autonomia administrativa e financeira, cujo objetivo é combater o desemprego através de políticas ativas de emprego, com base numa estrutura que apoia todos os seus utentes no território nacional.

A aposta na qualificação dos recursos humanos, com extrema relevância para o aumento das qualificações da população ativa, é uma das prioridades do IEFP por se considerar que o aumento dos níveis de qualificação se revela fulcral para sustentar um novo modelo de desenvolvimento. A inovação e o conhecimento são dois alicerces que sustentam a renovação do modelo competitivo da economia portuguesa e que promovem uma cidadania de participação.

---

<sup>1</sup> Adaptado de: B-Training. (2021). Formação Pedagógica Inicial de Formadores: Módulo I - Formador: Sistema, Contextos e Perfil.



Com base na experiência desenvolvida num conjunto de empresas, foi criada em 1984 a formação profissional em regime de alternância ou sistema de aprendizagem, realizada através da rede de centros de formação e emprego. No ano seguinte, foi promulgada a lei da formação em cooperação, pelo Decreto-lei n.º 165/85, de 16 de maio, que viabiliza o financiamento de ações de formação por protocolo, em parceria com entidades externas.

Com a adesão de Portugal à Comunidade Europeia em 1986, deu-se o acesso ao financiamento de atividades formativas a partir do FSE, o que fomentou a existência de atividades de formação inicial e contínua, concebidas por iniciativa privada e apoiadas por financiamento público.

No ano 2000, ocorreram várias inovações no domínio da Educação e Formação de Adultos:

- Foi publicado o Referencial de Competências-Chave para a Educação Básica de Adultos;
- Construiu-se o Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências;
- Empreenderam-se os Cursos de Educação e Formação de Adultos de nível básico, com dupla certificação escolar (1º, 2º e 3º ciclos) e profissional (níveis I e II);
- Criaram-se os primeiros Centros RVCC com financiamento do Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal;
- Foram implementadas as Ações S@ber+, ações de formação de curta duração, com financiamento do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

No ano de 2006, foi criada a Agência Nacional para a Qualificação que aprova, de acordo com os parceiros sociais, a Reforma da Formação Profissional e o Sistema Nacional de Qualificações. Foram assim criados Cursos de Educação e Formação de Adultos de nível secundário e as Ofertas Modelares de Formação. Surgiram assim, dois importantes veículos que forneceram uma valiosa contribuição para o impulso e enraizamento da formação profissional contínua em Portugal: a reforma dos fundos estruturais comunitários e o estabelecimento do Acordo de Política de Formação Profissional, que veio organizar o enquadramento legal da

formação profissional. São vários os fundos que foram atribuídos a Portugal, entre os quais, o FEDER, o FEOGA e o FSE. O FSE adquire, necessariamente, maior destaque, uma vez que representa o principal fundo estrutural relativo à esfera da formação profissional.

### **3.3. Formação de Adultos**

A formação para adultos é uma área bastante complexa, tratando-se de um espaço multiforme de práticas sociais, com contornos já bastante consolidados. É um domínio que está a conhecer alterações significativas, fazendo face a novos desafios que resultam de alterações sociais e políticas. A crise dos anos 70, propiciou o reforço das questões relacionadas com as problemáticas do emprego, da prevenção e coesão sociais e da competitividade económica.

Os cursos de Educação e Formação de Adultos são uma modalidade de educação e formação criada para combater a falta de qualificações dos trabalhadores portugueses, conferindo uma qualificação profissional em sintonia. Estas medidas visam promover o acesso a profissões mais qualificadas, abrindo mais e melhores perspetivas de aprendizagem ao longo da vida.

Estes cursos são destinados a pessoas maiores de idade, no entanto, podem ser uma ferramenta fulcral para suprir as necessidades educativas de jovens a cumprir medidas em Centros Educativos, e para a inserção social, através de uma qualificação profissional.

Têm surgido mudanças recentes que estão direcionadas para a construção de novas formas de organização educativa, mais concretamente no que concerne à modularização dos percursos; a capitalização das unidades de aprendizagem; a elaboração de percursos mais personalizados; a flexibilização das formas de organização curricular convencionais e a renovação dos referenciais educativos.

Historicamente, é nos períodos de recessão económica que se reacende o interesse na educação e na aprendizagem. É fundamental associar a formação ao desenvolvimento económico, visto que a formação contribui efetivamente para enfrentar os desafios que surgem diariamente e para satisfazer as necessidades do mundo contemporâneo.

Oliveira (2003) salienta que com o alargamento das fronteiras de aprendizagem dos adultos, a conceção tradicional da aprendizagem é largamente ultrapassada. A autora afirma ainda que a construção de um paradigma de educação ao longo da vida, se baseia no desenvolvimento de uma verdadeira cultura de aprendizagem, em que todos os agentes desempenham uma função primordial.

Em suma, é importante realçar o relevo da formação de adultos para a (re)inserção no mercado de trabalho, sendo uma ferramenta indispensável para aniquilar as baixas qualificações da mão-de-obra em Portugal, assim como para combater situações de desemprego involuntário. É vital o investimento neste domínio, de modo a preparar os indivíduos para o mercado de trabalho.

### **3.4. Fundamentos da Formação Profissional**

No contexto nacional, existem dois sistemas de ensino: o Sistema Educativo e o Sistema de Formação Profissional.

Os grandes desafios que se colocam hoje em dia aos indivíduos e às organizações, levam a que a formação tradicional (que se baseia na previsibilidade e na adequação) se encontre desadequada. Surge assim, a necessidade de repensar a formação numa lógica de desenvolvimento, com o objetivo de fazer face às constantes mudanças no mundo empresarial, com vista ao enriquecimento de competências individuais.

O Sistema Educativo remete para o desenvolvimento pessoal, que pode ser caracterizado pelo ensino tradicional ainda ministrado nas escolas, em que o professor expõe os conteúdos e o aluno tem um mero papel de espectador. O Sistema de Formação Profissional, por seu lado, está direcionado para a aquisição de competências específicas, logo, é mais prático e tem maior enfoque nas características pessoais de cada aluno. Estas competências devem ser diretamente transferíveis para a atividade profissional, preparando os indivíduos para a realidade do mercado laboral.

O Ciclo de Formação é contínuo, sendo composto pelas seguintes fases:

- Diagnóstico de necessidades de formação;
- Elaboração do plano de formação;
- Programação e organização da formação;
- Execução da formação;
- Avaliação da formação.

### 3.5. Legislação da Formação Profissional

A legislação que suporta a Formação Profissional tem sofrido alterações ao longo do tempo. Apresentam-se alguns dos diplomas mais relevantes:

- O quadro da Política Nacional de Formação Profissional é regido pelo Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de outubro, que regula as atividades de formação profissional inserida no sistema educativo e no mercado de trabalho;
- Segundo o Código do Trabalho e o Regulamento do Código do Trabalho | Lei nº 7/2009 e Lei nº 169/2019, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ministrada por iniciativa da empresa ou através da concessão de tempo ao colaborador;
- A Portaria nº 474/2010, de 8 de julho, estabelece o modelo de certificado de formação profissional destinado a certificar a conclusão com aproveitamento de uma ação de formação.

O Código do Trabalho prevê que a formação contínua seja ministrada por uma entidade competente: entidade formadora certificada, empregador ou estabelecimento de ensino reconhecido.

A Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, estatui, no 6º artigo, os deveres do Estado, no domínio da formação profissional:

- Garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo que todos adquiram e acompanhem a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, proporcionando os apoios públicos necessários ao bom funcionamento do sistema de formação profissional;
- Garantir a qualificação inicial dos jovens em vias de ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou reconversão profissional de desempregados, com vista ao rápido ingresso no mercado laboral, promovendo a inserção socioprofissional de grupos com dificuldades de inclusão, por meio do desenvolvimento e implementação de ações de formação profissional especial.



# Metodologia e Tratamento dos Dados

Esta investigação tem como objetivo estudar a formação contínua no mercado de trabalho em Portugal, sendo realizada uma breve comparação com alguns países europeus. As nações escolhidas para a averiguação foram: Portugal; Espanha; Alemanha; Suécia e Grécia. A análise será alicerçada no sexto inquérito do *European Working Conditions Survey*, realizado no ano de 2015. O EWCS avalia e quantifica as condições de trabalho, analisando as relações entre as diferentes variáveis e identifica grupos em risco, assim como as questões que possam gerar preocupações e que coloquem em causa o progresso do mercado laboral. O âmbito de aplicação deste inquérito, tem vindo a ser substancialmente ampliado desde a primeira edição, com vista a proporcionar uma visão cada vez mais abrangente do mercado de trabalho, em cada um dos países europeus. A *Eurofound* é a entidade responsável pela construção do questionário e a empresa *Ipsos* fez o trabalho de campo entre fevereiro e dezembro de 2015.

Inicialmente, os dados do inquérito foram trabalhados de forma a retirar da análise os indivíduos que deram respostas em branco ou consideradas nulas. Posteriormente, retiraram-se aqueles em que o valor médio de uma das onze dimensões foi representado em branco, o que não permitiria chegar a conclusões relevantes para o estudo.

Com a finalidade de aprofundar a investigação sobre a formação contínua nos países selecionados, analisaram-se as questões do inquérito relacionadas com a aprendizagem em contexto de trabalho (ver Anexo A). Assim, é possível decifrar como é que os trabalhadores e as instituições olham para o fenómeno da formação laboral em Portugal. Subsequentemente, é exequível entender se existem diferenças neste domínio, nos diferentes países europeus selecionados.

De seguida, foi construído um indicador de qualidade do emprego, com o objetivo de estudar o modo como os trabalhadores avaliam a qualidade do trabalho, nos países em investigação. Este indicador é um elemento absolutamente vital para a concretização desta análise, dado que permite chegar a várias conclusões sobre os diversos domínios, que estão amplamente relacionados com o mercado de trabalho. As onze dimensões que o compõem são minuciosamente retratadas, sendo viável aferir sobre a aprendizagem contínua em contexto laboral.

O quadro 4.1 representa o trabalho realizado para o indicador de qualidade do emprego, havendo questões em que foi necessário fazer uma inversão da escala de respostas, para garantir que as situações mais favoráveis recebiam classificações mais altas. As questões em que foi necessário fazer inversão da escala de respostas foram: “De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos compromissos familiares ou sociais que tem fora do seu trabalho?”; “Para cada uma das seguintes afirmações, selecione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral.” e “Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações acerca do seu trabalho?”. Uma vez que as dimensões das respostas eram diferentes, realizou-se, igualmente, uma normalização para o intervalo [0,1], por meio do método mínimo-máximo.

Numa primeira fase, foram selecionadas as questões (ver anexo B), que se podiam enquadrar nas onze variáveis definidas para a investigação em apreço: salário; condições físicas de trabalho; intensidade; autonomia; segurança no trabalho; saúde; perspectivas de promoção; aprendizagem; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; relações interpessoais e recompensas intrínsecas. Seguidamente, recorreu-se o valor médio de cada dimensão, que faz correspondência com as soluções possíveis do inquérito. Além disso, calculou-se o valor médio da normalização de cada dimensão, o que permite corroborar, mais fundamentadamente, todos os cálculos efetuados anteriormente. Foram ainda designadas variáveis que caracterizam as empresas para as quais os indivíduos trabalham: setor; tamanho da empresa e setor económico.

Finalmente, para estudar a satisfação laboral nos países em análise, partiu-se da questão (ver anexo C): “De um modo geral, está muito satisfeito(a), satisfeito(a), pouco satisfeito(a) ou nada satisfeito(a) com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado?”. A análise a esta questão, permite aferir o grau de satisfação dos trabalhadores em cada um dos países selecionados para a averiguação, sendo possível efetivar uma comparação à posteriori.

Todo este complexo processo possibilita avaliar o impacto da formação laboral, na satisfação no trabalho e na qualidade do emprego.

## Quadro 4.1: Dimensões de Qualidade do Emprego

Fonte: Adaptado de Crespo et al. (2013).

Códigos	Dimensões	Questões do EWCS 2015	Respostas Possíveis	Dim
D1	Salário	Q104. Pode dizer-nos, por favor, qual é o seu rendimento mensal líquido do seu principal trabalho remunerado?	Salário mensal líquido em €	Valor médio
D2	Condições Físicas de Trabalho	Q29. Diga-me, por favor, utilizando a seguinte escala, quando está a trabalhar, o/a Sr/a. está exposto/a: A. Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc. B. Ruidos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas C. Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar D. Baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho E. Inalação de fumos (tais como fumos de soldaduras ou escapes), pó ou poeiras (tais como poeiras de madeira ou minerais) etc. F. Inalação de vapores tais como de solventes ou diluentes G. Manuseamento ou contacto da pele com produtos ou substâncias químicas H. Fumo de tabaco de outras pessoas I. Manuseamento ou contacto direto com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo), fluidos corporais, materiais de laboratório, etc.	Todo o tempo; Quase todo o tempo; Cerca de ¾ do tempo; Cerca de metade do tempo; Cerca de ¼ do tempo; Quase nunca; Nunca.	1 2 3 4 5 6 7
D3	Intensidade	Q49. E o seu trabalho implica ... A. Velocidade de trabalho elevada B. Trabalhar em função de prazos rígidos		
D4	Autonomia	Q54. O(A) Sr(a). tem a possibilidade de escolher ou modificar...? A. a ordem das suas tarefas B. os seus métodos de trabalho C. a cadência ou a velocidade do seu trabalho	Sim, Não.	1 0
D5	Segurança no Trabalho	Q89G. Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses	Concordo totalmente; Concordo em parte; Nem concordo nem discordo; Discordo em parte; Discordo totalmente.	1 2 3 4 5
D6	Saúde	Q74. O seu trabalho afeta a sua saúde?	Sim, de forma maioritariamente positiva; Sim, de forma maioritariamente negativa; Não.	1 2 3
D7	Perspetivas de Promoção	Q89B. O meu trabalho oferece boas perspetivas de progressão na carreira	Concordo totalmente; Concordo em parte; Nem concordo nem discordo; Discordo em parte; Discordo totalmente.	5 4 3 2 1
D8	Aprendizagem	Q53F. Aprender coisas novas	Sim, Não.	1 0
D9	Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional	Q44. De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos compromissos familiares ou sociais que tem fora do seu trabalho?	Muito bem; Bem; Não muito bem; Nada bem.	4 3 2 1
D10	Relações Interpessoais	Q89D. De um modo geral, relaciono-me bem com os meus colegas	Concordo totalmente; Concordo em parte; Nem concordo nem discordo; Discordo em parte; Discordo totalmente.	5 4 3 2 1
D11	Recompensas Intrínsecas	Q61H. O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito J. Tem a sensação de realizar um trabalho útil	Sempre; A maior parte das vezes; Algumas vezes; Raramente; Nunca.	5 4 3 2 1



#### 4.1. Caracterização Geral da Amostra

Fundamentando a análise com os quadros 4.2, 4.3 e 4.4, é possível fazer uma caracterização geral da amostragem selecionada para a investigação em apreço.

A amostra é composta por 5048 pessoas: 469 de Portugal; 1792 de Espanha; 1418 da Alemanha; 881 da Suécia e 488 da Grécia. Dos inquiridos, 2595 são do género masculino e 2453 do género feminino. No que concerne à idade, os indivíduos foram agrupados em diferentes faixas etárias: 331 correspondem à faixa etária compreendida entre os 15 e os 24 anos; 1728 formam a faixa etária compreendida entre os 25 e os 39 anos; 2048 caracterizam a faixa etária compreendida entre os 40 e os 54 anos; 852 fazem parte da faixa etária compreendida entre os 55 e os 64 anos; 85 compõem a faixa etária compreendida entre os 65 e os 74 anos e, finalmente, 4 estão agrupados na faixa etária compreendida entre os 75 e os 84 anos. No que respeita à nacionalidade, 4587 inquiridos são nativos no país em que residem e 461 são migrantes. No que concerne às habilitações literárias dos indivíduos, 58 pessoas indicaram que não foram à escola; 291 concluíram o ensino básico; 622 possuem o 3º ciclo; 2094 completaram o ensino secundário; 591 realizaram o ensino pós-secundário; 445 terminaram um bacharelato/licenciatura; 615 têm mestrado e 332 possuem doutoramento. Finalmente, no que diz respeito à situação profissional, 4839 inquiridos revelaram que estão empregados; 45 estão desempregados; 9 incapacitados para o trabalho; 19 empregados com licença de maternidade; 34 estão reformados; 7 são domésticos; 75 estão a realizar formação profissional a tempo inteiro e 20 afirmam estar noutra situação.

A caracterização das empresas para as quais os indivíduos trabalham permite decifrar, de forma geral, o mercado laboral nos países em investigação. O setor privado é o que tem maior representatividade, com 3731 trabalhadores; o setor público, por seu lado, faz-se representar por 1027 indivíduos; 190 trabalham em organizações ou empresas de participação mista privada-pública; 49 operam em setores sem fins lucrativos e 51 em outros setores. A dimensão da empresa é, igualmente, alvo de estudo, com 1666 indivíduos a afirmarem que trabalham em pequenas empresas; 1767 trabalham em médias empresas e 1615 em grandes empresas. O setor económico, por seu lado, também é um fator essencial para compreender a influência das diferentes áreas na atividade económica. Os três grandes setores de atividade económica destes países são: comércio e hotelaria com 935 trabalhadores; outros serviços com 909 e indústria com 858. Seguem-se setores como a saúde, com 555 pessoas; educação com 392 trabalhadores; administração pública com 379 indivíduos e construção com 353 colaboradores. Os setores com

menos peso na atividade económica são: os transportes com 252 pessoas; a agricultura com 228 indivíduos e os serviços financeiros com 189 trabalhadores.

#### Quadro 4.2: Características dos Trabalhadores

Fonte: Adaptado de Crespo et al. (2013).

<b>Características dos Trabalhadores</b>		
Variáveis	N	%
<b>Género</b>		
Masculino	2595	51,41%
Feminino	2453	48,59%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Idade</b>		
15-24 anos	331	6,56%
25-39 anos	1728	34,23%
40-54 anos	2048	40,57%
55-64 anos	852	16,88%
65-74 anos	85	1,68%
75-84 anos	4	0,08%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Nacionalidade</b>		
Nativos	4587	90,87%
Migrantes	461	9,13%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Habilitações Literárias</b>		
Nenhum	58	1,15%
Ensino Básico	291	5,76%
3º ciclo	622	12,32%
Ensino Secundário	2094	41,48%
Ensino Pós-secundário	591	11,71%
Bacharelato / Licenciatura	445	8,82%
Mestrado	615	12,18%
Doutoramento	332	6,58%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Categoria Profissional</b>		
Empregado	4839	95,86%
Desempregado	45	0,89%
Incapacitado para o trabalho	9	0,18%
Empregado e em licença de maternidade	19	0,38%
Reformado /a	34	0,67%
Doméstico /a	7	0,14%
Formação profissional a tempo inteiro	75	1,49%
Outra situação	20	0,40%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>

### Quadro 4.3: Características das Empresas

Fonte: Adaptado de Crespo et al. (2013).

<b>Características das Empresas</b>		
Variáveis	N	%
<b>Setor</b>		
Setor privado	3731	73,91%
Setor público	1027	20,34%
Organização ou Empresa de participação mista privada-pública	190	3,76%
Setor sem fins lucrativos, ONG (organização não governamental)	49	0,97%
Outro	51	1,01%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Tamanho empresa</b>		
Pequenas empresas	1666	33,00%
Médias empresas	1767	35,00%
Grandes empresas	1615	32,00%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>
<b>Setor económico</b>		
Construção	353	6,99%
Transportes	252	4,99%
Indústria	858	16,99%
Agricultura	228	4,51%
Administração pública	379	7,50%
Outros serviços	909	18,00%
Comércio e hotelaria	935	18,51%
Serviços financeiros	189	3,74%
Educação	392	7,76%
Saúde	555	10,99%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>

### Quadro 4.4: Inquiridos por País

Fonte: Elaboração Própria

<b>Inquiridos por País</b>		
País	N	%
Portugal	469	9,29%
Espanha	1792	35,50%
Alemanha	1418	28,09%
Suécia	881	17,45%
Grécia	488	9,67%
<b>Total</b>	<b>5048</b>	<b>100,00%</b>

## 4.2. A Formação Contínua no Trabalho

Com a finalidade de estudar a formação laboral em Portugal, foram analisadas as questões do inquérito que estão relacionadas com a aprendizagem no local de trabalho. O quadro 4.5 apresenta o trabalho de investigação efetuado sobre a formação no trabalho.

Quadro 4.5: Formação no Trabalho

Fonte: Elaboração Própria

Questão	País	Média Dimensão	Correspondência Questionário
Trabalho implica aprender coisas novas?	Portugal	0,55	Sim
Tarefas requerem competências diferentes?		0,61	Sim
Qual das alternativas descreve as suas competências?		2,34	Competências atuais correspondem bem às funções
Recebeu algum dos seguintes tipos de formação nos últimos 12 meses?		0,22	Não
Concorda com as afirmações relativas à formação?		3,79	Discordo em parte
Pediu formação à entidade empregadora?		0,15	Não
Trabalho implica aprender coisas novas?	Espanha	0,69	Sim
Tarefas requerem competências diferentes?		0,91	Sim
Qual das alternativas descreve as suas competências?		2,27	Competências atuais correspondem bem às funções
Recebeu algum dos seguintes tipos de formação nos últimos 12 meses?		0,20	Não
Concorda com as afirmações relativas à formação?		2,00	Concordo em parte
Pediu formação à entidade empregadora?		0,13	Não
Trabalho implica aprender coisas novas?	Alemanha	0,61	Sim
Tarefas requerem competências diferentes?		0,79	Sim
Qual das alternativas descreve as suas competências?		2,14	Competências atuais correspondem bem às funções
Recebeu algum dos seguintes tipos de formação nos últimos 12 meses?		0,25	Não
Concorda com as afirmações relativas à formação?		2,36	Concordo em parte
Pediu formação à entidade empregadora?		0,10	Não
Trabalho implica aprender coisas novas?	Suécia	0,91	Sim
Tarefas requerem competências diferentes?		0,93	Sim
Qual das alternativas descreve as suas competências?		2,16	Competências atuais correspondem bem às funções
Recebeu algum dos seguintes tipos de formação nos últimos 12 meses?		0,30	Não
Concorda com as afirmações relativas à formação?		2,36	Concordo em parte
Pediu formação à entidade empregadora?		0,22	Não
Trabalho implica aprender coisas novas?	Grécia	0,47	Não
Tarefas requerem competências diferentes?		0,48	Não
Qual das alternativas descreve as suas competências?		2,38	Competências atuais correspondem bem às funções
Recebeu algum dos seguintes tipos de formação nos últimos 12 meses?		0,11	Não
Concorda com as afirmações relativas à formação?		1,86	Concordo em parte
Pediu formação à entidade empregadora?		0,04	Não

### 4.2.1. Em Portugal

Os trabalhadores indicaram que, habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica a aprendizagem de novos conceitos e que a realização das suas tarefas diárias, requer competências diferentes, o que deve fomentar o investimento sólido e sustentado em formação contínua no trabalho.

Porém, os dados do inquérito expõem notoriamente que não existe investimento neste domínio em grande parte das organizações em Portugal, uma vez que, na generalidade, os inquiridos afirmaram que não receberam qualquer tipo de formação (paga pela entidade ou por si), nos doze meses anteriores à realização do questionário.

É uma situação que deveria alertar todos os agentes que compõem o mercado de trabalho. A mão-de-obra em Portugal é pouco qualificada, apenas 30% da população ativa concluiu um curso superior, o que aliado à escassez de investimento em formação por parte das instituições, leva a que a força de trabalho nacional seja deficitária, desigual e que provoque um fraco potencial de crescimento económico.

Esta é uma área que deve preocupar não só as organizações privadas e o Estado, como também os cidadãos. Denota-se uma enorme falta de interesse por parte dos indivíduos em adquirir conhecimento, através da aprendizagem no local de trabalho. É claro o desinteresse das pessoas na formação, dado que a grande maioria dos inquiridos não solicita à entidade patronal novas oportunidades de formação. Os trabalhadores indicaram ainda, discordar em parte que a formação ajuda a melhorar a performance, a segurança e a estabilidade do emprego, assim como a possibilidade de obtenção de melhores empregos. Inclusivamente, afirmaram que as suas competências atuais correspondem bem às funções que têm que desempenhar.

São indicadores muito preocupantes, visto que o mundo contemporâneo está constantemente a evoluir e é fulcral que as entidades preparem os seus recursos humanos para facilitar a adaptação a novos métodos de trabalho.

A formação é, sem dúvida, um veículo fundamental para a valorização do capital humano. A aposta na aprendizagem deve, definitivamente, deixar de ser vista como uma atividade extraprofissional, devendo ser encarada como um investimento vital para o desenvolvimento das competências dos indivíduos e, consequentemente, das organizações.

Portugal é um dos países da UE com menor taxa de qualificação. Efetivamente, esta situação é bastante impactante para a economia nacional, nomeadamente, nos níveis de produtividade e rentabilidade das empresas. A formação contínua pode, assim, ser um alicerce para colmatar as baixas qualificações académicas dos trabalhadores.

A aprendizagem em contexto laboral é primordial para adquirir novos conhecimentos, para atualizar saberes já adquiridos, habilitando as pessoas para um contexto cada vez mais exigente, em que a inovação, a criatividade e a crescente necessidade de mudança são ininterruptas. É, ainda necessário, que as práticas de formação sejam idealizadas e planeadas com vista à satisfação das necessidades de cada instituição.

Um trabalhador qualificado terá sempre mais e melhores oportunidades de carreira que um trabalhador com menos qualificações. Além disso, a formação pode ter um papel essencial na reinserção no mercado de trabalho.

Em suma, urge mudar o panorama da formação em Portugal, sendo imperioso que as empresas se consciencializem da importância que a aprendizagem ao longo da vida tem para o

crescimento e valorização dos negócios. Portugal enfrenta vários desafios de combate ao desemprego, nomeadamente jovem e de longa duração, e de inclusão social, sendo necessário operacionalizar ferramentas eficazes, que permitam melhorar os desempenhos individuais e coletivos, cujo objetivo deve ser a obtenção de benefícios comuns.

#### **4.2.2. Setor Público e Setor Privado em Portugal**

É perceptível a inexistência de investimento em práticas de formação, quer pelas organizações privadas, quer pelo Estado.

Os inquiridos foram bastante claros na resposta às questões do questionário, relacionadas com a aprendizagem em contexto laboral. Existe um défice notório na implementação de ações de formação, no mercado de trabalho em Portugal.

O Estado deveria desempenhar um papel fundamental, concedendo a oportunidade aos trabalhadores da função pública, de atualizarem os seus conhecimentos, acompanhando as crescentes mutações que se verificam nos vários domínios.

Se as organizações do setor privado, demonstram dificuldade em adotar medidas que propiciem a aprendizagem ao longo da vida, o Estado deveria responsabilizar-se, incentivando de forma mais evidente a sua efetivação nos vários setores de atividade.

A UE associa-se aos diversos Estados-Membros, para proporcionar uma melhor educação e formação aos seus cidadãos. A Política de Coesão da UE, tem como objetivo o investimento nas capacidades e competências dos indivíduos, tentando consciencializar os vários países da importância da aprendizagem ao longo da vida, para garantir a competitividade europeia a longo prazo.

A UE fomenta, ainda, a partilha de boas práticas e a aprendizagem entre as várias nações, com o objetivo de:

- A aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade entre os países serem constantes;
- Melhorar a qualidade e eficácia da educação e formação;
- Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania;
- Propiciar a criatividade, a inovação e o empreendedorismo.

Deste modo, é perceptível a importância que a UE atribui à formação laboral. O seu contributo é evidente, seja através da disponibilização de fundos comunitários, seja pelas oportunidades criadas para todos os cidadãos. O Estado, assim como todas as instituições privadas, devem claramente repensar o seu dever, visto que existem todas as condições para oferecerem mais oportunidades de formação aos trabalhadores.

#### **4.2.3. Comparação com os Países Selecionados**

Iniciando a análise pela Espanha, foi possível aferir que, habitualmente, os inquiridos do país aprendem novos conceitos no seu principal trabalho remunerado. Além disso, indicaram que as tarefas diárias requerem competências diferentes. Pese embora exista a necessidade de adaptação propícia à aprendizagem constante, os trabalhadores deste país indicaram que as competências atuais correspondem de forma positiva às funções que desempenham. É, mais uma vez, notória a falta de investimento em formação por parte das instituições, desta vez, em Espanha. Na generalidade, os trabalhadores afirmaram que, nos doze meses anteriores à realização do questionário, não tiveram qualquer tipo de formação laboral. Não houve, também, interesse por parte dos colaboradores em aprofundar conhecimentos, dado que afirmaram que não solicitaram à entidade patronal que lhes fosse concedida formação. No entanto, os inquiridos que tiveram acesso à formação, reforçam a importância deste tipo de prática para melhorarem a forma como trabalham, demonstrando a perceção de que o seu posto de trabalho está mais seguro devido à formação, e as perspetivas futuras de emprego são melhores.

No que concerne à Alemanha, foi possível identificar, mais uma vez, que o trabalho requer a aprendizagem constante de novos conteúdos, além de que as tarefas requerem competências diferentes. Os trabalhadores deste país, afirmaram que as competências que têm, correspondem bem para as funções que têm que desempenhar. Uma vez mais, fica patente que existe uma necessidade clara de adaptação por parte dos indivíduos, através da aprendizagem de novos conceitos, no entanto, afirmaram, na generalidade, que não tiveram acesso a qualquer tipo de formação, nos doze meses anteriores ao questionário. Além do mais, não pediram à entidade patronal que lhes fosse fornecida formação profissional. Novamente, as pessoas abordadas que tiveram acesso à formação, declararam que a formação lhes ajudou a melhorar a forma como trabalham, indicando, igualmente, que não existe qualquer tipo de relação entre a aprendizagem no local de trabalho, a segurança no emprego e as perspetivas profissionais futuras.

A Suécia é outro país essencial para a investigação em apreço. Os colaboradores deste país afirmaram, similarmente, que existe aprendizagem constante no seu emprego, sendo que as tarefas diárias implicam a necessidade de os indivíduos possuírem diferentes competências. É visível, novamente, que os trabalhadores têm a percepção de que as competências atuais são as necessárias para desempenharem, da melhor forma, as suas funções. Os inquiridos deste país, afirmaram que tiveram formação nos doze meses anteriores, no seu local de trabalho, formalizada por colegas de trabalho ou supervisores. É, semelhantemente, perceptível uma diferença de mentalidade por parte dos trabalhadores da Suécia. Estes atribuem claramente mais relevância à formação, como ferramenta primordial para melhorar o seu desempenho e a segurança do seu posto de trabalho. Apenas indicam não haver correspondência entre o acesso à formação e as perspetivas futuras de obter um emprego melhor.

Finalmente, a Grécia é o último país de análise. Os trabalhadores deste país, indicaram que o seu principal trabalho remunerado não implica a aprendizagem de coisas novas, não requerendo competências diferentes. Os inquiridos deste país, também alegaram que as atuais competências são as adequadas para desempenhar as funções diárias do seu emprego. Os indivíduos afirmaram que não tiveram acesso a qualquer tipo de formação, nos doze meses anteriores, indicando, similarmente, que não exerceram influência junto da organização para esse fim. Os cidadãos que tiveram acesso a formação no local de trabalho, reconhecem a importância desta prática para melhorar a operacionalização das suas funções, para aumentar a segurança do posto de trabalho e para melhorar as perspetivas de progressão de carreira.

Como é perceptível, existe bastante espaço para melhoria no domínio da formação profissional. É notório o défice nos países selecionados para a investigação, visto que tanto as empresas como os trabalhadores, não atribuem a importância necessária a esta área. Se, por um lado, os poucos inquiridos que frequentaram ações de formação, salientaram a sua importância para serem mais eficientes no emprego, por outro lado, os indivíduos que não tiveram acesso, não demonstraram interesse em requisitar ações de formação junto das entidades patronais.

Não existem diferenças claras entre os países em análise, tendo as pessoas abordadas respondido de forma similar ao inquérito. É, ainda assim, perceptível que a Suécia é, entre os países selecionados, aquele em que existe uma visão mais positiva em relação a este domínio. Por outro lado, a Grécia é o país que menos protagoniza práticas de aprendizagem laboral, em que os trabalhadores demonstraram alguma monotonia na realização das tarefas diárias, tendo a ideia errada de que não existe a necessidade de aprender coisas novas.

É importante realçar a magnitude que os trabalhadores podem ter para a mudança de paradigma, visto que são uns dos agentes que poderão ter mais benefícios com a implantação



deste tipo de ações. O facto de as instituições não investirem em formação, não pode ser um entrave, devendo os cidadãos, em último caso, procurar por meios próprios a obtenção de formação certificada que, certamente, lhes trará vantagens futuras.

A partilha de *feedback* entre os colaboradores e as empresas, poderá trazer vantagens e benefícios futuros. Se a comunicação entre ambas as partes for correta, as ações de formação poderão ser mais eficientes, já que irão atender às reais necessidades dos indivíduos. Naturalmente, não faz sentido que uma instituição invista em temas que não vão trazer qualquer tipo de benefício no dia-a-dia das pessoas. Nesse sentido, é muito importante que exista uma boa articulação de ideias, para que este investimento seja rentável.

É vital reforçar junto das altas instâncias das nações a importância da formação para o desenvolvimento socioeconómico à escala global. O papel dos governos é capital para a elaboração e implementação de práticas de formação nas empresas, dado que muitos cidadãos laboram em empresas multinacionais, e estas ações de formação podem ser lecionadas de forma semelhante nos vários países em que operam.

A intervenção da UE é fulcral para promover o acesso à formação, de forma a mitigar a existência de pessoas com baixas qualificações no mercado de trabalho, fornecendo mais e melhores ferramentas para desempenharem as suas funções. Uma melhoria global e generalizada neste ramo, pode ser um grande alicerce para a cooperação e desenvolvimento económico, e para permitir a mobilização de trabalhadores de diferentes países. Prevê-se que nas próximas décadas existam alterações bastante profundas no mercado de trabalho, sendo fundamental que exista um alinhamento entre os vários agentes para combater a desigualdade de género, fomentando a proteção social.

Em suma, é importante salientar que o mercado de trabalho deve, cada vez mais, ter a formação como suporte para assegurar o futuro dos cidadãos e dos países. A educação de qualidade é um direito humano fundamental e um investimento vindouro. O mundo está em constante mudança e o futuro do planeta, em termos sociais e ambientais, depende da formação de pessoas com capacidades e valores para procurar soluções que contribuam para a prosperidade económica e o alcance do desenvolvimento sustentável.

### 4.3. Qualidade do Emprego

Com o objetivo de fazer um estudo aprofundado sobre o modo como os indivíduos avaliam a qualidade do trabalho em Portugal, recorreu-se a um indicador de qualidade do emprego. Este indicador, permite tirar ilações sobre várias dimensões relacionadas com o trabalho, dando assim um importante contributo para a investigação em apreço. O quadro 4.6 evidencia o valor do salário médio em cada um dos países, enquanto o quadro 4.7, por seu lado, representa a análise realizada, de modo a extrair conclusões sobre a qualidade do emprego, em cada uma das nações selecionadas para a averiguação.

As onze dimensões que o compõem o índice de qualidade do emprego são:

- Salário - Salário e outros benefícios pagos ao trabalhador;
- Condições físicas de trabalho - Aspetos relacionados com o ambiente físico de trabalho (temperatura, ruídos, qualidade do ar) e com esforços físicos realizados pelo indivíduo (posições cansativas ou dolorosas, carregar cargas pesadas);
- Intensidade - Ritmo de trabalho e existência de prazos definidos para a execução das tarefas;
- Autonomia - Possibilidade de definir como, quando e a que velocidade se trabalha;
- Segurança no trabalho - Nível de estabilidade do emprego, relacionado com o contrato de trabalho;
- Saúde - Se o trabalhador está exposto a riscos de saúde;
- Perspetivas de promoção - Existência de oportunidades de crescimento de carreira;
- Aprendizagem - Existência de oportunidades de aprendizagem contínua, através de práticas de formação;

- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional - Se existe equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais;
- Relações interpessoais - Se existe boa relação com os colegas;
- Recompensas intrínsecas - Se existem recompensas consoante o nível de satisfação da organização, com o trabalho realizado.

#### Quadro 4.6: Média Salarial por País

Fonte: Elaboração Própria

<b>Média Salarial por País</b>	
<b>País</b>	<b>Média Salarial</b>
Portugal	735,64 €
Espanha	1 168,42 €
Alemanha	1 620,61 €
Suécia	2 509,18 €
Grécia	823,88 €

## Quadro 4.7: Análise ao Indicador de Qualidade do Emprego

Fonte: Elaboração Própria

Dimensão	País	Média Normalização Dimensão	Média Dimensão	Correspondência Questionário
Condições Físicas de Trabalho	Portugal	0,90	6,42	Quase nunca
Intensidade		0,60	4,58	Cerca de 1/4 do tempo
Autonomia		0,53	0,53	Sim
Segurança no Trabalho		0,37	2,48	Discordo em parte
Saúde		0,86	2,73	Não
Perspetivas de Promoção		0,46	2,83	Nem concordo nem discordo
Aprendizagem		0,21	0,22	Não
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional		0,64	2,91	Bem
Relações Interpessoais		0,88	4,51	Concordo totalmente
Recompensas Intrínsecas		0,81	4,25	Raramente
Condições Físicas de Trabalho	Espanha	0,83	6,00	Quase nunca
Intensidade		0,46	3,75	Cerca de metade do tempo
Autonomia		0,60	0,60	Sim
Segurança no Trabalho		0,37	2,47	Discordo em parte
Saúde		0,73	2,45	Sim, de forma maioritariamente negativa
Perspetivas de Promoção		0,43	2,72	Nem concordo nem discordo
Aprendizagem		0,26	0,29	Não
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional		0,71	3,13	Bem
Relações Interpessoais		0,88	4,53	Concordo totalmente
Recompensas Intrínsecas		0,81	4,24	Raramente
Condições Físicas de Trabalho	Alemanha	0,88	6,31	Quase nunca
Intensidade		0,57	4,43	Cerca de metade do tempo
Autonomia		0,65	0,65	Sim
Segurança no Trabalho		0,20	1,82	Discordo em parte
Saúde		0,75	2,49	Sim, de forma maioritariamente negativa
Perspetivas de Promoção		0,40	2,61	Nem concordo nem discordo
Aprendizagem		0,27	0,29	Não
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional		0,74	3,23	Bem
Relações Interpessoais		0,86	4,43	Concordo em parte
Recompensas Intrínsecas		0,78	4,13	Raramente
Condições Físicas de Trabalho	Suécia	0,89	6,32	Quase nunca
Intensidade		0,49	3,95	Cerca de metade do tempo
Autonomia		0,73	0,74	Sim
Segurança no Trabalho		0,20	1,80	Discordo em parte
Saúde		0,58	2,15	Sim, de forma maioritariamente negativa
Perspetivas de Promoção		0,48	2,91	Nem concordo nem discordo
Aprendizagem		0,36	0,40	Não
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional		0,73	3,19	Bem
Relações Interpessoais		0,89	4,54	Concordo totalmente
Recompensas Intrínsecas		0,77	4,07	Raramente
Condições Físicas de Trabalho	Grécia	0,86	6,16	Quase nunca
Intensidade		0,44	3,62	Cerca de metade do tempo
Autonomia		0,49	0,49	Não
Segurança no Trabalho		0,43	2,73	Nem concordo nem discordo
Saúde		0,76	2,53	Não
Perspetivas de Promoção		0,47	2,86	Nem concordo nem discordo
Aprendizagem		0,15	0,17	Não
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional		0,67	3,00	Bem
Relações Interpessoais		0,82	4,28	Concordo em parte
Recompensas Intrínsecas		0,73	3,93	Raramente

#### 4.3.1. Em Portugal

No que diz respeito à dimensão salário, Portugal apresenta um valor médio de 735,64€ mensais.

Relativamente às condições físicas de trabalho, os trabalhadores afirmaram, comumente, que têm boas condições para desempenharem as suas funções. Assim, é possível aferir que trabalham num ambiente calmo e sem perturbações exteriores, com uma temperatura regulada e sem a inalação de vapores ou fumos externos.

A intensidade, é outra das variáveis com extrema importância para a avaliação de um ofício. Os trabalhadores indicaram que trabalham a uma velocidade elevada e em função de prazos rígidos, cerca de  $\frac{1}{4}$  do tempo, o que permite concluir que grande parte das suas tarefas são realizadas com uma intensidade média ou baixa.

A autonomia é, sem dúvida, outro fator fundamental para os colaboradores de uma organização. Os inquiridos afirmaram que têm a possibilidade de escolher ou modificar a ordem das suas tarefas, os seus métodos de trabalho e a cadência ou velocidade do trabalho. Como tal, pode-se conferir que os indivíduos que trabalham em Portugal, têm autonomia na realização das suas tarefas.

No que concerne à segurança no trabalho, que é outra das variáveis importantes no mercado laboral, os colaboradores afirmaram que não têm perspectivas de perder o emprego nos próximos seis meses, o que é um indicador bastante positivo, visto que, na generalidade, os indivíduos sentem que o seu posto de trabalho é estável.

A saúde, é sem dúvida, uma das mais importantes dimensões no mercado laboral. É vital conseguir manter o equilíbrio entre o posto profissional, a saúde e o bem-estar dos colaboradores de uma empresa. Os inquiridos afirmaram que o seu trabalho não afeta a sua saúde, o que é um fator extremamente otimista.

As perspectivas de promoção, são outro fator com bastante importância no mercado de trabalho, sendo natural que os indivíduos procurem constantemente melhorar as suas condições profissionais e financeiras. Os colaboradores demonstraram que não existe uma opinião formada sobre a possibilidade do seu trabalho oferecer boas perspectivas de progressão na carreira. Trata-se de uma dimensão que deve ser revista pelas entidades, sendo que o crescimento e a valorização das carreiras das pessoas, contribui para a valorização e crescimento das instituições.

No que respeita à dimensão aprendizagem, que é o pilar de toda a investigação, os inquiridos afirmaram que não existe um investimento notório das organizações na formação dos seus trabalhadores. É uma enorme carência por parte das entidades, visto que a

aprendizagem no trabalho é fundamental para que os indivíduos se adaptem às constantes mutações que se verificam no meio envolvente, assim como garante vantagens competitivas face à concorrência. Trata-se de um investimento em capital humano, com a finalidade de ajudar os colaboradores na aprendizagem de novas técnicas e na aquisição de conhecimento para que as metas organizacionais sejam atingidas (Huang, 2019).

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é essencial para o bem-estar das pessoas e, por conseguinte, das empresas. Os trabalhadores revelaram, genericamente, que o horário laboral se adapta aos compromissos familiares ou sociais que têm fora do trabalho. O facto de os inquiridos reconhecerem a existência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, é um aspeto considerável.

As relações humanas são, cada vez mais, um fator predominante para o crescimento e sustentabilidade das instituições. Os indivíduos afirmaram que, de um modo geral, se relacionam bem com os colegas. É um sinal muito positivo, tendo em conta que o trabalho em equipa é cada vez mais fomentado pelas organizações.

Finalmente, as recompensas intrínsecas são essenciais para manter os trabalhadores motivados e com disponibilidade para aprender de forma constante. Os colaboradores indicaram que raramente têm a sensação de um trabalho bem feito. É outro fator que merece uma revisão, dado que quanto mais reconhecimento houver, maior será o envolvimento e resiliência por parte das equipas.

#### **4.3.2. Comparação com os Países Seleccionados**

Partindo da dimensão salário, como é previsível, os valores médios variam nos diversos países. O país com o salário médio mais elevado é a Suécia, cujo montante é 2509,18€; seguido da Alemanha, em que o valor é 1620,61€; da Espanha em que o valor é 1168,42€ e, por último, a Grécia cuja importância é 823,88€. Como é perceptível, Portugal, com o montante de 735,64€, é a nação cujo salário médio é mais baixo. Ficam, deste modo, bem patentes as diferenças existentes, o que, por consequência, faz diferir o poder de compra dos cidadãos.

No que diz respeito às condições físicas de trabalho, os inquiridos dos cinco países responderam, igualmente, que têm boas condições para desempenharem as suas funções. Assim, é possível aferir que trabalham num ambiente calmo e sem perturbações exteriores, com uma temperatura regulada e sem a inalação de vapores ou fumos externos.

A variável intensidade, é caracterizada de igual modo em Espanha, Alemanha, Suécia e Grécia, sendo que os trabalhadores destes países afirmaram que trabalham a uma velocidade

elevada e em função de prazos rígidos, cerca de metade do tempo. Portugal é, entre os cinco países, o único em que os colaboradores trabalham a uma intensidade elevada, em cerca de ¼ do tempo. Nesta dimensão, fica patente a diferença de velocidade incutida na realização das tarefas em Portugal, face aos restantes países.

A dimensão autonomia é descrita, similarmente, em quatro dos cinco países em análise. Com exceção da Grécia, em todos os restantes países, os inquiridos afirmaram que têm autonomia na realização das suas tarefas diárias.

A segurança no trabalho é retratada, novamente, de igual modo em quatro dos cinco países. Com exceção da Grécia, em todos os restantes países, os indivíduos indicaram que não existe qualquer perspectiva de virem a perder o emprego nos seis meses seguintes, denotando-se estabilidade profissional. Na Grécia, por seu lado, existe maior incerteza, não havendo uma expectativa definida sobre o tema.

No que respeita à saúde, que é uma das dimensões mais importantes, as respostas variam um pouco entre os países. Em Portugal e na Grécia, a saúde não é influenciada pelo trabalho, sendo que nos restantes países, existe interferência do emprego na saúde dos inquiridos, de forma maioritariamente negativa. Trata-se de um indicador negativo para a Espanha, Alemanha e Suécia, dado que a partir do momento em que o trabalho interfere com a saúde, pode deixar sequelas a médio e longo prazo.

As perspectivas de promoção, são outro fator com bastante importância no mercado de trabalho, sendo natural que os indivíduos procurem constantemente melhorar as suas condições profissionais e financeiras. Os colaboradores das cinco nações, demonstraram que não existe uma opinião formada sobre a possibilidade do seu trabalho oferecer boas perspectivas de progressão na carreira. Trata-se de uma dimensão que deve ser revista pelas entidades, visto que o crescimento e a valorização das carreiras das pessoas, contribui para a valorização e crescimento das instituições.

No que respeita à dimensão aprendizagem, que é a base de toda a investigação, os inquiridos dos cinco países afirmaram que não existe um investimento notório das organizações na formação dos seus trabalhadores. É um enorme défice por parte das entidades dos cinco países, dado que a aprendizagem no trabalho é essencial para o crescimento profissional dos cidadãos e, como efeito, das organizações.

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é essencial para o bem-estar das pessoas e, por conseguinte, das entidades. Os trabalhadores dos cinco países revelaram que, de um modo geral, o horário laboral se adapta aos compromissos familiares ou sociais que têm fora do trabalho, tratando-se assim, de um indicador bastante positivo.

As relações humanas são, cada vez mais, um fator predominante para o crescimento e sustentabilidade das instituições. Os indivíduos das cinco nações, afirmaram que se relacionam bem com os colegas, tratando-se de mais um indicador bastante positivo.

Por fim, as recompensas intrínsecas são essenciais para manter os trabalhadores motivados e com disponibilidade para aprender de forma constante. Os colaboradores dos cinco países, indicaram que raramente têm a sensação de um trabalho bem feito. É um indicador que merece atenção, dado que as recompensas são vitais para que os indivíduos se mantenham motivados e alinhados com os objetivos das organizações.

Em suma, é importante realçar que existem algumas diferenças entre os países selecionados para a investigação. A variável salário é, sem dúvida, a que retrata as maiores discrepâncias entre os trabalhadores dos cinco países. Na dimensão saúde também se verificam diferenças, que deverão ser urgentemente alteradas, visto que o trabalho não deve, de forma alguma, interferir de forma negativa com a saúde das pessoas.

#### 4.4. Satisfação no Trabalho

O nível de satisfação dos colaboradores com as suas condições laborais, é um elemento vital para as organizações obterem vantagens competitivas, dada a relevância que os trabalhadores desempenham no sucesso empresarial. O quadro 4.8 traduz o nível de satisfação dos trabalhadores com o seu emprego, em cada um dos países analisados.

Quadro 4.8: Nível de Satisfação no Trabalho por País

Fonte: Elaboração Própria

Nível de Satisfação no Trabalho por País		
País	Média <i>Job Satisfaction</i>	Correspondência Questionário
Portugal	2,07	Satisfeito/a
Espanha	2,01	Satisfeito/a
Alemanha	1,91	Satisfeito/a
Suécia	1,92	Satisfeito/a
Grécia	2,13	Satisfeito/a



#### **4.4.1. Em Portugal**

Foi possível apurar que cerca de 85% dos inquiridos em Portugal, indicaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas condições laborais. Trata-se de um resultado bastante esclarecedor, que demonstra a realização dos indivíduos com o seu posto de trabalho. É um indicador tremendamente positivo para o mercado de trabalho em Portugal.

#### **4.4.2. Comparação com os Países Seleccionados**

Iniciando a análise pela Espanha, foi possível aferir que cerca de 81% dos inquiridos, afirmaram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas condições laborais.

No que concerne à Alemanha, cerca de 86% dos entrevistados, afirmaram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas condições de trabalho.

Outro país analisado foi a Suécia, em que cerca de 85% dos interpelados, afirmaram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas condições laborais.

Finalmente, no que diz respeito à Grécia, verifica-se que 76% das pessoas afirmaram que estão satisfeitas ou muito satisfeitas com as suas condições de trabalho. Denota-se uma menor percentagem de satisfação com as condições laborais, mas, ainda assim, é possível evidenciar uma proporção bastante significativa de pessoas que se sentem realizadas no seu emprego.

Como é perceptível, existe um elevado nível de satisfação nos países seleccionados para a investigação. É um excelente indicador, que vem salientar o trabalho desenvolvido pelas entidades que, constantemente, estudam as condições laborais nos países europeus. É verdade que as organizações têm feito um enorme esforço, no sentido de melhorar as condições laborais dos indivíduos, mas o contributo de entidades como a *Eurofound*, é absolutamente crucial. Neste momento, existe uma maior atenção por parte das empresas, em adaptar os contextos organizacionais às necessidades dos trabalhadores.

Os fatores que mais contribuíram para a satisfação dos trabalhadores com o seu trabalho são: o ambiente laboral saudável e a existência de algumas perspetivas de progressão de carreira. Naturalmente, existem outros fatores que, de uma forma geral, podem explicar a satisfação dos indivíduos com o seu posto de trabalho: aprendizagem; autonomia na execução de tarefas; uma boa gestão de equipas, assim como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Por outro lado, alguns dos aspetos que podem levar à insatisfação dos colaboradores com as suas condições de trabalho são: a exposição a comportamentos sociais adversos; a sensação de que a saúde está em risco devido ao trabalho; o tipo de contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e a organização, e a existência de várias reestruturações nas empresas.

O nível de regulamentação está intimamente ligado ao nível de flexibilização do mercado laboral, assim como ao grau de segurança do emprego. A flexibilização do trabalho resulta da desregulamentação, e a segurança no emprego visa a manutenção das vantagens sociais, por intermédio de um sistema compensatório. Estes, são não só afetados pelas condições económicas, como também por acordos coletivos, assim como pelos agentes envolvidos: governos; empregadores e sindicatos. Naturalmente, um sistema de segurança social robusto, está associado a baixos níveis de desigualdade da população de um país.

O contexto institucional influi fortemente as condições de trabalho, tornando-se um fator determinante na satisfação laboral dos trabalhadores. Esta situação ocorre, uma vez que os regulamentos governamentais determinam que as empresas têm liberdade em decidir em relação ao salário do indivíduo; ao investimento em formação e desenvolvimento dos colaboradores, e em relação às horas de trabalho diárias.

É interessante observar que, o nível de satisfação no trabalho, aumenta consoante o cargo que o indivíduo ocupa, ou seja, quanto mais alto o cargo, maior a satisfação. Os gestores são as pessoas mais satisfeitas com as condições laborais, sendo que as menos satisfeitas são os operadores de instalações e máquinas.

## **4.5. Impacto da Formação na Satisfação no Trabalho e na Qualidade do Emprego**

Ao longo da presente investigação, foi perceptível a existência de relação entre a formação em contexto profissional, com a satisfação no trabalho e a qualidade do emprego.

### **4.5.1. Impacto da Formação na Satisfação no Trabalho**

A satisfação no trabalho é, como já foi referido, a variável dependente mais escrutinada da literatura empresarial.

A relação entre a formação laboral e a satisfação no trabalho é real, tendo já surgido estudos que correlacionam estes dois temas. Schmidt (2004) interliga a aprendizagem em contexto laboral e a satisfação no trabalho. O autor argumenta que é necessário medir o nível de satisfação dos indivíduos com as ações de formação concedidas pelas organizações. Ao medir a satisfação com a formação no trabalho, não devem ser apenas avaliados os sentimentos dos trabalhadores, mas, também, as atividades de formação fornecidas pela entidade patronal.

Naturalmente, o grau de satisfação com a formação afeta o desempenho dos trabalhadores e, conseqüentemente, das organizações. Além disso, diminui as intenções de rotatividade por parte dos indivíduos.

### **4.5.2. Impacto da Formação na Qualidade do Emprego**

A construção do indicador de *job quality* demonstrou, notoriamente, que existe uma associação entre a formação laboral e a qualidade do emprego.

Dada a sua complexidade e importância, a aprendizagem em contexto laboral tornou-se numa das dimensões mais estudadas pelos investigadores. A formação contínua vem assumindo extrema importância na agenda internacional, sendo alvo de diversas análises, nomeadamente, no que se refere ao estudo da qualidade do trabalho dos cidadãos europeus. Trata-se de uma das variáveis que compõem os indicadores de *Laeken*, o que espelha a relevância que o domínio vem assumindo no seio da União Europeia.

A formação contínua propicia a qualificação e a progressão da carreira dos trabalhadores, fomentando o seu desenvolvimento profissional. É um domínio que incrementa o conhecimento e as competências dos indivíduos, cujo objetivo é possibilitar-lhes uma maior segurança e estabilidade laboral.

## Conclusões e Recomendações Finais

O presente capítulo está dividido em dois subcapítulos. O primeiro vai incluir as considerações finais e as conclusões sobre o estudo em apreço. O segundo vai conter as limitações identificadas durante a análise, assim como determinadas recomendações sobre hipóteses de investigação futuras.

### 5.1. Conclusões

O mundo contemporâneo é caracterizado por constantes mutações. É fulcral que as organizações se consigam adaptar e, naturalmente, devem investir no desenvolvimento e valorização dos seus trabalhadores.

A globalização e a desregulação dos mercados, alteraram a procura dos consumidores e dos investidores, aumentando a concorrência de produtos e de mercados. Para continuar a ter quota de mercado, as empresas têm que inovar de forma constante, aumentando a qualidade dos seus produtos. Nesse sentido, é fulcral o investimento em formação, para fomentar o desenvolvimento dos recursos humanos, criando, deste modo, vantagens competitivas face a outras entidades.

Uma boa implementação de práticas de formação, pode impactar na produtividade dos colaboradores de uma empresa. Arthur et al. (2003) definem formação como um dos métodos mais eficazes para melhorar a produtividade dos indivíduos e para transmitir os objetivos da organização aos novos colaboradores.

A formação motiva ainda o estreitamento de relações entre a empresa e o trabalhador. É crucial haver *feedback* constante ao longo deste processo. Melhor que ninguém, os colaboradores saberão identificar os aspetos positivos e o que melhorar em determinada ação de formação. É determinante o pensamento crítico dos indivíduos, para que a organização consiga satisfazer as suas necessidades. Certamente, não é aconselhável que a instituição invista em formação relacionada com um tema que não vai ao encontro do que os trabalhadores necessitam. Cruz (1998) salienta que as orientações estratégicas que dirigem as atividades vão determinar as finalidades que a formação irá cumprir na instituição.

Como é notório, a formação é um processo bastante complexo, em que interagem diversos agentes. É vital que estejam todos alinhados, para que os benefícios sejam mútuos.

Portugal é um dos países mais envelhecidos do globo, e as projeções futuras existentes não são muito favoráveis. É verdade que este fenómeno acontece um pouco por todo o mundo, mas também é visível que o país está a encolher, existindo a perspetiva de perder uma parte considerável da população nos próximos 50 anos.

Um dos grandes entraves existentes em Portugal, é o facto de se formarem jovens, que vão em busca de melhores oportunidades de carreira noutros países. Esta situação é bastante lesiva para o país, uma vez que a mão-de-obra mais qualificada, não encontra motivos para prosseguir a vida profissional em Portugal.

A emigração da população mais qualificada, aliada ao grande envelhecimento da população ativa, são indicadores muito preocupantes para as gerações futuras. Como já foi referido, a camada mais jovem que emigra, é precisamente a que consegue atingir patamares académicos mais elevados, ou seja, é precisamente a mão-de-obra mais bem preparada para dinamizar e desenvolver a economia nacional. O aumento da esperança média de vida, é um dos fatores que mais tem contribuído para esta situação, dado que a idade de acesso à pensão por velhice tem aumentando de forma gradual, o que claramente retira oportunidades de emprego aos jovens.

Os salários em Portugal, são dos mais baixos da europa, o que dificulta bastante a inserção no mercado de trabalho de indivíduos com cursos superiores, que prosseguiram o percurso académico, com perspetivas de alcançar um emprego efetivo, que lhes permita constituir família e ter uma situação económica e socialmente estável.

Se, por um lado, os jovens atribuem extrema importância à formação académica, a verdade é que as recompensas não são visíveis a curto e médio prazo. O salário médio dos jovens está a descer, independentemente do nível de escolaridade que obtenham. O salário médio associado a um nível de mestrado é semelhante ao de licenciatura, visto que os mestres pertencem, essencialmente, a uma faixa etária mais jovem, tendendo a ganhar menos que os indivíduos mais experientes.

Este cenário tem que ser radicalmente alterado. Devem ser criadas medidas para garantir a estabilidade da mão-de-obra qualificada, que vê na formação e aprendizagem ao longo da vida, uma ferramenta essencial para o desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, das organizações. Para além disso, devem ser criados mecanismos que contornem o envelhecimento da população em idade ativa.

É imperioso revitalizar o mercado laboral em Portugal, concedendo possibilidades de progressão de carreira às gerações mais novas. A formação laboral deverá ser um grande alicerce, para capacitar continuamente todos os trabalhadores, independentemente das suas qualificações.

A investigação em apreço, permitiu evidenciar a carência que existe no domínio da formação contínua no mercado de trabalho em Portugal. Os resultados do sexto inquérito EWCS, facultam dados evidentes, que demonstram, em pleno século XXI, que existe um défice gritante de investimento em formação por parte das organizações.

Os inquiridos nacionais afirmaram, de forma geral, que o seu trabalho implica a aprendizagem de novas tarefas, no entanto, indicaram, igualmente, que nos últimos doze meses não receberam qualquer tipo de formação. Além disso, também revelaram que não pediram à entidade empregadora que lhes fosse dada formação. São bem perceptíveis as falhas existentes, quer pelas organizações, que não fornecem formação aos seus funcionários, quer pelos indivíduos, que não demonstram interesse na aprendizagem contínua. São indicadores bastante preocupantes, dado que Portugal é um dos países cujos trabalhadores possuem as mais baixas qualificações da UE.

Em comparação com os restantes países selecionados para a investigação, é possível evidenciar que, com exceção da Grécia, em todas as restantes nações, o trabalho implica a realização de novas tarefas, o que naturalmente está associado a um tempo de aprendizagem associado. Importa ainda salientar que, de forma geral, apenas os indivíduos da Suécia indicaram que tiveram acesso a formação, nos doze meses anteriores à realização do inquérito.

Estes dados são bastante esclarecedores, ficando bem patente que existe muito a mudar nesta área do mercado laboral, não só em Portugal, como em outros países europeus.

Efetivamente, é importante recordar que o Código do Trabalho em Portugal prevê que sejam ministradas aos trabalhadores, anualmente, 40 horas de formação profissional. Uma vez obrigadas a proporcionar um número de horas mínimo anual de formação, é de estranhar que, a maioria dos inquiridos tenha respondido que nos últimos doze meses, não receberam qualquer tipo de formação propiciada pela entidade patronal.

É fundamental que as autoridades competentes comecem, não só a interceder junto das instituições, no sentido de decifrar se as empresas cumprem o que está previsto na lei, como também a auxiliar as entidades na implementação das práticas de aprendizagem contínua. Se uma organização não obedecer às 40 horas anuais de formação obrigatórias, pode incorrer numa contraordenação grave.

A formação será um veículo fundamental para apoiar as transições digitais e verde, melhorando a empregabilidade e a competitividade. É fundamental incutir nos mais jovens a importância da aprendizagem ao longo da vida, para que o panorama se altere num futuro próximo. É urgente alterar este paradigma, para garantir que as gerações futuras encontrem um mercado de trabalho mais estável, e que lhes seja proporcionada uma melhor qualidade de vida.

Outra das conclusões desta investigação, é a importância da relação entre a formação laboral, a satisfação profissional e a qualidade do emprego. São três domínios essenciais no mercado de trabalho, pelo que o seu estudo é vital para entender de forma mais concreta, o impacto da aprendizagem contínua no desenvolvimento da sociedade. Além disso, permite entender que a forma como os trabalhadores avaliam o seu trabalho, varia de pessoa para pessoa. Hoje em dia, não é só a dimensão salário que permite tirar ilações sobre um emprego, mas sim o conjunto de diversas variáveis, tais como: benefícios; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; ambiente de trabalho e a segurança no trabalho.

A relação entre estas três dimensões é real e é impactante no percurso profissional dos trabalhadores.

## **5.2. Limitações do Estudo e Sugestões para Investigação**

A presente dissertação demonstra a escassez de investimento em formação, por parte das organizações, cimentando a importância que este domínio tem para o crescimento e valorização dos trabalhadores.

Trata-se de um tema bastante significativo da agenda internacional. Existem várias investigações realizadas em diversos países, entre os quais: China; Estados Unidos e Inglaterra. Em Portugal, têm surgido alguns estudos sobre este assunto, em que fica demonstrada a relevância desta área para o desenvolvimento profissional dos indivíduos e, simultaneamente, das instituições. Porém, tendo em conta a relevância da formação contínua para o progresso dos indivíduos e das empresas, o trabalho de investigação realizado em Portugal é insuficiente. É necessário incrementar o estudo do tema, para que os seus benefícios sejam cada vez mais considerados pelas entidades patronais.

Ainda se denota uma falta de interesse generalizada na correta e contínua implementação de ações de formação no país, o que, certamente, contribuí para o panorama de instabilidade que se verifica no mercado de trabalho em Portugal. A velocidade da transformação dos processos, a alteração dos modelos de liderança e a necessidade de obtenção do melhor rendimento de cada um, leva a que a formação e aprendizagem contínua, sejam um fator crítico de sucesso. A inovação tecnológica requer uma atualização constante por parte dos profissionais e a aquisição de novos conhecimentos, valoriza claramente todos os intervenientes no mercado de trabalho.

O maior entrave desta investigação, foi o tratamento dos dados do questionário, em que foram utilizados pressupostos que contribuíram para a redução da amostra, que já se verificava restrita. Outro entrave foi a inexistência de estudos que investigassem a relação entre a formação laboral, a satisfação no trabalho e a qualidade do emprego. Esta é uma relação bastante pertinente e que pode ajudar a decifrar se as condições laborais de um emprego são positivas ou negativas.

As variáveis escolhidas para o indicador de *job quality*, foram algumas das que se poderiam enquadrar melhor para a investigação em apreço, no entanto, poderiam ter sido identificadas outras diferentes. Este objeto de estudo é bastante versátil e pode ter inúmeras questões de análise, que dependerão dos objetivos do investigador.

Finalmente, no que concerne às sugestões de investigação futuras, identificam-se como possíveis recomendações:

- Desenvolver um trabalho de investigação idêntico, com uma amostra maior em cada um dos países selecionados, para obter uma maior representatividade da população;
- Desenvolver um estudo similar, adotando diferentes estratégias e métodos de análise, para complementar os resultados das observações já realizadas;
- Desenvolver uma investigação semelhante no terreno, recolhendo o *feedback* dos trabalhadores e acompanhando o impacto real das ações de formação nos resultados de uma organização.





## Fontes

- CEDEFOP. (1999). O Sistema de Formação Profissional em Portugal. Disponível em: [https://www.cedefop.europa.eu/files/7009\\_pt.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/7009_pt.pdf). Data de Acesso: 8 março 2021.
- Decreto Lei n.º 165/85, de 16 de maio. Diário da República n.º 112/1985. Assembleia da República. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/151559/details/normal?l=1>. Data de Acesso: 20 fevereiro 2021.
- Decreto Lei n.º 401/91, de 16 de outubro. Diário da República n.º 238/1991. Assembleia da República. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>. Data de Acesso: 20 fevereiro 2021.
- Decreto Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Diário da República n.º 169/2019. Assembleia da República. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/124417106/details/maximized>. Data de Acesso: 20 fevereiro 2021.
- Diário de Notícias. (2018). Muitos trabalhadores não qualificados para poucos trabalhos de baixas qualificações. Disponível em: <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/29-nov-2018/muitos-trabalhadores-nao-qualificados-para-poucos-trabalhos-de-baixas-qualificacoes-10250762.html>. Data de Acesso: 10 maio 2021.
- Diário de Notícias. (2021). Envelhecer em Portugal. Disponível em: <https://www.dn.pt/opiniao/envelhecer-em-portugal-13324253.html>. Data de Acesso: 6 fevereiro 2021.
- Diário de Notícias. (2021). Portugal é o 3º país com maior percentagem de trabalhadores acima dos 64 anos. Disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/portugal-e-3-pais-da-ue-com-maior-percentagem-de-trabalhadores-acima-dos-64-anos--13637681.html>. Data de Acesso: 2 maio 2021.
- Eurofound. (2017). 6th European Working Conditions Survey: Overview Report: 2017 update. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf). Data de Acesso: 15 março 2021.
- IEFP. (2007). A Estratégia de Lisboa. Disponível em: [https://www.iefp.pt/documents/10181/702845/DIRIGIR\\_97.pdf/0ca8ea7c-edcd-4702-93f2-368302730087](https://www.iefp.pt/documents/10181/702845/DIRIGIR_97.pdf/0ca8ea7c-edcd-4702-93f2-368302730087). Data de Acesso: 26 março 2021.
- INE. (2006). População Ativa. Disponível em: <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5086>. Data de Acesso: 10 março 2021.

- INE. (2019). Salários e condições de vida. Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=354099170&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=354099170&DESTAQUESmodo=2). Data de Acesso: 10 março 2021.
- PORDATA. (2021). População ativa: total e por nível de escolaridade completo. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/População+ativa+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo-1008>. Data de Acesso: 20 julho 2021.
- PORDATA. (2021). Taxa de atividade: total e por sexo (%). Disponível em: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547). Data de Acesso: 20 julho 2021.
- Portaria n.º 474/2010, de 08 de julho. Diário da República n.º 131/2010. Assembleia da República. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/334589/details/maximized> Data de Acesso: 20 fevereiro 2021.
- Rediteia 48. (2015). Erradicar a pobreza. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ebwtk8X6whQJ:https://www.ea.pn.pt/ficheiro/e69f64fb83303f60750ca2732197db7c+&cd=5&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt&client=safari>. Data de Acesso: 5 janeiro 2021.
- UE. (2021). Educação, Formação e Juventude. Disponível em: [https://europa.eu/european-union/topics/education-training-youth\\_pt](https://europa.eu/european-union/topics/education-training-youth_pt). Data de Acesso: 10 janeiro 2021.

## Referências

- Aguinis, H., Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60, 451-474.
- Arthur Jr, W., Bennett Jr, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied psychology*, 88(2), 234.
- Barron, J. M., Berger, M. C., & Dan, A. (1997). Black. 1997. On-the-job training.
- Bathena, Z. (2018, March 18). Why job satisfaction is an important phenomenon of the vicious circle.
- Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press.
- Boog, G. (2002). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. Editora Gente.
- B-Training. (2021). Formação Pedagógica Inicial de Formadores: Módulo I - Formador: Sistema, Contextos e Perfil.
- Cardim, J. (2009). Gestão da formação nas organizações. Lisboa: Lidel–Edições Técnicas, Lda.
- Caspar, P. (2016). Ser formador nos dias que correm: novos actores, novos espaços, novos tempos. *Sisifo*, (2), 87-94.
- Clark, A. E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377-400.
- Crespo, N., Simoes, N., & Pinto, J. C. (2013). Determinant factors of job quality in Europe (No. 13-01). *ISCTE-IUL, Business Research Unit (BRU-IUL)*.
- Cruz, J. M. S. V. P. (1998). Formação Profissional em Portugal: do levantamento de necessidades à avaliação.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2007). Manual de comportamento organizacional e gestão. Lisboa: Editora RH, 2007.
- Davis, D. R., Harrigan, J. (2011). Good jobs, bad jobs, and trade liberalization. *Journal of international Economics*, 84(1), 26-36.
- Dias, A. M. (2007, June 17). A importância da formação profissional nas empresas. Jornal “in Público” Revista da Qualidade, (17).
- Drucker, P. (2001). The next society. *The economist*, 1.

- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2010). Explaining job polarization in Europe: The roles of technology, globalization and institutions (No. dp1026). *Centre for Economic Performance, LSE*.
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press, Princeton.
- Guedes, F. J. N. (1930). *Notas sobre a instrução profissional*. Lisboa Direcção.
- Huang, W. R. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career Development and Job Satisfaction*.
- Hudson, W. J. (1993). *Intellectual capital: How to build it, enhance it, use it*. Wiley.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Kalleberg, A. L., Vaisey, S. (2005). Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In MD Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349.
- Marginson, S. (1993). *Education and public policy in Australia*. Cambridge University Press.
- Mullins, L. (2005). *Management and Organizational Behavior (Seventh Edition)*.
- Oliveira, A. L. P. (2003). Formação de Adultos, Aprendizagem ao Longo da Vida e mudança educativa. *Anais-Educação e Desenvolvimento*, 53-60.
- Ponte, J. P. D. (1998). Da formação ao desenvolvimento profissional. *ACTAS do Profmat*, 98 (27-44).
- Schmidt, S. W. (2004). The relationship between satisfaction with on-the-job training and overall job satisfaction. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Smith, A. (1924). Consumption is the sole end and purpose of all production. *An Inquire into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Livro IV, Capítulo VIII, London.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

# Anexos

## Anexo A

**Q53 Habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica ... ?**

*(LER DE "A" a "F")*

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

[GRID DOWN]

F. Aprender coisas novas

**Q56 As tarefas requerem competências (aptidões profissionais) diferentes?**

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**Q64 Qual das seguintes alternativas melhor descreve as suas competências (aptidões profissionais) no seu próprio trabalho?**

*(MOSTRAR CARTÃO Q64 - LER)*

[SINGLE]

1=Necessito de formação suplementar para cumprir bem as minhas funções

2=As minhas competências actuais correspondem bem às minhas funções

3=Tenho competências para desempenhar funções mais exigentes

**8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**Q65 Nos últimos 12 meses, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?**

**Q65 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?**

*(LER DE "A" a "D")*

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN]**

**[ASK Q65\_A ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]**

- A. Formação paga ou fornecida pelo seu empregador
- B. Formação paga por si próprio/a
- C. Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)
- D. Outra formação

**Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, paga e fornecida pelo seu empregador?**

**Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, paga por si próprio/a?**

**Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, fornecida pelo seu empregador ou paga por si próprio/a?**

*(MOSTRAR CARTÃO Q67 COM ESCALA - LER DE "A" ATÉ "C")*

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Nem concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN]**

- A. A formação ajudou-me a melhorar a forma como trabalho
- B. Sinto que o meu emprego está mais seguro por causa da minha formação
- C. Sinto que as minhas perspectivas futuras de emprego são melhores

**Q69 Pediu à entidade empregadora que lhe fosse dada formação?**

**[SINGLE]**

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

## Anexo B

**Q29 Diga-me, por favor, utilizando a seguinte escala, quando está a trabalhar, o/a Sr/a. está exposto/a a**

**(LER - MOSTRAR CARTÃO Q29 COM ESCALA)**

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Todo o tempo

2=Quase todo o tempo

3=Cerca de 3/4 do tempo

4=Cerca de metade do tempo

5=Cerca de 1/4 do tempo

6=Quase nunca

7=Nunca

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN - RANDOMISE 'A' TO 'I']**

A. Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc.

B. Ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas

C. Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar

D. Baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho

E. Inalação de fumos (tais como fumos de soldaduras ou escapes), pó ou poeiras (tais como poeiras de madeira ou minerais) etc.

F. Inalação de vapores tais como de solventes ou diluentes

G. Manuseamento ou contacto da pele com produtos ou substâncias químicas

H. Fumo de tabaco de outras pessoas

I. Manuseamento ou contacto directo com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo), fluídos corporais, materiais de laboratório, etc.

**Q44 De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos compromissos familiares ou sociais que tem fora do seu trabalho?**

**(MOSTRAR CARTÃO Q449)**

**[SINGLE]**

1=Muito bem

2=Bem

3=Não muito bem

4=Nada bem

**8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**



**Q49 E o seu trabalho implica ...**  
**(MOSTRAR CARTÃO Q49 COM ESCALA)**

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Todo o tempo

2=Quase todo o tempo

3=Cerca de 3/4 do tempo

4=Cerca de metade do tempo

5=Cerca de 1/4 do tempo

6=Quase nunca

7=Nunca

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN - ROTATE + RECORD START]**

A. Velocidade de trabalho elevada

B. Trabalhar em função de prazos rígidos

**Q53 Habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica ... ?**

**(LER DE "A" a "F")**

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN]**

F. Aprender coisas novas

**Q54 O(A) Sr(a). tem a possibilidade de escolher ou modificar ... ?**

**(LER DE 'A' A 'C')**

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN]**

A. a ordem das suas tarefas

B. os seus métodos de trabalho

C. a cadência ou a velocidade do seu trabalho

**Q61** Para cada uma das seguintes afirmações, seleccione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral.

*(MOSTRAR CARTÃO Q61 COM ESCALA – LER DE “A” ATÉ “O”)*

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sempre

2=A maior parte das vezes

3=Algumas vezes

4=Raramente

5=Nunca

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**7=Não aplicável**

[GRID DOWN - ASK 'A' AND 'B' FIRST IN THAT ORDER - RANDOMIZE 'C' TO 'O']

[ASK Q61\_B ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

[ASK Q61\_L ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

H. O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito

**Q65** Nos últimos 12 meses, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?

**Q65** Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?

*(LER DE “A” a “D”)*

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

[GRID DOWN]

[ASK Q65\_A ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

A. Formação paga ou fornecida pelo seu empregador

B. Formação paga por si próprio/a

C. Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)

D. Outra formação

**Q69** Pediu à entidade empregadora que lhe fosse dada formação?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

**8=Não sabe (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**Q74 O seu trabalho afecta a sua saúde?**

**(LER)**

**[SINGLE]**

- 1=Sim, de forma maioritariamente positiva
- 2=Sim, de forma maioritariamente negativa
- 3=Não

**8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**Q89 Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações acerca do seu trabalho?**

**MOstrar CARTÃO Q89 COM ESCALA – LER DE 'A' A 'H')**

**[GRID ACROSS - SINGLE]**

- 1=Concordo totalmente
- 2=Concordo em parte
- 3=Nem concordo nem discordo
- 4=Discordo em parte
- 5=Discordo totalmente

**7=Não aplicável (espontâneo)**

**8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**

**[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'F' - ASK 'G' AND 'H' LAST IN THAT ORDER ]**

**[ASK Q89\_F ONLY IF CHILDREN IN HOUSEHOLD QXc=02]**

- B. O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira
- D. De um modo geral, relaciono-me bem com os meus colegas
- G. Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses

**Q104 Pode dizer-nos, por favor, qual é o seu rendimento mensal líquido do seu principal trabalho remunerado? Por favor, refira-se aos seus ganhos médios nos últimos meses. Se não souber qual é o montante exacto, indique um valor aproximado.**

**(CONTAM APENAS OS GANHOS DO EMPREGO PRINCIPAL, NÃO INCLUIR PENSÕES POR IDADE, ETC.)**

**(POR FAVOR, EXPLIQUE QUE O EMPREGO PRINCIPAL REFERE-SE AO EMPREGO REFERIDO NO FILTRO DE RECRUTAMENTO PARA ELEGIBILIDADE)**

**(ENTREVISTADOR/AS: SE NECESSÁRIO, EXPLICAR QUE OS GANHOS MENSIS LÍQUIDOS SÃO AQUELES DE QUE SE DISPÕE DEPOIS DE DEDUZIDOS OS IMPOSTOS E AS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL!)**

**Ganhos mensais líquidos do emprego principal em moeda nacional:**

□□□□□□□□

**88888888=NÃO SABE (espontâneo)**

**99999999=Recusa (espontâneo)**

## Anexo C

**Q88 De um modo geral, está muito satisfeito(a), satisfeito(a), pouco satisfeito(a) ou nada satisfeito(a) com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado?**

***(MOSTRAR CARTÃO Q88)***

**[SINGLE]**

1=Muito satisfeito/a

2=Satisfeito/a

3=Pouco satisfeito/a

4=Nada satisfeito/a

**8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)**

**9=Recusa (espontâneo)**