



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação

Formação Profissional em Portugal

Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores

Magda Sofia Deodato Geada Jacinto

Santarém

2024



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação

Formação Profissional em Portugal

Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores

Magda Sofia Deodato Geada Jacinto

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação da Professora Doutora Patrícia Araújo e Coorientação da Professora Doutora Maria de Fátima Pina

Santarém

Ano 2024

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha família, pelo apoio incondicional e pela liberdade que me proporcionaram para que conseguisse alcançar este objetivo.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todos que contribuíram para a realização desta dissertação de mestrado:

Um obrigada, muito especial ao meu marido, por me acompanhar e incentivar desde o primeiro minuto em que mencionei que gostava de embarcar nesta aventura. Se não tivesses lá, eu não tinha embarcado nela, sem dúvida.

Às minhas filhas, pela compreensão da minha ausência praticamente em toda a durabilidade da construção da dissertação. Foram momentos de muita dedicação, mas acredito que daqui a uns anos vão conseguir compreender e orgulhar-se.

Aos Funcionários e Sócios da Sobreiro & Grave, Condução Automóvel, pois foi enquanto Gestora de Recursos da empresa, que ao ouvir-vos falar sobre formação, que muitas destas questões foram construídas. Foi ao observar-vos que percebi que por vezes, a perceção sobre a formação [independentemente da que formação que for] não é a mais acertada.

Um obrigado enorme à minha Coorientadora Professora Doutora Maria de Fátima Pina, pela orientação incansável em SPSS, pelas críticas construtivas e pelo apoio constante ao longo deste percurso.

Finalmente, à minha Orientadora Professora Doutora Patrícia Araújo. Desde a primeira aula que desenvolvemos uma empatia, que foi sendo desenvolvida ao longo dos últimos dois anos. Essa empatia resultou num trabalho extenso, inédito e pertinente. A Formação Profissional é um tema peculiar para ambas, e sem as suas contribuições, esta dissertação não estaria terminada. Muito obrigada por acreditar no tema e por me fazer elevar a fasquia do estudo sempre que reuníamos. Sem si, este trabalho não teria sido possível.

Muito Obrigada a todos

RESUMO

A perceção da formação profissional recebida pelo colaborador é um tema que pouca atenção tem recebido comparativamente com a eficácia da formação ou o desenvolvimento de competências. Devido a isso, o presente estudo propõe analisar a perceção de trabalhadores portugueses sobre a formação recebida e, paralelamente, desenhar uma proposta de Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida. Numa amostra de 478 colaboradores efetuou-se um estudo transversal e realizou-se, maioritariamente, uma análise quantitativa dos dados recolhidos, ainda que também com recurso a algumas questões com análise de foro qualitativo.

Recorreu-se ao SPSS versão 27 e, tendo em conta que a amostra não apresentou distribuição normal, procedeu-se à utilização de testes não paramétricos como o *Coeficiente Rho de Spearman*, *Teste U de Mann-Whitney* e *Teste de Kruskal-Wallis*. A correlação estatisticamente significativa mais elevada encontrada, foi entre o item na dimensão motivos ($r_s = .875^{**}$, $p = .00$), em que os colaboradores percecionam como um dos motivos para a empresa promover formação profissional o de estar a contribuir para o desenvolvimento de cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos e educados, e o item que aponta que, paulatinamente, está a contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e tecido empresarial do país. As habilitações literárias, o tipo de função que desempenham, o regime de trabalho e a formação que frequentaram no último ano por iniciativa própria, revelaram diferenças entre grupos na Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida.

Como resultado descritivos, obteve-se que a Formação Profissional é percecionada pelos colaboradores de forma positiva ($M = 3.39; \pm .67$) e para a proposta de Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida retém-se a boa adequabilidade das dimensões (KMO Empresa = .79; KMO Perceção = .94; KMO Motivos = .94) e a consistência interna da escala geral ($\alpha = .932$ e $\omega = .920$).

Os resultados revelam-se promissores quanto à possibilidade de utilização desta Escala em próximos estudos, salientando-se, ainda, a importância de continuidade desta linha de investigação, por forma a perspetivar propostas de formação ajustadas às perceções dos colaboradores, com efeitos no sucesso das organizações.

Palavras-chave: formação profissional recebida, gestão de pessoas, desenvolvimento de competências, empresas e organizações portuguesas.

ABSTRACT

The perception of the professional training received by the employee is a topic that has received little attention compared to the effectiveness of training or the development of skills. For this reason, this study aims to analyse Portuguese workers' perceptions of the training they have received and, in parallel, to design a proposal for a Scale of Perception of Professional Training Received. A cross-sectional study was carried out on a sample of 478 employees and the majority of the data collected was analysed quantitatively, although some qualitative questions were also asked.

SPSS version 27 was used and, given that the sample did not have a normal distribution, non-parametric tests such as Spearman's Rho Coefficient, Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis Test were used. The highest statistically significant correlation found was between the item in the motives dimension ($r_s = .875^{**}$, $p = .00$), in which employees perceive one of the reasons for the company promoting professional training to be that it is contributing to the development of reflective, cultured and educated citizens and workers, and the item which points out that it is gradually contributing to the development of the country's economy, productivity and business fabric. Academic qualifications, the type of job they do, their working arrangements and the training they have attended in the last year on their own initiative revealed differences between groups in the Scale of Perception of Professional Training Received.

The descriptive results show that employees perceive vocational training positively ($M = 3.39$; $\pm .67$) and the proposed Vocational Training Perception Scale retains the good suitability of the dimensions (KMO Company = .79; KMO Perception = .94; KMO Reasons = .94) and the internal consistency of the overall scale ($\alpha = .932$ and $\omega = .920$).

The results are promising in terms of the possibility of using this scale in future studies, and also highlight the importance of continuing this line of research, in order to come up with training proposals tailored to employees' perceptions, with effects on the success of organizations.

Keywords: *professional training received, people management, skills development, Portuguese companies and organizations.*

INTRODUÇÃO.....	12
CAPITULO I – REVISÃO DE LITERATURA	13
1.1. Aprendizagem ao Longo da Vida, Educação e Formação.....	13
1.2. Formação Profissional.....	14
1.2.1. A Evolução da Formação Profissional em Contexto Europeu.....	17
1.2.3. O Contexto da Formação Profissional em Portugal	20
1.2.3. O Gestor de Recursos Humanos e os Novos Desafios Organizacionais na Área da Formação.....	25
1.2.4. Da Teoria à Prática: A Perceção dos Trabalhadores sobre a Formação Profissional	28
CAPITULO II -METODOLOGIA	30
2.1. Objetivo Geral e Pergunta de Partida.....	30
2.2. Objetivos Específicos.....	30
2.3. Caracterização da Amostra.....	31
2.4. Técnica de Recolha de dados.....	38
2.5. Procedimento	39
2.6. Técnicas de Análise de Dados	40
CAPITULO III – RESULTADOS.....	42
3.1. Análises Descritivas	42
3.2. Proposta de Escala da Perceção da Formação Profissional Recebida	43
3.2.1. Teste de Normalidade.....	43
3.2.2. Análise Fatorial	44
3.2.3. Análise de Consistência e da Fiabilidade	45
3.3. Correlações com recurso ao <i>Coeficiente Rho de Spearman</i>	46
3.4. Comparações entre Grupos: Testes de Hipóteses Não Paramétricos	50
3.4.1. Teste U de Mann-Whitney.....	50
3.4.2. Teste de Kruskal-Wallis	51
CAPITULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
4.1. Discussão dos Resultados.....	55
4.2. Conclusão	60
4.3. Limitações ao estudo.....	61

4.4.	Sugestões futuras	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		63
ANEXOS		72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - A relação entre os conceitos aprendizagem, educação [desenvolvimento] e formação...	14
Figura 2 - A Transversalidade da Formação Profissional	16
Figura 3 - As cinco revoluções industriais e a sociedade 5.0	25

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução do Conceito de Formação Profissional	17
Tabela 2 - Entidades que promovem a Formação Profissional	21
Tabela 3 - Tipologias e Modalidades da Formação Profissional.....	23
Tabela 4 - Desafios da Gestão da Formação nas Diferentes Gerações	26
Tabela 5 - Dados Sociodemográficos	31
Tabela 6 - Dados Sócio Profissionais	33
Tabela 7 - Análise Descritiva sobre a Formação Profissional recebida no último ano.....	37
Tabela 8 - Estrutura do Questionário.....	39
Tabela 9 - Características Descritivas da Escala Perceção de Formação Profissional Recebida (PFPR)	42
Tabela 10 - Kolmogorov-Smirnov com correção de significância de Lilliefors	43
Tabela 11 - Teste de KMO e esfericidade de Bartlett.....	44
Tabela 12 - Designação dos Componentes Extraídos.....	44
Tabela 13 - Alfa de Cronbach e Ômega de McDonalds dos componentes extraídos	45
Tabela 14 - Análise de Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald da Escala PFPR e dimensões.....	46
Tabela 15 - Rho de Spearman entre Variáveis e as Dimensões da Escala	47
Tabela 16 - Teste Mann-Whitney da Escala PFPR.....	50
Tabela 17 - Teste de Kruskal-Wallis da Escala PFPR.....	51
Tabela 18 - Análise de Pairwise	52
Tabela 19 - Dados qualitativos referentes ao item 65	56
Tabela 20 - Dados qualitativos referentes ao item 65	58
Tabela 21 - Dados qualitativos referentes ao item 65	59

INTRODUÇÃO

A aposta no desenvolvimento dos trabalhadores proporcionando um aumento de produtividade e diferenciação competitiva, à luz do investimento em formação, foi recebendo alguma atenção, mas sob o ponto de vista do empregador e não do trabalhador. Estudos como os de Smith e Kemmis (2010), Kintu et al. (2018) ou Alcoforado et. al. (2021) centram-se na perspetiva do empregador. Devido aos poucos estudos encontrados sobre a perceção do trabalhador, desenhou-se o presente trabalho.

No âmbito da gestão de recursos humanos, o foco no trabalhador e na sua perceção sobre a organização, incluindo a formação profissional proporcionada, constitui hoje um desafio. Com efeito, para melhor compreendermos esta atenção ao bem-estar do colaborador, teremos de recuar alguns anos a fim de podermos refletir, não só sobre a evolução da profissão de Gestor de Recursos Humanos, como também na sua adaptação ao contexto evolutivo do mercado de trabalho (Brandão e Parente, 1998).

A formação profissional proporcionada em contexto laboral é um elemento fundamental para o bem-estar do trabalhador e simultaneamente para o indivíduo enquanto ser social. Através dela é possível desencadear e potenciar desenvolvimento de competências que tanto podem ser aplicadas no espaço laboral, permitindo a sua produtividade na organização, como também na sua vivência social. Não sendo um ser estanque, quanto mais desenvolver as competências, mais objetivamente as saberá aplicar nos mais diversos cenários da sua vivência.

Atendendo a estas questões procurou desenvolver-se um estudo que explorasse a perceção dos colaboradores face à formação profissional recebida nas empresas onde laboram e, simultaneamente, desenvolver uma proposta de escala sobre o tema que possa ser aplicada em estudos futuros, a fim de se construir uma base de dados sobre a temática.

Este trabalho encontra-se organizado em quadro capítulos, em que o primeiro assenta na revisão de literatura, o segundo descreve a metodologia que foi aplicada, o terceiro revela os resultados obtidos no estudo, no quarto podem ler-se as conclusões almejadas e, finalmente, as referências bibliográficas e os anexos, onde é possível verificar-se tabelas com dados recolhidos detalhadamente.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

1.1. Aprendizagem ao Longo da Vida, Educação e Formação

Se, por um lado, o sistema de ensino tradicional nos prepara enquanto indivíduos que vivem em sociedade, com direitos e deveres, e, por conseguinte, que devem manter bases educativas generalistas, por outro, a formação profissional é direcionada para desenvolver competências úteis para o mercado laboral.

A aprendizagem é uma necessidade que despoleta, assim que nascemos e somos expostos à condição humana, às relações com os outros e com o mundo que nos rodeia, sendo que é fruto da cultura envolvente (Moreira et al. 2023; Senge, 1991). A aprendizagem torna-se, assim, uma aquisição/um desenvolvimento constante de competências e é desta forma que o conceito de aprendizagem ao longo da vida ganha destaque, uma vez que tem como foco a pertinência da aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de capacidades que conferem ao indivíduo não só uma adaptação ao contexto laboral, como também ao meio social, desde a infância até à passagem à reforma (Rosa, 2002). A aprendizagem ao longo da vida, é toda aquela “atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida” (Thyssen, 2019, p.4) que confere ao indivíduo qualidade de conhecimentos, habilidades e aptidões, para além dos conceitos básicos do ensino escolar, fomentando uma maior empregabilidade (Rosa, 2002). Com efeito, Rosa (2002, p.120) refere que a aprendizagem ao longo da vida implica uma alteração na conceção do idealismo de “aprendizagem”, no sentido que este investimento estará intrinsecamente ligado à capacidade de “aprender a aprender” continuamente. O mesmo autor refere que, para além disso, a aprendizagem ao longo da vida estimula a responsabilização individual de cada cidadão e, no caso concreto da empregabilidade, poderá desencadear fatores motivadores de relevo social e devido a isto, a aprendizagem ao longo da vida deverá ser acessível às capacidades e necessidades individuais.

Por outro lado, Sidou et. al. (2020) consideram que a educação visa a unificação de conhecimentos que fizeram ou irão fazer parte do desenvolvimento da sociedade e que contribuem de certo modo para a história da humanidade. A educação é ministrada sistematicamente em organizações sociais sob caráter formal, informal e não formal, e regula-se por ações deliberadas e decisões estratégicas previamente aprovadas pelo responsável: o Estado (Lima, 2002). A educação é um ato intermediário entre o indivíduo e a cultura humana (Sidou et. al. 2020) que abarca mudanças socioeconómicas e culturais, e as interferências das transformações económicas, e que pode ser

considerada como um instrumento de mudança (Pinto, 2002) promovendo conhecimento (Sidou et. al. 2020).

Rego et. al. (2023) diferenciam os conceitos de educação e formação profissional, no sentido em que, o primeiro centra-se no indivíduo e na transmissão de conhecimentos generalistas, já o segundo é afeto ao mundo laboral e visa um contexto específico. Para Flowers (2014), a formação está associada à tarefa. Isto é, uma formação desenvolve-se com base na aquisição de uma nova habilidade que, por sua vez, está inerente ao desempenho de uma tarefa. Pyatt e Becker (1966) destacam a pertinência da formação no trabalho seja no contexto geral ou específico, não obstante Pereira et al. (2015) defendem uma classificação de formação que inclui: (1) formação ampla ou cultural; (2) formação técnica ou específica; (3) formação de profissionais ou especialistas; e (4) formação para o mundo do trabalho ou para o mercado do trabalho.

Figura 1

A relação entre os conceitos aprendizagem, educação [desenvolvimento] e formação



Fonte: Flowers (2014)

Em síntese, os conceitos de aprendizagem (ao longo da vida), educação e formação norteiam-se pela aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências e habilidades (Figura 1) com a finalidade de aumentar a empregabilidade e a mão de obra qualificada (Lima, 2002; Rosa, 2002).

1.2. Formação Profissional

Muito embora nem sempre à mesma velocidade, podemos constatar que a formação profissional na Europa tem um percurso similar, com uma origem comum: conhece os seus primórdios na Idade Média, com o surgimento das Guildas (Wollschlager, 2004), que eram corporações que passaram a reunir as pessoas que nas cidades ou vilas trabalhavam no mesmo ramo, ou ofício

(Bollinger & Smith, 2001); sofre um grande impulso com a emergência da Revolução Industrial; encontra alguma consonância no século XX, com a criação da Comunidade Económica Europeia; e vai-se especializando até aos dias de hoje, cada vez mais adaptada às realidades políticas e socioeconómicas de cada país.

Com efeito, o grande impulso nesta área foi devido ao êxodo rural durante o período da Revolução Industrial. Soares et al. (2016) apontam o crescimento populacional como o principal responsável pelo aparecimento de escolas junto às fábricas. França é um desses casos, era comum avistar-se bairros industriais e escolas junto às fábricas, desta forma incutia-se o culto do trabalho desde cedo e era usual a presença de trabalhadores-estudantes (Soares et al. 2016). Devido à diversidade populacional era determinante para o desenvolvimento da sociedade emergente e para o progresso social uniformizar conhecimentos e aptidões, através de: (1) padronização de um dialeto comum para comunicarem enquanto pátria; (2) ensino de noções básicas de matemática para trabalharem com dinheiro; ou (3) ensino de economia para entenderem o mercado (Borges 2016). Desta forma, desencadeia-se o idealismo capitalista de aproximar as exigências laborais ao contexto escolar (Soares et al. 2016). Aliás, é perante este cenário que se justifica o investimento em educação e em formação profissional (Caetano, 2007; Marx, 2019).

Veloso et. al. (2015) evidenciam a importância de formar profissionais, conferindo-lhes informação relevante e capacitando-os no sentido de resolverem problemas ou planificarem métodos e soluções que beneficiem o desenvolvimento e a progressão das organizações. Os autores referem ainda que a ausência de intervenções devidamente especializadas e adaptadas ao contexto decorrente, colocam em risco o progresso organizacional e a empregabilidade dos trabalhadores.

Na mesma linha de pensamento, Raghuram, (1994), Macduffie e Kochan, (1995) e Cardim (1993) revelam que, devido a novos materiais e tecnologias, é crucial preparar os recursos humanos das empresas para obterem mais e melhores competências e acima de tudo, flexibilizá-las, uma vez que os ensinamentos transmitidos através de formação profissional proporcionam um desempenho organizacional melhorado com base em tomadas de decisão definidas e de carácter alternativo.

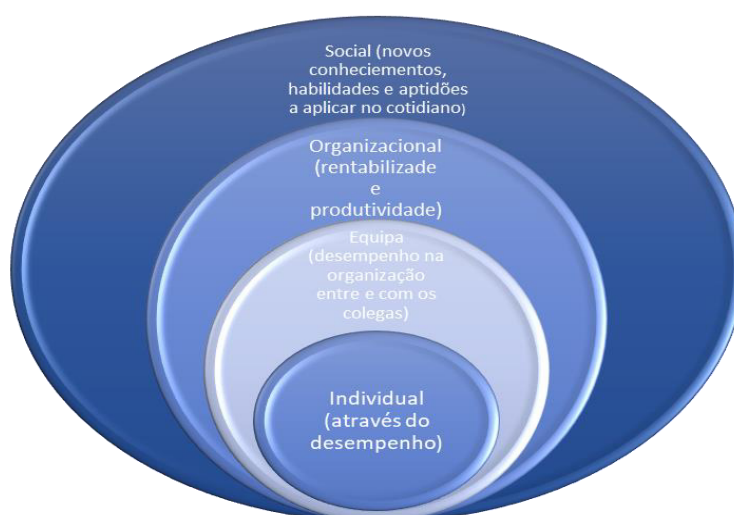
Se por um lado a formação promove uma alteração de conhecimentos, habilidades e atitudes, por outro, é possível obter resultados influenciando esses mesmos conhecimentos, habilidades e atitudes (Aguinis & Kraiger, 2009). Estando a produtividade individual e os objetivos organizacionais sob influência destas alterações (Caetano, 2007), é importante investir na formação profissional e deixar de equacioná-la apenas como um desperdício de tempo ou dinheiro (Rego et al. 2023). Ademais

os ensinamentos transmitidos na formação possibilitam o desenvolvimento do capital humano e estes, por sua vez, irão aplicá-los no seu quotidiano, o que possibilita uma prosperidade económica que transpõe o espaço físico da organização e emerge como benefício da sociedade em geral (Aguinis & Kraiger, 2009).

A materialização destes benefícios, de forma articulada, evidencia-se no esquema apresentado na Figura 2.

Figura 2

A Transversalidade da Formação Profissional



Fonte: Barbosa et al. (2019)

Com efeito, o Centro Europeu para Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), refere que a formação profissional apresenta benefícios que se materializam a nível Micro, Meso e Macro de acordo com dimensões económicas e sociais (Barbosa et al. 2019).

Barbosa et al (2019) salientam que,

o crescimento económico e a maior capacidade de corresponder às necessidades do mercado de trabalho, bem como a abertura de possibilidades de acesso a salários mais altos e de oportunidades de progresso nas carreiras profissionais, tal como o aumento da produtividade e de competitividade das empresas, representam aspetos a ter em consideração. (...) Do ponto de vista social, esses benefícios, de acordo com a mesma fonte, estendem-se da promoção da coesão

social, de um ambiente saudável e de melhores ligações inter-geracionais a uma maior satisfação e motivação pessoal, passando pelo contributo para uma maior inclusão. (p.18)

Por outro prisma, Monteiro e Cardoso (2011) consideram que a formação profissional potencia a mudança, mas não a garante, até porque estamos perante um cenário de alcance de resultados e não de estímulos a aprendizagens.

Com base na evolução do assunto em estudo, efetuou-se a seguinte compilação de definições a propósito da formação profissional (Tabela 1).

Por se considerar a definição mais completa e recente, doravante adotaremos a conceção de formação profissional que o Eurofound (2023) disponibiliza.

Tabela 1

Evolução do Conceito de Formação Profissional

Autores	Definição
Cardim (1993)	A formação profissional, consiste em formar pessoas, no sentido de dar forma a competências, através de uma aprendizagem que prepara as pessoas para o exercício de uma tarefa ou de uma profissão concreta.
Cabrera (2006)	O conjunto de experiências de aprendizagem planeadas por uma organização, com o objetivo de induzir uma mudança nas capacidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos empregados no trabalho.
Aguinis e Kraiger (2009)	A formação profissional é a abordagem sistemática para afetar o conhecimento, as habilidades e as atitudes dos indivíduos, a fim de melhorar a eficácia individual, de equipe e organizacional.
(DGERT, 2019b)	Formação profissional visa dotar os indivíduos de competências (capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício de uma ou mais atividades profissionais.
Rego et al. (2023)	A formação é um processo, seja ele formal ou informal, planeado ou não, através do qual as pessoas aprendem novos conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos relevantes para a realização do seu trabalho.
	A formação profissional é uma condição de sobrevivência e desenvolvimento, sem ela emerge a estagnação e a obsolescência.
(Eurofound, 2023)	A Formação Profissional é o processo de aperfeiçoar as habilidades, atitudes e conhecimentos dos trabalhadores de forma a melhorar as suas competências, conferindo-lhes uma continuada aprendizagem, o que permite concomitantemente fazer parte de um sistema cívico generalizado.

Fonte: Elaboração própria

1.2.1. A Evolução da Formação Profissional em Contexto Europeu

Devido à influência dos movimentos políticos, filosóficos, culturais e religiosos que singram no velho continente, o século XX vem abrir portas a uma diversidade de modelos de educação e formação profissional na Europa (Wollschläger & Guggenheim 2004). Os autores acrescentam, ainda, que estes modelos, embora com algumas divergências entre os vários países, são fomentados quer

pelos Estados, como no caso francês, quer pela proatividade das empresas e das escolas, como no modelo inglês, quer pelas Câmaras de Comércio regulamentadas pelo Estado, como na Alemanha.

Na segunda metade do século XX a fundação da Comunidade Económica Europeia (CEE) dá uma nova ênfase e convergência à Formação Profissional (Petrini, 2004). O Tratado de Roma, que institui a União Europeia (UE), em 1957, promove a criação de sistemas educativos e formativos equivalentes e uniformes que permitem, entre outros aspetos, a livre circulação de trabalhadores e a homogeneidade vital dos seus cidadãos (Cerqueiras et al., 2014), tendo por objetivo a resolução de escassez de mão de obra qualificada em alguns países, bem como diminuir a taxa de desemprego e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

No entanto, e aparentemente sem grandes efeitos práticos no imediato, foi ainda necessário esperar pela crise de meados da década de 70 para que os Estados sentissem necessidade de estabelecer novas formas de cooperação, nascendo assim, em 1975, a ideia de criar um centro europeu para a formação profissional, (Wollschlager & Guggenheim, 2004) o chamado Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), que é a agência da União Europeia que apoia o desenvolvimento das políticas europeias de ensino e formação profissionais e contribui para a sua aplicação.

Contudo, constatou-se que as economias europeias não estavam a acompanhar a evolução ocorrida nos EUA, sobretudo durante a rápida transformação económica ocorrida na década de 90 (Nilsson, 2007), e, em 1995, os quinze países que integravam a União Europeia debatiam-se com vários desafios: a globalização, a emergência de novas potências mundiais, o novo paradigma do conhecimento, o envelhecimento da população europeia e o alargamento geográfico da UE (Madelino, 2007).

Em 1999, o Tratado de Bolonha vem abrir fronteiras aos estudantes do ensino superior com a finalidade de lhes conferir um enriquecimento de aprendizagem e uma uniformização de qualificações adquiridas no estrangeiro (Comissão Europeia, s.d.).

Assim, e para fazer face a estes desafios, durante a presidência portuguesa, no ano 2000, foi aprovado o Plano da Estratégia de Lisboa, que consiste no desenvolvimento estratégico da União Europeia que visa implementar um conjunto de políticas com vista a tornar a Europa um modelo de progresso económico, social e ambiental (Madelino, 2007). O desenvolvimento do investimento em capital humano e em formação ao longo da vida foram considerados pelo Plano como cruciais para o

aumento da produtividade e para o desenvolvimento da rede empresarial europeia (Wollschlager & Guggenheim, 2004).

Em 2010 o Comunicado de Bruges vem reforçar a estratégia europeia de cooperação incidente no ensino e formação profissionais, um plano que envolve os 27 estados-membros e que foi aplicado num hiato de 2011-2020.

No seguimento do programa Portugal 2020, a Cedefop (2020) destaca a crescente oportunidade de trabalhos incidentes na aprendizagem digital que emergiram devido à pandemia, e que demonstraram a muitas empresas o potencial da mão-de-obra digital. Pelo que, o desenvolvimento de competências e de aprendizagem contínua são essenciais, desta forma os Sistemas de Ensino e Formação Profissional (EFP) devem reconhecer a aprendizagem informal, facilitar a portabilidade das qualificações e garantir a qualidade das plataformas. Adaptação de cursos focados em competências digitais é necessária para o crescente mercado de trabalho digital (CEDEFOP, 2020), desta forma a formação à distância evoluiu de solução emergencial para alternativa viável, exigindo integração plena e coerente com métodos tradicionais (POCH, 2021).

Como refere Madelino (2007), para conseguir dar resposta às constantes mudanças do meio envolvente, as organizações procuram que os seus trabalhadores estejam munidos de conhecimento, capacidade de absorção e tratamento de informação, criatividade e uma vontade de enfrentar os desafios que são impostos pela velocidade das mudanças. De acordo com Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), a Estratégia da Europa em matéria de Educação, definida no Espaço Europeu da Educação (EEE), define que nos nossos dias deverá existir uma cooperação a nível de formação entre todos os Estados Membros (DGERT, 2019a). Hoje, a estratégia da União Europeia (DGERT, s.d.) engloba todos os sistemas de educação vigentes numa perspetiva inclusiva e de aprendizagem ao longo da vida, que contempla o ensino, a formação e a aprendizagem em todos os contextos, desde o ensino básico ao superior, passando pela formação profissional, com objetivos concretos como melhorar a qualidade, a equidade, a inclusão e o sucesso, reforçar competências e incrementar o ensino superior na esfera da União Europeia.

Pelo exposto, e partindo sempre do pressuposto de que a formação é um tema em constante atualização, esta será sem dúvida um dos grandes desafios, mas também um dos pilares fundamentais para que a Europa do século XXI progrida de forma sustentável a nível político, económico, social e ambiental.

1.2.3. O Contexto da Formação Profissional em Portugal

Embora em 1948, em pleno Estado Novo, se tenha incentivado a reforma do ensino Técnico Profissional Industrial e Comercial (Cerqueira & Martins, 2011), apenas em 1962, através do Decreto-Lei n.º 44538, é constituído o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA) (Cruz et al., 2022) que tinha como objetivo atribuir qualificação profissional aos trabalhadores, reconhecendo a importância da promoção social e, conseqüentemente, a contribuição para o seu bem-estar (Cruz et al. 2022).

Porém, a instabilidade política e social que assolou Portugal nos anos setenta e, mais concretamente, no ano 1974, veio obrigar à paragem na ministração de formação técnica e profissional (Azevedo, 2008).

Dados presentes no Pordata indicam que à data de 1981 haveria em Portugal 1.520,474 de indivíduos acima dos 10 anos que não sabiam ler nem escrever, após dez anos esses números baixam para 955,571. De ressaltar que à data de 1981, Lisboa seria a localidade com maior incidência de taxa de analfabetismo, com uma percentagem de 65.85%, em que 51.35% seriam mulheres e 14.62% homens. É visível a discrepância do ponto de vista do género, perante tais números podemos considerar que estávamos perante a “discriminação das mulheres no acesso e no sucesso educativo” (Cavaco, 2019, p 24.).

Com a finalidade de combater o analfabetismo, e em consequência da ausência de uma Formação Profissional no Ensino e também no tecido empresarial do país, que desse resposta à lacuna sentida pelos vários setores envolvidos, por volta do ano 1983, empresários e forças políticas manifestam-se no sentido de investir na qualificação dos jovens portugueses (Azevedo, 2008). Colocou-se, de novo, na agenda sociopolítica, a questão do lugar e do papel deste tipo de ensino no seio das políticas de educação e formação, no período democrático (Franco, 2019).

Em 1986, o governo nomeou uma Comissão de Reforma do Sistema Educativo com o objetivo de preparar estudos e propostas legislativas. Naquele ano, o parlamento aprovou a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lima et al., 2015). Nesse mesmo ano, Portugal adere à União Europeia e, nesse contexto, inicia-se um novo capítulo para a formação profissional no nosso país.

A Tabela 2 reúne a evolução, desde 1989, das entidades que até à atualidade promovem a formação profissional no nosso país.

Tabela 2*Entidades que promovem a Formação Profissional*

Escolas Secundárias e Profissionais (Privadas ou Públicas)	As Escolas Secundárias e Profissionais conferem Cursos Tecnológicos com equivalência ao 12º ano (Nível 5). As Escolas Profissionais, decretadas pelo Dec. Lei 26/89, entram em vigor em 1989, com o objetivo de proporcionar aos jovens a preparação para a vida ativa, através de modalidades alternativas ao sistema formal de ensino, aproximando escola e mercado de trabalho (Barbosa et al. 2019).
Institutos Politécnicos	Os Institutos Politécnicos ministram os Cursos Técnicos Superiores Profissionais desde 2014. Dominginhos (2019) refere que esta iniciativa se revela uma arma poderosa de incremento das qualificações, já que, desde a sua criação, foram frequentados estes cursos por mais de 22 mil jovens. Segundo o mesmo, a principal característica desta iniciativa reside na sua forte ligação ao tecido empresarial, sendo que este alinhamento da formação com as necessidades das empresas e mercado de trabalho é imprescindível para a formação de adultos preparados para responder aos desafios do mundo laboral.
Centros Qualifica	Os Centros RVCC nascem no âmbito da criação dos Centros Qualifica, ao abrigo da Portaria 62/2022, de 31 de janeiro, que operacionaliza o Programa Qualifica. Como referem ainda Cruz et al. (2022), estes centros dispõem de instrumentos diversificados que apoiam a sua operacionalização, nomeadamente, o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), o Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), o Portal Qualifica e o Passaporte Qualifica (PQ). Aparecem, em 2001, como Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), com o reconhecimento dos conhecimentos adquiridos e das experiências de vida em contexto formal, não formal e informal, podendo ser de âmbito escolar ou profissional, ou de dupla certificação (Cruz et al., 2022). Em 2002, tornam-se recursos da Direção Geral de Formação Vocacional (DGFV, 2002) e em 2005 configuram a Iniciativa Novas Oportunidades (INO)
Instituto de Emprego e Formação Profissional	Formação direcionada a trabalhadores desempregados, com vista ao aumento da empregabilidade através do desenvolvimento de mais competências.
Entidades Formadoras	Promovem formação à medida das necessidades das organizações.

Fonte: DGERT, IEFP e Centro Qualifica, Elaboração: A própria

Portugal, com ajuda dos fundos comunitários, tem trilhado o caminho da modernização do sistema de Ensino da Formação Profissional (União Europeia, 2023). De acordo com o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), até 2025, Portugal procura contribuir para o desenvolvimento de centros tecnológicos no domínio da informática, tecnologia digital e multimédia, energia renovável e indústria. Para além disso, o catálogo nacional de qualificações será atualizado e haverá módulos de formação incidentes nas necessidades de desenvolvimento de competências emergentes do mercado de trabalho, direcionados a jovens adultos, com duração de 350 horas. Outra medida que provem do PRR é o desenvolvimento das competências digitais através da medida do Cheque Formação + Digital (Governo da República Portuguesa, 2023).

Em síntese, segundo Campos (2019), em 2016, 52% da população portuguesa não tinha completado o ensino secundário o que contrastava com a média europeia de 25%. Nesse contexto, apenas 9,6% dos adultos portugueses frequentaram ações de aprendizagem ao longo da vida, o que contrastava com os 10,8% da média dos seus concidadãos europeus. O autor, menciona que apenas 4,1% dos adultos com qualificações inferiores ao nono ano de escolaridade frequentam ações de

aprendizagem ao longo da vida, o que contrasta com 20% dos adultos com formação superior (Campos 2019). Já no ano letivo de 2020/2021 cerca de 40% dos alunos do ensino secundário estava matriculado no Ensino Profissional, o que mais uma vez se encontrava abaixo da média de 49% da União Europeia (FJN, 2023). Este estudo refere, ainda, que em Portugal a escolha de área de formação é vasta e que 14 meses após concluírem o curso, 51% dos jovens encontra-se a trabalhar. Um terço dos jovens que termina o ensino profissional prossegue os estudos, sendo que 22% procuram uma licenciatura numa Universidade, 23% uma licenciatura num Instituto Politécnico e 48% inscreveram-se num curso Técnico Superior Profissional (CTeSP) (FJN, 2023). De referir que em 2023 encontravam-se inscritos no ensino superior cerca de 446.028 estudantes, mais 89.629 que em 2016 (Portada, 2023). De acordo com Afonso e Ferreira (2007), embora a formação em Portugal possa abarcar outras diferentes nomenclaturas, tais como formação vocacional, formação tecnológica e técnica, formação contínua ou formação ao longo da vida, esta diversidade de designações reúne consenso nomeadamente no que se refere à relevância social e económica desta tipologia de ensino, dado que todas consideram que o seu objetivo principal é promover o acesso a uma melhoria na qualidade de vida decorrente de uma qualificação profissional mais elevada (Barbosa et al 2019).

Neste seguimento, a formação profissional é enquadrada pela Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho e por um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) que indica quais as modalidades de formação, quem são as estruturas que a podem ministrar, com que instrumentos validam as ditas qualificações e quais os operadores que a constituem (DGERT, 2021).

Foquemo-nos no estudo concretizado pela Organização para a Cooperação de Desenvolvimento Económico (OCDE), em 2019, intitulado por “Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems”, cujo objetivo incidia em analisar que medidas são necessárias para a preparação futura do sistema de aprendizagem para adultos reunindo respostas de 35 Estados Membros, porém apenas daremos destaque a Portugal. O relatório apresenta os resultados do Painel de Prioridades para a Aprendizagem de Adultos (PAL) que engloba sete dimensões em estudo: urgência, cobertura, inclusão, flexibilidade e orientação, alinhamento com as habilidades a serem desenvolvidas, impacto percebido referente à formação e financiamento. A dimensão urgência remete-se à capacidade de os indivíduos saberem aplicar as competências desenvolvidas nos programas de aprendizagem para adultos, perante os desafios futuros. O que se pretende é desenvolver programas que capacitem os colaboradores quando confrontados com a urgência do mercado e, perante este cenário, de entre 34 países, Portugal encontra-se como sendo o país com mais urgência nesta redefinição de programas. Não obstante, na dimensão do alinhamento entre a aquisição de

competências e as necessidades do mercado de trabalho, Portugal aparece em 4º lugar numa escala crescente de mais alinhado para menos alinhado. No mesmo estudo pode verificar-se que 48% de indivíduos procuram formação para obter um melhor emprego ou melhorar as perspetivas de carreira, 23% fazem-no para melhorar os conhecimentos ou competências acerca de assuntos de interesse, 16% referem que são obrigados a participar, 5% porque assim será menos provável perderem o emprego e 3% revelam que é para obter um certificado.

Na Tabela 3 encontram-se descritas as tipologias e as modalidades de formação profissional que existem em Portugal.

Tabela 3

Tipologias e Modalidades da Formação Profissional

DGERT	Empresas	Regime	Técnicas
Formação Inicial visa a aquisição de novas competências	Intraempresa corresponde às da organização	Presencial quando decorre numa sala com recurso a contacto direto entre formador e formando	On-The-Job Em sala própria
Formação Contínua enquadrada na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, confere a obrigatoriedade legal de 40h de formação anuais	Interempresas formação estandardizada desenvolvida para o mercado em geral	E-Learning recorrendo a meios digitais (computador, telemóvel, tablets, etc.)	Grupal (<i>Role-playing</i> , estudo de caso, exercícios de grupos, jogos de gestão, rotação de funções Não Grupal
Formação Dupla Certificação pode ser inicial ou contínua, ministrada por Entidade Formadora ou Estabelecimento de Ensino, converte-se numa certificação	Financiada pelos fundos europeus Não Financiada pelos fundos europeus	B-Learning uma junção da primeira modalidade com a segunda	Técnicas expositivas e diretivas (conferencias, filmes, leituras) Observação sistemática Mentoring e/ou Coaching

Fonte: DGERT, Sousa & Araújo (2012) e Rego et al. (2023), Elaboração: Própria

Durante a Idade Média, a partir do século XII, o mundo do trabalho era essencialmente pautado pelas Guildas, como já referimos anteriormente, que seriam corporações que passaram a reunir as pessoas que nas cidades ou vilas trabalhavam no mesmo ramo ou ofício (Bollinger & Smith, 2001), sistema esse que obedecia a uma hierarquia rígida: aprendiz, artífice e mestre. Para os autores, o título de mestre era o único atestado de competência escrito, enquanto os aprendizes recebiam um certificado onde se comprovava terem completado a primeira fase da sua aprendizagem.

Anos mais tarde, numa sociedade pautada pela vivência no campo, os ensinamentos eram transmitidos de gerações em gerações e por hierarquias, isto é, do mais velho para o mais novo, onde se pressupunha que a aprendizagem era efetuada de “artesão para aprendiz” (Araújo, et al., 2005).

A Revolução Industrial foi a primeira grande mudança no contexto laboral, não só pela urgência na conceção de um novo modelo de trabalho, impulsionado pela produção em série e pelo ritmo que a máquina a vapor impunha, mas também pela falta de mão de obra qualificada à época (Marx, 2019). A subserviência do pobre agricultor dos feudos, dá lugar ao trabalhador de fábrica com enfoque na tarefa mecanizada, e a economia de subsistência transforma-se numa economia de escala.

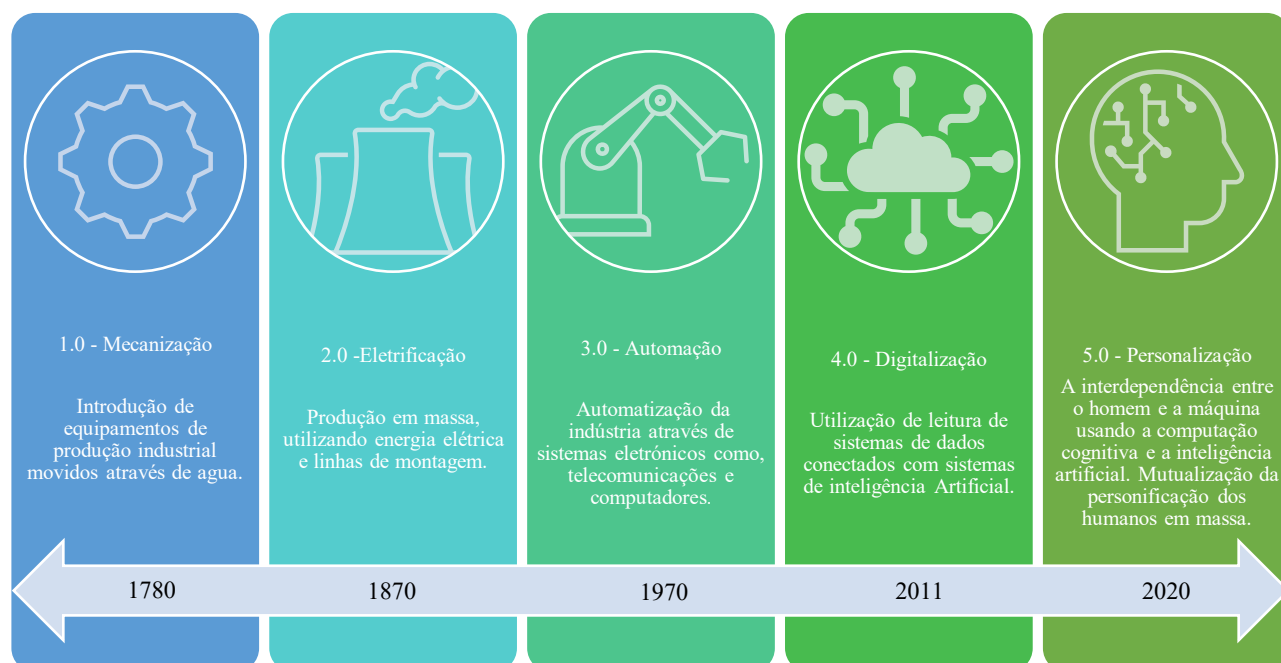
Por sua vez, Borges (2016) sugere que a introdução da maquinaria e o investimento na produção máxima com a fragmentação do processo de produção, teve impacto na qualidade de mão de obra, resultando na desqualificação do trabalho, uma vez que a função do trabalhador fica condicionada apenas à tarefa. Ademais, a autora menciona, ainda, que a falta de mão de obra qualificada, com reduzida aprendizagem, é usada essencialmente pela redução de custos, mas promove a desqualificação do trabalho.

Neste alinhamento, Marx (2019) reforça que acompanhar as evoluções laborais é pertinente, pois é preciso formar e/ou desenvolver pessoas para agilizar, não só esta colossal mudança, como também, para modificar a natureza humana, de modo que esta adquira novas habilidades e aptidões num determinado trabalho/tarefa que até então era desconhecida.

Tal questão remete-nos para as organizações aprendentes, conceito criado por Peter Senge, que pretende designar uma organização que está em permanente processo de mudança, pelo facto de os trabalhadores serem continuamente estimulados a realizar modificações e adaptações (Senge, 1991). Assim, uma organização aprendente foca-se na aquisição, na criação e na transmissão de conhecimentos, bem como na adaptação dos seus comportamentos em função desses conhecimentos (Senge, 1991).

Moreira et al. (2023, p.9) remetem-nos para a consciencialização de uma “educação que promova a conexão e consciência” e que o indivíduo, embora adulto, irá ser sempre um “aprendiz” quer no seu trabalho, quer na sua vida.

De acordo com Sarfaz et al. (2021), se tivermos por referência as várias alterações do mundo do trabalho ao longo da história, sempre inerentes às diversas alterações na sociedade, a partir do século XVIII até aos nossos dias, constatamos uma evolução dos processos e métodos de trabalho, que se foram adaptando e evoluindo com vista a dar resposta às necessidades nascidas dos grandes períodos impulsionadores da história, que nos trouxeram até à realidade atual, como podemos ver na Figura 3.

Figura 3*As cinco revoluções industriais e a sociedade 5.0*

Fonte: Sarfraz, et al. (2021)

1.2.3. O Gestor de Recursos Humanos e os Novos Desafios Organizacionais na Área da Formação

A vivência da pandemia da COVID-19 trouxe novos desafios aos velhos paradigmas do contexto laboral (Maia, 2022). A autora detalha, ainda, que após esta fase, as estruturas hierarquizadas baseadas em “rigidez, uniformidade, burocracia e controle, já não são mais eficazes” e será inevitável reestruturar as mudanças, não só no campo de trabalho corporativo, como essencialmente, na gestão de pessoas (Maia, 2022, p. 705). “Longe vão os tempos onde um ‘departamento de pessoal’ se dedicava apenas a processar salários, férias, faltas e licenças” (Araújo, 2023, p. 17), atualmente o trabalho da Gestão de Pessoas (GP) rompe com conceções mais retrógradas e posiciona-se na formação holística das pessoas (Araújo, 2023).

Emergida das ideologias da Gestão de Recursos Humanos, incidente na centralização do colaborador enquanto peça fundamental e incontornável da organização, a GP ganha agora destaque enquanto profissão geradora de retenção de talentos e gestão da mudança (Araújo, 2023). Todavia, a autora descreve 11 desafios que serão incontornáveis à gestão de pessoas, mais concretamente nesta fase de vivência PósCovid19.

Maia (2022) acrescenta ao cenário pós-pandémico, a entrada de novas gerações no mercado de trabalho e a necessidade de garantir o envolvimento destes com a organização, que pode ser desenvolvido com a construção de novos modelos de trabalho assentes na formação e no desenvolvimento profissional (Araújo, 2023). Os próprios gestores e/ou líderes devem incentivar e catalisar as suas equipas, na busca pela atualização de conhecimento (Rego et. al. 2023) o desafio é ajustar as necessidades formativas com: (1) as exigências das diferentes gerações, (2) o modo como estas vêm a formação, (3) e os objetivos organizacionais (Bencsick et. al. 2016; Bohlander & Snell, 2015; Dahrouj & Santana 2023; Gonçalves, 2019; Veloso et. al. 2012). Na Tabela 4 é visível os desafios da formação profissional nas diferentes gerações.

Tabela 4

Desafios da Gestão da Formação nas Diferentes Gerações

	Propósito	Perspetiva de Formação	Metodologia
Baby Boomers (1940 a 1960)	Extramente comprometidos com o trabalho	Dão importância à formação principalmente à relacionada com o mercado tecnológico	Blended Learning
Geração X (1961 a 1980)	Ser recompensados pelo seu desempenho laboral	Procuram prestígio através de cursos e/ou formações profissionais	E-Learning com recurso síncrono e assíncrono
Millennials (1981 a 1995)	Procuram reconhecimento constante e crescimento rápido de carreira	O foco em metas e objetivos claros, faz com que procurem constantemente cursos e formações “são sedentos por conhecimento”	Consumistas de conteúdo constante e imediato, aprendem facilmente através da <i>Gamification</i>
Geração Z (1996 a 2010)	Desapegados, gostam de criatividade e mais do que dar opinião, gostam de ser ouvidos	Autodidatas do online, acelerados e agitados valorizam uma consciencialização coletiva da sociedade	Microlearning Programas de Mentoria Gamefication

Fonte: Dahrouj e Santana (2023)

Para além do desafio das gerações há ainda que pôr na balança a conjuntura mundial que, devido à globalização, também nos é inerente. Num contexto pós-Guerra Fria aplicou-se o conceito VUCA acrónimo de uma conjuntura volátil, incerta, complexa e ambígua (Moreira et. al. 2023), por outras palavras, estamos perante um mercado com exigências peculiares com mudanças rápidas e com diversas frentes (Temmen, 2021).

Contudo, em 2020, regista-se uma nova perspetiva de mercado correntemente designada por BANI ou “era que enfrenta o caos” (Temmen, 2021). A autora descreve BANI como o acrónimo para fragilidade, ansiedade, não linearidade e incompreensibilidade. Se o mundo VUCA era ambíguo e instável, no BANI impera o caos e a incompreensão e é neste alinhamento que surge a importância de promover ferramentas para a inteligência emocional nas organizações (Temmen, 2021).

Outro ponto de vista que deve ser tido em conta é o de Araújo e Fernandes (2017) que nos remetem para a importância de preparar os gestores previamente da entrada no mercado de trabalho. É imprescindível munir as pessoas, enquanto indivíduos sociais, com competências transversais que lhes devem ser ministradas e incutidas, ainda nos espaços de ensino superior público/privados. As autoras defendem ainda, que o M.O.D.E.L. deverá ser olhado à luz do novo contexto laboral e que incentive e promova cidadãos conscientes do impacto que podem vir a ter no desenvolvimento de terceiros. O acrónimo refere-se a um perfil de professor facilitador que ministre disciplinas curriculares formais que visem as competências transversais e que domine as áreas de modelagem, orientação para a andragogia, desenvolvimento humano, ensino de incidentes nas licenciaturas em ciências sociais e liderança.

Câmara et. al. (2010) definem competências como um conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e que permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a orientação estratégica da empresa. Na conceção de Júnior e Dantas (2022) as diversas idiossincrasias, que envolvem as competências, são vastas e podem alterar-se conforme a área de ação. Contudo, o desenvolvimento de competências depende das características da personalidade do indivíduo, ademais este não é um processo isolado, mas sim, um projeto em constante evolução, pois o desenvolvimento de competências é fruto da progressão de experiências (Junior & Dantas, 2022). Para Le Boterf (2008) o desenvolvimento de competências está intrinsecamente relacionado com empregabilidade e comumente relacionado com determinadas condutas, ações ou resultados, capazes de analisar e medir o desempenho individual ou coletivo (Júnior & Dantas, 2022; Le Boterf 2003; Le Boterf, 2008; Rodrigues, 2016; Sapeta, 2013).

De acordo com o estudo efetuado pela Fundação José Neves (2022) a procura por competências tem aumentado desde 2019 e, no caso das transversais, o aumento foi na ordem dos 34% em 2021. As competências transversais são aquelas que mantêm o profissional diferenciado dos demais e, como tal, mais competitivo, pois são desenvolvidas individualmente e visam a união do conhecimento técnico e a prática profissional (Pereira & Rodrigues, 2014).

1.2.4. Da Teoria à Prática: A Perceção dos Trabalhadores sobre a Formação Profissional

Numa primeira abordagem constatamos que existem poucas publicações de artigos científicos que relatem resultados sobre a perceção dos colaboradores a propósito da formação. Devido a isso, optou-se por incluir, neste capítulo inclusive, resultados obtidos por consultoras, organismos públicos e privados, dissertações e teses.

Um estudo levado a cabo por Herrera-Añazco et al. (2015) sobre a perceção dos médicos que frequentam formação profissional contínua na área de Nefrologia no Perú, revelou que a formação teórica era deficiente quando posta em prática. Inclusive até o acompanhamento dos tutores no percurso de aprendizagem foi insatisfatório.

Neste alinhamento analisemos o estudo de Colomby et al. (2020), acerca da perceção de jovens com idades compreendidas entre 14 e 24 anos, aquando alocados a programas de formação profissional. No estudo compreende-se que os jovens revelam satisfação com o programa e que esta era uma experiência enriquecedora para a sua formação profissional, além disso, puderam desenvolver competências de comunicação, relacionamento e de responsabilidade o que visa não só crescimento profissional como pessoal. Contudo, os jovens trabalhadores referem que há necessidade de melhorar e integrar o ensino teórico com o trabalho prático diário (Colomby et al., 2020).

Com o intuito de analisar a perceção da satisfação perante as variáveis referentes à formação profissional ministrada pelas empresas no Paquistão, também Butt (2023) encetou um estudo. Neste estudo, constata-se que há uma perceção positiva referente à formação profissional recebida, e que não foram encontradas diferenças de grupo entre os sexos, em função da experiência profissional e de níveis hierárquicos (Butt, 2023). Todavia, a autora descreve que há diferenças de grupos quando questionados sobre o formador, instalações onde decorre a formação, cronograma e os benefícios da formação.

De acordo com Mourão e Fernandes (2020), o desenvolvimento profissional deve ser visualizado de forma mais abrangente envolvendo uma abordagem holística, que tenha em conta fatores internos e externos. O estudo das autoras procurou compreender a perceção dos trabalhadores brasileiros acerca de propulsores ou inibidores no desenvolvimento das suas carreiras. Dos resultados, retirou-se que os colaboradores percecionam que os fatores de desenvolvimento profissional propulsores também podem ser fatores inibidores, é tudo uma questão de “coragem para assumir os desafios” (Mourão & Fernandes, 2020, p. 265) além disso, também se constatou que para avaliar os

fatores inibidores/propulsores deverá ter-se em consideração quatro elementos fundamentais, são eles: psicológicos, relacionais, contextuais e de aprendizagem intencional e experimental.

O elemento fundamental de aprendizagem intencional e experimental encontra-se assente em três modelos teóricos (Bandura 1977; Kolb 1984; Illeris, 2011; cit. Por Mourão & Fernandes, 2020) que visam a importância da aprendizagem formal e informal e que, por sua vez, de acordo com Mourão e Fernandes (2020), promovem o desenvolvimento profissional, destacando a relevância das experiências práticas e intencionais no processo de aquisição de conhecimentos, aptidões e habilidades.

O estudo da perceção da formação e desenvolvimento profissional sob o ponto de vista do colaborador é frequentemente negligenciado e é à luz deste pensamento que Ferreira e Leite (2012) desenvolveram um estudo nacional que colmatasse esta lacuna. O estudo “What you get is what you see? Employee’s perception of training and development in Portuguese organizations” focou-se (1) nos motivos pelos quais as empresas investem em formação, (2) que instrumentos são utilizados para avaliar as necessidades de formação (ANF), (3) como é a avaliação da formação e (4) quais os problemas inerentes à formação. Do estudo das autoras, concluiu-se que a formação e desenvolvimento profissional são ferramentas para dar respostas às lacunas de conhecimentos, habilidades e aptidões dos colaboradores e que, consequentemente, procuram melhorar o desempenho organizacional. Ainda assim, a formação e o desenvolvimento profissional não são utilizados como forma de motivar os funcionários ou desenvolver planos de carreira (Ferreira & Leite, 2012).

Posto isto, o presente estudo visa analogamente compreender a perceção por parte do colaborador, numa ótica mais holística, compreendo três pilares que se consideram essenciais ao bom desenvolvimento da formação profissional recebida: a empresa que proporciona a formação profissional, a perceção do colaborador perante a mesma e quais os motivos que o colaborador considera relevante para a implementação de formação. Procuramos não só compreender o colaborador enquanto ser profissional, mas também enquanto ser social que se envolve numa constante adaptação ao contexto envolvente.

CAPITULO II -METODOLOGIA

A presente investigação foi efetuada a partir de uma revisão de literatura narrativa, nacional e internacional, na área do estudo em questão. As conclusões alcançadas são fruto de um questionário difundido numa amostra de conveniência, que deu lugar a uma recolha de informação, alvo de uma abordagem quantitativa e qualitativa de análise de dados. Esta investigação exploratória é caracterizada por uma pesquisa essencialmente de natureza quantitativa, com recurso a um estudo transversal.

2.1. Objetivo Geral e Pergunta de Partida

O principal objetivo desta investigação é compreender como os trabalhadores percecionam a formação que lhes é fornecida pelas organizações/empresas onde laboram e, paralelamente, explorar a sua opinião quanto ao que consideram que deveria ser um exemplo de estratégia empresarial para fomentar o incremento desta abordagem.

Para tal, no âmbito da recolha de dados, propõe-se a utilização de uma escala, construída especificamente para este estudo, de Perceção de Formação Profissional Recebida (doravante nominada PFPR) com 31 perguntas, divididas por 3 dimensões, com as seguintes descrições:

Dimensão Empresa – conjunto de questões que visam a compreensão dos trabalhadores, face à formação profissional ministrada na empresa onde laboram na atualidade;

Dimensão Perceção - conjunto de questões com o objetivo de analisar a perceção dos trabalhadores face à pertinência da formação profissional e qual o impacto que pode ter em si, a nível social, laboral e evolutivo;

Dimensão Motivos – conjunto de questões que procuram compreender, sob o ponto de vista do trabalhador, quais os motivos que levam as empresas a ministrar formação profissional.

De forma a ser possível alcançar o objetivo previamente traçado, formulou-se a seguinte pergunta de partida: Qual a perceção dos trabalhadores relativamente à formação recebida nas empresas portuguesas?

2.2.Objetivos Específicos

A investigação tem como objetivos específicos (OE) os seguintes: (OE1) Apresentar os resultados descritivos encontrados sobre o tema em análise; (OE2) Analisar a perceção dos

trabalhadores face à formação profissional recebida; (OE3) Validar a proposta da escala de Perceção de Formação Profissional Recebida, composta por três dimensões: Empresa, Perceção e Motivos; (OE4) relacionar variáveis sócio-demográficas e profissionais com as restantes questões; e (OE5) verificar a existência de diferenças significativas entre os diferentes grupos da amostra, no que se refere ao tema em exploração.

2.3. Caracterização da Amostra

A amostra é constituída por 478 trabalhadores de organizações/empresas portuguesas, com idade igual ou superior a 18 anos. A caracterização sociodemográfica dos participantes pode ser observada na Tabela 5.

Tabela 5

Dados Sociodemográficos

			N	%				
1. Género								
Feminino			265	55.4				
Masculino			210	43.9				
Outro			1	0.21				
Prefiro não responder			2	0.42				
			Total	478	100			
			Média	DP	Máx	Mín		
2. Idade (em anos)			36.94	11.79	70	18		
					N	%		
3. Onde realizou, maioritariamente, os seus estudos								
Europa				460		96.2		
América				15		3.1		
África				1		0.21		
Ásia				1		0.21		
Oceânia				1		0.21		
Antártida				0		0		
			Total	478		100		
					N	%		
4. Estado Civil								
Solteiro/a				195		40.8		
Casado/a				184		38.5		
União de Facto				67		14		
Divorciado/a				27		5.6		
Viúvo/a				3		0.6		
Separado/a				2		0.4		
			Total	478		100		
					Média	DP	Máx	Mín
5. Número de filhos/as			0.86	0.995	6		0	
							N	%
6. Habilitações Literárias								
até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2)				33			6.9	
10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3)				86			18	
10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4)				81			16.9	
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5)				25			5.2	
Bacharelato (Nível 6)				9			1.9	
Licenciatura (Nível 6)				114			23.8	
Licenciatura + Pós-Graduação				51			10.7	
Mestrado (Nível 7)				70			14.6	
Doutoramento (Nível 8)				9			1.9	

	Total	478	100
	N		%
7. Área Geográfica de Residência			
Centro	270	56.5	
Área Metropolitana Lisboa	145	30.3	
Norte	41	8.6	
Algarve	11	2.3	
Alentejo	7	1.5	
Madeira	3	0.6	
Açores	1	0.2	
	Total	478	100
	N		%
8. Urbanidade			
Reside em zona rural	243	50.8	
Reside em centro urbano	235	49.2	
	Total	478	100
	N		%
9. Zona de Residência			
Interior	379	79.3	
Litoral	99	20.7	
	Total	478	100

A amostra é composta, maioritariamente, por elementos do género feminino (55.4%). As opções “Prefiro não responder” e “Outro”, como não obtiveram valores representativos foram agrupadas numa nova categoria apelidada de “Outros”, cuja percentagem foi de 0.63%. A idade apresentou um valor máximo de 70 e mínimo de 18, tendo uma média de 36.94 e desvio padrão de 11.79 anos. O número de filhos regista uma média de 0.86, um desvio padrão de 0.995 e uma variação total entre o valor mínimo de 0 filhos e o valor máximo de 6 filhos. Relativamente ao estado civil, existe uma maior representatividade na amostra, de indivíduos com estado civil de “Solteiro/a” (40.8%), seguindo-se, os indivíduos com estado civil de “Casado/a” (38.5%) e, em terceiro, os indivíduos com estado civil “União de Facto” (14%).

Os inquiridos revelaram ser maioritariamente residentes na zona centro (56.5%), mais concretamente em meio rural (50.8%) e no litoral (79.3%) do continente português. De notar que a divisão do território utilizada neste trabalho teve por base a nomenclatura descrita nas Unidades Territoriais para Fins Estatísticos II (PORDATA, s.d.). Para esta variável, algumas categorias, nomeadamente Alentejo, Algarve, Açores e Madeira, revelaram pouca representatividade na amostra. Neste sentido, para efeitos de análise estatística posterior, nomeadamente nas comparações entre grupos, as mesmas foram agrupadas numa nova categoria designada “Outra”, cuja percentagem na amostra é de 4.6%.

Para definir as categorias da variável habilitações literárias, foi utilizado como base de referência o quadro de qualificações da Direção-Geral de Ensino Superior (DGES, 2024). Verificou-se que a categoria “Licenciatura” (Nível 6) é a que revela maior representatividade (23.8%), enquanto

as categorias “Bacharelato” (Nível 6) e “Doutoramento” (Nível 8) são as que apresentam menor representatividade na amostra, nomeadamente 1.9% cada. Além disso, observou-se que 33 inquiridos referem ter como habilitação literária “até ao 9º ano inclusive” (Nível 1 e 2), o que corresponde a 6.9% da amostra. No que diz respeito à habilitação literária do “10º ao 12º ano inclusive” (ensino regular – Nível 3 e ensino profissional – Nível 4), apresentam representatividade similar na amostra, nomeadamente, 18% e 16.9%, respetivamente. A categoria “CET” ou “CTeSP” (Ensino Pós-secundário Nível 5) representa 5.2% da amostra, enquanto a “Licenciatura + Pós-Graduação” (Nível 6) representa 10.7% da amostra e a relativa a “Mestrado” (Nível 7) detém 14.6%.

Ainda referente a educação, a questão onde realizou maioritariamente os estudos revelou que as categorias “Europa” e “América” foram as que apresentaram maior frequência na amostra com, respetivamente, 460 (96.2%) e 15 (3.1%) indivíduos. No que diz respeito às categorias “África”, “Ásia”, “Antártida” e “Oceânia”, estas revelaram pouca ou nenhuma representatividade na amostra, pelo que para efeitos de análise estatística futura foi efetuado um reagrupamento das categorias desta variável em duas novas categorias: Europa (96.2%) e Fora da Europa (3.8%).

No que concerne aos dados sócio profissionais, descritos na Tabela 6, verifica-se que a variável dimensão da empresa onde trabalha revela maior representatividade na categoria Grande Empresa (42.1%) enquanto as restantes apresentam uma representatividade inferior, mas similar. Para definir as categorias da variável, foi utilizada como base de referência a designação descrita no Instituto Nacional de Estatística (2010).

Tabela 6
Dados Sócio Profissionais

	N	%
10. Dimensão da empresa		
Microempresa	91	19
Pequena Empresa	88	18.4
Média Empresa	98	20.5
Grande Empresa	201	42.1
Total	478	100
11. Sector da empresa onde trabalha, predominantemente		
Privado	319	66.7
Público	123	25.7
Acumulo ambos	20	4.2
Público-Privado (PPP, etc.)	16	3.3
Total	478	100
12. Situação Profissional		
Trabalho por conta de outrem	398	83.3
Trabalho por conta própria	49	10.3
Acumulo ambos	31	6.5
Total	478	100

	N	%		
13. Trabalhador-estudante				
Não	364	76.2		
Sim	114	23.8		
Total	478	100		
	N	%		
14. Aposentação				
Não sou reformado	469	98.1		
Sou reformado e trabalho por conta própria	5	1		
Sou reformado e trabalho por conta de outrem	4	0.8		
Total	478	100		
	N	%		
15. Tipo de vínculo laboral, quanto à forma				
Contrato sem termo (efetivo)	279	58.4		
Contrato a termo incerto ou a prazo	118	24.7		
Prestadores serviços	45	9.4		
Acumulo ambos	19	4		
Trabalho temporário	17	3.6		
Total	478	100		
	Média	DP	Máx	Mín
16. Média de horas trabalhadas por semana	39.25	11.26	90	0
	N	%		
17. Setor de atividade				
Outras Atividades de Serviços	137	28.7		
Educação	65	13.6		
Eletricidade, Gás e Água	37	7.7		
Atividades de Consultoria, científicas, técnicas e similares	33	6.9		
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	30	6.3		
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos	25	5.2		
Automóveis e Motociclos				
Construção	23	4.8		
Indústrias Transformadoras	22	4.6		
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	21	4.4		
Atividades de Informação e de Comunicação	20	4.2		
Atividades Financeiras e de Seguros	17	3.6		
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	12	2.5		
Alojamento, Restauração e Similares	11	2.3		
Transporte e Armazenagem	9	1.9		
Atividades Imobiliárias	7	1.5		
Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	4	0.8		
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	3	0.6		
Indústrias Extrativas	2	0.4		
Total	478	100		
	N	%		
18. Tipo de funções				
Pessoal Administrativo	121	25.3		
Técnicos e profissões de nível intermédio	120	25.1		
Especialista das atividades intelectuais e científicas	63	13.2		
Trabalhadores não qualificados	47	9.8		
Profissões das Forças Armadas	38	7.9		
Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	29	6.1		
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	25	5.2		
Trabalhadores dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores	22	4.6		
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e floresta	7	1.5		
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	6	1.3		
Total	478	100		
	N	%		
19. Funções de chefia				
Não	355	74.3		
Sim	123	25.7		
Total	478	100		

			N	%		
20. Regime de trabalho predominante						
Presencial			356	74.5		
Híbrido ou Misto			73	15.3		
Sem regime definido			30	6.3		
Remoto ou teletrabalho			19	4		
Total			478	100		
			N	%		
21. Rendimento mensal:						
Menos de 820€			96	20.1		
De 820€ a menos 1500€			277	57.9		
De 1500€ a menos de 2000€			61	12.8		
De 2000€ a menos de 2500€			20	4.2		
2500€ ou mais			24	5		
Total			478	100		
			Média	DP	Máx	Mín
22. Média de anos trabalhados			15.50	11.68	53	1
			N	%		
23. Número de anos na empresa atual						
Menos 1 ano			114	23.8		
De 1 a menos de 5			182	38.1		
De 5 a menos de 10			52	10.9		
De 10 menos de 15			30	6.3		
15 ou mais			100	20.9		
Total			478	100		
			N	%		
24. Número de anos na função que desempenha atualmente						
Menos 1 ano			104	21.8		
De 1 a menos de 5			173	36.2		
De 5 a menos de 10			67	14		
De 10 menos de 15			45	9.4		
15 ou mais			89	18.6		
Total			478	100		
			N	%		
25. Frequentou formação profissional nos últimos 5 anos						
Sim			365	76.4		
Não			113	23.6		
Total			478	100		

No que diz respeito ao cariz do setor da empresa onde trabalha predominantemente, 319 (66.7%) dos inquiridos selecionaram a categoria “Privado”, 123 (25.7%) “Público”, 20 (4.2%) mencionaram que acumulam ambos e 16 (3.3%) referem que trabalham predominantemente no “Sector Público-Privado (PPP, etc.)”. Tendo em consideração que as modalidades “Acumulo ambos” e “Sector Público-Privado (PPP, etc.)” apresentam pouca representatividade na amostra, para efeitos de análise estatística posterior, foram reagrupadas numa nova categoria apelidada “Outro”.

A variável referente à “Situação Profissional” do trabalhador revelou que 83.3% dos inquiridos trabalham por conta de outrem, 10.3% por conta própria e os restantes 6.5% mencionaram acumular ambas as modalidades. Na amostra em consideração, a maioria dos inquiridos refere não ser trabalhador-estudante (76.2%). Para além disso, 469 (98.1%) dos inquiridos, refere não ser reformado, 5 (1%) serem reformados e trabalharem por conta própria e 4 (0.8%) serem reformados e trabalharem

por conta de outrem. Consequentemente, seguindo a metodologia adotada previamente, optou-se por reagrupar as categorias desta variável em duas novas: Não sou reformado (98.10%) e Sou reformado (1.9%).

Relativamente ao tipo de vínculo laboral quanto à sua forma, 58.4% da amostra inquirida seleciona a categoria “Contrato sem termo (efetivo)” e 3.6 % revela que “Acumulo ambos”, ou seja, mais do que um vínculo laboral ao mesmo tempo.

Constata-se que o item horas trabalhadas por semana, regista uma média de 39.25 ± 11.26 horas e uma variação entre o valor mínimo de 0 horas e o máximo de 90 horas.

Em relação ao sector de atividade efetuou-se a divisão conforme a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE Rev.3) e constata-se que os participantes provêm de todos os sectores de atividade, sendo que os três mais predominantes são: “Outras atividades de serviços” com 28.7%, seguido por “Educação” com 13.6% e “Eletricidade, Gás e Água com 7.7%. As restantes categorias variam entre 6.9% (Atividades de Consultadoria, Científicas, Técnicas e Similares) e 0.4% (Indústrias Extrativas).

Para a caracterização das funções elencadas referentes à nomenclatura descrita na Classificação Portuguesa de Profissões, as categorias “Pessoal Administrativo” (25.3%), “Técnico e profissões de nível intermédio” (25.1%) e “Profissões das forças armadas” (9.8%) são as funções que obtiveram maior representatividade. As restantes categorias variam entre 9.8% e 1.3%.

Quanto à variável “exerce funções de chefia atualmente” 74.3% da amostra menciona que não.

No que diz respeito à variável “Regime de trabalho predominante”, a categoria Presencial representa 74.5% da amostra, a categoria Híbrido ou Misto 15.3%, enquanto as categorias Sem regime definido (tem autonomia para optar pelo que prefere) e Remoto ou Teletrabalho representam 6.3% e 4%, respetivamente.

Na faixa de rendimento mensal, 57.9% da amostra revelaram predominância na categoria “de 820€ a menos de 1500€” seguida pela categoria “menos de 820€” (20.1%).

A média de anos trabalhados situa-se em 15.5 ± 11.68 anos e apresenta uma variação entre o valor mínimo de 1 ano e o valor máximo de 53 anos.

Quanto ao tempo de serviço, 38.1% dos inquiridos laboram na empresa atual num período compreendido na categoria “de 1 a menos de 5 anos” e 10.9% na categoria de “de 5 a menos de 10 anos”. Relativamente à função que atualmente desempenham, analogamente à questão anterior, a maioria (36.2%) fá-lo “de 1 a menos de 5 anos” e 21.8% há “menos de 1 ano”.

Questionados se frequentaram algum tipo de formação nos últimos 5 anos, 76.4% assinalaram que sim. Os inquiridos que responderam afirmativamente continuavam o questionário, já os que não frequentam qualquer tipo de formação passavam para a Secção VI – “Projeções Futuras sobre Formação”.

Na Tabela 7 é possível observar-se os dados relativos à análise descritiva da amostra referente à perceção dos trabalhadores sobre a formação profissional recebida na empresa onde laboram, no último ano.

Tabela 7

Análise Descritiva sobre a Formação Profissional recebida no último ano

	Média	DP	Máx	Mín
26. Número de horas de formação recebida	103.72	280.15	2500	0
		N		%
27. Formadores da formação recebida				
Externos			232	63.6
Internos			133	36.4
		Total	365	100
		N		%
28. Tipo de modalidade de formação				
Regime presencial (on-the-job ou numa sala)			150	41.1
Regime à distância ou E-Learning (com recurso a computador, tablet, telemóvel, etc.)			87	23.8
A empresa realiza formações em vários regimes. Não sei qual é o predominante.			66	18.1
Formação em regime Misto (B-Learning)			62	17
		Total	365	100
		N		%
29. Área de formação				
Comportamental				
Sim			152	41.6
Não			213	58.4
		Total	365	100
Tecnologias				
Sim			136	37.3
Não			229	62.7
		Total	365	100
Saúde				
Sim			132	36.2
Não			233	63.8
		Total	365	100
Gestão				
Sim			79	21.6
Não			286	78.4
		Total	365	100
Marketing				
Sim			58	15.9

Não	307	84.1
Total	365	100
Línguas		
Sim	50	13.7
Não	315	86.3
Total	365	100
Técnica		
Sim	253	69.3
Não	112	30.7
Total	365	100

Nota: Apenas respondiam a estas questões inquiridos que frequentaram formação nos últimos 5 anos, portanto a amostra após a questão 25, reduziu para 365.

Proporcionada pela empresa onde laboram atualmente, os inquiridos revelaram que receberam uma média de $103.72 \pm 280,15$ horas de formação, com uma variação entre o valor mínimo de 0 horas e o valor máximo de 2500 horas. Da categoria por quem foi ministrada a formação recebida, 63.6% da amostra destacam Formadores Externos. Na variável “tipo de formação ministrada”, 150 dos inquiridos selecionaram a categoria Regime presencial (*on-the-job* ou numa sala), 87 a categoria Regime à distância ou E-Learning (com recurso a computador, tablet, telemóvel, etc.), já a categoria “A empresa realiza formações em vários regimes. Não sei qual é o predominante” e a categoria Formação em Regime Misto (B-Learning, ou seja, na mesma formação, uma parte é online outra parte é presencial), têm um número de respostas similares, 66 e 62, respetivamente. Na variável das áreas de formação frequentadas no último ano, destacaram-se com os seguintes resultados na categoria “Sim”: Técnica (69.3%) e Comportamental (41.6%). As áreas Línguas, Marketing e Gestão destacaram-se na categoria “Não”, com 86.3%, 84.1 % e 78.4%, respetivamente. As áreas Tecnologias e Saúde têm uma distribuição muito similar entre o “Sim” e o “Não”.

2.4. Técnica de Recolha de dados

Como técnica de recolha de dados recorreu-se a um questionário composto por questões de resposta estruturada e não estruturada. A escolha desta ferramenta de recolha de dados foi baseada no facto de ser amplamente utilizada nas investigações em Ciências Sociais que visam a caracterização de uma população face a um determinado fenómeno (Batista et al. 2021). O questionário em questão (Anexo A) foi constituído por 65 perguntas organizadas em 6 secções, descritas na Tabela 8.

Tabela 8*Estrutura do Questionário*

Seção	N.º Perguntas	Tema
Seção I	1 a 9	Dados Sociodemográficos
Seção II	10 a 25	Dados Sócio Profissionais
Seção III	26 a 29	Perceção dos trabalhadores sobre a formação profissional recebida na empresa onde laboram
Seção IV	Empresa – 30 a 39 Perceção – 40 a 50 Motivos – 51 a 60	Escala Perceção de Formação Profissional Recebida (PFPR)
Seção V	61 a 64	Projeções Futuras sobre a Formação
Seção VI	65	Últimas Reflexões

A inexistência, na literatura explorada, de um instrumento conhecido que se pudesse aplicar ao estudo, deu-nos a possibilidade de construir de raiz um conjunto de perguntas de acordo com os métodos científicos de investigação (perguntas facto, ação, intensão e opinião). Estas questões foram fundamentadas pela revisão de literatura apresentada e detalhada em capítulos anteriores.

A secção dos dados sociodemográficos é constituída por nove questões que visam conhecer as características sociais e demográficas da população em estudo. De seguida, a secção dos dados profissionais, composta por 15 questões, procura caracterizar a amostra sob o ponto de vista das suas características profissionais. As seções I, II e III reúnem um conjunto de perguntas balizadas por respostas fechadas. A seção IV corresponde à proposta de escala de Perceção de Formação Recebida (EPFR) com incidência em 32 questões mensuradas por uma escala de concordância tipo *Likert* de cinco pontos (1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente). As 4 questões que se encontram na seção VI caracterizam-se maioritariamente por respostas fechadas. Ao longo do estudo constatou-se a necessidade de realizar duas questões de resposta aberta (n.º 64 e 65), submetidas a uma análise temática categorial.

2.5. Procedimento

O presente estudo teve como população alvo indivíduos empregados em organizações/empresas portuguesas, com idades iguais ou superiores a 18 anos. Os pré-testes (Anexo B) foram efetuados de forma a conseguir reduzir os enviesamentos e conseguir o máximo de respostas válidas.

O questionário foi elaborado na plataforma do *Google Forms* (Anexo C), por ser uma ferramenta intuitiva e simples não só para a autora como para os inquiridos, foi disseminado via *LinkedIn*, *WhatsApp*, *Facebook* (Anexo D) e também por *e-mail* (Anexo E) para organizações/empresas com a finalidade de abarcar o maior número de respostas possível.

Na primeira seção do questionário era garantido o carácter voluntário da participação, o anonimato e a confidencialidade no tratamento de dados, bem como a confirmação do consentimento na participação do estudo, no sentido de garantir a proteção de dados pessoais. Junto com o questionário seguia o email (percepcaoformacao profissional@gmail.com) criado especificamente para esclarecer dúvidas, questões ou sugestões que os inquiridos pudessem vir a ter ou, ainda, para pedirem acesso aos resultados do estudo, caso fosse do seu interesse.

A recolha dos dados teve início a 24/12/2023 e terminou a 14/02/2024, tendo uma duração de um mês e meio. Os dados foram extraídos da plataforma *Google Forms* para *Excel* e posteriormente analisados em *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

2.6. Técnicas de Análise de Dados

Com o auxílio do programa SPSS, versão 27 para Windows, tratou-se e analisou-se estatisticamente os dados quantitativos. Para a análise dos dados qualitativos, resultantes da análise de conteúdo recorreu-se ao software Excel, para a quantificação das categorias.

No que concerne aos dados quantitativos, foram realizadas análises de estatística descritiva, para todas as variáveis envolvidas no estudo. Para além de tabelas de frequências analisou-se também, as seguintes medidas de estatística descritiva: medidas de tendência central (moda, mediana e média), medidas de tendência não central (percentis, decis e quartis), medidas de dispersão (amplitude de variação, amplitude interquartilica, desvio padrão, variância e coeficiente de variação), medidas de assimetria (skewness) e medidas de achatamento (kurtosis). Aplicou-se o Teste de *Kolmogorov-Smirnov* para análise de normalidade da amostra, a fim de se compreender quais os testes paramétricos ou não paramétricos a aplicar.

Para validar a proposta de escala de Percepção de Formação Profissional Recebida, realizou-se uma Análise Fatorial, mais concretamente recorreu-se ao teste de KMO e esfericidade de Bartlett para análise da adequabilidade dos itens e, posteriormente, para analisar a consistência da escala e subescalas efetuou-se o cálculo do *Alfa de Cronbach* e do *Ômega de McDonald*.

Como a amostra não apresentou uma distribuição normal enveredou-se por testes não paramétricos para comparar grupos e correlacionar os dados recolhidos. Para o estudo de correlações recorreu-se ao teste de Coeficiente *Rho de Spearman*, para analisar as diferenças entre grupos aplicou-se o *Teste U de Mann-Whitney* e o *Teste de Kruskal-Wallis*.

No que concerne aos dados qualitativos efetuou-se uma análise de conteúdo.

CAPÍTULO III – RESULTADOS

Neste capítulo iremos apresentar os resultados das análises e dos testes efetuados à luz dos objetivos específicos traçados: (OE1) Apresentar os resultados descritivos encontrados sobre o tema em análise; (OE2) Analisar a perceção dos trabalhadores face à formação profissional recebida; (OE3) Validar a proposta da escala de Perceção de Formação Profissional Recebida, composta por três dimensões: Empresa, Perceção e Motivos; (OE4) relacionar variáveis sócio demográficas e profissionais com as restantes questões; e (OE5) verificar a existência de diferenças significativas entre os diferentes grupos da amostra, no que se refere ao tema em exploração.

Destaca-se que as dimensões em estudo estavam referenciadas numa escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente).

3.1. Análises Descritivas

Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida

No seguimento dos dois primeiros objetivos da presente pesquisa, apresenta-se a análise descritiva da proposta de escala PFPR e das suas três dimensões, na Tabela 9.

Tabela 9

Características Descritivas da Escala Perceção de Formação Profissional Recebida (PFPR)

	M	DP	Mín	Máx
Escala Perceção Formação Profissional Recebida (geral)	3.39	0.67	1	5
Empresa	2.67	0.68	1	5
Perceção	3.84	0.89	1	5
Motivos	3.60	0.90	1	5

Pode aferir-se que a média relativa à Escala PFPR é de 3.39 ± 0.67 , sendo que apresenta valores acima do ponto médio (3) da escala de *Likert*.

Tanto a dimensão perceção (DP) como a dimensão motivos (DM) revelam valores analogamente acima do ponto médio, 3.84 ± 0.89 e 3.60 ± 0.90 , respetivamente. Um pouco abaixo do ponto médio está a dimensão empresa (DE) com 2.67 ± 0.68 .

As dimensões: Empresa, Perceção e Motivos

As análises descritivas item a item das três dimensões da Escala PFPR encontram-se para consulta em Anexo F.

No que concerne à DE, destaca-se o item “39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral” com uma média de 3.66 ± 1.22 . Sem embargo, o item “33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero” apresenta uma média de 1.89 ± 1.16 , o que significa que a amostra discorda desta afirmação.

Na análise descritiva da DP, destaca-se o item “40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências” com média de 4.20 ± 1.5 e o item “49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas” com média 4.15 ± 1.07 . Já no item “44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa” a amostra posicionou-se a nível mediano 2.99 ± 1.18 .

O item “59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados” e o item “60. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados” apresentaram as médias mais baixas da DM, 3.39 ± 1.20 e 3.42 ± 1.21 , respetivamente.

3.2. Proposta de Escala da Perceção da Formação Profissional Recebida

Como resposta ao terceiro objetivo irá dar-se início a um conjunto de testes incidentes na validação da proposta de escala.

3.2.1. Teste de Normalidade

Recorrendo aos pressupostos do teste da normalidade descritos no Anexo G, não há distribuição normal da amostra, uma vez que $p < .001$ (Marôco, 2021). Na Tabela 10 é visível o teste de acordo com a escala PFPR e as respetivas dimensões.

Tabela 10

Kolmogorov-Smirnov com correção de significância de Lilliefors

		Estatística do Teste	p-value	Assimetria	Achatamento
Escala Perceção Formação Profissional Recebida (geral)		0.86	<.001	-0.69	0.46
	Empresa	0.08	<.001	0.23	0.86
	Perceção	0.13	<.001	-0.82	-0.08
	Motivos	0.09	<.001	-0.43	-0.33

3.2.2. Análise Fatorial

O critério de *Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)* e teste de *Esfericidade de Bartlett* demonstram a adequabilidade dos componentes (dimensões) previamente desenhados. Quanto mais elevados os valores de KMO mais correlação existe entre as variáveis do *input*, logo mais consistentes são os componentes (Pestana & Gageiro 2014). Os autores consideram que valores entre 0.6 e 0.7 são razoáveis, entre 0.7 e 0.8 são médios, 0.8 e 0.9 são bons e muito bons quando há valores superiores a 0.9. Na Tabela 11, observa-se que a DE tem uma adequabilidade média já a DP e a DM apresentam valores que tornam os seus componentes mais consistentes.

Tabela 11

Teste de KMO e esfericidade de Bartlett

Dimensão	KMO	Teste de esfericidade de Bartlett		
		Aprox. Qui-quadrado	gl	p-value
Empresa	0.79	1482.22	45	<.001
Perceção	0.94	3333.57	55	<.000
Motivos	0.94	3349.67	45	<.000

Após a aplicação da *Rotação de Varimax*: com critério de Kaiser às três dimensões da proposta de escala, extraíram-se três componentes na Dimensão Empresa, um único componente na Dimensão Perceção e dois componentes na Dimensão Motivos, conforme Tabela 12.

Tabela 12

Designação dos Componentes Extraídos

Dimensões	Componentes	N.º itens	Questões
Empresa	Impactos Positivos da Formação	5	30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário
			32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer
			37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação
			38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano
	Frustração face à Formação Recebida	3	39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral
			31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar
			36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada não vai de encontro às minhas necessidades.
	Impactos Negativos da Formação	2	35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita
			33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero
Perceção	Perceção (unidimensional)	11	34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar
			40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências
			41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação
			42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação
			43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos

Motivos	Desenvolvimento Psicossocial	8	46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia
			47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade
			48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas
			49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas
			50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")
			52. Obter mão de obra certificada e qualificada
			54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)
			55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes
			56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes
			57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores
			58. Desenvolvimento da carreira
			59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados
			60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país
	Cumprimento das Obrigatoriedades	2	51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)
			53. Credibilidade perante os seus stakeholders

O processo de extração de componentes passou por mais do que um teste, pelo que podem ser consultados em Anexo H.

3.2.3. Análise de Consistência e da Fiabilidade

A consistência interna das dimensões foi avaliada através do *Alfa de Cronbach* todavia devido ao elevado número de itens em estudo, a medida de confiabilidade pode ser influenciada, dado que α tende a aumentar quando o número de itens também aumenta (Maroco, 2021).

Paralelamente, foi também efetuada a análise de *Ômega de McDonald*, pelo facto da mesma basear-se no peso dos scores de cada item, logo não aumenta como proporcionalmente e, de acordo com autores mais recentes, esta será a análise mais fidedigna (Maroco, 2021)

Na Tabela 13 encontram-se os valores de *Alfa de Cronbach* e *Ômega de McDonald* dos componentes extraídos das três dimensões.

Tabela 13

Alfa de Cronbach e Ômega McDonald dos componentes extraídos

	Alfa de Cronbach α	Ômega de McDonald ω	N.º Itens
Empresa			
Impactos Positivos da Formação	0.84	0.85	5
Frustração face à Formação Recebida	0.73	0.75	3
Impactos Negativos da Formação	0.70	*	2
		Total Empresa	10
Perceção	0.94	0.94	11
		Total Perceção	11
Motivos			
Desenvolvimento Psicossocial	0.95	0.95	8
Cumprimento das Obrigatoriedades	0.54	*	2
		Total Motivos	10

*O Omega de MacDonald não pode estimado porque o número de itens é menor que 3.

Na generalidade os componentes revelam que há consistência interna, ou seja, que há confiabilidade de escala, excetuando o componente Cumprimento das Obrigatoriedades que para além de apresentar um $\alpha < 0.70$ (ainda que aceitável o resultado, quando há um número reduzido de itens), o ω é impossível de calcular.

Na Tabela 14 apresentam-se as mesmas análises, mas à Escala PFPR e às suas dimensões.

Tabela 14

Análise de Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald da Escala PFPR e dimensões

	Alfa de Cronbach α	Ômega de McDonald ω	N.º Itens
Escala Percepção de Formação Profissional Recebida	0.932	0.920	31
Empresa	0.718	0.526	10
Percepção	0.943	0.944	11
Motivos	0.933	0.936	10

De acordo com os resultados apresentados, mais concretamente com os valores descritos na coluna do *Alfa de Cronbach*, pode afirmar-se que a escala PFPR e as suas dimensões têm adequada consistência interna. Embora a DE apresente um valor mais baixo, considera-se que a consistência interna é moderada.

No diz respeito ao *Ômega de McDonald* a DE não indica confiabilidade, pois $\omega < 0.70$. No entanto, a escala PFPR e a DE e DM apresentam valores que representam consistência interna.

A escala PFPR obteve valores de consistência interna elevados quer no teste de *Alfa de Cronbach* .932, quer no teste de *Ômega de McDonald* .920. Salienta-se que estes testes relevam a existência de relação entre os itens desenvolvidos e que o questionário em estudo foi desenvolvido na sua totalidade através da revisão de literatura, revelando-se promissora a sua utilização em contexto nacional, atendendo a estes resultados relativos às qualidades psicométricas do instrumento.

3.3. Correlações com recurso ao Coeficiente *Rho de Spearman*

No seguimento do proposto no objetivo quatro seguem-se as análises de correlações entre a escala PFPR e as respetivas dimensões, com recurso ao Coeficiente *Rho de Spearman* (r_s). Para esta análise iremos utilizar as diretrizes de Marôco (2021) em que a relação é fraca se $r_s < 0.25$, moderada se $0.25 \leq r_s < 0.50$, forte se $0.50 \leq r_s < 0.75$ e muito forte se $r_s \geq 0.75$. Os valores do Coeficiente *Rho de Spearman* (r_s) variam entre -1 e 1, sendo que valores positivos indicam que estamos perante uma

correlação positiva, ou seja, se uma variável aumenta, a outra também aumenta em valor proporcional. Valores negativos indicam uma correlação negativa das variáveis, isto é, quando uma aumenta, a outra diminui e quanto mais próximo de 0, menor será a correlação (Marôco, 2021; Pestana & Gajreiro 2014).

Na Tabela 15 são apresentados os resultados das correlações de *Spearman* que se revelaram estatisticamente significativas entre variáveis do questionário e as dimensões da Escala.

Tabela 15

Rho de Spearman entre Variáveis e as Dimensões da Escala

		Escala PFPR	Dimensão Empresa	Dimensão Perceção	Dimensão Motivos
2. Idade (em anos)	Coeficiente de Correlação	-----	-0.115*	-----	-0.104*
	p	-----	0.03	-----	0.05
5. Número de filhos	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-0.154**
	p	-----	-----	-----	0.00
6. Habilitações Literárias	Coeficiente de Correlação	0.136**	0.137**	0.168**	-0.154**
	p	0.01	0.01	0.00	0.00
10. Dimensão da Empresa	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-0.117*	-----
	p	-----	-----	0.03	-----
16. Número de horas trabalhadas	Coeficiente de Correlação	-----	-----	0.104*	-----
	p	-----	-----	0.05	-----
22. Anos trabalhados	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-0.112*
	p	-----	-----	-----	0.033
24. Anos que exerce a função	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-0.112*
	p	-----	-----	-----	0.033
26. Número horas formação recebida pela empresa	Coeficiente de Correlação	-----	0.143**	-----	-----
	p	-----	0.01	-----	-----
61. Por iniciativa própria quantas horas de formação frequentou, no último ano	Coeficiente de Correlação	-----	0.186**	-----	-----
	p	-----	0.00	-----	-----
Gerações	Coeficiente de Correlação	-----	-0.128*	-----	-----
	p	-----	0.01	-----	-----

Nota: ** A correlação é significativa ao nível 0.01;

* A correlação é significativa ao nível 0.05.

Deteta-se uma correlação fraca negativa entre o item idade e a DE ($r_s = -0.115^*$, $p = .03$), ou seja, trabalhadores mais jovens têm tendência a compreender a formação ministrada pela empresa de forma mais positiva. A mesma constatação verifica-se entre o item Gerações e a DE ($r_s = -0.128^*$, $p = .01$).

As habilitações literárias revelam uma correlação fraca positiva com a PFPR ($r_s = 0.136^*$, $p = .01$), a DE ($r_s = 0.137^*$, $p = .01$) e a DP ($r_s = 0.168^{**}$, $p = .00$) o que significa que à medida que as habilitações literárias aumentam a perceção da formação profissional recebida nas empresas e o seu impacto nos indivíduos também aumentam. Todavia, habilitações literárias mais elevadas tendem a

compreender os motivos que levam a organização a ministrar formação negativamente ($r_s = -0.154^{**}$, $p = .00$).

Colaboradores que laborem em empresas grandes tem tendência a ver a formação profissional de forma negativa ($r_s = -0.117^*$, $p = .03$). Os anos que exerce a função também revelam uma correlação negativa fraca com a DM, por outras palavras, os motivos que levam a organização a ministrar formação são vistos de modo positivo se o colaborador estiver em funções há menos anos.

Dimensão Empresa

No Anexo I e Anexo J, encontram-se as correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DE, e também as correlações item a item da DE.

No geral, colaboradores mais jovens sentem-se mais satisfeitos com a formação recebida nas empresas onde laboram atualmente, pois apresentam valores correspondentes a uma correlação negativa fraca ($r_s = -0.113^*$, $p = .03$). Também aqueles que recebem mais horas de formação, tendem a demonstrar-se mais satisfeitos ($r_s = 0.346^{**}$, $p = .00$), através de uma correlação positiva moderada.

Embora fraca, constata-se uma correlação negativa entre o impacto da formação no bem-estar laboral e a dimensão da empresa ($r_s = -0.140^*$, $p = .01$). O resultado sugere que quanto maior a empresa, menos os colaboradores sentem impacto no seu bem-estar, por outro lado, os colaboradores que laborem em grandes empresas, podem sentir pouco o impacto da formação no seu bem-estar.

Dimensão Perceção

Em Anexo K encontram-se as correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DP. De entre tantas outras, destaca-se a correlação positiva moderada ($r_s = 0.316^{**}$; $p = .00$) entre habilitações literárias e a procura por formação sempre que necessário. Os resultados demonstram que colaboradores com maior nível de habilitações literárias estão mais predispostos a procurar formação fora da empresa, caso se sintam desatualizados. E, ainda, colaboradores com níveis mais elevados de habilitação, tendem a concordar com a ideia de implementar e promover nas empresas, uma cultura de aprendizagem contínua ($r_s = 0.211^{**}$; $p = .00$).

No Anexo L encontram-se os resultados da análise item a item da dimensão perceção, que, de modo geral, revelaram-se positivos com relações fortes ou muito fortes. Exemplo disso é a correlação positiva muito forte entre a aposta em formação ser um fator diferenciador e a crença numa cultura de aprendizagem ($r_s = 0.786^{**}$; $p = .01$). Os resultados demonstram que colaboradores que valorizam uma cultura de aprendizagem constante, são mais propensos a reconhecer o investimento em formação profissional, como um fator diferenciador.

Também é visível uma correlação positiva muito forte ($r_s = 0.781^{**}$; $p = .00$) incidente entre o aumento da motivação, aquando dos colaboradores percecionam o investimento que as empresas fazem na ministração de formação profissional. Colaboradores que creem numa cultura de aprendizagem constante também são mais propícios a desenvolver um sentimento de pertença à empresa ($r_s = 0.721^{**}$; $p = .00$).

Dimensão Motivos

Em Anexo M encontram-se as correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DM. O item número de filhos é o único (de todo o estudo) que revela correlação negativa com todos os 10 itens da dimensão motivos. Sendo que estas correlações negativas significam que à medida que os colaboradores têm um maior número de filhos estes têm tendência a discordar dos motivos pelos quais as empresas providenciam formação profissional. Por exemplo, colaboradores com mais filhos têm tendência a discordar que o motivo pelos quais a empresa ministra formação é devido a integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa) ($r_s = -0.133^*$; $p = .01$). Também se constata que colaboradores com menos filhos têm maior tendência para acreditar que o motivo pelo qual a empresa ministra formação pode contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país ($r_s = -0.117^*$; $p = .03$).

Embora seja uma correlação negativa fraca ($r_s = -0.105^*$; $p = .05$) colaboradores que laborem numa empresa de maiores dimensões têm tendência a discordar que o motivo que leva as empresas a providenciar formação profissional é a obtenção de mão de obra qualificada.

Os resultados da análise item a item da dimensão motivos encontram-se no Anexo N e revelam uma correlação positiva muito forte ($r_s = 0.841^{**}$; $p = .00$) entre a promoção da motivação, do bem-estar e da satisfação dos colaboradores, com o seu desenvolvimento enquanto cidadãos reflexivos, cultos e educados. Por outras palavras, a amostra sugere que os motivos que levam as organizações a

promover a motivação e o bem-estar laboral também são os que contribuem para uma força de trabalho mais reflexiva e culta.

Também é sugerido que os motivos que levam as organizações a ministrar formação profissional são o de contribuir não só para o desenvolvimento dos trabalhadores enquanto cidadãos reflexivos, cultos e educados como também, de contribuir para o desenvolvimento da economia e da produtividade do tecido empresarial do país. Esta correlação positiva muito forte ($r_s = .875^{**}$; $p = .00$) é a maior de todo o estudo, e indica uma abordagem de aprendizagem contínua holística por parte das empresas aos seus colaboradores e, simultaneamente, o contributo destes para o crescimento económico e empresarial mais amplo.

3.4. Comparações entre Grupos: Testes de Hipóteses Não Paramétricos

Como forma de comprovar o quinto objetivo específico, realizaram-se testes de hipóteses não paramétricos, por forma a realizar inferências estatísticas. Os testes em questão são fruto da não normalidade da amostra.

3.4.1. Teste U de Mann-Whitney

Para dados ordinais com duas amostras independentes realizou-se o *Teste U de Mann-Whitney*, na Tabela 16 apresentam-se os dados relativos às evidências estatísticas reveladas.

Tabela 16

Teste Mann-Whitney da Escala PFPR

Variáveis	n	U	p	MR	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Ter ou não filhos							
Sem Filhos	174	14586.50	.04	194.67	3	3.52	3.87
Com Filhos	191			172.37	1	2	2
8. Reside							
Centro Urbano	178	14488.50	.03	195.10	3	3.52	3.87
Zona Rural	187			171.48	1	2	2
29.2 Formação Profissional Recebida na área Comportamental							
Sim	152	12970.00	.00	204.17	3	3.52	3.87
Não	213			167.89	1	2	2
63.3 Em 2024 pretende frequentar Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento							
Tenciono	154	14219.00	.04	196.17	3	3.52	3.87
Não tenciono	211			173.39	1	2	2
64.5 Em 2024 pretende frequentar formação do interesse pessoal							
Tenciono	283	9178.00	.00	191.57	3	3.52	3.87
Não tenciono	82			153.43	1	2	2

Ter ou não ter filhos ($U=14586.50$; $p=.04$), a zona em que residem ($U=14488.50$; $p=.03$), formação recebida na área comportamental ($U=12970.00$; $p=.00$), indivíduos que tencionam frequentar Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento ($U=14219.00$; $p=.04$), e que pretendem frequentar formação de interesse pessoal ($U=9178.00$; $p=.00$), manifestam significância face à PFPR.

Quem não tem filhos apresenta maior média de ordenação (194.67) do que quem tem (172.37) e quem mora num centro urbano revela uma maior média de ordenações (195.10) do que os que moram numa zona rural (171.48). Colaboradores que obtiveram formação incidente na área Comportamental (204.17) destacam-se dos que não a frequentaram (167.89).

Sublinha-se que a mediana é acima do valor médio de concordância da escala (3.52).

Em Anexo O encontram-se as análises de comparações múltiplas das três dimensões.

3.4.2. Teste de Kruskal-Wallis

Para dados ordinais com três ou mais amostras independentes, executou-se o *Teste de Kruskal-Wallis*. A Tabela 17 revela a análise da Escala PFPR geral, em função das variáveis independentes com significância estatística.

Tabela 17

Teste de Kruskal-Wallis da Escala PFPR

Variáveis	n	MR	χ^2_{KW}	p	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Dimensão PFPR	365	--	--	-	3	3.52	3.87
6. Habilitações Literárias							
até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2)	20	159.07					
10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3)	56	173.75					
10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4)	59	180.45					
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5)	23	115.57					
Bacharelato (Nível 6)	8	179.75	18.21	.02	2.75	6	7
Licenciatura (Nível 6)	90	182.93					
Licenciatura + Pós-Graduação	41	221.51					
Mestrado (Nível 7)	59	198.42					
Doutoramento (Nível 8)	9	209.89					
18. Tipo de funções							
Pessoal Administrativo	86	199.86					
Técnicos e profissões de nível intermédio	104	166.93					
Especialista das atividades intelectuais e científicas	55	188.16					
Trabalhadores não qualificados	26	203.31					
Profissões das Forças Armadas	26	119.81					
Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	29	208.29	18.16	.03	4	6	7
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	16	194.94					
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	11	190.91					
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e da floresta	6	153.33					
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	6	219.42					

20. Regime de Trabalho								
Presencial	263	173.68	7.87	.05	1	1	2	
Remoto ou Teletrabalho	17	222.68						
Híbrido ou Misto	56	206.11						
Sem regime definido	29	199.64						
62. A formação que realizou por sua iniciativa (fora da sua empresa) foi maioritariamente								
Gratuita	109	181.77	9.17	.03	1	2	4	
Financiada por si	148	198.19						
Financiada pelo Estado ou outro	31	138.79						
Na realidade não fiz formação	77	173.34						

Verifica-se que há diferenças entre grupos nos itens descritos, pelo que houve necessidade de aplicar o método de Análise *Pairwise* a fim de detalhar entre quais grupos se constatarem as diferenças. Resultados presentes na Tabela 18.

Tabela 18

Análise de Pairwise

Grupo 1 – Grupo 2	χ^2_{KW}	p
6. Habilitações Literárias		
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - do 10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3)	58.19	.03
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4)	64.88	.01
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - Licenciatura (Nível 6)	-67.36	.01
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - Mestrado (Nível 7)	-82.85	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - Doutoramento (Nível 8)	-94.32	.02
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5) - Licenciatura + Pós-Graduação do 10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3) - Licenciatura + Pós-Graduação do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4) - Licenciatura + Pós-Graduação	-105.95	.00
	-47.76	.03
	-41.06	.06
Licenciatura (Nível 6) - Licenciatura + Pós-Graduação	-38.58	.05
18. Tipo de Funções		
Profissões das Forças Armadas-Técnicos e profissões de nível intermédio	-47.13	.04
Profissões das Forças Armadas-Especialista das atividades intelectuais e científicas	68.36	.01
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	-75.13	.03
Profissões das Forças Armadas-Pessoal Administrativo	80.05	.00
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores não qualificados	-83.50	.00
Profissões das Forças Armadas-Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	-88.49	.00
Profissões das Forças Armadas-Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	99.61	.04
20. Regime de Trabalho Predominante		
Presencial-Híbrido ou Misto	-32.43	.04
62. Formação realizada		
Financiada pelo Estado ou outro tipo de financiamento-Gratuita	42.98	.05

O teste revela que há diferenças de grupos nas habilitações literárias da amostra, à parte das duas primeiras posições da Tabela 18, os restantes grupos revelam diferença estatisticamente significativa entre qualificações superiores para com qualificações inferiores ($\chi^2_{KW}(9) = 18.21$; $p = .02$). O valor negativo na posição CET ou CTeSP (Nível 5) – Licenciatura + Pós-Graduação ($\chi^2_{KW} = -105.95$; $p = .00$) revela que os primeiros tendem a ter um resultado inferior quando comparados com os segundos.

Porém a diferença entre grupo do 10º ano 12º ano em ensino regular (Nível 3) – CET ou CTeSP (Nível 5) ($\chi^2_{KW} = 58.19$; $p = .03$), e entre do 10º ao 12º ano ensino profissional (nível 4) - CET ou CTeSP (Nível 5) ($\chi^2_{KW} = 64.88$; $p = .01$), demonstra valores positivos, o que significa que níveis de qualificação inferiores apresentam em média um desempenho melhor que os superiores.

Profissões das Forças Armadas - Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem revelaram a diferença média entre grupos mais elevada do item Tipos de Funções ($\chi^2_{KW} = 99.61$; $p = .04$).

Também há uma diferença grupal entre o regime de trabalho presencial e híbrido ou misto ($\chi^2_{KW} = -32.43$; $p = .04$), sendo que esta diferença, é, mais uma vez, negativa.

Quanto à formação realizada também se constata diferença entre a formação financiada pelo Estado ou outro tipo de financiamento e a formação gratuita ($\chi^2_{KW} = 42.98$; $p = .05$).

Sendo este um tema pouco explorado, procurou-se analisar as comparações múltiplas entre grupos também, nas três dimensões em estudo. Em Anexo P encontram-se os testes de *Kruskal-Wallis* assim como as Análises de *Pairwise*. De entre os resultados destacam-se os seguintes:

Dimensão Empresa

O teste revela que há evidências estatística para afirmar que a dimensão empresa é significativamente diferente nas habilitações literárias ($\chi^2_{KW} = 25.34$; $p = 0.00$) e nas gerações ($\chi^2_{KW} = 8.70$; $p = .03$).

O grupo que se destaca quanto a maiores valores de diferença é CET ou CTeSP (Nível 5) – Bacharelato (Nível 6) ($\chi^2_{KW} = -105.13$; $p = .15$). Porém de forma genérica a diferença grupal nesta dimensão, revela-se numa vertente do Nível de qualificação superior para a inferior. O que sugere que níveis de qualificação superiores percecionam a formação profissional recebida nas empresas onde laboram de forma mais positiva.

A geração X (1961 a 1980) e Y (1981 a 1995) demonstram maior recetividade à formação profissional por parte da organização, do que a geração Z (1996 a 2010). A diferença em grupo Geração Y – Geração Z é superior à de Geração X – Geração Z.

Dimensão Percepção

Há diferença de grupos na dimensão percepção nos itens: habilitações literárias ($\chi^2_{KW}=23.53$; $p=.00$); na dimensão de empresa ($\chi^2_{KW}=7.85$; $p=.05$); na situação profissional ($\chi^2_{KW}=6.25$; $p=.04$); no tipo de funções que desempenham ($\chi^2_{KW}=17.54$; $p=.04$) e a formação que realizou, por iniciativa própria ($\chi^2_{KW}=13.51$; $p=.00$).

Colaboradores que laboram em grandes empresas apresentam diferenças grupais entre aqueles que trabalham numa pequena ($\chi^2_{KW}=29.77$; $p=.05$) e os que trabalham numa média empresa ($\chi^2_{KW}=35.48$; $p=.02$).

Dimensão Motivos

Destacou-se apenas na diferença de grupos no item tipo de funções que desempenha ($\chi^2_{KW}(10) = 18.21$; $p = .03$). Destaca-se que Profissões das Forças Armadas têm tendência a desenvolver estas diferenças grupais, pois aparecem em quase todas as alíneas.

Em síntese, os tipos de funções que a amostra desempenha, destacam-se em todas as análises das diferenças entre grupos. Não obstante, as habilitações literárias, exceto na dimensão dos motivos, também se revelam na Escala PFPR e nas outras duas dimensões. Isto sugere, que as funções desempenhadas e as qualificações académicas têm um impacto entre grupos, significativo na percepção da formação recebida.

CAPITULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

4.1. Discussão dos Resultados

O objetivo geral desta investigação prendia-se com a pertinência de compreender como os trabalhadores portugueses percecionavam a formação profissional recebida pelas empresas onde laboravam e, concomitantemente, apresentar a proposta de uma escala que compreendesse três dimensões e que fosse validada para posteriores estudos.

O primeiro objetivo descrito nesta tese era o de apresentar os resultados descritivos da amostra (Tabelas 5, 6 e 7). A amostra revela trabalhar em média 32,25 horas semanais o que de facto não se afasta muito dos dados apresentados pelo Pordata (2023) de 32,90 horas em média trabalhadas, para colaboradores que laboram para outrem.

A média de horas de formação profissional recebida (103,72) encontra-se acima das 40/ horas estabelecidas no Código do Trabalho (Artigo 131º) e quando se pondera o desvio padrão, os valores máximo e mínimo, ainda mais desproporcionais se tornam. Não obstante, a amostra revela que 41,1% da formação recebida foi em contexto presencial, o que vai ao encontro da notícia escrita por Patrício (2024). Muito embora por culpa do desenvolvimento das competências *soft* a autora refere que o regime presencial foi aquele que registou um crescimento de 18% face ao ano de 2023. O número de formandos e o número de horas ministradas também aumentou face ao ano transato, 10,7% e 8% respetivamente (Patrício, 2024).

De acordo com o Relatório do Fórum Económico Mundial de 2023, 44% das competências do trabalhador carecem de atualização até 2027 a fim de poderem acompanhar as profissões do futuro. O que se encontra em linha com a Análise Descritiva das projeções futuras presentes no Anexo Q, em que 63,40% da amostra pretende procurar formação no âmbito laboral e 73,40% tenciona frequentar formação de interesse pessoal durante o ano 2024. A formação e desenvolvimento de competências parecem estar presentes nos planos futuros da amostra.

No objetivo dois pretendia-se analisar a perceção dos trabalhadores face à formação profissional recebida. Os resultados apresentados nas análises descritivas da Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida, revelam que a amostra perceciona a formação profissional recebida de forma positiva, visto apresentar um ponto médio de 3.39 numa escala onde o máximo é de 5.

A DE apresenta o valor médio mais reduzido da tabela (2.67 ± 0.68), o que sugere que a amostra, que é representada em grande parte por laborar numa grande empresa (42.1%), vê a formação recebida na empresa atual, de forma insuficiente. Ou seja, a organização poderia proporcionar outro tipo de formações ou valorizar e potenciar aquelas que promove.

Não obstante, o ponto médio da DM (3.60 ± 0.90) indica-nos que a amostra concorda positivamente com os motivos, pelos quais as organizações portuguesas ministram formação profissional. Salientamos que, o desvio padrão desta análise, também se revelou o maior ponto de oscilação, o que pode ser traduzido por uma diversidade de opiniões/perceções extremas, possivelmente desencadeadas por fatores como cargos e/ou habilitações literárias.

Os valores apresentados na descritiva da DP (3.84 ± 0.89) indica-nos que os colaboradores estão cientes que o investimento em formação profissional por parte das organizações, proporciona-lhes bem-estar laboral, aumento de motivação, acréscimo de competências e habilidades e, paulatinamente, uma tendência de maior empregabilidade (Barbosa et al. 2019; Colomby et al. 2020; Cruz et al. 2022; Mourão & Fernandes, 2020).

Os dados recolhidos através das questões de resposta não estruturada, na Tabela 19 demonstram a perceção da necessidade de formação contínua:

Tabela 19

Dados qualitativos referentes ao item 65

Inquirido	Resposta
Inquirido n.º 76	Bom saber que temos sempre muito para aprender na vida, que nunca paramos de aprender, e a formação nos torna melhores nas nossas profissões e possíveis trabalhos futuros e mais desenvolvidos em todas as áreas
Inquirido n.º 115	Formação é essencial no bom desempenho de cada um
Inquirido n.º 136	A formação é importante para manter os trabalhadores atualizados e para melhorar a sua performance
Inquirido n.º 150	Toda a formação é uma mais-valia para o desenvolvimento pessoal, intelectual e emocional para o indivíduo
Inquirido n.º 206	Acredito que as empresas que não investirem em formação para seus colaboradores ficarão para trás, principalmente no atual cenário que vivemos de constantes mudanças.

Ademais, das 216 respostas abertas recolhidas, 188 referem que pretendem frequentar formação e descrevem qual a área, 19 indivíduos pretendem frequentar formação, mas ainda não sabem em que área e 9 indicaram que não pretendem frequentar formação. As áreas de formação indicadas vão ao encontro das projetadas previamente no estudo, curiosamente as áreas que mais destaque

tiveram foram as formações técnicas (específicas das áreas dos inquiridos, como por exemplo: Excel, eletricidade, processamento salarial, curso inicial de instrutores de condução, barbeiro, estatística, etc.) e as formações de educação pessoal com elevado destaque para mestrados e licenciaturas.

Desta forma, reforçamos a consciencialização da transversalidade da formação profissional (Barbosa et. al. 2019) quando incrementada pela organização e percecionada pelo indivíduo, poderá impulsionar benefícios para a sociedade em geral (Aguinis & Kraiger, 2009). A herança cultural escolar e formativa que Portugal obteve ao longo de muitos anos, vê-se hoje a ganhar outros contornos. Atualmente há pessoas com níveis de habilitação mais elevados, e são elas próprias que procuram cada vez mais formações.

Considere-se que a formação profissional e educação fazem parte do desenvolvimento e da aprendizagem contínua das pessoas (Flores 2014) e, sob este ideal, é fundamental para as empresas contribuírem adequadamente com planos de necessidades formativas estruturados e pensados no colaborador e no indivíduo em simultâneo. Se não, correm o risco de ter colaboradores desmotivados e frustrados com formação desadequada às suas funções (Anexo J - correlação positiva forte $r_s = 0.679^{**}$, $p = .00$).

O estudo de Ferreira e Leite (2012) remetia-nos para a um período de satisfação laboral, possivelmente distorcida face à crise de mercado pautada pelas elevadas taxas de desemprego. Atualmente, para além da amostra revelar-se satisfeita com a formação profissional recebida, também se destaca, nas análises descritivas das dimensões, que não obter formação profissional adequada, pode ser motivo de despedimento. Convenhamos que doze anos volvidos, entre os estudos, com as gerações *Millenialls* e *Z*, com mentalidades e predisposições diferentes face à formação profissional e ao propósito laboral, esta pode ser uma posição que ganhará cada vez mais destaque.

Os dados recolhidos através das questões de resposta não estruturada, na Tabela 20 demonstram a perceção da amostra, face à descredibilização da formação profissional:

Tabela 20*Dados qualitativos referentes ao item 65*

Inquirido	Resposta
Inquirido n.º 60	Deveria de existir fiscalização nas empresas de forma a existir formação
Inquirido n.º 112	Enquanto as entidades empregadoras não olharem a formação profissional como uma mais-valia e retenção do capital humano e acreditarem que é fundamental capacitar os seus trabalhadores para as suas funções, mas também emocionalmente como forma de envolvimento com a cultura da empresa, a formação nunca será ministrada com o verdadeiro intuito da mesma. É necessário acreditar na formação como um bem essencial quer para a empresa quer para o indivíduo e até mesmo para o meio profissional envolvente.
Inquirido n.º 136	Deveria de haver, por parte das autoridades competentes, uma verificação séria, no sentido de perceber se as empresas estão realmente a cumprir com a obrigatoriedade de dar formação aos seus colaboradores.

O terceiro objetivo visava validar uma proposta de Escala de Perceção de Formação Profissional Recebida, e perante os resultados da adequabilidade dos itens e da consistência interna, é possível constatar-se que a proposta poderá aplicar-se a estudos futuros.

Os valores de adequabilidade dos itens das dimensões oscilam entre médio (Dimensão Empresa $kmo = 0,79$) e muito bom (Dimensão Perceção e Motivos $kmo = 0,94$). A Dimensão Perceção foi a única das três dimensões que se revelou unidimensional. Para além de atestar a sua adequabilidade, também foram constatadas correlações positivas entre os itens (Anexo L). As Dimensões Empresa e Motivos deram origem a novos componentes.

A confiabilidade dos valores de *Alfa de Cronbach* da escala PFPR e das dimensões encontra-se validada, pois estão todos acima de 0,70. Não obstante os valores da DE extraídos do Ômega de McDonald não indicam confiabilidade ($\omega = 0,526$), sendo que se recorrermos à análise do alfa e do ômega incidente no componente “Desenvolvimento Psicossocial” observa-se que há confiabilidade ($\alpha = 0,953$; $\omega = 0,953$). No entanto, o componente “Cumprimento das Obrigatoriedades” não consegue atingir os valores necessários para a confiabilidade. Portanto, como sugestão futura retiravam-se os itens 51 e 53 do estudo.

O objetivo quarto focou-se na constatação de correlações entre a Escala de PFPR e as três dimensões. As habilitações literárias revelaram-se correlacionadas com a Escala e com as três dimensões. Há exceção da DM, todos os outros valores são de baixa correlação, mas positivos, o que significa que à medida que os indivíduos têm mais grau académico mais tendem a perceber positivamente a formação profissional recebida na empresa e também os motivos pelos quais a mesma é ministrada.

Mesmo com valores estatisticamente significativos, mas fracos ($r_s = 0.136^*$, $p = .01$), as habilitações literárias são o único item que se correlaciona na escala PFPR. O resultado sugere que quanto mais elevada forem as habilitações literárias dos colaboradores, mais suscetíveis eles estão quando expostos à perceção positiva de formação.

Outra conclusão pertinente é o impacto negativo da DE face ao item Gerações ($r_s = -0.128^*$, $p = .01$). Se por um lado, temos colaboradores com níveis de habilitações mais elevados, e como consequência, pressupõe-se numa faixa etária mais elevada [moderadamente] satisfeitos com a formação recebida, por outro lado temos o fator geracional e a dimensão da empresa em que laboram.

É pertinente que as organizações portuguesas considerem que fatores podem influenciar estas perceções, para que adaptem os planos de formação ou as necessidades de formação de forma a responder às lacunas dos planos de desenvolvimento de competências.

Por vezes, a ausência destes fatores, desencadeiam uma perceção de descredibilização da formação, que, inclusive é seguidamente transcrita pelos dados qualitativos, presentes na Tabela 21.

Tabela 21

Dados qualitativos referentes ao item 65

Inquirido	Resposta
Inquirido n.º 201	A formação em Portugal é a fingir para a Europa, como tudo o resto.
Inquirido n.º 215	As empresas de limpeza em Portugal valorizam muito pouco os seus trabalhadores (falta de consideração e respeito pelo outro e cheios de problemas administrativos e financeiros).
Inquirido n.º 221	O único motivo que as fazem é pela lei. E muitas das formações são fracas, sem sentido e o formador não tem preparação suficiente para lá estar.

Nas correlações item a item da DE que se encontram em Anexo J, destaca-se a correlação positiva forte ($r_s = .742^{**}$, $p = .00$) entre a implementação da formação sempre que necessário e a satisfação referente à formação recebida no último ano. Constata-se que há uma associação entre a satisfação dos funcionários com a formação recebida pela empresa e, concomitantemente, com a sua capacidade de implementar formação sempre que necessário, dado relevante quando confrontado com o estudo de Ferreira e Leite (2012).

Aparentemente, o número de filhos também se correlaciona embora que negativamente e numa associação fraca, com os itens da dimensão motivos. Constata-se que à medida que o número de filhos

aumenta a importância que está atribuída aos motivos pelos quais as empresas ministram formação, tende a diminuir.

Relativamente ao quinto objetivo, onde o foco era procurar as diferenças entre grupos na escala PFPR e nas também nas suas dimensões, de entre os muitos resultados obtidos e visíveis no capítulo anterior, destaca-se a diferença de grupos apenas na escala PFPR: viver numa zona rural ou num centro urbano; ter ou não filhos com a escala PFPR; as habilitações literárias revelam diferenças escala PFPR, assim como o tipo de função que desempenha, o regime de trabalho e a formação realizada paga pelo inquirido no ano de 2023.

Analogamente a Butt (2023), não foram encontradas diferenças de grupos entre géneros em nenhum dos estudos, contudo, os dados do INE (2024) descrevem que a participação de homens (45,5%) em formação formal/ não formal é superior à das mulheres (43%) contrastando com a maioria dos países da UE-27. Além disso 38,10% das formações formais/ não formais foram ministradas de acordo com o trabalho (INE, 2024) e 34,10% das formações não formais foram financiadas pela entidade empregadora, valor que se encontra acima da média da UE-27 (33,7%).

4.2. Conclusão

A consciencialização da valorização do investimento em formação pro+fissional que resulte no desenvolvimento do indivíduo não só no contexto laboral, mas acima de tudo no seio da sociedade, que culminará no alinhamento de pessoas preparadas para abraçar as constantes mudanças organizacionais, começa a percecionar-se pela parte dos colaboradores. De tal forma, que mesmo que não recebam formação por parte da organização, procuram-na por iniciativa própria, seja ela de interesse pessoal e/ou laboral (Anexo Q). A linha que separa a “aprendizagem formal e informal no trabalho é cada vez mais ténue” (Mourão & Fernandes, 2020, p.269) e, por isso, o desafio na gestão do desenvolvimento inicial e contínuo das pessoas, com vista a mantê-las motivadas, satisfeitas e consequentemente com níveis de bem-estar laboral, é cada vez mais desafiante para o Gestor de Pessoas.

A conjuntura histórica portuguesa não abona a favor da valorização educacional nem da formação profissional. Não obstante, os dados apresentados, revelam que a população tem procurado formar-se não só em contexto escolar, como também na aprendizagem ao longo da vida (INE, 2023).

Muito se trilhou e ainda muito deverá ser trilhado, os colaboradores hoje são mais conscientes da valorização e otimização das suas competências e reconhecem a necessidade da aprendizagem como algo contínuo e não como uma atividade estanque.

4.3. Limitações ao estudo

A amostra em estudo é uma amostra por conveniência contactada maioritariamente, através de redes sociais. Sendo que por um lado já estamos a excluir indivíduos que não têm acesso à internet, por outro conseguimos alcançar indivíduos de todo o país e ilhas.

Não obstante a parca dispersão geográfica da amostra também pode ser uma limitação ao estudo, principalmente porque a mesma revelou diferenças de grupo entre as zonas de residência.

A pouca participação de alguns setores profissionais, é também uma limitação. Idilicamente era benéfico ter uma amostra mais diversificada com o objetivo de comparar resultados nas diferentes categorias ocupacionais e nos diversos contextos laborais, aliás, também este fator apresentou diferenças entre grupos.

4.4. Sugestões futuras

Como sugestão futura para os colegas que procurem aprofundar as temáticas desenvolvidas, sugiro:

1. Direcionar o inquérito a Gestores de Recursos Humanos ou de Empresas a fim de compreender como estes percebem a formação profissional, para que se possa contrastar resultados;
2. Reajustar o inquérito tendo em conta os componentes extraídos da análise fatorial;
3. Direcionar o estudo para categorias profissionais para se poder compreender a temática à luz das diferentes profissões;
4. Aplicar a escala da Percepção de Formação Profissional Recebida nas empresas portuguesas.

A proposta da Escala de Percepção da Formação Profissional Recebida, é uma ferramenta robusta na análise da percepção do ponto de vista do colaborador de forma mais profunda, e de como, a formação profissional recebida, tem impacto no desenvolvimento das suas competências transversais, e concomitantemente, da sua satisfação e bem-estar laboral. Este estudo, composto por três dimensões: Empresa, Percepção e Motivos permitirá analisar e identificar temas e/ou aspetos que carecem de ajustes ou de melhorias. Pressupõe-se que, com esta ferramenta, as

organizações portuguesas possam garantir planos de formação profissionais, mais eficazes, promovendo assim um ambiente de trabalho mais qualificado e motivado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, M., & Ferreira, F. (2007). *O sistema de educação e formação profissional em Portugal*. In Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias (Ed). Cedefop.
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Alcoforado, L., Frias, M. & Cordeiro, A. (2021) Formação Profissional e Desenvolvimento Local: relações e oportunidades a partir da elaboração do projeto educativo de um município português. *Dossier Amazónica*, IX(1). [10.18542/nra.v9i1.10025](https://doi.org/10.18542/nra.v9i1.10025)
- Araújo, P. (2023). O (novo) sentido da vida (laboral): 11 Temas emergentes em gestão de pessoas após COVID-19. In C. Costa & A. Lopes (Eds.). *Desafios à Gestão de Pessoas – Tempo de reorganizar* (pp. 13-46). Editora d'Ideias.
- Araújo, P., Silva, C. & Coimbra, J. (2005). *Aprender antes de trabalhar (Só) no dicionário ou também na realidade?*. Instituto de Emprego e Formação Profissional. 10.13140/RG.2.1.3097.4888
- Araújo, P., & Fernandes, R. (2017). The M.O.D.E.L Profile: Proposing a Teacher's Profile for curricular disciplines promoting Transferable Skills in Higher education. In S. Vieira & J. M. Castro (Eds.), *Ser Jovem, Ser trabalhador: Incertezas, Desafios e Respostas. A importância da Educação, da Formação e do Emprego dos Jovens na Construção dos Projetos Pessoais e no Desenvolvimento Social e Humano* (pp. 365-372). Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Azevedo, J. (2008). *Escolas Profissionais: uma inovação educacional que viajou da margem para o centro*. Propuesta Educativa. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041702005>
- Barbosa, B., Melo, A., Rodrigues, C., Amaral, C., Fernando, S., Gonçalo, C., Dias, P., Filipe, S., Traqueia, A., & Nogueira, S. (2019). *Caracterização Do Ensino E Formação Profissional Em Portugal*. www.edulog.pt
- Batista, B. F., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021) Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista? In Sá, P. Costa, A. E Moreira, A. (Eds) *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação recolha de dados* (Vol. 2, 1ª ed., pp. 13-36).) <https://doi.org/10.34624/ka02-fq42>
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>

- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2015). Visão geral da gestão de recursos humanos. In J. C. Marques (Ed.), *Administração de Recursos Humanos* (3a ed., pp. 6–9). Cengage Learning Brasil.
- Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 8–18. <https://doi.org/10.1108/13673270110384365>
- Borges, L. (2016). Mudanças do mundo do trabalho, mudanças na educação. *Revista Contemporânea de Educação*, 6, 156–176
- Brandão, A., & Parente, C. (1998). Configuração da Função Pessoal: Especificidades do Caso Português. *Revista Organizações e Trabalho*, 20(053), 23–40.
- Butt, S. (2023). Employees’ Perception Regarding In-House Training Programs in Pakistani Organizations. *Journal of Workplace Behavior* (JoWB).
- Cabrera, E.F. (2006). La formacion. In J. Bonaceh & A. Cabrera (Eds), *Dirección estratégica de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI* (pp. 167-188) Prentice Hall/financial times.
- Caetano, A. (2007). Introdução: A formação Profissional e a sua avaliação. In L. Horizonte (Ed), *Avaliação da formação profissional – Estudos em organizações Portuguesas* (pp. 9–18). Livros Horizonte.
- Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2010). *Humanator XXI: Recursos humanos e sucesso empresarial*. Dom Quixote (Ed).
- Campos, A. (2019). Aprendizagem ao longo da vida (ALV): Estratégias e Experiências. In Conselho Económico e Social S.A. Edições Almedina (Ed.), *Aprendizagem ao longo da vida: estratégias e experiências* (pp. 9-12). Grupo Almedina.
- Cardim, L. F. (1993). *A Formação Profissional nas Organizações*. In Formar Pedagogicamente. (2ª ed.) Instituto do Emprego e Formação Profissional
- Cavaco, C. (2019). Analfabetismo em Portugal – os dados estatísticos, as políticas públicas e os analfabetos. *Revista Internacional de Educação de Jovens e Adultos*, 1(2), 17. <https://doi.org/10.31892/rieja.v1i2.6156>
- Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (2020) *Trabalho e Aprendizagem “online” em tempo de Coronavírus. Nota Informativa*. Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/39209>
- Cerqueira, M., & Martins, A. (2011). A consolidação da educação e formação profissional na escola secundária nos últimos 50 anos em Portugal. *Revista Lusófona de Educação*, 17, 123–145.

- Cerqueiras, E., Agrasso, L., & Gutiérrez, A. (2014). La formación profesional dual: Alemania y España. In C. Ferreira, J. Castro, & J. Coimbra (Eds.), *Lugares de trabalho espaços de aprendizagem - A relevância da formação para o trabalho* (pp. 189–190). Instituto do emprego e Formação Profissional - Delegação Regional do Norte.
- Colomby, R., Silva, E. C., Cheron, C., & Salvagni, J. (2020). Programas de Formação Profissional: a perceção dos jovens aprendizes. *Revista Labor*, 2(24), 417–442. <https://doi.org/10.29148/labor.v2i24.60074>
- Comissão Europeia. (s.d.). *O Processo de Bolonha e o Espaço Europeu do Ensino Superior. Quality education and training for all*. <https://education.ec.europa.eu/pt-pt/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>
- Cruz, H., Alcoforado, L., & Albuquerque, C. (2022). A construção da “Profissionalidade” dos técnicos de Serviço Social no serviço público de formação profissional português. In L. Alcoforado, E. Ramos, & N. Costa (Eds.), *Educação e formação de jovens e adultos. (Re)pensando o trabalho e os contextos profissionais* (pp. 1–19). MinervaCoimbra. <https://doi.org/10.12957/teias.2022.62309>
- Dahrouj, A., & de Oliveira de Santana, C. (2023). Liderando profissionais de diferentes gerações. *REGRAD - Revista Eletrónica de Graduação do UNIVEM*, 15(1), 107-121. <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/3517>
- DGERT. (n.d.). *Estratégia da União Europeia*. <https://www.dgert.gov.pt/estrategia-da-uniao-europeia>
- DGERT (2019). *Enquadramento da Política de Emprego*. <https://www.dgert.gov.pt/enquadramento-da-politica-de-emprego>
- DGERT (2019). *O que é a formação profissional*. <https://www.dgert.gov.pt/o-que-e-a-formacao-profissional>
- DGES (2024). *Quadro de Qualificações. Direção-Geral do Ensino Superior*. https://www.dges.gov.pt/pt/quadro_qualificacoes?plid=371
- Decreto-Lei n.º 46872 do Ministério das Corporações e Previdência Social, Diário do Governo (1966). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/46872-488323>
- Dominginhos, P. (2019). Aprendizagem ao longo da vida: o caminho que urge concretizar. In Conselho Económico e Social S.A. Edições Almedina (Ed.), *Aprendizagem ao longo da vida: estratégias e experiências* (pp. 133–136). Grupo Almedina.
- Eurofound. (2023). *Skills and Training*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/skills-and-training>

- Ferreira, A. P., & Leite, R. (2012). What you get is what you see? employee's perception of training and development in portuguese organizations. In J. Santos, P. Águas, & F. Ribeiro (Eds.), *Tourism and Management Studies International Conference Algarve* (pp. 396–406). Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo.
- Flowers, S. (2014). *Difference between training, education, and learning? Building Better Courses. E-Learning Heroes*. <https://community.articulate.com/discussions/building-better-courses/difference-between-training-education-and-learning>
- Franco, C. (2019). Caso da Escola Profissional de Torredeita. In Conselho Económico e Social Edições Almedina (Ed). *Aprendizagem Ao Longo Da Vida: Estratégias e Experiências* (pp. 81-86) Grupo Almedina.
- Fundação José Neves. (2022). *A procura por competências aumentou desde 2019*. Fundação José Neves. <https://www.joseneves.org/artigo/a-procura-por-competencias-aumentou-desde-2019>
- Fundação José Neves. (2023) *Portugal abaixo da média europeia no número de alunos a frequentar o ensino profissional*. <https://www.joseneves.org/artigo/portugal-abaixo-da-media-europeia-no-numero-de-alunos-a-frequentar-o-ensino-profissional>
- Gonçalves, C. (2019). *Geração Z no mercado de trabalho*. In Gerações sem idade. ALMAPBBDO. <https://gente.globo.com/z-no-mercado-de-trabalho/>
- Governo da República Portuguesa (2023). *Já pode pedir o Cheque Formação + Digital*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=ja-pode-pedir-o-chegue-formacao-digital>
- Herrera-Añazco, P., Bonilla-Vargas, L., Hernandez, A. V., & Silveira-Chau, M. (2015). Perception of physicians about medical education received during their Nephrology residency training in Peru. *Jornal Brasileiro de Nefrologia*, 37(3), 333–340. <https://doi.org/10.5935/0101-2800.20150053>
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2007). *Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 3*. (Ed) Instituto Nacional de Estatística, I.P. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=10376048&PUBLICACOESmodo=2
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2010). *Classificação portuguesa das profissões*. (Ed) Instituto Nacional de Estatística, I.P. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt

- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2024) *Inquérito à Educação e Formação Adultos*. (Ed) Instituto Nacional de Estatística, I.P.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=594906827&DESTAQUESTema=55445&DESTAQUESmodo=2
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2024). *Inquérito à Educação e Formação de Adultos Resultados no contexto da União Europeia*. (Ed) Instituto Nacional de Estatística, I.P.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=658259151&DESTAQUESTema=55445&DESTAQUESmodo=2
- Instituto Nacional de Estatística. (s.d.). *O que se considera uma PME (micro, pequena e média empresa)?* (Ed) Instituto Nacional de Estatística, I.P.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_faqs&FAQSfaq_boui=64092016&FAQSmodo=1&xlang=pt
- Júnior, C., & Dantas, O. (2022). Reflexões sobre o conceito de competência. In Jundiaí (Ed.), *Docência na educação superior: Formação e prática* (pp. 111–131). Paco Editorial.
- Kintu, K., Ferej, A. & Kitainge, K. (2019). Employers' Perceptions about the Employability of Technical, Vocational Education and Training Graduates in Uganda. *Advances in Research*, 1-17 doi: 10.9734/air/2019/v18i230087
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Artmed.
- Le Boterf, G. (2008). Repensar a Competência: Para superar ideias pré-concebidas - 15 propostas. In G. Eyrolles (Ed.), *Repensar a Competência: Para superar ideias pré concebidas - 15 propostas*. (pp.32-56). G. Eyrolles.
- Lima, L. (2002). Formação e aprendizagem ao longo da vida: entre a mão direita e a mão esquerda de miró. In Fundação Calouste Gulbenkian. (Ed.), *Cruzamento de Saberes Aprendizagens Sustentáveis* (pp. 129-148) Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lima, C., Zambroni-de-Souza, P., & Araújo, A. (2015). A Gestão do Trabalho e os Desafios da Competência: uma Contribuição de Philippe Zarifian. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1223–1238.
<https://doi.org/10.1590/1982-3703001972013>
- Macduffie, J., & Kochan, T. (1995). Do U.S. Firms Invest Less in Human Resources? Training in the World Auto Industry. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(2), 147–168.

- Maia, G. (2022). Gestão de pessoas e recursos humanos: tendências pós pandemia. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 8(2), 705–728. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i2.4232>
- Madelino, F. (2007) Uma reflexão sobre a atuação do serviço público de emprego português: linhas de atuação para 2007. Instituto do Emprego e Formação Profissional (Ed). *A estratégia de Lisboa* (pp. 29-33). Dirigir: A revista para chefias e quadros.
- Marôco, J. (2021) *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (8ª Edição). ReportNumber
- Marx, K (2019) *Capital: Volume One - A Critique of Political Economy*. In Dover Publications Inc (Eds). Thrift Editions.
- Monteiro, S., & Cardoso, L. (2011). Formação e desenvolvimento dos recursos humanos, o conhecimento e sua gestão nas organizações: Conceções, relações e implicações. In D. Gomes (Ed.), *Psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos* (pp. 527–576). Imprensa da Universidade de Coimbra. https://doi.org/10.14195/978-989-26-0238-7_11
- Moreira, J., Araújo, P., Pereira, M., & Melo, A. (2023). *Educating through (Re)connection: Contributions of contemplative sciences and meditative practices for a new mindset in education*. Valente, N. (Eds.) In *Pathways to knowledge: exploring the horizons of education*. Seven Editora. <https://doi.org/10.56238/ptoketheeducati-077>
- Mourão, L., & Fernandes, H. (2020). Perceção de trabalhadores acerca de inibidores e propulsores do desenvolvimento profissional. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 22(2), 250–272. <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/11835>
- Nilsson, A. (2007). Atuais estratégias nacionais de ensino e formação profissional: Convergência ou divergência? In A. Bulgareli & C. Lettmayr (Eds.), *Revista Europeia de Formação Profissional* (pp. 167–179). Cedefop.
- OCDE. (2019) *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. OCDE Publishing Paris. doi.org/10.1787/9789264311756-5-en
- OCDE. (2024). *Oferecer Educação de qualidade nas comunidades rurais*. OCECD iLibrary. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5ff868c8-en/index.html?itemId=/content/component/5ff868c8-en#snotes-d7e23009>
- Patrício, I. (2024). *Formação presencial recupera terreno. Nas soft skills, é visto como formato mais rico*. Eco Disponível em <https://eco.sapo.pt/2024/03/05/formacao-presencial-recupera-terreno-nas-soft-skills-e-visto-como-formato-mais-rico/>

- Pereira, E., Carneiro, A., & Gonçalves, M. (2015). Inovação e avaliação na cultura do ensino superior brasileiro: formação geral interdisciplinar. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior*, 20(3), 717–739. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772015000300010>
- Pereira, L., & Rodrigues, A. (2014). Competências transversais dos recém-diplomados do ensino superior no mercado global. IV Conferência: *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos – Os Novos Contextos Da Gestão de Recursos Humanos*. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i4.2103>
- Pestana, M. & Gageiro, J. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: A complementariedade do SPSS*. (6ª Edição). Edições Sílabo.
- Petrini, F. (2004). A política comum de formação profissional da CEE de 1961 a 1972. In J. Rens & S. Stavrou (Eds.), *Formação Profissional* (pp. 1–3). Cedefop.
- Pinto, M. (2002). Informação, conhecimento e cidadania – A educação escolar como espaço de interrogação e de construção de sentido. Fundação Calouste Gulbenkian. (Ed.), *Cruzamento de Saberes Aprendizagens Sustentáveis*. (pp. 87-98) Fundação Calouste Gulbenkian.
- Poch (2021.) *Formação à distância: Oportunidades e riscos na “Dirigir & Formar”*. Programa Operacional do Capital Humano. <https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Noticias/Paginas/noticia.aspx?nid=697>
- Pordata. (n.d.). *O que são NUTS?* Fundação Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/o+que+sao+nuts>
- Pordata. (2024). *Duração média semana do trabalho efetivo dos trabalhadores por conta de outrem: total e por setor de atividade económica: quantas horas trabalham, em média, por semana, os empregados na agricultura, indústria, comércio ou noutros serviços?* Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.pordata.pt/portugal/duracao+media+semanal+do+trabalho+efetivo+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+setor+de+atividade+economica-361>
- Pyatt, G., & Becker, G. S. (1966). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *The Economic Journal*, 76 (303), 635. <https://doi.org/10.2307/2229541>
- Raghuram, S. (1994). Linking staffing and training practices with business strategy: A theoretical perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 5(3), 237–251. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920050304>
- Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2023). O que é a gestão de pessoas/recursos humanos? In M. Robalo (Ed.), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3a ed., pp. 52–91). Edições Sílabo, Lda.

- Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2023). Formação: para potenciar o capital humano. In M. Robalo (Ed.), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3a ed., pp. 376-427). Edições Sílabo, Lda.
- Rodrigues, S. (2016). *Formação e exercícios do trabalho: Práticas e lógicas da formação profissional contínua numa grande empresa*. [Doctor's thesis, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/24341>.
- Rosa, M. (2002). Formação ao longo da vida: novas exigências e novas parcerias. In Fundação Calouste Gulbenkian (Ed.), *Cruzamento de Saberes Aprendizagens Sustentáveis*. (pp. 113-118). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Sapeta, P. (2013). Desenvolvimento de Competências: os saberes teóricos e saberes práticos. *Revista Do Instituto Politécnico de Castelo Branco*, 4-9. https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/3079/1/R_IPCB4_1.pdf
- Sarfraz, Z., Sarfraz, A., Iftikar, H. M., & Akhund, R. (2021). Is Covid-19 pushing us to the Fifth Industrial Revolution (Society 5.0)? *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(2). <https://doi.org/10.12669/pjms.37.2.3387>
- Senge, P. (1991). How our actions create our reality...and how we can change it. In Doubleday (Ed.), *The fifth discipline, the art and practice of the learning organization* (1st ed., pp. 37–37). Batam Doubleday Dell Publishing Group. <https://doi.org/10.1002/pfi.4170300510>
- Sidou, A., Santos, J., & Araújo, A. (2020). A relevância de Aníbal Ponce para a compreensão do complexo educativo. *Educere et Educare*, 15(34), 10. <https://doi.org/10.17648/educare.v15i34.23028>
- Smith, E., & Brennan Kemmis, R. (2010). What industry wants: employers' preferences for training. *Education + Training*, 52(3), 214–225. doi:10.1108/00400911011037346
- Soares, M., Pivesso, L., & Barbosa, A. (2016). *Das fábricas à escola: análise das relações de trabalho sob a perspectiva dos estudantes do ensino médio em França. II Seminário Internacional de Pesquisa em Políticas de Desenvolvimento Social*, 1–9. https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/-planejamentoeanalisedepoliticaspUBLICAS/iisippedes2016/soares-maisa.-das-fabricas-a-escola-_2_.pdf
- Sousa, R., & Araújo, P. (2012). Que futuro(s) para a formação empresa: Cinco anos de experiência Formadapt. In S. Vieira (Ed.), *Construir projetos, empreender carreiras: a formação, a orientação e o empreendedorismo* (pp. 319–325). IEFP.
- Temmen, M. (2021). *Bani vs Vuca – uma nova sigla para um novo mundo. Histórias e ideias humanas*. Medium <https://marian-temmen.medium.com/bani-vs-vuca-a-new-acronym-for-a-new-world-59c7be2dddce>

- Thyssen, M (2018). *Quadro europeu de qualificações: apoio à aprendizagem, ao trabalho e à mobilidade transfronteiriças: 10º aniversário. In European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.* (Eds. Comissão Europeia) 1ª Edição. (p.4). <https://data.europa.eu/doi/10.2767/695345>
- União Europeia. (2023). *Monitor de Educação e Formação: Portugal.* <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/pt/country-reports/portugal.html>
- Veloso, A., Silva, M., Silva, I. & Caetano, V. (2015). Fatores que afetam a transferência da aprendizagem para o local de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 188–201. Doi:10.1590/s0034-759020150208
- Veloso, E., Silva, R., & Dutra, J. (2012). Diferentes gerações e perceções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 197–207. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200007&lng=pt&tlng=pt
- Wollschlager, N. (2004). Da divergência à convergência: uma história do ensino e formação profissional. In J. Rens & S. Stavrou (Eds.), *Formação Profissional* (pp. 6–17). Cedefop. <http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/32-PT.PDF>
- Wollschlager, N. & Guggenheim, É. (2004). Uma história da formação profissional na Europa: da divergência à convergência. In J. Rens & S. Stavrou (Eds.), *Formação Profissional* (pp. 49-59). Cedefop.

ANEXOS

Anexo A

Instrumento de Recolha de dados – Questionário

“Formação Profissional em Portugal: Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores”

Bem-vindo/a,

A presente investigação decorre no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e visa compreender a **perceção dos trabalhadores perante a formação profissional recebida**.

O questionário está dividido em 7 partes e para cada uma delas serão apresentadas instruções de preenchimento. O preenchimento é **voluntário, não existem respostas certas nem erradas** e todos os dados recolhidos são **anónimos** e serão utilizados apenas para fins de investigação, assegurando-se toda a confidencialidade e princípios éticos na investigação científica.

Ficaria muito grata se pudesse colaborar neste estudo, concedendo 10 a 12 minutos do seu tempo para responder com total rigor e sinceridade.

Para **PARTICIPAR** nesta investigação, deve reunir, simultaneamente, as seguintes condições:

- **Ter mais de 18 anos;**
- **Trabalhar em empresas portuguesas.**

No caso de surgir alguma dúvida, ou se necessitar de alguma informação adicional aceda do presente estudo, por favor contacte a responsável pela investigação: Magda Geada Jacinto (percepcaoformacaoprofissional@gmail.com)

Supervisão: Fátima Pina & Patrícia Araújo

ISLA-Santarém

Se possível, ajude-nos a divulgar este estudo, partilhando-o com a sua rede de contactos.

Declaração de consentimento informado *

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, autorizando a utilização dos dados exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

- ☐ Concordo
☐ Discordo
-

Seção 1: Dados Sociodemográficos

Nesta secção pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre si. Relembramos que toda a informação recolhida é **confidencial** e será usada apenas para realizar análises estatísticas. Assinale a opção que considera mais adequada com base na sua informação individual.

1. Género*

- ☐ Feminino
☐ Masculino

- ☐ Prefiro não responder
☐ Outro
-

2. Idade, em anos: _____*

Complete o campo com a sua idade. Só é possível introduzir números.

3. Onde realizou, maioritariamente os seus estudos? *

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| ☐ Africa | ☐ Asia |
| ☐ América | ☐ Europa |
| ☐ Antártida | ☐ Oceânia |
-

4. Estado Civil*

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ☐ Casado/a | ☐ Solteiro/a |
| ☐ Divorciado/a | ☐ União de Facto |
| ☐ Separado/a | ☐ Viúvo/a |
-

5. Indique o número de filhos/as: _____*

Complete o campo com o número de filhos que tem. Só é possível introduzir números

6. Habilitações Literárias*

- | | |
|--|---|
| ☐ até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) | ☐ Bacharelato (Nível 6) |
| ☐ do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – Nível 3) | ☐ Licenciatura (Nível 6) |
| ☐ do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional – Nível 4) | ☐ Licenciatura + Pós-Graduação |
| ☐ CET ou CTesSP (ensino Pós-Secundário – Nível 5) | ☐ Mestrado (Nível 7) |
| | ☐ Doutoramento (Nível 8) |
-

7. Zona de Residência*

- | | |
|---|---|
| ☐ Norte | ☐ Algarve |
| ☐ Centro | ☐ Região Autónoma dos Açores |
| ☐ Área Metropolitana de Lisboa | ☐ Região Autónoma da Madeira |
| ☐ Alentejo | |
-

8. Considera que reside num centro urbano ou numa zona rural? *

- ☐ Centro Urbano
- ☐ Zona Rural
-

Considera que reside numa zona litoral ou numa zona interior? *

- ☐ Zona Litoral
- ☐ Zona Interior
-

Seção 2: Dados Socio Profissionais

Nesta secção pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre **a empresa onde trabalha predominantemente**. Nesse sentido, assinala a opção que considera mais adequada com base na sua informação individual. Relembramos que toda a informação recolhida é confidencial e será usada apenas para realizar análises estatísticas.

9. Dimensão da empresa onde trabalha: *

- | | |
|--|---|
| ☐ Microempresa (menos de 10 trabalhadores) | ☐ Média Empresa (de 50 a menos de 250 trabalhadores) |
| ☐ Pequena Empresa (de 10 a menos de 50 trabalhadores) | ☐ Grande Empresa (250 ou mais trabalhadores) |
-

10. Qual é o cariz do sector da empresa onde trabalha predominantemente? *

- | | |
|---|--|
| ☐ Sector Público | ☐ Sector Publico – Privado (PPP's, etc) |
| ☐ Sector Privado | ☐ Acumulo ambos os sectores |
-

11. Situação Profissional*

- ☐ Trabalho por conta de outrem
- ☐ Trabalho por conta própria
- ☐ Acumulo Ambos

12. É Trabalhador – Estudante? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

13. Das opções seguintes escolha a que mais se adequa à sua situação: *

- ☐ Sou reformado e trabalho por conta de outrem
- ☐ Sou reformado e trabalho por conta própria
- ☐ Não sou reformado

14. Qual é o seu vínculo laboral quanto à forma: *

- ☐ Contrato a termo Incerto ou a Prazo
- ☐ Contrato sem termo (efetivo)
- ☐ Prestador de Serviços ou outras modalidades de freelancer
- ☐ Trabalho Temporário
- ☐ Acumulo mais do que um vínculo

15. Quantas horas trabalha, efetivamente, por semana: _____ *

Indique o número aproximado de horas que trabalha durante a semana

16. Qual é o setor de atividade onde labora: *

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante

- | | |
|---|--|
| ☐ Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca | ☐ Educação |
| ☐ Indústrias Extrativas | ☐ Atividades de Saúde Humana e Apoio Social |
| ☐ Indústrias Transformadoras | ☐ Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas |
| ☐ Eletricidade, Gás e Água | ☐ Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio |
| ☐ Construção | ☐ Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares |
| ☐ Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos | ☐ Atividades de Informação e de Comunicação |
| ☐ Transporte e Armazenagem | ☐ Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição |
| ☐ Alojamento, Restauração e Similares | ☐ Outras Atividades de Serviços |
| ☐ Atividades Financeiras e de Seguros | |
| ☐ Atividades Imobiliárias | |

17. Qual é o tipo de funções que desempenha? *

Selecione a que corresponde à sua atividade dominante

- | | |
|---|---|
| ☐ Profissões das Forças Armadas | ☐ Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e da floresta |
| ☐ Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos | ☐ Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices |
| ☐ Especialista das atividades intelectuais e científicas | ☐ Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem |
| ☐ Técnicos e profissões de nível intermédio | ☐ Trabalhadores não qualificados |
| ☐ Pessoal Administrativo | |
| ☐ Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | |

18. Exerce funções de chefia atualmente? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

19. Qual é o seu regime de trabalho predominante? *

- | | |
|---|--|
| ☐ Presencial | ☐ Híbrido ou Misto |
| ☐ Remoto ou Teletrabalho | ☐ Sem regime definido (tem autonomia para optar pelo que prefere) |

20. Indique, em euros, em que faixa se encontra o seu rendimento mensal: *

- | | |
|--|--|
| ☐ Menos de 820€ | ☐ De 2000€ a menos de 2500€ |
| ☐ De 820€ a menos de 1500€ | ☐ 2500€ ou mais |
| ☐ De 1500€ a menos de 2000€ | |

21. Há quantos anos trabalha: _____ *

No caso de trabalhar há menos de 1 ano, arredonde para 1 ano

22. Há quantos anos trabalha na sua empresa atual? *

Considere a sua atividade dominante

- | | |
|---|--|
| ☐ Menos de 1 | ☐ De 10 a menos de 15 |
| ☐ De 1 a menos de 5 | ☐ 15 ou mais |
| ☐ De 5 a menos de 10 | |

23. Há quantos anos exerce a função que desempenha atualmente? *

- | | |
|---|--|
| ☐ Menos de 1 | ☐ De 10 a menos de 15 |
| ☐ De 1 a menos de 5 | ☐ 15 ou mais |
| ☐ De 5 a menos de 10 | |

24. Frequentou algum tipo de formação profissional nos últimos 5 anos? *

Considere formação em contexto laboral ou que sirva para melhorar as suas funções

- ☐ Sim
☐ Não

Seção 3: A Percepção dos trabalhadores sobre a formação profissional recebida na empresa onde laboram

Nesta secção pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre a sua **PERCEPÇÃO** acerca da **formação recebida pela empresa onde labora atualmente**.
Peço-lhe que considere a empresa onde presta funções mais predominantemente.

25. Proporcionada pela sua empresa atual, quantas horas de formação recebeu no último ano? *

Preencha arredondado em horas

26. Proporcionada pela sua empresa atual, a formação recebida no último ano, foi ministrada por quem? *

Considere a opção mais predominante

- ☐ Formadores Internos
☐ Formadores Externos

27. Qual foi o tipo de modalidade de formação frequentemente utilizado pela sua empresa, no último ano? *

- ☐ Regime presencial (on-the-job ou numa sala)
- ☐ Regime à distância ou E-Learning (com recurso a computador, tablet, telemóvel, etc.)
- ☐ Formação em regime Misto (B-Learning, ou seja, na mesma formação, uma parte é online outra parte é presencial)
- ☐ A empresa realiza formações em vários regimes. Não sei qual é o predominante.

28. No último ano, a empresa onde trabalha predominantemente, ministrou-lhe formação na: *

(Responda SIM para o caso de lhe ter sido proporcionado a formação na área descrita e NÃO para o caso contrário)

	SIM	NÃO
Área Comportamental (liderança, coaching, gestão de conflitos, desenvolvimento pessoal ou semelhante)	☐	☐
Área das Tecnologias (Inteligência artificial, cyberssegurança, informática ou semelhante)	☐	☐
Área da Saúde (bem-estar emocional, físico e psicológico, cuidados sanitários, cuidados alimentares ou semelhante)	☐	☐
Área da Gestão (literacia financeira, análise financeira, sustentabilidade ou semelhante)	☐	☐
Área de Marketing (marketing digital, redes sociais, SEO)	☐	☐
Área das Línguas (inglês, espanhol, chinês ou outras)	☐	☐
Área Técnica (técnicas específicas da minha função que não inseridas nas restantes opções)	☐	☐

Seção 4: Perceção de Formação Recebida

Nesta secção pedimos que nos dê a sua opinião acerca de como acha que deve ser a formação no âmbito do trabalho.

EMPRESA *

Pense na formação ministrada na empresa onde atualmente labora. No último ano, e considerando uma escala crescente de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente) escolha a opção que considera mais adequada.

Lembre-se que não há respostas certas nem erradas, apenas queremos a sua opinião.

	1	2	3	4	5
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	☐	☐	☐	☐	☐
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar	☐	☐	☐	☐	☐
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	☐	☐	☐	☐	☐
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero	☐	☐	☐	☐	☐
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar	☐	☐	☐	☐	☐
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	☐	☐	☐	☐	☐
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	☐	☐	☐	☐	☐
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	☐	☐	☐	☐	☐

38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

PERCEPÇÃO*

Considerando uma escala em que 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente) escolha a opção que considera que é mais adequada.

Lembre-se que não há respostas certas nem erradas, apenas queremos a sua opinião.

	1	2	3	4	5
40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	☐	☐	☐	☐	☐
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	☐	☐	☐	☐	☐
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	☐	☐	☐	☐	☐
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	☐	☐	☐	☐	☐
44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	☐	☐	☐	☐	☐
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	☐	☐	☐	☐	☐
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	☐	☐	☐	☐	☐
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	☐	☐	☐	☐	☐
48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	☐	☐	☐	☐	☐
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	☐	☐	☐	☐	☐
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	☐	☐	☐	☐	☐

MOTIVOS *

Por fim, existem MUITOS MOTIVOS pelos quais as empresas portuguesas dão formação aos seus colaboradores.

Na SUA PERCEPÇÃO quais os motivos mais pertinentes?

Considerando uma escala em que 1 (Nada por este motivo) a 5 (Totalmente por este motivo) selecione qual o motivo que considera mais pertinente.

	1	2	3	4	5
51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)	☐	☐	☐	☐	☐
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	☐	☐	☐	☐	☐
53. Credibilidade perante os seus stakeholders	☐	☐	☐	☐	☐
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	☐	☐	☐	☐	☐
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	☐	☐	☐	☐	☐
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	☐	☐	☐	☐	☐
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐

58. Desenvolvimento da carreira ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Seção 5: Projeções futuras sobre a formação

Chegamos à última ronda de questões e, desde já, muito obrigado pelas respostas dadas até aqui. No entanto, ainda gostávamos de compreender quais as suas projeções futuras sobre a Formação.

61. Por iniciativa própria quantas horas de formação independentemente da modalidade ou da temática, frequentou no último ano, excetuando a formação que recebeu da empresa? *

(Indique APENAS o valor aproximado das horas de formação que frequentou por iniciativa própria).

62. A formação que realizou por sua iniciativa (fora da sua empresa) foi maioritariamente: *

- ☐ Gratuita ☐ Financiada pelo Estado ou outro tipo de financiamento
- ☐ Financiada por Si ☐ Na realidade não fiz formação

63. No ano 2024 tenciona frequentar alguma tipologia de aprendizagem, ensino ou formação?

(Selecione a opção que considera melhor se adequar às suas projeções futuras)

	Tenciono frequentar	Não tenciono frequentar
9º ou 12º ano de escolaridade (RVCC)	☐	☐
Licenciatura	☐	☐
Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento	☐	☐
Formações do âmbito laboral	☐	☐
Formações de interesse pessoal	☐	☐

64. Caso seja sua intenção frequentar formação no próximo ano, quer partilhar qual seria?

(resposta de texto curto)

Seção 6: últimas reflexões

65. Obrigada pelo seu contributo, se tiver mais algum comentário que queria deixar sobre a formação profissional nas empresas em Portugal, por favor use a caixa abaixo para deixar o seu comentário.

(resposta de texto curto)

Anexo B

Resultado Pré Testes

1º Pré-teste (17 de dezembro 2023)

Colega do sexo feminino, do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos com 35 anos de idade, mencionou que o questionário era demasiado grande, mas não teve dificuldade nem na compreensão do tema nem no preenchimento.

2º Pré-teste (17 de dezembro 2023)

Colega do sexo masculino, do Mestrado em Gestão de Empresas com 41 anos de idade, mencionou que as escalas de *Likert* vistas no telemóvel, custam muito porque saem do campo de visão. Não houve dificuldade no preenchimento.

3º Pré-teste (18 de dezembro 2023)

Trabalhadora por conta de outrem com 24 anos de idade e com habilitação literárias equivalente ao 12º no ensino regular, revelou dificuldade na resposta à pergunta “11. Qual é o cariz do setor da empresa onde trabalha?”. Porque desconhecia a diferença entre a opção “Publico” e “Privado”. Para além desta questão era visível a dificuldade que a mesma tinha na leitura/interpretação do que lhe estava a ser questionado.

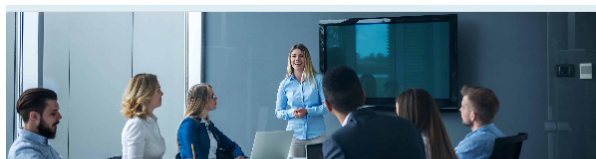
4º Pré-teste (19 de dezembro 2023)

Trabalhadora por conta de outrem com 24 anos de idade e com habilitação literárias equivalente ao 12º no ensino regular não revelou dificuldades no preenchimento.

Recolhido os feedbacks dos pré testes a unanimidade dos inquiridos menciona que o mesmo “é muito grande”. Cientes que a ausência de dados iria aguçar a necessidade de recolher o máximo de informação possível, portanto o questionário seria extenso por defeito. Logo não se alterou o questionário.

Anexo C

Questionário vista Google Forms



Formação Profissional em Portugal: Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores

Bem vindo/a,

A presente investigação decorre no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e visa compreender a **perceção dos trabalhadores perante a formação profissional recebida**.

O questionário está dividido em 7 partes e para cada uma delas serão apresentadas instruções de preenchimento. O preenchimento é **voluntário, não existem respostas certas nem erradas** e todos os dados recolhidos são **anónimos** e serão utilizados apenas para fins de investigação, assegurando-se toda a confidencialidade e princípios éticos na investigação científica.

Ficaria muito grata se pudesse colaborar neste estudo, concedendo 10 a 12 minutos do seu tempo para responder com total rigor e sinceridade.

Para **PARTICIPAR** nesta investigação, deve reunir, simultaneamente, as seguintes condições:

- Ter mais de 18 anos;
- Trabalhar em empresas portuguesas.

No caso de surgir alguma dúvida, ou se necessitar de alguma informação adicional acerca do presente estudo, por favor contacte a responsável pela investigação: Magda Geada Jacinto (percepcaoformacao profissional@gmail.com).

Supervisão: Fátima Pina & Patrícia Araújo

ISLA-Santarém

Se possível, ajude-nos a divulgar este estudo, partilhando-o com a sua rede de contactos.



Formação Profissional em Portugal: Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores

percepcaoformacao profissional@gmail.com [Mudar de conta](#)

✉ Não partilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

PROJEÇÕES FUTURAS SOBRE A FORMAÇÃO

Chegamos à última ronda de questões e, desde já, muito obrigado pelas respostas dadas até aqui.

No entanto, ainda gostávamos de compreender quais as suas projeções futuras sobre a Formação.



Formação Profissional em Portugal: Um estudo sobre a Perceção dos Trabalhadores

Muito obrigado pela sua participação.

Quero que saiba que o seu contributo foi deveras importante para a pesquisa, caso queira receber informações acerca do estudo contacte o email: percepcaoformacao profissional@gmail.com

Magda Geada Jacinto

Supervisão: Fátima Pina & Patrícia Araújo

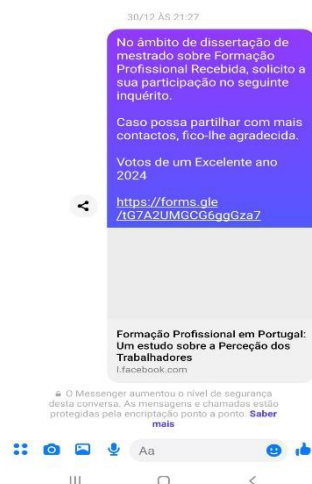
ISLA-Santarém

Se possível, ajude-nos a divulgar este estudo, partilhando-o com a sua rede de contactos. <https://forms.gle/1G7A2UMGCG6ggGza7>

Anexo D

Disseminação nas redes sociais

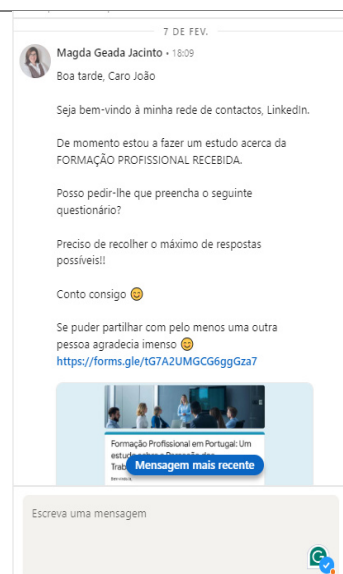
Facebook



WhatsApp

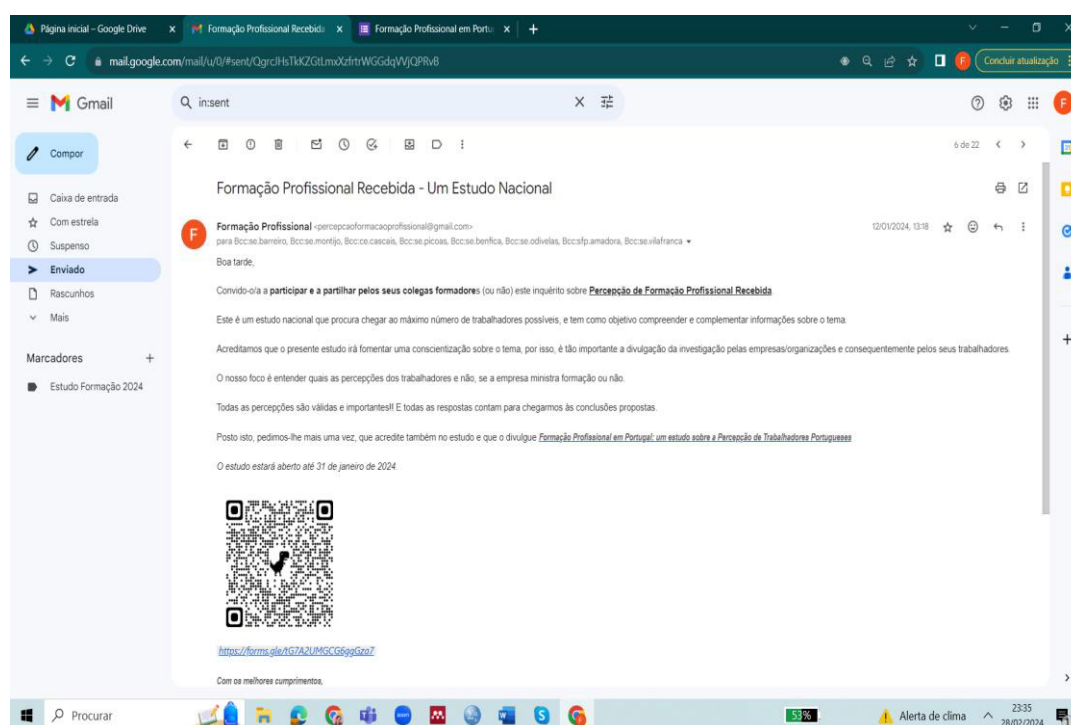


LinkedIn



Anexo E

Email para as organizações



Posto isto, pedimos-lhe mais uma vez, que acredite também no estudo e que o divulgue **Formação Profissional em Portugal: um estudo sobre a Perce**

O estudo estará aberto até 31 de janeiro de 2024.



<https://forms.gle/tG7A2UMGCG6ggGza7>

Com os melhores cumprimentos,

Magda Geadá Jacinto

Licenciada em Relações Humanas e Comunicação Organizacional (ESECS - IPLEIRIA)
Pós Graduada em Gestão Avançada de Recursos Humanos (ISLA Santarém)
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos (em curso ISLA Santarém)

← Responder

→ Encaminhar



Anexo F*Análise descritivas item a item das dimensões***Tabela F1***Análise descritiva item a item da DE*

	M	DP	Mínimo	Máximo
Empresa				
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	3.11	1.36	1	5
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar	2.74	1.29	1	5
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	3.18	1.37	1	5
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero	1.89	1.16	1	5
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar	2.24	1.29	1	5
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	2.46	1.34	1	5
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	2.08	1.21	1	5
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	2.32	1.19	1	5
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	3.05	1.28	1	5
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	3.66	1.21	1	5

Tabela F2*Análise descritiva item a item da DP*

	M	DP	Mínimo	Máximo
Percepção				
40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	4.20	1.05	1	5
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	3.85	1.09	1	5
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	3.76	1.16	1	5
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	4.09	1.08	1	5
44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	2.99	1.18	1	5
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	3.60	1.24	1	5
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	3.96	1.07	1	5
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	3.84	1.10	1	5

48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	3.95	1.08	1	5
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	4.15	1.07	1	5
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	3.89	1.08	1	5

Tabela F3*Análise descritiva item a item da DM*

	M	DP	Mínimo	Máximo
Motivos				
51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)	3.61	1.19	1	5
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	3.72	1.11	1	5
53. Credibilidade perante os seus stakeholders	3.51	1.14	1	5
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	3.68	1.05	1	5
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	3.83	1.07	1	5
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	3.67	1.03	1	5
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	3.58	1.11	1	5
58. Desenvolvimento da carreira	3.57	1.20	1	5
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados	3.39	1.20	1	5
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país	3.42	1.21	1	5

Anexo G*Hipóteses do teste de normalidade*

Para $\alpha = 5\%$ (nível de significância) e um grau de confiança de 95%

H0: A variável X é caracterizada por uma distribuição normal;

H1: A variável X não é caracterizada por uma distribuição normal.

$p - value = sig < \alpha$ = Rejeita-se H0, pelo que existe evidência estatística ao nível da significância α para afirmar H1

$p - value = sig \geq \alpha$ = Não se rejeita H0, pelo que não existe evidência estatística ao nível da significância para afirmar H1.

Tabela G1*Teste de Normalidade item a item da DE*

	<i>Estatística do teste</i>	<i>p</i>	<i>Assimetria</i>	<i>Achatamento</i>
Empresa				
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	0.142	<.001	-0.010	-1.13
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar	0.165	<.001	0.30	-0.89
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	0.146	<.001	1.88	1.37
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero	0.311	<.001	1.16	0.43
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar	0.237	<.001	0.68	-0.73
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	0.199	<.001	0.51	-0.92
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	0.254	<.001	0.89	-0.17
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	0.186	<.001	0.61	-0.45
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	0.153	<.001	-0.05	-0.98
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	0.199	<.001	-0.49	-0.74

Tabela G2*Teste de Normalidade item a item da DP*

	<i>Estatística do teste</i>	<i>p</i>	<i>Assimetria</i>	<i>Achatamento</i>
Percepção				
40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	0.340	<.001	-1.04	0.06
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	0.224	<.001	-0.55	-0.58
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	0.201	<.001	-0.57	-0.69
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	0.296	<.001	-0.88	-0.37
44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	0.174	<.001	0.05	-0.76
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	0.198	<.001	-0.41	-0.93
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	0.235	<.001	-0.77	-0.24
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	0.215	<.001	-0.58	-0.62
48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	0.240	<.001	-0.72	-0.49
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	0.323	<.001	-0.99	-0.07
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	0.227	<.001	-0.64	-0.49

Tabela G3*Teste de Normalidade item a item da DM*

	<i>Estatística do teste</i>	<i>p</i>	<i>Assimetria</i>	<i>Achatamento</i>
Motivo				
51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)	0.180	<.001	-0.44	-0.67
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	0.187	<.001	-0.48	-0.60
53. Credibilidade perante os seus <i>stakeholders</i>	0.179	<.001	-0.33	-0.68
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	0.200	<.001	-0.44	-0.45
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	0.198	<.001	-0.64	-0.28
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	0.219	<.001	-0.50	-0.25
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	0.194	<.001	-0.41	-0.56
58. Desenvolvimento da carreira	0.173	<.001	-0.45	-0.67
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados	0.165	<.001	-0.31	-0.72
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país	0.167	<.001	-0.28	-0.79

Anexo H

Análise de Componentes Principais

Para a extração dos componentes principais recorreu-se à *Rotação de Varimax*: com critério de Kaiser, critério da percentagem da variância explicada, critério de Scree Test. Após o primeiro teste, considerou-se pouco satisfatório o valor de variância explicada (59.41%) de acordo com o referenciado Marôco (2021) e, nesse sentido, optou-se por efetuar um novo teste forçando a extração de 3 componentes.

Tabela H1

Teste 1 - Matriz de Componentes Principais da DE

	Componentes	
	1	2
Empresa		
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	0.868	
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	0.816	
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	0.629	
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	0.878	
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	0.673	
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar		0.604
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero		0.705
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar		0.695
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita		0.773
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades		0.818
<i>Método de Extração: Análise de Componente Principal</i>		
<i>Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser</i>		

Com variância explicada de 68.875% aceita-se a extração dos três componentes, que passam a ter a seguinte nomenclatura: Componente 1 – Impactos Positivos da Formação; Componente 2 – Frustração face à Formação Recebida e Componente 3 – Impactos Negativos da Formação.

Tabela H2*Teste 2 - Matriz de Componentes Principais da DE*

	Componentes		
	1	2	3
Empresa			
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	0.877		
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	0.802		
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	0.579		
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	0.878		
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	0.718		
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar		0.739	
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita		0.763	
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades		0.675	
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero			0.82
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar			0.77
<i>Método de Extração: Análise de Componente Principal</i>			
<i>Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser</i>			

Os pesos fatoriais descritos demonstram que as 10 variáveis da Dimensão Percepção, são positivamente correlacionadas. Revela-se, portanto uma escala unidimensional, com uma variância acumulada de 65.41% e apenas com 1 Componente Principal extraído.

Tabela H3*Teste 1 - Matriz de Componentes Principais da DP*

	Componentes
	1
Percepção	
40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	0.118
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	0.116
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	0.113
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	0.124

44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	0.075
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	0.091
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	0.120
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	0.111
48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	0.121
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	0.124
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	0.113

Método de Extração: Análise de Componente Principal

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser

A extração de componentes da Dimensão Motivos, está descrita na tabela abaixo. Com uma variância explicada de 78,148% conceptualiza-se os 2 componentes indicados, passando os mesmos a designarem-se: Componente 1- Desenvolvimento Psicossocial e Componente 2 – Cumprimento das Obrigatoriedades.

Tabela H4

Teste 1 - Matriz de Componentes Principais da DM

	Componentes	
	1	2
Motivos		
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	0.648	
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	0.639	
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	0.800	
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	0.713	
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	0.913	
58. Desenvolvimento da carreira	0.896	
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados	0.916	
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país	0.897	
51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)		0.880
53. Credibilidade perante os seus <i>stakeholders</i>		0.606

Nota: Foi usado o Método de Extração: Análise de Componente Principal e Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser

Correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DE

		2. Idade	5.Número de filho	6.Habilitações Literárias	10.Dimensão empresa	21.Rendimento mensal	22.Anos trabalhados	23.Há quantos anos trabalha na empresa atual?	24.Há quantos anos exerce a função que desempenha atualmente?	26.Número de horas de formação, proporcionada pela empresa atual, recebida no último ano	Geração
30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-----	-----	0.137**	-----	-----	0.293**	-----
	p	-----	-----	-----	-----	-----	.01	-----	-----	.00	-----
31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar	Coeficiente de Correlação	- 0.126*	-----	-----	0.161**	-0.110*	-.120*	-----	-----	-----	- 0.158**
	p	.02	-----	-----	.00	.04	.021	-----	-----	-----	.001
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	Coeficiente de Correlação	-----	-----	0.192**	-----	0.228**	-----	-----	-----	0.189**	-----
	p	-----	-----	.00	-----	.00	-----	-----	-----	.00	-----
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-----	-0.137**	-----	-----	-0.177**	-----	-----
	p	-----	-----	-----	-----	.001	-----	-----	.00	-----	-----
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	0.157**	-0.118*	-----	-----	-----	-0.174*	-----
	p	-----	-----	-----	.00	.02	-----	-----	-----	.00	-----
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-0.144**	-0.148**	0.185**	-----
	p	-----	-----	-----	-----	-----	-----	.001	.01	.00	-----
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	Coeficiente de Correlação	- 0.113*	-0.103*	-----	-----	-----	0.164**	-----	-0.105*	0.346*	-0.111*
	p	.03	.05	-----	-----	-----	.00	-----	.05	.00	.017
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	Coeficiente de Correlação	-----	-----	-----	-0.140**	-----	-----	-----	-----	-----	-0.087*
	p	-----	-----	-----	.01	-----	-----	-----	-----	-----	.048
Nota: ** A correlação é significativa ao nível .01; * A correlação é significativa ao nível .05.											

Anexo J*Correlações entre os itens da DE*

		30. Na minha opinião, a empresa implementa formação sempre que necessário	31. Sinto que a opinião das chefias conta mais do que a minha, no que diz respeito a qual formação frequentar	32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos fazer formações que gostávamos de fazer	33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero	34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar	35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano
32. Sinto que existe abertura na empresa para que todos possamos sugerir formações que gostávamos de fazer	Coefficiente de Correlação	0.637**	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	.00	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
33. Creio que ao fazer formação vão dar-me mais tarefas e eu não quero	Coefficiente de Correlação	-----	0.295**	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
34. Quando faço formação não consigo acabar as minhas tarefas a tempo e tenho de fazer horas extras para compensar	Coefficiente de Correlação	-----	0.244**	-----	0.528**	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	-----	.00	-----	-----	-----	-----	-----
35. Sinto-me frustrado porque sinto que preciso receber formação em determinadas áreas e ela não é feita	Coefficiente de Correlação	-0.094**	0.351**	-0.170**	0.347**	0.348**	-----	-----	-----	-----
	p	.00	.00	.00	.00	.00	-----	-----	-----	-----
36. Na minha opinião a formação na empresa é desadequada, não vai de encontro às minhas necessidades	Coefficiente de Correlação	-0.305**	0.357**	-0.193**	0.408**	0.427**	0.679**	-----	-----	-----
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	-----	-----	-----
37. Sinto que a vivência da Pandemia Covid 19 contribuiu para que a minha empresa valorizasse mais a formação	Coefficiente de Correlação	0.380**	-----	0.362**	0.74**	0.180**	-----	-----	-----	-----
	p	.00	-----	.00	.00	.00	-----	-----	-----	-----
38. No geral, sinto-me satisfeito com a formação que tenho obtido nesta empresa no último ano	Coefficiente de Correlação	0.742**	-----	0.662**	-----	-----	-0.279**	-0.292**	0.452**	-----
	p	.00	-----	.00	-----	-----	.00	.00	.00	-----
39. No geral, receber formação e atualizações de competências pela empresa, contribui muito para o meu bem-estar laboral	Coefficiente de Correlação	0.511**	0.173**	0.457**	-----	-----	-----	-----	0.249**	.476**
	p	.00	.00	.00	-----	-----	-----	-----	.00	.00

**. A correlação é significativa no nível .01 (2 extremidades)

*. A correlação é significativa no nível .05 (2 extremidades).

Anexo K*Correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DP*

		2. Idade	6.Habilitações Literárias	10.Dimensão empresa	16.Nº horas trabalhadas	21.Rendimento mensal	22.Anos trabalhados	23. Há quantos anos trabalha na empresa atual?	24.Há quantos anos exerce a função que desempenha atualmente?
40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	Coefficiente de Correlação	-----	0.123*	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.02	-----	-----	-----	-----	-----	-----
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	Coefficiente de Correlação	-----	-----	-0.130*	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	-----	.01	-----	-----	-----	-----	-----
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	Coefficiente de Correlação	-----	0.192**	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	-----	-----	-----	-----	-----	-----
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	Coefficiente de Correlação	-----	0.157**	-0.133*	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	.00	-----	-----	-----	-----	-----
44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	Coefficiente de Correlação	-	0.123*	-----	-----	-----	-0.126*	-0.147*	-0.147**
	p	.05	.02	-----	-----	-----	.02	.01	.01
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	Coefficiente de Correlação	-----	0.316**	-0.128*	0.161**	0.144**	-----	-----	-----
	p	-----	.00	.01	.00	.01	-----	-----	-----
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	Coefficiente de Correlação	-----	0.170**	-0.114*	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	.03	-----	-----	-----	-----	-----
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	Coefficiente de Correlação	-----	0.127*	-0.108*	-----	0.118*	-----	-----	-----
	p	-----	.02	.04	-----	.02	-----	-----	-----
48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	Coefficiente de Correlação	-----	0.136**	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.01	-----	-----	-----	-----	-----	-----
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	Coefficiente de Correlação	-----	0.211**	-0.120*	0.122*	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	.02	0.02	-----	-----	-----	-----
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	Coefficiente de Correlação	-----	0.151**	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.00	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Nota: ** A correlação é significativa ao nível .01; * A correlação é significativa ao nível .05.

Anexo L**Correlações entre os itens da DP**

		40. A formação tem como objetivo dotar-nos de competências	41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas
41. Acredito que a formação se reflete no aumento da motivação	Coefficiente de										
	Correlação	0.690**									
	p	.00									
42. É perceptível o investimento positivo que as empresas fazem, quando nos propõem formação	Coefficiente de	0.682**	0.781**								
	Correlação										
	p	.00	.00								
43. Julgo que trabalhadores atualizados conseguem ser mais produtivos	Coefficiente de	0.750**	0.697**	0.733**							
	Correlação										
	p	.00	.00	.00							
44. Não haver investimento em formação, para mim, é motivo para sair de uma empresa	Coefficiente de	0.357**	0.349**	0.392**	0.407**						
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00						
45. Quando analiso que estou desatualizado/a, procuro formação fora da empresa	Coefficiente de	0.481**	0.464**	0.418**	0.541**	0.367**					
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00					
46. É relevante compreender como competências adquiridas na formação são aplicadas no dia a dia	Coefficiente de	0.679**	0.683**	0.647**	0.720**	0.425**	0.579**				
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00				
47. Acredito que mais formação significa maior empregabilidade	Coefficiente de	0.588**	0.571**	0.582**	0.640**	0.350**	0.460**	0.649**			
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00			
48. Para mim a aposta em formação é um fator diferenciador nas empresas	Coefficiente de	0.688**	0.635**	0.627**	0.703**	0.434**	0.496**	0.722**	0.755**		
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
49. Penso que deve existir uma cultura de constante aprendizagem nas empresas	Coefficiente de	0.731**	0.633**	0.609**	0.759**	0.389**	0.576**	0.726**	0.687**	0.786**	
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
50. Julgo que o investimento na formação profissional aumenta o nível de sentimento de pertença à empresa (comumente designado por "vestir a camisola")	Coefficiente de	0.592**	0.630**	0.585**	0.645**	0.404**	0.491**	0.598**	0.664**	0.692**	0.721**
	Correlação										
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00

Nota: ** A correlação é significativa ao nível .01; * A correlação é significativa ao nível .05.

Anexo M

Correlações entre dados sociodemográficos, profissionais e de formação profissional recebida no último ano e os itens da DM

		2. Idade	5.Número de filho	6.Habilitações Literárias	10.Dimensão empresa	16. N° horas trabalhadas	22.Anos trabalhados	24.Há quantos anos exerce a função que desempenha atualmente?	26.Número de horas de formação, proporcionada pela empresa atual, recebida no último ano	Gerações
51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anualmente a cada trabalhador)	Coefficiente de Correlação	-----	-0.123*	0.145**	-0.106*	0.154**	-----	-----	-0.144**	-----
	p	-----	.02	.01	.04	.00	-----	-----	.01	-----
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	Coefficiente de Correlação	-----	-0.105*	-----	-0.105*	-----	-----	-----	-----	-0.092*
	p	-----	.05	-----	.05	-----	-----	-----	-----	.04
53. Credibilidade perante os seus <i>stakeholders</i>	Coefficiente de Correlação	-0.116*	-0.161**	0.116*	-----	-----	-0.114*	-0.138**	-----	-0.125**
	p	.03	.00	.03	-----	-----	.03	.01	-----	.01
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	Coefficiente de Correlação	-0.133*	-0.171**	0.151**	-----	-----	-0.141**	-0.112*	-----	-----
	p	.01	.00	.00	-----	-----	.01	.03	-----	-----
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	Coefficiente de Correlação	-----	-0.120*	0.105*	-----	-----	-----	-----	-----	-0.135**
	p	-----	.02	.05	-----	-----	-----	-----	-----	.01
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	Coefficiente de Correlação	-----	-0.139**	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.01	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	Coefficiente de Correlação	-----	-0.122*	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.02	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
58. Desenvolvimento da carreira	Coefficiente de Correlação	-----	-0.118*	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.02	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados	Coefficiente de Correlação	-----	-0.118*	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.02	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país	Coefficiente de Correlação	-----	-0.117*	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	p	-----	.03	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Nota: ** A correlação é significativa ao nível .01; * A correlação é significativa ao nível .05.

Anexo N

Correlações entre os itens da DM

		51. Por motivos de cumprimento de lei (segundo o Art.º 131 CT é obrigatório dar 40h de formação anual a cada trabalhador)	52. Obter mão de obra certificada e qualificada	53. Credibilidade perante os seus <i>stakeholders</i>	54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	58. Desenvolvimento da carreira	59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados
52. Obter mão de obra certificada e qualificada	Coefficiente de Correlação	0.353**								
	p	.00								
53. Credibilidade perante os seus <i>stakeholders</i>	Coefficiente de Correlação	0.359**	0.640**							
	p	.00	.00							
54. Integração de novos colaboradores (na empresa ou na tarefa)	Coefficiente de Correlação	0.353**	0.749**	0.667**						
	p	.00	.00	.00						
55. Desenvolvimento e/ou aquisição de competências, habilidades e atitudes	Coefficiente de Correlação	0.236**	0.746**	0.621**	0.750**					
	p	.00	.00	.00	.00					
56. Necessidade de padronizar competências, habilidades e atitudes	Coefficiente de Correlação	0.297**	0.696**	0.583**	0.693**	0.762**				
	p	.00	.00	.00	.00	.00				
57. Promover a motivação, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores	Coefficiente de Correlação	0.158**	0.684**	0.576**	0.672**	0.782**				
	p	.00	.00	.00	.00	.00				
58. Desenvolvimento da carreira	Coefficiente de Correlação	0.158**	0.680**	0.557**	0.680**	0.763**	0.684**			
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00			
59. Contribuir para desenvolver cidadãos e trabalhadores reflexivos, cultos, educados	Coefficiente de Correlação	0.122*	0.607**	0.545**	0.617**	0.703**	0.634**	0.841**		
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		
60. Contribuir para o desenvolvimento da economia, produtividade e do tecido empresarial do país	Coefficiente de Correlação	0.119*	0.586**	0.552**	0.617**	0.684**	0.622**	0.809**	0.778**	0.875**
	p	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00

Nota: ** A correlação é significativa ao nível .01; * A correlação é significativa ao nível .05.

Anexo O*Comparações Múltiplas entre grupos: Teste U Mann-Whitney***Tabela O1***Teste U Mann-Whitney da DE*

Variáveis	n	U	p	MR*	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Dimensão Empresa	365	--	--	--	2.20	2.80	3.10
8. Reside							
Centro Urbano	178	13614.5	.00	200.01	1	2	2
Zona Rural	187			166.80			
29.1 Formação Profissional Recebida incidente na área Comportamental							
Sim	152	12616.50	<.00	206.50	1	2	2
Não	213			166.23			
29.2 Formação Profissional Recebida incidente na área Tecnologias							
Sim	136	13221.00	.02	200.29	1	2	2
Não	233			172.73			
29.3 Formação Profissional Recebida incidente na área da Saúde							
Sim	132	12860.50	.01	202.07	1	2	2
Não	233			172.20			
29.4 Formação Profissional Recebida incidente na área da Gestão							
Sim	79	9602.00	.04	204.46	1	2	2
Não	286			177.07			
29.6 Formação Profissional Recebida incidente na área das Línguas							
Sim	50	5165.00	<.00	237.20	1	2	2
Não	315			174.20			
29.7 Formação Profissional Recebida incidente na área da Técnica							
Sim	253	11095.50	<0.00	195.14	1	2	2
Não	112			155.57			

*MR = media das ordenações (médium rank)

A zona onde reside ($U=13614.5$; $p=.00$), a formação recebida na área comportamental ($U=12616.50$; $p<.00$), na área das Tecnologias ($U=13221.00$; $p=.02$), na área da Saúde ($U=12860.50$; $p=.01$), na área da Gestão ($U=9602.00$; $p=.04$), na área das Línguas ($U=5165.00$; $p<.00$) e na área Técnica ($U=5165.00$; $p<.00$), revelam influência sobre a perceção da formação profissional recebida na empresa onde os colaboradores laboram atualmente.

Quem mora num centro urbano revela uma maior média de ordenações (200.01) do que os que moram numa zona rural (166.80). Assim como quem recebeu formação nas áreas já descritas também revela maior ordenações. De notar que a mediana desta dimensão situa-se no ponto médio da escala de concordância (2.8).

A Tabela O2 descreve a análise da dimensão perceção em função das variáveis independentes com significância estatística.

Tabela O2*Teste U Mann-Whitney da DP*

Variáveis	n	U	p	MR	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
63.4 Em 2024 pretende frequentar formação do âmbito laboral							
Tenciono	254	10738.50	<.00	196.22	3.18	4.09	4.55
Não Tenciono	111			152.74	1	1	2
63.5 Em 2024 pretende frequentar formação de interesse pessoal							
Tenciono	283	7987.50	<.00	195.78	3.18	4.09	4.55
Não Tenciono	82			138.91	1	1	2

Colaboradores que tencionam frequentar formação profissional no âmbito laboral (196.22) e formações de interesse pessoal (195.78) entendem a pertinência da formação e o impacto positivo da mesma, tendo em conta os valores da mediana (4.09).

No decorrer dos estudos estatísticos, considerou-se pertinente reagrupar as categorias da variável “(5) Indique o número de filhos” deixando esta de ser quantitativa e passando a nominal. Deste reagrupamento surge duas novas categorias para uma análise mais objetiva: “Sem Filhos” e “Com Filhos”.

A análise da dimensão motivos em função das variáveis independentes com significância estatística, encontra-se descrita na Tabela O3.

Tabela O3*Teste U Mann-Whitney da DM*

Variáveis	n	U	p	MR	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Ter ou não filhos							
Sem Filhos	174	13521.00	.00	200.79	3	3.70	4.30
Com Filhos	191			166.79	1	2	2
29.1 Formação Profissional Recebida incidente na área Comportamental							
Sim	152	13521.00	.00	200.55	3	3.70	4.30
Não	213			170.48	1	2	2

Ter ou não ter filhos ($U=13521.00$; $p=.00$) e formação recebida na empresa incidente na área Comportamental ($U=13521.00$; $p=.00$) demonstram evidências estatísticas quanto aos motivos pelos quais, os colaboradores consideram que a empresa ministra formação. Face à DM quem não tem filhos (200.79) registou uma maior ordenação do que quem tem (166.79) analogamente a quem recebeu formação comportamental (200.55) e quem não recebeu (170.48).

Anexo P*Comparações Múltiplas entre grupos: Teste Kruskal-Wallis***Tabela P1***Teste de Kruskal-Wallis da DE*

Variáveis	n	MR	χ^2_{kw}	p	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Dimensão Empresa	365	--	--	--	2.20	2.80	3.10
6. Habilitações Literárias							
até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2)	20	144.50					
do 10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3)	56	157.92					
do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4)	59	203.18					
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário - Nível 5)	23	124.30	25.34	.00	1	2	3
Bacharelato (Nível 6)	8	229.44					
Licenciatura (Nível 6)	90	175.10					
Licenciatura + Pós-Graduação	41	225.76					
Mestrado (Nível 7)	59	199.00					
Doutoramento (Nível 8)	9	180.39					
Gerações							
Baby Boomers	3	146					
Geração X	115	173.66	8.70	.03	1	2	3
Geração Y	133	171.49					
Geração Z	114	206.83					

Tabela P1.1*Teste de Kruskal-Wallis da DE: diferenças de grupo*

Grupo 1 – Grupo 2	χ^2_{kw}	p
6. Habilitações Literárias		
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Licenciatura (Nível 6)	-50.80	.04
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Mestrado (Nível 7)	-74.70	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – do 10º ano ao 12º ano inclusive (ensino profissional – Nível 4)	78.87	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Licenciatura + Pós-Graduação	-101.45	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Bacharelato (Nível 6)	-105.13	.15
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – Mestrado (Nível 7)	-54.50	.05
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – do 10º ao 12º ano inclusive (ensino profissional – Nível 4)	-58.70	.03
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – Licenciatura + Pós-Graduação	-81.26	.01
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – Licenciatura + Bacharelato (Nível 6)	-84.94	.05
Do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – nível 3) – Mestrado (nível 7)	-41.08	.04
Do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – nível 3) – do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional- nível 4)	-45.26	.02
Do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – nível 3) – Licenciatura + Pós-Graduação	-67.84	.00
Licenciatura (nível 6) – licenciatura + Pós-Graduação	-50.66	.01
Gerações		
Geração Y – Geração Z	35.34	.05
Geração X – Geração Z	33.17	.10

Tabela P2*Teste de Kruskal-Wallis da DP*

Variáveis	n	MR	χ^2_{kw}	p	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Dimensão Percepção	365	--	--	--	3.18	4.09	4.54
6. Habilitações Literárias							
até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2)	20	155.35					
do 10º ao 12º inclusive (ensino regular - Nível 3)	56	168					
do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional - Nível 4)	59	182.55					
CET ou CTesP (Ensino Pós-secundário - Nível 5)	23	112.22	23.53	.00	2.75	6	7
Bacharelato (Nível 6)	8	167.06					
Licenciatura (Nível 6)	90	182.38					
Licenciatura + Pós-Graduação	41	223.13					
Mestrado (Nível 7)	59	200.85					
Doutoramento (Nível 8)	9	242.11					
10. Dimensão da Empresa							
Microempresa	64	191.27					
Pequena Empresa	70	195.01					
Média Empresa	77	200.72	7.85	.05	2	3	4
Grande Empresa	154	165.24					
12. Situação Profissional							
Trabalho por conta de outrem	300	176.69					
Trabalho por conta própria	38	207.01	6.25	.04	1	1	1
Acumulo ambos	27	219.31					
18. Qual é o tipo de funções que desempenha?							
Pessoal Administrativo	86	200.38					
Técnicos e profissões de nível intermédio	104	175.08					
Especialista das atividades intelectuais e científicas	55	191.55					
Trabalhadores não qualificados	26	180.23					
Profissões das Forças Armadas	26	114.88					
Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	29	216.66	17.54	.04	4	6	7
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	16	173.72					
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	11	179.32					
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e da floresta	6	161.17					
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	6	190.67					
62. A formação que realizou por sua iniciativa (fora da sua empresa) foi maioritariamente							
Gratuita	109	179.82					
Financiada por si	148	204.64					
Financiada pelo Estado ou outro	31	146.73	13.51	.00	1	2	4
Na realidade não fez formação	77	160.51					

Tabela P2.2*Teste de Kruskal-Wallis da DP: diferenças de grupo*

Grupo 1 – Grupo 2	χ^2_{KW}	p
6. Habilitações Literárias		
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – do 10º ano ao 12º ano inclusive (ensino regular – Nível 3)	55.78	.03
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Licenciatura (Nível 6)	-70.17	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Mestrado (Nível 7)	-88.63	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Licenciatura + Pós-Graduação	-110.92	.00
CET ou CTeSP (Ensino Pós-secundário – Nível 5) – Doutoramento (nível 8)	-129.89	.00
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – Licenciatura + Pós-Graduação	-67.78	.02
Até 9º ano inclusive (Nível 1 e 2) – Doutoramento (nível 8)	-86.76	.05
Do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – nível 3) – Licenciatura + Pós-Graduação	-55.13	.01
Do 10º ao 12º inclusive (ensino regular – nível 3) – Doutoramento (nível 8)	-74.11	.05
Do 10º ao 12º inclusive (ensino profissional – nível 4) – Licenciatura + Pós-Graduação	-40.58	.06
Licenciatura (nível 6) – licenciatura + Pós-Graduação	-40.75	.04
10. Dimensão da Empresa		
Grande Empresa – Pequena Empresa	29.77	.05
Grande Empresa – Média Empresa	35.48	.02
12. Situação Profissional		
Trabalho por conta de outrem-Acumulo Ambos	-42.63	.04
18. Tipo de Funções		
Profissões das Forças Armadas-Técnicos e profissões de nível intermédio	-60.20	.01
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores não qualificados	-65.35	.03
Profissões das Forças Armadas-Especialista das atividades intelectuais e científicas	76.66	.00
Profissões das Forças Armadas-Pessoal Administrativo	85.49	.00
Profissões das Forças Armadas-Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	-101.77	.00
62. Formação realizada		
Financiada pelo Estado ou outro tipo de financiamento - Na realidade não fez formação	57.91	.01
Na realidade não fez formação - Financiada por si	44.13	.00

Tabela P3*Teste de Kruskal-Wallis da DM*

Variáveis	n	MR	χ^2_{kw}	p	Quartis		
					Q1	Me/Q2	Q3
Dimensão Motivos	365	--	--	-	3	3.70	4.30
18. Qual é o tipo de funções que desempenha?							
Pessoal Administrativo	86	204.15					
Técnicos e profissões de nível intermédio	104	164.57					
Especialista das atividades intelectuais e científicas	55	186.76					
Trabalhadores não qualificados	26	203.96					
Profissões das Forças Armadas	26	204.15					
Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	29	202.31					
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	16	207.84	18.71	.03	4	6	7
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	11	200.82					
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e da floresta	6	147.67					
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	6	171					

Tabela P3.1*Teste de Kruskal-Wallis da DM: diferenças de grupo*

Grupo 1 – Grupo 2	χ^2_{kw}	p
18. Tipo de Funções		
Profissões das Forças Armadas-Especialista das atividades intelectuais e científicas	62.34	.01
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	-76.40	.04
Profissões das Forças Armadas-Representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	-77.89	.01
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores não qualificados	-79.54	.01
Profissões das Forças Armadas-Pessoal Administrativo	79.72	.00
Profissões das Forças Armadas-Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	-83.42	.01
Técnicos e profissões de nível intermédio-Pessoal Administrativo	39.58	.01

Anexo Q*Análise Descritiva das projeções Futuras*

	Média	DP	Máx	Min
61. Por iniciativa própria quantas horas de formação independentemente da modalidade ou da temática, frequentou no último ano, executando a formação que recebeu da empresa	85	202.60	2000	0
			N	%
62. A formação que realizou por sua iniciativa (fora da sua empresa) foi maioritariamente				
Financiada por si			163	34.10
Gratuita			137	28.70
Na realidade não fez			137	28.70
Financiada pelo Estado			41	8.60
		Total	478	100
			N	%
63.1 No ano 2024, tenciona frequentar formação 9º ao 12º ano de escolaridade (RVCC)				
Tenciona			107	22.4
Não Tenciona			371	77.6
		Total	478	100
			N	%
63.2 No ano 2024, tenciona frequentar uma Licenciatura				
Tenciona			131	27.4
Não Tenciona			347	72.6
		Total	478	100
			N	%
63.3 No ano 2024, tenciona frequentar uma Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento				
Tenciona			204	42.7
Não Tenciona			274	57.3
		Total	478	100
			N	%
63.3 No ano 2024, tenciona frequentar formação âmbito laboral				
Tenciona			303	63.4
Não Tenciona			175	36.6
		Total	478	100
			N	%
63.3 No ano 2024, tenciona frequentar formação de interesse pessoal				
Tenciona			351	73.40
Não Tenciona			127	26.6
		Total	478	100

