



25 anos
E Ordem dos
Economistas

Congresso Nacional dos Economistas

TRABALHO PARA O CONGRESSO

Sessão 1: Formação e entrada no mercado de
trabalho

Autor:

Dr. Hamilton Riva Mangumbala do Nascimento

Lisboa, 2023

ÍNDICE

RESUMO.....	3
INTRODUÇÃO	4
Formação profissional	4
Enquadramento Teórico	5
Importância do Sistema Nacional de Qualificações	6
DESENVOLVIMENTO D TEMA.....	6
Vantagens da formação para o mercado de trabalho	8
Medidas adotadas pelo Estado – Formação	8
Recomendações para os jovens estudantes e licenciados em Economia e Gestão	9
REFLEXÃO SOBRE O MERCADO.....	9
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	10

RESUMO

O presente trabalho é realizado no âmbito do Congresso Nacional dos Economistas, e serve como objeto de análise e estudo para a primeira sessão temática. Cujo tema: Formação e entrada no mercado de trabalho.

O trabalho tem como objetivo evidenciar os principais desafios para os recém-formados na entrada do mercado de trabalho, e possíveis soluções para a melhoria contínua deste cenário com estratégias exequíveis e consistentes, com resultados a médio e longo prazo.

A estrutura contemplada no trabalho obedece a seguinte ordem: **introdução** (definido o tema e um breve resumo daquilo que será a abordagem do trabalho)

Enquadramento teórico/revisão de literatura (neste ponto aprez saber e contextualizar os estudos já desenvolvidos nesta temática e quais os contributos que trouxeram e trazem para a literatura);

Desenvolvimento do tema (serão evidenciados os principais desafios: origens, causas e efeitos para a economia do país);

Propostas para a resolução de alguns desafios (como potencializar a economia na ótica da micro para a macro);

Recomendações para os licenciados em Economia e Gestão (como contornarem possíveis obstáculos);

Conclusão (com base ao estudo realizado quais as conclusões ou ilações, e perspetivas do mercado de trabalho nos próximos 5 anos);

Referências bibliográficas (serão apresentadas todas as fontes primárias ou secundárias utilizadas nas citações diretas e indiretas ao longo do trabalho, respeitando a norma APA 7.^a Edição, vigente para a elaboração de trabalhos científicos).

INTRODUÇÃO

A formação e entrada no mercado de trabalho tem sido cada vez mais um desafio a todos os níveis. A formação é um processo formal ou informal de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos relevantes para a sociedade ou organização. E o mercado de trabalho é o espaço ou meio onde as pessoas transformam os conhecimentos e habilidades em economia, através da aplicação de conhecimentos adquiridos num sistema de formação que costuma ser de base, contínua, profissional, universitária.

É importante referir que a formação não é a única fonte do conhecimento, pois o ser humano é um eterno aprendiz. O mercado de trabalho tem se beneficiado de vários tipos de conhecimento incluindo aqueles adquiridos pelo autodidatismo.

Conceito de formação.

A formação visa proporcionar conhecimento a um indivíduo ou grupo de forma melhorarem as suas aptidões e competências numa perspectiva laboral, social e cívica. Esta definição se completa com a implementação de métodos, objetivos e conteúdos pedagógicos (Bergo, et al., 2006).

Formação profissional

Em Portugal os planos de estudos nos centros profissionais comportam a três componentes:

- ❖ Sociocultural;
- ❖ Científica;
- ❖ Tecnológica.

Tabela 1 - Diagnóstico de formação nas empresas

ETAPAS	FUNDAMENTAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar o problema e as necessidades; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apurar se há realmente necessidade de ser desenhado um programa de formação face aos problemas identificados e necessidades de melhorias; ✓ Considerar aspetos como objetivos, políticas e responsabilidades dentro do contexto; ✓ Compreender a estrutura organizacional e toda a informação relevante sobre o setor em questão, seja privado ou público; ✓ Definir um objetivo em função do problema e necessidades identificadas.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar o desenho das 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir os talentos (RH) a integrarem a formação; ✓ Elaborar um cronograma das atividades inerentes à formação;

necessidades de avaliação;	✓ Definir conteúdo programático para a formação.
✓ Coletar dados;	✓ Recolha de dados relevantes sobre os candidatos (pessoas ou grupo-alvo) para a formação; ✓ Recolha de dados relevantes para as atividades inerentes à formação;
✓ Analisar dados;	✓ Analisar minuciosamente os dados recolhidos, transformando-os em informações relevantes para a tomada de decisão no processo de formação, que visa colmatar as necessidades e problemas identificados.
✓ Fornecer feedback	✓ Reportar se todas as etapas na avaliação das necessidades de formação foram cumpridas.

Fonte: Adaptado (PILAC, 2010).

Enquadramento Teórico

Temos presenciado em várias sociedades, cada vez a dificuldade de indivíduos conseguirem encontrar emprego na sua primeira profissão, devido a ausência de formação. Nestes contextos a formação destina-se a melhorar as condições e oportunidade de emprego, fornecer a esses indivíduos melhores qualificações e competências.

A disponibilidade e abundância de elevados montantes financeiros públicos e alguma inexperiência no desenvolvimento da formação em larga escala estiveram na origem de dois grandes desequilíbrios estruturais no sector da formação:

1. O desenvolvimento de um modelo de formação profissional a partir da oferta, sem considerar na medida necessária as necessidades afetivas da procura (individual e empresarial) (IQF, 2004).

2. A dependência estrutural do financiamento público (ou ausência de iniciativa privada) (IQF, 2004).

A teoria do capital humano já há décadas que tem suscitado vários debates entre os investigadores e atores das ciências sociais. Por ser um dos fatores decisivos para o desenvolvimento de uma sociedade e organização, sendo que é um conceito que tem sofrido muitas reformas devido aos fenómenos sociais apoiados em pressupostos como mudanças económicas e o seu desempenho, sistema de educação (Teixeira, 1999:24, cit. (Silva, 2008, p. 50)).

O regime jurídico das escolas profissionais privadas e públicas é especificado no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho. Assim como outros regulamentos legais que regem, a formação profissional administrativa é um evento que assume uma importância cada vez maior para o funcionamento das instituições e estruturas, pois permite-lhes reforçar e adaptar as competências dos funcionários e melhorar o desempenho dos serviços (ACM, 2022).

Importância do Sistema Nacional de Qualificações

Um sistema cujo objetivo consiste na reorganização da formação profissional para a inserir tanto no sistema educativo como no mercado de trabalho, enquadrando-a no contexto de uma nova educação, sistema institucional. Por essa razão é que em dezembro de 2007 este sistema foi criado com a promulgação do Decreto n.º 1. A Portaria n.º 396/2007, em articulação com o Quadro Europeu de Qualificações (QE) (Lourenço, 2015, p: 8).

Sob a coordenação dos membros do governo responsáveis pela formação e educação profissional, o SNQ adota uma estratégia focada no desenvolvimento individual e na modernização das empresas, bem como no fornecimento de ferramentas que possibilitem o crescimento académico e profissional individual.

Após a formação o cidadão passa a ter um perfil profissional que é construído com base as várias componentes (unidades curriculares, disciplinas) e atividades realizadas ao longo do processo formativo. No caso de estudantes das áreas tecnológicas dispõem de uma certa literacia digital, e podem ser elencadas outras áreas das ciências como a literacia financeira que tem sido cada vez mais importante como ferramenta de auxílio na tomada de decisões no dia-a-dia e para o futuro.

DESENVOLVIMENTO D TEMA

As empresas têm a responsabilidade e necessidade de darem respostas a altura dos desafios devido as sazonalidades constatadas nos mercados e maior competitividade. É importante a definição de linhas mestras para que se estabeleçam pontes entre as instituições de formação e o mercado de trabalho.

O cenário português tem apresentado nalguns setores uma quebra significativa de recursos humanos, o que se traduz em desafios dos recém-formados na inserção no mercado de trabalho e por outro lado, são as condições de trabalho (tipo de contrato, sistema salarial e de recompensas, clima organizacional, desvios de competências, elevadas horas extraordinárias, horários pouco flexíveis, processos de recrutamentos menos abrangentes).

Dando sequência na senda do panorama português sobre os desafios no mercado de trabalho, acaba por ser também uma realidade global o surgimento de novas competências e maioritariamente voltadas as áreas da tecnologia. Uma realidade que de facto vai impactando as economias.

Tabela 2 - Desemprego em Portugal, total e por nível de escolaridade completo

Taxa - %

Anos	Nível de escolaridade				
	Total	Nenhum	Básico	Secundário e pós secundário	Superior
2014	14,5	22,8	16,1	15,3	10,0
2015	12,9	22,0	14,1	14,0	9,3
2016	11,5	20,5	12,5	12,3	8,4
2017	9,2	17,4	10,0	9,9	6,5
2018	7,2	12,0	7,5	8,3	5,4
2019	6,6	12,8	7,0	7,3	5,3
2020	7,0	-	6,7	8,4	5,8
2021	6,6	-	6,6	7,9	5,3
2022	6,0	-	6,7	6,9	4,4

Fonte: INE (2023).

O desemprego em Portugal tal como em outros países do mundo, as pessoas sem nenhum nível de escolaridade representam maior percentagem. Mas, a data acima é utilizada para uma melhor perceção da representatividade de cidadãos com algum nível de escolaridade que estão no desemprego com incidência especificamente nos anos 2019 a 2022.

Segundo dados do INE (2023), a taxa de desemprego total em 2019 no ensino de base e secundário apresentaram 7% e 7,3%, e com o ensino superior com 5,3%. É possível equacionar a questão da crise devido a pandemia, mas importa ressaltar que nos anos anterior mesmo sem a pandemia os números eram gigantescos. O que significa haver melhorias.

Nos anos de 2019 a 2022 as variações nestas três (3) categorias analisadas na tabela não foram significativas. Mas o cenário ainda não é dos melhores, pois há uma tendência de crescimento para o ano 2023. Todos esses cidadãos enquadrados nas categorias acima referenciadas, também são agentes económicos, no entanto se não trabalham não produzem e em consequência para além da redução do poder de compra dos mesmos, a economia não cresce.

As políticas de inserção social têm uma grande importância no âmbito do combate ao desemprego. O subsídio de desemprego serve como meio de subsistência para cidadãos que se encontram desempregados. Mas, quando o Estado decide pagar subsídios de desemprego e outros sociais, significa que está a gastar o que foi produzido em períodos anteriores sem manter ou elevar o PIB.

Tabela 3 - Taxa de desemprego por género

Género	2021	2022
Masculino	6,3%	6,9%
Feminino	5,5%	6,5%

Fonte: Adaptado (INE, 2023).

A tabela acima é referente a taxa de desemprego por género. E para concluir o ponto em questão, Portugal a nível de desemprego por género, desde os últimos anos as estatísticas

têm vindo a confirmar que há mais mulheres no desemprego comparativamente aos homens.

Vantagens da formação para o mercado de trabalho

- ❖ Desenvolvimento de competências específicas e gerais;
- ❖ Novos postos de trabalho; Desenvolvimento social; Redução do desvio de competências;
- ❖ Melhor racionalização dos recursos disponíveis na organização;
- ❖ Expansão do negócio; Inovação;
- ❖ Capacitação para responder a questões não rotineira; Melhorias nos processos de gestão; Melhor gestão do tempo de realização das atividades;
- ❖ Melhor gestão dos ativos da organização;
- ❖ Vantagens competitivas no mercado; Redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais; Investimento no capital humano.

Medidas adotadas pelo Estado – Formação

O **Cheque-Formação** é uma medida adotada pelo Estado português, que visa reforçar a qualidade e a celeridade das medidas ativas de emprego, em particular no que respeita à qualificação profissional, procurando, nomeadamente (IEFP, 2022):

- a) Contribuir para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas, através do reforço da qualificação profissional dos seus trabalhadores, em especial dos menos qualificados;
- b) Potenciar a procura de formação por parte dos desempregados e dos ativos empregados;
- c) Incentivar os percursos de aprendizagem ao longo da vida, bem como o desenvolvimento pessoal dos ativos empregados e dos desempregados;
- d) Corresponsabilizar as entidades empregadoras, os ativos empregados e os desempregados na procura de respostas de formação que promovam a melhoria dos desempenhos profissionais;
- e) Potenciar o ajustamento entre a oferta e a procura de formação, imprimindo uma nova dinâmica nos operadores de formação.

Recomendações para os jovens estudantes e licenciados em Economia e Gestão

Após a elaboração do presente trabalho que servirá de reflexão sobre a formação e desafios para a entrada no mercado de trabalho, ficam algumas recomendações que possivelmente contribuirão para um melhor cenário e inserção de jovens estudantes e recém-formados no mercado de trabalho.

- ❖ Elaboração de curriculum vitae de qualidade, juntamente com uma carta de apresentação;
- ❖ Maior aposta na procura de estágios curriculares antes do último ano de formação;
- ❖ Planeamento e gestão de carreira;
- ❖ Maior investimento no capital intelectual;
- ❖ Abraçar o desafio de revolucionar certas atividades, perspetivando inovações em projetos e negócios;
- ❖ Participação em concursos públicos;
- ❖ Participação em seminários/palestras/ofertas formativas adequadas as necessidades da carreira;
- ❖ Atualização de competências, acompanhando as tendências de mercado;
- ❖ Dedicção na aprendizagem de novos idiomas;
- ❖ Desenvolver a carreira autónoma para dinamizar mercado e contribuir para a redução da taxa de desemprego com a criação de novos postos de trabalho;
- ❖ Realização da inscrição na ordem em que esteja afeta a área de formação.

REFLEXÃO SOBRE O MERCADO

O mercado de trabalho tem registado uma certa rotura a nível de mão-de-obra qualificada, isto devido ao crescente fluxo migratório e também a questões internas.

As Universidades precisam reforçar a ligação com o mercado de trabalho através de programas que incentivem o emprego pós formação. Há uma grande dificuldade em se estabelecer a equidade salarial para pessoas com uma formação superior, grande número de empresas ainda praticam o salário mínimo na sua estrutura salarial, independentemente da sua faturação anual.

Uma outra questão de grande relevância a mudança de mentalidade de se estuda para bons salários e contratos atraentes. É necessário cultivar e estimular a mentalidade empreendedora. A formação deve também proporcionar a ideias de negócios a serem materializados, com o apoio do Estado na redução dos custos de entrada no mercado para uma empresa.

A criação de empresas seria uma opção atrativa para cidadãos formados, a universidade e centros profissionais, não se ocupa apenas em formar bons empregados. Talvez seja a hora de mudar este quadro. A excelência académica pode ser utilizada para favorecer novas gerações de empresas, mas para isso é necessário a revisão dos modelos universitários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (2022). Plano de Formação. Link: [0419cd42-fe5b-4a89-9ebb-becce1090fbc \(acm.gov.pt\)](https://acm.gov.pt/0419cd42-fe5b-4a89-9ebb-becce1090fbc).

Lourenço, Teresa Maria da Silva Pinto (2015) A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano. Faculdade de Economia. Universidade de Coimbra. Link: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/29695/1/Relat%C3%B3rio%20de%20Est%C3%A1gio%20%20A%20Import%C3%A2ncia%20da%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%20enquanto%20Investimento%20em%20Capital%20Humano%20-%202015.pdf>

INE (2023). Taxa de desemprego total e por nível de escolaridade completo.

INE (2023). Taxa de desemprego: total e por sexo. Link: [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

IQF. (2004). Práticas de Financiamento em Portugal. pp. 1-121. Obtido em 2 de dezembro de 2022, de http://www.talentus.pt/documentos/documentos/Praticas_de_Financiamento_da_Formacao_em_Portugal_IQF.pdf

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). Cheque-Formação. Link: <https://www.iefp.pt/cheque-formacao>

PILAC. (2010, agosto). Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency. *Manual on Manual (on Training Training Needs Assessment)*, pp. 1-22. Obtido em 8 de Novembro de 2022, de https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/english/3_TNA_01.pdf