

INSTRUMENTO DE NOTAÇÃO DO SISTEMA ESTATÍSTICO NACIONAL (LEI 22/2008, DE 13 DE MAIO), DE RESPOSTA OBRIGATÓRIA, REGISTADO NO INE SOB O Nº 10026 VÁLIDO ATÉ 31/12/2012



(Entidade delegada do INE - Protocolo de Delegação de Competências de 1 de Julho de 2010)

Rua Castilho, 24 – 1250-069 LISBOA
Telefones 21 11 55100 - Fax 21 11 550 59

INQUÉRITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA - 2010

RESPOSTA CONFIDENCIAL

A - DADOS ESTRUTURAIS DA EMPRESA E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA (FPC)

A1. Actividade económica principal da empresa em 31-12-2010	A1
---	----

A2. Número total de pessoas ao serviço em 31.12.2010 (def. 2)			
	Total	Homens	Mulheres
31.12.2010	A2tot	A2m	A2f

	Assinale Sim ou Não, consoante o caso:	Sim	Não
A3	Em 2010, a empresa introduziu novos produtos, serviços, ou métodos de produção ou de prestação de serviços ou melhorou significativamente os existentes (def. 3)?	A6	A6
A4	A empresa gere ou partilha com outras entidades um centro de formação destinado ao pessoal ao serviço	A7	A7
A5	Existe uma área ou pessoa específicas, responsáveis pela organização da FPC	A8	A8

A6	A empresa avalia as necessidades em termos de aptidões e competências (def 32) ?	A9
a	Não	
b	Sim, mas não regularmente (principalmente quando há alterações no quadro de pessoal)	
c	Sim regularmente , faz parte do processo global de planeamento	

A7	Quais são os procedimentos habituais da empresa face a necessidades futuras em termos de aptidões e competências?	Sim	Não
a	Proporcionar FPC aos trabalhadores disponíveis	A10a	A10b
b	Recrutar pessoal com as qualificações, aptidões e competências adequadas	A10b	A10b
c	Recrutamento de pessoal em combinação com formação específica	A10c	A10c
d	Reorganização interna para melhor aproveitar as competências existentes (tendo em vista necessidades futuras)	A10d	A10d

A8	A empresa analisa habitualmente as competências e necessidades de formação de cada trabalhador ?	A11a
a	Sim, principalmente através de entrevistas estruturadas	
b	Sim, mas principalmente através de outros métodos	
c	Não	

A8b	SE resposta em A ou B: Esta análise é relativa a:	Sim	Não
a	Profissões ou grupos de profissões	A11ba	A11ba
b	Aptidões e competências	A11bb	A11bb
c	Tarefas e actividades	A11bc	A11bc
d	Qualificações formais	A11bd	A11bd

	A9 – Indique quais as aptidões/competências ^(def. 4) consideradas importantes para o desenvolvimento da empresa nos próximos anos	Assinale quais	Mais importante
a	Tecnologias de Informação e Comunicação (competências gerais)	A12a	A12 Main
b	Tecnologias de Informação e Comunicação (competências profissionais)	A12b	
c	Competências em Gestão	A12c	
d	Competências em trabalho em equipa	A12d	
e	Competências na área de atendimento ao cliente	A12e	
f	Competências em resolução de problemas	A12f	
g	Competências administrativas	A12g	
h	Competências em línguas estrangeiras	A12h	
i	Competências técnicas, práticas ou especializadas	A12i	
j	Competências em comunicação oral ou escrita	A12j	
k	Competências em numeracia e/ou literacia	A12k	
l	Outras (nenhuma destas)	A12l	
o	Não sabe	A12o	

	Assinale, consoante o caso:	Sim	Não	
A10	A planificação da FPC na empresa habitualmente pressupõe um plano ou programa escritos	A13	A13	
A11	A empresa tem um orçamento anual para formação , que abrange a FPC	A14	A14	
A12	A empresa está abrangida por acordos nacionais, regionais ou sectoriais entre os parceiros sociais ^(def. 5) relativamente à oferta de FPC	A15	A15	A15 Não sabe/Não se aplica
A13	Os representantes ou comissões de trabalhadores habitualmente participam no processo de gestão da FPC	A16	A16	A16 Não se aplica

A13b	Se Sim em A13: Quais os aspectos do processo de gestão da FPC que são considerados pelos representantes ou comissões de trabalhadores?	Sim	Não
a	Definição dos objectivos da formação	A16ba	A16ba
b	Definição dos critérios de selecção dos participantes ou de grupos- alvo específicos	A16bb	A16bb
c	Forma/tipo de formação (cursos internos/externos; outras formas, tais como a formação orientada no posto de trabalho	A16bc	A16bc
d	Conteúdo da formação	A16bd	A16bd
e	Orçamento para a formação	A16be	A16be
f	Seleção dos prestadores externos de formação	A16bf	A16bf
g	Avaliação/aferição dos resultados da formação	A16bg	A16bg

A14	Quais as entidades a que a empresa habitualmente recorre para obter informação ou aconselhamento relativamente à FPC ?	Sim	Não
a	Serviços públicos de informação e outras autoridades (por exemplo, serviços públicos de emprego, etc)	A17a	A17a
b	Entidades formadoras privadas	A17b	A17b
c	Representantes dos trabalhadores	A17c	A17c
d	Outros	A17d	A17d
e	Nenhuma específica	A17e	A17e

B1-B6 CARACTERÍSTICAS DA FPC

B1	Durante o triénio 2008 -2010, a empresa organizou cursos de FPC para as pessoas ao serviço (internos ou externos)?	Sim, em pelo menos um dos 3 anos	Não, em nenhum dos 3 anos

Se respondeu Não, passa ao Grupo H

B2	Em 2010, a empresa organizou cursos de FPC Internos ou Externos para as pessoas ao serviço ?	Sim	Não
a	Cursos Internos de FPC (<i>Concebidos e geridos pela própria empresa. Podem decorrer dentro ou fora das instalações da empresa.</i>)	B1a	B1a
b	Cursos Externos de FPC (<i>cursos concebidos e geridos por entidades exteriores à empresa ou por uma entidade formadora pertencente à empresa mãe. Estas são responsáveis pelo seu conteúdo, limitando-se a empresa a seleccionar o(s) curso(s) mais conveniente(s) mediante a oferta existente. Os cursos podem decorrer dentro ou fora das instalações da empresa.</i>)	B1b	B1b

B3	Em 2010, a empresa organizou algumas outras formas de FPC (def. 6)?	Sim	Não	Se Sim, quantos trabalhadores participaram em cada uma?
a)	Formação orientada no posto de trabalho, previamente planeada	B2aflag	B2a	B2a
	<i>Periodos previamente planeados de formação, de instrução ou experiência prática, utilizando os instrumentos normais de trabalho, no local de trabalho ou em situação de trabalho.</i>			
b)	Formação previamente planeada, baseada em rotação de postos de trabalho, intercâmbios, destacamentos ou visitas de estudo	B2bflag	B2b	B2b
	<i>A transferência de trabalhadores de um trabalho para outro, que não tenha como objectivo a formação, <u>não</u> deve ser considerada..</i>			
c)	Participação em conferências, workshops, exposições e seminários	B2cflag	B2c	B2c
	<i>A participação nestes eventos é considerada formação, apenas quando é previamente planeada e o objectivo principal da participação é a aprendizagem/formação.</i>			
d)	Formação previamente planeada com recurso à participação em círculos de aprendizagem ou de qualidade	B2dflag	B2d	B2d
	<i>Círculos de aprendizagem são grupos de trabalhadores que se reúnem regularmente tendo como principal objectivo um melhor conhecimento da organização e processos de trabalho. Círculos de Qualidade são grupos de trabalho cujo objectivo é a resolução através do debate, de problemas relativos à produção e local de trabalho.</i>			
e)	Formação previamente planeada, com recurso à auto -aprendizagem (ex.. e-learning)	B2eflag	B2e	B2e
	<i>A auto-aprendizagem consiste numa iniciativa de formação em que o próprio individuo gere o tempo e o local em que a aprendizagem decorre.</i>			

B4	Em 2009, a empresa proporcionou:	Sim	Não	Não se aplica
B4a	Cursos de FPC para os seus trabalhadores	B3a	B3a	B3a
B4a	Outras formas de FPC para as pessoas ao serviço	B4a	B4a	B4a

B5	Em 2010, a empresa contribuiu para fundos colectivos / mutualistas ou outros para formação, ou recebeu pagamentos ou outros subsídios financeiros para desenvolver cursos de FPC ?	Sim / Não	Valor (euros)
a	Contribuições para FPC (def. 7)	B5aflag	B5a
b	Receitas de FPC (def. 8)	B5bflag	B5b

B6	Se Sim em B5b: assinala as medidas que a empresa habitualmente beneficia para promover FPC	SIM	NÃO
a	Incentivos fiscais (bonificações, isenções fiscais, créditos fiscais, desagravamento fiscal, prorrogações)	B6a	B6a
b	Receitas de fundos de formação (nacionais, regionais, sectoriais)	B6b	B6b
c	Subsídios da UE (ex. Fundo Social Europeu)	B6c	B6c
d	Subsídios governamentais	B6d	B6d
e	Outras fontes (ex. receitas de fundações privadas, de entidades em virtude da utilização do centro de formação da empresa ou de formação dada pela empresa a entidades externas)	B6e	B6e
f	Nenhuma destas	B6f	B6f

[Se respondeu Não em B1 passa à secção H](#)
[Se respondeu Sim em B1 e Não em B2 e B3, passa à secção G](#)
[Se respondeu Sim em B2 e B3, responde às secções C, D e F](#)
[Se respondeu Não em B2 e Sim em B3, responde às secções D e F](#)
[SE respondeu Não em B2 e B3 responde às secções E e F](#)

C FPC CURSOS, ENTIDADES FORMADORAS e CUSTOS (empresas com cursos de FPC)

C5	Em 2010, que aptidões/competências foram abrangidas pelos cursos de FPC?	Assinale quais	Mais relevante em volume de horas de formação)
a	Tecnologias de Informação e Comunicação (competências gerais)	C5a	C5 Mais relevante
b	Tecnologias de Informação e Comunicação (competências profissionais)	C5b	
c	Competências em Gestão	C5c	
d	Competências em trabalho em equipa	C5d	
e	Competências na área de atendimento ao cliente	C5e	
f	Competências em resolução de problemas	C5f1	
g	Competências administrativas	C5g	
h	Competências em línguas estrangeiras	C5h	
i	Competências técnicas, práticas ou especializadas	C5i	
j	Competências em comunicação oral ou escrita	C5j	
k	Competências em numeracia e/ou literacia	C5k	
l	Outras (nenhuma destas)	C5l	

C4	Em determinadas actividades (por ex. transporte de matérias perigosas), a legislação obriga à frequência de cursos de FPC, no âmbito da saúde e segurança no trabalho ^(def 9). Qual a percentagem do total de horas dos cursos de FPC em 2010, durante o tempo de trabalho pago, correspondente a estes cursos obrigatórios?	Percentagem de horas de formação em 2010 (%)
a	Cursos obrigatórios relativos a saúde e segurança no trabalho	C4a
b	Outro motivo	C4b
	100% = total do tempo de trabalho pago dispendido em cursos de FPC	100%

C6	Indique o tipo de prestador de cursos externos de FPC, em 2010, a que a empresa recorreu. <i>Assinale o tipo de prestador(es) a que recorreu e depois seleccione o mais importante (i.e. o mais importante relativamente ao número total de horas de formação dos cursos externos, durante o tempo de trabalho pago)</i>	Assinale quais	Mais relevante em volume de horas de formação)
a	Escolas, institutos, universidades e outras instituições de ensino superior	C6a	C6 Principal prestador de formação
b	Entidades públicas de formação (financiadas ou pelo poder público; ex. centros de educação e formação de adultos)	C6b	
c	Entidades formadoras privadas	C6c	
d	Empresas privadas cuja principal actividade não é a formação (ex. fornecedores de equipamento, empresas associadas, etc.)	C6d	
e	Associações patronais, câmaras de comércio, organismos sectoriais	C6e	
f	Sindicatos	C6f	
g	Outros prestadores de formação	C6g	

C7	Em 2010, quais os custos suportados pela empresa com cursos de FPC ?	Sim / Não	Custo (Euros)
a	Honorários e pagamentos dos cursos para as pessoas ao serviço		
	Pagamentos efectuados a organizações externas pela prestação dos cursos de FPC , serviços de consultoria, custo dos cursos, e pagamentos a formadores externos	C7aflag	C7a
b	Despesas de deslocação e ajudas de custo		
	Pagamentos relativos a deslocações (transportes) e ajudas de custo dos participantes nos cursos de FPC .	C7bflag	C7b
c	Custos de mão-de-obra dos formadores internos dos cursos de FPC		
	Custos de mão-de-obra do pessoal do centro de formação da empresa e outro pessoal exclusiva ou parcialmente envolvido na concepção e gestão dos cursos de FPC .	C7cflag	C7c
d	Custos com o centro de formação, ou outras instalações da empresa específicas para a formação e custos com materiais didácticos utilizados nos cursos de FPC.		
	Depreciação anual das salas e equipamentos, custos de gestão do centro de formação ou outras instalações e custo dos materiais adquiridos especificamente para os cursos de FPC.	C7dflag	C7d
f	Subtotal de Custos	C7sflag (1)	C7sub

D1-D2 QUALIDADE E RESULTADOS/FACTORES LIMITADORES (empresas com formação)

D1	Em 2010, quais os aspectos tidos em conta pela empresa, visando assegurar a qualidade da formação profissional contínua?	Sim	Não
a	Certificação dos prestadores externos	D1a	D1a
b	Formação profissional continua dos formadores internos	D1b	D1b
c	Formação profissional continua e certificação baseadas em normas ou quadros nacionais/sectoriais reconhecidos	D1c	D1c
d	Outros	D1d	D1d
e	Nenhum aspecto em particular considerado	D1e	D1e

D2a	Habitualmente a empresa avalia os resultados das acções de FPC?	D2a
a	Sim, para todas as acções	
b	Sim, para algumas acções	
c	Não, a prova de participação é suficiente	

	Se sim em D2a: Que métodos são utilizados?	Sim	Não
a	Certificação após realização de teste escrito ou prático	D2ba	D2ba
b	Inquérito de satisfação junto dos participantes	D2bb	D2bb
c	Avaliação do comportamento ou desempenho dos of participantes em relação aos objectivos da formação	D2bc	D2bc
d	Avaliação/aferição do impacte da formação no desempenho dos departamentos relevantes ou de toda a empresa	D2bd	D2bd

D3	Indique quais os factores que limitaram a oferta de cursos ou outras formas de FPC em 2010	Sim	Não
a	O volume de formação foi adequado às necessidades da empresa (não existiram factores limitadores)	D3a	D3a
b	Foi dada preferência ao recrutamento de pessoas com as qualificações, aptidões e competências necessárias	D3b	D3b
c	Dificuldade na avaliação das necessidades da empresa em materia de formação	D3c	D3c
d	Falta de cursos adequados de FPC.	D3d	D3d
e	Custo elevado dos cursos de FPC.	D3e	D3e
f	A empresa estava mais centrada na Formação Profissional Inicial (FPI) que na FPC.	D3f	D3f
g	Em anos anteriores foi efectuado um grande investimento em FPC	D3g	D3g
h	Os trabalhadores estão demasiado ocupados , não tendo tempo para participar em FPC	D3h	D3h
i	Outros motivos.	D3i	D3i

E1 MOTIVOS PARA A INEXISTÊNCIA DE FPC EM 2010 (empresas sem formação)

E1	Motivos da não existência de FPC (nem cursos nem outras formas de FPC) para as pessoas ao serviço em 2010	Sim	Não
a	As qualificações, aptidões e competências das pessoas ao service correspondiam às necessidades da empresa.	E1a	E1a
b	Foi dada preferência ao recrutamento de pessoas com com as qualificações, aptidões e competências necessárias	E1b	E1b
c	Dificuldade na avaliação das necessidades da empresa em materia de formação	E1c	E1c
d	Falta de cursos adequados de FPC	E1d	E1d
e	Custo elevado dos cursos de FPC	E1e	E1e
f	A empresa estava mais centrada na Formação Profissional Inicial (FPI) que na FPC	E1f	E1f
g	Em anos anteriores foi efectuado um grande investimento em FPC	E1g	E1g
h	Os trabalhadores estão demasiado ocupados , não tendo tempo para participar em FPC	E1h	E1h
i	Outros motivos.	E1i	E1i

F FPI – FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL (todas as empresas)

F	Numero total de formandos em 2010 , no âmbito de programas de formação inicial ^(def.10) que conferem equivalência ao 3º ciclo do ensino básico ou ao ensino secundário . <i>Nota: A Aprendizagem confere uma qualificação formal ou certificado (i.e. faz parte de um programa formal de educação)</i>	Total
	Numero de formandos	F1tot

F2	Se realizou FPI em 2010, qual(is) a(s) principal (ais) razão(ões) para realizar acções de FPI	Sim	Não
a	Qualificar os futuros trabalhadores de acordo com as necessidades da empresa	F2a	F2a
b	Seleccionar os melhores formandos para futura contratação após a conclusão da FPI	F2b	F2b
c	Evitar eventual desadequação face às necessidades da empresa em caso de recrutamento externo	F2c	F2c
d	Utilizar as capacidades produtivas dos formandos logo no período de formação	F2d	F2d
e	Nenhuma destas	F2e	F2e

G - FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA (FPC) NO TRIÉNIO 2008-2010 (EMPRESAS COM FORMAÇÃO NO TRIÉNIO)

INDIQUE SE A EMPRESA REGISTOU ALGUMAS DESTAS ALTERAÇÕES DURANTE O PERÍODO DE 2008-2010

NAS QUESTÕES EM QUE RESPONDEU SIM, INDIQUE SE A FORMAÇÃO:

	1. Não	2. Sim	FOI MOTIVADA POR ESSAS ALTERAÇÕES:		CONTRIBUIU PARA ESTAS ALTERAÇÕES:			
			3. Não	4. Sim	5. Muito	6. Em parte	7. Pouco	8. Nada
1 – TECNOLOGIA E ORGANIZAÇÃO								
1.1. Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Introdução de novas tecnologias na actividade produtiva (de bens e serviços)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Alterações na estrutura organizacional da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos produtos/serviços)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. – PRODUTIVIDADE, QUALIDADE E COMPETITIVIDADE								
2.1. Aumento da capacidade produtiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Crescimento da produtividade na empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Melhoria da competitividade da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. Aumento da satisfação dos clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Crescimento das vendas de produtos/serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7. Aumento das exportações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8. Melhoria dos resultados líquidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO								
3.1. Modificação dos processos de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Introdução de práticas de rotatividade de funções/actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Introdução de práticas de polivalência de funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. Introdução de modelos de gestão de qualidade (normalização, certificação, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. – EMPREGABILIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO								
4.1. Alteração do vínculo contratual (ex: alteração de um vínculo precário para outro mais estável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. Maior fixação do pessoal ao serviço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Maior rotatividade (definição nº 11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Aumento da mobilidade interna dos trabalhadores (mudança de carreira ou funções)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5. Aumento da mobilidade externa (saída dos trabalhadores para outras empresas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6. Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7. Maior adaptação das competências dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8. Aumento do grau de satisfação no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9. Crescimento das remunerações acima da inflação verificada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H EMPRESAS SEM FORMAÇÃO NO TRIÉNIO 2008-2010 (empresas sem formação em nenhum destes anos))

1 - INDIQUE SE A EMPRESA REGISTOU ALGUMAS DESTAS ALTERAÇÕES DURANTE O PERÍODO DE 2008-2010

	1.Não	2.Sim
1 – TECNOLOGIA E ORGANIZAÇÃO		
1.1. Introdução de novas tecnologias na organização da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Introdução de novas tecnologias na actividade produtiva (de bens e serviços)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Alterações na estrutura organizacional da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Inovação nos produtos/serviços (desenvolvimento de produtos/serviços existentes ou introdução de novos produtos/serviços)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. – PRODUTIVIDADE, QUALIDADE E COMPETITIVIDADE		
2.1. Aumento da capacidade produtiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Crescimento da produtividade na empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Maior qualidade dos bens/serviços produzidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. Melhoria da competitividade da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. Aumento da satisfação dos clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Crescimento das vendas de produtos/serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7. Aumento das exportações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8. Melhoria dos resultados líquidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
3.1. Modificação dos processos de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Introdução de práticas de rotatividade de funções/actividades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Introdução de práticas de polivalência de funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. Introdução de modelos de gestão de qualidade (normalização, certificação, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. – EMPREGABILIDADE E CONDIÇÕES DE TRABALHO		
4.1. Alteração do vínculo contratual (ex: alteração de um vínculo precário para outro mais estável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. Maior fixação do pessoal ao serviço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. Maior rotatividade (definição nº 11)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. Aumento da mobilidade interna dos trabalhadores (mudança de carreira ou funções)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5. Aumento da mobilidade externa (saída dos trabalhadores para outras empresas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6. Melhoria nas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7. Maior adaptação das competências dos trabalhadores às exigências dos postos de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8. Aumento do grau de satisfação no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9. Crescimento das remunerações acima da inflação verificada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 - CONSIDERA QUE TERIA SIDO ÚTIL PARA O DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA, A PROMOÇÃO DE CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL?

2.1. Muito	2.2. Em parte	2.3. Pouco	2.4. Nada
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PESSOA HABILITADA A DAR ESCLARECIMENTOS SOBRE A RESPOSTA AO INQUÉRITO

NOME : _____ TELEFONE : _____ E-mail : _____

INQUÉRITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA (FPC) 2010

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

1. Formação profissional contínua (FPC) - Corresponde a medidas ou actividades cujo principal objectivo é a aquisição de novas competências ou o desenvolvimento e a melhoria das existentes. Deve ser financiada, total ou parcialmente, pela empresa e destina-se ao seu pessoal ao serviço.

As medidas ou actividades de formação deverão ser previamente planeadas, organizadas ou apoiadas com o objectivo da aprendizagem.

Deverá ser excluída: A aprendizagem aleatória ou pontual e a formação no âmbito das medidas destinadas a desempregados. A formação de jovens no âmbito de cursos de Aprendizagem (Portaria n.º 1497/2008 de 19 de Dezembro), estagiários, ou outros com um contrato de formação não devem ser considerados na formação contínua, mas sim, eventualmente, formação profissional inicial (*ver definição 10*).

2. Pessoal ao serviço - Pessoas que no período de referência participaram na actividade da empresa/instituição, qualquer que tenha sido a duração dessa participação e nas seguintes condições:

- a) pessoal ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho recebendo em contrapartida uma remuneração;
- b) pessoal ligado à empresa/instituição, que por não estar vinculado por um contrato de trabalho, não recebe uma remuneração regular pelo tempo trabalhado ou trabalho fornecido (por ex.: proprietários-gerentes, familiares não remunerados, membros activos de cooperativas);
- c) pessoal com vínculo a outras empresas/instituições que trabalharam na empresa/instituição sendo por esta directamente remunerados;
- d) pessoas nas condições das alíneas anteriores, temporariamente ausentes por um período igual ou inferior a um mês, por férias, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença ou acidente de trabalho.

Não são consideradas como pessoal ao serviço as pessoas que:

- i) se encontram nas condições descritas nas alíneas a), b), e c) e estejam temporariamente ausentes por um período superior a um mês
- ii) os trabalhadores com vínculo à empresa/instituição deslocados para outras empresas/instituições, sendo nessas directamente remunerados;
- iii) os trabalhadores a trabalhar na empresa/instituição e cuja remuneração é suportada por outras empresas/instituições (por ex.: trabalhadores temporários);
- iv) os trabalhadores independentes (por ex.: prestadores de serviços também designados por “recibos verdes”);

Nota: Os jovens ao abrigo do Sistema de Aprendizagem (Dec. Lei nº 205/96 de 25 de Outubro), estagiários, ou outros com um contrato de formação deverão ser excluídos.

3. Produtos, serviços, e/ou métodos de produção ou distribuição, novos ou significativamente melhorados –

Considere como novos ou significativamente melhorados, os produtos ou serviços cujas características ou utilidade diferem significativamente dos anteriormente produzidos ou que evoluíram substancialmente.

Considere como novos métodos de produção ou distribuição, aqueles que pressupõem uma diferença significativa dos anteriormente utilizados.

4. Aptidões e competências – Refira-se como exemplo:

- a) Tecnologias de Informação e Comunicação (competências gerais) - Utilização de computador, processamento de texto, folhas de cálculo, uso do correio electrónico, internet, etc.
- b) Tecnologias de Informação e Comunicação (competências profissionais) - Conhecimentos especializados e complexos, tais como produção de páginas Web ou programação.
- c) Competências em Gestão - Liderança e gestão de pessoal, planeamento e distribuição de tarefas
- d) Competências em trabalho em equipa - Relacionamento com os colegas, trabalho em grupo.
- e) Competências na área de atendimento ao cliente - Atendimento de clientes, técnicas de persuasão e influência.
- f) Competências em resolução de problemas - Detecção de problemas ou deficiências, causas e soluções.
- g) Competências administrativas - Facturação, gestão do tempo.
- h) Competências em línguas estrangeiras - Leitura, escrita, compreensão e expressão oral em língua estrangeira.
- i) Competências técnicas, praticas ou especializadas - Operação de máquinas; Vendas de produtos ou serviços.
- j) Competências em comunicação oral ou escrita - Elaboração de discursos ou apresentações; leitura de relatórios, manuais, artigos ou livros.

k) Competências em numeracia e/ou literacia - Aritmética básica, cálculos utilizando números decimais, percentagens ou fracções; Leitura, compreensão ou utilização de formulários, notícias, resumos, símbolos, etc.

5. Acordos entre os parceiros sociais – Os parceiros sociais são organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores (associações de empregadores e sindicatos). Os parceiros sociais negociam regularmente a nível nacional e sectorial e estabelecem acordos colectivos, os quais normalmente regulam salários e condições de trabalho. Podem também regular a formação profissional, nomeadamente em termos de fundos nacionais ou sectoriais, medidas de emprego, etc.

6. Outras formas de formação profissional contínua – Referem-se a outros tipos de actividade de formação profissional contínua e relacionam-se com o trabalho e o local de trabalho, podendo no entanto, incluir a participação em conferências, exposições, etc., com o objectivo de aprender. Não deverão ser confundidas com o exercício normal da actividade da empresa.

Caracterizam-se por um certo grau de organização (em termos de duração, local e conteúdo) por parte do formando ou do grupo de formandos. O conteúdo da formação deverá adequar-se às necessidades do formando relativamente ao posto de trabalho

Incluem:

Formação orientada no posto de trabalho previamente planeada

Formação planeada através de rotação de postos de trabalho, intercâmbios ou destacamentos ou visitas de estudo

Formação planeada através da participação em círculos de aprendizagem/qualidade

Formação planeada através da auto-aprendizagem

Formação planeada através da participação em conferências, workshops, exposições e palestras

7. Contribuições – Total de contribuições efectuadas pelas empresas para modalidades de financiamento colectivo.

8. Receitas (pagamentos ou subsídios recebidos) – Pagamentos recebidos ou aprovados no âmbito de modalidades de financiamento colectivo, subsídios e apoio financeiro do Estado e de outras fontes.

9. Cursos obrigatórios no âmbito da segurança e saúde no trabalho – Cursos obrigatórios por lei, para o desempenho de determinadas tarefas ou profissões, tais como o transporte de matéria perigosas, de mercadorias e de passageiros.

Abrangem também a formação de técnicos/responsáveis de segurança e saúde no trabalho a nível das empresas, a formação de trabalhadores em primeiros socorros e combate a incêndios, os cursos de higiene e segurança alimentar (ex. manipuladores de carnes), de segurança em laboratório e outros cujo desenvolvimento tenha um carácter regular e obrigatório.

10. Formação Profissional Inicial (FPI) - A formação profissional inicial é uma medida de formação em contexto de trabalho. Confere uma qualificação formal e rege-se habitualmente por um contrato de aprendizagem celebrado entre o formando e a entidade empregadora. Considera-se FPI, nomeadamente a formação no âmbito dos Cursos de Aprendizagem (Portaria n.º 1497/2008 de 19 de Dezembro) e os Cursos de Educação e Formação para Jovens (Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de Julho)

Deverá observar os seguintes critérios:

1) A formação deverá ser **parte de um programa formal** que confira um nível de qualificação equivalente ao 3º ciclo do ensino básico (9º ano) ou ao ensino secundário (12º ano).

2) Deverá ser preferencialmente dirigida a jovens com **idade inferior a 25 anos**.

(2) A conclusão do programa de formação é **condição obrigatória para a obtenção da qualificação**

(3) A duração da aprendizagem varia entre as **2 000 e as 3 700 horas**.

(4) Os formandos recebem uma **bolsa de formação**

11. Rotatividade - Movimento de entradas e saídas de pessoal durante o período de referência.