

## **A institucionalização da formação profissional contínua em Portugal: da obrigação legal das empresas aos resultados obtidos**

António José Almeida (Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais),  
Sandra Rodrigues (Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais) and  
Helena Santos (Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais)

**Abstract.** Num mundo cada vez mais complexo marcado pela globalização económica, pelas mudanças tecnológicas e organizacionais e pelas exigências da sustentabilidade, a qualificação das populações, em geral, e a formação profissional contínua dos ativos empregados e desempregados, em particular, têm vindo a assumir um papel central nas políticas públicas levadas a cabo pelos Estados, bem como nas práticas de gestão de recursos humanos das empresas.

Historicamente marcado por um défice estrutural de qualificações da sua população e por uma ausência de valorização da formação profissional por parte das empresas, desde a adesão de Portugal à União Europeia (então CEE) que Portugal tem vindo a investir de forma sistemática na qualificação da população, em virtude da disponibilidade de fundos financeiros avultados, percurso esse acompanhado de um conjunto de alterações legislativas que visaram, entre outros objetivos, a responsabilização das empresas pela formação profissional dos seus trabalhadores.

Estas alterações emergiram em 2001, com um Acordo de Concertação Social (CPCS, 2001), subscrito por todos os parceiros sociais, que estabeleceu objetivos no que respeita às horas de formação a disponibilizar pelas empresas aos seus trabalhadores, os quais tiveram consagração legal na Lei nº 99/2003, em que foi estabelecido um mínimo de 20 horas anuais por trabalhador até 2006 e 35 horas após essa data, obrigação reafirmada na Lei nº 7/2009, com um mínimo de 35 horas anuais, e alterada na Lei nº 93/2019. Esta última Lei de 2019 instituiu a obrigação legal das empresas disponibilizarem 40 horas anuais de formação aos seus trabalhadores, a qual se mantém em vigor.

Partindo da evolução descrita, pretendemos com a presente comunicação discutir o contexto em que emergiram estas obrigações legais e analisar os efeitos práticos da institucionalização desta obrigação legal das empresas, no que respeita ao acesso dos trabalhadores à formação profissional contínua. Para responder a estes objetivos, recorreremos a uma metodologia de natureza qualitativa, tendo por base a análise de documentação oficial e dos respetivos instrumentos legislativos, assim como dos dados estatísticos resultantes do Relatório Anual de Formação publicado pelo GEEP/MTSSS.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que existe uma crescente consciência da importância da formação profissional contínua, não só para o reforço da competitividade das empresas e da economia Portuguesa, como também para o reforço da empregabilidade e da coesão social. Apesar dessa consciência, os dados estatísticos refletem desigualdades estruturais no acesso à formação, em que as empresas de menor dimensão e os setores de atividade económica de mão de obra intensiva se apresentam com os maiores défices face aos mínimos legais estabelecidos.

**Track:** TALENT, SKILLS, AND COMPETENCE

**Keywords:** Formação Profissional Contínua, Gestão de Recursos Humanos, Competitividade, Empregabilidade