



INSTITUTO
SUPERIOR
TÉCNICO

Centro de Estudos de Gestão
IST

Os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
e o Desempenho no Mercado de Trabalho

Estudo coordenado por

Francisco Lima
Instituto Superior Técnico,
Universidade Técnica de Lisboa
e
CEG-IST, Centro de Estudos de Gestão do IST

maio de 2012

Coordenação: Francisco Lima, Professor do Departamento de Engenharia e Gestão do Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa e Investigador do Centro de Estudos de Gestão do IST (CEG-IST).

Colaboraram no tratamento de dados estatísticos: Hugo Silva e Tiago Fonseca do Instituto Superior Técnico e do CEG-IST.

O presente estudo foi encomendado pela Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, I.P.

Agradecemos a colaboração da Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, I.P., em especial à Dra. Dora Santos, na elaboração do enquadramento da Iniciativa Novas Oportunidades. Agradecemos também a disponibilidade de diversos organismos, em particular a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) e o Instituto de Informática da Segurança Social. Quaisquer erros ou omissões são da responsabilidade do coordenador do estudo. As opiniões aqui expressas são da responsabilidade do coordenador e não vinculam qualquer uma das instituições mencionadas no estudo.

Sumário Executivo

O estudo avalia o desempenho no mercado de trabalho dos adultos participantes em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). A avaliação incide sobre os trabalhadores que se inscreveram e completaram um RVCC no período 2007-2011. O desempenho no mercado de trabalho é medido nas dimensões empregabilidade – probabilidade de encontrar um emprego – e remunerações. O impacto da obtenção de uma certificação através de um RVCC é determinado pela comparação entre o desempenho dos participantes e não participantes nos processos RVCC.

Os processos RVCC desagregam-se nas vertentes RVCC Profissional (RVCC P) e RVCC Escolar. São considerados três tipos de RVCC Escolar consoante o nível de escolaridade certificado: RVCC de 1.º ou 2.º ciclo de escolaridade de nível básico (RVCC B12); RVCC de 3.º ciclo (RVCC B3) e RVCC de ensino secundário (RVCC S).

A caracterização demográfica e profissional dos participantes em processos RVCC mostra que são trabalhadores que se distinguem dos trabalhadores não participantes. Os participantes são, em média, mais novos (38 anos) do que os não participantes (40 anos). Os participantes RVCC B12 são a exceção, com uma média de 45 anos. Os participantes detêm mais anos de experiência profissional quando comparados com os não participantes. Sendo mais novos, tal indica que entraram mais cedo no mercado de trabalho, o que reflete um menor nível de escolaridade. Os trabalhadores por conta de outrem que participam em processos RVCC são oriundos essencialmente de setores da indústria de menor intensidade tecnológica e dos serviços de menor intensidade do conhecimento, quando comparados com os não participantes.

A percentagem de inscritos em processos RVCC desempregados aumentou entre 2007 e 2011. Por exemplo, os inscritos em processos RVCC B3 desempregados representavam pouco mais de 10% dos homens e 20% das mulheres em 2007. No final de 2010, ambas as percentagens subiram para 40%. A duração do desemprego dos participantes é superior à dos não participantes e é mais longa para os participantes com menor nível de escolaridade, em particular para os participantes RVCC B12. A comparação das remunerações médias (líquidas) revela que os participantes recebem menos do que os não participantes (776€ contra 923€ em 2011). As remunerações médias em 2011 para os diferentes tipos de participantes eram: 649€ para os RVCC B12; 737€ para os RVCC B3; 879€ para os RVCC S; e 730€ para os RVCC P.

O impacto dos RVCC na empregabilidade e nas remunerações é estimado através de modelos que consideram as diferentes características dos participantes e não participantes nos processos RVCC. Os não participantes servem de grupo de controlo e os modelos ajustam as estimativas, de modo a aumentar a sua comparabilidade com os participantes em processos RVCC.

Os resultados indicam que os processos RVCC apenas melhoraram a empregabilidade no caso dos participantes inscritos em RVCC profissionais (para os homens) ou quando os RVCC escolares foram complementados com Formações Modulares Certificadas (FMC). O efeito positivo das FMC na probabilidade de transição do desemprego para o emprego é mais evidente nos RVCC B12 (para as mulheres) e RVCC B3 (para os homens).

O impacto nas remunerações foi estimado para diferentes transições entre condições perante o trabalho (desemprego e emprego), antes e depois da conclusão de um RVCC e considerando variações das remunerações de um e dois anos. A estimação revela que os RVCC não melhoram, na generalidade dos casos, a remuneração dos participantes nestes processos de certificação. A exceção encontra-se nos casos de transição entre empregos das mulheres com um processo RVCC S concluído (com pelo menos um trimestre sem estarem empregadas), em que tem um impacto positivo na variação anual da remuneração; nos casos de homens também com um RVCC S concluído, mas que se mantêm empregados durante o intervalo em que se mede a variação da remuneração (dois anos). A frequência de FMC não altera a conclusão geral do impacto nulo ou quase nulo dos RVCC nas remunerações. Verifica-se apenas um caso em que o impacto do RVCC em conjunto com FMC é positivo: o das mulheres, detentoras de um RVCC B12, que transitam do desemprego para o emprego.

Perante os principais resultados da avaliação do desempenho no mercado de trabalho dos participantes em processos RVCC, pode concluir-se que estes processos tiveram mais impacto no aumento da probabilidade de emprego, para um desempregado, quando estiveram associados a RVCC Profissionais ou a Formações Modulares Certificadas, se estas tiverem sido combinadas com RVCC Escolares de nível básico (do 1.º ao 3.º ciclo). O impacto dos processos RVCC sobre as remunerações, por seu lado, é geralmente nulo, exceto em casos específicos: quando os processos tiverem estado associados a um nível maior de escolaridade no momento em que se inicia o processo (RVCC S), ou ainda se ocorreu conjugação entre RVCC B12 e Formações Modulares Certificadas.

Índice

Sumário Executivo	iii
Índice.....	v
Índice de Quadros.....	vii
Índice de Figuras.....	ix
1. Introdução	1
1.1 Objetivos	2
2. Enquadramento do Programa	4
2.1 Dos Centros RVCC aos Centros Novas Oportunidades.....	4
2.2 Os Centros Novas Oportunidades do âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades	11
2.3 Os patamares e indicadores de referência da atividade dos Centros Novas Oportunidades	17
2.4 Os resultados do 1.º ciclo da Iniciativa Novas Oportunidades	19
2.5 O valor do processo de RVCC	22
2.6 O impacto do processo de RVCC e do eixo adultos da Iniciativa Novas Oportunidades ..	24
3. Dados e metodologia	29
3.1 Bases de Dados	29
3.2 Metodologia	33
4. Caracterização dos participantes e não participantes em processos RVCC	36
4.1 Idade e experiência profissional	36
4.2 Distrito de residência	39
4.3 Setor de atividade	42
4.4 Condição perante o trabalho.....	46
4.5 Comparação da condição perante o trabalho antes e depois da conclusão de um RVCC	52
4.6 Duração do desemprego	54
4.7 Remunerações	56
5. Impacto dos RVCC	59
5.1 O problema.....	59
5.2 Método de estimação	60
5.3 Impacto na empregabilidade.....	62
5.4 Impacto nas remunerações	64
6. Conclusão	73

Anexo Técnico.....	75
A1 Dados	76
A2 Distribuição dos participantes por distrito e sexo	78
A3 Agregação da indústria e serviços por intensidade tecnológica e intensidade do conhecimento.....	79
A4 Modelos de duração do desemprego.....	81
A5 Remunerações estimadas	83

Índice de Quadros

Quadro 1. Participantes nos processos RVCC presentes nas bases de dados.....	30
Quadro 2. Participantes inscritos em RVCC básico – Homens e Mulher	31
Quadro 3. Participantes inscritos em RVCC Secundário e RVCC Profissional – Homens e Mulheres.....	31
Quadro 4. Distribuição das datas de inscrição e conclusão do RVCC por ano (%) – Homens e Mulheres.....	32
Quadro 5. Observações trimestrais totais (milhares) – Homens.....	33
Quadro 6. Observações trimestrais totais (milhares) – Mulheres.....	33
Quadro 7. Idade (anos) por sexo e participação no programa.....	37
Quadro 8. Experiência profissional (anos) por sexo e participação no programa.....	38
Quadro 9. Grupo etário (%) por sexo e participação no programa	39
Quadro 10. Condição perante o trabalho e situação profissional por grupo etário (%) – Homens	48
Quadro 11. Condição perante o trabalho e situação profissional por grupo etário (%) – Mulheres.....	49
Quadro 12. Condição perante o trabalho (%) e participação em processos RVCC – Homens	53
Quadro 13. Condição perante o trabalho (%) e participação em processos RVCC – Mulheres ..	54
Quadro 14. Remunerações por ano e por grupo de participantes (Euros).....	58
Quadro 15. Impacto na transição para o emprego – Homens	63
Quadro 16. Impacto na transição para o emprego – Mulheres	64
Quadro 17. Impacto na variação das remunerações - todas as transições	68
Quadro 18. Impacto na variação das remunerações – empregado em ambos os trimestres da variação.....	69
Quadro 19. Impacto na variação das remunerações – empregado em todo o período (sem trimestres no desemprego ou fora da base).....	70
Quadro 20. Impacto na variação das remunerações – empregado em ambos os trimestres da variação com pelo menos um trimestre no desemprego ou fora da base no intervalo de variação	71
Quadro 21. Impacto na variação das remunerações – transição de desempregado para empregado.....	72

Quadro A1. Observações trimestrais (milhares) – Homens	76
Quadro A2. Observações trimestrais (milhares) – Mulheres	77
Quadro A3. Indústria (CAE Ver. 3) – Agregação segundo intensidade tecnológica.....	79
Quadro A4. Serviços (CAE Ver. 3) – Agregação segundo a intensidade do conhecimento.....	80
Quadro A5. Duração do desemprego e transição para o emprego – Homens	81
Quadro A6. Duração do desemprego e transição para o emprego – Mulheres	82
Quadro A7. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores por conta de outrem.....	85
Quadro A8. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores por conta de outrem.....	86
Quadro A9. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores por conta de outrem, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC	87
Quadro A10. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores por conta de outrem, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC	87
Quadro A11. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores independentes.....	88
Quadro A12. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores independentes.....	89
Quadro A13. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores independentes, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC	90
Quadro A14. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores independentes, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC.....	90

Índice de Figuras

Figura 1. Proporção de inscritos em processos RVCC por distrito de residência e ano de inscrição.....	40
Figura 2. Distribuição dos processos RVCC em cada distrito por sexo – 2008	41
Figura 3. Distribuição dos processos RVCC em cada distrito por sexo – 2010	42
Figura 4. Não participantes – Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica	44
Figura 5. Participantes (no ano de inscrição) – Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica	45
Figura 6. Distribuição da idade (anos) – Homens, desempregados.....	50
Figura 7. Distribuição da idade (anos) por situação profissional – Homens	50
Figura 8. Percentagem de desempregados no momento da inscrição no RVCC – Homens	51
Figura 9. Percentagem de desempregados no momento da inscrição no RVCC – Mulheres	52
Figura 10. Permanência no desemprego por participação em processos RVCC – Homens.....	55
Figura 11. Permanência no desemprego por participação em processos RVCC – Mulheres.....	55
Figura 12. Probabilidade de permanência por grupo etário - Homens	56
Figura 13. Estrutura dos dados para a estimação do impacto nas remunerações.....	66
Figura A1. Proporção de inscritos em processo RVCC por distrito de residência, ano e sexo	78

Os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e o Desempenho no Mercado de Trabalho

1. Introdução

A presente avaliação incide sobre o desempenho no mercado de trabalho da população adulta que participou e concluiu um processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Quando o participante está empregado, determina-se a relação do processo RVCC com a progressão salarial. No caso dos participantes desempregados, o objetivo será determinar o efeito na probabilidade de encontrar um novo emprego. A avaliação proporciona informação sobre a valorização dos RVCC no mercado de trabalho. Permitirá saber se o mercado reconhece um valor acrescido ao trabalhador que obteve um grau de escolaridade via processo RVCC. Para além da avaliação em si, o estudo permite ainda obter informação sistemática sobre as pessoas que participaram nos processos RVCC, ao nível da condição perante o trabalho, situação profissional e remunerações, entre as várias dimensões de análise apresentadas.

Os processos RVCC enquadram-se num programa público de dimensões consideráveis. Até meados de 2011, foram certificadas com o processo RVCC mais de 400 mil pessoas, contribuindo para a melhoria das estatísticas da educação em Portugal. Os valores de financiamento também são consideráveis. Sem relevar estas dimensões do programa, a principal motivação deste estudo é determinar a relação do RVCC com o funcionamento do mercado de trabalho. A escolaridade é uma forma de acumulação de capital humano com efeitos ao nível da produtividade. Mais escolaridade está normalmente associada a um melhor desempenho no mercado de trabalho, seja pelas hipóteses de encontrar um emprego seja pelas remunerações auferidas. O RVCC tem a particularidade de atribuir um nível de escolaridade sem implicar a aquisição de novos conhecimentos no decorrer do processo de certificação.

A certificação sinaliza o mercado de trabalho sobre as qualificações do trabalhador. Se os agentes no mercado possuírem informação incompleta sobre essas qualificações no momento de contratar o trabalhador, então o processo RVCC pode contribuir para melhorar as suas perspectivas profissionais. O mesmo se pode argumentar quando se trata de atribuir um aumento salarial, um bónus ou uma promoção. Uma gestão de recursos humanos mais formal, principalmente em grandes empresas, também pode beneficiar um trabalhador que obtenha um nível de escolaridade mais elevado via RVCC, aumentando as possibilidades de progressão na empresa.

Admitindo que o RVCC tem o efeito de reduzir a assimetria de informação sobre as qualificações do trabalhador, então o trabalhador só beneficia se o mercado reconhecer o processo de certificação como credível. Assim, se estiverem reunidas duas condições – informação incompleta sobre as qualificações do trabalhador e credibilidade do processo de certificação – então o RVCC terá um efeito positivo no mercado de trabalho.

1.1 Objetivos

O objetivo do estudo é avaliar o impacto dos processos RVCC no mercado trabalho. Os RVCC são uma via de certificação que não tem de estar associada a uma componente formativa, a investimento em capital humano enquanto decorre o processo, distinguindo-se das restantes vias de formação de adultos, nomeadamente os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e as Formações Modulares Certificadas (FMC).

O impacto é medido a partir do desempenho no mercado de trabalho dos participantes nos processos RVCC. No grupo de empregados, observa-se a evolução da sua situação profissional e remuneração após a participação. No grupo dos desempregados, procura-se determinar o impacto na duração do desemprego até encontrar novo emprego.

A população em estudo foi dividida em participantes e não participantes em processos RVCC. Os participantes foram divididos em quatro grupos (identificados com o acrónimo utilizado ao longo do texto):

- RVCC B12 – Pessoas certificadas no processo RVCC Escolar, obtendo equivalência ao 1.º ou 2.º ciclo do nível básico de escolaridade (pelo menos um dos ciclos)
- RVCC B3 – Pessoas certificadas no processo RVCC Escolar, obtendo equivalência ao 3.º ciclo do nível básico de escolaridade

- RVCC S – Pessoas certificadas no processo RVCC Escolar, obtendo equivalência ao nível secundário de escolaridade
- RVCC P – Pessoas certificadas no processo RVCC Profissional

Quando a análise assim o exigir, serão ainda considerados os subgrupos de participantes que, para além de completarem um RVCC, obtiveram uma certificação via EFA ou FMC. Os EFA, na maioria dos casos em análise, vêm na sequência de um processo RVCC. A maioria das FMC reportadas no estudo estão diretamente ligadas ao processo RVCC, como certificação complementar. O RVCC prevê a aquisição de conhecimentos nos casos considerados necessários pelos técnicos do Centro Novas Oportunidades onde a pessoa se encontra inscrita.

2. Enquadramento do Programa

2.1 Dos Centros RVCC aos Centros Novas Oportunidades

Estávamos no ano 2000 quando surgiram os primeiros centros de reconhecimento, validação e certificação de competências (Centros RVCC), numa tentativa de afirmação de um novo paradigma no domínio da educação e formação de adultos em Portugal.

Através da criação destes Centros, a então Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) procurava uma resposta que, no quadro de diretrizes nacionais e europeias, permitisse a Portugal melhorar os seus índices de qualificação escolar e, assim, posicionar-se melhor perante as exigências de um mercado de trabalho que se tornava cada vez mais globalizado e competitivo.

Nessa altura, era já reconhecido o investimento que o país vinha a realizar no âmbito da qualificação dos portugueses, designadamente por via dos fundos provenientes dos I e II Quadros Comunitários de Apoio. Ainda assim, Portugal continuava a ocupar os últimos lugares nas tabelas comparativas respeitantes às taxas de escolarização na Europa. O *Inquérito ao Emprego*, realizado em 2000 pelo Instituto Nacional de Estatística, revelava que mais de três milhões (64,2%), num universo de quase cinco milhões ativos, ainda não tinham atingido o 9.º ano de escolaridade (considerado, na altura, o limiar do ensino obrigatório). Esse mesmo inquérito demonstrava ainda que 8,9% da população ativa portuguesa não possuía qualquer nível de instrução, que 33,9% não tinha ido além dos quatro anos de escolaridade e que 21,4% havia ficado pelos seis anos.

Além disso, Portugal, tal como os restantes países europeus, deveria desenvolver esforços no sentido de tornar viável a construção de uma Europa mais competitiva, assente em mais e melhores empregos e em níveis mais elevados de coesão social, tal como acordado no Conselho Europeu de Lisboa, realizado em março de 2000.

Em termos nacionais, este desígnio foi transposto para o Plano Nacional de Emprego e ainda para o Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado em fevereiro de 2001 entre o Governo e os parceiros sociais, com menção expressa para que se testassem e implementassem metodologias de reconhecimento e validação das aprendizagens, tendo em linha de conta aprendizagens realizadas ao longo da vida, quer em contextos profissionais quer noutros, associados a outras dimensões da vida, tal como havia

sido preconizado pelo *Memorando de Aprendizagem ao Longo da Vida*, da Comissão das Comunidades Europeias, tornado conhecido no final de 2000. Neste documento, a aprendizagem ao longo da vida deixa de ser apenas “uma componente da educação e da formação, devendo tornar-se o princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de aprendizagem, independentemente do contexto”.¹ Para o efeito, o mesmo documento veio a definir três categorias básicas de aprendizagem:²

- Aprendizagem formal: decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos.
- Aprendizagem não formal: decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a certificados formais. A aprendizagem não-formal pode ocorrer no local de trabalho e através de atividades de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos). Pode ainda ser ministrada através de organizações ou serviços criados em complemento aos sistemas convencionais (aulas de arte, música ou desporto ou ensino privado de preparação para exames).
- Aprendizagem informal: é um acompanhamento natural da vida quotidiana. Contrariamente à aprendizagem formal e não formal, este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional e, como tal, pode não ser reconhecida, mesmo pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e aptidões.

Previa-se uma viragem na forma de encarar a educação e a aprendizagem, até então restrita a instituições como escolas, liceus, centros de aprendizagem ou instituições de ensino superior.

Urgia desenvolver uma política de educação e formação que visasse corrigir um passado marcado pelo atraso neste domínio e preparar o futuro, mediante o desenvolvimento de respostas adequadas e articuladas entre si.

A única modalidade educativa destinada aos adultos – o ensino recorrente – limitava-se a reproduzir, em horário pós-laboral, um modelo de ensino pensado para um público jovem, e revelava fragilidades, não só no que respeita à sua adesão, mas também ao sucesso do mesmo.

¹ Comissão das Comunidades Europeias (2000). *Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida*. Bruxelas, pág. 3.

² Idem, pág. 9.

Tendo como cenário o conceito de aprendizagem ao longo da vida, novas metodologias começaram a ser desenvolvidas em Portugal, através dos Centros RVCC, sustentadas nas trajetórias pessoais de cada indivíduo, e validadas depois à luz de um referencial único composto por quatro áreas de competências-chave:

- Cidadania e Empregabilidade;
- Tecnologias da Informação e Comunicação;
- Linguagem e Comunicação;
- Matemática para a Vida.

Ganhava força a abordagem da história de vida dos candidatos à certificação e o balanço de competências, duas metodologias que trouxeram, pela primeira vez no nosso País, as experiências adquiridas em contextos considerados não formais ou informais para os domínios da certificação formal de um grau académico.

Nesta fase inicial foram criados os seis primeiros Centros RVCC, a partir dos quais se consolidou, já em 2001, uma Rede Nacional de Centros que teve, no seu primeiro momento, o objetivo de atingir 84 Centros até 2006. Para o efeito, foi implementado um Sistema Nacional de Acreditação de Entidades Promotoras de Centros RVCC, da responsabilidade da ANEFA, atribuindo-se a estas estruturas a tarefa de certificar, do ponto de vista escolar, os candidatos, maiores de 18 anos, ainda não portadores de um diploma escolar do 1.º, 2.º ou 3.º ciclos do ensino básico.

Em 2001 contabilizavam-se 28 Centros e um ano mais tarde 42. No final de 2005, altura de transição para o período abrangido pela Iniciativa Novas Oportunidades, o território nacional (continente e região autónoma da Madeira) era coberto por 98 Centros RVCC.

Na constituição desta rede privilegiava-se, na altura, a diversificação da natureza das entidades acreditadas: associações empresariais, associações de desenvolvimento local ou regional, associações de municípios, parceiros sociais e instituições públicas, como por exemplo escolas, entre outras. Privilegiava-se ainda “(i) as necessidades das populações menos escolarizadas; (ii) os critérios de acessibilidade das populações e (iii) a diversidade dos públicos dessas entidades”, e trabalhava-se no sentido de estender a rede a todo o território nacional, “tendo

como base a criação de um centro em cada NUT III, de forma a atenuar as assimetrias regionais e a favorecer a igualdade de oportunidades”.³

Os Centros organizavam-se em torno de três eixos de intervenção – reconhecimento, validação e certificação –, promovendo ainda a oferta de serviços desde animação local, informação, aconselhamento, acompanhamento, formação complementar e provedoria (serviço que deveria encaminhar e acompanhar o candidato para outras ofertas de educação e formação promovidas pela sistema educativo ou pelo sistema de formação profissional, ou ainda para o Sistema Nacional de Certificação Profissional). No âmbito do reconhecimento de competências, o candidato era submetido a um processo de identificação pessoal das competências previamente adquiridas, devendo construir, com o apoio quer de um profissional de RVCC quer dos formadores das quatro áreas de competências-chave, o seu dossiê pessoal, do qual deveriam constar evidências documentais das suas competências. Nas situações em que a equipa dos Centros considerava necessário o reforço/aquisição de determinadas competências, com vista à certificação, o candidato deveria realizar formação complementar, com a duração máxima de 25 horas.

A fase de validação de competências consistia num ato formal, consubstanciado num conjunto de atividades que visavam apoiar o adulto no processo de avaliação das suas competências, relativamente às quatro áreas constantes do documento “Referencial de Competências-Chave”. De entre as etapas desta fase, a de maior visibilidade consistia na que envolvia um Júri de Validação com a missão de analisar e avaliar o dossiê pessoal apresentado pelo adulto. No Júri intervinha um avaliador externo, um elemento exterior à equipa técnico-pedagógica dos Centros, com a principal função de legitimar socialmente o processo de RVCC e de promover o reconhecimento social das competências do adulto.

Posteriormente, mediante o Pedido de Validação de Competências apresentado pelo adulto, o júri deveria posicioná-lo nas várias unidades de competências-chave de cada um dos níveis: B1 (correspondente ao 4.º ano de escolaridade); B2 (correspondente ao 6.º ano de escolaridade) e B3 (referenciado ao 9.º ano de escolaridade).

Caso não conseguisse validar, de forma completa, as competências adquiridas, este adulto deveria obter um registo do que havia sido validado na sua Carteira Pessoal de Competências, não havendo lugar à emissão do certificado. O adulto disporia então de três anos para poder

³ In Silva, Isabel Melo et al (2002). *Educação e Formação de Adultos: Fator de desenvolvimento, Inovação e competitividade*. Lisboa: ANEFA, pág. 48.

completar o seu percurso de qualificação através das modalidades de educação disponíveis (designadamente dos cursos de Educação e Formação de Adultos – EFA), podendo ainda adquirir as competências em falta através de autoformação, e regressando mais tarde ao Centro para obtenção da certificação.

A terceira e última fase deste processo consistia na certificação de competências, o que, na prática, se resumia a um processo de confirmação das competências adquiridas pelo adulto, mediante o registo formal das mesmas numa Carteira Pessoal de Competências-Chave e na emissão do Certificado (de nível básico 1, 2 ou 3).

Não havendo um trajeto definido à partida para cada candidato à obtenção de um novo patamar de qualificação de nível básico, era definido como “um percurso possível num Centro RVCC” o caminho que o mesmo faria pelas seguintes etapas:

- Entrada; Acolhimento, informação e aconselhamento;
- Balanço de competências;
- Informação e Aconselhamento;
- Formações complementares (sempre que necessário);
- Validação e certificação/Informação e aconselhamento;
- Provedoria.

Entendia-se, já na altura, que “o candidato que obtenha a certificação das suas competências e, conseqüentemente, o respetivo certificado, deverá de novo ser apoiado na definição e reconstrução do projeto pessoal futuro”, devendo, para o efeito, o profissional de RVCC que o acompanha “sensibilizar o adulto para a necessidade de prosseguir para níveis subsequentes dos sistemas de educação e formação, bem como apoiá-lo no diálogo com o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), sempre que se justifique, com o objetivo de ver validadas e certificadas as competências profissionais identificadas”.⁴

Apesar de, nesta fase, não existir ainda uma metodologia de reconhecimento de competências profissionais, havia a preocupação de se garantir ao candidato condições de viabilização de uma valorização profissional associada ao novo grau de escolaridade entretanto adquirido, mediante o acesso a profissões certificadas.

⁴ Leitão, José Alberto (coord.). (2002). *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA, pág. 34.

Dispondo de uma Carta de Qualidade que norteava a organização, o funcionamento, a gestão e balizava as suas atividades e a articulação em rede, os Centros RVCC deveriam produzir e manter em local visível uma declaração de qualidade, cabendo-lhes ainda a elaboração de um Plano Estratégico de Intervenção, do qual teriam de constar os seguintes elementos:⁵

- caracterização da população-alvo;
- identificação e caracterização das parcerias;
- plano de promoção/divulgação; caracterização da equipa;
- modelo de funcionamento e horários;
- objetivos (metas quantificáveis);
- resultados esperados;
- atividades e respetiva programação;
- indicadores de sucesso; meios e fontes de verificação e custos previstos.

O cumprimento do estipulado na Carta de Qualidade destes Centros e no seu Plano Estratégico de Intervenção era depois analisado no âmbito do Sistema de Acompanhamento e Monitorização dos Centros RVCC, igualmente da responsabilidade da ANEFA, que poderia determinar, mediante deteção de irregularidades, a suspensão da acreditação da entidade promotora do respetivo Centro. Os dados constantes deste Plano eram ainda tidos em consideração para efeitos de análise das candidaturas técnico-pedagógicas do Centro RVCC às medidas de financiamento disponíveis.

De um modo geral, esta metodologia, organização e funcionamento dos Centros RVCC, com ligeiros ajustes decorrentes da prática em terreno e dos processos de monitorização, prevaleceu ao longo de toda a vigência da ANEFA, transitando depois para o organismo que a sucedeu, a Direção-Geral de Formação Vocacional, criada pelo XV Governo Constitucional, na sequência da aprovação de uma nova orgânica do então Ministério da Educação (decreto-lei n.º 208/2002, de 17 de outubro). Por esta altura, a grande aposta, para além do trabalho de continuidade de alargamento da rede (com 274 centros criados até ao final de 2006) começava a ser a de preparação dos instrumentos que deveriam estender esta metodologia a um novo patamar de qualificação: o 12.º ano de escolaridade.

Iniciavam-se os preparativos para a construção de um novo referencial de competências-chave, com um processo de reflexão alargado de auscultação a um conjunto

⁵ In Silva, Isabel Melo et al (2002). *Educação e Formação de Adultos: Factor de desenvolvimento, Inovação e competitividade*. Lisboa: ANEFA, pág. 52.

diversificado de individualidades e entidades. Esta reflexão, conforme é frisado no documento deste referencial, “assume como ponto de partida duas premissas de base: a da continuidade a assegurar relativamente ao Referencial de Competências-Chave de nível básico e a da necessária complexificação e diferenciação que se associa ao nível secundário”.⁶ Entre 2004 e 2005 são constituídas as equipas de autores, prosseguindo o trabalho com uma consulta restrita a especialistas, verificando-se uma reformulação do mesmo face à sua versão preliminar, designadamente no que concerne à reorganização das áreas de competências-chave integradas no referencial (Cidadania e Profissionalidade; Sociedade, Tecnologia e Ciência; e Cultura, Língua, Comunicação). O Referencial de Competências-Chave acabaria por ficar finalizado em 2006, altura em que foi apresentado publicamente, conjuntamente com um outro documento para a sua operacionalização.

Nesta altura, a Iniciativa Novas Oportunidades, lançada em dezembro de 2005, dava os seus primeiros passos, indiciando uma aposta no domínio da educação de adultos. Reconhecia-se, nessa altura, que, não obstante os avanços em matéria de educação e formação dos cinco anos anteriores, continuava a ter grande expressão o número de adultos com baixas qualificações. Pode ler-se nas primeiras páginas deste referencial que, “com efeito, Portugal é um dos países que revelam índices mais frágeis de qualificação escolar e profissional da sua população adulta e, sobretudo, a mais lenta capacidade de recuperação no conjunto dos países europeus. Cerca de 3.500.000 dos atuais ativos têm um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2.600.000 têm um nível de escolaridade inferior ao 9.º ano. Mesmo considerando a população mais jovem, cerca de 485.000 jovens adultos entre os 18 e os 24 anos (45% do total) estão a trabalhar sem terem concluído 12 anos de escolaridade, 266.000 dos quais não chegaram a concluir o 9.º ano”.⁷ No quadro da União Europeia, Portugal apresentava, à época, juntamente com Malta, as mais baixas taxas de diplomados com o ensino secundário, no segmento etário dos 20 aos 24 anos, ficando-se pelos 50%, perante uma média da Europa dos 25 já acima dos 75%.

À semelhança do Referencial de Competências-Chave de nível básico, também este foi constituído como um único referencial para todas as modalidades de educação e formação destinadas a adultos, integrando-se aqui quer o reconhecimento de competências quer ainda os cursos de educação e formação de adultos e, mais tarde, as formações modulares. Todavia,

⁶ Gomes, Maria do Carmo (coord.). (2006). *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário*. DGFV: Lisboa, pág. 18.

⁷ Idem, pág. 11.

este Referencial viria a distinguir-se do de nível básico em vários aspetos relacionados com a sua natureza conceptual e organizativa. Surgem conceitos novos, como “Núcleos geradores”, entendidos como “tema abrangente, presente na vida de todos os cidadãos e a partir dos quais se podem gerar e evidenciar uma série de competências-chave”⁸, e ainda um sistema de créditos, inspirado no *European Credit Transfer System* (ECTS) já implementado no ensino superior, por toda a Europa. Neste Referencial, constituído por 88 competências, um crédito corresponde à evidenciação de uma competência, sendo necessário, para que um adulto aceda a uma certificação, a obtenção de, no mínimo, 44 créditos e a validação de, pelo menos, duas competências em cada Unidade de Competência das diferentes áreas de competências-chave do referencial.⁹

Os tempos que se seguiram foram sobretudo reservados à formação das equipas técnico-pedagógicas dos Centros na apropriação e aplicação deste referencial de nível secundário, às primeiras experiências no terreno no reconhecimento de competências de nível secundário e à consolidação da transição da então DGFV para uma nova estrutura, de dupla tutela (Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), designada por Agência Nacional para a Qualificação (ANQ). Nos termos do decreto-lei n.º 276-C/2007, de 31 de julho, a então ANQ tinha a missão de “coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências”, no quadro da Iniciativa Novas Oportunidades, na qual os Centros RVCC adquiriram uma nova designação, sendo encarados como agentes centrais na resposta ao desafio de qualificação do público adulto, conforme consagrado pela Iniciativa Novas Oportunidades.

2.2 Os Centros Novas Oportunidades do âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades

Estruturada em dois eixos – Eixo Jovens e Eixo Adultos – a Iniciativa Novas Oportunidades é apresentada, no final de 2005, como “um novo impulso no caminho da qualificação dos

⁸ Idem, pág. 25.

⁹ Para melhor compreensão do funcionamento deste sistema de créditos, é possível consultar o documento “Orientações para a operacionalização do Sistema de Créditos, disponibilizado pela Agência Nacional para a Qualificação, em janeiro de 2008, na sua página da Internet – www.anq.gov.pt.

portugueses”, com o objetivo “da escolarização geral da população ao nível do ensino secundário”.¹⁰

Sustentada nos princípios e medidas do Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico, esta Iniciativa elegeu, para cada eixo, objetivos e metas concretas, tendo como horizonte temporal o ano de 2010.

Para o “Eixo adultos”, sob o mote “Uma nova Oportunidade para os adultos”, foram elencadas metas e medidas, de entre as quais se extraem as que mais diretamente se relacionam com as análises de incidência deste relatório:¹¹

- Expansão da Rede de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de modo a atingir 500 Centros em 2010;
- Alargar ao nível do ensino secundário o referencial de competências-chave a ser aplicado nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e também nos cursos de Educação e Formação de Adultos, a partir do início de 2006;
- Garantir que até 2010 mais de 650.000 pessoas obtenham uma certificação de competências, tendo como meta que em 2010 estejam a ser emitidos, por ano, cerca de 75.000 diplomas conferentes de habilitação escolar equivalente ao ensino básico e 125.000 conferentes de habilitação escolar equivalente ao ensino secundário;
- Rever e melhorar o funcionamento do sistema de RVCC e dos cursos EFA, simplificando processos e descentralizando competências, assegurando melhores mecanismos de acompanhamento e maior proximidade entre os serviços e os promotores;
- Realizar uma campanha alargada de informação e sensibilização, nos meios de comunicação social, durante o primeiro semestre de 2006 e ao longo da vigência da Iniciativa, com o objetivo de promover a valorização social do investimento em educação e formação de adultos, numa ótica de aprendizagem ao longo da vida e, em particular do mecanismo de reconhecimento de competências como oportunidade de certificação e reforço de aprendizagens.

De entre estas medidas, das primeiras a serem executadas, destaca-se um dos maiores impulsos ao alargamento da rede de Centros RVCC, passando esta a comportar 274 Centros no

¹⁰ In Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social/Ministério da Educação (2008). *Novas Oportunidades: Aprender Compensa*, pág. 6.

¹¹ Idem, pág. 22-24.

final de 2006, em grande medida resultado da entrada em funcionamento dos mesmos em escolas básicas e/ou secundárias. Refira-se que a rede era composta por apenas 98 Centros no final de 2005.

Uma das segundas medidas executadas sob a égide da Iniciativa Novas Oportunidades traduziu-se na transformação dos Centros RVCC em Centros Novas Oportunidades (conforme artigo 2.º da portaria n.º 86/2007, de 12 de janeiro), passando a ter uma missão prévia à certificação dos adultos que, na prática, pode implicar o seu encaminhamento para uma modalidade de educação e formação extra Centro Novas Oportunidades, tendo ainda a possibilidade de desenvolver processos de reconhecimento de competências profissionais. Todavia, esta alteração apenas é clarificada na “Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades”, editada em outubro de 2007, já na sequência da criação da Agência Nacional para a Qualificação (através do decreto-lei n.º 267-C/2007, de 31 de julho) e do estabelecimento do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro). Esta Carta afigura-se como um instrumento que sistematiza a nova missão destes Centros, os seus princípios orientadores e as etapas e dimensões da sua intervenção e, pela primeira vez, vem impor aos Centros níveis de serviço, com indicadores de medida e padrões de referência para a qualidade.

A missão destes Centros reveste-se de uma nova dimensão, logo à partida, que os obriga a “assegurar a todos os cidadãos maiores de 18 anos uma oportunidade de qualificação e de certificação, de nível básico ou secundário, adequada ao seu perfil e necessidades, no âmbito da área territorial de intervenção de cada Centro Novas Oportunidades”.¹² Do mesmo modo, compete a estes Centros “promover a procura de novos processos de aprendizagem, de formação e de certificação por parte dos adultos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional”, bem como “assegurar a qualidade e a relevância dos investimentos efetuados numa política efetiva de aprendizagem ao longo da vida, valorizando socialmente os processos de qualificação e de certificação dos adquiridos”.¹³

À luz deste documento, as etapas e dimensões de intervenção do Centro passam a ser indissociáveis dos níveis de serviço a alcançar pelos mesmos nessas mesmas etapas. A primeira etapa consiste no *Acolhimento dos Adultos*, traduzindo-se na inscrição dos adultos, no esclarecimento aos mesmos sobre a missão dos centros e etapas que se seguirão e na

¹² Gomes, Maria do Carmo; Simões, Maria Francisca (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. ANQ: Lisboa, pág. 10.

¹³ Idem, pág. 10.

marcação de uma data para o próximo contacto. Segue-se-lhe a etapa do *Diagnóstico* que “permite desenvolver e aprofundar a análise do perfil do adulto, com base nos elementos anteriormente recolhidos e que são completados, nesta etapa, com as informações obtidas através da realização de uma entrevista individual ou coletiva (...) Prevê-se que, no mínimo, que se realizem, por adulto, duas sessões de diagnóstico”.¹⁴ Posteriormente, tem lugar a etapa de *Encaminhamento dos adultos* para a resposta formativa ou educativa que melhor se ajuste em função do perfil do candidato, tendo em consideração as diferentes ofertas de qualificação disponíveis a nível local/regional. Nesta fase, o candidato à obtenção de uma qualificação tanto poderá permanecer no Centro, dando início a um processo de reconhecimento, validação ou certificação de competências, como poderá ser encaminhado para uma formação extraCentro, mediante a definição de um Plano Pessoal de Qualificação.

Caso este adulto permaneça no Centro, para efeitos de realização de um processo de RVCC, seguem-se as dimensões inerentes ao mesmo: o reconhecimento de competências (com sessões de balanço de competências e com a construção de um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens), e a validação de competências. No âmbito da validação de competências é organizado um Júri de Validação com toda a equipa técnico-pedagógica que irá confrontar o mencionado portefólio com o referencial de competências-chave e decidir qual o percurso futuro deste adulto face às competências que o mesmo foi capaz de validar. Caso o Centro considere que o adulto reúne as condições para uma certificação total, o mesmo irá ser presente a Júri de Certificação, tendo em vista a obtenção da certificação correspondente à qualificação pretendida. Decorrente desta situação, o Centro deverá definir, em articulação com o candidato, um plano de desenvolvimento pessoal que o deverá orientar na continuação do seu percurso de qualificação, no espírito de uma aprendizagem ao longo da vida. Se, pelo contrário, o adulto não dispuser de condições para a certificação total é-lhe proposta uma certificação parcial, competindo à equipa do Centro a elaboração de um plano pessoal de qualificações com as unidades de competência em falta, para que o mesmo possa concluir um percurso formativo. Neste modelo, a formação residual (formação complementar), com a duração máxima de 50 horas, poderá ocorrer em qualquer fase do processo de reconhecimento de competências.

¹⁴ Idem, pág. 13.

De referir ainda a criação do Catálogo Nacional de Qualificações¹⁵ que, desde a sua primeira versão, integrou o Sistema de RVCC (escolar e profissional), disponibilizando os respetivos Referenciais, organizados em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD). Esta integração teve como vantagem uma uniformização de linguagem entre as diversas modalidades de educação e formação, o que veio a favorecer a sua articulação, bem como a permeabilidade entre modalidades, duas características que permitiram, por exemplo, que um candidato à formação iniciasse um determinado percurso completando-o depois numa outra modalidade, visando no entanto a mesma qualificação.

Por esta altura, os Ministérios diretamente envolvidos na Iniciativa Novas Oportunidades (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e Ministério da Educação) procedem ao lançamento das duas primeiras campanhas publicitárias de valorização do processo de RVCC. A primeira dava conta da existência de um processo que valorizava as aprendizagens obtidas ao longo da vida. A segunda pretendia ser um incentivo à procura de qualificações mais elevadas, com recurso a quatro figuras públicas.

Em resultado da divulgação começaram a afluir aos Centros Novas Oportunidades muitos candidatos, muitos dos quais jovens adultos, para os quais se percebeu que importava criar uma nova resposta de qualificação ajustada à sua situação. Estes novos candidatos à certificação distinguiam-se do público-alvo típico dos Centros RVCC. Tendo abandonado recentemente o ensino, com o secundário incompleto por incapacidade de conclusão de um número limitado de disciplinas, enfrentavam dificuldades em retomar novamente os estudos, em virtude da alteração dos planos curriculares dos cursos de origem, e demonstrando alguma relutância e desajuste no encaminhado para processos de reconhecimento de competências. Até então, 70% dos candidatos que procuravam o processo de RVCC e que acabavam por obter uma certificação escolar tinham entre os 25 e os 44 anos.¹⁶ Abaixo desta faixa etária a procura de centros revelava-se inferior, não só por corresponder, à partida, a uma geração supostamente mais escolarizada, mas também porque o processo, baseado no reconhecimento de adquiridos obtidos ao longo da vida, parecia requerer mais experiência do que a demonstrada por essas faixas etárias.

¹⁵ O Catálogo Nacional de Qualificações é um instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior que conferem dupla certificação (escolar e profissional), encontrando-se disponível em www.catalogo.anq.gov.pt.

¹⁶ Ávila, Patrícia (2008). *A literacia dos adultos: competências-chave na sociedade do conhecimento*. Oeiras: Celta Editora; pág. 283.

É criada uma nova modalidade de educação/formação, as Vias de Conclusão do Secundário (Decreto-Lei n.º 357/2007, de 29 de outubro), especificamente para quem tenha até seis disciplinas em atraso de um plano de estudos de nível secundário já extinto. Para além de uma resposta mais imediata a situações que não deviam ser confinadas ao reconhecimento de competências, esta nova modalidade permitia aos Centros dar uma resposta premente a um dos problemas detetados, com a divulgação das primeiras campanhas publicitárias. As campanhas tinham a virtude de mobilizar forte e rapidamente os públicos pouco qualificados para os Centros, mas estes não apresentavam condições para uma resposta imediata, permanecendo estes adultos em *stand by* por longos meses, o que, inevitavelmente gorava as suas expectativas. Após primeiro contacto com os Centros, muitos adultos acabavam por desistir, por falta de qualquer resposta, ou por ficarem retidos, no estado “Inscritos”, no âmbito do Sistema de Informação e Gestão da Oferta de Educação e Formação (SIGO), criado entretanto para a monitorização da Iniciativa Novas Oportunidades.

Por tudo isto e, tendo subjacente o imperativo máximo pelo qual a Iniciativa Novas Oportunidades se tornou conhecida - “Qualificar um milhão de ativos até 2010” - os Centros Novas Oportunidades são impelidos a lidar com a realidade das metas, o que, de certa forma, se crê poder ter estado na origem do desenvolvimento de uma nova lógica de trabalho que deixa de ser a da complementaridade, passando a ser a da competição entre si. Ganha preponderância, ao nível dos princípios orientadores da atividade dos Centros, a “orientação para os resultados”, desconhecendo-se ainda se sacrificando o último dos princípios enumerados pela Carta de Qualidade: “Rigor, exigência e eficiência no desenvolvimento de todos os processos de qualificação e certificação, bem como na gestão do Centro Novas Oportunidades”.¹⁷

Nos anos seguintes, viria a consolidar-se publicamente a marca Novas Oportunidades, sendo porém desvirtuada da sua conceptualização inicial, considerando que respondia não só às diferentes modalidades de educação e formação de adultos existentes no terreno, mas também às ofertas qualificantes destinadas a jovens que possibilitam a certificação de nível secundário, associada à aprendizagem de uma profissão, tomando por referência um determinado perfil profissional. Em termos genéricos, para o comum dos cidadãos, aos quais a Iniciativa Novas Oportunidades pretendia gerar proximidade, a Iniciativa passou a ser tida como sinónimo de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

¹⁷ Gomes, Maria do Carmo; Simões, Maria Francisca (2007). *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. ANQ: Lisboa, pág. 10.

Não havendo estudos consolidados e desenvolvidos especificamente nesta matéria, capazes de aprofundar o nascimento e consolidação desta marca, acredita-se que este fenómeno terá sido gerado, em grande medida, pelas sucessivas campanhas publicitárias que, de entre as diversas modalidades de qualificação, se focaram essencialmente no processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, apresentado como uma metodologia inovadora, capaz de colmatar as injustiças sociais das desigualdades históricas no acesso à educação em Portugal e de reposicionar, quanto mais não fosse socialmente, estes candidatos num novo patamar de qualificação.

2.3 Os patamares e indicadores de referência da atividade dos Centros Novas Oportunidades

O Sistema de Indicadores de Referência para a Qualidade dos Centros Novas Oportunidades que acompanha a Carta de Qualidade destas estruturas determina, para cada etapa de intervenção, níveis de serviço e de organização traduzidos em indicadores. Estes, conforme é descrito, “permitirão a concretização de três objetivos distintos:¹⁸

- a) autorregulação da Rede Nacional de Centros Novas Oportunidades, por referência a padrões únicos e partilhados por todos os intervenientes;
- b) desenvolvimento do sistema de referência para a qualidade dos Centros Novas Oportunidades, o que deverá ser utilizado em sede de avaliação externa ou interna;
- c) reforço da capacidade de acompanhamento e monitorização da ANQ relativamente à Rede Nacional de Centros Novas Oportunidades, suportada na corresponsabilização face a resultados e padrões de qualidade consagrados na Iniciativa Novas Oportunidades.

Para o efeito, a Agência Nacional para a Qualificação, enquanto organismo responsável pela gestão e cumprimento dos objetivos preconizados pela Iniciativa Novas Oportunidades, socorreu-se essencialmente, e numa primeira fase, apenas de instrumentos como o Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)¹⁹, os Relatórios de Atividades

¹⁸ Idem, pág. 25.

¹⁹ Coordenado pelo então Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação do Ministério da Educação, o Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa corresponde a uma plataforma eletrónica que possibilita, quer aos Centros Novas Oportunidades, quer a outras entidades formadoras, quer ainda às estruturas nacionais e regionais da educação e do trabalho, gerir os percursos

apresentados pelos próprios Centros Novas Oportunidades e ainda os Guiões e relatórios produzidos por esta Agência na sequência da realização de visitas de acompanhamento a estes Centros.

A partir de 2008 este trabalho de monitorização e gestão do cumprimento das metas dos Centros foi reforçado através dos mecanismos de financiamento. O despacho n.º 18299/2008, de 8 de julho, introduzia, pela primeira vez, no regulamento específico da tipologia de intervenção 2.1 – “Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências” do Eixo 2, Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), uma correlação entre taxas de financiamento e níveis de obtenção de resultados, associadas ao número de elementos das equipas técnico-pedagógicas dos Centros Novas Oportunidades. Na prática, na apresentação da candidatura, os Centros passaram a posicionar-se num dos patamares constantes do Regulamento (nível A – 600 inscritos; Nível B – 1000 inscritos; Nível C – 1500 inscritos; Nível D – 2000 inscritos). O posicionamento corresponde ao compromisso de cumprimento desse nível de resultado e de manutenção de uma determinada dimensão da equipa técnico-pedagógica. Concomitantemente, o financiamento aos Centros passou a ser tão mais elevado, quanto mais elevado fosse o nível escolhido pelo Centro no momento de apresentação de uma candidatura para efeitos de financiamento da sua atividade.

A par deste indicador de desempenho, espelhado em diploma legal, os Centros confrontam-se ainda com outros que lhes têm sido dados a conhecer através de documentos enviados com informações orientadoras das candidaturas técnico-pedagógicas que os mesmos deverão submeter para efeitos de obtenção de financiamento. Nestes documentos, e tomando agora por referência a orientação técnica para a candidatura técnico-pedagógica dos Centros Novas Oportunidades para o biénio 2010/2011, é claramente referenciado que “os resultados anuais indexados ao número de inscritos, em cada ano civil, e que serão tidos em conta, de modo integrado, na avaliação da atividade dos Centros, estão reportados a objetivos de:²⁰

- i. Encaminhamento (adultos com diagnóstico e encaminhamento realizados);
- ii. Desenvolvimento de processos de RVCC;
- iii. Certificação (parcial e total).

de certificação dos adultos assim como as redes nacionais de ofertas de educação e formação, disponibilizando dados de natureza estatística relativos à Iniciativa Novas Oportunidades.

²⁰ *In* Orientações Técnicas para candidatura técnico-pedagógica dos Centros Novas Oportunidades – Biénio 2010/2011.

Quer isto dizer que o número de inscritos correspondente a cada nível de resultados (A, B, C e D) é, na verdade, desdobrado em “adultos com diagnóstico e encaminhamento definidos”, “em processo RVCC” e “certificados (total e parcial)”, repartindo-se ainda em dois domínios: o primeiro corresponde à qualificação escolar de nível básico e o segundo à de nível profissional. Do mesmo modo, são referenciadas orientações respeitantes ao RVCC profissional. Nesta vertente, as metas surgem como limitação máxima, muito possivelmente por ter ainda pouca expressão no terreno e limitada cobertura em termos de perfis profissionais: “Cada Centro Novas Oportunidades pode candidatar-se a um n.º máximo de 300 inscritos anuais, repartidos por uma ou várias áreas de educação-formação e, dentro destas, pela totalidade ou apenas por uma ou por algumas das respetivas saídas profissionais”.

À medida que a rede de Centros foi sendo alargada (com 271 Centros em 2007, 463 em 2008, 460 em 2009 e 459 em 2010), todas estas condicionantes parecem ter agudizado a convivência e as dinâmicas locais entre Centros, designadamente em situação de maior proximidade. Responder às exigências impostas por estas metas ou patamares implicava que os Centros fossem capazes de captar para si e para as instituições promotoras dos mesmos (sempre que as mesmas asseguravam outras ofertas de educação e formação) mais públicos, numa lógica contraditória à que deveria orientar a sua principal atividade de acolhimento e encaminhamento dos candidatos à certificação para modalidades qualificantes que melhor respondessem aos seus perfis e interesses, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida. De referir ainda que, no cumprimento da sua missão, a função de encaminhamento dos candidatos é considerada tão mais eficaz e eficiente quanto maior seja a capacidade de desenvolvimento de parcerias locais de qualificação que favoreçam um trabalho articulado e em rede.

2.4 Os resultados do 1.º ciclo da Iniciativa Novas Oportunidades

Nos últimos 10 anos, cinco dos quais ao abrigo da Iniciativa Novas Oportunidades, verificaram-se avanços consideráveis nos domínios da educação e formação de adultos, designadamente quando os comparamos com as décadas anteriores. Num estudo recente referente ao estado da educação em 2011²¹, o Conselho Nacional de Educação dedica um capítulo ao reconhecimento e certificação de saberes adquiridos ao longo da vida, que encerra com uma

²¹ Bettencourt, Ana Maria (dir.). (2011). *Estado da Educação 2011: A qualificação dos portugueses*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.

listagem dos avanços alcançados e com outra alusiva aos problemas e desafios identificados.

Na lista dos avanços são identificados:²²

- o reconhecimento por parte da sociedade portuguesa da importância da elevação dos níveis de qualificação da população;
- a valorização social da aprendizagem ao longo da vida e da dimensão específica da educação de adultos;
- a reconciliação dos adultos pouco escolarizados com os percursos de educação e formação, por via da valorização da sua experiência de vida;
- o significativo aumento do envolvimento de estabelecimentos de ensino e de centros de formação profissional públicos, bem como de associações empresariais e de desenvolvimento local, na criação de CNO;
- o aumento da procura de vias de melhoria das qualificações por parte de jovens e adultos;
- o alargamento dos processos de RVCC ao nível secundário e a algumas áreas de formação profissional;
- o aprofundamento da articulação entre os processos de RVCC e as ofertas educativas e formativas existentes;
- o contributo decisivo dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências para a melhoria dos níveis de qualificação da população.

Em contrapartida, são apresentados como problemas e desafios a ter em consideração:

- a expressão reduzida dos processos de RVCC profissional de nível nacional;
- a inexistência de um sistema de informação que monitorize os percursos formativos dos adultos que se inscrevem nos CNO e são encaminhados para outras ofertas educativas e formativas;
- a cooperação incipiente entre os CNO e as entidades educativas e formativas que trabalham num mesmo território;
- a instabilidade das equipas pedagógicas dos CNO, o que se revela problemático para a evolução do sistema;
- a necessidade de assegurar a credibilidade e sustentabilidade do sistema através de estudos de avaliação externa e de monitorização da qualidade dos processos de

²² Idem, pág. 155.

trabalho dos CNO, nomeadamente as estratégias de orientação, de reconhecimento e de validação de competências desenvolvidas pelos Centros.

De todos estes problemas /desafios, afiguram-se como dos mais prementes os que se referem à articulação com as demais estruturas formativas do terreno e às estratégias de orientação. Os mesmos são corroborados pelos dados apurados através do SIGO e que constam dos sucessivos relatórios mensais de avaliação do estado de cumprimento dos objetivos delineados pela Iniciativa Novas Oportunidades, compilados depois num único relatório que incide sobre a vigência do 1.º ciclo desta mesma Iniciativa (2006-2010). Estes dados demonstram que “em termos globais, a grande maioria das inscrições e das certificações registada no âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades tem sido assegurada pelos Centros Novas Oportunidades. Desde janeiro de 2006 até dezembro de 2010, ocorreram mais de 1 milhão de inscrições e mais de 410 mil certificações nos Centros Novas Oportunidades”.²³ Significa que os Centros Novas Oportunidades, que se constituíram como “porta de entrada” dos adultos nos sistemas de educação-formação, acabaram por reter e por remeter para o processo de RVCC a maioria dos candidatos à obtenção de uma qualificação, não tendo sido capazes de lhes encontrar uma saída condizente com o seu perfil ou expectativas, levando-nos a questionar os motivos pelos quais têm tido tão pouca expressão as suas funcionalidades de diagnóstico e encaminhamento que, em bom rigor, se afirmaram como marcas distintivas destes Centros face à sua natureza anterior (Centros RVCC), sendo inclusive motivo de criação de uma nova figura profissional – o técnico de diagnóstico e encaminhamento – no seio da equipa técnico-pedagógica dos Centros Novas Oportunidades.

Em termos comparativos, os dados apontam assim para a existência, no fecho do 1.º ciclo da Iniciativa Novas Oportunidades, de 1.164.192 inscrições em Centros Novas Oportunidades de 191.840 inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA); de 404.017 inscrições em Formações Modulares e de 710 nas Vias de Conclusão do Secundário, o que totaliza 1.760.759 inscrições ao longo de todo o ciclo desta Iniciativa.

Porém, para efeitos da contabilização do número real de adultos envolvidos nas diferentes modalidades, interessa-nos olhar para os números das certificações, já que o número de inscritos nos Centros integra também o número dos que possam ter sido encaminhados para cursos EFA, para Formações Modulares ou para as Vias de Conclusão do Secundário. E, mais uma vez se repara na discrepância de valores entre o processo de RVCC e as restantes vias, o

²³ *Relatório da Iniciativa Novas Oportunidades 2006-2010*, pág. 75.

que volta a confirmar a dificuldade dos Centros na realização dos encaminhamentos: 410.346 certificações totais e 15.588 parciais nos Centros Novas Oportunidades; 86.701 certificações totais e 13.440 parciais nos cursos EFA; 1002 certificações totais e 365.953 parciais nas Formações Modulares (com percursos formativos que não podem ir além das 600 horas); e, por fim, 445 certificações nas Vias de Conclusão do Secundário.

Em suma, tornam-se evidentes as dificuldades inerentes à tentativa de introdução desta nova dimensão, associada a uma perspetiva de orientação ao longo da vida, nas atividades dos Centros, nomeadamente na fase do acolhimento e diagnóstico, na qual devem ser colocadas à consideração do adulto alternativas de percursos qualificantes adequados às suas características pessoais.

A par deste, emerge igualmente com bastante acuidade o último problema/desafio listado pelo Conselho Nacional de Educação: a falta de credibilidade e sustentabilidade do sistema. Colmatada através de estudos de avaliação externa e de monitorização da qualidade dos processos de trabalho dos Centros, entronca diretamente no valor real das certificações obtidas pelos formandos e no seu reconhecimento pelos empregadores, tendo em vista o aumento da competitividade nacional para se poder fazer face às exigências atuais de um mercado cada vez mais competitivo, alargado e exigindo novas competências.

2.5 O valor do processo de RVCC

A natureza inovadora do modelo e da metodologia em que assenta o processo de RVCC tende a fazer olhar para o mesmo com alguma desconfiança e a procurar estabelecer comparações com as aprendizagens que são realizadas no ensino dito regular, frequentado pelos jovens, na prossecução dos mesmos patamares de qualificação. Muitos autores encontram aqui o maior erro, uma vez que se procura comparar realidades incomparáveis. O processo de RVCC não se sustenta na aquisição das aprendizagens, mas antes no seu reconhecimento, partindo-se do pressuposto que esse candidato já é detentor das mesmas, necessitando apenas de as evidenciar para as poder ver traduzidas num certificado. O processo RVCC prevê a incorporação de aprendizagem sempre que o candidato revele lacunas consideráveis, mas se passíveis de suprimir com um número limitado de horas de formação. Além disso, este processo considera aprendizagens de natureza distinta, designadamente informais ou vivenciais, resultantes da experiência conferida pela vida, o que não sucede no ensino

tradicional. Medir o seu valor implica pois sermos capazes de encontrar denominadores comuns que sejam válidos e aferíveis nestas duas realidades.

Recentemente, não só em Portugal como também um pouco por toda a Europa, e tendo presentes os princípios da aprendizagem ao longo da vida, tem-se procurado medir o valor das aprendizagens através de indicadores como os resultados de aprendizagem, traduzidos em conhecimentos, aptidões e atitudes. São estes indicadores que estão subjacentes aos diferentes níveis de qualificação integrados no Quadro Europeu de Qualificações e que foram tidos como referência para a construção do atual Quadro Nacional de Qualificações, em vigor desde 1 de outubro de 2010 em Portugal, ao abrigo da portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. Este quadro abrange todas as qualificações de nível básico, secundário, resultantes da formação profissional e ainda dos processos de RVCC, bem como do ensino superior, estruturando-as em oito níveis de qualificação.

Não sendo questionável agora a forma como se aferem ou validam os conhecimentos, as aptidões e as atitudes, o problema essencial parece persistir, sobretudo se tivermos em linha de conta que o que está em causa é o valor das aprendizagens.

O valor de um produto corresponde ao preço que estamos dispostos a pagar para o adquirirmos. Mas, se o que estiver em causa for um serviço, este mesmo valor será mais fácil e correto de apurar se o considerarmos em termos de impacto. Ora, o impacto é, inevitavelmente, inerente à perceção social que se tem desse serviço, sendo esta, muitas vezes, uma construção social edificada em torno de diferentes dimensões ou atributos.

Partindo destas premissas, procuraremos demonstrar de que modo o impacto do processo de RVCC tem sido analisado, através de uma retrospectiva dos vários estudos realizados à escala nacional, nos últimos anos.

Não sendo o processo de RVCC, por definição, uma metodologia planificada para a aquisição de competências (mas antes para a sua evidenciação/validação), o mesmo foi sempre encarado como mais uma medida que Portugal precisava para solucionar os défices de uma população em termos competitivos, sendo invocado para a supressão de dificuldades associadas à dimensão do emprego e da empregabilidade. Estas foram as motivações pelas quais Portugal participou, em 2001, num exame temático da OCDE centrado na aprendizagem dos adultos, conforme é referido na nota síntese do mesmo: “Portugal pediu que o exame temático se centrasse na população adulta pouco escolarizada e qualificada e a análise de tal situação trouxe ensinamentos interessantes que ultrapassam o âmbito deste país. Antes de

mais, realçou que a abordagem diz respeito tanto à questão da cidadania e da inserção social como ao impacte da formação sobre o emprego e a empregabilidade (...). Nesta perspetiva, Portugal pôs em prática um sistema nacional de reconhecimento, validação e certificação de competências de que se deve esperar um duplo efeito. Antes de mais, uma avaliação do esforço de formação que falta cumprir para satisfazer o referencial de conhecimentos requeridos pelos empregos futuros e, em seguida e sobretudo, o incentivo aos adultos para se inscreverem em ações de formação porque os seus resultados serão objeto de uma avaliação que permite, a prazo, não só o reconhecimento das competências mas o tê-las em conta na evolução da carreira e dos salários”.²⁴

Anos mais tarde, já no período de vigência da Iniciativa Novas Oportunidades, a mesma dimensão é reforçada, inclusive nas primeiras páginas da brochura desta mesma Iniciativa: “Os benefícios económicos resultantes do investimento em capital humano têm, também, uma expressão individual, sobretudo ao nível da remuneração, na medida em que constitui um investimento com margens de retorno muito significativas. Portugal é um dos países em que o prémio salarial em resultado do investimento em educação e formação é maior, em particular ao nível do ensino secundário onde o diferencial salarial é o maior de toda a OCDE. Isto reflete, em primeiro lugar, as diferenças de produtividade média entre trabalhadores com e sem qualificação, mas também o défice relativo de trabalhadores qualificados no nosso país.”²⁵

Por conseguinte, não admira que a avaliação do valor do processo de RVCC, medido pelo impacto do mesmo, tenha estado, desde sempre, associada à dimensão do emprego e da empregabilidade.

2.6 O impacto do processo de RVCC e do eixo adultos da Iniciativa Novas Oportunidades

O primeiro estudo, à escala nacional, realizado por uma entidade pública com responsabilidades nos domínios da educação e formação centrado no impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida é atribuído à então Direção-Geral de Formação Vocacional (DGFV). Este estudo, da autoria do Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (CIDECE), realizou-se, entre agosto de 2003 e janeiro de

²⁴ Trigo, Maria Márcia (2003). *A aprendizagem dos adultos em Portugal: Exame temático no âmbito da OCDE*. Lisboa: ANEFA, pág. 62-63.

²⁵ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social/Ministério da Educação (2008). *Novas Oportunidades: Aprender Compensa*, pág. 7.

2004, centrando-se na análise do percurso socioprofissional dos adultos certificados até 31 de dezembro de 2002.²⁶ Para o efeito, em termos metodológicos, o estudo implicou uma análise da estrutura de dados existentes no sistema de informação que ligava os Centros RVCC e a DGFV, assim como a realização de um inquérito dirigido aos Centros RVCC e aos adultos certificados. Ao todo, foram enviados questionários a 42 Centros (tendo respondido 34) e a 3.894 adultos certificados (com retorno de 1.290). Foram ainda realizadas entrevistas junto de oito Centros (cobrindo o território nacional), bem como da estrutura de apoio técnico ao Gestor da Intervenção Operacional da Educação. Em paralelo, foram desenvolvidos estudos de caso junto de uma amostra de 15 adultos certificados.

As conclusões obtidas com este estudo apontaram para o facto de “os principais efeitos de um processo de RVCC remeterem, tipicamente, para certas dimensões pessoais de carácter eminentemente subjetivo”, esclarecendo os autores que “de facto, uma significativa parte dos adultos inquiridos no âmbito da presente investigação referiu que o processo de RVCC teve ‘um contributo muito importante’ para aspetos como o autoconhecimento, a autoestima ou a autoavaliação do indivíduo. A reconstrução ou mesmo definição de um projeto pessoal do adulto – nomeadamente do seu trajeto profissional – foi também um efeito observado frequentemente”.²⁷

Uma estimação econométrica assinalava, no entanto, alguma influência do processo na duração da situação de desemprego: “quando o processo de RVCC contribui de forma intensa para essas dimensões subjetivas, a probabilidade de um adulto desempregado encontrar uma ocupação remunerada aumenta de forma significativa”, verificando-se que “mais de um terço dos adultos que estavam desempregados quando iniciaram o respetivo processo de RVCC (...) estão atualmente a trabalhar” e, ainda, que “este efeito benéfico do processo de RVCC em termos de inserção profissional dos desempregados parece ser mais efetivo ao nível das mulheres”. Os resultados apurados sugeriam ainda, quanto à influência da posse de um certificado em termos de transições do desemprego para o emprego, “uma menor propensão no caso dos desempregados que obtiveram o nível básico 2, em comparação com os que obtiveram um certificado equivalente ao 9.º ano de escolaridade”. Importa ainda reter a verificação de uma extensão destes efeitos benéficos aos indivíduos empregados, não só

²⁶ Fernandes, Pedro Afonso (coord.) (2004). *O impacto do reconhecimento do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida*. Lisboa: DGFV (disponível, na sua versão e-book no sítio www.anq.gov.pt, no item “Edições”). Foi estimado um modelo para a duração do desemprego.

²⁷ Idem, pág. 61.

relativamente ao aumento salarial, mas também à obtenção de um vínculo laboral e à criação de expectativas em termos de progressão na carreira.

Em março de 2007, a DGFV volta a publicar um novo estudo, que incorpora uma atualização/validação da análise anterior, conseguida, essencialmente, através da aplicação de um questionário aos adultos certificados em 2003. Este novo estudo, também desenvolvido pelo CIDEC, “explora aspetos menos cobertos pelo trabalho anterior e que exigiram uma investigação aprofundada e de pendor marcadamente qualitativo, assente no desenvolvimento de estudos de caso e de um inquérito aos estabelecimentos de ensino secundário”. Note-se que, nesta fase, assistia-se ao alargamento da rede de centros, muito em resultado do número de escolas que passaram a ser igualmente entidades promotoras de centros.

Mais uma vez, os maiores efeitos positivos do processo de RVCC registam-se nas dimensões pessoais do adulto, notando-se ainda ao nível do reforço da empregabilidade e da melhoria das condições de trabalho e ao nível da motivação para o prosseguimento de estudos. Neste sentido, inferem os autores do mesmo, que este novo estudo “mais do que atualizar, vem validar e reforçar os resultados alcançados com o anterior estudo”.²⁸

Na vigência da Iniciativa Novas Oportunidades um novo estudo é desenvolvido, tendo por base o Eixo Adultos deste programa governamental e, de forma mais específica, os Centros Novas Oportunidades nas suas diferentes dimensões de análise. Este estudo assume a forma de uma avaliação externa, conduzida pela Universidade Católica Portuguesa, sob a coordenação do Eng.º Roberto Carneiro, coadjuvado por um painel de peritos internacionais e examinadores, tendo sido desenvolvido em dois períodos: 2008-2009 e 2009-2010.

Os primeiros resultados foram apresentados publicamente e debatidos com especialistas num seminário realizado no dia 10 de julho de 2009, tendo dado origem à publicação de seis cadernos, disponíveis atualmente, em formato *e-book*, no sítio da ANQ. Os segundos, aprofundando as temáticas já anteriormente exploradas, deram origem a uma publicação que volta a explicitar a abordagem escolhida e os domínios de análise, arrumando-os em dois eixos: avaliação sistémica (incidindo na qualidade e nos impactos do eixo adultos da Iniciativa Novas Oportunidades) e monitorização e autoavaliação (debruçando-se sobre a capacitação do

²⁸ CIDEC (2007). *O impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida: atualização e aperfeiçoamento*. Lisboa: DGFV, pág. 51.

sistema para a sua autorregulação futura, através de instrumentos de monitorização permanente).

Em termos de dimensões, esta avaliação analisou, entre outros aspetos:²⁹

- A forma como a Iniciativa foi percecionada, observando-se a emergência de uma marca pública, “com valores claros”, como a “acessibilidade”, a “inclusão” e “horizontes”.
- A avaliação efetuada pelos adultos inscritos na Iniciativa Novas Oportunidades, registando-se: “elevada satisfação com a qualidade de serviço sobretudo das equipas, mas também das instalações”, “aumento da procura do 12.º ano por parte dos mais recentes aderentes (com destaque para os ativos empregados)”, “avaliação muito boa do primeiro contacto com o Centro Novas Oportunidades”, “a produção do portefólio é sentida como um dos pontos fortes do processo de qualificação”; “é considerada pelos próprios como muito importante a passagem pela Iniciativa Novas Oportunidades”.
- Os ganhos em termos de competências-chave, percecionados pelos próprios formandos da Iniciativa, observando-se que “os maiores ganhos de competências são em literacia (leitura, escrita e comunicação oral) e em e-competências (uso de computador e Internet)”; “há forte reforço da autoestima e da motivação para continuar a aprender – ‘Aprender a aprender’” e “há melhoria generalizada das *soft-skills*: competências pessoais e sociais, cívicas e culturais”.
- A procura potencial das qualificações, com preferência pelo Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e a constatação de que “os cursos de dupla certificação trazem ganhos mais explícitos do ponto de vista profissional, sobretudo para quem completou processos de RVCC profissionais”.
- Os impactos da Iniciativa sobre os inscritos, sendo de notar pela equipa de especialistas autora da análise dificuldades na captação para a Iniciativa de segmentos mais “resilientes”: “jovens menores de 30 anos, mulheres de idade superior a 50 anos e profissionais pouco qualificados”; a influência da família na procura da Iniciativa; a intensificação do acesso dos indivíduos certificados à sociedade de informação; a expressividade dos “ganhos do eu” e os progressos na vida profissional: “32% das

²⁹ Carneiro, Roberto (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*. Lisboa: ANQ, pág.9-11.

peças disseram ter havido pelo menos um fator positivo na sua vida profissional motivada pela passagem pela Iniciativa Novas Oportunidades”.

- Os processos de autoavaliação dos Centros Novas Oportunidades.

Com respeito à metodologia seguida, a mesma integrou a realização de 6 *focus-groups* e 13 entrevistas aprofundadas (num total de 50 entrevistados) e 40 estudos de caso.

Concluído o primeiro ciclo da Iniciativa Novas Oportunidades e perante a eminência de reconfiguração deste modelo, tornando-o mais eficiente e rentável, num contexto de poucos recursos financeiros, urge desencadear um novo estudo que permita, atendendo ao atual flagelo do desemprego e à necessidade de reestruturação do nosso tecido empresarial e redirecionamento para novos mercados, perceber quais os impactos desta Iniciativa, com destaque em particular para a vertente do reconhecimento, validação e certificação de competências (no presente relatório) na empregabilidade e na relação com o mercado de trabalho. Neste estudo, procura-se seguir um caminho diametralmente oposto ao dos anteriores estudos, na medida em que se espera que não sejam as percepções a gerar os resultados dos impactos, mas antes os impactos a formular percepções nas quais se possa fundamentar as decisões políticas que importa tomar nesta matéria, tendo presente a afetação dos recursos em função da sua necessidade e utilidade.

3. Dados e metodologia

A avaliação do programa recorre a duas fontes de informação complementares:

- Os dados do Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) do Ministério da Educação e Ciência, do qual consta informação sobre os formandos adultos – nível de ensino inicial, tipo de formação realizada, duração da formação, idade, sexo, organismo responsável pela formação (incluindo entidades do Instituto do Emprego e Formação Profissional). Período de incidência: 2007-2011.
- Os Ficheiros de remunerações dos trabalhadores e dos beneficiários de subsídios de desemprego e de outras prestações sociais, do Instituto de Informática do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, com informação sobre remunerações mensais, condição perante o trabalho, situação profissional, setor de atividade da empresa, localização, entre outras variáveis relacionadas com a relação de trabalho. Dados longitudinais, com incidência sobre o período de 2000-2011.

A conjugação destes dados, ligados por um número aleatório único (encriptado), permite:

1. Caracterizar o percurso profissional das pessoas certificadas em cada um dos tipos de processos RVCC, antes e depois da certificação.
2. Criar grupos de comparação constituídos por pessoas não participantes em processos RVCC para aferir o desempenho dos participantes no mercado de trabalho.

A comparação entre o percurso no mercado de trabalho dos participantes e dos não participantes permite a avaliação do processo RVCC. Em particular, controlando para as diferentes condições de partida, verificar se ocorreu uma melhoria das perspetivas profissionais, ao nível da empregabilidade e remunerações.

3.1 Bases de Dados

As bases de dados foram tratadas por forma a conseguir a sua junção através de um identificador encriptado. A base SIGO inclui o registo das pessoas que frequentaram o programa Novas Oportunidades até finais de 2011. O sistema de informação só se iniciou em 2007, apesar de conter registos com datas anteriores. Considerou-se os registos de pessoas que iniciaram um processo RVCC a partir de janeiro desse ano, para evitar problemas de enviesamento por deficiente cobertura em anos anteriores. Como o objetivo é aferir o valor

dos RVCC, apenas se selecionou processos concluídos. A base final inclui todas as pessoas com processos RVCC iniciados entre 2007 e 2011 e que obtiveram o respetivo certificado até junho de 2011. O limite de junho de 2011 tem a ver com o período coberto pelos dados da Segurança Social.

A base da Segurança Social cobre o período de janeiro de 2000 a julho de 2011 e contém toda a população ativa com registos na segurança social. A dimensão da base obrigou a transformar os registos mensais em trimestrais para permitir tratar a informação. Por forma a ter trimestres completos e a incluir um período anterior ao início da participação no programa, a informação extraída da base da Segurança Social vai do 1.º trimestre de 2005 ao 2.º trimestre de 2011. O período pré-programa é utilizado segundo as necessidades de comparação antes e depois da participação em processos RVCC.

A junção das duas fontes de informação resulta na identificação de 251 mil pessoas no registo da Segurança Social em 319 mil pessoas com certificados RVCC no SIGO (Quadro 1). Corresponde a um grau de cobertura global de 79%. A cobertura melhora com os anos, de 69% em 2007 para 87% em 2011. Não existem diferenças significativas entre sexos no grau de cobertura, sendo ligeiramente mais elevada para os homens. As mulheres representam 54% dos participantes com um RVCC concluído. Por tipo de RVCC, também não se observam diferenças significativas no grau de cobertura (Quadros 2 e 3).

Quadro 1. Participantes nos processos RVCC presentes nas bases de dados

Ano	Total de Participantes (milhares)			Homens			Mulheres		
	Total (milhares)	Obs.		Total (milhares)	Obs.		Total (milhares)	Obs.	
		Comuns (milhares)	%		Comuns (milhares)	%		Comuns (milhares)	%
2007	111,1	77,1	69	50,7	35,5	70	60,4	41,6	69
2008	86,2	70,9	82	39,8	33,3	84	46,5	37,5	81
2009	75,5	64,2	85	35,3	30,6	87	40,3	33,7	84
2010	43,1	36,7	85	20,2	17,6	87	22,9	19,1	83
2011	3,0	2,6	87	1,5	1,4	88	1,4	1,2	85
Total	318,9	251,5	79	147,5	118,3	80	171,4	133,2	78

Notas: O ano de 2011 só inclui os dois primeiros trimestres. Os anos referem-se à inscrição no processo RVCC. A coluna Total indica número de certificados no SIGO. As observações comuns resultam da junção das duas bases de dados.

Quadro 2. Participantes inscritos em RVCC básico – Homens e Mulher

Ano	RVCC Básico			RVCC_B12			RVCC_B3		
	Total (milhares)	Obs.		Total (milhares)	Obs.		Total (milhares)	Obs.	
		Comuns (milhares)	%		Comuns (milhares)	%		Comuns (milhares)	%
2007	75,4	54,2	72	75,4	54,2	72	75,4	54,2	72
2008	61,9	52,3	85	61,9	52,3	85	61,9	52,3	85
2009	57,6	49,8	86	57,6	49,8	86	57,6	49,8	86
2010	35,5	30,5	86	35,5	30,5	86	35,5	30,5	86
2011	2,6	2,2	87	2,6	2,2	87	2,6	2,2	87
Total	233,1	189,1	81	233,1	189,1	81	233,1	189,1	81

Notas: O ano de 2011 só inclui os dois primeiros trimestres. Os anos referem-se à inscrição no processo RVCC. A coluna Total indica número de certificados no SIGO. As observações comuns resultam da junção das duas bases de dados.

Quadro 3. Participantes inscritos em RVCC Secundário e RVCC Profissional – Homens e Mulheres

Ano	RVCC_S			RVCC_P		
	Total (milhares)	Obs. Comuns (milhares)		Total (milhares)	Obs. Comuns (milhares)	
		%	%		%	%
2007	36,7	23,5	64	0,4	0,3	87
2008	28,5	21,7	76	0,7	0,6	86
2009	24,1	19,5	81	1,5	1,2	80
2010	10,8	9,0	83	1,2	1,0	82
2011	0,4	0,4	84	0,2	0,1	82
Total	100,5	74,1	74	3,9	3,2	82

Notas: O ano de 2011 só inclui os dois primeiros trimestres. Os anos referem-se à inscrição no processo RVCC. A coluna Total indica número de certificados no SIGO. As observações comuns resultam da junção das duas bases de dados.

A comparação entre as distribuições da data de inscrição e de conclusão reflete a seleção seguida para a amostra. Foram selecionadas experiências completas de participação em processos RVCC: inscrições ocorridas entre janeiro de 2007 e junho de 2011 e certificações no mesmo período. Em consequência, a data de inscrição encontra-se concentrada nos primeiros anos quando comparada com a data de conclusão (Quadro 4). Por exemplo, no caso de RVCC Secundário (RVCC S), 31,8% das inscrições estão concentradas em 2007 e apenas 12,1% em 2010. Ao contrário, 0,2% das conclusões ocorreram em 2007 e 37,3% em 2010. As pessoas inscritas que desistiram ou que obtiveram certificações parciais são excluídas da base de dados. Aplicou-se o mesmo procedimento às pessoas certificadas via EFA ou FMC e que nunca concluíram um RVCC. A sua exclusão assegura, dentro do possível, que o grupo de não

participantes utilizado como comparação é constituído por pessoas que nunca frequentaram o programa, em qualquer das suas vias.³⁰

Quadro 4. Distribuição das datas de inscrição e conclusão do RVCC por ano (%) – Homens e Mulheres

Ano	RVCC_B12		RVCC_B3		RVCC_S		RVCC_P	
	Inscrição	Conclusão	Inscrição	Conclusão	Inscrição	Conclusão	Inscrição	Conclusão
2007	21,9	8,9	28,9	10,5	31,8	0,2	9,7	0,1
2008	24,1	17,4	27,8	21,7	29,3	10,9	17,6	3,8
2009	28,4	27,0	26,3	30,9	26,3	36,0	38,3	32,7
2010	22,8	31,1	15,9	26,1	12,1	37,3	30,1	44,1
2011	2,7	15,6	1,1	10,8	0,5	15,7	4,4	19,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas: O ano de 2011 só inclui os dois primeiros trimestres.

O resultado da junção das duas bases permite seguir os participantes no programa desde o 1.º trimestre de 2005 até ao 2.º trimestre de 2011. A evolução do número de observações ao longo dos anos mostra que a maioria dos participantes no programa permanece registada na segurança social no período em estudo (Quadro 5 e Quadro 6). Dois dos grupos de participantes são observados com menor frequência: as pessoas certificadas com RVCC profissionais (RVCC P) e pessoas certificadas com RVCC e adicionalmente com EFA (RVCC + EFA) no período em análise. O menor número de observações obriga a uma interpretação mais cuidada dos resultados para algumas das estimações apresentadas.

O ano de 2005 é utilizado para calcular os tempos de permanência no desemprego, maximizando a probabilidade de observar experiências completas. Para o cálculo de estatísticas e estimação dos modelos é usado o ano de 2006 como início do período em análise.

³⁰ Não evita que no grupo de não participantes estejam alguns dos participantes que não foi possível identificar com a junção das bases, ou alguns dos participantes anteriores a 2007, o ano em que o SIGO entrou em vigor – a plataforma que assegura a gestão dos processos dos participantes em vias de formação.

Quadro 5. Observações trimestrais totais (milhares) – Homens

Ano	Total	RVCC	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P	RVCC + EFA	RVCC + FMC
2005	7.604,7	418,9	16,2	297,2	132,6	4,8	3,4	74,5
2006	7.479,9	422,7	16,1	299,6	134,1	4,8	3,5	75,1
2007	7.430,2	426,3	16,0	302,1	135,1	4,9	3,5	75,6
2008	7.401,6	428,3	15,9	303,6	135,7	5,0	3,4	76,0
2009	7.261,4	426,0	15,6	301,5	135,6	5,0	3,1	75,7
2010	7.186,9	423,7	15,2	299,6	135,2	5,0	3,0	75,4
2011	3.533,5	207,2	7,1	146,2	66,8	2,4	1,5	36,8
Total	47.898,1	2753,0	102,1	1949,9	875,1	31,8	21,6	489,1

Notas: Total inclui os não participantes no programa.

Quadro 6. Observações trimestrais totais (milhares) – Mulheres

Ano	Total	RVCC	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P	RVCC + EFA	RVCC + FMC
2005	6.478,1	455,2	28,2	321,8	131,1	6,1	8,1	106,9
2006	6.434,9	461,4	28,1	324,7	134,5	6,6	8,2	108,4
2007	6.440,4	465,6	27,5	327,3	136,6	6,9	8,0	109,4
2008	6.510,1	467,6	26,8	328,3	138,1	7,0	7,3	110,4
2009	6.520,1	464,2	25,6	325,8	138,2	7,1	5,7	109,8
2010	6.514,2	457,8	24,6	321,0	137,3	7,1	5,6	108,4
2011	3.196,9	220,5	11,4	154,1	67,1	3,5	2,8	52,4
Total	42.094,7	2.992,3	172,1	2.103,0	882,9	44,4	45,6	705,6

Notas: Total inclui os não participantes no programa.

3.2 Metodologia

A observação de uma pessoa no mesmo momento do tempo em dois estados distintos – com e sem RVCC – seria a situação ideal para a avaliação. A diferença entre estes dois estados, na duração do desemprego ou na remuneração, mediria o efeito do processo RVCC. Como tal não é possível, há que procurar formas alternativas de medição. Uma alternativa, ainda que inviável no presente, seria ter um conjunto de pessoas elegíveis, por exemplo, para um processo RVCC de 3.º ciclo do ensino básico e inscrever aleatoriamente metade do grupo em processos de RVCC, mantendo a outra metade como grupo de controlo. Este mecanismo aleatório de inscrição permitiria identificar o resultado do programa através da diferença de desempenho entre os dois subgrupos, com e sem RVCC.

Não sendo possível seguir esta via, coloca-se a questão de como proceder. A mera observação de um aumento salarial ou a obtenção de um emprego em menos de seis meses para uma pessoa com um RVCC não permite medir o efeito do processo de certificação. O seu

desempenho no mercado de trabalho pode advir das suas competências e não de possuir um grau de ensino reconhecido. Ou seja, não sabemos se a alteração de remuneração ou aumento de empregabilidade é devido a algo que o trabalhador já possuía (e era reconhecido pelos empregadores) ou se ao RVCC.

Por exemplo, a motivação que leva um empregado a procurar um RVCC pode ser a mesma que o leva a ter um melhor desempenho na empresa onde trabalha. Se assim for, o efeito do RVCC será nulo. Como o RVCC não é formativo, como o próprio nome indica, é possível que atue essencialmente como um veículo de transmissão de informação sobre as competências do trabalhador. Admitindo que os empregadores não detêm toda a informação sobre estas competências, então o impacto do programa pode ser positivo. De outra forma, se as empresas já valorizam as competências que vão ser reconhecidas, então a situação do trabalhador não se altera após a obtenção do certificado.

A resolução do problema da correta avaliação dos processos RVCC obriga a encontrar pessoas não participantes nos processos que sirvam de comparação, de grupo de controlo. A partir do universo dos não participantes, procurar-se-á encontrar pessoas semelhantes aos participantes, nas dimensões disponíveis no registo da Segurança Social e num período anterior à tomada de decisão sobre a participação. A diferença de desempenho entre os participantes e os não-participantes dará informação sobre o impacto do RVCC. A seleção de não participantes comparáveis com participantes não é trivial, ainda mais quando a decisão de participação no programa é do próprio, principalmente quando empregado. Os participantes desempregados e a receber uma prestação social devido a essa condição são aqueles em que se pode admitir que a decisão não partiu necessariamente dos próprios, mas decorreu das orientações dos Centros de Emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional onde estão inscritos.

A caracterização em termos laborais dos participantes no programa, assim como a obtenção de grupos de controlo viáveis exige informação tanto do SIGO como da Segurança Social. Após a junção das duas bases, caracteriza-se os participantes e não participantes no programa em termos demográficos e condição perante o trabalho. A avaliação ao nível de empregabilidade e remunerações é efetuada através da estimação dos efeitos da participação no processo RVCC controlando para a probabilidade de participação no processo, por forma a tornar comparáveis os participantes com os não participantes.

Este último nível de análise permitirá a aferição do efeito da conclusão de um RVCC no desempenho no mercado de trabalho. O Anexo Técnico desenvolve alguns pontos adicionais, apresentando estatísticas e modelos estimados que suportam os resultados apresentados.

4. Caracterização dos participantes e não participantes em processos RVCC

O primeiro nível de análise consiste na caracterização demográfica e profissional do grupo de participantes no processo RVCC e a sua comparação com o grupo de não participantes. A participação é definida como a inscrição num processo RVCC e sua conclusão. A certificação obtida pode ser profissional (RVCC P) ou escolar. A certificação escolar divide-se em nível básico de 1.º ou 2.º ciclo (RVCC B12), nível básico de 3.º ciclo (RVCC B3) e nível secundário (RVCC S).

4.1 Idade e experiência profissional

A idade e a experiência profissional funcionam como um controlo, não refletindo um possível resultado do RVCC. Comparam-se os diferentes grupos de participantes e o grupo de não participantes, mas não se comparam os períodos antes e depois da participação. Ambas as variáveis são medidas em anos. A experiência profissional é uma variável derivada a partir da data de início dos registos na Segurança Social. A hipótese é a de que o registo inicial captura o momento em que a pessoa entrou no mercado de trabalho para grande parte da população ativa. Adicionalmente, quando considerada em conjunto com a idade, a experiência será uma *proxy* para o momento em que a pessoa deixou o sistema de ensino regular. Apresentam-se de seguida as estatísticas destas duas variáveis para todo o período (1.º trimestre de 2006 ao 2.º trimestre de 2011).

A idade foi limitada a 65 anos, para reduzir a frequência dos casos de saída da atividade para a reforma. As estatísticas relativas à idade (Quadro 7) indicam que:

- Os não participantes são mais velhos em média (40 anos) que os participantes, identificados como RVCC (38 anos), exceto quando comparados com as pessoas que concluíram um RVCC B12 (45 anos).
- Os participantes que concluíram um RVCC S ou RVCC P constituem os grupos mais jovens (37 anos).
- No grupo de participantes (RVCC), as mulheres são ligeiramente mais velhas que os homens (39 contra 38 anos).

Quadro 7. Idade (anos) por sexo e participação no programa

		Observações (milhares)	Média	Desvio padrão
Homens e Mulheres				
Total		95.356,8	39,9	11,5
Não participantes		89.611,4	40,0	11,6
RVCC		5.745,4	38,1	9,0
RVCC B12		274,2	44,5	8,8
RVCC B3		4.052,9	38,6	8,8
RVCC S		1.758,0	36,5	8,9
RVCC P		76,1	36,8	8,6
RVCC + EFA		67,2	37,7	8,7
RVCC+FMC		1.194,8	39,0	8,8
Homens				
Total		47.898,1	40,4	11,5
Não participantes		45.145,1	40,5	11,6
RVCC		2.753,0	37,7	9,2
RVCC B12		102,1	44,5	9,1
RVCC B3		1.949,9	38,3	9,0
RVCC S		875,1	36,2	9,1
RVCC P		31,8	36,9	9,0
RVCC + EFA		21,6	37,6	9,0
RVCC+FMC		489,1	38,7	9,1
Mulheres				
Total		47.458,7	39,4	11,4
Não participantes		44.466,3	39,4	11,6
RVCC		2.992,3	38,5	8,7
RVCC B12		172,1	44,5	8,5
RVCC B3		2.103,0	39,0	8,5
RVCC S		882,9	36,8	8,7
RVCC P		44,4	36,7	8,3
RVCC + EFA		45,6	37,7	8,6
RVCC+FMC		705,6	39,1	8,6

Notas: Estatísticas considerando todo o período em análise (1.º trimestre de 2006 a 2.º trimestre de 2011). Os participantes RVCC – todos aqueles que concluíram um RVCC.

A experiência (Quadro 8) acompanha estas diferenças, mas:

- Os não participantes têm menos anos de experiência em média (14 anos) do que os participantes (16 anos).
- A diferença da experiência, dado que os não participantes são mais velhos, mostra que o grupo de participantes tem uma menor escolaridade do que a generalidade dos trabalhadores.

Quadro 8. Experiência profissional (anos) por sexo e participação no programa

		Observações (milhares)	Média	Desvio padrão
Homens e Mulheres				
	Total	95.356,8	14,1	8,4
	Não participantes	89.611,4	14,0	8,4
	RVCC	5.745,4	16,1	6,9
	RVCC B12	274,2	18,4	7,6
	RVCC B3	4.052,9	16,7	6,8
	RVCC S	1.758,0	14,6	6,7
	RVCC P	76,1	14,3	6,9
	RVCC + EFA	67,2	15,8	6,8
	RVCC+FMC	1.194,8	16,8	6,9
Homens				
	Total	47.898,1	14,9	8,7
	Não participantes	45.145,1	14,8	8,8
	RVCC	2.753,0	16,2	7,2
	RVCC B12	102,1	19,4	7,9
	RVCC B3	1.949,9	16,9	7,1
	RVCC S	875,1	14,6	7,0
	RVCC P	31,8	14,8	7,0
	RVCC + EFA	21,6	16,0	7,0
	RVCC+FMC	489,1	17,0	7,2
Mulheres				
	Total	47.458,7	13,4	7,9
	Não participantes	44.466,3	13,2	7,9
	RVCC	2.992,3	16,0	6,7
	RVCC B12	172,1	17,8	7,4
	RVCC B3	2.103,0	16,5	6,5
	RVCC S	882,9	14,6	6,4
	RVCC P	44,4	14,0	6,8
	RVCC + EFA	45,6	15,7	6,7
	RVCC+FMC	705,6	16,6	6,7

Notas: Estatísticas obtidas para todo o período em análise (1.º trimestre de 2006 a 2.º trimestre de 2011). Os participantes RVCC – todos aqueles que concluíram um RVCC.

A distribuição por grupos etários (Quadro 9) confirma a comparação das médias das idades. Para os participantes que concluíram um RVCC B12, mais de metade pertencem ao grupo etário 45-64 anos. A participação dos mais jovens, 15 a 24 anos, é pouco expressiva no conjunto, variando entre 1,4% para os participantes RVCC B12 e 8,4 % para o RVCC S. No grupo etário seguinte, 25-34 anos, encontram-se mais de um terço dos participantes RVCC S (35,8%) e RVCC P (35,2%), sendo superior à proporção dos não participantes (28,6%).

Quadro 9. Grupo etário (%) por sexo e participação no programa

Grupo etário	Total	Não partic	RVCC				RVCC + EFA	RVCC+F MC	
			RVCC	B12	RVCC B3	RVCC S			
Homens e Mulheres									
15-24	8,5	8,7	6,1	1,4	5,0	8,4	7,1	6,0	4,6
25-34	28,7	28,6	30,4	12,8	28,5	35,8	35,2	32,1	28,1
35-44	27,5	26,8	38,8	34,4	41,0	36,0	38,3	39,4	40,0
45-64	35,3	36,0	24,6	51,5	25,4	19,8	19,4	22,4	27,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Homens									
15-24	8,2	8,2	7,2	1,7	6,1	9,2	7,8	7,7	5,4
25-34	27,1	26,8	31,9	13,6	29,6	37,3	35,4	30,7	29,5
35-44	27,6	27,0	37,2	32,9	39,6	34,0	36,1	39,8	38,2
45-64	37,2	38,0	23,7	51,7	24,6	19,6	20,6	21,8	26,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mulheres									
15-24	8,8	9,1	5,1	1,2	4,0	7,6	6,6	5,3	4,1
25-34	30,3	30,3	29,1	12,2	27,5	34,4	35,0	32,8	27,0
35-44	27,4	26,5	40,4	35,3	42,3	38,0	40,0	39,3	41,3
45-64	33,5	34,0	25,5	51,3	26,2	20,1	18,5	22,7	27,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Notas: Percentagens obtidas para todo o período em análise (1.º trimestre de 2006 a 2.º trimestre de 2011).

4.2 Distrito de residência

A incidência da participação em processos RVCC não é uniforme geograficamente. A localização da residência captura diferenças ao nível de atividade económica, características económico-sociais e funcionamento do mercado de trabalho. A Figura 1 mostra a percentagem de participantes em processos RVCC no total da população ativa (registada na Segurança Social) em cada distrito no momento de inscrição. Os distritos de Castelo Branco e Guarda apresentavam a maior percentagem da população ativa inscritos (próximo dos 3%) em 2008. No ano de 2010, diminui a proporção de inscritos e passa a ser o distrito de Viana do Castelo aquele que apresenta a maior proporção, seguido de Castelo Branco. As Regiões Autónomas apresentavam a menor proporção de inscritos em 2008 e 2010 (menos de 0,5%).³¹ Faro e Lisboa eram os distritos que se seguiam no menor número de inscritos, com pouco mais de 1%. A situação manteve-se em 2010, mas agora acompanhados por Setúbal e Évora, todos com menos de 1%.

³¹ Indicando uma menor adesão das duas Regiões Autónomas aos processos RVCC.

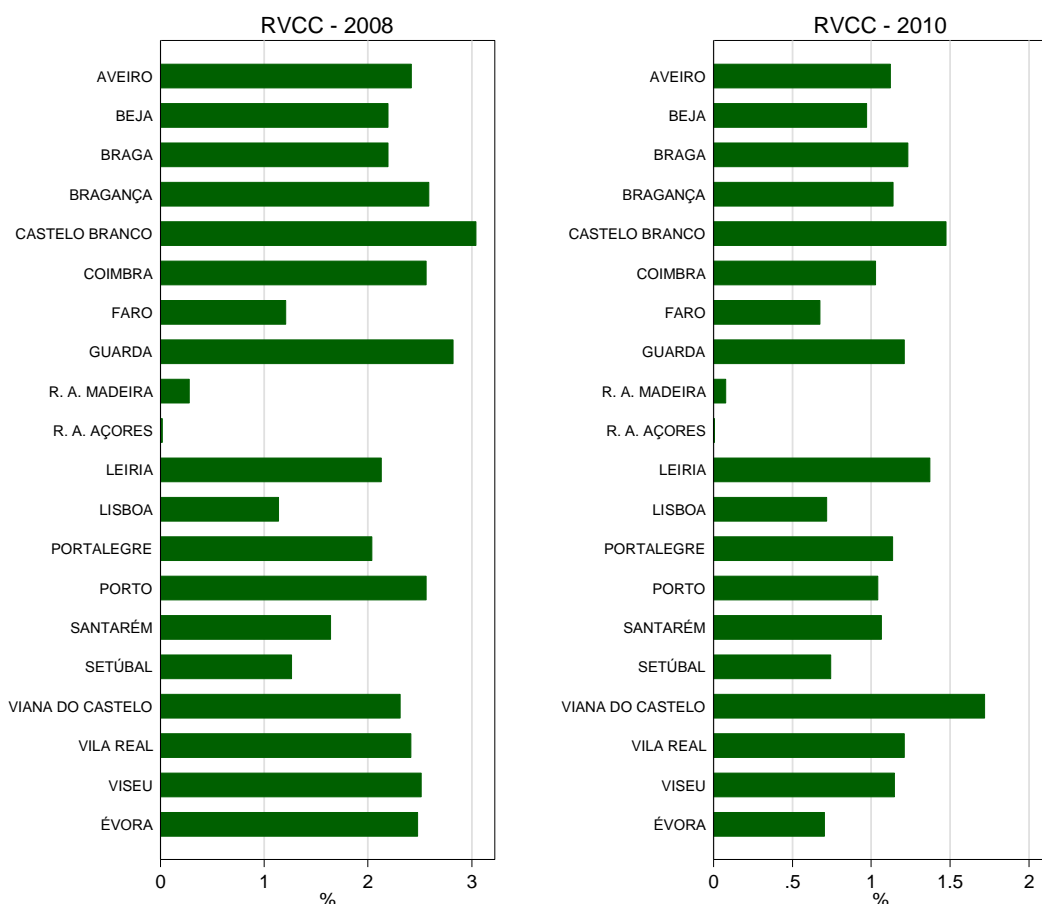


Figura 1. Proporção de inscritos em processos RVCC por distrito de residência e ano de inscrição

A distribuição dos inscritos em processos RVCC por distrito (Figura 2 e Figura 3) revela que o maior peso advém dos inscritos em processos RVCC B3, para ambos os sexos. O peso dos RVCC B12 e dos RVCC P é reduzido em todos os distritos. A exceção da R. A. dos Açores advém de um reduzido número de participantes. O RVCC S representa entre 20% e 40% na maioria dos distritos para ambos os sexos. Vila Real destaca-se com uma percentagem de 49% de inscritos em RVCC S.

A distribuição é semelhante em 2010, mas o peso dos inscritos em RVCC B3 aumenta para valores entre 70% e 80% na generalidade dos distritos. Regista-se igualmente um aumento dos inscritos em RVCC B12, destacando-se Évora, com 20% para os homens e 28% para as mulheres. O peso dos inscritos em RVCC S reduz-se para valores entre 9% (Braga, ambos os sexos) e 32% (Lisboa, mulheres; 28% no caso dos homens).

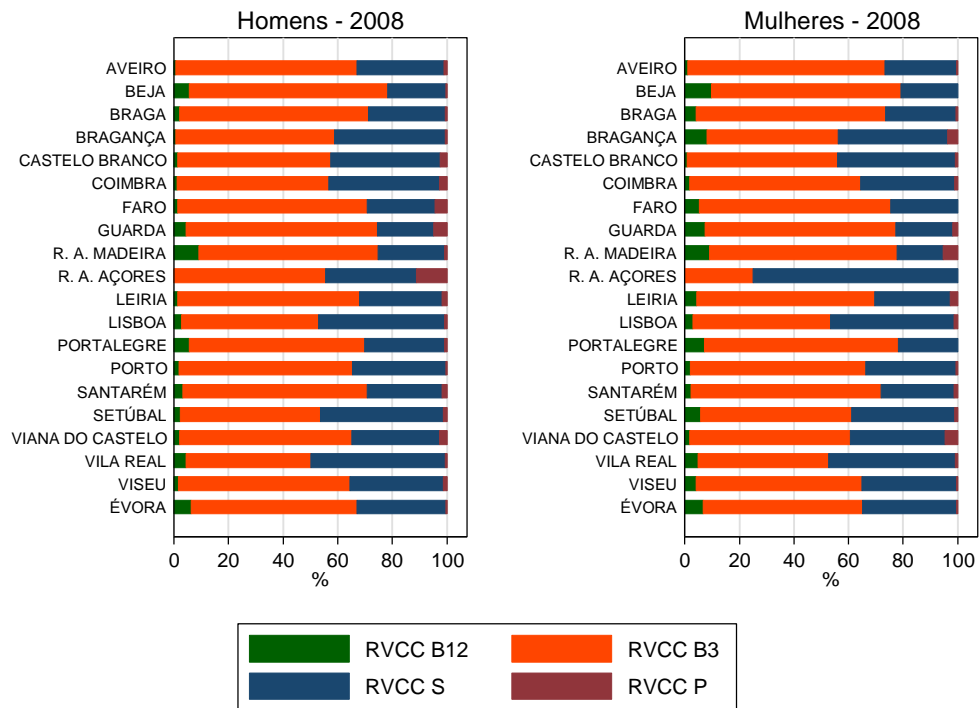


Figura 2. Distribuição dos processos RVCC em cada distrito por sexo – 2008

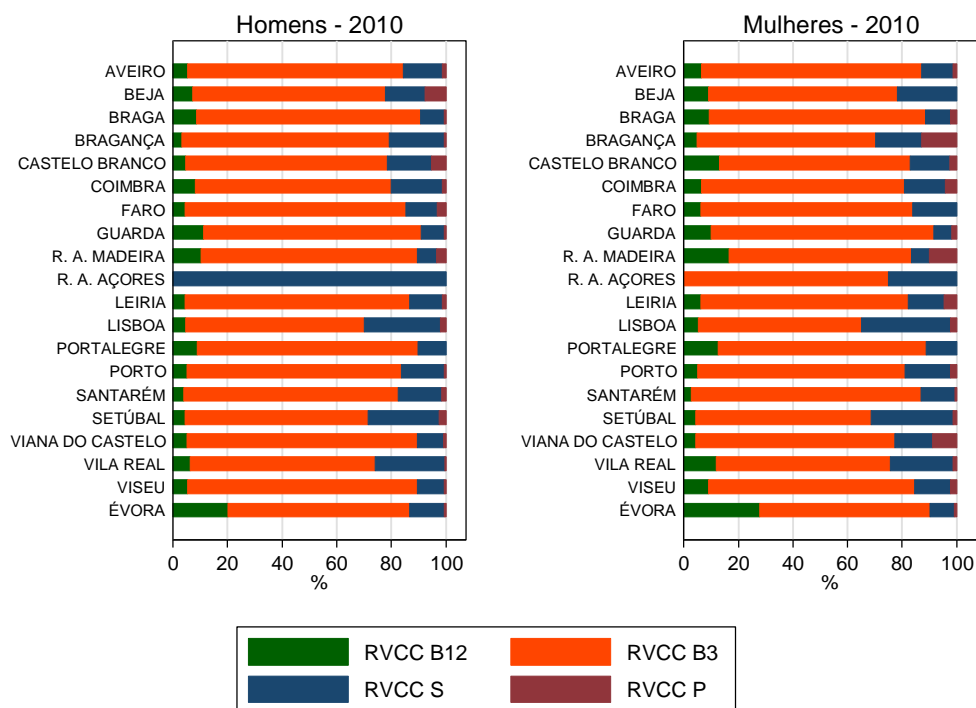


Figura 3. Distribuição dos processos RVCC em cada distrito por sexo – 2010

4.3 Setor de atividade

O tipo de processo RVCC Escolar do trabalhador permite saber qual o seu nível de escolaridade de partida. A idade e a experiência profissional permitem aferir a acumulação de capital humano resultante do exercício de uma dada atividade profissional. Não existe, no entanto, informação sobre a atividade exercida ou qualificações adicionais do trabalhador. A participação em processos RVCC pode ter um impacto diferenciado segundo as qualificações de partida. Não existindo tal informação, a alternativa é dada pela informação do setor de atividade económica da empresa. A análise fica limitada aos trabalhadores por conta de outrem, mas estes constituem a maioria dos participantes no programa (71%).

Ainda assim, o setor de atividade pode ocultar diferenças entre as qualificações dos trabalhadores, pois continuamos a não ter informação sobre a função que cada um desempenha na empresa. Tendo em conta esta limitação, agregámos os setores de atividade por intensidade tecnológica, no caso da indústria, e intensidade do conhecimento, no caso dos serviços (como detalhado no Anexo Técnico). Em separado continuam os setores da Agricultura e Pescas, Extração, Construção, Água e Energia. A categoria Outros agrega as empresas sem informação sobre o setor (empregam aproximadamente 1% dos trabalhadores).

A agregação por tecnologia aplicada à indústria classifica os setores numa escala que vai da Baixa Tecnologia (*Low-Tech*) a Alta Tecnologia (*High-Tech*). A agregação por intensidade de conhecimento aplicada aos serviços divide os setores em intensivos em conhecimento (*KIS – knowledge intensive services*) e menos intensivos em conhecimento (*Less KIS*).

A Figura 4 mostra a distribuição dos trabalhadores que não participam em processos RVCC. Apresenta-se o ano de 2010 por ser o último na base que está completo e por a distribuição ser semelhante nos restantes anos. Dadas as restrições impostas à base de dados (pessoas com registo na Segurança Social com menos de 65 anos) e ao pequeno peso dos participantes na população, a Figura 4 é a imagem da economia nacional em termos de emprego dos trabalhadores por conta de outrem no setor privado. No caso dos homens, os serviços representam a maior fatia do emprego (58%), em particular os menos intensivos em conhecimento (*Market Less KIS*, com 35%). A Construção (16%) é o segundo setor empregador. A indústria representa 21% do emprego e o maior peso advém das empresas em setores menos intensivos em tecnologia (10% no *Low-Tech* e 7% no *Medium-Low-Tech*).

Os serviços também empregam a maioria das mulheres (76%) e, como para os homens, nos setores menos intensivos em conhecimento (*Market Less KIS*, com 36%). Os serviços intensivos em tecnologia e conhecimento (*High-Tech KIS*) representam 25% do emprego total. Neste grupo de setores, as Telecomunicações são o principal responsável pelo emprego. A indústria representa 18% do emprego das mulheres e está mais concentrado nos setores menos intensivos em tecnologia (*Low-Tech*, com 13% do emprego total).

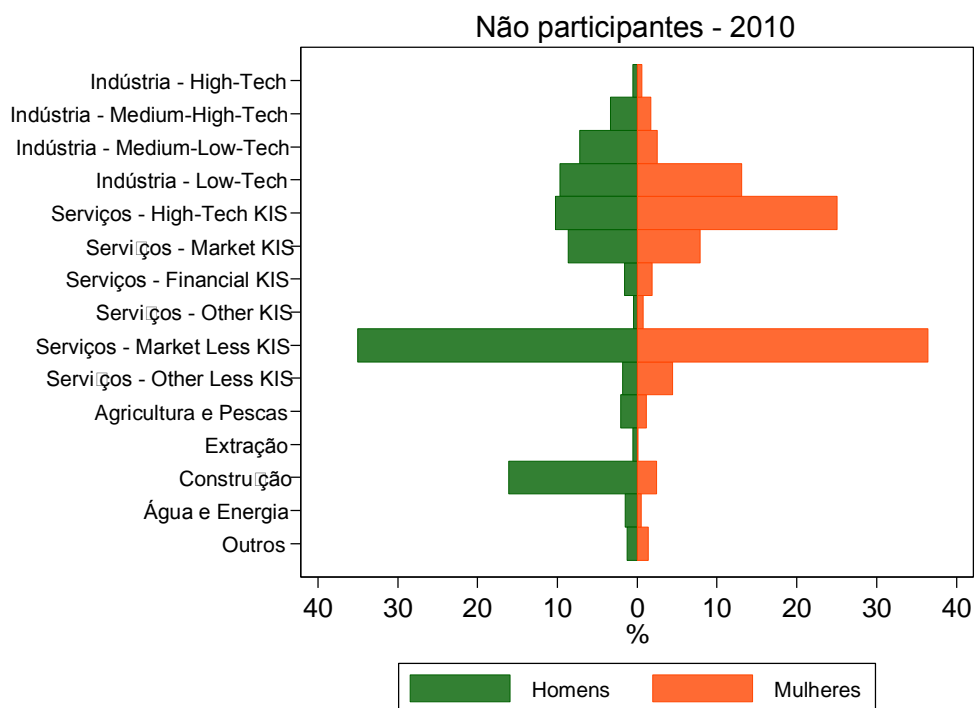


Figura 4. Não participantes – Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica (KIS – *knowledge intensive services*)

A distribuição dos participantes pelos setores de atividade (Figura 5) acompanha a distribuição dos não participantes, mas com algumas diferenças assinaláveis. Os serviços têm um peso menor para ambos os sexos (44% para os homens e 59% para as mulheres). Nos serviços, 31% dos homens e 29% das mulheres estão empregues em setores menos intensivos em conhecimento (*Market Less KIS*). São percentagens ligeiramente inferiores quando comparadas com as dos não participantes.

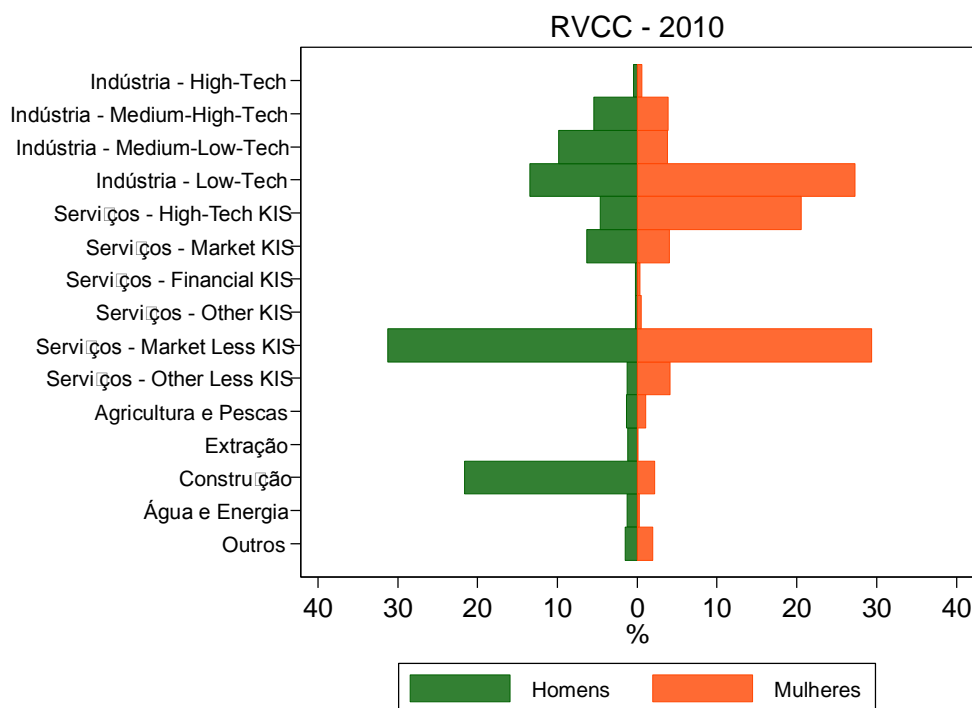


Figura 5. Participantes (no ano de inscrição) – Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica (KIS – *knowledge intensive services*)

No caso dos participantes em processos RVCC do sexo masculino, aumenta o peso da Construção (de 16% para 22%) e da indústria (de 21% para 29%). O aumento do peso da indústria é mais expressivo nos setores de menor intensidade tecnológica (*Low-Tech*, onde o emprego passa de 10% para 13%; e *Medium-Low-Tech*, onde passa de 7% para 10%).

A comparação da distribuição setorial das mulheres participantes com as não participantes vai no mesmo sentido da comparação feita para os homens, exceto para Construção, onde o emprego das mulheres é pouco expressivo. O emprego na indústria aumenta de 18% para 36%, principalmente devido ao aumento do peso dos setores *Low-Tech*, de 13% para 27%.

A distribuição setorial do emprego é semelhante quando se separa os participantes por tipos de RVCC, exceto para alguns grupos de menor dimensão (em particular, os RVCC Profissional). A conclusão geral é de que os trabalhadores por conta de outrem que participam em processos RVCC são oriundos essencialmente de setores da indústria de menor intensidade tecnológica e dos serviços de menos intensidade de conhecimento, quando comparados com os não participantes nos processos RVCC.

4.4 Condição perante o trabalho

A base de dados contém informação sobre a condição perante o trabalho no caso de desempregados e empregados. Não cobre os inativos, pois apenas se consideram as pessoas ainda com carreiras contributivas ativas. Os desempregados são definidos como ativos que recebem um subsídio de desemprego. Não corresponde à definição oficial de desempregado tal como é utilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (harmonizada ao nível da União Europeia). A definição utilizada (e possível) é a que se aproxima do desemprego registado apurado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Os empregados estão separados pela sua situação profissional:

- Trabalhadores independentes (TI);
- Trabalhadores por conta de outrem (TCO);
- Membros de órgãos estatutários das empresas com remunerações declaradas pelas empresas (MOE);³²
- Outros ativos, sendo trabalhadores ausentes por motivo de doença ou outras razões (maternidade ou paternidade, por exemplo).

A distribuição da condição perante o trabalho por grupo etário para os homens (Quadro 10) e mulheres (Quadro 11) mostra que existem diferenças substanciais na comparação entre participantes e entre estes e os não participantes.

Para os homens (Quadro 10), as diferenças que se destacam são as seguintes:

- Os participantes, independentemente do tipo de RVCC concluído (apresentados na coluna RVCC), detêm uma maior proporção de desempregados e uma menor proporção de trabalhadores independentes e de membros de órgãos estatutários quando comparados com os não participantes. A categoria Outros é residual.
- Os trabalhadores por conta de outrem (TCO) representam o estado dominante em todos os grupos etários. A proporção de TCO é máxima nos mais jovens, 92,7%, diminuindo até 61,2% no último grupo etário (45-64 anos). A predominância de TCO é transversal aos diferentes grupos de participantes no programa.

³² Optou-se por autonomizar estes trabalhadores pois detêm características que os distinguem dos demais.

- Os trabalhadores independentes constituem uma situação profissional quase residual entre os mais jovens (menos de 2%), exceto para os participantes que concluíram um curso de Educação e Formação de adultos, para além de um RVCC (RVCC+EFA), com 4%.
- A proporção de desempregados aumenta com o grupo etário, de 3,5% (na coluna Total) no grupo dos 15 aos 24 anos até 9,3% no grupo dos 45 aos 65 anos.³³
- Os participantes RVCC B12 detêm a maior percentagem de desempregados, em todos os grupos etários. A percentagem chega aos 15,35% no grupo dos 35 aos 44 anos e 33,59% no grupo dos 45 aos 65 anos.
- O subgrupo de participantes que concluiu um RVCC e um EFA (RVCC + EFA) é aquele que apresenta a maior proporção de desempregados, chegando aos 41,54% no grupo etário 45-64 anos.

As mulheres (Quadro 11) apresentam regularidades semelhantes aos homens. No entanto, a proporção de desempregados é tendencialmente superior à dos homens em todos os grupos etários.

³³ Note-se que a menor proporção de jovens desempregados resulta da identificação de pessoas no grupo etário 15-24 anos beneficiárias de um subsídio de desemprego. Os registos da Segurança Social não cobrem os jovens desempregados sem uma carreira contributiva que lhes dê acesso ao subsídio de desemprego.

Quadro 10. Condição perante o trabalho e situação profissional por grupo etário (%) – Homens

	Total	Não part	RVCC	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P	RVCC + EFA	RVCC + FMC
15-24 anos									
Desempregados	3,6	3,5	4,4	6,5	4,9	3,5	2,1	11,0	4,2
TI	1,9	1,9	1,1	0,3	1,1	1,2	2,1	4,0	1,3
TCO	92,7	92,7	92,9	91,4	92,4	93,7	95,0	84,2	93,0
MOE	1,4	1,4	0,9	0,0	0,8	1,1	0,4	0,2	0,8
Outros	0,5	0,5	0,7	1,8	0,8	0,5	0,3	0,7	0,7
Observações (milhares)	3.405,1	3.243,3	161,9	1,6	101,8	60,5	1,9	1,4	21,2
25-34 anos									
Desempregados	3,8	3,6	5,4	11,3	5,7	4,7	3,1	20,6	5,2
TI	5,4	5,5	4,2	3,4	4,9	3,3	7,1	3,9	4,6
TCO	84,5	84,5	85,5	82,7	84,2	87,9	80,5	72,1	85,0
MOE	5,7	5,9	4,0	1,4	4,3	3,6	9,1	2,5	4,4
Outros	0,6	0,6	0,8	1,2	0,9	0,6	0,3	0,9	0,8
Observações (milhares)	10.849,7	10.129,2	720,5	10,9	466,6	273,3	9,3	5,4	117,4
35-44 anos									
Desempregados	4,0	3,8	6,7	15,4	7,0	4,8	3,6	24,9	6,8
TI	8,4	8,5	7,5	7,4	8,2	5,6	13,3	6,3	8,8
TCO	75,2	75,1	76,6	72,4	75,3	80,8	64,7	62,0	74,0
MOE	11,4	11,6	8,3	3,7	8,6	8,2	17,8	5,8	9,4
Outros	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	0,6	0,7	0,9	1,0
Observações (milhares)	11.183,5	10.299,6	884,0	28,0	667,1	257,3	9,9	7,4	160,5
45-64 anos									
Desempregados	9,3	9,1	15,6	33,6	15,1	11,0	7,9	41,5	16,1
TI	13,2	13,4	8,8	7,6	9,6	7,1	16,2	5,1	11,6
TCO	61,2	61,0	64,6	52,7	63,7	70,7	50,3	46,8	59,9
MOE	13,9	14,1	9,6	4,4	10,2	10,3	24,8	5,3	11,0
Outros	2,4	2,4	1,4	1,8	1,5	0,9	0,9	1,3	1,5
Observações (milhares)	15.038,0	14.457,7	580,2	45,7	427,2	153,6	5,9	4,1	117,2

Notas: Percentagens obtidas para todo o período em análise (1.º trimestre de 2006 a 2.º trimestre de 2011). TI – trabalhadores independentes; TCO – trabalhadores por conta de outrem; MOE – membros de órgãos estatutários.

Quadro 11. Condição perante o trabalho e situação profissional por grupo etário (%) – Mulheres

15-24 anos	Total	Não participante	RVCC	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P	RVCC + EFA	RVCC + FMC	
Desempregados	5,8	5,7	8,1	12,7	9,3	6,4	5,7	16,7	7,4	
TI	2,7	2,8	2,2	3,3	2,1	2,4	1,2	2,2	2,5	
TCO	88,2	88,3	85,7	77,7	83,9	88,0	91,9	76,9	86,5	
MOE	0,7	0,7	0,6	0,0	0,4	0,8	0,0	0,0	0,4	
Outros	2,5	2,5	3,4	6,3	4,3	2,4	1,2	4,2	3,1	
Observações (milhares)	3.417,1	3.303,5	113,6	1,5	63,8	48,7	2,3	1,7	21,4	
25-34 anos										
Desempregados	6,4	6,2	10,0	18,5	10,6	8,1	6,4	31,4	10,2	
TI	6,6	6,7	5,1	7,4	5,9	4,0	1,8	3,5	5,0	
TCO	81,1	81,2	79,6	68,5	77,9	83,0	87,6	59,8	80,1	
MOE	2,5	2,5	1,6	0,9	1,6	1,8	0,9	0,9	1,3	
Outros	3,4	3,4	3,7	4,7	4,0	3,1	3,3	4,3	3,5	
Observações (milhares)	12.105,4	11.403,5	701,9	16,1	458,9	252,1	13,0	11,7	153,4	
35-44 anos										
Desempregados	7,0	6,6	11,3	20,8	11,6	8,5	6,6	32,6	11,9	
TI	11,3	11,6	8,4	9,6	9,3	6,0	4,0	7,6	7,6	
TCO	74,0	73,9	75,0	65,2	73,6	80,0	86,8	56,1	75,6	
MOE	5,2	5,4	3,2	1,6	3,2	3,8	1,2	1,5	3,0	
Outros	2,5	2,5	2,1	2,8	2,3	1,6	1,4	2,2	2,0	
Observações (milhares)	11.095,8	10.057,6	1.038,2	49,7	765,1	290,2	15,5	15,1	249,3	
45-64 anos										
Desempregados	11,7	11,3	18,2	30,1	17,7	13,9	9,6	39,1	17,5	
TI	23,4	24,1	10,5	12,5	11,5	6,8	5,3	11,9	10,6	
TCO	55,1	54,5	65,2	52,7	64,4	73,6	82,4	44,2	66,0	
MOE	6,4	6,5	3,9	2,0	4,1	4,4	1,6	2,4	3,7	
Outros	3,5	3,6	2,2	2,6	2,3	1,4	1,0	2,5	2,2	
Observações (milhares)	13.506,2	12.824,2	682,1	76,6	492,4	160,5	7,5	9,0	174,6	

Notas: Percentagens obtidas para todo o período em análise (1.º trimestre de 2006 a 2.º trimestre de 2011). TI – trabalhadores independentes; TCO – trabalhadores por conta de outrem; MOE – membros de órgãos estatutários.

Os grupos de participantes diferem em várias dimensões. Por exemplo, ao cruzar a informação sobre a condição perante o trabalho e a idade, observa-se algo como o apresentado nas Figuras 6 e 7. As figuras mostram as diferenças na distribuição da idade para o grupo de não participantes e participantes (RVCC) ou um dos grupos de participantes (RVCC B12). Na Figura 1, a distribuição de idades dos homens desempregados com um RVCC é semelhante à dos não participantes, mas são tendencialmente mais novos, dado que a aba esquerda da sua distribuição está abaixo da dos não participantes (gráfico da esquerda). No caso dos participantes que concluíram um RVCC B12, as suas distribuições são diferentes. Como já apresentado no Quadro 7, este é o grupo em que a média de idades é superior (45 anos). O

gráfico da direita da Figura 6 mostra que não só são mais velhos em média, como toda a distribuição das idades está para a direita da distribuição dos não participantes.

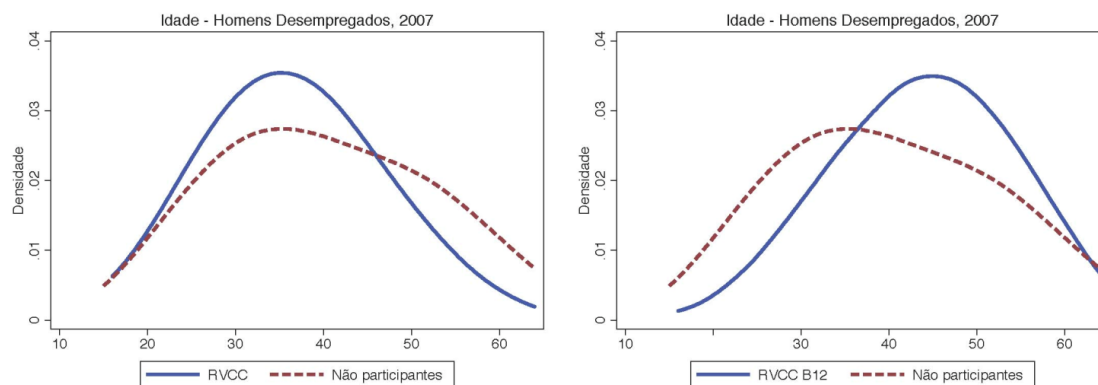


Figura 6. Distribuição da idade (anos) – Homens, desempregados

Na Figura 7 faz-se comparação entre trabalhadores independentes (TI) e trabalhadores por conta de outrem (TCO). Em ambas as situações compara-se as pessoas participantes nos processos RVCC com as não participantes. No gráfico da esquerda, os trabalhadores independentes com um RVCC são mais novos que os não participantes – a distribuição das suas idades está para a esquerda da distribuição das idades dos não participantes. No caso dos trabalhadores por conta de outrem, já não existem grandes diferenças, a não ser uma menor proporção de participantes mais velhos (acima dos 45 anos) relativamente aos não participantes.

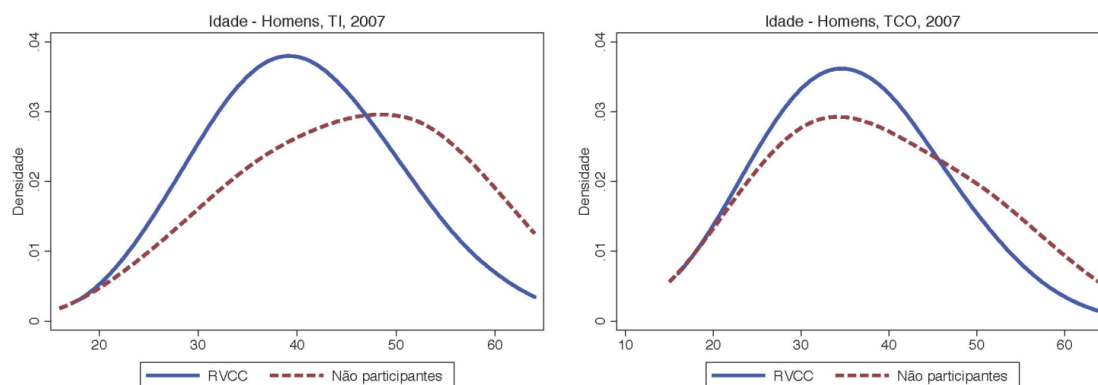


Figura 7. Distribuição da idade (anos) por situação profissional – Homens (TCO – trabalhadores por conta de outrem; TI – trabalhadores independentes)

A condição perante o trabalho também pode ser observada no momento de inscrição num RVCC. A Figura 8 representa a evolução trimestral da percentagem de homens desempregados em cada grupo de trabalhadores, definido pelo tipo de RVCC em que se inscreveram, e pela não participação. Verifica-se um aumento da percentagem de desempregados em todos os grupos de participantes. Os inscritos nos RVCC B12 apresentam a maior percentagem de desempregados, sendo de 32% no início de 2007 e subindo para 76% no 4.º trimestre de 2010. A percentagem de desempregados diminui com o nível de escolaridade certificado pelo RVCC. No caso dos inscritos num RVCC B3, a percentagem aumenta de 12% para 41%. Para os inscritos num RVCC S, a percentagem de desempregados cresce de 8% para 21%. A evolução dos inscritos num RVCC P apresenta uma maior irregularidade e sempre com percentagem abaixo dos 20%. Observa-se o mesmo tipo de regularidade no caso das mulheres (Figura 9), mas com percentagens de desempregados superiores às dos homens.

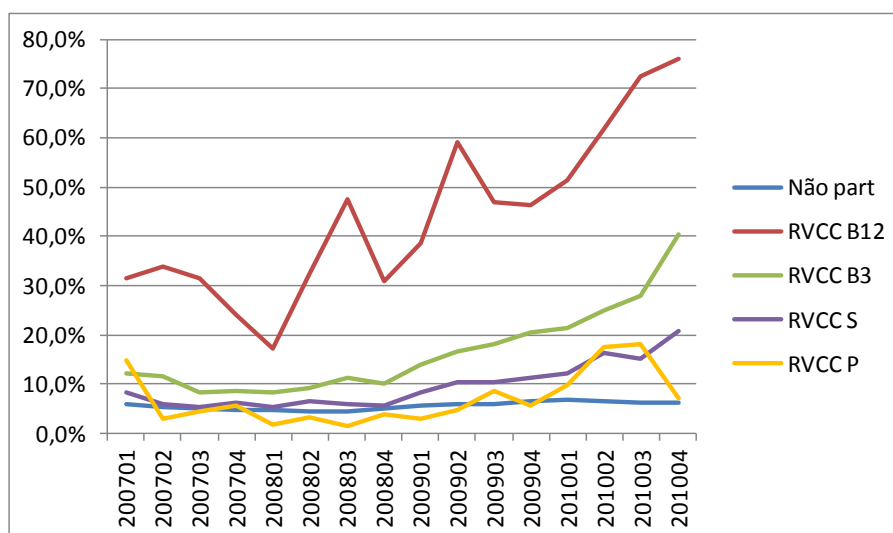


Figura 8. Percentagem de desempregados no momento da inscrição no RVCC – Homens (por comparação com os não participantes)

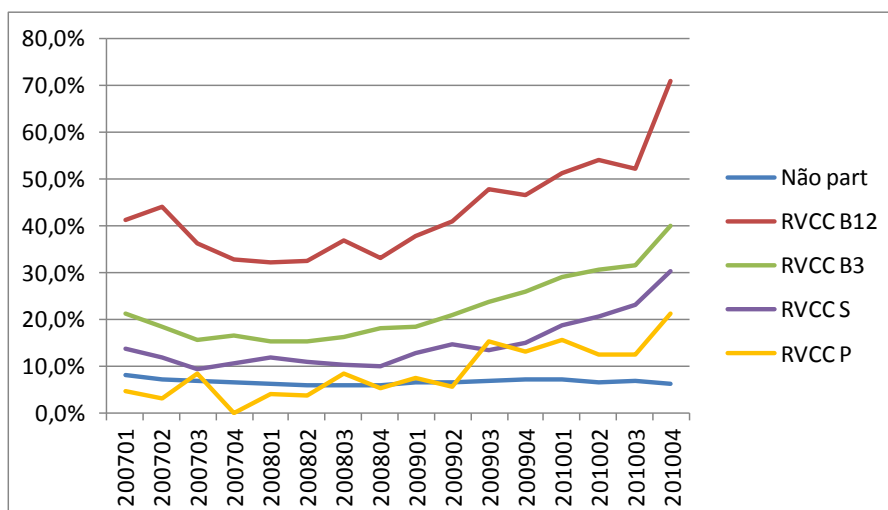


Figura 9. Percentagem de desempregados no momento da inscrição no RVCC – Mulheres (por comparação com os não participantes)

A análise das características dos participantes e não participantes em processos RVCC confirma que a avaliação do desempenho no mercado de trabalho dos trabalhadores que concluíram um RVCC não pode ser realizada sem controlar essas características. Existem diferenças assinaláveis em várias dimensões entre os participantes e entre estes e os não participantes em processos RVCC.

4.5 Comparação da condição perante o trabalho antes e depois da conclusão de um RVCC

A análise da condição perante o trabalho antes e depois da conclusão de um RVCC constitui a primeira abordagem à questão da relação entre a participação nos processos RVCC e a empregabilidade. Para tal, compara-se os não participantes e os participantes no período antes da participação – dois primeiros trimestres de 2007 – com o período após a participação – dois primeiros trimestres de 2011 (Quadro 12 e Quadro 13). Em termos relativos, podemos observar o que aconteceu à distribuição dos diferentes estados no mercado de trabalho:

- No caso dos homens (Quadro 12) que não participam em processos RVCC, manteve-se a proporção de desempregados.
- A proporção de desempregados subiu para os participantes no RVCC B12 (grupo mais idoso e com menor escolaridade) e participantes no RVCC B3.
- A proporção de desempregados participantes no RVCC S aumentou de 4,3% para 7,0%.

- Os participantes desempregados no RVCC P aumentaram de 2,5% para 4,5%, mas mantiveram um valor abaixo dos não participantes (5,7%).
- Nas mulheres (Quadro 13), tal como nos homens, a proporção de desempregados aumentou para os participantes em ambos os RVCC escolares de nível básico (RVCC B12 e RVCC B3).
- O aumento da proporção de desempregados é menos expressivo que no caso dos homens para os RVCC S (aumento de 8,1% para 9,1%).
- A proporção de mulheres desempregadas com um RVCC P diminuiu, mantendo-se próxima dos 6%.

Quadro 12. Condição perante o trabalho (%) e participação em processos RVCC – Homens

Antes da participação					
	Não Participantes	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P
Desempregados	5,7	16,8	4,8	4,3	2,5
TI	9,8	8,1	7,7	4,6	11,9
TCO	72,6	69,2	78,6	84,3	68,3
MOE	10,5	4,0	7,7	6,2	16,5
Outros	1,5	2,0	1,3	0,6	0,7
Depois da participação					
	Não Participantes	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P
Desempregados	5,7	28,3	10,0	7,0	4,5
TI	7,8	6,6	6,9	4,3	11,0
TCO	75,3	60,2	74,6	81,9	67,2
MOE	9,8	3,9	7,4	6,2	17,2
Outros	1,4	1,1	1,1	0,6	0,1

Notas: O período antes da participação corresponde aos dois primeiros trimestres de 2007 e o período depois da participação corresponde aos dois primeiros trimestres de 2011. TI – trabalhadores independentes; TCO – trabalhadores por conta de outrem; MOE – membros de órgãos estatutários.

Quadro 13. Condição perante o trabalho (%) e participação em processos RVCC – Mulheres

Antes da participação					
	Não Participantes	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P
Desempregados	7,6	19,8	8,8	8,1	5,9
Trab. independentes	15,6	12,4	9,2	5,3	4,8
TCO	68,5	62,1	75,5	81,3	86,5
Órgãos estatutários	5,0	1,8	3,2	3,0	0,9
Outros	3,3	3,9	3,3	2,3	1,9
Depois da participação					
	Não Participantes	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P
Desempregados	5,7	24,1	12,9	9,1	5,7
Trab. independentes	12,7	10,2	8,2	4,9	2,9
TCO	74,0	61,3	73,3	80,8	87,6
Órgãos estatutários	4,6	1,6	2,8	3,0	1,0
Outros	3,1	2,8	2,9	2,2	2,8

Notas: O período antes da participação corresponde aos dois primeiros trimestres de 2007 e o período depois da participação corresponde aos dois primeiros trimestres de 2011. TI – trabalhadores independentes; TCO – trabalhadores por conta de outrem; MOE – membros de órgãos estatutários.

4.6 Duração do desemprego

O desemprego é um fenómeno que deve ser analisado como uma variável temporal: em cada momento (trimestre) de desemprego, o trabalhador enfrenta uma probabilidade instantânea de sair do desemprego que depende do tempo que o trabalhador permaneceu nesse estado. Por exemplo, a Figura 10 apresenta a probabilidade de permanência no desemprego (designada de função sobrevivência) para os homens participantes em processos RVCC. Os trabalhadores não participantes são incluídos para comparação. Ao fim de quatro trimestres de permanência no desemprego, 90% dos participantes com um RVCC B12 ainda permanecem nesse estado (60% para os não participantes). Após oito trimestres, mais de 75% dos participantes RVCC B12 ainda se mantêm desempregados (50% para os não participantes). A diferença na permanência no desemprego não é tão evidente para os restantes grupos de participantes, mas mantém-se acima dos não participantes, exceto para os RVCC P. A Figura 11 mostra o caso das mulheres. As regularidades são semelhantes mas, para as participantes em RVCC P, a percentagem de permanência no desemprego é maior do que a verificada para os não participantes, encontrando-se ao nível da curva para os participantes em RVCC B3.

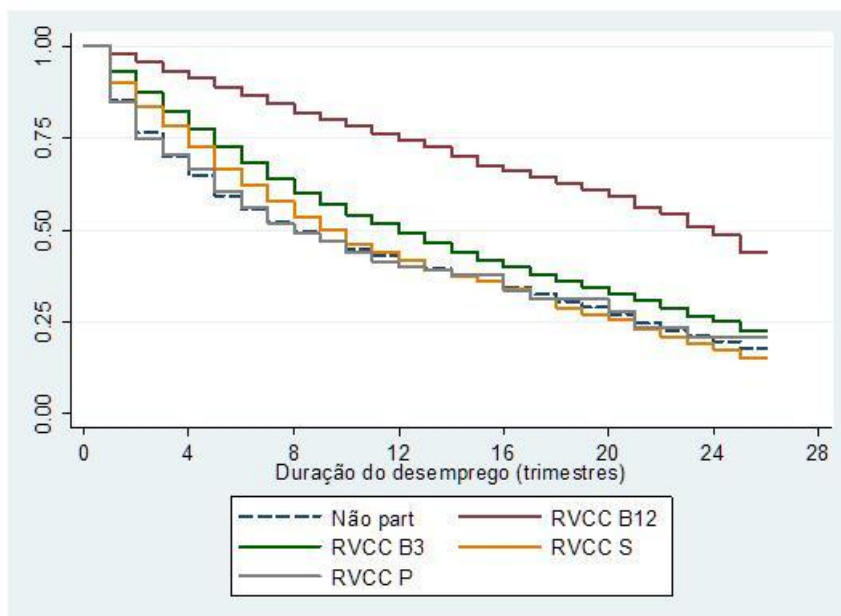


Figura 10. Permanência no desemprego por participação em processos RVCC – Homens

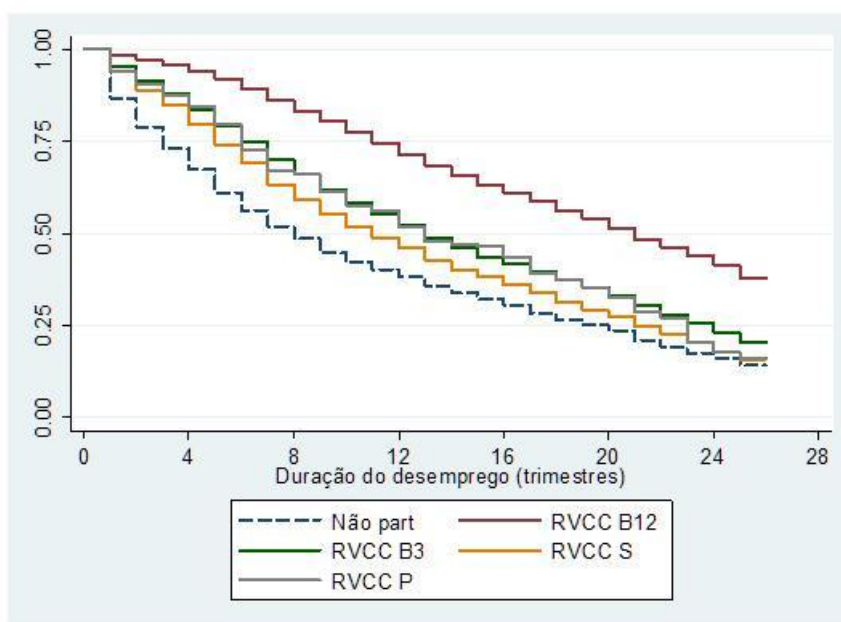


Figura 11. Permanência no desemprego por participação em processos RVCC – Mulheres

As Figuras 11 e 12 ilustram as diferenças que podem não ter a ver diretamente com a participação ou com o tipo de RVCC. As diferenças na permanência no desemprego podem advir das características de cada um dos grupos de participantes. Por exemplo, é possível observar essas diferenças pela comparação da duração do desemprego para os diferentes grupos etários (para o total de participantes e não participantes). A Figura 12 mostra como

evoluem as probabilidades de permanência por grupo etário. Atente-se na diferença entre o grupo de 25-34 anos e 45-64 anos: ao fim de oito trimestres (dois anos), 75% dos trabalhadores do grupo 45-64 ainda permanecem no desemprego, mas apenas pouco mais de 25% dos trabalhadores do grupo 25-34 aí permanecem. A curva do último grupo etário está sobrestimada, devido à falta de controlo para o tipo de transição (emprego ou inatividade), mas serve para ilustrar as diferenças induzidas pelas características dos trabalhadores.

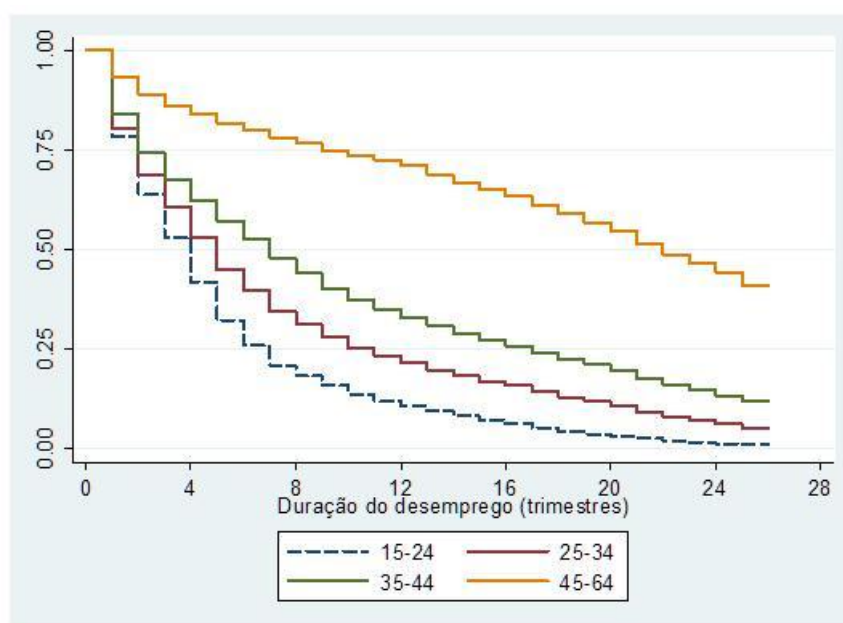


Figura 12. Probabilidade de permanência por grupo etário - Homens

4.7 Remunerações

A segunda dimensão do desempenho no mercado de trabalho a analisar diz respeito às remunerações do trabalho. As remunerações nos registos da Segurança Social são valores mensais líquidos. No caso dos trabalhadores por conta de outrem, a remuneração é declarada pelo empregador. Estas remunerações incluem componentes regulares (próximo do conceito de remuneração base) e irregulares (por exemplo, trabalho extraordinário ou prémios de regularidade superior à mensal). Na análise, considerámos a soma das duas componentes, retirando valores extremos, pois é a remuneração que mais se aproxima do efetivamente recebido por mês. Os registos também incluem os subsídios de férias e de Natal e as indemnizações, mas excluimos estas componentes da análise.

A remuneração do trabalhador independente é calculada através das contribuições do trabalhador para a Segurança Social, o que depende do escalão contributivo em que se insere. Não será um valor exato como as remunerações declaradas pelas empresas para os trabalhadores por conta de outrem e está sujeita a variações mensais que não têm necessariamente a ver com a situação no mercado de trabalho. Assim, os resultados têm de ser interpretados com alguma reserva. Para grandes grupos, espera-se que represente o nível de remuneração destes trabalhadores.

As remunerações são calculadas para trabalhadores com pelo menos 25 dias de trabalho no mês.³⁴ Os valores estão atualizados para 2011 através do Índice de Preços do Consumidor (IPC). A observação das médias para 2011 apresentadas do Quadro 14 indica o seguinte:

- Os não participantes em RVCC recebem mais que os não participantes (923 euros contra 776 euros).
- Os participantes em RVCC S são os que mais se aproximam dos não participantes (879 euros).
- Os participantes em RVCC B12 são os que menos recebem (649 euros).
- Todos os grupos de participantes registaram uma perda real no ano de 2011, em comparação com 2010, ao contrário do que acontece para os não participantes.
- Os trabalhadores independentes apresentam remunerações menores dos que os restantes trabalhadores, participantes ou não participantes.³⁵
- Os membros dos órgãos estatutários auferem remunerações mais elevadas, mas a vantagem atenua-se ou desaparece para os participantes em processos RVCC (de empresas mais pequenas, quando comparados com os não participantes).

³⁴ Os valores extremos foram excluídos da análise. É aplicado um corte inferior de 300 euros e um corte superior de 5000 euros. O corte superior é responsável por uma perda de 1% das observações. O corte inferior complementa o corte dos 25 dias declarados ao mês (a moda são 30 dias).

³⁵ A reserva sobre o comportamento das remunerações dos trabalhadores independentes anteriormente referida é demonstrada pelos valores médios de 2005.

Quadro 14. Remunerações por ano e por grupo de participantes (euros)

Ano	Total	Não part.	RVCC	RVCC B12	RVCC B3	RVCC S	RVCC P	RVCC + EFA	RVCC + FMC
2005	829	836	724	609	688	831	691	620	672
2006	847	855	734	623	699	837	698	630	685
2007	856	864	740	622	705	842	705	630	690
2008	868	876	748	629	713	847	711	639	698
2009	896	904	769	654	733	868	735	667	719
2010	909	917	780	656	742	882	735	677	727
2011	914	923	776	649	737	879	730	658	719
Total	871	879	750	631	714	853	714	639	699
TI									
2005	492	492	484	472	484	490	511	474	483
2006	617	617	618	602	617	625	635	604	618
2007	622	622	622	607	621	628	639	611	621
2008	619	619	619	601	618	625	645	604	617
2009	604	603	610	573	607	627	659	584	611
2010	594	594	602	564	600	617	641	586	606
2011	575	575	583	555	583	592	628	565	588
Total	588	588	590	564	588	600	623	568	590
TCO									
2005	869	879	744	623	707	855	698	634	690
2006	870	879	743	624	706	852	693	633	690
2007	877	887	748	622	711	857	699	633	694
2008	889	898	756	630	718	861	706	642	702
2009	925	935	781	661	741	883	726	675	725
2010	940	950	794	663	752	898	727	684	734
2011	946	957	790	656	748	897	724	664	726
Total	899	909	762	636	724	870	710	645	707
MOE									
2005	898	906	718	642	701	772	805	628	687
2006	899	907	728	637	710	783	807	610	701
2007	911	918	745	654	731	790	828	601	719
2008	923	929	764	675	751	807	839	650	741
2009	943	949	791	690	775	834	895	680	771
2010	948	954	792	691	777	837	910	676	776
2011	941	947	780	680	765	821	873	640	762
Total	922	929	758	665	743	806	852	635	735

Notas: Valores atualizados para 2011 com o IPC (remunerações antes de impostos e contribuições para a segurança social). TI – trabalhadores independentes; TCO – trabalhadores por conta própria; MOE – membros dos órgãos estatutários.

5. Impacto dos RVCC

5.1 O problema

A avaliação de um processo RVCC levanta problemas ao nível da correta aferição do seu efeito. Os dados que estamos a usar não resultaram de uma experiência, em que teríamos um grupo de participantes e um grupo de não participantes iguais em termos de probabilidade de participar no RVCC. Nessas circunstâncias, a participação seria aleatória. A literatura designa de tratamento algo como a participação num processo RVCC. Os não participantes, que não receberam o tratamento, serviriam de contrafactual. O efeito do tratamento seria observado nas diferenças de desempenho entre um e outro grupo após o tratamento. Não existindo tais dados, temos de recorrer à observação do comportamento dos participantes e não participantes, sabendo que constituem grupos distintos, como demonstrado pelas estatísticas analisadas. Por exemplo, existem diferenças assinaláveis ao nível da idade e experiência profissional. A mera observação das diferenças entre um e outro grupo, sem nenhum tipo de condicionantes, leva a resultados enviesados.

A estimação da relação entre a participação nos processos RVCC e a empregabilidade, controlando para as diferenças observáveis entre participantes e não participantes, não considera explicitamente a questão da não comparabilidade entre o grupo de participantes e o grupo de não participantes. É de esperar que a relação encontrada seja diferente do verdadeiro efeito da conclusão de um RVCC. O efeito será subestimado no caso de comparação com não participantes que detêm características não observáveis na base de dados – educação ou posição dentro da empresa, por exemplo – que lhes conferem vantagem na transição do desemprego para o emprego. Se o grupo de participantes está em desvantagem quando comparado com o resto da população ativa, as suas hipóteses de saída do desemprego são menores. O mesmo se passa relativamente à estimação das remunerações. Se os participantes tiverem características e um historial no mercado de trabalho que os coloca em desvantagem, receberão menos do que os não participantes, mesmo depois de concluírem um RVCC.

Quando se controla para características observáveis de maneira satisfatória, o efeito é sobrestimado. É o caso quando a base de dados contém informação para as várias dimensões que diferenciam os trabalhadores. Neste caso, se aqueles que decidem inscrever-se num RVCC são também os que detêm atributos intrínsecos não observáveis para o investigador, como

capacidades ou motivação não capturáveis pelas medidas típicas de capital humano, o efeito da participação surge em conjunto com o efeito destes atributos. O método de estimação tem de conseguir separar estes dois efeitos. Quando não consegue, o efeito estimado da participação é maior do que o efeito real.³⁶

5.2 Método de estimação

Existem vários métodos econométricos para resolver o problema da comparabilidade entre participantes e não participantes. A maior parte tem em comum a questão da seleção do grupo de controlo apropriado: o mais próximo possível nas dimensões observáveis do grupo de participantes. Outros lidam diretamente com o problema do enviesamento de seleção, pois a decisão de participar não é aleatória.³⁷

A sua aplicação requer que seja observável um conjunto de variáveis no período antes da participação que sirva para aumentar a comparabilidade com o grupo de não participantes. No caso em estudo, o conjunto de variáveis nessas condições é limitado. A alternativa é fazer uso da natureza longitudinal da base de dados que permite conhecer o historial do trabalhador. Recuando até um período pré participação, antes de ter sido iniciado o processo de tomada de decisão de participação, podemos criar um conjunto de variáveis que resume as características do trabalhador, por forma a encontrar outros que lhe sejam próximos nessas características. É o método mais próximo de uma seleção aleatória dos participantes, no contexto em análise.

Considerando que a remuneração resume os atributos do trabalhador, o seu valor no mercado e recuando um ano antes da participação (por exemplo), é possível criar um indicador que meça esses atributos. A estratégia seguida foi a de dividir a distribuição das remunerações em quantis (dividindo a distribuição de remunerações em cinco partes de igual dimensão). A cada quantil é atribuído um identificador. Aplica-se o cálculo dos quantis para todos os trabalhadores, mesmo se desempregados – é calculada, pela Segurança Social, uma remuneração equivalente para o desempregado, construída a partir da sua carreira contributiva. A construção destes indicadores fornece um resumo do estado do trabalhador no

³⁶ Um outro problema na interpretação dos efeitos é um erro de medida, o que neste caso é menos provável, dado o tipo de base de dados utilizados no estudo. Se existir, o enviesamento será em sentido contrário, atenuando o potencial efeito positivo.

³⁷ Existe uma variante no caso particular dos processos RVCC iniciados por desempregados. Ao se verificar um encaminhamento para o programa por parte do Centro de Emprego, os critérios que orientam esse encaminhamento poderiam ser utilizados para aproximar os grupos de participantes do demais.

período antes da participação, quando complementada com a condição perante o trabalho e a situação profissional do trabalhador, igualmente definidas para o período pré participação. O cálculo dos quantis da distribuição das remunerações é efetuado para um trimestre pré participação e para uma média de quatro trimestres pré participação. Por exemplo, se recuarmos um ano antes da participação, a remuneração utilizada para a construção dos indicadores é a do quarto trimestre antes da participação ou a média entre o quarto e o oitavo trimestre antes da participação. Utilizou-se ainda a idade (definida em grupos etários), a idade de entrada no mercado de trabalho (também em grupos etários) e o distrito de residência, variáveis definidas para o período antes da participação.

O historial laboral do trabalhador é igualmente capturado pelo número total de trimestres como desempregado, seguidos ou interpolados desde o primeiro trimestre de 2005 até ao período pré participação e pela contagem dos trimestres em que o trabalhador não aparece nos registos de remunerações da Segurança Social. Dado o seu carácter exaustivo – é a partir da informação sobre remunerações que se obtém a carreira contributiva para cálculo da pensão de reforma – é de admitir a fiabilidade da informação contida na base. Os trabalhadores que saem da base estarão provavelmente na condição de desempregados (sem direito a subsídio) ou inativos (ou trabalhadores empregues na administração pública).

O método aplicado é da família dos estimadores duplamente robustos (*double-robust estimators*), que combina a modelos de regressão linear para estimar o efeito médio da participação com modelos que estimam a probabilidade de participar no programa (*propensity score* ou *adjustment by Inverse weighting*).³⁸ Resumidamente, o modelo consiste em especificar uma função para a probabilidade de participar no programa a partir das variáveis observadas no período antes de participação. Os resultados desta estimação são usados para ponderar as observações pela probabilidade de participação. Desta forma, a população de não participantes aproxima-se nas suas características da população de participantes. De seguida, estima-se o modelo de regressão com aqueles ponderadores para o momento após participação. A robustez dos resultados é testada pela estimação de diferentes especificações do modelo e pela aplicação de métodos alternativos.

³⁸ Aplicamos uma variante do modelo proposto por Emsley, Richard; Lunt, Mark; Pickles, Andrew; Dunn, Graham (2008) Implementing double-robust estimators of causal effects. *The Stata Journal* 8 (3), 334-353.

5.3 Impacto na empregabilidade

O impacto na empregabilidade determina-se pela estimação do efeito da participação num processo RVCC na probabilidade de sair da condição de desempregado, transitando para um emprego. Aplica-se um modelo discreto para a duração do desemprego.³⁹ Controla-se para a idade, idade de entrada no mercado de trabalho e distrito de residência, no momento de entrada no desemprego. As condições específicas do mercado de trabalho são controladas por indicadores definidos para o ano de início da experiência de desemprego. A dependência temporal da duração do desemprego é capturada por variáveis que contam o número de trimestres na condição de desempregado.

As observações para cada trabalhador estão ponderadas pela probabilidade de participação no programa. O método descrito é aplicado com variantes para o período anterior à participação no programa. Dado que existe, provavelmente, uma elevada correlação entre a entrada no desemprego e a participação subsequente no programa, o período utilizado para determinar a probabilidade de participação é anterior à entrada no desemprego – três trimestres antes. É selecionada uma experiência de desemprego por trabalhador – a mais recente para maximizar o número de participantes em processos RVCC. A data de inscrição no processo RVCC corresponde ao início da experiência de desemprego ou a data posterior.

O Quadro 15 e Quadro 16 mostram os resultados para homens e mulheres. Os valores medem a variação do risco de sair da condição de desempregado em cada momento, transitando para o emprego. Podem ser entendidos como variações na probabilidade de encontrar um emprego. O impacto na transição para o emprego dos RVCC escolares (RVCC B12, RVCC B e RVCC S) é negativo para ambos os sexos. Varia entre 2,1% para os homens inscritos num RVCC B12 (3,6% para as mulheres) e 0,8% para os inscritos num RVCC S (0,9% para as mulheres). São efeitos negativos e relativamente pequenos, indicando a provável existência de um efeito de retenção no desemprego devido à frequência o RVCC, ainda que reduzido dada duração e horas aplicadas num processo RVCC.

O RVCC P tem um impacto diferenciado por sexo. O impacto não é estatisticamente diferente de zero para as mulheres, não influenciando a probabilidade de transição para o emprego. No caso dos homens, o impacto é significativo, aumentando a probabilidade de transição do desemprego para o emprego em 4,6%.

³⁹ Ver Jenkins, S. P. (1995). Easy estimation methods for discrete-time duration models. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57, 129–138.

O efeito na probabilidade de transição para o emprego é negativo para aqueles que estão inscritos ou completaram um RVCC e um EFA (6,3% para os homens e 7,4% para as mulheres). Mais do que no caso dos RVCC, dada a natureza formativa dos cursos EFA, a explicação mais provável é a de que a procura da saída do desemprego é menos intensa para os trabalhadores a frequentarem esta formação, o que provoca um efeito de retenção no desemprego.

Finalmente, no fim de cada quadro, apresenta-se o efeito conjunto dos RVCC e FMC, distinguindo por tipo de RVCC. Os homens inscritos num RVCC B3 aumentam a sua probabilidade de encontrar um emprego em 1,1% quando frequentam uma FMC enquanto desempregados. Este valor compara com os -2,2% associados a todos os participantes em RVCC B3. As mulheres com um RVCC B12 aumentam a probabilidade de transição em 2,7%, comparando com o efeito para todos os participantes em RVCC B12 (-3,6%). Os restantes efeitos são negativos (homens participantes em RVCC B12) ou não têm significância estatística.

Note-se que os resultados são muito diferentes do modelo estimado sem assegurar a comparabilidade entre participantes e não participantes, em que a participação está associada a uma diminuição significativa das hipóteses de sair do desemprego (ver Anexo Técnico, secção A4).

Quadro 15. Impacto na transição para o emprego – Homens

	Coeficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					min	max
RVCC (todos)	-0,019	0,001	-13,2	0,000	-0,022	-0,016
RVCC_B12	-0,021	0,005	-4,22	0,000	-0,031	-0,011
RVCC_B3	-0,022	0,002	-13,24	0,000	-0,026	-0,019
RVCC_S	-0,008	0,004	-2,2	0,028	-0,016	-0,001
RVCC_P	0,046	0,022	2,09	0,037	0,003	0,090
RVCC + EFA	-0,063	0,019	-3,34	0,001	-0,100	-0,026
RVCC + FMC						
RVCC (todos)	0,006	0,005	1,15	0,250	-0,004	0,016
RVCC_B12	-0,038	0,013	-2,91	0,004	-0,064	-0,013
RVCC_B3	0,011	0,007	1,73	0,084	-0,002	0,024
RVCC_S	0,005	0,009	0,58	0,561	-0,013	0,024

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$ (a sombreado). Os valores representam diferenças de risco de transição para o emprego. Podem ser interpretados como variações na probabilidade em cada momento (instantânea) de transitar para o emprego. Resultam da estimação de um modelo logit para a transição do desemprego para o emprego, com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

Quadro 16. Impacto na transição para o emprego – Mulheres

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					min	max
RVCC (todos)	-0,023	0,001	-17,9	0,000	-0,025	-0,020
RVCC_B12	-0,036	0,005	-6,88	0,000	-0,046	-0,026
RVCC_B3	-0,029	0,002	-18,98	0,000	-0,032	-0,026
RVCC_S	-0,009	0,003	-2,63	0,009	-0,015	-0,002
RVCC_P	-0,032	0,037	-0,89	0,376	-0,104	0,039
RVCC + EFA	-0,074	0,005	-13,66	0,000	-0,085	-0,064
RVCC + FMC						
RVCC (todos)	-0,003	0,005	-0,69	0,488	-0,012	0,006
RVCC_B12	0,027	0,013	2,06	0,039	0,001	0,053
RVCC_B3	-0,002	0,006	-0,28	0,776	-0,013	0,010
RVCC_S	-0,007	0,007	-1,01	0,314	-0,020	0,006

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$. Os valores representam diferenças de risco de transição para o emprego. Podem ser interpretados como variações na probabilidade em cada momento (instantânea) de transitar para o emprego. Resultam da estimação de um modelo logit para a transição do desemprego para o emprego, com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

O impacto expectável é positivo para as pessoas desempregadas, como discutido anteriormente: no mínimo, o RVCC sinaliza a obtenção de um grau de escolaridade que corresponderá a um conjunto de qualificações do trabalhador equivalente ao nível certificado pelo RVCC. Os resultados mostram que tal efeito só existe quando o RVCC é profissional ou quando é escolar mas está associado a FMC.

5.4 Impacto nas remunerações

O impacto na remuneração é estimado através da variação na remuneração anual. A variação das remunerações captura o efeito do RVCC e resolve o problema da falta de informação sobre algumas das qualificações dos trabalhadores, tais como o seu nível de escolaridade.⁴⁰ A seleção dos grupos de comparação (via probabilidades de participação) toma em consideração a condição perante o trabalho, situação profissional, a remuneração (em quantis), o distrito de residência, a idade e a idade de entrada no mercado de trabalho (idades separadas por grupos etários). Considerou-se igualmente o número total de trimestres no desemprego e fora dos

⁴⁰ Equivalente ao modelo para as remunerações estimadas na secção A5 do Anexo Técnico.

registros da Segurança Social. Estas variáveis são definidas para o período anterior à participação no RVCC.

A variação anual da remuneração é definida pela diferença (em logaritmo) entre um primeiro trimestre $t - 4$ e um segundo trimestre t . O primeiro trimestre ($t - 4$) da variação da remuneração é anterior ou coincide com a inscrição no RVCC. A conclusão do RVCC ocorre a pelo menos um trimestre de distância do segundo trimestre da variação da remuneração. Assim calculada, a variação anual da remuneração mede um efeito de curto prazo da participação no processo RVCC. Dependendo da duração do processo, o período pós participação está entre um trimestre (se o RVCC durar três trimestres) e quatro trimestres (se o RVCC durar um trimestre e se coincidir com o primeiro trimestre da variação anual da remuneração). Para medir um impacto mais longo, definiu-se uma variação de dois anos na remuneração (entre $t - 8$ e t), impondo que a conclusão do RVCC ocorra ao fim de um ano (no máximo). Neste caso, o segundo trimestre da variação está a pelo menos quatro trimestres da conclusão do RVCC.

O período pré participação é definido para quatro trimestres antes do início da observação da variação da remuneração. A Figura 13 mostra o esquema da estimação para os dois casos de variação na remuneração. No caso da variação anual, as variáveis pré participação são definidas para o trimestre $t - 8$ e para o trimestre $t - 12$ (no caso da variação de dois anos na remuneração). Os indicadores para os quantis da remuneração são calculados em cada um dos períodos. Para a variação anual, são também calculados os quantis para a distribuição das remunerações médias em quatro trimestres. Ou seja, no caso da variação anual da remuneração, calculou-se a média das remunerações entre $t - 8$ e $t - 12$. No caso da variação de dois anos, não se calculou esta média devido à elevada redução do número de observações (implica só usar na estimação observações de trabalhadores presentes dezasseis trimestres na base de dados).

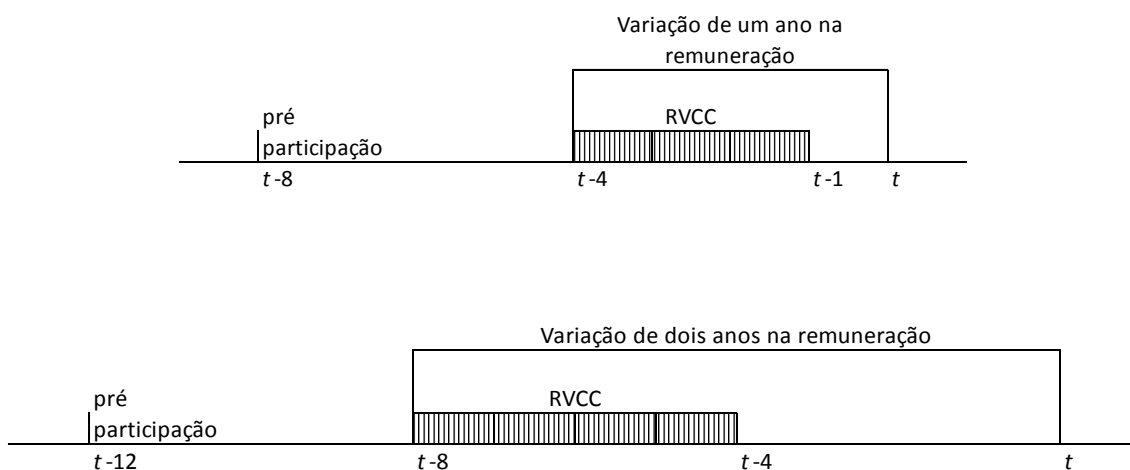


Figura 13. Estrutura dos dados para a estimação do impacto nas remunerações

Estima-se o impacto por tipo de RVCC, sexo e por alterações na condição perante o trabalho que ocorrem no período em que se mede a variação da remuneração. O Quadro 17 apresenta o caso geral sem considerar estas alterações. Os quadros seguintes detalham os efeitos de cada um dos RVCC quando (i) o trabalhador estava empregado em ambos os trimestres da variação da remuneração (Quadro 18 a Quadro 20); (ii) o trabalhador estava desempregado no primeiro trimestre e empregado no segundo da variação da remuneração (Quadro 21). Os valores na coluna *Coefficiente* representam variações percentuais nas remunerações (multiplicar por 100). Os valores são estatisticamente diferentes de zero quando a coluna do *p-value* é inferior a 0,1 (a sombreado). O reduzido número de observações em alguns dos casos impediu a obtenção de uma estimativa, sendo excluídos dos quadros. Em particular, o caso da frequência de cursos EFA em conjunto com um RVCC.⁴¹ A combinação entre RVCC e FMC é estimada em separado para cada tipo de RVCC.

Os resultados da estimação mostram que o impacto dos processos RVCC é nulo, de uma forma geral (os valores da variação não são estatisticamente significativos). Quando o impacto não é nulo, a maioria dos casos apresentados tem associada uma variação negativa na remuneração, próxima de 1%. Um decréscimo da remuneração superior a 1% está associada (exceto algum

⁴¹ É um caso que terá de ser estudado de forma autónoma e incluindo os trabalhadores que apenas completaram um EFA, sem terem passado por um processo RVCC. O mesmo se aplica às FMC, pois as estudadas aqui representam um subconjunto do total de FMC frequentadas. Considerar o universo destas duas vias de formação permitirá ainda distinguir pelo tipo de competências transmitidas ao trabalhador. O seu estudo detalhado está fora do âmbito da presente avaliação.

caso mais específico) à transição do desemprego para o emprego, independentemente de o impacto ser medido a um ou dois anos (Quadro 21); e aos RVCC B12 quando se trata da variação de dois anos na remuneração. Ambos os casos parecem indicar situações de desvantagem no mercado de trabalho que o RVCC não consegue resolver.⁴²

Os casos em que a conclusão de um RVCC tem um impacto positivo na variação da remuneração estão associados aos RVCC S: (i) as mulheres com um RVCC S que transitam entre dois empregos com uma experiência de desemprego (ou fora dos registos da Segurança Social) no meio do período, quando o impacto é medido na variação da remuneração a um ano (remuneração aumenta em 4,8%, Quadro 20); (ii) os homens com um RVCC S que se mantêm empregados – não necessariamente na mesma empresa ou na mesma situação profissional – nos dois anos em que está a ser medida a variação (remuneração aumenta em 1,1%, Quadro 19). No primeiro caso, parece confirmar-se a hipótese de que os RVCC sinalizam as qualificações do trabalhador. Trata-se de uma mudança de emprego provavelmente involuntária, dado que a mulher deixa de estar empregada pelo menos um trimestre, no período em que estamos a avaliar a variação da remuneração. No entanto, é um caso isolado face a todas as transições analisadas. O segundo caso apresenta uma variação também isolada e com um valor mais modesto. Não tendo passado por uma experiência de desemprego, pode indicar que houve uma mudança voluntária de emprego ou situação profissional (de trabalhador independente para trabalhador por conta de outrem, por exemplo). Neste caso, não temos informação suficiente para isolar o efeito do RVCC.

A frequência de uma FMC pouco altera o impacto do RVCC, exceto no caso das mulheres que completaram um RVCC B3 e que transitam do desemprego para o emprego (Quadro 21), quando o impacto é medido na variação da remuneração a dois anos (aumento da remuneração em 6,8%). Este impacto é relevante, pois são transições que estão tipicamente associadas às reduções nas remunerações. Aqui, a aquisição de conhecimentos via a FMC está a ser valorizada pelo mercado.

⁴² Nem a estimação conseguiu encontrar um ponto de comparação apropriado.

Quadro 17. Impacto na variação das remunerações - todas as transições

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					Min	max
Varição de um ano na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,008	0,001	-8,89	0,000	-0,010	-0,007
+FMC	-0,008	0,002	-3,56	0,000	-0,013	-0,004
RVCC_B12	-0,017	0,005	-3,16	0,002	-0,027	-0,006
+FMC	-0,011	0,011	-1,02	0,308	-0,033	0,010
RVCC_B3	-0,008	0,001	-8,06	0,000	-0,010	-0,006
+FMC	-0,009	0,003	-2,81	0,005	-0,015	-0,003
RVCC_S	-0,002	0,003	-0,76	0,447	-0,007	0,003
+FMC	-0,010	0,004	-2,4	0,016	-0,019	-0,002
RVCC_P	-0,005	0,007	-0,68	0,499	-0,019	0,009
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,018	0,001	-17,41	0,000	-0,020	-0,016
+FMC	-0,018	0,003	-6,71	0,000	-0,023	-0,013
RVCC_B12	-0,027	0,004	-6,25	0,000	-0,035	-0,018
+FMC	-0,023	0,007	-3,24	0,001	-0,037	-0,009
RVCC_B3	-0,018	0,001	-15,11	0,000	-0,020	-0,016
+FMC	-0,017	0,003	-5,67	0,000	-0,023	-0,011
RVCC_S	-0,011	0,002	-4,88	0,000	-0,015	-0,006
+FMC	-0,016	0,004	-4,25	0,000	-0,023	-0,008
RVCC_P	-0,023	0,007	-3,44	0,001	-0,037	-0,010
Varição de dois anos na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,017	0,001	-15,47	0,000	-0,019	-0,015
+FMC	-0,012	0,004	-2,92	0,003	-0,020	-0,004
RVCC_B12	-0,031	0,007	-4,29	0,000	-0,046	-0,017
+FMC	-0,187	0,165	-1,13	0,257	-0,511	0,137
RVCC_B3	-0,017	0,001	-15,18	0,000	-0,019	-0,015
+FMC	-0,012	0,006	-2	0,045	-0,023	0,000
RVCC_S	0,001	0,003	0,27	0,788	-0,005	0,006
+FMC	-0,006	0,006	-0,98	0,327	-0,017	0,006
RVCC_P	-0,017	0,015	-1,14	0,253	-0,047	0,012
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,036	0,001	-31,4	0,000	-0,038	-0,033
+FMC	-0,024	0,004	-6,1	0,000	-0,031	-0,016
RVCC_B12	-0,056	0,009	-6,49	0,000	-0,074	-0,039
+FMC	-0,031	0,014	-2,2	0,028	-0,059	-0,003
RVCC_B3	-0,038	0,001	-30,11	0,000	-0,040	-0,035
+FMC	-0,018	0,005	-3,89	0,000	-0,027	-0,009
RVCC_S	-0,019	0,002	-8,05	0,000	-0,024	-0,015
+FMC	-0,037	0,007	-5,65	0,000	-0,050	-0,024
RVCC_P	-0,036	0,012	-3,02	0,003	-0,059	-0,012

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$. Os valores representam variações anuais da remuneração em percentagem (multiplicar por 100). Resultam da estimação de um modelo às primeiras diferenças (quatro trimestres) para a remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com o IPC), com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

Quadro 18. Impacto na variação das remunerações – empregado em ambos os trimestres da variação

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					Min	max
Varição de um ano na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,003	0,001	-3,25	0,001	-0,005	-0,001
+FMC	-0,003	0,003	-1,32	0,187	-0,009	0,002
RVCC_B12	0,002	0,005	0,38	0,704	-0,009	0,013
+FMC	0,005	0,028	0,17	0,863	-0,049	0,059
RVCC_B3	-0,003	0,001	-3,23	0,001	-0,005	-0,001
+FMC	-0,003	0,003	-1	0,317	-0,010	0,003
RVCC_S	0,004	0,003	1,49	0,135	-0,001	0,009
+FMC	-0,005	0,005	-1,1	0,271	-0,014	0,004
RVCC_P	-0,005	0,008	-0,59	0,558	-0,020	0,011
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,011	0,001	-9,33	0,000	-0,014	-0,009
+FMC	-0,011	0,003	-3,62	0,000	-0,016	-0,005
RVCC_B12	-0,018	0,006	-3,19	0,001	-0,030	-0,007
+FMC	-0,022	0,009	-2,43	0,015	-0,039	-0,004
RVCC_B3	-0,012	0,001	-8,28	0,000	-0,014	-0,009
+FMC	-0,012	0,003	-3,67	0,000	-0,018	-0,005
RVCC_S	-0,006	0,002	-2,52	0,012	-0,011	-0,001
+FMC	-0,009	0,004	-2,21	0,027	-0,017	-0,001
RVCC_P	-0,012	0,007	-1,77	0,076	-0,025	0,001
Varição de dois anos na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,006	0,001	-5,33	0,000	-0,008	-0,004
+FMC	-0,009	0,005	-1,87	0,061	-0,018	0,000
RVCC_B12	-0,017	0,007	-2,28	0,023	-0,032	-0,002
+FMC	-0,019	0,019	-0,99	0,322	-0,056	0,018
RVCC_B3	-0,008	0,001	-6,89	0,000	-0,011	-0,006
+FMC	-0,007	0,007	-1,05	0,294	-0,020	0,006
RVCC_S	0,008	0,003	2,97	0,003	0,003	0,014
+FMC	-0,007	0,006	-1,13	0,258	-0,018	0,005
RVCC_P	-0,005	0,013	-0,41	0,679	-0,030	0,020
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,021	0,001	-17,07	0,000	-0,023	-0,019
+FMC	-0,019	0,004	-4,59	0,000	-0,026	-0,011
RVCC_B12	-0,047	0,013	-3,55	0,000	-0,074	-0,021
+FMC	-0,020	0,017	-1,23	0,219	-0,053	0,012
RVCC_B3	-0,023	0,001	-17,61	0,000	-0,026	-0,021
+FMC	-0,018	0,005	-3,64	0,000	-0,028	-0,008
RVCC_S	-0,010	0,002	-4,19	0,000	-0,015	-0,005
+FMC	-0,027	0,007	-4,18	0,000	-0,040	-0,014
RVCC_P	-0,028	0,012	-2,31	0,021	-0,051	-0,004

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$. Os valores representam variações anuais da remuneração em percentagem (multiplicar por 100). Resultam da estimação de um modelo às primeiras diferenças (quatro trimestres) para a remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com o IPC), com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

Quadro 19. Impacto na variação das remunerações – empregado em todo o período (sem trimestres no desemprego ou fora da base)

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					Min	max
Varição de um ano na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,003	0,001	-3,25	0,001	-0,005	-0,001
+FMC	-0,003	0,003	-1,32	0,187	-0,009	0,002
RVCC_B12	0,002	0,005	0,38	0,704	-0,009	0,013
+FMC	0,005	0,028	0,17	0,863	-0,049	0,059
RVCC_B3	-0,003	0,001	-3,23	0,001	-0,005	-0,001
+FMC	-0,003	0,003	-1	0,317	-0,010	0,003
RVCC_S	0,004	0,003	1,49	0,135	-0,001	0,009
+FMC	-0,005	0,005	-1,1	0,271	-0,014	0,004
RVCC_P	-0,005	0,008	-0,59	0,558	-0,020	0,011
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,010	0,001	-8,82	0,000	-0,013	-0,008
+FMC	-0,010	0,003	-3,57	0,000	-0,016	-0,005
RVCC_B12	-0,015	0,006	-2,71	0,007	-0,026	-0,004
+FMC	-0,023	0,009	-2,52	0,012	-0,040	-0,005
RVCC_B3	-0,011	0,001	-7,93	0,000	-0,013	-0,008
+FMC	-0,011	0,003	-3,67	0,000	-0,017	-0,005
RVCC_S	-0,006	0,002	-2,61	0,009	-0,011	-0,002
+FMC	-0,009	0,004	-2,18	0,030	-0,017	-0,001
RVCC_P	-0,010	0,006	-1,68	0,093	-0,023	0,002
Varição de dois anos na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,005	0,001	-4,73	0,000	-0,007	-0,003
+FMC	-0,012	0,004	-3,12	0,002	-0,020	-0,004
RVCC_B12	-0,009	0,007	-1,26	0,208	-0,024	0,005
+FMC	-0,015	0,017	-0,85	0,396	-0,048	0,019
RVCC_B3	-0,007	0,001	-6,33	0,000	-0,009	-0,005
+FMC	-0,010	0,006	-1,68	0,092	-0,021	0,002
RVCC_S	0,011	0,003	3,74	0,000	0,005	0,016
+FMC	-0,012	0,006	-2,15	0,031	-0,024	-0,001
RVCC_P	0,004	0,009	0,4	0,689	-0,014	0,021
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,017	0,001	-15,06	0,000	-0,019	-0,015
+FMC	-0,017	0,003	-5,22	0,000	-0,024	-0,011
RVCC_B12	-0,032	0,008	-3,86	0,000	-0,048	-0,016
+FMC	-0,005	0,010	-0,47	0,638	-0,025	0,015
RVCC_B3	-0,019	0,001	-15,32	0,000	-0,022	-0,017
+FMC	-0,013	0,005	-2,58	0,010	-0,022	-0,003
RVCC_S	-0,010	0,002	-4,46	0,000	-0,015	-0,006
+FMC	-0,029	0,007	-4,43	0,000	-0,042	-0,016
RVCC_P	-0,024	0,011	-2,19	0,029	-0,046	-0,003

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$ (a sombreado). Os valores representam variações anuais da remuneração em percentagem (multiplicar por 100). Resultam da estimação de um modelo às primeiras diferenças (quatro trimestres) para a remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com o IPC), com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

Quadro 20. Impacto na variação das remunerações – empregado em ambos os trimestres da variação com pelo menos um trimestre no desemprego ou fora da base no intervalo de variação

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					Min	max
Varição de um ano na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	0,013	0,013	0,96	0,337	-0,013	0,039
+FMC	0,033	0,034	0,96	0,335	-0,034	0,101
RVCC_B12						
+FMC						
RVCC_B3	0,005	0,014	0,38	0,701	-0,022	0,033
+FMC	-0,062	0,085	-0,74	0,462	-0,229	0,104
RVCC_S	-0,057	0,041	-1,41	0,160	-0,136	0,022
+FMC						
RVCC_P						
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,008	0,012	-0,64	0,525	-0,032	0,016
+FMC	-0,055	0,055	-0,99	0,324	-0,163	0,054
RVCC_B12						
+FMC						
RVCC_B3	-0,006	0,015	-0,41	0,679	-0,035	0,023
+FMC	-0,018	0,048	-0,37	0,710	-0,112	0,076
RVCC_S	0,048	0,025	1,91	0,056	-0,001	0,097
+FMC						
RVCC_P						
Varição de dois anos na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	0,006	0,007	0,92	0,358	-0,007	0,019
+FMC	0,031	0,042	0,75	0,456	-0,051	0,113
RVCC_B12	-0,019	0,032	-0,59	0,553	-0,081	0,043
+FMC						
RVCC_B3	0,004	0,007	0,5	0,614	-0,010	0,017
+FMC	0,035	0,056	0,61	0,541	-0,076	0,145
RVCC_S	-0,021	0,015	-1,38	0,169	-0,052	0,009
+FMC	0,044	0,034	1,28	0,200	-0,023	0,110
RVCC_P						
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,035	0,007	-5,24	0,000	-0,049	-0,022
+FMC	-0,022	0,019	-1,15	0,251	-0,060	0,016
RVCC_B12	-0,094	0,050	-1,9	0,058	-0,191	0,003
+FMC						
RVCC_B3	-0,042	0,007	-6,01	0,000	-0,056	-0,029
+FMC	-0,038	0,022	-1,7	0,090	-0,082	0,006
RVCC_S	0,009	0,017	0,54	0,590	-0,024	0,043
+FMC	0,022	0,029	0,78	0,438	-0,034	0,078
RVCC_P						

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se $p\text{-value} < 0,1$ (a sombreado). Os valores representam variações anuais da remuneração em percentagem (multiplicar por 100). Resultam da estimação de um modelo às primeiras diferenças (quatro trimestres) para a remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com o IPC), com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

Quadro 21. Impacto na variação das remunerações – transição de desempregado para empregado

	Coefficiente	Desvio padrão	t-rácio	p-value	Intervalo de confiança a 95%	
					Min	max
Varição de um ano na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,024	0,010	-2,3	0,022	-0,044	-0,003
+FMC	-0,052	0,023	-2,32	0,020	-0,096	-0,008
RVCC_B12	-0,001	0,036	-0,04	0,970	-0,071	0,068
+FMC						
RVCC_B3	-0,015	0,011	-1,35	0,177	-0,036	0,007
+FMC	-0,033	0,030	-1,08	0,282	-0,093	0,027
RVCC_S	0,015	0,055	0,27	0,785	-0,092	0,122
+FMC	-0,080	0,057	-1,4	0,162	-0,192	0,032
RVCC_P						
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,045	0,010	-4,35	0,000	-0,065	-0,025
+FMC	-0,050	0,025	-2,02	0,044	-0,099	-0,001
RVCC_B12	-0,045	0,064	-0,7	0,481	-0,170	0,080
+FMC						
RVCC_B3	-0,037	0,011	-3,27	0,001	-0,059	-0,015
+FMC	-0,050	0,039	-1,29	0,198	-0,126	0,026
RVCC_S	-0,051	0,024	-2,15	0,032	-0,098	-0,004
+FMC	-0,038	0,033	-1,17	0,241	-0,102	0,026
RVCC_P						
Varição de dois anos na remuneração						
Homens						
RVCC1 (todos)	-0,047	0,009	-5,17	0,000	-0,064	-0,029
+FMC	-0,026	0,031	-0,84	0,401	-0,085	0,034
RVCC_B12	-0,029	0,038	-0,76	0,445	-0,102	0,045
+FMC						
RVCC_B3	-0,036	0,010	-3,79	0,000	-0,055	-0,018
+FMC	0,019	0,048	0,39	0,693	-0,076	0,114
RVCC_S	-0,037	0,036	-1,04	0,297	-0,107	0,033
+FMC						
RVCC_P						
Mulheres						
RVCC1 (todos)	-0,065	0,007	-8,7	0,000	-0,079	-0,050
+FMC	-0,061	0,038	-1,62	0,105	-0,134	0,013
RVCC_B12	-0,027	0,043	-0,64	0,525	-0,111	0,056
+FMC						
RVCC_B3	-0,073	0,009	-8,31	0,000	-0,090	-0,056
+FMC	0,068	0,024	2,82	0,005	0,021	0,115
RVCC_S	-0,058	0,018	-3,29	0,001	-0,093	-0,024
+FMC	-0,158	0,048	-3,31	0,001	-0,252	-0,065
RVCC_P						

Notas: Estimadores duplamente robustos (e com desvios padrão robustos - heteroscedasticidade). Valores estatisticamente diferentes de zero se p-value<0,1 (a sombreado). Os valores representam variações anuais da remuneração em percentagem (multiplicar por 100). Resultam da estimação de um modelo às primeiras diferenças (quatro trimestres) para a remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com o IPC), com *propensity scores* a partir da estimação da probabilidade de participar no programa. Cada linha representa um modelo diferente para cada um dos tipos de RVCC.

6. Conclusão

O estudo incidiu sobre adultos que participaram em processos RVCC. A informação sobre os participantes foi complementada com informação sobre o seu percurso no mercado de trabalho: condição perante o trabalho, situação profissional e remunerações. A análise permitiu identificar as características dos participantes em cada via de RVCC – Escolar e Profissional. Quando possível, permitiu analisar igualmente os participantes que frequentaram cursos de Educação e Formação de Adultos e Formações Modulares Certificadas. Aos dados sobre os participantes foi adicionada informação sobre não participantes. Os registos de remunerações, que permitiram aferir o desempenho no mercado de trabalho dos participantes e não participantes, foram essenciais para ter um ponto de comparação e, assim, estudar o impacto da participação em processos RVCC.

Os participantes em processos RVCC são, em média, mais novos e entraram mais cedo no mercado de trabalho, quando comparados com os não participantes. Têm também uma maior probabilidade de estar desempregados e de experimentarem durações de desemprego mais longas. Os trabalhadores participantes nos processos RVCC Escolares de nível mais baixo – 1.º e 2.º ciclo – distinguem-se dos demais participantes por serem mais velhos e por terem a maior incidência de desemprego. Os trabalhadores por conta de outrem constituem a maioria dos participantes, apesar de o peso dos desempregados inscritos ter aumentado ao longo dos anos. Os participantes trabalhadores por conta de outrem estão concentrados em setores menos intensivos em tecnologia e conhecimento. Os participantes recebem, em média, remunerações inferiores às que auferem os não participantes. A evolução das remunerações ao longo dos anos mostra que o grupo de participantes detém características que levaram à perda de rendimento real.

A estimação do impacto dos processos RVCC na empregabilidade e nas remunerações usa como grupo de controlo os não participantes naqueles processos. Como não são grupos diretamente comparáveis, aplicaram-se modelos que aproximam as características dos não participantes às dos participantes.

O impacto dos RVCC na empregabilidade foi medido pela probabilidade de os desempregados encontrarem um emprego, considerando explicitamente que o desemprego é um processo que depende, em cada momento, da duração dessa condição perante o trabalho. Os resultados indicam que os processos RVCC Profissionais melhoram a empregabilidade, em particular para os homens. Os RVCC Escolares têm algum impacto positivo na probabilidade de

encontrar um emprego, e apenas no caso de participantes que frequentaram, em complemento, Formações Modulares Certificadas.

Quando comparada com a variação relativa à dos não participantes, a variação anual das remunerações dos participantes permite estimar o impacto dos RVCC ao nível do rendimento do trabalho. Foram definidos diferentes tipos de transições entre emprego e desemprego e estimados os efeitos de cada um dos RVCC na evolução das remunerações dos participantes. A generalidade dos resultados obtidos indica que os RVCC não têm impacto na evolução das remunerações do trabalho. A exceção são os casos de transição entre diferentes empregos, das mulheres com um processo RVCC de nível de escolaridade secundário concluído (com pelo menos um trimestre sem estarem empregadas), em que se verifica algum impacto positivo na variação anual da remuneração; ou nos casos de homens também com um RVCC de nível secundário, mas que se mantêm empregados durante o intervalo em que se mede a variação da remuneração. A frequência de Formações Modulares Certificadas não altera a conclusão geral de um impacto nulo ou quase nulo dos RVCC nas remunerações. Verifica-se um caso apenas, em que o impacto do RVCC, em conjunto com Formações Modulares, é positivo: o das mulheres que transitam do desemprego para o emprego, detentoras de um RVCC do nível de escolaridade mais baixo.

Os resultados principais da avaliação do impacto dos processos RVCC no desempenho do mercado de trabalho indicam que os RVCC Profissionais ou Formações Modulares Certificadas combinadas com RVCC escolares de nível básico (1.º ao 3.º ciclo) melhoram em média ligeiramente as perspectivas de os desempregados obterem um emprego. O impacto sobre as remunerações é geralmente nulo, exceto em casos específicos, associados a um maior nível de escolaridade (RVCC de nível secundário), ou em casos de conjugação entre um RVCC de 1.º ou 2.º ciclo com FMC.

Anexo Técnico

Segue a estrutura do texto. Fornece os detalhes da escolha dos dados, estatísticas, modelos estimados e resultados.

A1 Dados

Quadro A1. Observações trimestrais (milhares) – Homens

Ano-trimestre	Total	RVCC	RVCC B	RVCC S	RVCC P
200501	1.906,6	104,2	76,3	32,9	1,2
200502	1.909,0	104,8	76,8	33,1	1,2
200503	1.904,5	105,0	76,8	33,2	1,2
200504	1.884,6	104,9	76,7	33,3	1,2
200601	1.876,0	105,2	77,0	33,4	1,2
200602	1.876,4	105,8	77,3	33,6	1,2
200603	1.872,8	105,9	77,4	33,6	1,2
200604	1.854,6	105,8	77,3	33,6	1,2
200701	1.855,2	106,2	77,6	33,7	1,2
200702	1.858,9	106,7	78,0	33,8	1,2
200703	1.864,4	106,8	78,0	33,8	1,2
200704	1.851,8	106,7	77,9	33,8	1,2
200801	1.852,3	106,9	78,1	33,9	1,2
200802	1.856,4	107,3	78,4	34,0	1,2
200803	1.856,9	107,2	78,4	34,0	1,2
200804	1.836,0	106,9	78,0	33,9	1,2
200901	1.815,8	106,4	77,5	33,9	1,2
200902	1.817,2	106,6	77,7	34,0	1,3
200903	1.821,4	106,7	77,8	33,9	1,2
200904	1.806,9	106,3	77,4	33,8	1,2
201001	1.799,9	106,3	77,4	33,9	1,2
201002	1.802,6	106,3	77,4	33,9	1,2
201003	1.802,0	106,0	77,2	33,8	1,2
201004	1.782,4	105,0	76,3	33,7	1,2
201101	1.772,8	104,0	75,4	33,5	1,2
201102	1.760,6	103,2	74,8	33,3	1,2
Total	47.898,1	2.753,0	2.008,9	875,1	31,8

Notas: Total inclui os não participantes em processos RVCC. Total de participantes em processos RVCC (RVCC) separados por tipo de certificado: RVCC Escolar de nível Básico (RVCC B); RVCC Escolar de nível Secundário (RVCC S); RVCC Profissional (RVCC P).

Quadro A2 observações trimestrais (milhares) – Mulheres

Ano-trimestre	Total	RVCC	RVCC B	RVCC S	RVCC P
200501	1.616,3	112,8	84,1	32,4	1,5
200502	1.621,8	113,7	84,6	32,6	1,5
200503	1.622,8	113,7	84,6	32,7	1,5
200504	1.617,1	115,0	85,1	33,4	1,6
200601	1.607,7	115,0	85,1	33,5	1,6
200602	1.611,2	115,6	85,4	33,7	1,7
200603	1.612,6	115,4	85,2	33,6	1,6
200604	1.603,3	115,5	85,3	33,7	1,7
200701	1.601,5	115,9	85,5	33,9	1,7
200702	1.607,8	116,5	85,9	34,1	1,7
200703	1.616,4	116,6	85,9	34,2	1,7
200704	1.614,7	116,7	85,9	34,3	1,7
200801	1.616,1	116,7	85,8	34,4	1,7
200802	1.626,9	117,0	86,1	34,5	1,8
200803	1.636,0	117,0	86,0	34,5	1,8
200804	1.631,1	116,8	85,7	34,6	1,8
200901	1.620,7	116,0	84,9	34,5	1,8
200902	1.628,7	116,3	85,2	34,6	1,8
200903	1.637,8	116,3	85,2	34,6	1,8
200904	1.633,0	115,7	84,7	34,5	1,8
201001	1.627,7	115,2	84,3	34,4	1,8
201002	1.632,7	115,2	84,2	34,5	1,8
201003	1.634,8	114,7	83,8	34,4	1,8
201004	1.619,0	112,8	82,2	34,0	1,8
201101	1.603,0	110,6	80,4	33,6	1,7
201102	1.593,9	109,9	79,8	33,5	1,8
Total	42.094,7	2.992,3	2.201,1	882,9	44,4

Notas: Total inclui os não participantes em processos RVCC. Total de participantes em processos RVCC (RVCC) separados por tipo de certificado: RVCC Escolar de nível Básico (RVCC B); RVCC Escolar de nível Secundário (RVCC S); RVCC Profissional (RVCC P).

A2 Distribuição dos participantes por distrito e sexo

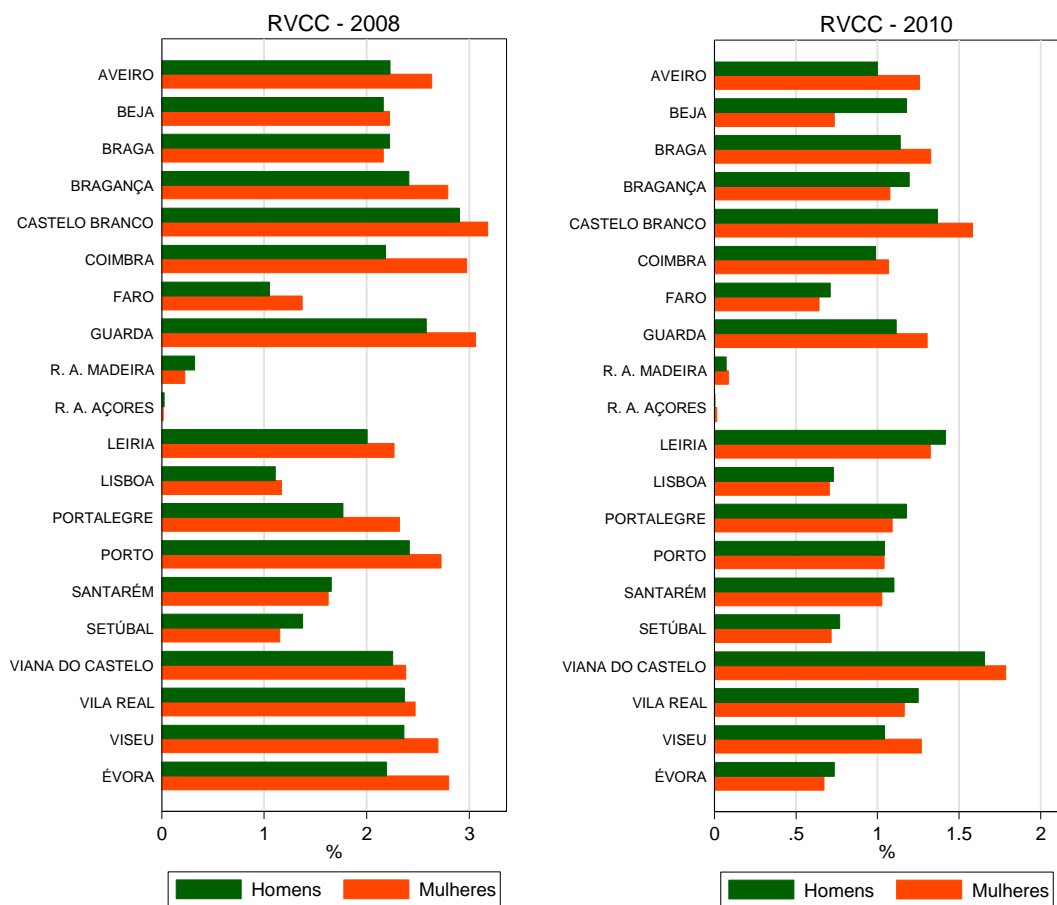


Figura A1. Proporção de inscritos em processo RVCC por distrito de residência, ano e sexo

A3 Agregação da indústria e serviços por intensidade tecnológica e intensidade do conhecimento

Agregação da indústria e serviços segundo a intensidade tecnológica e intensidade do conhecimento usada pelo Eurostat e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).⁴³

Quadro A3. Indústria (CAE Ver. 3) – Agregação segundo intensidade tecnológica

High-technology
21 Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas
Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos electrónicos
26 e ópticos
303 Fabricação de aeronaves, de veículos espaciais e equipamento relacionado
Medium-high-technology
20 Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos
254 Fabricação de armas e munições
27 Fabricação de equipamento eléctrico
28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.
Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para veículos
29 automóveis
Fabricação de outro equipamento de transporte excluindo 301 Construção naval e excluindo 303
30 Fabricação de aeronaves, de veículos espaciais e equipamento relacionado
325 Fabricação de instrumentos e material médico-cirúrgico
Medium-low-technology
182 Reprodução de suportes gravados
19 Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis
22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas
23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos
24 Indústrias metalúrgicas de base
Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos excluindo 254 Fabricação de
25 armas e munições
301 Construção naval
33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos
Low-technology
10 Indústrias alimentares
11 Indústria das bebidas
12 Indústria do tabaco
13 Fabricação de têxteis
14 Indústria do vestuário
15 Indústria do couro e dos produtos do couro
Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; Fabricação de obras de cestaria e
16 de espartaria
17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos
18 Impressão e reprodução de suportes gravados excluindo 182 Reprodução de suportes gravados
31 Fabrico de mobiliário e de colchões
Outras indústrias transformadoras excluindo 325 Fabricação de instrumentos e material médico-
32 cirúrgico

⁴³ OECD (2005), *Oslo Manual. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*. 3rd edition. OECD: Paris. Consultar página do Eurostat com a agregação em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an3.pdf

Quadro A4. Serviços (CAE Ver. 3) – Agregação segundo a intensidade do conhecimento

Knowledge-intensive market services (excluding high-tech and financial services)
50 Transportes por água
51 Transportes aéreos
69 Atividades jurídicas e de contabilidade
70 Atividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão
71 Atividades de arquitetura, de engenharia e técnicas afins; atividades de ensaios e de análises técnicas
73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião
74 Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
78 Atividades de emprego
80 Atividades de investigação e segurança
High-tech knowledge-intensive services
Atividades cinematográficas, de vídeo, de produção de programas de televisão, de gravação de som e de
59 edição de música
60 Atividades de rádio e de televisão
61 Telecomunicações
62 Consultoria e programação informática e atividades relacionadas
63 Atividades dos serviços de informação
72 Atividades de investigação científica e de desenvolvimento
Knowledge-intensive financial services
64 Atividades de serviços financeiros, exceto seguros e fundos de pensões
65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, exceto segurança social obrigatória
66 Atividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros
Other knowledge-intensive services
58 Atividades de edição
75 Atividades veterinárias
84 Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória
85 Educação
86 Atividades de saúde humana
87 Atividades de apoio social com alojamento
88 Atividades de apoio social sem alojamento
90 Atividades de teatro, de música, de dança e outras atividades artísticas e literárias
91 Atividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais
92 Lotarias e outros jogos de aposta
93 Atividades desportivas, de diversão e recreativas
Less knowledge-intensive market services
45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos
46 Comércio por grosso (inclui agentes), exceto de veículos automóveis e motociclos
47 Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos
49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos
52 Armazenagem e atividades auxiliares dos transportes(inclui manuseamento)
55 Alojamento
56 Restauração e similares
68 Atividades imobiliárias
77 Atividades de aluguer
79 Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e atividades relacionadas
81 Atividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins
82 Atividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas
95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal e doméstico
Other less knowledge-intensive services
53 Atividades postais e de courier
94 Atividades das organizações associativas
96 Outras atividades de serviços pessoais
97 Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico
98 Atividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio
99 Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

A4 Modelos de duração do desemprego

Quadro A5. Duração do desemprego e transição para o emprego – Homens

Variáveis	Modelo A1	Modelo A2	Modelo A3	Modelo A4
RVCC_B12	0,5247*** (0,0227)	0,5224*** (0,0251)	0,5498*** (0,0265)	0,5261*** (0,0237)
RVCC_B3	0,7038*** (0,0087)	0,6943*** (0,0094)	0,7311*** (0,0105)	0,6982*** (0,0089)
RVCC_S	0,8130*** (0,0160)	0,7912*** (0,0168)	0,8246*** (0,0179)	0,7979*** (0,0162)
RVCC_P	1,0218 (0,1216)	1,0126 (0,1331)	1,0831 (0,1426)	1,0368 (0,1318)
RVCC+EFA			0,6842*** (0,0518)	
RVCC+FMC			0,7681*** (0,0236)	
Idade (anos)	0,9395*** (0,0003)	0,9386*** (0,0004)	0,9386*** (0,0004)	0,9387*** (0,0003)
Idade de entrada no mercado (anos)	0,9936*** (0,0005)	0,9925*** (0,0005)	0,9925*** (0,0005)	0,9936*** (0,0005)
Constante	2,4197*** (0,0372)	0,8893** (0,0428)	0,8908** (0,0429)	1,2994*** (0,0380)
Nº de observações	1633620	1336207	1336207	1484048
log likelihood	-463384	-377888	-377836	-421915
chi-squared	109485,5	94041,0	94145,6	104391,6

Notas: Modelo discreto de sobrevivência (no desemprego) estimado via Logit. Os valores representam *odds ratios*. As regressões incluem, para o momento de entrada no desemprego: a idade, idade de entrada no mercado de trabalho (*proxy* via data de registo inicial na Segurança Social), e distrito de residência. Incluiu-se ainda informação sobre a última remuneração recebida e a situação profissional no trimestre antes de transitar para o desemprego (Modelo 2 a Modelo 4). No modelo 4, as remunerações são introduzidas sob a forma de indicadores para quantis (cinco quantis). * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01. Desvios padrão dos coeficientes entre parêntesis.

Quadro A6 Duração do desemprego e transição para o emprego – Mulheres

Variáveis	Modelo A1	Modelo A2	Modelo A3	Modelo A4
RVCC_B12	0,5833*** (0,0193)	0,5970*** (0,0227)	0,6331*** (0,0243)	0,6110*** (0,0209)
RVCC_B3	0,7001*** (0,0073)	0,6999*** (0,0083)	0,7375*** (0,0095)	0,7147*** (0,0077)
RVCC_S	0,8315*** (0,0139)	0,7969*** (0,0149)	0,8216*** (0,0159)	0,8171*** (0,0140)
RVCC_P	0,8207** (0,0745)	0,8439* (0,0849)	0,8932 (0,0900)	0,8408* (0,0778)
RVCC+EFA			0,5882*** (0,0316)	
RVCC+FMC			0,8738*** (0,0197)	
Idade (anos)	0,9251*** (0,0004)	0,9229*** (0,0004)	0,9229*** (0,0004)	0,9241*** (0,0004)
Idade de entrada no mercado (anos)	0,9991* (0,0005)	0,9979*** (0,0006)	0,9978*** (0,0006)	0,9986** (0,0005)
Constante	2,7107*** (0,0405)	0,4287*** (0,0190)	0,4301*** (0,0190)	1,9040*** (0,0353)
Nº de observações	1691518	1351592	1351592	1564783
log likelihood	-488637	-392083	-392009	-453708
chi-squared	121311,1	102860,0	103006,8	117247,7

Notas: Modelo discreto de sobrevivência (no desemprego) estimado via Logit. Os valores representam *odds ratios*. As regressões incluem, para o momento de entrada no desemprego: a idade, idade de entrada no mercado de trabalho (*proxy* via data de registo inicial na Segurança Social), e distrito de residência. Incluiu-se ainda informação sobre a última remuneração recebida e a situação profissional no trimestre antes de transitar para o desemprego (Modelo 2 e Modelo 4). * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01. Desvios padrão dos coeficientes entre parêntesis.

A5 Remunerações estimadas

A remuneração real do trabalhador i no período t é definida por

$$W_{it} = \beta_0 + X_{it}\beta_1 + T_{it}\beta_2 + R_{it}\beta_3 + P_{it}\beta_4 + s_i + \epsilon_{it} \quad (1)$$

onde W_{it} representa a remuneração mensal em logaritmo (atualizada para 2011 com o Índice de Preços do Consumidor); X_{it} é um vetor de variáveis de controlo; T_{it} é um vetor de variáveis binárias (0,1) para cada um dos trimestres; R_{it} é um vetor de variáveis binárias (0,1) para cada um dos tipos de processos RVCC; P_{it} é um vetor de variáveis binárias (0,1) para cada um dos trimestres após participação no programa Novas Oportunidades; s_i é um efeito fixo para cada trabalhador i ; ϵ_{it} é o erro da equação. O efeito fixo é tratado como um identificador para cada um dos trabalhadores. Ao contrário do erro da equação, admite-se que os efeitos fixos possam estar correlacionados com as restantes variáveis do modelo.

As variáveis de controlo incluídas em X_{it} são: idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, número total de trimestres desempregado, número total de trimestres fora do registo da segurança social, indicadores (0,1) para distrito de residência, indicadores (0,1) para setor de atividade e dimensão da empresa (logaritmo do nº de empregados). A base de dados não contém informação sobre o nível de escolaridade dos trabalhadores. O modelo é longitudinal e identifica os parâmetros nas variações das variáveis ao nível do indivíduo. A escolaridade é constante para uma parte substancial dos trabalhadores, não sendo por isso identificada com precisão na estimação. As possíveis interações com outras variáveis ficam, no entanto, de fora do modelo assim como a correção aos graus de liberdade.

O vetor R_{it} identifica se o trabalhador participa em processos RVCC. O conjunto de variáveis é igual a um em todo o período em análise para cada um dos seguintes processos RVCC: RVCC Escolar de 1.º ou 2.º ciclo do nível básico (RVCC B12); RVCC Escolar de 3.º ciclo do nível básico (RVCC B3); RVCC Escolar de nível Secundário (RVCC S); e RVCC Profissional (RVCC P).

O vetor P_{it} identifica o período após a conclusão de cada um dos tipos de processos RVCC. Identifica separadamente os quatro primeiros trimestres após a conclusão e o conjunto dos trimestres no segundo ano após a conclusão (do quinto ao oitavo trimestre). São também definidas variáveis binárias para o período após mais de dois anos, mas a variável é usada como controlo – não existe informação suficiente no período em análise para retirar conclusões sobre os coeficientes associados. O vetor P_{it} representa as variáveis de interesse. Os coeficientes respetivos são os apresentados nos quadros seguintes. Medem o efeito dos

processos RVCC, na extensão em que podem ser interpretados como um efeito, dado que se controla para as diferenças observáveis entre participantes e não participantes, mas não para a totalidade das diferenças não observáveis. Apenas se controla para as diferenças não observáveis que são constantes ao longo do tempo pela introdução dos efeitos fixos que capturam a heterogeneidade individual.

A estimação da equação (1) é separada para as dimensões: grupo etário, sexo e situação na profissão – trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes. Quando se trata de trabalhadores independentes, as equações não incluem o setor de atividade e a dimensão da empresa, pois são variáveis específicas dos trabalhadores por conta de outrem. Os resultados indicam que os modelos são globalmente significativos. Quanto aos efeitos fixos, pode-se rejeitar a hipótese de que são iguais a zero (para um nível de significância de 1%).

Quadro A7. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores por conta de outrem

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
RVCC_B12 - Trimestres após participação				
1 trim	0,0065 (0,0321)	-0,0077 (0,0119)	-0,0107* (0,0064)	-0,0006 (0,0057)
2 trim	0,0194 (0,0407)	-0,0203* (0,0123)	-0,0044 (0,0065)	-0,0089 (0,0057)
3 trim	-0,0418 (0,0425)	-0,0244* (0,0128)	-0,0058 (0,0068)	0,0038 (0,0059)
4 trim	-0,0573 (0,0425)	-0,0032 (0,0132)	0,0148** (0,0072)	-0,0004 (0,0061)
5-8 trim	-0,0485 (0,0310)	-0,0152* (0,0092)	0,0035 (0,0049)	-0,0057 (0,0041)
RVCC_B3 - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0165*** (0,0034)	-0,0087*** (0,0015)	-0,0044*** (0,0011)	-0,0033** (0,0014)
2 trim	-0,0151*** (0,0036)	-0,0070*** (0,0016)	-0,0049*** (0,0012)	-0,0048*** (0,0014)
3 trim	-0,0101*** (0,0038)	-0,0081*** (0,0017)	-0,0054*** (0,0012)	-0,0028* (0,0015)
4 trim	-0,0145*** (0,0041)	-0,0081*** (0,0018)	-0,0044*** (0,0013)	-0,0005 (0,0015)
5-8 trim	-0,0194*** (0,0029)	-0,0090*** (0,0012)	-0,0033*** (0,0009)	0,0002 (0,0010)
RVCC_S - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0092* (0,0053)	-0,0109*** (0,0019)	-0,0047*** (0,0017)	-0,0012 (0,0021)
2 trim	-0,0098* (0,0059)	-0,0107*** (0,0020)	-0,0035* (0,0018)	-0,0026 (0,0021)
3 trim	0,0069 (0,0068)	-0,0134*** (0,0022)	-0,0069*** (0,0019)	-0,0022 (0,0023)
4 trim	-0,0043 (0,0077)	-0,0143*** (0,0023)	-0,0037* (0,0020)	0,0003 (0,0024)
5-8 trim	-0,0200*** (0,0062)	-0,0105*** (0,0017)	-0,0010 (0,0015)	0,0054*** (0,0017)
RVCC_P - Trimestres após participação				
1 trim	0,0308 (0,0263)	0,0247** (0,0106)	0,0075 (0,0099)	0,0052 (0,0127)
2 trim	-0,0054 (0,0277)	0,0133 (0,0110)	0,0173* (0,0101)	0,0102 (0,0126)
3 trim	0,0146 (0,0322)	0,0236* (0,0126)	0,0183* (0,0110)	0,0038 (0,0140)
4 trim	-0,0591 (0,0402)	0,0073 (0,0142)	0,0186 (0,0121)	0,0124 (0,0149)
5-8 trim	-0,0483 (0,0355)	0,0304*** (0,0111)	0,0145 (0,0098)	0,0221* (0,0118)
Constante	6,1416*** (0,0210)	6,0892*** (0,0127)	6,0799*** (0,0181)	6,2323*** (0,0150)
Nº de observações	2.357.065	8.123.415	7.432.696	8.105.250
Nº de grupos	339.782	766.461	693.045	658.524
R-squared within	0,18	0,11	0,05	0,03
R-squared overall	0,07	0,10	0,18	0,15
F statistic	5009,6	10735,2	3848,2	2208,6
F for u _i =0	17,0	62,1	101,9	137,8

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social, indicadores para distrito de residência, indicadores para setor de atividade e dimensão da empresa (logaritmo do nº de empregados). * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01. Desvios padrão entre parêntesis.

Quadro A8. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores por conta de outrem

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
RVCC_B12 - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0655 (0,0403)	-0,0004 (0,0102)	0,0123*** (0,0044)	0,0006 (0,0032)
2 trim	0,0464 (0,0457)	-0,0071 (0,0105)	0,0101** (0,0044)	0,0003 (0,0033)
3 trim	-0,0539 (0,0432)	-0,0187* (0,0113)	0,0116** (0,0046)	0,0003 (0,0034)
4 trim	-0,0137 (0,0428)	-0,0155 (0,0118)	0,0069 (0,0048)	0,0066* (0,0035)
5-8 trim	-0,0583 (0,0361)	-0,0175** (0,0083)	0,0173*** (0,0032)	0,0083*** (0,0024)
RVCC_B3 - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0104** (0,0044)	-0,0049*** (0,0015)	0,0021** (0,0009)	-0,0032*** (0,0010)
2 trim	-0,0183*** (0,0046)	-0,0047*** (0,0016)	0,0020** (0,0009)	-0,0025** (0,0010)
3 trim	-0,0196*** (0,0050)	-0,0020 (0,0017)	0,0029*** (0,0009)	-0,0035*** (0,0010)
4 trim	-0,0232*** (0,0053)	-0,0015 (0,0018)	0,0045*** (0,0010)	-0,0027** (0,0011)
5-8 trim	-0,0193*** (0,0037)	-0,0037*** (0,0012)	0,0056*** (0,0007)	-0,0013* (0,0007)
RVCC_S - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0166*** (0,0058)	-0,0158*** (0,0019)	-0,0064*** (0,0013)	-0,0062*** (0,0015)
2 trim	-0,0148** (0,0064)	-0,0180*** (0,0020)	-0,0052*** (0,0014)	-0,0085*** (0,0015)
3 trim	-0,0162** (0,0074)	-0,0171*** (0,0021)	-0,0087*** (0,0015)	-0,0099*** (0,0017)
4 trim	-0,0126 (0,0084)	-0,0186*** (0,0023)	-0,0102*** (0,0016)	-0,0082*** (0,0018)
5-8 trim	-0,0137** (0,0068)	-0,0193*** (0,0016)	-0,0085*** (0,0011)	-0,0119*** (0,0013)
RVCC_P - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0520** (0,0257)	-0,0378*** (0,0086)	-0,0236*** (0,0056)	-0,0110* (0,0065)
2 trim	-0,0485* (0,0277)	-0,0466*** (0,0089)	-0,0319*** (0,0058)	-0,0133** (0,0068)
3 trim	-0,0388 (0,0339)	-0,0368*** (0,0104)	-0,0337*** (0,0067)	-0,0118 (0,0078)
4 trim	-0,0346 (0,0450)	-0,0511*** (0,0112)	-0,0313*** (0,0073)	-0,0179** (0,0082)
5-8 trim	0,0066 (0,0562)	-0,0655*** (0,0086)	-0,0404*** (0,0057)	-0,0141** (0,0061)
Constante	6,3830*** (0,0230)	5,9809*** (0,0136)	6,2400*** (0,0167)	6,2305*** (0,0140)
Nº de observações	1.921.345	7.672.053	6.430.305	5.746.259
Nº de grupos	306.527	720.780	590.042	472.503
R-squared within	0,15	0,12	0,08	0,07
R-squared overall	0,08	0,11	0,09	0,04
F statistic	3171,0	11115,5	5445,7	4404,4
F for u _i =0	18,0	72,0	154,7	205,7

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social, indicadores para distrito de residência, indicadores para setor de atividade e dimensão da empresa (logaritmo do nº de empregados). * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01. Desvios padrão entre parêntesis.

Quadro A9. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores por conta de outrem, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
Após RVCC + EFA	0,0100 (0,0327)	0,0258* (0,0134)	-0,0022 (0,0088)	0,0116 (0,0120)
Após RVCC + FMC	-0,0120 (0,0074)	-0,0054** (0,0024)	0,0031* (0,0018)	0,0009 (0,0021)
Constante	6,1415*** (0,0210)	6,0892*** (0,0127)	6,0800*** (0,0181)	6,2320*** (0,0159)
Nº de observações	2.357.065	8.123.415	7.432.696	8.105.250
Nº de grupos	339.782	766.461	693.045	658.524
R-squared within	0,18	0,11	0,05	0,03
R-squared overall	0,07	0,10	0,18	0,15
F statistic	4895,8	10496,8	3762,7	2160,1
F for $u_i=0$	17,0	62,1	101,9	137,8

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social, indicadores para distrito de residência, indicadores para setor de atividade e dimensão da empresa (logaritmo do nº de empregados). * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Desvios padrão entre parêntesis.

Quadro A10. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores por conta de outrem, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
Após RVCC + EFA	0,0598 (0,0394)	0,0309*** (0,0101)	0,0299*** (0,0057)	0,0010 (0,0066)
Após RVCC + FMC	-0,0056 (0,0071)	0,0016 (0,0021)	0,0045*** (0,0012)	0,0008 (0,0012)
Constante	6,3828*** (0,0230)	5,9793*** (0,0136)	6,2394*** (0,0167)	6,2365*** (0,0139)
Nº de observações	1.921.345	7.672.053	6.430.305	5.746.259
Nº de grupos	306.527	720.780	590.042	472.503
R-squared within	0,15	0,12	0,08	0,07
R-squared overall	0,08	0,11	0,08	0,04
F statistic	3099,8	10753,2	5270,6	4260,8
F for $u_i=0$	18,0	72,0	154,7	205,7

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social, indicadores para distrito de residência, indicadores para setor de atividade e dimensão da empresa (logaritmo do nº de empregados). * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$. Desvios padrão entre parêntesis.

Quadro A11. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores independentes

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
RVCC_B12 - Trimestres após participação				
1 trim		-0,0001 (0,0398)	-0,0002 (0,0088)	-0,0156** (0,0069)
2 trim		-0,0004 (0,0543)	-0,0045 (0,0093)	-0,0159** (0,0071)
3 trim		-0,0011 (0,0474)	-0,0075 (0,0098)	-0,0118 (0,0077)
4 trim		0,0015 (0,0474)	-0,0093 (0,0102)	-0,0083 (0,0081)
5-8 trim		-0,0022 (0,0427)	0,0026 (0,0071)	0,0022 (0,0055)
RVCC_B3 - Trimestres após participação				
1 trim	0,0526*** (0,0179)	-0,0025 (0,0033)	0,0025 (0,0016)	0,0011 (0,0018)
2 trim	0,0526** (0,0207)	-0,0058* (0,0034)	0,0016 (0,0017)	0,0033* (0,0018)
3 trim	0,0026 (0,0217)	-0,0048 (0,0036)	0,0013 (0,0017)	0,0032* (0,0019)
4 trim	-0,0226 (0,0247)	-0,0062 (0,0038)	0,0007 (0,0018)	0,0057*** (0,0019)
5-8 trim	0,0022 (0,0206)	-0,0089*** (0,0027)	-0,0023* (0,0013)	0,0012 (0,0013)
RVCC_S - Trimestres após participação				
1 trim	0,0084 (0,0201)	0,0099* (0,0055)	-0,0049 (0,0032)	0,0074** (0,0034)
2 trim	0,0078 (0,0233)	0,0132** (0,0059)	-0,0020 (0,0034)	0,0036 (0,0035)
3 trim	0,0113 (0,0313)	0,0118* (0,0065)	0,0033 (0,0037)	0,0027 (0,0038)
4 trim	0,0139 (0,0385)	0,0172** (0,0071)	0,0048 (0,0040)	0,0003 (0,0041)
5-8 trim	0,0211 (0,0324)	0,0095* (0,0054)	0,0017 (0,0031)	-0,0007 (0,0029)
RVCC_P - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0031 (0,1059)	-0,0640*** (0,0179)	0,0010 (0,0097)	-0,0053 (0,0107)
2 trim	-0,0029 (0,1060)	-0,0697*** (0,0184)	0,0113 (0,0102)	-0,0126 (0,0108)
3 trim	-0,0137 (0,1059)	-0,0466** (0,0217)	0,0142 (0,0114)	-0,0128 (0,0117)
4 trim		-0,0339 (0,0226)	0,0153 (0,0131)	-0,0015 (0,0126)
5-8 trim		-0,0099 (0,0198)	0,0029 (0,0093)	0,0319*** (0,0106)
Constante	6,5281*** (0,1287)	6,2328*** (0,0290)	6,3119*** (0,0264)	6,3631*** (0,0157)
Nº de observações	50.180	517.597	860.573	1.751.061
Nº de grupos	11.876	71.329	92.095	142.928
R-squared within	0,03	0,05	0,06	0,06
R-squared overall	0,01	0,01	0,01	0,01
F statistic	21,0	320,1	654,3	1447,4
F for u _i =0	21,0	28,9	39,2	93,6

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores, aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social e indicadores para distrito de residência. * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01.

Quadro A12. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores independentes

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
RVCC_B12 - Trimestres após participação				
1 trim		-0,0294 (0,0255)	0,0182 (0,0114)	-0,0034 (0,0064)
2 trim		-0,0441 (0,0275)	0,0186 (0,0118)	-0,0093 (0,0068)
3 trim		0,0028 (0,0275)	0,0367*** (0,0126)	-0,0193*** (0,0070)
4 trim	-0,0154 (0,1163)	0,0003 (0,0298)	0,0438*** (0,0128)	-0,0126* (0,0072)
5-8 trim	0,0252 (0,0919)	-0,0022 (0,0256)	0,0212** (0,0097)	-0,0030 (0,0049)
RVCC_B3 - Trimestres após participação				
1 trim	0,0139 (0,0225)	-0,0036 (0,0043)	-0,0004 (0,0019)	0,0028 (0,0019)
2 trim	-0,0160 (0,0225)	-0,0045 (0,0046)	0,0015 (0,0020)	-0,0001 (0,0020)
3 trim	-0,0046 (0,0237)	-0,0055 (0,0049)	0,0019 (0,0020)	-0,0028 (0,0021)
4 trim	0,0143 (0,0254)	-0,0023 (0,0051)	0,0017 (0,0021)	-0,0012 (0,0021)
5-8 trim	0,0007 (0,0209)	0,0158*** (0,0037)	0,0001 (0,0015)	-0,0010 (0,0015)
RVCC_S - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0075 (0,0261)	-0,0131** (0,0062)	-0,0025 (0,0036)	0,0028 (0,0038)
2 trim	-0,0398 (0,0266)	-0,0079 (0,0063)	-0,0030 (0,0038)	-0,0004 (0,0039)
3 trim	-0,0115 (0,0297)	-0,0121* (0,0072)	-0,0005 (0,0041)	-0,0119*** (0,0042)
4 trim	-0,0393 (0,0346)	-0,0105 (0,0082)	-0,0020 (0,0044)	-0,0106** (0,0046)
5-8 trim	-0,0246 (0,0348)	-0,0179*** (0,0065)	-0,0199*** (0,0033)	-0,0054 (0,0034)
RVCC_P - Trimestres após participação				
1 trim	-0,0366 (0,0919)	0,0010 (0,0473)	0,0292 (0,0187)	-0,0100 (0,0178)
2 trim	-0,0345 (0,0919)	-0,0077 (0,0400)	0,0184 (0,0193)	0,0012 (0,0182)
3 trim	-0,0384 (0,1482)	-0,0081 (0,0577)	0,0191 (0,0197)	0,0223 (0,0200)
4 trim		-0,0060 (0,0577)	0,0111 (0,0210)	0,0117 (0,0205)
5-8 trim		-0,0165 (0,0452)	0,0043 (0,0139)	-0,0266 (0,0163)
Constante	6,6129*** (0,1512)	6,1949*** (0,0329)	6,4896*** (0,0345)	6,2991*** (0,0198)
Nº de observações	48.080	493.662	632.216	1.321.160
Nº de grupos	13.650	75.800	76.707	123.679
R-squared within	0,02	0,03	0,02	0,02
R-squared overall	0,01	0,01	0,01	0,01
F statistic	8,4	195,4	144,0	328,2
F for u _i =0	32,5	41,9	84,0	145,9

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores, aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social e indicadores para distrito de residência. * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01.

Quadro A13. Remunerações estimadas – Homens, trabalhadores independentes, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
Após RVCC + EFA		-0,0187 (0,0389)	-0,0279** (0,0114)	0,0576*** (0,0172)
Após RVCC + FMC	0,0187 (0,0343)	0,0134** (0,0065)	0,0130*** (0,0027)	-0,0034 (0,0024)
Constante	6,5273*** (0,1287)	6,2328*** (0,0290)	6,3124*** (0,0264)	6,3631*** (0,0157)
Nº de observações	50.180	517.597	860.573	1.751.061
Nº de grupos	11.876	71.329	92.095	142.928
R-squared within	0,03	0,05	0,06	0,06
R-squared overall	0,01	0,01	0,01	0,01
F statistic	20,7	311,5	637,0	1409,0
F for $u_i=0$	21,0	28,9	39,2	93,6

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores, aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social e indicadores para distrito de residência. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Quadro A14. Remunerações estimadas – Mulheres, trabalhadores independentes, conclusão de um EFA ou FMC cumulativamente à conclusão de um RVCC

Variáveis	Grupo etário			
	15-24	25-34	35-44	45-64
Após RVCC + EFA		-0,0158 (0,0466)	-0,0042 (0,0125)	0,0942*** (0,0193)
Após RVCC + FMC	-0,0460 (0,0345)	0,0372*** (0,0070)	-0,0070** (0,0031)	-0,0263*** (0,0027)
Constante	6,6116*** (0,1512)	6,1943*** (0,0329)	6,4896*** (0,0345)	6,2995*** (0,0199)
Nº de observações	48.080	493.662	632.216	1.321.160
Nº de grupos	13.650	75.800	76.707	123.679
R-squared within	0,02	0,03	0,02	0,02
R-squared overall	0,01	0,01	0,01	0,01
F statistic	8,3	187,8	140,3	316,7
F for $u_i=0$	32,5	41,9	84,0	145,9

Notas: Remuneração mensal (em logaritmo e atualizada para 2011 com IPC) como variável dependente. Modelo de regressão linear com efeitos fixos para os trabalhadores, aplicado a cada grupo etário. As estimações incluem idade e experiência profissional (em anos) e os seus quadrados, indicadores para tipo de RVCC (distingue os participantes ao longo de todo o período), indicadores para o trimestre (1º trimestre de 2006 a 2º trimestre de 2011), nº total de trimestres desempregado, nº total de trimestres fora do registo da segurança social e indicadores para distrito de residência. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.