OLIVEIRA, J.; POLIDORO, M. (2024). ***Vocational training in privat social nonprofit organizations (IPSS).*** The Overarching Issues of the European Space - How to efficiently combine sustainability, resilience and territorial management?, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto. pp. 284-298
DOI: https://doi.org/10.21747/978-989-9193-48-2/coma20

VOCATIONAL TRAINING IN PRIVAT SOCIAL NONPROFIT ORGANIZATIONS (IPSS)

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL (IPSS)

José António OLIVEIRA
Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Politécnico do Porto
& Centro de Estudos Transdiciplinares de Desenvolvimento (CETRAD)
jao@estg.ipp.pt

Maria João POLIDORO
Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Politécnico do Porto
& Centro de Estatística e Aplicações da Universidade de Lisboa (CEAUL)
mjp@estg,ipp.pt

Resumo

A gestão do capital humano é um dos fatores essenciais para o sucesso e sustentabilidade das organizações do Terceiro Setor, em particular das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Consequência do fortíssimo dinamismo social, económico, tecnológico e mental, aos trabalhadores exige-se, eficácia, eficiência, motivação e competências *hard* e *soft* adequadas para o exercício das suas funções, no presente e no futuro. Neste contexto, a formação profissional e a formação ao longo da vida assumem uma importância crucial, condicionando o desempenho organizacional e o futuro das organizações.
Sendo um dever dos trabalhadores e uma obrigação legal das instituições, qual a realidade da formação profissional nas IPSS? Como é concretizada e que importância assume? Para responder a estas questões, realizamos um estudo exploratório, na zona norte de Portugal, recorrendo a um inquérito por questionário a 27 IPSS. Da informação recolhida, podemos afirmar que a formação profissional naquelas IPSS é uma realidade, muito embora não cumpram escrupulosamente o estipulado na legislação. No entanto, a maioria das instituições é sensível à importância da formação profissional para o aumento dos conhecimentos e das competências dos seus trabalhadores, possibilitando a aquisição de novos saberes e práticas, articulados com os objetivos institucionais cada vez mais exigentes.

Palavras-chave: Formação Profissional, Terceiro Setor, IPSS

Abstract

Human capital management is a critical factor in the success and sustainability of third-sector organizations, particularly Private Social Solidarity Institutions (IPSS). In the context of significant social, economic, technological, and mental dynamism, workers must demonstrate effectiveness, efficiency, motivation, and the appropriate hard and soft skills to carry out their current and future duties. Vocational and lifelong training are therefore of critical importance, both in the present and in the future, in determining organizational performance and the future of organizations.
Since it is a duty of workers and a legal obligation of institutions, what is the reality of professional training in the IPSS? How is it materialized, and how important is it? To answer these questions, we carried out an exploratory study in the north of Portugal, using a questionnaire to survey 27 IPSS. From the information gathered, we can say that professional training in these IPSS is a reality, although they don't scrupulously fulfill the legislation stipulations. However, most institutions are aware of the importance of professional training in increasing the knowledge and skills of their workers, enabling them to acquire new knowledge and practices, in line with the ever-increasing institutional goals.

Keywords: Professional Training, Third Sector, IPSS

OLIVEIRA, J.; POLIDORO, M. (2024). ***Vocational training in privat social nonprofit organizations (IPSS).*** The Overarching Issues of the European Space - How to efficiently combine sustainability, resilience and territorial management?, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto. pp. 284-298
DOI: https://doi.org/10.21747/978-989-9193-48-2/coma20

1 - Introdução

A relevância das instituições do Terceiro Setor, em Portugal, é inegável. Não tendo como primeiro objetivo o lucro, asseguram serviços essenciais para a sociedade, pelo que a eficaz e eficiente gestão destas organizações é fulcral para o seu sucesso, existindo várias áreas estratégicas que devem ser consideradas. Assim, a gestão de pessoas é crítica nestas organizações (Akingbola, 2013, 2020), sendo os seus trabalhadores um determinante de sucesso ou de fracasso da própria instituição (Bastida et al., 2018).

Pertencem ao Terceiro Setor múltiplas entidades de economia social: as cooperativas, as associações mutualistas, as misericórdias, as fundações, as instituições particulares de solidariedade social (IPSS), as associações com fins altruísticos, as entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário e outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social (Lei de Bases da Economia Social, Lei n.º 30/2013, art.º 4).

As IPSS são constituídas por iniciativa de particulares, não têm finalidade lucrativa, e têm o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos. Não podem ser administradas pelo Estado ou por autarquias e englobam as áreas de apoio a crianças e jovens, apoio à família, proteção dos cidadãos na velhice e invalidez e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho, promoção e proteção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação, educação e formação profissional dos cidadãos e resolução dos problemas habitacionais das populações (Instituto da Segurança Social, 2014). Existem também várias entidades que podem adquirir o estatuto de IPSS, conforme o previsto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 172-A/2014 e na Lei n.º 76/2015, de 28 de julho.

O Terceiro Setor afirma-se como um importante segmento da economia, dando, atualmente, trabalho a um número considerável de pessoas e com tendência a aumentar na próxima década (Ronquillo et al., 2017). No caso nacional, e seguindo a informação disponível na Conta Satélite da Economia Social 2019-2020, podemos evidenciar alguns números e factos:

- de 2019 para 2020, o valor acrescentado bruto (VAB) da Economia Social (ES) aumentou de 3,0% para 3,2%, tendência contrária à verificada na economia nacional;
- entre 2019 e 2020, o emprego e o emprego remunerado aumentaram na ES, 0,3% e 0,4% respetivamente, sendo as organizações da ES responsáveis por 5,1% e 5,2% do emprego total e por 5,8% e 5,9% do emprego remunerado da economia nacional;
- em 2019 e 2020 foram identificadas, respetivamente, 73574 e 73851 entidades da ES;
- em 2019 e 2020 foram identificadas, respetivamente, 5511 e 5476 entidades com o estatuto de IPSS ou equiparado;

- em 2020, a saúde e os serviços foram as atividades mais relevantes em termos de VAB e emprego. A saúde foi responsável por 25,5% do VAB e 33,2% do emprego remunerado, enquanto os serviços sociais geraram 24,9% do VAB e 29,9% do emprego remunerado da ES;
- em 2020, as organizações da cultura, comunicação e atividades de recreio representaram 3,7% do VAB e 4,9% do emprego remunerado da ES;
- em 2020, mais de 70% das misericórdias e mais de 80% das associações mutualistas eram organizações "maduras" (entre 50 e 99 anos de existência);
- em 2020, existiam entidades de ES em todos os municípios, notando-se clara litoralização e polarização em alguns dos concelhos do interior do país;
- em 2020, a remuneração média nas entidades da ES correspondia a 85% da média nacional.

Em suma, desde 2010, o número de entidades que integram o setor da ES cresceu cerca de 33%, mantendo-se praticamente inalterado entre 2019 e 2020 (+0,4%). Revela-se um setor com elevada resiliência, mesmo em contextos de crise económica e financeira, constituindo um "amortecedor" em períodos de crise, funcionando em contraciclo, para responder a necessidades sociais prementes que, em geral, se agravam nesses períodos.

2 - Formação Profissional

Não é simples o conceito de formação profissional. É um construto abordado por diversos autores em que cada qual valoriza dimensões, que, sendo diferentes, se complementam. Se há autores que relevam a questão do processo e do desenvolvimento, vendo na formação a aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos e capacidades (Ferry, 1987), outros ligam formação ao desempenho, implicando a aprendizagem de um saber, ou saber fazer (De Ketele et al., 1988). Fabre (1994) foca-se mais no formando, enfatizando a transmissão de conhecimentos e a combinação entre o saber teórico e o empírico, ressalvando, igualmente, o investimento e a implicação do formando na sua própria formação e desenvolvimento.

Independentemente das diferentes perspetivas, há vários benefícios associados ao processo de formação: melhoria no desempenho, vantagens competitivas, individuais e organizacionais, resolução de problemas operacionais, mudanças de atitudes e de mentalidades e aumento da motivação (Melo & Machado, 2015). Por outras palavras, é um processo de *win-win*, que sustenta o desenvolvimento dos colaboradores, valorizando o indivíduo e as equipas, favorecendo a retenção de talento e potenciando o futuro das organizações (Cerdeira & Fernandes, 2021).

Vicente & Cópio (2021), abordaram a problemática da formação, salientando aspetos fundamentais, como o *lifelong learning*, o *upskilling* e o *reskilling*, processos indispensáveis às exigências da educação 4.0. Numa sociedade globalizada, onde as fronteiras não existem ou são quase impercetíveis, onde o mercado se estrutura à escala global (Oliveira-Brochado et al., 2013), indivíduos e organizações

têm na formação profissional e na aprendizagem ao longo da vida estratégias e ferramentas de sobrevivência e de sustentabilidade. As transformações económicas, sociais, políticas, mentais e tecnológicas obrigam os indivíduos e as organizações a relações de proximidade com a formação. Hodiernamente, a digitalização e a inteligência artificial (IA), reforçam a urgência da formação ao longo da vida, quer nas *hard* quer nas *soft skills* (Roubuni, 2023).

Não sendo um desafio fácil (Contreiras, 2021), a formação assume hoje, por todos os motivos, um papel preponderante nas organizações, sendo um pilar estratégico nos modelos de gestão integrada, fundamental no desenvolvimento e retenção do capital humano (Pereira, 2021).

Umbilicalmente ligado ao conceito de formação, está o conceito de educação profissional, conexo a um conjunto de atividades que promovem a articulação entre conhecimentos teóricos, habilidades e atitudes, exigidos para o exercício de uma profissão. Trata-se de uma dimensão "estratégica" porque se apresenta como facilitadora da mudança, num contexto altamente dinâmico e imprevisível, implicando todos: ativos e aqueles que procuram emprego (Vicente & Cópio, 2021).

Em suma, "o futuro da formação está a transformar-se, como resultado da conjugação de forças que constituem os principais propulsores destas mudanças: desenvolvimento da tecnologia, globalização, diversidade cultural e geracional no mundo do trabalho, alterações sociodemográficas e ambientais e alterações nos processos de trabalho" (Vicente & Cópio, 2021, p. 21). Obriga o Estado, as organizações e os indivíduos a uma *lifelong learning*.

Segundo Ceitil (2002, p. 338), "a formação é utilizada nas organizações como um instrumento para desenvolver, no conjunto dos colaboradores, as competências que melhor se ajustam às necessidades de progresso e à produção de vantagens concorrenciais de cada organização no difícil e turbulento mercado moderno". Assim, a formação é um componente-chave da gestão de pessoas (DeVaro et al., 2017) e, segundo Macduff (2005), esta prática é a forma pela qual as organizações sem fins lucrativos transmitem os níveis de eficiência que deverão ser atingidos pelos trabalhadores.

Com efeito, a formação fornece à organização benefícios, e um dos mais preponderantes benefícios é o facto de desenvolver competências que, por sua vez, irão diminuir, a nível geral, o custo das operações (Miri et al., 2014). A formação é, então, uma ferramenta que possibilita que os colaboradores melhorem as suas habilidades e aumentem as suas competências para enfrentarem as responsabilidades das suas funções e respetivas mudanças que, frequentemente, ocorrem no ambiente de trabalho (Pynes, 2004).

Pereira (2014, p. 51) correlaciona a prática de avaliação de desempenho com a de gestão de formação, dizendo que "o processo de avaliação de desempenho permite a identificação das necessidades de formação e das oportunidades de desenvolvimento de cada um dos colaboradores, as quais constituem o ponto de partida para a elaboração do plano de formação".

Cunha et al. (2012, p. 407) apresentam as várias fases desta técnica, categorizando o ciclo da formação que tem o seu início "com a identificação das necessidades de formação, prossegue com a programação das atividades formativas, concretiza-se na execução das atividades propriamente ditas, e

conclui com a avaliação de todo o processo", sendo que os benefícios da formação têm maior índice de sucesso quando esta prática é planeada, implementada e avaliada de forma correta (Mehale et al., 2021).

O desenvolvimento da formação pode ocorrer de diferentes formas e em contextos distintos (Pereira & Ramos 2018). Assim, a formação pode concretizar-se em várias modalidades: presencial, *e-learning* ou *b-learning*.

Regra geral, nas organizações sem fins lucrativos, a formação deve ter a duração mínima de 40 horas anuais. Queiroz (2012, p. 19-21) menciona as temáticas das formações com maior relevo nas IPSS: "Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho", "Gestão de Conflitos e Relações Interpessoais", "Gerontologia e Geriatria", "Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida", "HACCP", entre outras que a instituição considere relevantes para a prestação do serviço.

3 - A formação profissional no código de trabalho português (Lei n.º 7/2009)

No Código de Trabalho (CT) português, a temática da formação profissional aparece como um direito dos trabalhadores e como um dever do Estado e dos empregadores.

Ao Estado, genericamente, cumpre garantir a qualificação e requalificação da força de trabalho, nomeadamente:

a) através da definição de políticas e estratégias, alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e as prioridades nacionais e europeias;
b) através de financiamento e apoio, utilizando fundos nacionais e europeus;
c) através da gestão e supervisão de instituições e programas destinados à oferta de cursos e apoios para trabalhadores e desempregados;
d) através de parcerias com o setor privado, desenvolvendo programas de formação orientados à empregabilidade e competitividade e
e) assegurando a qualidade da formação, através da certificação e acreditação dos cursos, procurando o seu reconhecimento no mercado de trabalho (IEFP, 2024).

Estas ações são essenciais para promover a inclusão social, a empregabilidade e o desenvolvimento económico e social do país.

Aos empregadores, genericamente, cabe disponibilizar formação profissional para promover a reinserção profissional dos trabalhadores, concretamente após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, de modo a promover a sua plena reinserção profissional" (CT, art.º 61).

Numa medida especificamente orientada para a formação profissional de menores, ao empregador compete "assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito". Ao menor é assegurado o direito à licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for suscetível de causar prejuízo grave

DOI: https://doi.org/10.21747/978-989-9193-48-2/coma20

à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante. Em determinadas condições, previstas no n.º 1 do art.º 69, o menor tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais (CT, art.º 67).

Relativamente a princípios gerais que fomentem o emprego de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, o CT estabelece várias situações: "O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas, cabendo ao Estado estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a ação das empresas na realização dos objetivos definidos no número anterior" (CT, art.º 84, n.º 1 e 2).

Todavia, a legislação é mais explícita quanto aos deveres do empregador. Deve, "c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação (…) e i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença" (CT, art.º 127).

No âmbito da formação contínua, as obrigações dos empregadores são variadas e estão plasmadas no art.º 131 do CT:

"1 - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa; b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador; c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes; d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador. 2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano. 3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações. 4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. 5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa. 6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o

n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga (…) 9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa".
Caso as horas de formação previstas no n.º 2 do art.º 131 não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador. O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo. O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado. Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo. O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição (CT, art.º 132).

O conteúdo da formação contínua e a respetiva área de formação devem ser determinados por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que devem coincidir ou ser afins com a atividade prestada pelo trabalhador. A área da formação é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira (CT, art.º 133, n.º 1 e 2).

Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação (CT, art.º 134).

No caso dos trabalhadores temporários, "a empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses. A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada, de acordo com o n.º 2 do art.º 131. A empresa de trabalho temporário deve afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1% do seu volume anual de negócios e não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional" (CT, art.º 187, n.º 1 a 4).

Igualmente, é obrigação do empregador "assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respetiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respetivas funções" (CT, art.º 282, n.º 3).

Caso a empresa se encontre em redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador, a formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade. Cabe ao empregador elaborar o plano da formação,

precedido de consulta aos trabalhadores abrangidos e de parecer da estrutura representativa dos trabalhadores (CT, art.º 302, n.º 1 e 2).

Quanto aos deveres dos trabalhadores, cabe-lhes "participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas pelo empregador" (CT, art.º 128, n.º 1, al. d). Igualmente, devem ter uma participação ativa e diligente, ser assíduos e pontuais, demonstrando compromisso com o processo de aprendizagem, aplicar os conhecimentos adquiridos, contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho, colaborar com os formadores e colegas de formação e respeitar as normas e regulamentos da formação (Formação - IEFP, I.P., 2024).

São objetivos da formação profissional "a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação; b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa; c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego; d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho; e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção" (CT, art.º 130).

4- Estudo Exploratório

4.1 - Metodologia

Com o objetivo de analisar as práticas de formação profissional nas IPSS de dois concelhos na região norte de Portugal, antes e durante a crise pandémica da COVID-19, foi realizado um estudo que adotou uma metodologia de natureza quantitativa. Como instrumento da recolha de dados, foi selecionado um inquérito por questionário com questões fechadas, abertas e de escolha múltipla (Santos & Lima, 2019). O questionário apresenta uma primeira secção correspondente à caracterização da instituição respondente e contém três grupos de questões. O primeiro grupo aborda as práticas existentes ao nível da formação antes da pandemia COVID-19, o segundo inquere sobre as práticas de formação em contexto pandémico e, no terceiro grupo, são questionadas as principais consequências verificadas no desempenho das funções dos colaboradores devido à pandemia COVID-19 (informações não utilizadas neste trabalho).

A aplicação do questionário cumpriu os princípios éticos em vigor a nível nacional. O questionário foi fornecido e preenchido *online*, utilizando a ferramenta *Google Forms*, e preservou-se o anonimato dos seus intervenientes, incluindo o das IPSS. A obtenção da autorização para a recolha de dados não dispensou o pedido de consentimento informado dos participantes no estudo.

Para tratamento das informações reunidas nos questionários, realizou-se a análise através do programa estatístico *RStudio* (versão 4.2.0).

4.2 - Amostra

Foram incluídas no estudo apenas as IPSS e instituições equiparadas a IPSS que, efetivamente, possuem estrutura de gestão de pessoas e estão em pleno funcionamento. Definiu-se a amostra englobando 27 IPSS e instituições equiparadas (17 pertencentes ao concelho de Felgueiras e 10 ao concelho de Lousada, ambos situados no norte de Portugal, na região do Tâmega e Sousa). O preenchimento do questionário, efetivado durante o mês de maio de 2022, foi realizado pelo responsável da gestão de pessoas de cada IPSS ou, na sua falta, por quem assumia essas funções.

5 - Resultados

Obtivemos a participação de 24 (88,8%) IPSS e Instituições Equiparadas a IPSS. Estas instituições possuem distintas respostas sociais que garantem resposta a vários grupos da sociedade. Essas respostas foram agrupadas em quatro grupos de intervenção: crianças e jovens, idosos, pessoas com deficiência e família e comunidade.

Tabela I - Instituições por grupo *de intervenção*

	Crianças e Jovens	**Idosos**	**Pessoas com Deficiência**	**Família e Comunidade**
Instituição 1	X	X		X
Instituição 2	X	X	X	X
Instituição 3	X	X		X
Instituição 4	X	X		
Instituição 5	X	X		X
Instituição 6			X	
Instituição 7	X	X		X
Instituição 8	X	X		
Instituição 9	X	X		
Instituição 10	X	X		
Instituição 11	X	X		
Instituição 12		X		X
Instituição 13	X			
Instituição 14	X			X
Instituição 15		X		
Instituição 16	X			
Instituição 17	X			
Instituição 18	X	X		
Instituição 19	X			X
Instituição 20		X		

Instituição 21	X	X		
Instituição 22	X	X		
Instituição 23			X	
Instituição 24		X		X
Total	**18(75%)**	**17(71%)**	**3(12,5%)**	**9(37,5%)**

A Tabela I permite concluir que o grupo de intervenção Crianças e Jovens é o que tem maior número de instituições aderentes (75%), seguindo-se o grupo dos Idosos (71%), o grupo da Família e Comunidade (37,5%) e finalizando com o grupo Pessoas com Deficiência (12,5%). Na Tabela II apresentam-se as características sumárias de cada uma das 24 instituições.

Tabela II – Caracterização sumária das Instituições

	Horário	**Número Respostas Sociais**	**N.º Clientes**	**N.º Colaboradores Tempo Inteiro**	**N.º Colaboradores Tempo Parcial**	**N.º Voluntários**
Instituição 1	Contínuo	6	221	130	4	8
Instituição 2	Contínuo	7	300	250	0	0
Instituição 3	Contínuo	9	217	72	6	1
Instituição 4	Diurno	3	89	21	0	0
Instituição 5	Diurno	4	67	11	0	0
Instituição 6	Diurno	2	80	18	1	0
Instituição 7	Diurno	5	162	25	0	1
Instituição 8	Diurno	2	53	14	1	0
Instituição 9	Contínuo	5	141	40	0	1
Instituição 10	Diurno	3	75	16	1	0
Instituição 11	Diurno	4	145	23	0	0
Instituição 12	Contínuo	3	100	6	5	6
Instituição 13	Diurno	1	33	9	0	0
Instituição 14	Diurno	3	400	7	0	1
Instituição 15	Diurno	2	70	11	0	2
Instituição 16	Diurno	4	180	30	20	0
Instituição 17	Contínuo	3	176	35	6	0
Instituição 18	Diurno	3	210	39	0	0
Instituição 19	Diurno	3	55	5	0	1
Instituição 20	Diurno	1	40	13	0	0
Instituição 21	Contínuo	4	151	49	2	0
Instituição 22	Diurno	2	15	2	0	0
Instituição 23	Contínuo	2	30	18	1	18
Instituição 24	Contínuo	4	205	35	2	2

Procurou-se aferir se as instituições, antes e durante a pandemia, disponibilizavam formação profissional aos colaboradores. Obtiveram-se os resultados apresentados na Tabela III.

Tabela III – Formação Profissional nas 24 instituições

ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
SIM – 21 (87,5%) NÃO – 3 (12,5%)	SIM – 24 (100%)

Relativamente ao número de horas de formação anual, antes e durante a pandemia, os resultados obtidos são apresentados na Tabela IV.

Tabela IV – Número de horas anuais de formação profissional, por colaborador, *nas 24 instituições*

ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
40 h – 8 (33,3%) Menos de 40h – 10 (41,6%) Mais de 40h – 3 (12,5%) N/R – 3 (12,5%)	40 h – 6 (25,0%) Menos de 40h – 14 (58,3%) Mais de 40h – 1 (4,2%) N/R – 3 (12,5%)

As instituições foram questionadas, também, sobre a existência de planos de formação profissional individuais (ver a Tabela V).

Tabela V – Planos de formação profissional individuais, nas 24 instituições

ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
SIM – 7 (29,2%) NÃO – 14 (58,3%) N/R – 3 (12,5%)	SIM – 2 (8,3%) NÃO – 19 (79,2%) N/R – 3 (12,5%)

De seguida pretendeu-se identificar quais as modalidades de formação disponibilizadas pelas instituições (ver a Tabela VI).

Tabela VI – Modalidades de formação profissional, nas 24 instituições

ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
Presencial – 19 (79,2%) *E-learning* – 2 (8,3%) N/R – 3 (12,5%)	Presencial – 8 (33,3%) *E-learning* – 10 (41,7%) N/R – 6 (25,0%)

Também se questionou se a formação profissional disponibilizada tinha um carácter obrigatório ou facultativo (ver Tabela VII).

Tabela VII– Obrigatoriedade da formação profissional, nas 24 instituições

ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
Obrigatório – 10 (41,7%) Facultativo – 10 (41,7%) N/R – 4 (16,6%)	Obrigatório – 10 (41,7%) Facultativo – 9 (37,5%) N/R – 5 (20,8%)

As temáticas das formações profissionais desenvolvidas nas instituições também foram questionadas, sendo identificadas as formações apresentadas na Tabela VIII.

Tabela VIII – Temáticas da formação profissional, nas 24 instituições.

TEMÁTICA	ANTES da pandemia	DURANTE a pandemia
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	8	10
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL	7	1
PRIMEIROS SOCORROS	9	7
NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	8	3
GESTÃO DE CONFLITOS	7	3
GESTÃO EMOCIONAL	5	3
PROCESSO DE ENVELHECIMENTO	4	3
DEFICIÊNCIA / NECESSIDADES EDUCATIVAS	1	0
PRÁTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À COVID-19	0	14

6 - Conclusões

Embora se trate de um estudo exploratório realizado em 24 IPSS, há algumas evidências que merecem ser destacadas:

- antes da pandemia, 87,5% das instituições assumem disponibilizar formação profissional aos seus trabalhadores, número que atinge os 100% durante o período pandémico;
- o número de horas anuais de formação, por colaborador, é diferente de instituição para instituição. Antes da pandemia 11 instituições declaram disponibilizar 40 ou mais horas de formação anual, número que diminui para 7 durante o período pandémico;
- os planos de formação individuais, antes e durante a pandemia, são minoritários, respetivamente 29,2% e 9,5%;

- a modalidade de formação presencial domina antes do período pandémico, embora o *e-learning* não ultrapassa os 42%, durante a pandemia;
- as instituições dividem-se quanto à obrigatoriedade da formação, nos dois períodos analisados;
- as temáticas são variadas, embora interligadas com as áreas de intervenção das instituições, notando-se em período pandémico a prevalência dos temas "PRÁTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À COVID-19" (14 respostas) e "HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO" (10 respostas).

No geral, os resultados obtidos vão de encontro a outros trabalhos publicados (Freudenthal, 2021; Maurer, 2020; Campion et al., 2021; Vnoučková, 2020; Pereira, 2021, Bragança et al., 2021) que estudaram o papel da formação profissional em diferentes contextos e instituições, antes e durante a pandemia COVID-19.

A pandemia de COVID-19 implicou impactos diferenciados no setor. Mas, como evidenciaram Santos & Almeida (2023), a resiliência das instituições da Economia Social, em Portugal, ficou bem demonstrada pela capacidade de adaptação e inovação, nomeadamente no que concerne à reconfiguração dos seus serviços, à adoção de novas formas de trabalho e à colaboração com outras organizações e entidades públicas.

As IPSS demonstraram uma notável capacidade de manutenção do seu propósito e de continuidade da sua missão, realçando a sua forte ligação às comunidades locais, a sua flexibilidade organizacional e a sua orientação para o social. A pandemia, realçou a importância do investimento em infraestruturas digitais, o reforço das redes de colaboração e a necessidade de políticas públicas que apoiem e fortaleçam a capacidade de resposta destas instituições. A formação foi, também, um investimento indispensável.

Não sendo exemplares no cumprimento da legislação, pode-se concluir pela existência de práticas de formação profissional nas instituições do Terceiro Setor, embora ainda exista um caminho a percorrer.

Agradecimentos

Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia no âmbito do projeto UIDB/00006/2020. DOI: 10.54499/UIDB/00006/2020 (https://doi.org/10.54499/UIDB/00006/2020)

Bibliografia

AKINGBOLA, K. (2013). A Model of Strategic Nonprofit Human Resource Management. *Voluntas*, *24*(1), 214-240. https://doi.org/10.1007/s11266-012-9286-9

AKINGBOLA, K. (2020). COVID-19: The Prospects for Nonprofit Human Resource Management. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, *11*(1), 16-20. https://doi.org/10.29173/cjnser.2020v11n1a372

BASTIDA, R., MARIMON, F., & CARRERAS, L. (2018). Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Nonprofit Organizations. *Annals of Public and Cooperative Economics*, *89*(2), 323–338. https://doi.org/10.1111/apce.12181

BRAGANÇA, A. et al. (2021). *O Impacto da Pandemia de COVID-19 nas IPSS e seus Utentes em Portugal*. Universidade Católica Portuguesa. F. Martins & F. Pinto (coord.). Retrieved from https://www.ucp.pt/sites/default/files/files/CRP/docs/2021-03_ATESUCP_RelatorioCOVID-19nasIPSS.pdf

CAMPION, E. et al. (2021). Technical Report: Impact of Covid-19 and Human Resource Management Agility Practice. *The Industrial-Organizational Psychologist*, *58*(3).

CEITIL, M. (2002). O Papel da Formação no Desenvolvimento de Novas Competências. In A. Caetano & J. Vala (Orgs.), *Gestão de Recursos Humanos contextos, processos e técnicas*, 2ª Ed., pp.325-356, RH Editora.

CERDEIRA, S., & FERNANDES, V. (2021). A Importância da Formação nas Organizações. In Vicente, N. & Cópio, P. (2021). *Aprender Importa. A Formação Prática nas Empresas em Portugal*, pp. 215-224, RH Editora.

CONTREIRAS, A. P. (2021). Persistir, Envolver e Desenvolver – Uma História em Construção. In Vicente, N. & Cópio, P. (2021). *Aprender Importa. A Formação Prática nas Empresas em Portugal*, pp. 205-214, RH Editora.

CUNHA, M. P. et al. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ª edição). Edições Sílabo.

DE KETELE, J. et al. (1988). *Guia do Formador*. Instituto Piaget.

DEVARO, J., MAXWELL, N., & MORITA, H. (2017). Training and intrinsic motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization*, *139*, 196–213. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.04.005

FABRE, G. (1994). *Penser la Formation*. Presses Universitaires de France.

FERRY, G. (1987). *Le Trajet de la Formation*, Bordas.

FREUDENTHAL, M. (2021). Generis: recursos humanos positivos. In J. Bancaleiro & N. Moreira (Coords.), *Gestão de Pessoas em Tempo de Pandemia,* pp. 120-125, Editora RH.

https://www.iefp.pt/documents/10181/12629673/Impacto_formacao_profissional.pdf (cons. 2024-12-17)

MACDUFF, N. (2005). Principles of Training for Volunteers and Employees. In. R. D. Herman & Associates, *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management* Second Edition, pp. 703-730, Jossey-Bass.

MAURER, R. (2020). Job Interviews Go Virtual in Response to COVID-19. *Talent Acquisition SHRM.* https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/job-interviews-go-virtual-response-covid-19-coronavirus.aspx

MEHALE, K. D., GOVENDER, C. M., & MABASO, C. M. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19 (0), a1473, 1–11. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1473

MELO, P., & MACHADO, C. (2015). *Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas. Contextos, Métodos e Aplicações*. RH Editora

MIRI, S. A. et al. (2014). Staff Organization Training: Designing, Stages, and Methods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 227–235. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.671

O impacto da formação profissional (2024). IEFP (E-Book).

OLIVEIRA-BROCHADO, A. et al. (2013). *Desafios da Globalização Casos de Estudo*. Escolar Editora.

PEREIRA, M. C. (2014). Avaliação de Desempenho – A Utilidade e a Multiplicidade de Caminhos. In V. Meirinhos & A. C. Rodrigues (Orgs.), *Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Tendências e boas práticas* (pp. 45-62). Vida Económica – Editorial, SA.

PEREIRA, D. C. L., & RAMOS, M. C. P. (2018). Educação e Formação em Contexto Organizacional. *Holos*, *3*, 456–470. https://doi.org/10.15628/holos.2018.6757

PEREIRA, P. (2021). O Desafio da Formação Perante o Conflito de Gerações nas Organizações. In Vicente, N. & Cópio, P. (2021). *Aprender Importa. A Formação Prática nas Empresas em Portugal*, pp. 163-179, RH Editora.

PEREIRA, S. (2021). COVID-19: a necessidade de reinventar a gestão de pessoas. In J. Bancaleiro & N. Moreira (Coords.), *Gestão de Pessoas em Tempo de Pandemia,* pp. 182-185, RH Editora.

PYNES, J. E. (2004). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. (2º Edição). Jossey-Bass.

QUEIROZ, M. F. (2012). *Formação Profissional e Qualidade nas IPSS (s). Um Estudo Comparativo.* Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Portalegre.

RONQUILLO, J.C., MILLER A., & DRURY I. (2017). Trends in Nonprofit Employment. In J. K. A. Word & J. E. Sowa (Eds.), *The nonprofit human resource management handbook From theory to pratice*, pp. 29-43. Routledge Taylor & Francis.

ROUBINI, N. (2023). *Mega-Ameaças*. Planeta.

SANTOS, F., & ALMEIDA, N. (2023)**.** *The Resilience of the Social Economy in Times of Crisis: Lessons from the COVID-19 Pandemic in Portugal. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *34*(3), 601-615.

SANTOS, L.A.B., & LIMA, J.M.M. (Coord.). (2019). Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação, 2.ª ed., revista e atualizada). *Cadernos do IUM*, 8. Lisboa: Instituto Universitário Militar.

VICENTE, N., & CÓPIO, P. (2021). *Aprender Importa. A Formação Prática nas Empresas em Portugal*. RH Editora.

VNOUČKOVÁ, L. (2020). The Impact of COVID-19 on Human Resource Management. *Revista Latinoamericana De Investigación Social*, *3*(1), 18-21. Retrieved from https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2614

Código do Trabalho. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Conta Satélite da Economia Social 2019-2020. INE, CASES.

Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro. *Diário da República, Série I* (221).

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL (2014). *Guia prático - Constituição de Instituições Particulares de Solidariedade Social (9002 – v4.02)*. Retrieved from 2022, 18 janeiro. https://www.seg-social.pt/documents/10152/15030/constituicao_ipss

Lei n.º 76/2015, de 28 de julho. *Diário da República, Série I* (145)

Lei n.º 30/2013, de 8 de maio. *Diário da República, Série I* (88)