

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Mariana Garcia Simões Marques

FORMAÇÃO DE ADULTOS:

INVESTIR NO PRESENTE E NO FUTURO

**Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Ciências da
Educação orientada pela Professora Doutora Ana Maria
Magalhães Teixeira Seixas e apresentado à Faculdade de
Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra**

setembro de 2022

Ante os múltiplos desafios do futuro, a educação surge como um trunfo indispensável à humanidade na sua construção dos ideais da paz, da liberdade e da justiça social (...) uma via que conduza a um desenvolvimento humano mais harmonioso, mais autêntico, de modo a fazer recuar a pobreza, a exclusão social, as incompreensões, as opressões, as guerras ...
(Delors, 1996)

Agradecimentos

Com o aproximar do término desta fase da minha vida académica, é essencial agradecer a quem me apoiou incondicionalmente nesta jornada e, em especial ao longo deste ano desafiante do estágio curricular.

Primeiramente, um especial agradecimento à Professora Doutora Ana Seixas por todo o acompanhamento na orientação prestado no Seminário de Acompanhamento e pela sua disponibilidade fora deste horário.

Em segundo lugar, mas não menos importante, agradeço a todo o Grupo CH pela forma como me acolheu e pelo excelente ambiente de trabalho e de entreajuda que me proporcionaram, fortalecendo e demonstrando o que é o ADN CH. Deixo um especial agradecimento à minha orientadora local Vanessa Peixeiro por todo o acompanhamento e amizade. Obrigada por me ajudares a ser sempre mais resiliente e uma melhor profissional. Não poderei deixar de agradecer à Eva Matos, por me ter integrado tão bem na sua equipa e a todas as pessoas fantásticas da CH Academy.

À minha família e ao João por me incentivarem e apoiarem sempre e incondicionalmente em todos os momentos. Ao longo deste ano tiveram sempre as melhores palavras para a força extra que necessitava para concluir mais uma semana com sucesso.

Agradeço a todos que se cruzaram comigo nesta desafiante jornada do meu percurso académico.

Resumo

Este relatório foi realizado no âmbito do estágio curricular do ciclo de estudos conducentes ao grau de mestre em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, tendo como entidade escolhida o Grupo CH. O estágio realizou-se no projeto FORMAR MAIS, da CH Business Consulting, onde foram desenvolvidas tarefas no âmbito da organização e gestão pedagógica de dois projetos específicos de Formação Modular Certificada (FMC), financiados pelo programa Portugal 2020.

A evolução das políticas públicas de educação e formação de adultos em Portugal nas últimas décadas tem sido caracterizada por uma certa descontinuidade, continuando a ser um campo com vários desafios a enfrentar no futuro. A educação e formação de adultos em Portugal apresenta fundamentalmente uma lógica de gestão de recursos humanos, estando muito orientada para o mercado de trabalho, para o crescimento económico, o aumento da produtividade e da competitividade.

Atualmente, no campo da educação e formação de adultos continua a ser necessário uma mobilização contínua para fomentar um maior envolvimento dos adultos, sobretudo os menos qualificados, sendo importante promover a ligação entre os Centros Qualifica e os cidadãos. Outro dos grandes desafios consiste no reconhecimento das aprendizagens obtidas em contextos não formais e informais. Para tal, é relevante a articulação entre os *stakeholders* com os Centros Qualifica, em prol de um melhor desenvolvimento a nível local.

Palavras-chave: Formação de Adultos; Formação Modular Certificada; Aprendizagem ao Longo da Vida

Abstract

The following report intends to denote the completion of the Master's degree in Educational Sciences at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra. To attain that, a curricular internship was performed at the CH group.

CH Business Consulting is the training entity responsible for two certified modular trainings, which are part of the “FORMAIS MAIS”, a project financed by Portugal 2020. Thus, the internship was conducted within the scope of that project and the related tasks focused on the pedagogical organization and management field.

This report addresses adult education and training, the public policies for adult education and training in Portugal in the last few years along with its interruptions, discontinuities, and future challenges.

Nowadays, the adult education and training in Portugal are still focused on the human resources perspective, focusing on market, economic growth, productivity increment and competitiveness rankings. However, the adult education and training still has some goals to be accomplished, such as the continuous mobilization of adults in terms of their training, especially for less qualified citizens; and the establishment of a link between Qualifica Centers and the citizens, encouraging greater involvement.

Overall, one of the main challenges to be tackled is the acceptance of both informal and non-formal learning contexts as trustworthy. Thus, the relevance of the communication between the stakeholders and the Qualifica Centers is highlighted as an enhancer to a better development at local level.

Keywords: Adult Training; Certified Modular Training; Lifelong Learning

Índice

Agradecimentos.....	II
Resumo.....	III
Abstract	IV
Índice de Tabelas.....	VII
Lista de Siglas	VIII
Introdução.....	1
Capítulo I – Caracterização da Instituição	2
1. Caracterização Geral da Organização: O Grupo CH.....	2
1.1. Missão, Visão, Valores e Obsessões do Grupo CH	3
1.2. Organização dos Recursos Humanos do Grupo CH	4
1.3. CH Academy	4
Capítulo II – Enquadramento Teórico e Normativo.....	6
1. Educação de Adultos	6
1.1. Novos desafios e oportunidades	11
2. Formação Profissional	12
3. Formação e Emprego	16
3.1. Aprendizagem ao longo da vida e inclusão social	19
4. Portugal 2020	20
5. Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).....	25
6. Medida Formação Modular Certificada.....	26
6.1. Formação Modular Certificada	27
Capítulo III – Estágio Curricular.....	29
1. Projeto FORMAR MAIS – projeto de formação modular certificada da CH Business Consulting.....	29
1.1. Turmas e Benefícios.....	32

1.2.	Elegibilidade dos/as formandos/as	33
1.3.	Documentos necessários	34
1.4.	Requisitos necessários para as sessões.....	35
1.5.	Assiduidade	35
2.	Atividades desenvolvidas ao longo do estágio curricular.....	36
2.1.	Objetivos do estágio curricular	36
2.2.	Descrição das Atividades Realizadas.....	36
2.2.1.	Organização e Planificação de Ações de Formação	37
2.2.2.	Elaboração do Dossier Técnico-Pedagógico	38
2.2.3.	Início e Acompanhamento de Ações de Formação	40
2.2.4.	Encerramento e Avaliação das Ações de Formação.....	41
2.2.5.	Plataforma SIGO	42
2.3.	Outras Atividades.....	44
	Reflexão Final	45
	Referências bibliográficas	46
	Apêndices.....	49
	Apêndice I – Exemplo de Carta de Competências.....	50
	Apêndice II – Post’s elaborados para as redes sociais do projeto FORMAR MAIS	51
	Anexos.....	52
	Anexo I – Exemplo de marcador de sala para ações em regime presencial....	53

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Matriz de estruturação temática do Portugal 2020 (adaptado de Portugal 2020)

Lista de Siglas

FPCEUC – Faculdade de Psicologia e de Ciência da Educação da Universidade de Coimbra

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

CEE – Comunidade Económica Europeia

CNO – Centro Novas Oportunidades

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CQEP – Centro para a Qualificação e Ensino Profissional

CSQ – Conselhos Sectoriais para Qualificação

DGE – Direção Geral de Educação

DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DLD – De Longa Duração

DTP – Dossier Técnico-Pedagógico

EFA – Educação e Formação de Adultos

FEADER – Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural

FEAMP – Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e Pescas

FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FMC – Formação Modular Certificada

FSE – Fundo Social Europeu

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

ONU – Organização das Nações Unidas

OT – Objetivos Temáticos

PME – Pequenas e Médias Empresas

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

PRR – Plano de Recuperação e Resiliência

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SA – Sociedade Anónima

SIGO – Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa

SIIFSE – Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

UC – Unidades de Competências

UFCD – Unidades de Formação de Curta Duração

Introdução

Ao terminar esta fase de formação académica, surge a importância de redigir o presente relatório de estágio curricular, realizado no âmbito do segundo ano do Mestrado em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC).

O estágio curricular é a oportunidade de nos desafiar a colocar em prática os conhecimentos e aprendizagens que fomos desenvolvendo ao longo do nosso percurso no Ensino Superior, num contexto mais teórico em sala de aula. O presente relatório tem por objetivo descrever as atividades desenvolvidas ao longo de todo o estágio curricular.

Na sua redação encontra-se, em primeiro lugar, uma breve caracterização do Grupo CH, com um maior foco na CH Academy, área de negócio do Grupo CH onde o estágio mais se desenvolveu. A escolha da instituição de acolhimento do estágio surgiu após realizar uma reunião com o coordenador do mestrado que frequento, tendo sido importante na opção feita o facto de ser uma empresa na área da gestão de formação situada em Coimbra e de ter como colaboradores licenciados e mestres em Ciências da Educação.

No segundo capítulo, encontramos o enquadramento teórico considerado relevante para a área em que se desenvolveu o estágio. Aborda as temáticas da Educação de Adultos; a Formação Profissional; a relação entre a Formação e o Emprego e a atuação das políticas públicas de educação e formação de adultos em Portugal; o programa Portugal 2020, por se tratar da iniciativa financiadora dos projetos em que estive envolvida; uma breve descrição do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE); e uma primeira abordagem à Formação Modular Certificada (FMC), uma vez que todo o estágio se desenvolveu em atividades deste modo de formação de adultos.

No terceiro capítulo será apresentado o projeto FORMAIS MAIS. Foi neste projeto de formação modular certificada que se centrou o estágio. Em seguida serão descritas as atividades realizadas ao longo do mesmo.

Para terminar, apresenta-se uma reflexão final relativa ao estágio e a esta primeira experiência no mundo do trabalho.

Capítulo I – Caracterização da Instituição

1. Caracterização Geral da Organização: O Grupo CH

O atual Grupo CH, teve como início da sua história o ano de 1998, como uma empresa de consultoria, criada com o nome “Carvalho e Henriques – Consultores, Lda”, por António Henriques, atual administrador, e por Vera Carvalho. Com o seu sucesso e crescimento no mercado, em 2003, a empresa passou a denominar-se CH Consultores e, posteriormente, CH Business Consulting. Outra alteração que o atual Grupo CH sofreu foi, no ano de 2006, a sua transição de uma Sociedade por Quotas, para Sociedade Anónima (S.A) (Grupo CH, 2014).

Ao longo dos anos, e de forma mais significativa no ano de 2008, a empresa quis consolidar a sua imagem de marca, e ver reconhecida ao conjunto das suas empresas uma identidade comum e com capacidade para projetar a reputação e credibilidade, adjetivos já associados à empresa mãe CH Business Consulting (Grupo CH, 2014).

O Grupo CH atua em mais de 60 países em três continentes (Grupo CH, 2021), tendo como área de ação o desenvolvimento de serviços integrados e multissetoriais, junto de pequenas e médias empresas (PME), bem como junto de importantes grupos económicos nacionais e multinacionais.

O Grupo CH é constituído por cinco empresas, que procuram trabalhar em união, oferecendo um melhor serviço aos seus clientes. Estas empresas são: a CH Business Consulting, que tem como sua especialidade a gestão de pessoas e organizações; a CH Academy, focando a área da formação e desenvolvimento pessoal; a KWL, direcionada para a implementação de sistemas de gestão; a Monstros&Cia, criada para ser uma agência de comunicação; e a Bürocratik, especializada em *design* e *branding* (Grupo CH, 2016). Todas as empresas do universo CH desenvolvem a sua atividade nos escritórios de Coimbra, Porto e Lisboa, localizando-se a sua sede nesta última cidade.

O universo CH afirma-se pelo seu ADN caracterizado pela sua determinação, organização, criatividade, agilidade, organização aprendente, exigência e diversão. Uma das imagens de marca da CH, e talvez a mais destacada, é ser uma instituição transparente. Todas estas características contribuem para a construção de uma instituição única e inigualável e são fundamentais para compreender a cultura organizacional de todas as empresas que compõem o Grupo CH (Grupo CH, 2016).

Com a sua trajetória de mérito, o Grupo CH já conquistou mais de 278 prêmios ao longo da sua existência (Grupo CH, 2021), sendo a consultora mais premiada em Portugal.

O Grupo CH segue o ideal de “organização perfeita”. Diz-se como uma organização de pessoas e para pessoas, unidas pelo seu nível de maturidade organizacional, o que torna todo o universo CH capaz de ter: estratégia claramente definida; lideranças fortes, alinhadas e inspiradoras; políticas de empresa formalizadas e conhecida de todos; objetivos definidos, comunicados e percebidos por todos; colaboradores comprometidos com o negócio; mecanismos de monitorização fiáveis; e um sistema de feedback regular (Grupo CH, 2016).

1.1. Missão, Visão, Valores e Obsessões do Grupo CH

Como instituição que atua em diversas áreas, o Grupo CH é visto como uma empresa com distintas competências, tendo como foco o reconhecimento como líder em todas as suas áreas de negócios e pelos seus clientes.

O Grupo CH apresenta como sua missão “Resolver problemas partilhando as melhores práticas de gestão. Levar entusiasmo e paixão às organizações. Ser um exemplo positivo para a sociedade.” (Grupo CH, 2012, 3) A sua missão articula-se diretamente com a visão do grupo de serem vistos pelos seus clientes como líderes de excelência em todas as suas áreas de atuação.

Existem sete valores, bem como sete obsessões, que todos os colaboradores e envolvidos no universo CH colocam em prática em todas as suas atividades. Os valores são: a transparência, a integridade, a determinação, a excelência, o compromisso, a reciprocidade e o entusiasmo. Estes valores devem pautar as práticas da empresa de forma visível para os seus clientes. Como obsessões pode-se mencionar a constante busca pelo aperfeiçoamento dos serviços prestados aos clientes e o modo de trabalho colaborativo dentro da instituição. É dado destaque a fatores como: a “satisfação das necessidades dos clientes”, a “valorização dos colaboradores, promovendo a igualdade e a diversidade”, o “inconformismo permanente e melhoria contínua dos processos”, a “inovação, criatividade pessoal e capacidade de adaptação”; a “postura de serenidade e de ética, pessoal e profissional”, a prática de uma “cultura de responsabilidade, individual e coletiva”, e, por fim mas não menos importante, “a busca de resultados económicos, respeitando os compromissos sociais e ambientais” (Grupo CH, 2012).

1.2.Organização dos Recursos Humanos do Grupo CH

Nos próximos parágrafos pretende-se explicar a organização dos recursos humanos, através de uma descrição adaptada do organograma da empresa. Fazendo uma apreciação geral, a empresa é composta e organizada em: Estrutura acionista; Órgãos executivos; Serviços partilhados; gestão e negócio.

Na estrutura acionista encontra-se a assembleia geral de acionistas. Em seguida apresentam-se as estruturas executivas, constituídas pela administração, os *senior advisory board*, o conselho superior de *Partners* e a comissão executiva.

Dentro dos serviços partilhados encontramos diversas vertentes essenciais para o desenvolvimento e funcionamento de todas as sub-empresas do Grupo. Entre estes serviços destaca-se a área financeira, a comunicação, o jurídico, o sistema de informação, a secretaria, entre outros.

Por último, no patamar de negócio, encontram-se todas as empresas que compõem o Grupo CH.

1.3.CH Academy

Embora o acordo de estágio tenha sido celebrado com a CH Business Consulting, bem como seja a esta área de negócio do Grupo CH que o Projeto FormarMais pertence, na prática o estágio curricular foi desenvolvido na CH Academy, uma das 5 empresas que formam o grupo.

A CH Academy foi constituída no ano de 2009, com a sua sede em Coimbra.

Esta área de negócio tem como especialização a formação e o desenvolvimento de pessoas, trabalhando para o objetivo de dar a melhor oferta de valor do mercado. Desde 2011 que tem concentrado as suas estratégias para a comunicação e reconhecimento no mercado, tendo no mesmo alinhamento do Grupo ganho diversos prémios em áreas como a satisfação das pessoas, da qualidade, práticas de gestão, comunicação, satisfação dos clientes, de excelência, entre outros (Grupo CH, s.d.). A Academy pretende ser uma empresa adaptável a diversas realidades e necessidades, em prol de uma melhor gestão e a busca pela mudança faz parte do seu ADN (Grupo CH, s.d.).

Tendo como crença que “o capital mais valioso de qualquer empresa são as pessoas” a CH Academy tem como ambição que os serviços que presta sejam especializados e voltados para a valorização do capital humano (Grupo CH, 2010)

As áreas de atuação desta empresa ligam-se diretamente às pessoas e ao seu desenvolvimento, fazendo ligação com o seu slogan *Wise Learning*. Como campos de atuação encontramos a formação inter e intra-empresas, a gestão de processos relacionados com a formação, o diagnóstico de necessidades de formação, bem como a avaliação da mesma, em auditorias técnicas e financeiras da formação.

Atualmente, apresenta um vasto leque de ofertas, nas seguintes áreas de competências: *Team-Building*; *Coaching*; *Workshops* Temáticos; *Training* à Medida; Formação Certificada; Conferências; Consultoria de Formação; Avaliação de Projetos; Avaliação do impacto da formação (Grupo CH, s.d.).

Ao nível dos recursos humanos, que de forma direta compõem a equipa da CH Academy, estes dividem-se em dois grupos. Por um lado, a Formação-Ação, com duas equipas de trabalho, ambas compostas por um gestor de projeto e uma técnica de projeto. Por outro lado, a Formação Modular, formada pela sua coordenadora operacional, a gestora e coordenadora do projeto e duas técnicas de formação. Os restantes serviços necessários para um desenvolvimento natural de uma empresa estão alocados aos serviços partilhados do Grupo CH, já mencionados.

Capítulo II – Enquadramento Teórico e Normativo

Neste capítulo será feita de forma sucinta uma revisão da literatura acerca dos principais conteúdos considerados relevantes no âmbito do estágio curricular realizado.

O capítulo começará por abordar a temática da Educação de Adultos, em articulação com o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida. Em seguida, foca-se a temática de Formação Profissional, referindo a Formação Modular Certificada e a Formação e Emprego, como seguimento do processo formativo.

Por fim, apresenta-se de forma breve o Programa do Portugal 2020, com o seu Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

1. Educação de Adultos

Segundo Canário (2008) se idealizamos a educação como o “processo largo e multiforme que se confunde com o processo de vida de cada indivíduo, torna-se evidente que sempre existiu formação de adultos” (p. 11). Contudo, esta temática só ganhou expressão a partir do século XX. A Educação de Adultos, desde o século XX, tem sofrido grandes influências das principais organizações internacionais relacionadas com a educação, nomeadamente a UNESCO. No período pós-2ª Guerra Mundial surgiu como Movimento de Educação Permanente, entendida como “o conjunto de meios e métodos que permitem dar a todos a possibilidade de compreender o mundo em evolução e de estar em condições de poder participar na sua transformação e no progresso universal” (UNESCO, 1972, p. 44).

Anos mais tarde, em 1995, a União Europeia publicou o Livro Branco da Educação e Formação – Ensinar e Aprender Rumo à Sociedade Cognitiva. Esta publicação reflete os discursos políticos acerca da importância estratégica da educação para um melhor e eficaz desenvolvimento económico e social da Europa. A partir daqui, criaram-se perspetivas específicas da Aprendizagem ao Longo da Vida, que foram reforçadas nos anos 2000 (Corcetti & Loreto, 2020).

Lima e Guimarães (2018), ao analisar a evolução das políticas públicas de educação de adultos em Portugal, distinguem três lógicas: a lógica democrático-emancipatória, a lógica de modernização e de controlo estatal e, por último, a lógica de gestão de recursos humanos. Esta lógica de qualificação e formação profissional, em prol

do desenvolvimento económico, acentuando uma conceção instrumental da aprendizagem, dado o seu forte contributo para a empregabilidade e competitividade, parece ter-se tornado predominante nas políticas de educação de adultos, em detrimento de uma lógica democrática-emancipatória e os valores filosóficos da Educação Permanente, que assentavam na autonomia, compreensão crítica, participação e solidariedade (Melo, 2012, citado por Corcetti & Loreto, 2020).

Esta tendência revelou-se também mais evidente em Portugal, desde a sua entrada como membro na Comunidade Económica Europeia em 1986. Neste ano foi publicada a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro), definindo dois tipos de ofertas para a educação de adultos: por um lado, o ensino recorrente, e, por outro lado, a educação extraescolar. Ambas as ofertas servem para organizar e possibilitar várias modalidades formativas, proporcionando a obtenção de certificação escolar e preparando os indivíduos para o mercado de trabalho (Despacho conjunto n.º 24/2005).

Desde 1974 que encontramos a educação de adultos em Portugal como um campo fundamental de atuação, no entanto, a atenção que recebeu teve um carácter intermitente, desde essa altura até aos dias de hoje.

De acordo com Lima e Guimarães (2018), a lógica democrático-emancipatória tem por base sistemas educativos descentralizados e assentes em democracias participativas, privilegiando a autogestão e projetos locais e promovidos pela sociedade civil e segundo dinâmicas de baixo para cima. Estas políticas apresentam como prioridade a criação de sociedades mais justas, igualitárias e inclusivas, democráticas e participativas. A educação é vista como um processo de empoderamento e de emancipação social, que levaria à transformação social.

Ainda segundo os mesmos autores, refletindo uma lógica de modernização e de controlo estatal, as orientações políticas, tendo o Estado como ator central, direcionam a educação como via de modernização económica e social do país. Através da educação básica e da formação profissional, espera-se que a formação do cidadão contribua para a promoção da sua participação cívica e política, tanto ao nível de instâncias públicas como nas organizações de trabalho. Dir-se-ia que estas políticas iriam combater as desigualdades sociais. Nesta lógica, a formação profissional apresenta características organizativas da escola mais tradicional, sendo uniforme e formalizada, tanto ao nível da gestão, como da pedagogia. Isto é, embora se preveja um sistema educativo/formativo com atividades diversificadas entre a educação formal e a não formal os processos

pedagógicos, educativos e administrativos seguidos na educação de adultos são tão rígidos como os do sistema escolar (Lima & Guimarães, 2018).

Por último, na lógica de gestão de recursos humanos, são as organizações privadas e o próprio cidadão que são encarados como os atores centrais, focando políticas de educação e formação com uma estrita articulação entre o mercado de trabalho e o emprego. Ou seja, nesta lógica as políticas públicas de educação e formação de adultos privilegiam o crescimento económico, o aumento da produtividade e da competitividade, estando, assim, a educação e a formação “ao serviço do desenvolvimento do capital humano” (Lima & Guimarães, 2018, p.608).

As políticas públicas de educação e formação de adultos, bem como a sua implementação, caracterizam-se pela sua descontinuidade. Num país que revela debilidades socioeducativas na sua estrutura, esta questão torna-se um problema estrutural das políticas educativas contemporâneas.

A tendência para uma subordinação da educação de adultos à lógica de gestão de recurso humanos reflete-se na substituição nos discursos políticos de conceitos como educação de adultos, por novas nomenclaturas como *qualificação de recursos humanos*, *educação e formação de adultos*, *qualificação ao longo da vida*. Segundo Lima e Guimarães (2018) a população adulta perdeu identidade, passado a formação para adultos a restringir-se à população ativa e com propósitos de qualificação profissional. Esta lógica enfatizando a qualificação dos portugueses, passou a ser fulcral para o Governo e, passando a estar presente na agenda política nacional, principalmente a partir de 2005, assente no princípio da qualificação do capital humano como um fator de progresso.

Tendo como objetivo elevar os níveis de qualificação da população jovem e adulta, gerando oportunidade para que todos os indivíduos tenham acesso à educação, o Governo Português, em 2005, através da Iniciativa Novas Oportunidades, reforçou o investimento feito nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). A Iniciativa Novas Oportunidades, tutelada em conjunto pelo Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, é encarada como fundamental para as políticas de emprego e formação profissional.

Esta iniciativa dá oportunidade à população, que não teve possibilidade de prosseguir estudos de ver ser reconhecidas em qualificações escolares, as suas competências adquiridas em contexto laboral. Estas qualificações são sujeitas ao processo de RVCC, que poderão ser complementados com Formações Modulares Certificadas

(FMC). Para executar esta iniciativa, foram criados os Centros Novas Oportunidades (CNO), que atualmente, foram substituídos por Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP).

Focando os processos de RVCC, Barros (2018) refere que estes geram a oportunidade de formalizar as aprendizagens que cada indivíduo adquiriu no seu contexto de vida e de trabalho, pelos seus interesses e motivações pessoais, por razões sociais, e, também por razões económicas, aproveitando, assim, todos os recursos do indivíduo. Com a mesma premissa, segundo Canário (2013), “numa perspetiva de educação permanente, os processos de aprendizagem aparecem, sobretudo, como a estruturação articulada de diferentes momentos experienciais do sujeito” (p.105).

No ano de 2011, e com a entrada em Portugal do Fundo Monetário Internacional, do Banco Central Europeu e da Comissão Europeia, a generalidade das políticas públicas de educação de adultos ficou suspensa, devido à grande crise económica que assombrou o nosso país. Tal revela, novamente, o carácter intermitente das políticas públicas de Educação de Adultos em Portugal. Foram encerrados vários centros de educação e formação de adultos e despedidos os educadores de adultos que nestes trabalhavam e já acumulavam alguma experiência. Apesar desta situação, não se pode deixar de referir o elevado número de ações realizadas de formação profissional, com o apoio do Fundo Social Europeu, e através de empresas de grande dimensão, traduzindo a lógica predominante de gestão de recursos humanos (Lima & Guimarães, 2018).

Entre os anos de 2012 a 2014, ocorreu um decréscimo acentuado no investimento nas políticas públicas de Educação e Formação de Adultos. Perante este cenário, em 2016 o XXI Governo Constitucional avançou com uma nova fase de investimentos e financiamentos para a educação e formação da população jovem e adulta, criando o Programa Qualifica. Em 2017, este financiava-se junto do Ministério da Educação, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, que tutelam a Agência Nacional Para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

Através do Programa Qualifica pretendia-se relançar o já conhecido reconhecimento, validação e certificação de competências, bem como os cursos de educação e formação de adultos. Através destes programas é mantida a lógica já referida de gestão de recursos humanos, tendo em vista o aumento da empregabilidade e o aumento de competências direcionadas para o mercado de trabalho, o que “não pode

deixar de ser interpretada como uma forma de controlo e de reprodução social” (Lima & Guimarães, 2018, p.618).

Segundo Valente (2018), o Programa Qualifica pretendia alcançar três ambiciosas metas: a primeira prende-se com a intenção de até ao ano de 2020, 50% da população em idade ativa ter como habilitação escolar o ensino secundário; a segunda meta prende-se com a intenção de ao ano de 2025, 25% da população em idade ativa a frequentar atividades de aprendizagem ao longo da vida e; por último, a terceira meta é a abrangência de meio milhão de cidadão ativos pela rede Qualifica até 2020. A mesma autora considera que o Programa Qualifica revela ser muito ambicioso sendo necessário manter o foco nos objetivos, particularmente porque surge após um período de crise económica e de descontinuidade e intermitência de políticas públicas, com consequências que poderão perdurar no tempo e serem difíceis de reverter.

Após décadas de políticas públicas de educação de adultos fragmentadas e descontínuas, espera-se que, com este novo programa, que as orientações passem a ser integradas e contínuas, do ponto de vista temporal (Cavaco, 2018).

Por outro lado, estes programas podem não ter atingido todos os seus objetivos ao nível da empregabilidade, mas desenvolveram junto do cidadão uma motivação extra para apostarem na sua educação, formação e aprendizagem, gerando um sentimento de valorização pessoal e de inclusão social e cultural.

A ANQEP é a responsável pelo Catálogo Nacional de Qualificações, no qual estão integrados os referenciais de formação e de RVCC, distintos para cada qualificação. Por outro lado, é através destes referenciais que oferece à população adulta, por via dos Centro Qualifica, os cursos EFA, a certificação por RVCC, as Formações Modulares e vias de conclusão do ensino secundário.

As políticas públicas para a Educação e Formação de Adultos em Portugal advêm de premissas económicas e financeiras, emanadas da União Europeia para combater o desemprego. Assim, e segundo Lima (2015), estamos a caminhar para a lógica de educação e formação para gerar capital humano. O mesmo pode ser expresso:

Mais do que apoiar a escolha de um determinado percurso de qualificação ou percurso profissional, hoje em dia espera-se que as atividades de orientação preparem os cidadãos de diferentes idades e em diversas situações para serem

capazes de enfrentar os desafios do mercado de trabalho, antecipando e gerindo as diversas transições que vão realizar. Em suma, espera-se que estas atividades capacitem os cidadãos para a gestão eficaz das suas carreiras e para a construção de projetos de vida, facilitando várias transições: entre escola e mercado de trabalho, o retorno ao sistema de ensino ou de formação, a transição entre emprego e desemprego, entre diferentes empregos e entre emprego e aposentação (Portugal, 2017, p.3).

As políticas de educação de adultos têm estado em linha com as finalidades da Estratégia de Lisboa (2000), enfatizando a “ligação entre educação/formação, aprendizagem e economia” (Guimarães, 2016, p. 40). Tal traduz a instrumentalização da educação de adultos. Continua como atual, a urgência de defesa da educação e do seu acesso por parte de qualquer cidadão, como evidencia a ONU (2016) no documento intitulado *Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável*, destacando como um dos seus objetivos: “Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (p. 19).

As políticas de Educação e Formação de Adultos têm sido idealizadas e vistas como políticas diretamente ligadas ao governo, e não como políticas de Estado, tendo como consequência a criação e desenvolvimento de programas temporários, com curtos financiamentos, extintos ou alterados consoante a eleição ou reeleição de novo governo e sujeitas às diretrizes colocadas pela Comissão Europeia.

Por fim, destaca-se que, nos dias de hoje, a população portuguesa mantém um baixo nível de qualificação, apesar deste se ter elevado nos últimos anos (Portugal, 2018).

1.1. Novos desafios e oportunidades

No campo da educação e formação de adultos, existe um conjunto de metas e objetivos que ainda se esperam alcançar para a evolução da sociedade de modo mais sustentável, nomeadamente a mobilização contínua dos adultos ao nível da sua formação e atualização da mesma, focando sobretudo os cidadãos menos qualificados. É igualmente

necessário voltar a criar uma estrita ligação entre os Centros e os cidadãos, facilitando a sua acessibilidade, e investir na formação de técnicos e formadores que façam um acompanhamento de perto de todo este processo ((Cavaco, 2018; Valente, 2018)).

Outro desafio a alcançar é a contínua melhoria do Passaporte Qualifica: Espera-se que os indivíduos consigam traçar um caminho de formação contínua à sua medida para que alcancem um nível superior de formação, recorrendo ao reconhecimento, validação e certificação de competências (Valente, 2018).

Na atualidade, ainda se mantém como um desafio a ultrapassar a credibilidade das aprendizagens obtidas nos contextos não formais e informais. É importante a captação e o envolvimento dos *stakeholders*, articulados com os Centro Qualifica para um melhor planeamento das ofertas de educação e formação a nível local (Valente, 2018).

É necessário, também, que exista uma articulação entre ministérios e políticas públicas, para que seja reconhecida a educação de adultos como um domínio estruturante da sociedade, que exige uma intervenção em linha com o aplicado à educação nos restantes grupos etários, com necessidade de medidas contínuas a longo prazo (Cavaco, 2018).

Por fim, através destas oportunidades e desafios revela-se necessário realizar um investimento responsável e sério na educação de adultos, de modo a garantir a possibilidade de acesso ao direito de educação a todos os adultos. Esta é uma dimensão fulcral para o exercício da cidadania mais informado, o que irá contribuir para uma sociedade mais democrática, justa e inclusiva (Cavaco, 2018).

2. Formação Profissional

Em Portugal, nos últimos anos, tem-se assistido a um crescimento e conseqüente valorização da Formação Profissional, contudo, o seu conceito não é recente.

Recorrendo a uma ordem cronológica, para melhor explicitar a evolução do conceito e das suas implicações no contexto nacional, a formação profissional, na década de trinta, era vista como um ensino técnico formal para o setor operário e, essencialmente, para a população jovem. Já na década de cinquenta, este conceito de formação passou a ser alargado a outras atividades com um diferente público-alvo, tendo surgido as formações de curta duração, direcionadas a desempregados e ao “aperfeiçoamento de ativos”. Entidades públicas e privadas passaram a adotar meios de formação, tendo por finalidade o aperfeiçoamento de competências dos seus profissionais (Lourenço, 2015,

p.13). Mais tarde, no decorrer da década de sessenta, e sobre recomendação da Organização Internacional do Trabalho, a formação profissional, passou a abranger todos os níveis e setores profissionais.

Como podemos definir Formação Profissional? Esta pode ser definida como sendo um processo de aprendizagem, unindo os “saberes” e os “saberes-fazer” adquiridos no desempenho de uma atividade profissional (Alaluf, 2007, citado por Baptista, 2020). Posto isto, com a frequência deste tipo de formações, é esperado como objetivo final a aquisição de competências que facilitem a inserção ou progressão profissional.

Por outro lado, pode-se diferenciar o conceito de ensino profissional geral do de formação profissional. Esta distinção encontra-se no significado dos próprios conceitos, bem como das suas instituições (Greinert, 2004, citado por Almeida, 2016).

Autores como Funnel e Muller (1991 citado em Almeida 2016), ao analisarem diferentes teorias relativas a educação e formação profissional, consideram que estas, genericamente, se sumariam em duas linhas orientadoras com grande abrangência: a primeira, engloba a “educação de natureza qualificante, numa perspetiva mais estereotipada (...) enquanto formação prática para uma tarefa específica” (p. 140); a segunda linha, engloba a formação profissional, tendo como premissa as aspirações do indivíduo aprendiz, tendo um papel participante no processo de aprendizagem, colocando os indivíduos como auto aprendentes ao longo da vida.

Segundo Almeida (2016), cabe aos sistemas de formação profissional, corresponder “ao desafio de um mercado de trabalho europeu, promovendo a empregabilidade, a cidadania ativa, a inclusão social e o desenvolvimento pessoal” (p. 141). Ou seja, pretende-se ter um sistema de formação profissional em linha com a Europa, através de sistemas transparentes, informados e orientados, nos quais sejam reconhecidas competências e qualificações, tendo por base a qualidade dos mesmos.

Partindo destas premissas, a formação profissional deve ser entendida como a ferramenta que dá a possibilidade de desenvolvimento individual e profissional da pessoa, dando oportunidade e incentivos à estimulação da sua capacidade de intervenções sobre a sua atividade profissional e/ou outras situações de trabalho (Jobert, 2000, citado por Baptista, 2020). Isto é, a formação profissional tem por objetivo “desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida ativa produtiva e satisfatória”, tendo ainda, preferencialmente, de “responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da

sua vida, em todos os setores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade” (Lourenço, 2015, p. 14).

Em 2006, o Comunicado de Helsínquia, reafirmou a necessidade de se investir na educação e formação profissional. Destaca as seguintes prioridades: “a) elevar a atratividade e qualidade da educação e formação profissional; b) construir e aplicar instrumentos comuns de educação e formação profissional; c) reforçar a aprendizagem mútua; e d) envolver todos os *stakeholders*” (Comissão Europeia, 2006, citado por Almeida, 2016, p. 141-142).

Segundo o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), pelo conceito de formação profissional entende-se “uma formação com o objetivo de dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais” (Lei nº. 396/2007).

Por uma outra perspetiva, a formação profissional também é vista como uma modalidade especial de educação escolar, segundo a segunda alteração à Lei de Bases do Sistema Educativo; focando a preparação para a vida ativa e a integração no mundo do trabalho, facilitando a aquisição de conhecimentos e competências profissionais, tendo como finalidade dar resposta às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica (Lei nº. 49/2005, art. 22º).

Em suma, após as definições do conceito de formação profissional supramencionadas, podemos concluir que o conceito foi evoluindo ao longo dos anos, e adaptando-se aos diversos contextos sociais e económicos que o país atravessou. Por outro lado, salienta-se que, anteriormente, a formação profissional apostava na administração de recursos físicos e materiais, ao passo que, atualmente, tem como foco a valorização de recursos humanos.

Os formandos que se idealizam como sendo o público-alvo deste tipo de formação podem divergir ao nível das suas características e níveis de formação. Assim sendo, são elegíveis para este contexto de formação profissional indivíduos que:

- Tenham concluído a escolaridade obrigatória;
- Não tenham concluído a escolaridade obrigatória até à idade limite para tal;
- Sejam trabalhadores que queiram realizar um aperfeiçoamento e/ou reconversão profissional.

Através da Lei de Bases do Sistema Educativo definiram-se as seguintes categorias de formação:

- Iniciação Profissional;
- Qualificação Profissional;
- Aperfeiçoamento Profissional;
- Reconversão Profissional.

Após a conclusão de um módulo ou curso com aproveitamento, é atribuído ao/a formando/a a certificação que lhe corresponder; podendo esta ser de iniciação profissional; de qualificação profissional, entre outras (Lei n.º 49/2005, art. 22º). Com isto, a formação profissional pretende atingir um duplo objetivo de desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, bem como potenciar uma melhoria no desempenho das organizações/empresas.

Em Portugal, através do Decreto-lei n.º 92/2014, de 2 de junho, no artigo 60º, foi atribuído à Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP) o processo de promoção, de acompanhamento e auxílio à implementação dos sistemas, tendo como sua função garantir a qualidade dos mesmos e a sua certificação.

Em 2007, ocorreu uma reforma no que respeita à formação profissional, uma vez que era necessário um alargamento no acesso à formação contínua ao longo da vida, para um maior leque da nossa população. Assim, surge o Sistema Nacional de Qualificações, com o qual se pretendeu restabelecer a formação profissional. No entanto, para que este objetivo fosse concretizado, criou-se, também, o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), que tem como função estabelecer a comparação entre as qualificações portuguesas para a aprendizagem ao longo da vida, para com o contexto europeu; bem como o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) que pretende ser “um instrumento dinâmico, de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo” (artigo 6º, alínea 1, p. 9169) [Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro].

Mais tarde, surgiu o Programa Qualifica com a intenção de renovar a educação e formação de adultos. Com este passou a existir o “Passaporte Qualifica” (Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro), no qual se registam as qualificações e competências que os indivíduos adquirem na formação profissional.

O Passaporte Qualifica é um documento em formato eletrónico, disponível na plataforma SIGO, sendo aqui possível aceder a todas as qualificações e competências que

o indivíduo adquiriu ao longo da vida. Com isto, pretende-se que seja ágil encontrar novas formações e cursos mais adaptados a cada indivíduo.

Por último, e entre as modalidades possíveis de formação profissional, destacamos a Formação Modular Certificada. Esta formação é a que integra as qualificações do CNQ (Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro).

A Formação Modular Certificada estrutura-se por Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), com carga horária de 25 ou 50 horas, tendo como seu público-alvo indivíduos ativos, empregados ou desempregados, maiores de idade, que procuram realizar UFCD com o objetivo de progressão e/ou inserção no mercado de trabalho.

A Formação Modular Certificada tem duas tipologias com dois tipos de públicos: a tipologia 1.08 para ativos empregados e desempregados de curta duração; e a tipologia 3.03, para desempregados de longa duração.

Esta modalidade de formação tem como objetivo combater lacunas ao nível da qualificação profissional de cada indivíduo. Os formandos quando concluem uma UFCD com aproveitamento são certificados utilizando a plataforma SIGO.

Em suma, Portugal apresenta várias estruturas que compõem e regem a formação profissional, bem como a educação de adultos. Entre estas encontra-se o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ); a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, IP); a Direção Geral de Educação (DGE); a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT); o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP); os Conselhos Sectoriais para Qualificação (CSQ); os Centro Qualifica; e os operadores de Ensino e Formação Profissional (DGERT, 2019).

3. Formação e Emprego

Segundo Correia (1996), o campo da formação tem por base um conjunto de pressupostos. Entre os quais se destacam, por um lado, o pressuposto de que a formação é procurada pelos indivíduos que procuram a sua requalificação profissional e/ou pessoal em prol dos espaços profissionais e sociais onde se movimentam. Por outro lado, encontra-se o pressuposto de situações de formação que não têm como incentivo à frequência o contexto de trabalho específico do indivíduo, mas sim a procura de novas qualificações.

O mesmo autor, realçando a década de 80 e apoiado em Dubar (1990), destaca que as formações se organizam em volta dos seguintes objetivos:

- A mudança, como elemento para restabelecer a adaptação a novas técnicas e o equilíbrio do sistema social;
- A produção de novas qualificações e/ou reciclagem de qualificações que se tornam obsoletas.

Estes objetivos contribuíram para que a formação se centre fortemente no campo da empregabilidade e na produção de capital humano. Devido a ter como ponto de partida os referidos objetivos, as temáticas mais abordadas, e mais procuradas por formandos, centram-se nas suas carências encontradas no seu cotidiano de trabalho. Assim, nos dias de hoje, continuamos a encontrar estes dois objetivos, como pontos de destaque nas ligações entre formação e emprego.

Contudo, o campo da formação contém aspetos sociais que se tornam contraditórios. Segundo Correia vindo a perder como foco o objetivo de gerar uma maior qualificação nos indivíduos que a procuram, para passar a ter um papel mais ativo ao nível da regulação social, tanto em empresas, como para a sociedade (Correia, 1996).

As desigualdades e discrepâncias existentes entre a população adulta no nosso país comparativamente aos restantes estados-membros da Comunidade Económica Europeia em relação aos níveis de qualificação, bem como ao nível da produtividade no trabalho e no exercício de atividades cívicas tornaram-se mais visíveis com a entrada de Portugal na CEE. Esta entrada foi essencial para uma mudança de paradigma na lógica de gestão de recursos humanos, assim como da educação e qualificação de adultos. Esta tem sido considerada fundamental, por um lado para o crescimento económico do país e, por outro lado, para a sua modernização (Lima, 2008).

Com a entrada de Portugal na CEE, foi possível verificarmos transformações ao nível económico, político e na sociedade atual, que exige uma nova organização do trabalho, bem como da população em idade ativa. A formação contínua ganha um grande destaque para a concretização deste processo.

Atualmente nas empresas, não se espera que um mesmo trabalhador ocupe a mesma função para toda a sua vida profissional, salientando, assim, a importância da formação contínua para o dia a dia dos cidadãos e para o desenvolvimento das empresas (Puerta, 2002), gerando uma ligação entre o campo da formação e o campo do trabalho.

Segundo o Código do Trabalho, com a sua atualização através da Lei n.º93/2019, de 4 de setembro, cada empresa tem de disponibilizar e promover, um mínimo de quarenta horas de formação contínua a cada trabalhador. Com esta iniciativa são pretendidos atingir os seguintes objetivos:

- 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 resulte de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração socioprofissional de trabalhadores pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção (Lei n.º7/2009, art.º 130).

Segundo Peixeiro (2017), na generalidade, por parte das organizações, existe uma preocupação para com a formação contínua dos seus trabalhadores, sendo que esta contribui para um melhor desempenho dos mesmos e para um crescimento com sucesso das empresas.

Recentemente, através da Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro, procedeu-se a alterações ao documento que regula o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências no âmbito do Programa Qualifica. O XXII Governo Constitucional apresenta como uma das suas metas a alcançar, o aumento das qualificações da população adulta, de modo a valorizar a cidadania democrática e um desenvolvimento sustentável do país. O Programa Qualifica é visto como a sua estratégia para alcançar estas metas.

O processo de RVCC é, de facto, um mecanismo adequado para os adultos com baixas qualificações aumentaram o seu nível formal de qualificação através das aprendizagens não formais e informais adquiridas ao longo das suas vidas. Com a Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro, este processo viu o seu papel ser reforçado, gerando um diploma próprio para regular esta modalidade de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações.

Para além disso, através desta Portaria, passou a ser possível obter o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, realizando o processo de RVCC. Com as orientações anteriores, apenas era possível atingir o nível 4. É, igualmente, criada a

possibilidade de atribuição de incentivos financeiros aos adultos que aumentem as suas qualificações escolares através deste processo. Esta medida é inserida no projeto-piloto “Acelerador Qualifica” que pretende incentivar a população que está a realizar processos de RVCC à sua conclusão, contanto com o apoio económico definido para o efeito no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

3.1. Aprendizagem ao longo da vida e inclusão social

“A inclusão social está intrinsecamente associada ao problema da igualdade e esta não se alcança se continuarmos a ter uma enorme desigualdade no acesso e na frequência das soluções de formação que proporcionam a qualificação ao longo da vida adulta” (Valente, 2018, p. 80).

Assim sendo, a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida não estão apenas relacionadas com a competitividade dos países, mas também com a identidade da população e com o exercício da cidadania. Isto é, é importante refletir acerca da continuidade de aprendizagem em todas as etapas da vida. Apenas assim é possível uma melhor integração do cidadão na sociedade e impulsionar a empregabilidade e o crescimento económico do país.

A educação e formação de adultos desencadeia as potencialidades dos indivíduos para a participação enquanto cidadãos ativos de forma ampla (UNESCO, 2022).

Incentivar a população ativa a frequentar cursos de educação e formação de adultos retomará a estratégia da dupla qualificação – escolar e profissional – de modo mais flexível e adaptado às necessidades de cada cidadão, através de um processo de diagnóstico, para o reconhecimento e validação de conhecimentos adquiridos.

Para acompanhar a evolução das economias e sociedades, é imprescindível apostar na aprendizagem ao longo da vida, não apenas numa perspetiva do mercado de trabalho, mas também tendo em conta a perspetiva do indivíduo como cidadão. Esta deverá promover o acesso aos media digitais, com o objetivo de combater as carências na literacia científica e a desinformação (UNESCO, 2022).

De acordo com Cavaco (2018):

A realização do processo de reconhecimento e validação de adquiridos experienciais permite a valorização dos recursos (saberes, competências) de cada adulto, o que é determinante para assegurar o seu envolvimento em processos de formação. (...) O adulto fica mais confiante nas suas capacidades, o que facilita o seu envolvimento em processo de formação e de participação, e tem um impacto positivo em todos os domínios de vida (p.101).

4. Portugal 2020

Portugal 2020 traduz um acordo de parceria entre Portugal e a Comissão Europeia, no qual se une a atuação de cinco Fundos Europeus Estruturais e de Investimento: Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER); Fundo de Coesão; Fundo Social Europeu (FSE); Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER); e Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e Pescas (FEAMP). Tem como princípios de programação princípios “que consagram a política de desenvolvimento económico, social e territorial para desenvolver, em Portugal, entre 2014 e 2020” (Portugal 2020, s/d).

No programa Portugal 2020 definiram-se alguns objetivos temáticos e, com estes, alguns resultados principais que se pretendem atingir. Estes estão incluídos na Estratégia Europa 2020 e, consequentemente, nas Metas Portugal 2020.

Focando a Estratégia Europa 2020, são referidas três grandes estratégias consideradas prioridades para o crescimento:

- Crescimento inteligente, com o objetivo de gerar e fortalecer uma economia que tenha por base o conhecimento e a inovação, em prol de um reforço da investigação e desenvolvimento e, de uma melhor educação;
- Crescimento sustentável, com o sentido de incentivar a uma economia baseada na eficiência dos seus recursos, com o impulso de se tornar mais ecológica e competitiva e, que sustente a alteração no objetivo climático e energético. Foca a diminuição das emissões dos gases de efeito de estufa e

o aumento das energias renováveis utilizadas, bem como uma maior eficiência energética;

- Crescimento inclusivo, tendo por incentivo o favorecimento de uma economia com níveis elevados de emprego, que irá favorecer a coesão económica, territorial e social. A concretização desta prioridade tem como objetivo aumentar a percentagem de empregados e combater a pobreza e as desigualdades sociais.

Neste sentido, Portugal estabeleceu no seu Programa Nacional de Reformas as suas prioridades e metas, alinhando-se com a Estratégia Europa 2020, sendo estas: o aumento do emprego e das qualificações das pessoas; o ambiente e a energia; o investimento no setor da investigação e desenvolvimento e inovação; e uma aposta efetiva no combate à pobreza e exclusão social (Portugal 2020, s/d, p.102). Todos estes objetivos e metas se interligam. O aumento das qualificações encontra-se associado às necessidades do mercado de trabalho que, por sua vez, influencia a empregabilidade e a competitividade e espera-se que reduza a pobreza e a exclusão social.

Através do Portugal 2020 estão definidos os investimentos e as intervenções que impulsionam um crescimento sustentável, inteligente e inclusivo, para que possam ser cumpridas as metas da Europa 2020, que tem como objetivos temáticos (Portugal 2020, s/d):

Tabela 1 - Matriz de estruturação temática do Portugal 2020 (adaptado de Portugal 2020)

Competitividade e Internacionalização	Objetivos temáticos (OT) centrais: OT1 - Reforço da investigação, do desenvolvimento tecnológico e da inovação OT2 - Melhoria do acesso às TIC, bem como a sua utilização e qualidade OT3 - Reforço da competitividade das PME, dos setores agrícola (FEADER), da pesca e da agricultura (FEAMP) OT7 - Promover transportes sustentáveis e eliminar os estrangulamentos nas principais redes de infraestruturas OT11 - Reforçar a capacidade institucional e uma administração pública eficiente
Inclusão Social e Emprego	OT centrais: OT8 - Promover o emprego e apoiar a mobilidade laboral OT9 - Promover a inclusão social e combater a pobreza
Capital Humano	OT central:

	OT10 - Investir no ensino, nas competências e na aprendizagem ao longo da vida
Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos	OT centrais: OT4 - Apoiar a transição para uma economia com baixas emissões de carbono em todos os setores OT5 - Promover a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão de riscos OT6 - Proteger o ambiente e promover a eficiência dos recursos

Portugal, até ao ano de 2020, recebeu cerca de 25 mil milhões de euros em fundos comunitários, distribuídos por programas operacionais, temáticos e regionais (Portugal 2020, s/d). Contam-se, no período entre 2014 a 2020, quatro domínios temáticos que regem a implementação do Portugal 2020: 1) Competitividade e Internacionalização; 2) Inclusão Social e Emprego; 3) Capital Humano; e 4) Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos.

Domínio de Competitividade e Internacionalização

Este domínio implica a prioridade do crescimento sustentável. Pretende-se promover a eficiência da economia para com a utilização de diversos recursos, privilegiando a passagem para uma economia mais ecológica e competitiva.

Neste sentido, os apoios apresentados para as empresas proporcionam e privilegiam a lógica de soluções sustentáveis e com eficiência na utilização e gestão de recursos, a par com o progresso de soluções tecnológicas, que permitam diminuir as emissões poluentes e aumentem a produção e utilização de energias verdes e eficientes.

Ainda destacando a prioridade do crescimento inclusivo, este domínio revela-se fundamental com impactos no crescimento económico e na empregabilidade que fomente a coesão económica, territorial e, não menos importante, a coesão social.

Inclusão Social e Emprego

Neste domínio ganha especial destaque a prioridade do crescimento inclusivo.

O objetivo estratégico que aqui podemos encaixar traduz-se em incentivos para com a criação de empregos, o combate à pobreza e à exclusão social.

Este domínio tem um contributo importante para a prioridade do crescimento inteligente, tendo o objetivo

de promover não só o desenvolvimento das qualificações e das competências necessárias à economia e à sociedade europeia, assegurando a indispensável correspondência de necessidades e de expectativas entre os vários intervenientes, mas também a melhoria dessas qualificações e competências através de práticas efetivas de aprendizagem ao longo da vida (Portugal, s/d, p.105).

Capital Humano

Este domínio tem uma especial importância para o crescimento inteligente. Pretende fortalecer e reforçar o ideal de desenvolvimento numa aposta a longo prazo, tendo por base o investimento na educação, bem como na investigação, desenvolvimento e inovação. Tem como referência guia as necessidades do mercado de trabalho, proporcionando, assim, um “aumento da produtividade, da capacidade de inovação e da internacionalização das empresas portuguesas” (Portugal, s/d, 106).

Este domínio contribui de igual modo para a prioridade de crescimento inclusivo, no sentido em que se pretende adequar as formações frequentadas por jovens e adultos, alinhadas com as exigências do mercado de trabalho e com uma melhor empregabilidade.

Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos

Por último, o domínio da Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, apresenta um maior destaque para atingir a prioridade do crescimento sustentável da EU 2020. Tem como foco a transição para uma economia de baixo teor de carbono, para uma melhor eficiência energética e utilização de recursos.

OT 10 - Investir no ensino, nas competências e na aprendizagem ao longo da vida

Este OT prende-se com incentivos para aumentar as qualificações da população jovem e adulta, paralelamente articulado com a melhoria da qualidade do sistema

educativo e formativo, não esquecendo o equilíbrio entre a procura e oferta de qualificações.

Como principais resultados esperados para justificar o investimento na OT10, encontramos:

Melhoria da igualdade de acesso à aprendizagem ao longo da vida, para todas as faixas etárias em contextos formais, não formais e informais, atualização do conhecimento, das aptidões e das competências dos trabalhadores e promoção de percursos de aprendizagem flexíveis, inclusive através da orientação profissional e da validação de competências adquiridas (Portugal 2020, 2014, p.112).

Para que esta prioridade seja atingida tem-se como principal objetivo de intervenção o aumento do nível de qualificação da população adulta em idade ativa, tanto a empregada como desempregada, recorrendo a processos de RVCC ou da conclusão do percurso de formação escolar e/ou, ainda, através de dupla certificação. Na prática, algumas das ações e/ou programas, que se espera serem desenvolvidos para se atingir este objetivo, recaem sobre programas de cursos de educação e formação de adultos, desenvolvimentos dos processos de RVCC, entre outros.

Melhoria da pertinência do ensino e da formação ministrados para o mercado de trabalho, facilitando a transição da educação para o trabalho e reforço dos sistemas de ensino e formação profissionais e da sua qualidade, inclusive através de mecanismos de antecipação de competências, adaptação dos currículos e criação e desenvolvimento de sistemas de ensino baseados no trabalho, nomeadamente sistemas de ensino dual e de aprendizagem (Portugal 2020, s/d, p.155).

Nesta prioridade apresenta-se como objetivo atingir uma melhor qualidade e atratividade do ensino e da formação profissional, bem como aumentar o número de

jovens certificados através do ensino e formação profissional. Pretende-se, igualmente, que as ofertas formativas disponíveis estejam de acordo com as necessidades do mercado de trabalho, para uma melhor integração dos recém-formados no mercado de trabalho (Portugal 2020, s/d).

5. Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)

No âmbito do estágio realizado, torna-se pertinente abordar um dos Programas Operacionais do Portugal 2020 – o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), visto que este é um dos programas financiadores do projeto de formações modulares certificadas em que estive inserida.

Portugal 2020 apresenta como principais objetivos o aumento de emprego e, conseqüentemente, o combate ao desemprego, bem como a luta pela inclusão, combatendo as desigualdades e discriminações. Assim sendo, o POISE permitiu fortalecer os instrumentos nacionais com os quais se pretende concretizar uma estratégia que promove o crescimento, o que dá resposta ao desafio do emprego e da inclusão social (POISE, 2020).

Através do POISE pretendeu-se reforçar a integração de pessoas em risco de pobreza e o combate à exclusão social, recorrendo e implementando medidas inovadoras relativas à intervenção social, a apoios diretos aos grupos populacionais mais desfavorecidos, a políticas ativas de emprego, e a outros instrumentos de preservação da coesão social (POISE, 2020).

Outra particularidade do POISE é a sua área de abrangência. Isto é, tem como área de atuação as regiões menos desenvolvidas de Portugal Continental – Norte, Centro e Alentejo. Com isto, verifica-se que o Programa abrange o oitavo e o nono objetivos temáticos dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, anteriormente mencionados.

Para a concretização desta estratégia, foi necessário o estabelecimento de prioridades de investimento em torno dos eixos seguintes, que estruturam a intervenção do POISE (POISE, 2020):

- Eixo 1 – Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego;
- Eixo 2 – Iniciativa Emprego Jovem;

- Eixo 3 – Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação;
- Eixo 4 – Assistência técnica.

O primeiro eixo tem como suas prioridades o investimento no acesso ao emprego, na integração profissional, igualdade de gênero e a adaptabilidade dos trabalhadores, bem como a modernização dos mercados de trabalho. Para tal, procurou-se criar modos de integração de desempregados, inativos e de jovens no mercado de trabalho; melhorar as condições de empregabilidade da população ativa; criar incentivos para que mulheres procurem criar o seu próprio emprego e modernizar as instituições existentes no mercado de trabalho (POISE, sd).

No segundo eixo, revela-se como sua prioridade a integração profissional como ponto chave do seu investimento. Para tal, realizam-se ações para a integração no mercado de trabalho de jovens que não estão empregados, nem a estudar ou em percursos formativos (POISE, sd).

Quanto ao terceiro eixo, foca-se a inclusão ativa, a igualdade de oportunidades, o empreendedorismo e o acesso a serviços sustentáveis. De modo que estas prioridades sejam concretizáveis procura-se promover ações que potenciem competências a grupos possivelmente vulneráveis, o reforço da coesão social e a inclusão social, bem como a igualdade de oportunidades e de gênero.

Por último, o eixo quatro tem como seu objetivo o apoio à gestão, acompanhamento, avaliação e comunicação do POISE (POISE, sd).

6. Medida Formação Modular Certificada

Torna-se pertinente destacar uma das ações que compõem o Eixo 1 do POISE, o qual pretende melhorar a empregabilidade da população ativa, tendo em conta que foi neste âmbito que o estágio se desenvolveu. Mais propriamente na medida da promoção de “1.08 - Formação Modular para empregados e desempregados”.

A medida

Visa dar resposta a necessidades de qualificação dos trabalhadores de micro e pequenas empresas, no contexto de processos de mudança organizacional e de processos de reestruturação com vista ao aumento da produtividade e competitividade dessas

empresas e permitindo ainda aumentar as competências e níveis de qualificação dos ativos empregados contribuindo para a manutenção do nível de emprego. Visa ainda reforçar a qualidade e celeridade das medidas ativas de emprego para desempregados, em particular a qualificação profissional, e potenciar um regresso mais sustentado ao mercado de trabalho (POISE, s/d).

6.1. Formação Modular Certificada

Este relatório tem por foco a Formação Modular Certificada, visto que foi neste âmbito que se desenvolveu o estágio curricular na sua generalidade.

Ao longo do tempo, foi-se tornando visível que os cursos de educação e formação de adultos (EFA) não se revelam como suficientes para combater as necessidades de qualificação da população. Como tal, tornou-se essencial a criação de uma oferta modular de curta duração, que tem como referência os percursos de educação e formação de adultos descritos no Catálogo Nacional de Qualificações.

As Formações Modulares Certificadas (FMC) são organizadas em Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) ou Unidades de Competência (UC) com o objetivo de promover o acesso a qualificações, através de percursos flexíveis, modularizados e capitalizáveis, tendo por base os referenciais de competências e de formação associados às qualificações que integram o Catálogo Nacional de Qualificações (Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro).

Através desta modalidade de formação é possível criar percursos flexíveis e de duração variável, podendo esta ser de 25 ou 50 horas por cada UFCD. Esta formação é, igualmente, flexível ao nível do seu público-alvo, modalidades de formação, metodologias, contextos e a sua forma de validação.

Esta modalidade de formação modular tem como público-alvo adultos com idade igual ou superior a 18 anos e que estejam em idade ativa, que não tenham as qualificações

desejadas para inserção ou progressão no mercado de trabalho e que não tenham concluído o ensino básico ou o ensino secundário, preferencialmente (ANQEP, s/d).

Quanto à certificação, sempre que um/a formando/a conclua um curso de formação nesta modalidade com aproveitamento é-lhe emitido um certificado, em que é discriminada a UFCD concluída. A formação modular certificada com aproveitamento é capitalizável para a obtenção de uma qualificação que poderá ser de nível 1, 2, 3, 4 ou 5 do Quadro Nacional de Qualificações que integra o Catálogo Nacional de Qualificações (ANQEP, s/d). Se a participação de um indivíduo numa ação de formação modular lhe permitir obter um nível de qualificação diferente do CNQ, este deve-se dirigir a um Centro de Novas Oportunidades e proceder ao processo de validação final de competências do seu percurso de formação.

Ao longo do estágio foram acompanhadas UFCD e/ou percursos de formação modular qualificantes de nível 2 e ou de nível 4. A qualificação de nível 2 destina-se a adultos que não concluíram o ensino básico (parâmetro mínimo de escolaridade); e a qualificação de nível 4 destina-se a adultos com habilitação escolar igual ou superior ao término do ensino básico (parâmetro mínimo de escolaridade).

As formações modulares certificadas podem ser promovidas por diferentes entidades, desde que incorporem a rede de entidades formadoras do SNQ. Entre as quais temos: entidades públicas; privadas ou cooperativas (ANQEP,s/d).

Capítulo III – Estágio Curricular

Neste capítulo serão abordadas, de forma detalhada, as atividades realizadas ao longo do período de estágio curricular.

Em primeiro lugar, é apresentado o projeto FORMAR MAIS – projeto de FMC da CH Business Consulting. Seguidamente descrevem-se as atividades que realizei ao longo do estágio curricular.

1. Projeto FORMAR MAIS – projeto de formação modular certificada da CH Business Consulting¹

De forma a dar resposta às constantes mudanças da sociedade, a CH Business Consulting apresentou duas candidaturas para projetos de FMC, de desenvolvimento de UFCD que visem providenciar aos adultos a aquisição de novos conhecimentos e reciclagem dos mesmos, com o objetivo de melhorar as aptidões e competências numa lógica de aprendizagem ao longo da vida.

O projeto FORMAR MAIS, com as suas duas candidaturas aprovadas, enquadra-se em dois projetos, um com abrangência na região Norte e o segundo na região Centro, promovido com o cofinanciamento do Fundo Social Europeu, com enquadramento na tipologia de intervenção 1.08 Formação Modular para Empregados e Desempregados, no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) do PORTUGAL 2020.

O projeto pretende ajudar a dar resposta aos grandes objetivos estratégicos desta tipologia de intervenção, ao “Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores”, nomeadamente ajudando a “melhoria a empregabilidade da população ativa”. Assim, além de uma oferta formativa verdadeiramente ajustada às reais necessidades dos ativos empregados e dos desempregados não DLD, este projeto pretende ainda apoiar os formandos através de um conjunto de mecanismos que facilitem quer a inserção profissional dos desempregados não DLD, como a progressão profissional e/ou salarial dos ativos empregados.

¹ As informações relativas ao projeto FORMAR MAIS foram retiradas de documentos internos da empresa: Candidatura Centro, Candidatura Norte, Regulamento da Ação Formativa e do Manual do Projeto Formar Mais.

Apesar de a área relevante de atuação do FORMAR MAIS se enquadrar no trabalho desenvolvido pela CH Academy, as últimas candidaturas realizadas com o projeto FORMAR MAIS estão vinculadas à CH Business Consulting.

A equipa do Projeto era constituída por três elementos de Ciências da Educação, um elemento da área de Contabilidade e Auditoria, tendo um elemento com a função de Coordenadora Operacional, uma Coordenadora e Gestora de Formação e duas estagiárias que ocupam a função de Técnicas de Formação. Para além destes elementos os projetos contam com a colaboração dos serviços partilhados do Grupo CH, entre os quais um responsável financeiro, um assistente financeiro e a estrutura de secretariado.

A equipa afeta ao FORMAR MAIS apresenta como principais funções:

- **Coordenador/a operacional** – responsável pela coordenação global da formação; intervém na articulação com a entidade certificadora e com a administração do grupo e com parceiros; controla o planeamento, a execução e a avaliação do plano de atividades, bem como da gestão dos recursos que estão afetos à formação; promove ações de melhoria contínua através da implementação dos mecanismos de qualidade da formação.
- **Assistente financeiro** – responsável pelos dossiers de pedidos de reembolso, dos dossiers financeiros do projeto, da faturação do grupo e dos vários pagamentos, entre os quais o subsídio de alimentação, pagamento a formadores e alugueres de equipamentos necessário para as formações.
- **Direção financeira** – coordenação financeira do grupo; responsável por acompanhar o trabalho desenvolvido pelo assistente financeiro, pelo controlo orçamental e por toda a componente financeira dos projetos.
- **Gestor/a de formação** – estabelece a articulação com o Coordenador Operacional; responsável pela coordenação pedagógica dos projetos de formação, pelo acompanhamento do desenvolvimento dos projetos de formação e apoio pedagógico às atividades desenvolvidas; ponte de articulação entre os diferentes agentes envolvidos no processo pedagógico e entre os elementos da equipa do Projeto; validação dos currículos selecionados; função de avaliar as formações durante os vários momentos do percurso formativo, de identificar aspetos passíveis de melhoria e sugerir as melhorias a introduzir; responsável pela preparação e manutenção dos dossiers técnico-pedagógicos (DTP); gerir o planeamento

dos recursos que estejam afetos às formações; e responsável pelo preenchimento das plataformas obrigatórias para a gestão administrativa dos projetos; zelar pelo cumprimento das regras estabelecidas relativamente a todos os agentes envolvidos.

- **Técnico/a de formação** – apoia a gestão pedagógica e financeira dos projetos de formação; articula com os restantes elementos da equipa de projeto; prepara os DTP e produz os manuais; responsável pela introdução de dados nas plataformas de formação, pelos contactos telefónicos com os formandos.
- **Assistente de secretariado** – atendimento diário, presencial e telefónico; receção do correio e distribuição; gestão da frota.
- **Formadores/as** – essenciais para o desenvolvimento do projeto, dispendo a CH de uma bolsa de formadores experientes com competências técnicas e pedagógicas para ministrar as formações. Os/as formadores/as são responsáveis por monitorizar as sessões de formação, registo e autenticação de presenças e sumários e dos demais elementos constantes do DTP; desenvolvimento dos conteúdos programáticos, dos suportes pedagógicos e identificação da bibliografia adequada; fornecer os materiais didáticos utilizados; elaborar os instrumentos de avaliação; e comparecer nas reuniões de acompanhamento e reporte com a entidade formadora.

Todos os agentes envolvidos no Projeto FORMAR MAIS têm de cumprir com as Políticas da Qualidade, Ambiente e Recursos Humanos, com as normas ambientais e de higiene e segurança no trabalho definidas e conhecer o Código de Ética e Conduta Empresarial do Grupo CH.

De modo a garantir que todos os formadores se adequam às respetivas ações de formação, foi definido um perfil que poderá ser transversal a todos, sendo este o seguinte:

- Ser portador de Certificado de Competências Pedagógicas pelo IEFPP;
- Formação académica relevante para a UFCD a ministrar;
- Formação complementar relevante para a UFCD a ministrar;

- Mínimo de 2 anos de experiência profissional no setor empresarial relevante tendo em conta o público-alvo e os conteúdos da UFCD a ministrar;
- Mínimo de 2 anos de experiência como formador/a;
- Experiência como formador/a em projetos de formação modular;
- Experiência com ferramentas digitais.

A gestão do projeto recorrerá a um Sistema de Gestão de Formação – *Human Train* – aplicação que garante a monitorização permanente de todos os processos e centralização numa única plataforma de todas as informações do projeto, condição indispensável à boa gestão do projeto. Este programa permite otimizar os processos, tornando o processo administrativo mais rápido e eficiente.

1.1. Turmas e Benefícios

Para ambos os projetos que estão a ser executados pelo FORMAR MAIS, em média as turmas são constituídas por um total de 16 formandos/as, sendo que o mínimo exigido é de 15 e o máximo de 30 formandos/as. As turmas que compõem a execução dos projetos são maioritariamente constituídas por formandos/as que conhecem o Projeto através das nossas divulgações e publicitações ou através de formadores angariadores. Por outro lado, existem empresas que abordam o Projeto para que através deste sejam realizadas as 40 horas de formação estipuladas no Código do Trabalho. Neste caso, é exigido que os ativos empregados na organização, empresa ou grupo de empresa, integrem um percurso de qualificação com o mínimo de três UFCD na mesma área de educação e formação, e que os sujeitos sejam maioritariamente encaminhados por um Centro Qualifica.

Quantos aos benefícios encontra-se o facto de contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos/as formandos/as; ser gratuito; para os participantes que cumpram uma percentagem de assiduidade de 90% em cada UFCD e que obtenham aproveitamento na mesma, é atribuído um subsídio de alimentação no valor de 4,77 euros por dia, desde que estejam presentes nas sessões em pelo menos três horas e fora do seu horário laboral. É atribuído, igualmente, um Certificado de Qualificações e uma Carta de Competências (apêndice I), em que ficam indicadas as competências desenvolvidas durante a participação na ação.

1.2.Elegibilidade dos/as formandos/as

Os/as formandos/as elegíveis para frequentar as ações realizadas pelo FORMAR MAIS terão de ser maiores de 18 anos; ter a sua morada fiscal na zona Centro, Norte ou Alentejo, sendo que as turmas que sejam constituídas maioritariamente por formandos/as na zona Norte, a ação fica atribuída ao projeto do Norte, caso contrário e a turma seja constituída por formandos/as maioritariamente da zona Centro, a ação fica atribuída ao projeto do Centro. Não é possível ter uma ação elegível com formandos/as na sua maioria do Alentejo.

Outro ponto crucial para verificação da elegibilidade dos/as formandos/as é a confirmação na plataforma SIGO se a mesma UFCD não foi realizada anteriormente pelo/a formando/a, uma vez que, não se pode realizar a mesma UFCD mais do que uma vez.

É igualmente um critério de elegibilidade relevante a escolaridade do/a formando/a. Para formando/as empregados é exigido um nível de escolaridade igual ou superior ao nível da ação que irão frequentar. Por outro lado, para quem se encontre na situação de desempregado há menos de 12 meses (não DLD) terá de apresentar como habilitação mínima o ensino secundário.

Por fim, um dos critérios a ter em consideração na seleção de formandos/as para integrarem as turmas das ações é o facto de estarem inscritos em Centros Qualifica, visto que serão privilegiadas as pessoas que nos chegam através destes.

Após a descrição dos critérios de elegibilidade acima mencionados, existem algumas situações especiais que passo a descrever: candidatos a formandos/a que estejam à procura do 1º emprego, estagiários ou bolseiros de investigação, são considerados desempregados, pelo que devem corresponder ao acima indicado para pessoas na situação de não DLD, no entanto, nesta situação, acrescenta-se, para o caso de indivíduos com idade igual ou superior a 25 anos, têm de estar à procura de 1º emprego há menos de 1 anos, todavia se tiver idade inferior a 25 anos têm de estar nessa situação há menos de 6 meses.

Estágios curriculares não são elegíveis, isto devido aos projetos não se destinarem a estudantes. No entanto se existir alguém com o estatuto de trabalhador-estudante, poderá ser elegível, sendo que é considerado apenas trabalhador.

No caso de cidadãos estrangeiros, apenas são elegíveis os que tenham autorização de residência temporária ou permanente e apenas os indivíduos que se encontrem nesta última situação poderão beneficiar da atribuição de subsídio de alimentação.

Não são elegíveis pessoas que estejam de baixa médica, de licença de maternidade, ou abrangidas por outra incapacidade temporária para o trabalho, como, por exemplo, doentes COVID ou mesmo em isolamento profilático.

1.3.Documentos necessários

Para validação da inscrição nas ações do projeto FORMAR MAIS, é necessário que os/as formandos/as entreguem alguma documentação que tem de ser analisada pela equipa de coordenação.

No caso de formandos/as que estejam empregados é necessária a entrega dos seguintes documentos:

- Certificado de habilitações (no caso de cidadãos estrangeiros, este documento terá de ser entregue com a equivalência correspondente ao regime de ensino português);
- Comprovativo de IBAN em que seja, também, indicado que o/a formando/a seja, pelo menos, um dos titulares da conta bancária;
- Comprovativo de morada fiscal;
- Comprovativo de situação profissional;
- Comprovativo de horário laboral.

Os três últimos documentos acima indicados estão sujeitos a atualizações por parte dos formandos que participem em mais do que uma ação com o FORMAR MAIS. Isto é, um documento comprovativo de morada fiscal e de horário laboral encontra-se válido para o FORMAR MAIS se a sua data fizer referência a três meses a contar até ao início da ação. Enquanto o documento comprovativo da situação profissional apenas se mantém válido por um mês.

No caso de formandos/as que se encontrem em situação de desempregado não DLD é necessário a entrega da seguinte documentação:

- Certificado de habilitações (no caso de cidadão estrangeiros, este documento terá de ser entregue com a equivalência correspondente ao regime de ensino português);

- Comprovativo de IBAN em que seja, também, indicado que o/a formando/a seja, pelo menos, um dos titulares da conta bancária;
- Comprovativo de morada fiscal;
- Declaração extraída no Portal do IEFP, com data que comprove a data de início da sua situação de desemprego.

Tal como no primeiro caso de formandos/as empregado, também as pessoas que se encontram nesta segunda situação terão de manter o seu comprovativo de morada fiscal atualizado a cada três meses e, mensalmente atualizar o seu documento comprovativo de desemprego, retirado no Portal do IEFP.

1.4.Requisitos necessários para as sessões

No FORMAR MAIS podemos ter ação de formação a decorrer em regime online ou presencial.

No caso de ações que decorram em regime presencial é necessário um espaço apropriado e com as condições necessárias para que as sessões sejam lecionadas. É também afixado neste espaço a indicação da UFCD que está a decorrer, bem como um indicador do projeto financiador (anexo I).

Para as ações que decorrem em regime online, é necessário que os/as formandos tenham acesso ao link para as sessões na sala online da plataforma *Google Meet*, acesso à internet, ao microfone e câmara, sendo que esta não é obrigatória estar ligada.

1.5.Assiduidade

Em ambos os regimes em que as ações do FORMAR MAIS podem decorrer, os/as formandos/as não deverão faltar a mais de 10% da carga horária total da ação, para que no final obtenham aproveitamento. No entanto, nos casos em que o/a formando/a não cumpra este limite de faltas e que o justifique para com o/a formador e coordenação, ficará sujeito/a a um mecanismo de recuperação, através da realização de uma pequena atividade ou reflexão extra. Esta atividade só é aplicável a formandos/as que não ultrapassem o equivalente a 16% do número total de horas da ação.

A assiduidade é registada através da assinatura de cada formando/a numa folha de presença por cada sessão e através de *print screen* no início e final da sessão, caso seja *online*.

Através da assiduidade é atribuído o subsídio de alimentação a cada formando/a no final da ação, desde que obtenha aproveitamento. É atribuído o valor de 4,77 euros por sessão a cada formando/a desde que esteja na sessão durante pelo menos 3 horas.

2. Atividades desenvolvidas ao longo do estágio curricular

2.1. Objetivos do estágio curricular

As atividades desenvolvidas ao longo do estágio curricular incidiram, na sua maioria, sobre a organização, planificação e acompanhamento de ações de FMC, desenvolvidas através de UFCD de 25 horas. Assim, tive a oportunidade de acompanhar e colaborar na gestão e elaboração de várias tarefas sob a orientação da coordenadora pedagógica e de um técnico de formação, numa primeira fase e, numa fase seguinte, desenvolver as minhas tarefas diariamente de forma completamente autónoma.

Ao longo do meu estágio na CH Academy, tive a oportunidade de colaborar, pontualmente, com a equipa que desenvolve e executa os *team building*, ocupando a função de monitora-ajudante.

Assim, podemos definir como objetivos do estágio:

- Conhecer as atividades desenvolvidas pela CH Academy;
- Compreender o modo de elaboração e execução de projetos financiados;
- Conhecer as atividades desenvolvidas para executar Formações Modulares Certificadas;
- Compreender as funções do coordenador pedagógico;
- Desenvolver as funções de técnico de formação, entre as quais a planificação, a organização e o acompanhamento de ações de FMC, autonomamente;

Após a descrição dos objetivos que se pretendeu alcançar ao longo de todo o período de estágio curricular, passa-se à descrição das atividades realizadas.

2.2. Descrição das Atividades Realizadas

Quando se iniciou o estágio curricular, o FORMAR MAIS já tinha a decorrer os dois projetos financiados em que iria desenvolver a generalidade do meu estágio. A fim de conhecer e compreender todo o enquadramento e procedimentos da entidade, a coordenadora de formação indicou-me a leitura de alguns documentos acerca da CH

Academy e dos projetos. Nomeadamente o *Aviso n.º POISE-24-2020-08, 10.08 – Formação modular para empregados e desempregados*, documentos internos com o resumo das candidaturas feitas para cada projeto², um documento elaborado pelo programa financiador com as perguntas/dúvidas mais frequentes acerca de toda a candidatura e execução de projetos de formação modular, um resumo geral do FORMAR MAIS e o Regulamento da CH Academy.

Todas as atividades em que participei ao longo do estágio estiveram relacionadas com a área de Educação e Formação de Adultos, o que se relaciona totalmente com a minha formação académica enquanto licenciada em Ciências da Educação e mestranda em Ciências da Educação, tendo tido a oportunidade de colocar em prática muitos dos conhecimentos teóricos do meu percurso académico e enriquecê-los com profissionais de diversas áreas, incluindo as Ciências da Educação.

2.2.1. Organização e Planificação de Ações de Formação

No conjunto de tarefas prioritárias para atingir as metas definidas em candidatura, a organização e planificação de ações de formação são uma prioridade, tendo ocupado a função de apoiar a divulgação e preparação do início das ações de formação, em articulação com a gestora de formação.

Para divulgar as propostas de ações de formação são utilizadas as redes sociais do FORMAR MAIS, bem como o seu *site*³. Recorrendo à plataforma *Canva* são construídos os *post's* (apêndice II) que posteriormente são partilhados nas redes sociais e, em alguns casos, criados anúncios pagos na rede social *Facebook*.

O passo seguinte é a recolha de inscrições através da plataforma *Wuffo*, contacto telefónico ou e-mail, e a verificação na plataforma SIGO para validação da ausência de repetição de UFCD. Com a inscrição dos/as formandos/as é necessário realizar toda a recolha de documentação exigida antes do início da ação. Nomeadamente: o certificado de habilitações; comprovativo de emprego e horário laboral, no caso de formandos/as empregados/as, ou comprovativo de desemprego do IEFP, no caso de formandos/as desempregados/as; Comprovativo de morada fiscal; o Comprovativo de IBAN do/a formando/a; e a Ficha de Formando/a, para analisar a sua elegibilidade. O

² Um primeiro projeto para a Região Norte e, um segundo projeto para a Região Centro.

³ Link para o site: <https://formarmais.pt/index.php/home/index>

acompanhamento da entrega destes documentos, é realizado através de uma *checklist* de controlo.

Relativamente aos/às formadores/as, nesta fase de organização e planificação, tive oportunidade de participar em reuniões de recrutamento e apresentação da tipologia dos projetos, nas quais eram explicados todos os procedimentos que seriam da responsabilidade do/a formador/a e da coordenação, discutidas estratégias de angariação de formandos, caso o/a formador/a assim o quisesse, e apresentada a equipa de coordenação para acompanhamento de todo o processo.

Ainda com formadores/as tinha como tarefa a elaboração dos seus contratos e pagamentos, através da entrega de toda a documentação ao departamento jurídico e financeiro, respetivamente. Solicitava, enviava e recebia toda a documentação pessoal e relativa à UFCD de cada formador/a e mantinha com este uma relação autónoma para todas as necessidades desde o início de uma ação de formação, até ao seu término. Todo este processo era acompanhado por duas *checklists* de controlo, para fácil observação da coordenadora do projeto. Este procedimento é igual para ações em regime online e presencial.

2.2.2. Elaboração do Dossier Técnico-Pedagógico

A elaboração do dossier técnico-pedagógico (DTP) foi a atividade que mais realizei ao logo do meu estágio curricular. O DTP tem como objetivo a gestão, organização e monitorização de cada ação de formação. Inicialmente realizava esta tarefa sob a orientação de outro técnico de formação, no entanto, rapidamente a passei a executar autonomamente.

Esta atividade engloba a preparação e organização dos documentos que constam nos DTP, nomeadamente:

- Identificação da UFCD e projeto (caso em que ação é presencial)
- Regulamento da atividade formativa
- Programa de curso
- Cronograma
- Plano de sessão
- Mapa de presenças e faltas
- Ficha de presenças

- Ficha de sumários
- Requisitos competências do/a formador/a
- Ficha de formador/a
- Curriculum vitae do/a formador/a
- CCP
- Certificado de habilitações do/a formador/a
- Contrato de prestação de serviços do/a formador/a
- Declaração de autorização de recolha, processamento e tratamento de dados pessoais do/a formador/a
- *Checklist* de controlo dos/as formandos/as
 - Ficha de inscrição
 - Ficha de formando/a
 - Declaração de autorização de recolha, processamento e tratamento de dados pessoais (se aplicável)
 - Comprovativo de situação profissional
 - Comprovativo de horário laboral (se aplicável)
 - Comprovativo de IBAN
 - Contrato de formação
 - Plano Individual de Encaminhamento (se aplicável)
 - Morada fiscal
 - Resultado de participação na ação
- Relatório final de avaliação da formação
- Avaliação do/a formador/a pela coordenação
- Avaliação da formação pelo/a formador/a
- Avaliação final da formação pelos/as formandos/as
- Mapa de avaliação dos/as formandos/as
- Instrumentos utilizados na avaliação dos/as formandos/as
- Cópia de certificados de formação dos/as formandos/as
- Cópia de cartas de competências dos/as formandos/as
- Recursos didáticos
- Ficha de registo de ocorrências

Após a sua elaboração, e antes do início da ação, é enviado para o/a formador/a o programa de curso, cronograma, plano de sessão para que seja preenchido, fichas para presença e sumários para cada sessão, contrato de prestação de serviços do/a formador/a, documento para o/a formador/a realizar a sua apreciação global e final da formação e o mapa de avaliação dos/as formandos/as. Para o início da ação de formação são também enviadas as credenciais para o/a formador/a aceder à conta da sessão no *Google Meet*, caso a ação decorra de modo *online*.

Para os/as formandos/as é enviado, no dia de início de cada ação de formação, o regulamento da atividade formativa, o programa de curso, o cronograma, o link de acesso às sessões, a sua ficha de inscrição e de formando/a, o contrato. Estes três últimos documentos deverão ser devolvidos à coordenação devidamente preenchidos e assinados.

Em todas as ações de formação que se realizam de modo presencial, todos os documentos eram impressos e distribuídos no local destinado à ação ao respetivo formando/a e ao formador/a. Os restantes documentos ficavam arquivados no dossier e à responsabilidade do/a formador/a até ao encerramento da ação de formação.

O DTP é indispensável em cada ação de formação, para manter todos os documentos necessários atualizados e organizados, uma vez que contem todos os vários elementos obrigatórios e essenciais para responder a todas as exigências do projeto financiador.

A elaboração desta atividade exigiu uma grande capacidade de organização, visto que na maioria das vezes, era necessário criar mais do que um DTP ao mesmo tempo, devido à periodicidade em que as ações de formação estavam a iniciar.

2.2.3. Início e Acompanhamento de Ações de Formação

A abertura de uma ação de formação exigia que o descrito anteriormente já estivesse elaborado.

Neste ponto pressupõem-se as atividades de abertura das ações de formação, o acompanhamento de todas as situações ao longo das sessões, em conjunto com a coordenadora do projeto, quando necessário; e a manutenção e atualização dos DTP.

Devido à data de início dos projetos já se ter instalado em Portugal a situação pandémica de COVID-19, a maioria de ações abertas foram realizadas em regime *online*.

No início de cada ação é apresentado o projeto FORMAR MAIS, a sua entidade formadora (neste caso da CH Business Consulting) e os financiadores, de uma forma

muito breve. Em seguida é apresentada a UFCD e o/a formador/a, bem como algumas regras de funcionamento, nomeadamente a questão da pontualidade e as consequências da sua falta. Lembra-se, igualmente, que foram enviados alguns documentos para os/as formandos/as que é necessário preencher e assinar e devolver à coordenação.

Para que o acompanhamento seja realizado de modo a garantir que todos os objetivos são concretizados, é necessário manter uma estreita relação com o/a formador/a, analisar os ficheiros com os *prints screens* para a pontualidade dos/as formandos/as e alertar sempre que alguém esteja a chegar ao limite de tempo de falta.

Manter uma boa relação e dinâmica com todos os intervenientes nas ações de formação requer uma grande organização e gestão do tempo da minha parte. Estabelecer este contacto proporcionou uma fácil obtenção de todos os documentos necessários para o bom decorrer de todo o processo de coordenação das UFCD.

Perto do período de término do estágio, foram ainda realizadas ações de formação de modo presencial, que exigiram algumas deslocações nas regiões Centro e Norte.

A abertura de uma nova ação de formação implica a colocação da mesma na plataforma SIGO, bem como na plataforma utilizada internamente de gestão da formação – *HumanTrain*.

2.2.4. Encerramento e Avaliação das Ações de Formação

Na última sessão de cada UFCD eram disponibilizados pelo/a formador/a os últimos 15 minutos para a coordenação partilhar o *link* para que todos os/as formandos/as preencham o questionário de avaliação final da formação. É questionado oralmente se alguém tem algum aspeto positivo ou a melhorar que ache que deva destacar, no entanto, raramente algum/a formando/a se pronunciava para indicar algum aspeto a melhorar. Tal é indicativo da satisfação com a forma em que todos os processos da ação decorreram.

Nos encerramentos alerta-se para o envio, no dia seguinte, do documento Resultado de participação na ação, para os/as formandos/as preencherem, assinarem e devolverem à coordenação, bem como é realizado um alerta para quem ainda não tenha enviado os documentos iniciais preenchidos e assinados corretamente.

Fazem igualmente parte do encerramento das ações de formação atividades como: a análise da avaliação final da formação pelos/as formandos/as e pelo/a formador/a; a realização da avaliação do/a formador/a; e posterior compilação de todos os resultados

através da elaboração do Relatório final de avaliação da formação, que é também partilhado com o/a formador/a.

Neste bloco de atividades é ainda necessário:

- Reportar ao departamento financeiro a autorização para ser efetuado o pagamento dos subsídios de alimentação, bem como ao/à formador/a;
- Emitir os certificados ou os comprovativos de desistência das ações concluídas na plataforma SIGO;
- Elaborar as cartas de competências para os/as formandos/as com aproveitamento em cada ação, com a indicação das principais competências desenvolvidas no decorrer das formações;
- Envio por e-mail, ou entregue em papel no caso de ações presenciais, dos certificados, cartas de competências e contratos, para cada formando/a.

Todo este processo é acompanhado pela coordenadora de projeto.

2.2.5. Plataforma SIGO

A plataforma do Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), coordenada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), reúne o registo das ações de formação e dos percursos formativos dos jovens e adultos.

No início do estágio foi-me explicado, pela coordenadora do projeto, a correta utilização da plataforma SIGO e acompanhada pela leitura do Manual de Apoio. No entanto, e após analisar a plataforma e seu manual, considero esta ferramenta de fácil utilização e bastante intuitiva, mesmo com as mais recentes atualizações, sendo cada vez mais útil tanto para entidades formadoras como para o próprio formando.

Ao longo do estágio curricular a SIGO foi uma das plataformas mais utilizadas, sendo necessária diariamente. Desde o momento em que o/a formando/a se inscreve numa das ações de formação, é necessária a verificação de que este ainda não a realizou, consultando o passaporte qualifica na SIGO, porque não é possível repetir uma UFCD já certificada.

Numa segunda fase, é inserido na SIGO toda a monitorização da UFCD, nomeadamente o/a formador/a, os/as formandos/as e a UFCD que vão realizar ou o percurso formativo a frequentar, indicando a data de início e de fim. No final da UFCD

ou do percurso formativo é nesta plataforma que se certifica quem obteve aproveitamento e classifica-se com comprovativo de desistência quem não teve aproveitamento á UFCD.

A conclusão com aproveitamento registada na SIGO, fica automaticamente registada no registo individual de competências do passaporte qualifica de cada cidadão.

Numa última atualização do certificado emitido no SIGO, através de uma alteração no seu aspeto gráfico, ficou mais fácil e acessível para cada cidadão ter acesso ao seu passaporte qualifica. Através de um *QR Code* e do respetivo código é possível ativar o acesso ao mesmo e retirar uma declaração com a indicação de todas as UFCDs realizadas com aproveitamento ao momento.

2.2.6. Software HumanTrain

Ao longo do estágio foi necessário familiariza-me com o *Software HumanTrain*. Este *software* de gestão do processo formativo permite às entidades formadoras a rentabilização do seu processo de gestão e organização dos recursos da formação, onde é possível armazenar todas as informações de projetos já desenvolvidos e cruzar informações para projetos a desenvolver atualmente.

A atualização de toda a execução dos dois projetos foi uma das atividades que estive à minha responsabilidade na maior parte da duração do meu estágio.

Este *software* é utilizado para inserir informação sobre todos os formandos que frequentam as ações do FORMAR MAIS, incluindo toda a documentação que os mesmos nos facultam. É igualmente colocada toda a execução relativa às UFCD realizadas. Assim, permite o registo da assiduidade dos/as formandos/as e, conseqüentemente retirar o Mapa de presenças e faltas, documento que compõe o DTP de cada UFCD; retirar o documento em que fica descrito o valor da bolsa do subsídio de alimentação a pagar a cada formando, consoante a sua assiduidade; e extrair a listagem a colocar no Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE).

A grande vantagem de utilização do *HumanTrain* é a sua capacidade de armazenamento da informação e a sua rápida consulta num futuro que seja necessário, estão tudo armazenado num único espaço e de fácil procura.

Durante o estágio curricular e com a manutenção deste *software* desenvolvi a capacidade de navegar no mesmo de forma ágil e com capacidade para resolver alguns entraves que possam ocorrer no mesmo.

2.3.Outras Atividades

Ao longo do período temporal que estive na CH Academy a realizar o estágio curricular tive oportunidade de participar enquanto monitora-ajudante num *Team Building* realizado pela Formação-Ação para uma das suas empresas clientes. Colaborei nas dinâmicas e distribuição das atividades que estavam a ser desenvolvidas.

Neste período de estágio chegaram pontualmente alguns clientes da CH Academy para desenvolver nas suas empresas formação. Nestes serviços prestados, realizei alguns DTP de formação, que posteriormente foram entregues ao cliente.

Por fim, a equipa da CH Academy responsável pela formação modular certificada, recebeu duas estagiárias de outra instituição de ensino superior e fiquei responsável por as integrar nas tarefas que desenvolvemos diariamente e dar-lhes toda a formação e suporte necessário na plataforma SIGO e no *software HumanTain*.

Reflexão Final

O presente relatório pretende espelhar o relato de todo o trabalho desenvolvido ao longo do estágio curricular. Foram aproximadamente nove meses de muito trabalho, meses de partilha de conhecimentos e experiências e aprendizagens de modo prático com profissionais de ciências da educação. Meses de crescimento tanto a nível profissional, como a nível pessoal. A componente de estágio curricular no último ano do segundo ciclo de estudos é a oportunidade de colocar em prática todos os conhecimentos adquiridos de forma teórica e aperfeiçoar e adquirir novas competências e experiências.

A oportunidade de realizar o estágio curricular é a primeira porta aberta para o “mundo do trabalho” enquanto licenciada e futura mestre em ciências da educação, podendo integrar novas equipas de trabalho, demonstrando as capacidades e conhecimentos adquiridos ao longo dos últimos cinco anos de estudos na área da Educação e Formação. É a oportunidade para abraçar novos desafios e iniciar a nossa vida profissional.

Analisando o último ano letivo, especialmente a minha passagem pelo Grupo CH, permitiu-me colocar em práticas os conhecimentos e competências acerca de todo o processo de gestão de projetos de educação e formação, de preparação e organização de ações de formação, tendo tido oportunidade de acompanhar diversas UFCD em todo o seu processo. Ao longo deste percurso destaco como competências desenvolvidas, a capacidade de organização, de integração e trabalho em equipa, e o sentido de responsabilidade. Competências cada vez mais relevantes para as entidades que estão a recrutar colaboradores.

Destaca-se igualmente a reflexão feita sobre a evolução do campo da Educação e Formação de Adultos. Ao longo do estágio curricular, devido à sua temática, tornou-se relevante compreender e analisar a evolução das políticas públicas de educação e formação de adultos nos últimos anos em Portugal. O carácter intermitente e descontínuo das mesmas dificulta a construção e consolidação de um sistema de incentivos e de políticas públicas direcionadas para a aprendizagem ao longo da vida.

Referências bibliográficas

- Almeida, A. (2012). *Avaliação da Eficácia da Formação: O caso dos SMAS de Almada*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Barros, R. (2018). A educação de adultos em Portugal e os traços da política global em tempos de austeridade. *Holos*, 34(2), 460-483.
- Canário, R. (2008). Educação de Adultos: Um Campo e uma Problemática. Lisboa: Educa.
- Canário, R. (2013). Novos (des)caminhos da Educação de Adultos? *Perspectiva*, 31(2), 555-570.
- Cavaco, C. (2018). Política pública de educação de adultos em Portugal – a importância do reconhecimento e validação de adquiridos experienciais. Conselho Nacional de Educação, Lisboa, Portugal.
https://www.cnedu.pt/content/edicoes/seminarios_e_coloquios/Educacao_de_adultos_Publicacao.pdf
- CH Academy (2014). *Wise Learning*.
https://issuu.com/grupoch/docs/ch_academy_2014?e=11286286/7280068
- CH Academy. (n.d). <https://chacademy.pt/>
- CH Business Consulting (n.d.). *Formar Mais*.
- CH Business Consulting. (2020). <https://chbusinessconsulting.com/pt/main-pt/>
- CH. (2021). *Grupo*. <https://grupoch.pt/grupo>
- CNE (2020). *Educação de adultos: ninguém pode ficar para trás*. CNE
https://www.cnedu.pt/content/edicoes/seminarios_e_coloquios/Educacao_de_adultos_Publicacao.pdf
- CNQ. (2020). *Sobre o Catálogo*. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/CNQ/>
- Corcetti, E., & Loreto, M. (2020). Trajetória das Políticas Públicas de Educação e Formação de Adultos em Portugal: Avanços e Descontinuidades. *Trabalho & Educação*, 29 (1), 55-73. <https://doi.org/10.17648/2238-037X-trabedu-v29n1-20749>
- Correia, J. A. (1996). Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de os pensar na sua articulação. Formação, saberes profissionais e situações

de trabalho: *Actas do VI colóquio nacional da Secção Portuguesa da AIPELF/AFIRSE*. Vol. 1.

Decreto-Lei n.º 396/2007 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2007).

Diário da República: I série, 251. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/396-2007-628017>

Grupo CH (2012). Código de Ética e Conduta Empresarial. Coimbra. Monstros&Cia.

Grupo CH (2014a). Press Book 2011-2014. Coimbra. Monstros&Cia.

Grupo CH (2014b). Sete pecados capitais.

Grupo CH (n.d). Código Genético.

Guimarães, P. (2016). A utilidade da educação de adultos: a aprendizagem ao longo da vida na União Europeia e a política pública de educação e formação de adultos em Portugal. *Laplage em Revista*, 2(4), 36-50.

Lei n.º 49/2005 da Assembleia da República. (2005), Diário da República: I-A série, n.º166. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/49-2005-245336>

Lei n.º 93/2019 da Assembleia da República. (2019), Diário da República: I série, n.º 169. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2019-124417106>

Lima, F. (2012). *O processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e o desempenho no mercado de trabalho*. Lisboa: Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa, Centro de Estudos de Gestão do IST.

Lima, L., & Guimarães, P. (2018). Lógicas políticas da educação de adultos em Portugal. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 600-623. <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/4926>

Lima, L., Massot, I., Marzo, Á., Borox, P., & Guadas, P. (2015). Aprender a ser un recurso humano útil: crítica desde la perspectiva gelpiana *Estratégias europeas de aprendizaje permanente, ciudadanía y perspectiva gelpiana*. Novetlè: Laboratori d'inicatives ciutadanes Ettore Gelpi, 9-23.

Lopes, M. (2017). A educação e formação para a população adulta numa abordagem de género: uma questão de responsabilidade social. In CNE. 320-327.

Lourenço, T. (2015). *A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, Coimbra.

ONU. (2016). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*.

Retirado

de:

http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Agenda_Sustainable_Development.pdf

- Peixeiro, V. (2017). *Formação nas Organizações: Vivências e Olhares*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, Coimbra.
- PO ISE. (2020c). Perguntas Frequentes | (FAQ) - Formação Modular.
- POISE (s/d). Programa Operacional Inclusão Social e Emprego. Acedido em 12 janeiro, 2022, em <http://poise.portugal2020.pt/inicio#>
- Portaria n.º 61/2022 do Ministério da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2022). Diário da República: I série, n.º 21. <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/61-2022-178394355>
- Portugal 2020. (2014). *Acordo de Parceria 2014-2020*.
- Portugal. (2018). Portugal 2030: Futuro da Política de Coesão – elementos para reflexão. Retirado de: http://www.portugal2030.pt/wpcontent/uploads/2017/10/FUTURO_PC_Portugal_2030_rev20180115vf.pdf
- Portugal. Orientação ao longo da vida nos Centros Qualifica: guia metodológico. ANQEP, 2017.
- Puerta, P. (2002). La formación en las organizaciones. In P. Pineda, *Gestión de la formación en las organizaciones*. 13-35. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
- UNESCO. (1972). Rapport final. Troisième Conférence Internationale sur l'éducation des adultes. Paris.
- UNESCO. (2022). *Reimaginar nossos futuros juntos: um novo contrato social para a educação*. Brasília.
- Valente, A. (2018, setembro 20). Ninguém pode ficar para trás: o contributo do programa qualifica. Conselho Nacional de Educação, Lisboa, Portugal. https://www.cnedu.pt/content/edicoes/seminarios_e_coloquios/Educacao_de_adultos_Publicacao.pdf

Apêndices

Apêndice I – Exemplo de Carta de Competências



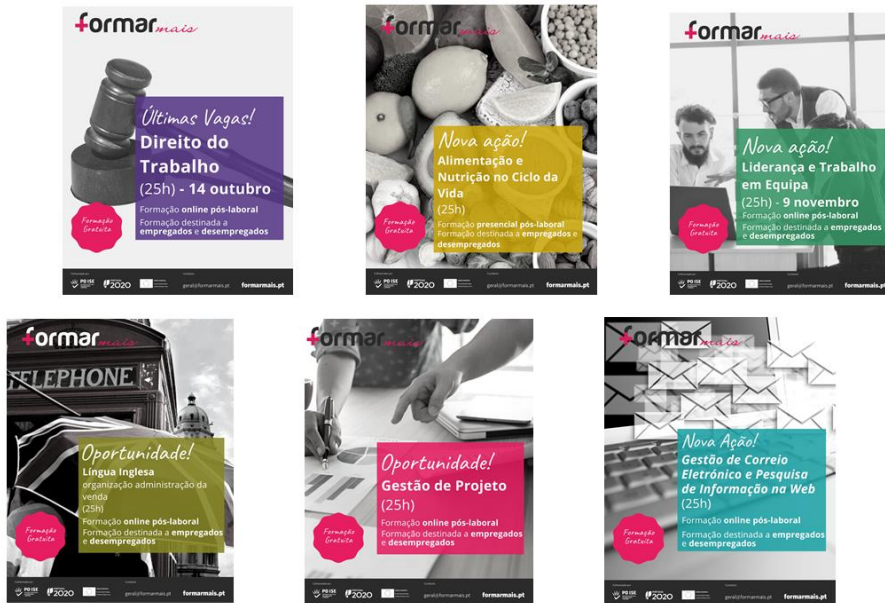
A CH Business Consulting declara que «Nome_Completo», com o documento de identificação nº «Número», concluiu com aproveitamento, no dia __/__/__, a UFCD 0349 – Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – conceitos básicos, com a duração de 25 horas, tendo desenvolvido as seguintes competências:

- Identificação de...
- Reconhecimento de...
- Identificação de...
- Explicação de...
- ...

Coimbra, dia de mês de ano

(A Coordenação)

Apêndice II – Post's elaborados para as redes sociais do projeto FORMAR MAIS



Anexos

Anexo I – Exemplo de marcador de sala para ações em regime presencial



UFCD 7847
Aplicações informática na ótica
do utilizador (25 H)

