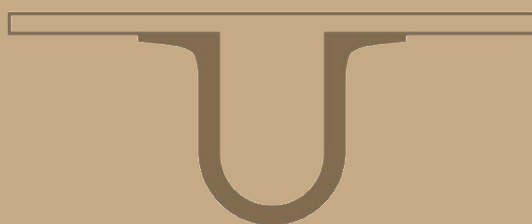




UNIVERSIDADE D
COIMBRA



Viviana da Silva Ferreira

**O QUE A VIDA NOS ENSINA: VALORIZAR O PROCESSO DE
RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE
COMPETÊNCIAS**

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional na área de especialização de Organização e Gestão da Formação, orientada pelo Professor Doutor Carlos Francisco de Sousa Reis e pelo Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros Alcoforado e apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Julho de 2018

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O QUE A VIDA NOS ENSINA: VALORIZAR O PROCESSO DE RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Viviana da Silva Ferreira

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, na área de especialização de Orientação e Gestão da Formação, orientado pelo Professor Doutor Carlos Francisco de Sousa Reis e pelo Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros Alcoforado e apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Julho de 2018



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



Aos amigos que sempre estiveram presentes e me motivaram no prosseguimento dos estudos com infindável esperança no futuro.

Ao Rodolfo e à minha Família, um eterno agradecimento, por sempre terem caminhado ao meu lado, pelo amor, incentivo, confiança, paciência, compreensão e apoio. A todos vós, obrigada por fazerem parte de mim e por tornarem possível este enorme passo da minha vida!

Agradecimentos

Ao longo de toda a minha formação académica, que culmina no terminar desta etapa vários foram os contributos pessoais e profissionais com os quais tive a honra de contar. Tornou-se imprescindível deixar uma palavra de sincero agradecimento a todos.

Ao Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros Alcoforado, orientador deste percurso na sua origem, tendo sido decisivo na escolha e inserção na instituição, mas também, pela partilha de saber e competência científica que me transmitiu.

Ao Professor Doutor Carlos Francisco de Sousa Reis, orientador deste estágio, pela clara disponibilidade, apoio e confiança depositados. Pelas valiosas e constantes orientações facultadas ao longo deste ano. Todas as sugestões e críticas construtivas foram essenciais nesta caminhada.

Ao Sr. Engenheiro Paulo Zagalo, orientador no local de estágio, pela forma como me recebeu, integrou e acompanhou ao longo deste processo, tentando sempre corresponder às minhas expectativas formativas e profissionais.

Ao meu local de estágio, o Serviço de Formação Profissional de Águeda e aos seus prestáveis colaboradores, pela oportunidade ímpar de crescimento pessoal e profissional e de contribuição para o funcionamento do Serviço. Pelo auxílio prestado e por todas as experiências e aprendizagens proporcionadas.

Às minhas colegas de Mestrado e de Seminário de Acompanhamento pelo apoio, sugestões e companheirismo ao longo deste estágio.

A todos os professores que contribuíram pessoal e profissionalmente para a minha formação académica e humana. Do pré-escolar ao Mestrado, passando pela Formação Profissional, foram exemplos a seguir.

O meu profundo e sentido agradecimento a todos.

Resumo e Palavras-Chave

A vida ensina-nos muito daquilo que sabemos pessoal e profissionalmente, o que releva o sentido do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, tornando-o uma mais valia para grande parte da população portuguesa que, por variados motivos, não teve acesso à educação e formação na altura que precisava. A formação de adultos e o reconhecimento de adquiridos são fundamentais para a valorização humana no mundo laboral permitindo a certificação escolar e/ou profissional sem custos, sendo esta a grande aposta dos Centros Qualifica.

Visto que se vive na Sociedade do Conhecimento, onde a aprendizagem surge associada ao crescimento económico e ao desenvolvimento global, urge a qualificação de trabalhadores numa perspetiva *Lifelong Learning* para que acompanhem as constantes mudanças do mercado de trabalho. O processo de Reconhecimento, Certificação e Validação de Competências é, claramente, uma das respostas a esta realidade e necessita de ser divulgada junto da população. Foi neste sentido que tentei intervir no Centro Qualifica do Serviço de Formação Profissional de Águeda no decorrer do estágio.

O presente relatório, pretende descrever o trabalho desenvolvido ao longo do estágio curricular efetuado no Serviço de Formação Profissional de Águeda - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. -, inserido na área de Organização e Gestão da Formação, no âmbito do segundo ano do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Este relatório começa pelo contexto institucional do estágio, onde se caracteriza o seu desenvolvimento e o seu enquadramento no percurso de um aluno do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional. Segue-se a apresentação e caracterização da instituição acolhedora – o Serviço de Formação Profissional de Águeda. Por fim enquadram-se, teoricamente, este estágio e todas as atividades nele desenvolvidas descritas de forma pormenorizada e reflexiva.

Palavras-Chave: Gestão da formação; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências; Formação profissional; Centro Qualifica; *Lifelong Learning*.

Abstract & Keywords

Life teaches us much of what we know personally and professionally, which makes the significance of the Recognition, Validation and Certification of Skills process prominent as an asset for a large part of the Portuguese population that, for various reasons, didn't have access to education and training at the time they needed it. Adult education/training and the recognition of knowledge and skills acquired are essentials for human promotion in the world of work, allowing for free school/professional certification, thus being the main commitment of the Qualifica Centres.

Since we live in the society of knowledge, where learning comes forth/emerges associated with economic growth and global development, the qualification of workers in a Lifelong Learning perspective is urgent so they can keep up with the constant changes in the labour market. The Recognition, Validation and Certification of Skills process is clearly one of the answers to this reality and must be publicised to the population. That was the purpose of my intervention at the Águeda Qualifica Centre of Professional Training Service throughout my internship.

The report presented aims to describe the work carried out during the curricular internship at the Águeda Professional Training Service – Employment and Professional/Vocational Training Institute, P.I., incorporated in the area of Training Organisation and Management, under the scope of the Master's Degree in Training Management and Educational Administration, of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra.

Firstly, this report puts forward the institutional framework of the internship, characterising its development and explaining how it is part of a student's journey when obtaining a Master's Degree in Training Management and Educational Administration. Next, there is the presentation and characterisation of the accommodating institution - Águeda Professional Training Service. Lastly, the theoretical framework of the internship is provided, as well as a detailed and reflexive description of all of the activities accomplished throughout the year.

Keywords: Training Management; Recognition, Validation and Certification of Skills; Professional Training; Qualifica Centres; Lifelong Learning.

Índice

Introdução.....	11
PARTE I – Enquadramento Institucional	13
1. Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional.....	13
1.1. Caracterização do Mestrado	13
1.2. Objetivo e Funções do Estágio Curricular.....	14
2. O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.	15
2.1. Natureza e História	15
2.2. Missão, Visão, Valores e Atribuições.....	17
2.3. Política de Qualidade, Ética e Responsabilidade Social.....	18
2.4. Funções.....	19
2.5. Modalidades de Educação e Formação	21
2.6. Estrutura	27
3. Serviço de Formação Profissional de Águeda.....	28
3.1. Natureza e localização.....	28
3.2. Contexto geográfico e socioeconómico.....	30
3.3. Funções e Oferta formativa	32
PARTE II – Enquadramento Teórico	36
1. A Educação e Formação de Adultos na Sociedade do Conhecimento	36
1.1. Cronologia da Educação de Adultos.....	39
2. Educação e Formação Profissionais em Portugal.....	43
3. Dos Centros RVCC ao nascimento dos Centros Qualifica	46
4. O processo de RVCC.....	51
4.1. Condições de acesso.....	54
4.2. Equipa Técnico-Pedagógica.....	56
4.3. Portefólio Reflexivo de Aprendizagens.....	56
4.4. Etapas	59
4.5. A importância do processo de RVCC.....	66
Parte III - Projeto de Estágio	69
1. Objetivos e atividades	69
2. Descrição das atividades realizadas.....	71
2.1. Coordenação de ações de formação profissional	72
2.2. Acompanhar o desenvolvimento dos processos de RVCC.....	82
2.3. Inovar na divulgação dos processos de RVCC	88
2.4. Outras atividades.....	92

Considerações Finais	97
Referências Bibliográficas	98
Anexos	107
Anexo 1 – Exemplo de Esquema Síntese do Referencial de Nível Secundário – RVCC	107
Anexo 2 – Primeira página de Referencial de Competências de RVCC PRO – exemplo de Técnico Comercial, Nível 4	108
Anexo 3 – Certificado da TPE	109
Anexo 4 – Ficha da Formação Modular 2017	110
Anexo 5 – Grelha de Heteroavaliação	113
Apêndices	114
Apêndice 1 – Ações iniciadas em 2017 no SFPA	114
Apêndice 2 – Ações iniciadas até maio de 2018 no SFPA	116
Apêndice 3 – Folha de Fotografias DTP de Carpintaria	117
Apêndice 4 - Tabela de UFCD TAS NS 2018	118
Apêndice 5 – Cronograma do primeiro e último meses do TAS NS 2018	118
Apêndice 6 – Questionário enviado no <i>e-mail marketing</i>	120
Apêndice 7 – Documento de previsão de Formação Modular 2018	122
Apêndice 8 – Ficha de Inscrição <i>Online</i> de Formação Modular 2018	126

Índice de figuras

Figura 1 - Organigrama da Delegação Regional Centro (IEFP, 2016a)	28
Figura 2 - Fachada dianteira do SFPA (Google Maps, 2017)	28
Figura 3 - Concelho de Águeda no mapa nacional e distrital (Visitar Portugal, 2017 e Portugal In Out, 2016)	29
Figura 4 - Localização exata do SFPA (Google Maps, 2017a)	30
Figura 5 - Organograma do SFPA (CEFPA, 2013, p. 6)	30
Figura 6 - Gráfico relacional de empresas ativas nos municípios selecionados de acordo com os setores de atividade económica possíveis (PORDATA, 2018b).....	31
Figura 7 - Gráfico relacional da escolaridade completa obtida pelos indivíduos dos cinco municípios selecionados, à data do Censos 2011 (PORDATA, 2015).....	32
Figura 8 – Gráfico do número de ações iniciadas no SFPA de acordo com as modalidades de formação	33
Figura 9 – Gráfico do número de formandos envolvidos por modalidade de formação.....	34
Figura 10 – Esquema de etapas de atuação dos Centros Qualifica (ANQEP, 2017c, p. 6)	51
Figura 11 – A abordagem autobiográfica nos processos de RVCC (ANQEP, 2017b, p. 11).....	57
Figura 12 – Áreas de competências-chave dos níveis básico e secundário (adaptado de Moio, 2016)	58
Figura 13 – Área de competência-chave do Referencial de Competências do Nível Básico (ANQEP, 2017c, p. 19).....	58
Figura 14 – Esquema das etapas iniciais do processo de RVCC (ANQEP, 2017c, p. 9).....	61
Figura 15 – Arquivo Técnico-Pedagógico 2017 do Centro Qualifica, do SFPA.....	73
Figura 16 – DTP de ação de formação EFA B3 de Pasteleiro/a – Padeiro/a 2018	74
Figura 17 – Organização de DTP.....	75
Figura 18 – Construção de cronogramas	80
Figura 19 – Folha de IPSS de Águeda da base de dados	89
Figura 20 – Folha de Empresas de Outros Concelhos da base de dados	90
Figura 21 – E-mail marketing	91
Figura 22 – Publicação sobre o processo de RVCC no Facebook do CEFPA.....	92
Figura 23 – Stand do CEFPA na 2.ª Feira do Emprego e do Empreendedorismo de Águeda	92
Figura 24 – Documentos relativos à candidatura de um CET	94
Figura 25 – Pasta final de documentos necessários à candidatura dos CET.....	94
Figura 26 – Cartões de identificação da turma de Técnico/a de Restaurante/Bar.....	95

Índice de tabelas

Tabela 1 – Quadro Nacional de Qualificações (Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho)	20
Tabela 2 – Correspondência entre os níveis de educação e de formação e os níveis de qualificação (Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho)	20
Tabela 3 - Comparação de cursos EFA segundo habilitações escolares, duração e certificação (IEFP, 2017c).....	22
Tabela 4 – Percurso, certificação e duração possíveis no PPT (adaptado de IEFP, 2017a).....	25
Tabela 5 – Percurso formativo para obtenção do Certificado de Nível A2 (adaptado de Alto Comissariado para as Migrações, 2018)	26
Tabela 6 – Percurso formativo para obtenção do Certificado de Nível B2 (adaptado de Alto Comissariado para as Migrações, 2018)	26

Tabela 7 – Indicadores identificativos da capacidade de aumentar as qualificações escolares (ANQEP, 2017c, p. 16)	55
Tabela 8 – Ações planificadas e acompanhadas no estágio.....	76

Siglas e abreviaturas utilizadas

ANACOM – Autoridade Nacional para as Comunicações

ANEFA - Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

APZ – Cursos de aprendizagem

CAE – Classificação de Atividades Económicas

CALV - Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida

CEFPA – Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda

CET – Cursos de Especialização Tecnológica

CNC - Comando Numérico Computorizado

CNE – Conselho Nacional da Educação

CNO – Centro Novas Oportunidades

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CQEP – Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional

CRVCC – Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

DET – Diploma de Especialização Tecnológica

DGEA – Direção-Geral da Educação de Adultos

DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGEP – Direção-Geral de Educação Permanente

DGFV – Direção-Geral de Formação Vocacional

DTP – Dossiê Técnico-Pedagógico

DR – Domínio de Referência

ECTS – *European Credit Transfer System*

EFA – Cursos de Educação e Formação de Adultos

FM – Formação Modular Certificada

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

FPCT – Formação Prática em Contexto de Trabalho

GJ – Garantia Jovem

IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional, Instituto Público

IPSS – Instituição Particular de Segurança Social

LBSE - Lei de Bases do Sistema Educativa

MGFAE – Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional

NEET – *Not in Education, Employment or Training*

NIF – Número de Identificação Fiscal

NS – Nível Secundário

PIC – Plano Individual de Carreira

PIE – Plano Individual de Encaminhamento

PPQ – Plano Pessoal de Qualificações

PPT – Português Para Todos

PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagens

PRO – Profissional

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SFPA – Serviço de Formação Profissional de Águeda

SGD – Sistema de Gestão Documental

SGFOR – Sistema de Gestão da Formação do IEFP

SIGAE – Sistema de Informação e de Gestão da Área do Emprego

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

SNE – Serviço Nacional de Emprego

TAS – Técnico Auxiliar de Saúde

TIC – Tecnologias da Informação e da Comunicação

TORVCC – Técnico de Orientação, Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

TPE – Técnicas de Procura de Emprego

UC – Unidades de Competência

UFCD – Unidade de Formação de Curta Duração

UNESCO – *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*

Introdução

O presente documento relata o estágio curricular realizado no Serviço de Formação Profissional de Águeda – Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP), no âmbito do segundo ano do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional (MGFAE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC).

Este relatório tem como objetivo descrever as atividades realizadas ao longo do estágio no contexto da Organização e Gestão da Formação e encontra-se organizado em três partes, referentes aos enquadramentos institucional e teórico e ao Projeto de Estágio.

Na primeira parte caracteriza-se o estágio curricular, faz-se uma abordagem institucional extensa do IEFP, história, funcionamento, oferta e modalidades formativas, e apresenta-se a instituição acolhedora do estágio – Serviço de Formação Profissional de Águeda (SFPA). Inclui-se ainda uma abordagem ao contexto geográfico e socioeconómico, à oferta formativa e a algumas características específicas do SFPA.

Na segunda parte encontra-se a fundamentação teórica considerada pertinente para a contextualização do Projeto de Estágio e das atividades que foram desenvolvidas ao longo do mesmo. Começa-se por abordar a educação de adultos contextualizada na Sociedade do Conhecimento numa perspetiva *Lifelong Learning*¹, tendo em conta o seu desenvolvimento cronológico, importância e particularidades. De seguida é apresentada a evolução da Educação e Formação Profissional em Portugal considerando os seus princípios e entidades reguladoras, e, posteriormente, é feita referência à evolução dos Centros Qualifica e da sua atividade. Para finalizar o enquadramento teórico são explicitados, de forma pormenorizada, os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), visto ter sido a modalidade mais acompanhada ao longo do estágio.

Na terceira parte descreve-se o Projeto de Estágio e todas as atividades realizadas no decorrer do mesmo de forma reflexiva.

¹ Neste relatório usar-se-á o termo *Lifelong Learning*, inclusivo da aprendizagem formal, informal e não formal, baseado no modelo da competência que se foca no indivíduo e nas suas competências. Em detrimento do termo *Lifelong Education* que exclui qualquer aprendizagem não formal e informal, baseado no modelo da qualificação, focado no posto de trabalho, onde a obtenção de um diploma significava a aptidão para a execução de um certo cargo, a detenção de saberes-fazer específicos de uma profissão (Barros, 2012). O termo *Lifelong Learning* permite a abrangência do processo de RVCC.

As considerações finais dão lugar a uma reflexão acerca do estágio realizado e das oportunidades experienciadas, bem como da importância do papel do Mestre em Gestão da Formação e Administração Educacional neste contexto profissional.

Um Mestre nesta área deve ser capaz de compreender e refletir sobre modelos e práticas de educação e formação; analisar contextos educativos/formativos; organizar, acompanhar e avaliar projetos de educação/formação; conceber, planificar, gerir e avaliar políticas, estruturas e programas de educação formal e não formal partindo da identificação de necessidades (FPCEUC, 2015).

Termina-se com as referências bibliográficas, os anexos e os apêndices respeitantes ao presente trabalho.

PARTE I – Enquadramento Institucional

O estágio curricular que dá corpo a este relatório foi realizado no âmbito do segundo ano do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional da FPCEUC, na área de Organização e Gestão da Formação. A entidade acolhedora foi o SFPA que, juntamente com o Serviço de Emprego Águeda, formam o Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda (CEFPA), unidade orgânica do IEFP.

Tendo em conta esta envolvência, o enquadramento subdivide-se em três tópicos. No primeiro caracteriza-se o MGFAE, os objetivos e funções do estágio curricular. No segundo apresenta-se o IEFP, recorrendo-se à sua natureza e história; missão, visão, valores e atribuições; política de qualidade, ética e responsabilidade social; funções, explicitando, pormenorizadamente, todas as modalidades de formação; e estrutura. No terceiro especifica-se o contexto profissional e apresenta-se a instituição onde o estágio foi desenvolvido – SFPA – através da sua natureza e localização, contexto geográfico e socioeconómico, funções e oferta formativa.

1. Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional

1.1. Caracterização do Mestrado

O Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional da FPCEUC é de cariz académico e é lecionado na área científica das Ciências da Educação. Confere o grau de mestre nas áreas de especialização de Organização e Gestão da Formação e de Organizações Educativas e Gestão Escolar a quem obtém 120 ECTS² após aprovação nas unidades curriculares que integram o plano curricular e defesa pública de dissertação ou de relatório de estágio (FPCEUC, 2015).

Para que seja possível frequentar este mestrado deve-se ser detentor de um grau académico superior (FPCEUC, 2015), sendo no meu caso a Licenciatura em Ciências da Educação ministrada na mesma Faculdade e que capacita os estudantes para o desenvolvimento de várias atividades em diversos contextos de educação e formação.

O MGFAE tem a duração de dois anos letivos (4 semestres), em regime presencial e diurno. O primeiro ano funcionou dois dias por semana e corresponde a 60 ECTS, onde 2 unidades curriculares são optativas e 10 são obrigatórias, consoante a área de especialização escolhida, no meu caso a Organização e Gestão da Formação. As unidades

² *European Credit Transfer System.*

curriculares frequentadas foram *Planeamento e Avaliação Educacional, Metodologia da Investigação e Análise Educacional, Políticas e Organizações Educativas, Dinâmicas Organizacionais, Gestão Organizacional, Formação e Mudança Organizacional, Técnicas e Instrumentos de Diagnóstico e Avaliação Educativa, Modelos e Práticas de Formação, Formação e Trabalho, Organização e Gestão da Formação, Administração e Gestão Escolar e Avaliação Institucional e Gestão da Qualidade.*

O segundo ano corresponde também a 60 ECTS mas divididos entre o *Seminário de Acompanhamento e Orientação de Estágio* (10 ECTS) e o *Estágio* (50 ECTS) (FPCEUC, 2015) que deve ter um período mínimo de duração de 960 horas na instituição de acolhimento (FPCEUC, 2016).

De forma geral, o intuito do Curso é capacitar os mestrandos para:

1. Participar na administração das políticas de educação e formação, ao nível central, regional e local;
2. Dirigir, integrar e assessorar órgãos de gestão escolar ou de outras instituições educativas;
3. Coordenar e apoiar tecnicamente serviços, órgãos de gestão escolar ou de outras instituições educativas;
4. Responsabilizar-se pela gestão de projetos e programas de Educação e Formação;
5. Conceber, planificar, desenvolver e avaliar programas e atos educativos, formais ou não formais, que melhor sirvam as necessidades das pessoas e das comunidades;
6. Caracterizar, descrever e compreender factos educativos ocorridos em qualquer contexto, com qualquer tipo de pessoas;
7. Organizar e desenvolver todas as atividades relativas aos processos de mediação educativa ao longo da vida;
8. Realizar atividades de docência e investigação no âmbito de formação de formadores e da administração educacional (FPCEUC, 2015, p. 2).

Reunidas todas as condições, no segundo ano letivo iniciou-se o estágio curricular.

1.2. Objetivo e Funções do Estágio Curricular

O estágio curricular integra um momento-chave de contacto pessoal com vários âmbitos da realidade profissional nos quais um futuro mestre em Gestão da Formação e Administração Educacional pode intervir. É a oportunidade perfeita para colocar em prática todos os conhecimentos e técnicas adquiridos durante os anos de estudo teórico, concretizando uma ligação efetiva ao contexto laboral e promovendo a construção do perfil e identidade profissionais segundo a personalidade e a humanidade individuais. Para Santos (2011), esta identidade é consolidada segundo a formação, as características organizacionais, os saberes próprios e as práticas específicas.

Durante o estágio prevê-se que o estagiário se envolva num conjunto de atividades acordadas no Plano de Estágio, as analise, avalie e perceba como funcionam, e planifique eventuais intervenções, de sua iniciativa, que contribuam para o melhoramento dos serviços

prestados pela instituição de acolhimento. Especificamente, o estágio pretende que os mestrandos sejam capazes de:

- a) Realizar uma leitura pluridisciplinar dos diversos contextos formais, não formais e informais da ação educativa;
- b) Selecionar e utilizar procedimentos metodológicos adequados e fidedignos para a análise e caracterização dos distintos parâmetros da realidade educacional;
- c) Integrar a dimensão analítica de descrição e diagnóstico das situações com a dimensão operativa da intervenção, fazendo prova de capacidades estratégicas de planificação e antecipação dos efeitos prováveis da ação interventiva;
- d) Deliberar de forma autónoma na avaliação/revisão das atividades prosseguidas, com vista aos objetivos postulados;
- e) Promover práticas heurísticas que configurem a identidade profissional do/a especialista em Ciências da Educação (FPCEUC, 2016, pp. 1-2).

2. O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Como já afirmado anteriormente, o estágio curricular decorreu no SFPA, que integra o Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda, unidade orgânica do IEFP. O Instituto é uma das muitas entidades que tem protocolo estabelecido com a FPCEUC acolhendo nos vários Centros que fazem parte da sua estrutura, estagiários dos diversos cursos desta Faculdade.

2.1. Natureza e História

O IEFP é, segundo o Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho, um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio. Segue atribuições do Ministério da Economia e do Emprego sob superintendência e tutela do respetivo ministro e com jurisdição em todo o território nacional, sem prejuízo das atribuições e competências das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Os primeiros antecedentes do IEFP surgiram em Portugal, em 1932 sob tutela do Ministério das Obras Públicas, quando foi criado o *Comissariado e o Fundo de Desemprego* para, de forma temporária, fazer face ao desemprego resultante da crise económica que assolava o país (IEFP, 2017). Em 1962, com Portugal a reorganizar-se industrialmente e com trabalhadores detentores de habilitações desadequadas às funções que desempenhavam, surgiu o *Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra*. Este, de acordo com o Decreto-Lei n.º 44506 de 10 de agosto de 1962, atribuíu pensões de reforma ou invalidez e subsídios de desemprego aos operários até serem admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias.

A reestruturação do mercado de mão de obra preconizou habilitações literárias mais elevadas e para isso era preciso dar formação profissional adequada aos operários. Para suprir esta necessidade foi criado o *Instituto de Formação Profissional Acelerada* que colocou em funcionamento, em 1964, em Lisboa, o primeiro *Centro de Formação Profissional Acelerada* com o objetivo de “reduzir consideravelmente o período de aprendizagem e qualificar os trabalhadores adultos no curto espaço de alguns meses ou mesmo, em certos setores, de algumas semanas” (Decreto–Lei n.º 44538 de 23 de agosto de 1962, p. 1157). As qualificações atribuídas eram nas áreas de construção civil, madeiras, eletricidade e metalomecânica, consideradas de “profissões prioritárias”. Contudo, isto não foi suficiente para parar a crise e o movimento imigratório, tendo se tornado imprescindível criar os meios adequados ao encaminhamento dos desempregados para os serviços de recuperação ou para os empregos disponíveis noutras empresas. Para isso surgiu, ao abrigo do Decreto–Lei n.º 46731 de 9 de dezembro de 1965, o *Serviço Nacional de Emprego* (SNE). As suas atribuições eram estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego de acordo com as orientações internacionais da época, tendo em vista o enquadramento da política emigratória na política nacional de emprego. Elaborar a Classificação Nacional das Profissões (atual Classificação Portuguesa das Profissões) e compor os Serviços de Colocação e Orientação Profissional. Neste âmbito, em 1967 iniciou-se a expansão da rede de centros de emprego por todo o território nacional, com a criação de seis centros.

Nos anos 70, o SNE foi extinto e criado o *IEFP* através do Decreto–Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional. Em 1982 foi estabelecida a Lei Orgânica do IEFP através do Decreto–Lei n.º 193/82 de 20 de maio e em 1985 o Instituto sofreu uma profunda reestruturação através da publicação do seu Estatuto, pelo Decreto–Lei n.º 247/85 de 12 de julho. Este decreto instituiu uma gestão tripartida constituída por representantes da administração pública, das confederações sindicais e empresariais, nomeadamente, no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Consultivos. E numa estrutura desconcentrada, dividiu a gestão por cinco regiões do país: Delegação Regional do Norte, Delegação Regional do Centro, Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, Delegação Regional de Alentejo e Delegação Regional do Algarve.

Em 2012, depois do Governo Constitucional ter determinado o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central com a intenção de tornar a administração pública mais eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e de reduzir a despesa pública, foi aprovada a nova orgânica do IEFP pelo Decreto–Lei n.º 143/2012 de 11 de julho. Por fim,

surgiu ainda em 2012 a Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro que aprovou os Estatutos do IEFP definindo o funcionamento dos seus órgãos e regulando a organização e a estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais, bem como as competências das suas unidades orgânicas como hoje são conhecidas (IEFP, 2017).

2.2. Missão, Visão, Valores e Atribuições

A missão do IEFP é “promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional” (Artigo 3.º, Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho, p. 3604).

No que diz respeito à sua visão,

o Instituto pretende destacar-se como um serviço indispensável e de excelência no combate ao desemprego, através do permanente reforço do ajustamento entre a procura e a oferta de emprego; uma referência na valorização das qualificações dos cidadãos jovens e adultos, e no reforço das suas competências, através do desenvolvimento de uma política de formação profissional, que potencie a sua empregabilidade; e uma organização que promove a formação contínua dos seus colaboradores, no sentido de garantir a crescente qualidade do seu desempenho e o desenvolvimento das suas competências (IEFP, 2016, p. 6).

Os seus valores assentam em

profissionalismo, ética e respeito; Responsabilidade, objetividade e imparcialidade; Compromisso com a qualidade e a melhoria contínua; Orientação para as necessidades atuais e futuras dos seus clientes, esforçando-se por exceder as suas expectativas; Inovação e simplificação de processos, produtos e serviços; Desenvolvimento dos seus recursos humanos, apostando na aquisição de novas competências; Cultura de promoção da responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica, tanto no domínio interno como externo; e Acessibilidade e proximidade nos contactos e acesso aos serviços (IEFP, 2016, p. 7).

As suas atribuições são:

I. Promover:

- i. a organização do mercado de emprego tendo em vista o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego;
- ii. informação, orientação, qualificação e reabilitação profissional, para colocação e progressão profissional dos trabalhadores;
- iii. a qualificação escolar e profissional de jovens e adultos, através da oferta e da realização de formação de dupla certificação e de formação profissional certificada ajustada aos percursos individuais e relevante para a modernização da economia;
- iv. o desenvolvimento de ofícios e de microempresas artesanais, enquanto fontes de criação de emprego ao nível local;
- v. a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação;

- II. Incentivar a criação e a manutenção de postos de trabalho, através de medidas de apoio, assim como a (re)inserção profissional dos diferentes públicos, dando particular atenção àqueles com maior risco de exclusão;
- III. Assegurar, em articulação com a segurança social, o desenvolvimento de políticas de (re)integração socioprofissional com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer, às quais o normal funcionamento do mercado não dá uma resposta satisfatória;
- IV. Fomentar o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento socioeconómico;
- V. Participar na coordenação das atividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissional;
- VI. Colaborar na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, da qual é executor;
- VII. Realizar ações de acompanhamento, de verificação e de auditoria aos apoios financeiros ou técnicos, concedidos no âmbito das medidas de emprego e de formação profissional de que é executor (adaptado do Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho).

2.3. Política de Qualidade, Ética e Responsabilidade Social

Para além das atribuições, o IEFP tem desenvolvido um conjunto de políticas de Gestão da Qualidade Total, Ética e Responsabilidade Social.

Quanto à Qualidade, integrada na filosofia de Gestão do Instituto e envolvendo todos os colaboradores, rege-se segundo os princípios da focalização no cliente, liderança partilhada, ajustamento contínuo às necessidades do mercado e melhoria da sua eficácia. Integração dos valores da qualidade na cultura organizacional, desenvolvimento dos recursos humanos, adoção da aprendizagem organizacional, promoção da responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica e difusão de processos de monitorização, medição, análise e melhoria contínua (cf. IEFP, 2016b). Relativamente à Ética, foi criado em 2015, um Código que segue os seguintes princípios:

1. A satisfação dos clientes;
2. O respeito pelos seus colaboradores;
3. A ética nos relacionamentos;
4. A competência profissional;
5. O compromisso com as diretrizes governamentais;
6. A responsabilidade social;
7. A excelência institucional;
8. O bom relacionamento com cidadãos, parceiros, fornecedores, e outras instituições públicas e privadas;
9. A iniciativa, o espírito de participação e a criatividade;
10. A aprendizagem

constante, como forma de geração de conhecimento; 11. O desenvolvimento profissional e pessoal; 12. A preservação do meio ambiente; 13. A responsabilidade pública e a cidadania; 14. A observância pela legislação vigente (Artigo 2.º, IEFP, 2015, pp. 2-3).

Sobre a Responsabilidade Social, o IEFP desenvolveu políticas que abrangem as áreas de parcerias, ambiente, avaliação de riscos, solidariedade, segurança e saúde alimentar, ação social complementar, análise dos acidentes de trabalho, prevenção de riscos de gestão, acompanhamento psicossocial, prevenção e resposta em emergência, avaliação dos postos de trabalho, ética, saúde e segurança no trabalho e medicina do trabalho (cf. IEFP, 2016).

2.4. Funções

Para levar a cabo a sua missão e cumprir as atribuições concedidas pelo Ministério da Economia e do Emprego, o IEFP através dos seus Centros dispõe de vários serviços divididos por duas áreas de atuação: o emprego e a formação profissional.

Relativamente ao emprego, o Instituto é responsável por disponibilizar Gabinetes de Inserção Profissional e ofertas de emprego; providenciar declarações comprovativas da situação dos inscritos; dispor de informações para empresas sobre candidaturas a apoios, recrutamento no estrangeiro e obrigações legais, e para trabalhadores sobre apoios ao emprego, trabalhar no estrangeiro e subsídio de desemprego; ajudar nas inscrições para emprego; procurar trabalhadores e registar ofertas de emprego.

Quanto à formação profissional, o IEFP dispõe de uma variada oferta formativa nas mais diversas áreas e modalidades de educação e formação, que permitem a obtenção de níveis de formação e de qualificação referenciados no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)³, regulado pela Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho (cf. Tabela 1 e Tabela 2).

³ O QNQ é, como o nome indica, um quadro que descreve as qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem, de acordo com os descritores associados a cada nível de qualificação (Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho).

Tabela 1 – Quadro Nacional de Qualificações (Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho)

Níveis	Qualificações	Notas
1	2.º ciclo do ensino básico	
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação.	
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior.	
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses.	
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior.	(¹)
6	Licenciatura	(²)
7	Mestrado	(³)
8	Doutoramento	(⁴)

(¹) Corresponde aos cursos de especialização tecnológica regulados pelo Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio.

(²) Corresponde ao 1.º ciclo de estudos do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior, acordado pelos ministros do ensino superior na sua reunião em Bergen, em Maio de 2005, no âmbito do processo de Bolonha. Cf. especialmente o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

(³) Corresponde ao segundo ciclo de estudos do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior, acordado pelos ministros do ensino superior na sua reunião em Bergen, em Maio de 2005 no âmbito do processo de Bolonha. Cf. especialmente o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

(⁴) Corresponde ao terceiro ciclo de estudos do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior, acordado pelos ministros do ensino superior na sua reunião em Bergen, em Maio de 2005 no âmbito do processo de Bolonha. Cf. especialmente o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

Tabela 2 – Correspondência entre os níveis de educação e de formação e os níveis de qualificação (Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho)

Níveis de educação e de formação (¹)	Níveis de qualificação
2.º ciclo do ensino básico	1
Nível 1 de formação	
3.º ciclo do ensino básico	2
Nível 2 de formação	
Ensino secundário, via de prosseguimento de estudos	3
Nível 3, sem conclusão do ensino secundário ...	
Ensino secundário e nível 3 de formação	4
Nível 4 de formação	5
Bacharelato e licenciatura	6
Mestrado	7
Doutoramento	8

(¹) Níveis de formação de acordo com a estrutura dos níveis de formação profissional definidos pela Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de Julho, publicada no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º L 199, de 31 de Julho de 1985.

A formação profissional pode ser procurada por empresas, (des)empregados, jovens e/ou adultos, com ou sem deficiência e já detentores ou não de uma profissão, independentemente das suas habilitações literárias.

2.5. Modalidades de Educação e Formação

A oferta formativa do IEFP baseia-se nos referenciais de competências previstas no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)⁴ da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

Segundo o *site* do IEFP divide-se pelas modalidades de *Cursos de Aprendizagem* (APZ), *Cursos de Educação e Formação de Adultos* (EFA), *Cursos de Especialização Tecnológica* (CET), *Formação Modular Certificada* (FM), *Programa de Formação em Competências Básicas – Formação para a Inclusão*, e *Programa PPT – Português para Todos* (PPT). Existem ainda a *Formação para pessoas com deficiência e incapacidade*, e o processo de RVCC – abordado, pormenorizadamente, no tópico 4 da Parte II. Todas as modalidades de formação têm apoios sociais, excluindo os *processos de RVCC* e a FM para ativos empregados.

As **APZ** são “cursos de formação profissional inicial, em alternância⁵” (Departamento de Formação Profissional do IEFP, 2016, p. 3), que permitem a obtenção de dupla certificação (certificação escolar e profissional) e o prosseguimento de estudos, caso os candidatos assim o pretendam. Para frequentar estes cursos, segundo o Regulamento Específico, para além de idade igual ou superior a 18 anos, os candidatos devem ter como habilitação mínima o 9.º ano de escolaridade ou superior, desde que não tenham concluído o 12.º ano. Após conclusão das APZ obtêm certificação de Nível 4 de qualificação e o 12.º ano de escolaridade (Departamento de Formação Profissional do IEFP, 2018).

As APZ têm uma duração variável consoante as saídas profissionais, estando a carga horária limitada ao máximo de 3700 horas, ou seja, sensivelmente, dois anos e meio divididos em três períodos – 1.º, 2.º e 3.º anos. A Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) ocupa grande parte destes cursos com uma duração, também variável, até 1500 horas (Departamento de Formação Profissional do IEFP, 2016).

Os EFA são o principal instrumento “para a qualificação de adultos, pois visam a redução dos seus défices de qualificação bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional” (Departamento de Formação

⁴ Instrumento fundamental de gestão estratégica das qualificações de nível não superior essenciais às necessidades do mercado de trabalho e baseadas em competências, identificando para cada qualificação o respetivo perfil profissional, referencial de competências e de formação e o nível de qualificação de acordo com o QNQ (Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de dezembro).

⁵ Alternância significa que os formandos, na mesma semana, têm formação teórica e FPCT.

Profissional do IEFP, 2009, p. 4). Estes cursos destinam-se a adultos “sem a qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico ou do ensino secundário” (Artigo 2.º, Portaria n.º 230/2008 de 7 de março). Ou seja, todos os adultos que tenham habilitações escolares entre menos do 4.º ano de escolaridade e o ensino secundário, sem conclusão do mesmo.

Nos EFA a duração, a formação ministrada e a certificação dependem do tipo de percurso que os candidatos vão frequentar. Esta tipificação pode ser observada na Tabela 3.

Tabela 3 - Comparação de cursos EFA segundo habilitações escolares, duração e certificação (IEFP, 2017c)

Habilitação escolar	Certificação que obtém no final do curso (cf. Quadro Nacional de Qualificações - QNQ)		Duração do curso (em meses*)	Tipo de curso
	Escolar (em anos)	Profissional (nível do QNQ)		
Menos do 4.º ano	4.º	-	6	B1
	6.º	-	9	B1 + B2
	9.º	2	entre 3 e 18	Percurso flexível a partir de processo RVCC
4.º ano	6.º	-	6	B2
	9.º	2	18	B2 + B3
6.º ano	9.º	2	15	B3
Menos ou igual ao 9.º ano	12.º	-	menos de 1 e 8	Percurso flexível a partir de processo RVCC
	12.º	4	entre 3 e 15	Percurso flexível a partir de processo RVCC
9.º ano	12.º	-	8	S-Tipo A
	-	2	8	Básico profissional
	12.º	4	15	S3-Tipo A
10.º ano	12.º	-	4	S-Tipo B
	12.º	4	12	S3-Tipo B
11.º ano	12.º	-	2	S-Tipo C
	12.º	4	11	S3-Tipo C
12.º ano	-	4	10	Secundário profissional

*Duração de referência, calculada com base numa carga horária diária completa de 7h/dia.

Quando os adultos integram percursos de nível secundário têm ainda a obrigatoriedade de elaborar um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA), pois os EFA estão organizados segundo uma estrutura que acompanha a aprendizagem ao longo da vida. O PRA aglomera as reflexões efetuadas sobre as aprendizagens adquiridas ao longo da vida e em cada Unidade de Formação de Curta Duração (UFCD) do percurso formativo. Cada atividade realizada em contexto formativo tem lugar no PRA de acordo com a estrutura que cada formando queira dar ao mesmo, contendo ainda auto pesquisa de algumas informações (Rodrigues, 2009).

Os *CET* estão definidos para que os candidatos obtenham uma formação de nível pós-secundário não superior, por forma a responder às exigências do mercado de trabalho relativamente aos quadros intermédios. Permitem que os candidatos “não entrem para o

mercado de trabalho sem uma prévia qualificação profissional orientada para os perfis profissionais em défice” (Decreto–Lei n.º 88/2006 de 23 de maio, p. 3474). Para instituições que não sejam de Ensino Superior “a criação e autorização de entrada em funcionamento de um CET cabe ao ministério da tutela, sob proposta da instituição, ouvida a Comissão Técnica para a Formação Tecnológica Pós-Secundária” (Artigo 34.º, Decreto–Lei n.º 88/2006 de 23 de maio, p. 3480).

Estes Cursos possibilitam que após a obtenção do Diploma de Especialização Tecnológica (DET), os candidatos possam ingressar no Ensino Superior nos estabelecimentos que reconheçam os créditos obtidos através do CET frequentado. Para aceder aos CET é necessário que os candidatos cumpram uma destas condições:

“Ensino secundário; 10º e 11º anos e inscrição no 12.º ano, sem conclusão do mesmo; Qualificação profissional de Nível 3 ou Nível 4; DET ou grau de ensino superior para requalificação profissional” (IEFP, 2017a).

Os CET têm uma duração de 1200 horas a 1560 horas, ou seja, de um ano a um ano e meio, conferindo certificação de Nível 5 de qualificação e o DET. Quem, aquando do início do CET não tenha o 12.º ano, frequenta um plano adicional de formação geral com UFCD de base que possibilita o reconhecimento do nível secundário de escolaridade (Decreto–Lei n.º 88/2006 de 23 de maio).

A *FM* dedica-se, inteiramente, à atualização e aperfeiçoamento de conhecimentos teóricos e práticos da população, elevando em alguns casos os seus níveis de qualificação. Neste tipo de formação podem ingressar todos os adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, desempregados ou ativos empregados, que entendam melhorar as suas competências gerais ou específicas de uma profissão.

A duração da FM varia entre 25 a 600 horas e os percursos integram, exclusivamente, UFCD que fazem parte dos referenciais de formação do CNQ. Os de Nível 2 de qualificação para detentores de habilitações literárias inferiores ao 9.º ano de escolaridade e os do Nível 4 de qualificação para detentores de habilitações literárias superiores ao 9.º ano de escolaridade (Portaria n.º 230/2008 de 7 de março). A certificação é também assim repartida.

Dentro desta modalidade formativa existe a **Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado** que se subdivide em Vida Ativa Qualifica+, Vida Ativa Jovem – Garantia Jovem (GJ) e Vida Ativa Técnicas de Procura de Emprego (TPE).

A *Vida Ativa – Emprego Qualificado* é uma medida que pretende “integrar os desempregados de forma mais célere em percursos de formação modular (...) ou em

processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, nas vertentes profissional e de dupla certificação” (Portaria n.º 203/2013 de 17 de junho, p. 3351). Tem como objetivo proporcionar a aquisição de competências adequadas às exigências do mercado de trabalho e/ou a potenciação e valorização das competências dos formandos com vista à requalificação profissional. Esta medida tem a duração máxima de 300 horas, às quais pode acrescer FPCT e é ministrada em tempo parcial, geralmente, 3 a 4 dias por semana.

A Vida Ativa pode ser de Nível 2, para adultos que tenham mais de 30 anos de idade e não tenham o 9.º ano de escolaridade, ou de Nível 4, para adultos que tenham mais de 30 anos de idade e escolaridade igual ou superior ao 9.º ano.

A *Qualifica+* é uma medida específica para desempregados jovens ou adultos com baixas qualificações, elevado défice de competências, desajuste face às necessidades do mercado de trabalho e risco de exclusão social (p. ex: minorias étnicas, pessoas com o Rendimento Social de Inserção (RSI)⁶). Pretende estimulá-los a reingressarem no mercado de trabalho através de FM (IEFP, 2017d). Para frequentarem este percurso, os candidatos devem possuir o 4.º ano de escolaridade não tendo concluído o 6.º ano ou possuir o 6.º ano de escolaridade sem terem concluído o 9.º ano (IEFP, 2017d).

A *GJ* está direcionada para jovens entre os 18 e os 29 anos, designados NEET⁷, com o objetivo de “complementar, aumentar e desenvolver as competências pessoais, profissionais e relacionais” dos mesmos (IEFP, 2017d, p. 4). Os candidatos a esta medida podem ter qualquer habilitação escolar e têm, obrigatoriamente, FPCT.

A *TPE* é Formação Modular Certificada nas UFCD 8598 – Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego, 8599 – Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego e 8600 – Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego; e é integrada por todos os inscritos recentes na base de dados do CEFPA.

A certificação obtida através de qualquer percurso Vida Ativa é apenas parcial, sendo emitido um Certificado de Qualificações com as UFCD validadas. Os candidatos podem, após frequentarem FM, ser encaminhados para APZ, EFA ou processo de RVCC, de acordo com as suas competências, necessidades e expectativas futuras.

⁶ Apoio prestado a pessoas que se encontram em situações de pobreza extrema, com o objetivo de ajudar à sua integração social e profissional (Segurança Social, 2017).

⁷ Sigla que na língua inglesa significa *Not in Education, Employment or Training* – jovens que não estudam, não trabalham, nem estão em formação.

O Programa de Formação de Competências Básicas – Formação para a inclusão, também designado, informalmente, por “Inclusão”, é delineado para candidatos que não possuem as competências básicas ou mínimas necessárias para integrarem o mercado de trabalho ou para acederem às ofertas formativas do IEFP.

Este Programa permite aos candidatos obter as competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação (TIC) e, futuramente, integrarem um EFA ou um processo de RVCC de nível básico (Portaria n.º 1100/2010 de 22 de outubro). Estes candidatos devem ter idade igual ou superior a 18 anos e não podem ter frequentado ou concluído o 4.º ano de escolaridade. No entanto, se frequentaram e concluíram o 4.º ano, mas não têm as competências básicas também podem frequentar.

O Programa tem uma duração de 150 a 300 horas e a certificação de qualificações atribuída apenas serve para efeitos de integração nos percursos acima mencionados (Portaria n.º 1100/2010 de 22 de outubro).

O PPT foi constituído a pensar nos cidadãos imigrantes, de todas as nacionalidade, de idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados, desde que tenham a situação regularizada em Portugal. Este Programa promove o aumento da capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa, bem como um melhor conhecimento sobre os direitos e deveres de cidadania, enquanto cidadãos integrados na comunidade portuguesa.

Segundo a Portaria n.º 1262/2009 de 15 de outubro, a certificação e a duração do PPT varia consoante o tipo de percurso seguido pelo candidato, tal como se pode verificar na Tabela 4.

Tabela 4 – Percurso, certificação e duração possíveis no PPT (adaptado de IEFP, 2017a)

Certificação ⁸	Duração	Percurso
Nível de proficiência A2	150 horas	Percurso A – Utilizador Elementar
Nível de proficiência B2	150 horas	Percurso B – Utilizador Independente
Certificado de formação para fins específicos	25 horas	Português Técnico

O PPT é condição indispensável para que o cidadão estrangeiro possa obter o Título de Residência de Longa Duração em território nacional, bem como, se assim o pretender,

⁸ A certificação é feita de acordo com o Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas, disponível em <https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-pt.pdf> (cf. União Europeia e Conselho da Europa, 2013).

obter a nacionalidade portuguesa. Esta formação é, maioritariamente, para conceder o Certificado de Utilizador Elementar (A2) após frequência de um percurso igual ao aludido na Tabela 5. Para obter o Certificado de Utilizador Independente, os candidatos devem frequentar um percurso igual ao da Tabela 6. Estas UFCD encontram-se no CNQ.

Tabela 5 – Percurso formativo para obtenção do Certificado de Nível A2 (adaptado de Alto Comissariado para as Migrações, 2018)

Código da UFCD	Designação	Duração	Nível
6452	Eu e a minha rotina diária	25	A1
6453	Hábitos alimentares, cultura e lazer	25	A1
6454	O corpo humano, saúde e serviços	25	A1
6455	Eu e o mundo do trabalho	25	A2
6456	O meu passado e o meu presente	25	A2
6457	Comunicação e vida em sociedade	25	A2
Total:		150 horas	

Tabela 6 – Percurso formativo para obtenção do Certificado de Nível B2 (adaptado de Alto Comissariado para as Migrações, 2018)

Código da UFCD	Designação	Duração	Nível
6397UI	Eu, a sociedade e a cultura	50	B1
6398UI	Eu e os outros	25	B1
6399UI	Atividade cultural	25	B1
6400UI	Sociedade e projetos de vida	50	B2
6401UI	Atualidades	25	B2
Total:		175 horas	

A **Formação para pessoas com deficiência e incapacidade** foi criada pelo Decreto–Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro e está pensada para potencializar a empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade, desenvolvendo e adquirindo um conjunto de competências profissionais.

Não há habilitações mínimas de acesso e tanto a certificação como a duração desta formação dependem do percurso formativo que os candidatos frequentem.

Existem cursos de formação profissional inicial (Percurso A e B) com uma duração de 1200 horas a 3700 horas e cursos de formação profissional contínua (Percurso C) com

duração máxima de 400 horas (Despacho n.º 8376-B/2015 de 30 de julho). Os Percursos A e B conferem um Certificado de Qualificações de Nível 2 do QNQ, e o Percorso C confere um Certificado de Formação (IEFP, 2017b).

2.6. Estrutura

As unidades orgânicas do IEFP disponibilizam todos os serviços de Emprego e Educação e Formação Profissional através de uma estrutura organizacional desconcentrada, flexível e de proximidade. O IEFP integra os Serviços Centrais na Sede em Lisboa e tem cinco Delegações Regionais, nomeadamente, Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve (Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro).

Ao abrigo destas Delegações operam, em 2018, 30 Centros de Emprego e Formação Profissional, 23 Centros de Emprego e 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional, contando com o apoio de uma rede de Centros de Formação Profissional de Gestão Participada. Em Portugal existem ainda mais de 300 Centros Qualifica, dos quais 34 estão integrados em Centros de Gestão Direta (IEFP, 2018).

No contexto deste estágio, apresenta-se a Delegação Regional Centro visto o SFPA pertencer à Região Centro de Portugal.

2.6.1. Delegação Regional Centro

A Delegação Regional Centro situa-se em Coimbra e compreende, segundo a Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro, os Centros de Emprego e Formação Profissional de Águeda, Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Pinhal Interior Norte e Viseu, e os Centros de Emprego da Covilhã, do Dão – Lafões e da Figueira da Foz.

A Delegação Regional do Centro funciona, organizacionalmente, consoante a estrutura apresentada na Figura 1.



Figura 1 - Organograma da Delegação Regional Centro (IEFP, 2016a)

Relativamente ao Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda, como já foi mencionado anteriormente, subdivide-se no Serviço de Emprego e no Serviço de Formação Profissional que inclui um Centro Qualifica desde março de 2017. Este já foi designado Centro Novas Oportunidades (CNO), funcionando entre os anos 2007 e 2011 e Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) funcionando entre os anos 2014 e 2016.

Visto que o estágio que deu origem a este relatório se efetuou no SFPA (vd. Figura 2), é sobre ele que se desenvolverá o tópico seguinte.

3. Serviço de Formação Profissional de Águeda



Figura 2 - Fachada dianteira do SFPA (Google Maps, 2017)

3.1. Natureza e localização

O Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda iniciou a sua atividade formativa a 12 de setembro de 1988 e foi inaugurado oficialmente a 12 de outubro do mesmo ano (CEFPA, 2013). Este Centro segue a missão, a visão, os valores e as atribuições do IEFP

e tem como intenção primordial concretizar os objetivos das políticas de emprego e formação profissional a nível nacional.

Localiza-se na sub-região do Baixo Vouga, no concelho de Águeda, distrito de Aveiro (vd. Figura 3) e abrange na sua área de atuação o próprio concelho e os concelhos de Anadia, Oliveira do Bairro, Albergaria-a-Velha e Sever do Vouga.

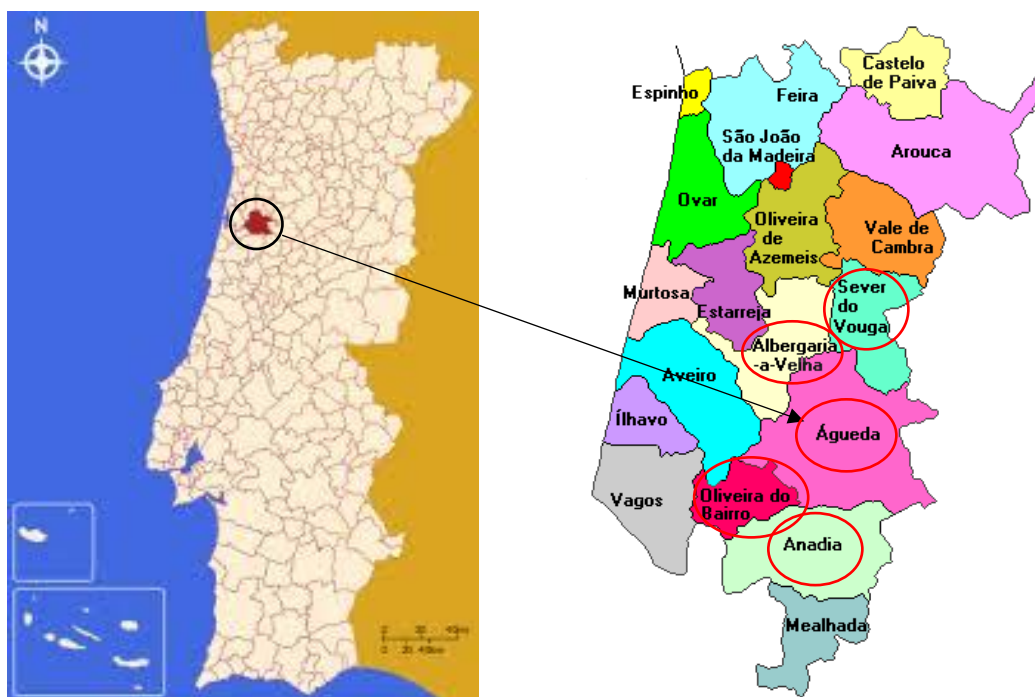


Figura 3 - Concelho de Águeda no mapa nacional e distrital (Visitar Portugal, 2017 e Portugal In Out, 2016)

O SFPA situa-se mais concretamente na Rua 5, n.º 112 na Alagoa, 3750-171 Águeda (vd. Figura 4) e funciona organizacionalmente respeitando os cargos e as áreas estabelecidos internamente conforme esquematizado na Figura 5.



Figura 4 - Localização exata do SFPA (Google Maps, 2017a)

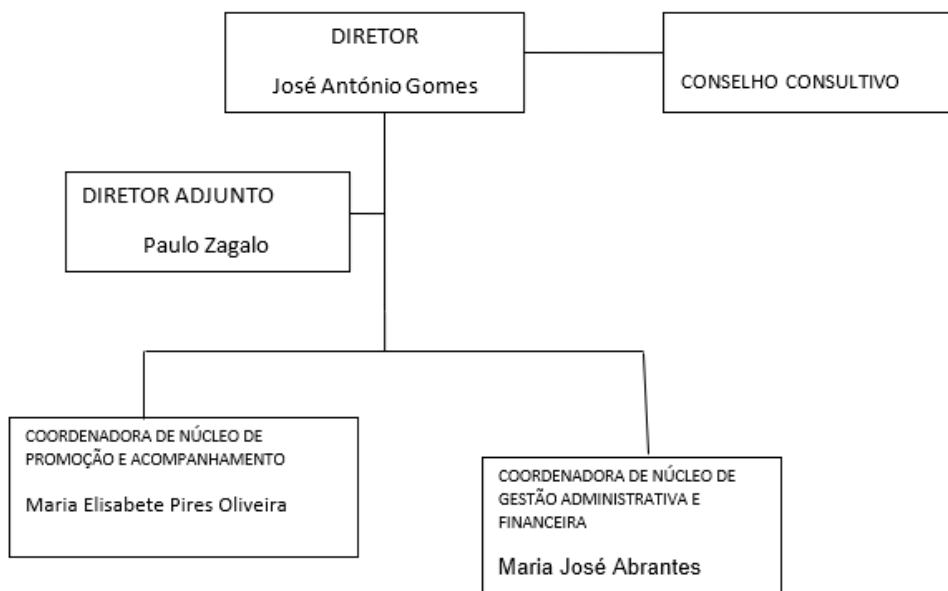


Figura 5 - Organograma do SFPA (CEFPA, 2013, p. 6)

3.2. Contexto geográfico e socioeconómico

O SFPA ao abranger os concelhos de Águeda, Anadia, Albergaria-a-Velha, Oliveira do Bairro e Sever do Vouga compreende, segundo dados de 2017, uma população residente

de 133.882 habitantes (PORDATA, 2018) dos quais 3.339 são desempregados inscritos na base de dados do IEFP (PORDATA, 2018a). Também nestes concelhos, de acordo com dados de 2016 existem 16.009 empresas não financeiras⁹ (PORDATA, 2018b) que estão contabilizadas na Figura 6, sendo, predominantemente, Pequenas e Médias Empresas.

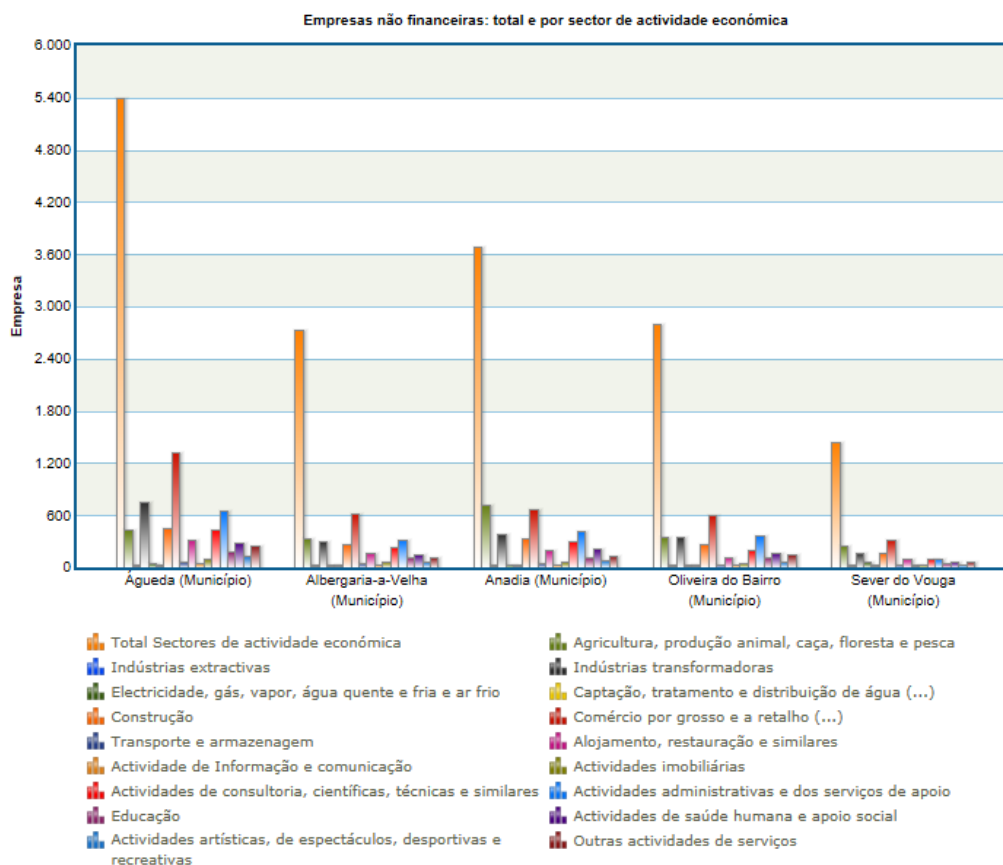


Figura 6 - Gráfico relacional de empresas ativas nos municípios selecionados de acordo com os setores de atividade económica possíveis (PORDATA, 2018b)

Nestes municípios é característica a coexistência de empresas assentes em mão de obra intensiva e com elevado potencial tecnológico e de empresas que apostam na tradição e na tecnologia avançada. Os setores de atividade económica com mais empresas são o Comércio por grosso e a retalho (3.492), Agricultura, produção animal, floresta e pesca (2.046), Indústria transformadora (1.904), Atividades administrativas e dos serviços de apoio (1.819), Construção (1.446) e Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (1.230) (cf. PORDATA, 2018b).

⁹ Empresas que apresentam como principal função a produção de bens e serviços não financeiros, podendo ser sociedades ou empresas individuais (Aguar, Cabral, Gonçalves & Moura, 2016).

De acordo com dados do Censos 2011¹⁰, na população abrangida¹¹ pelos cinco concelhos, 35 900 pessoas tinham o 1º ciclo do Ensino Básico, 21 859 tinham o 3º ciclo do Ensino Básico e existiam ainda 13 103 analfabetos (vd. Figura 7).

O SFPA tenta adequar a sua oferta formativa às necessidades do mercado transmitidas pelas ofertas de trabalho que ficam disponibilizadas no Serviço de Emprego de Águeda e pelas metas anuais estabelecidas, dedicando-se, maioritariamente, a pessoas com baixa escolaridade.

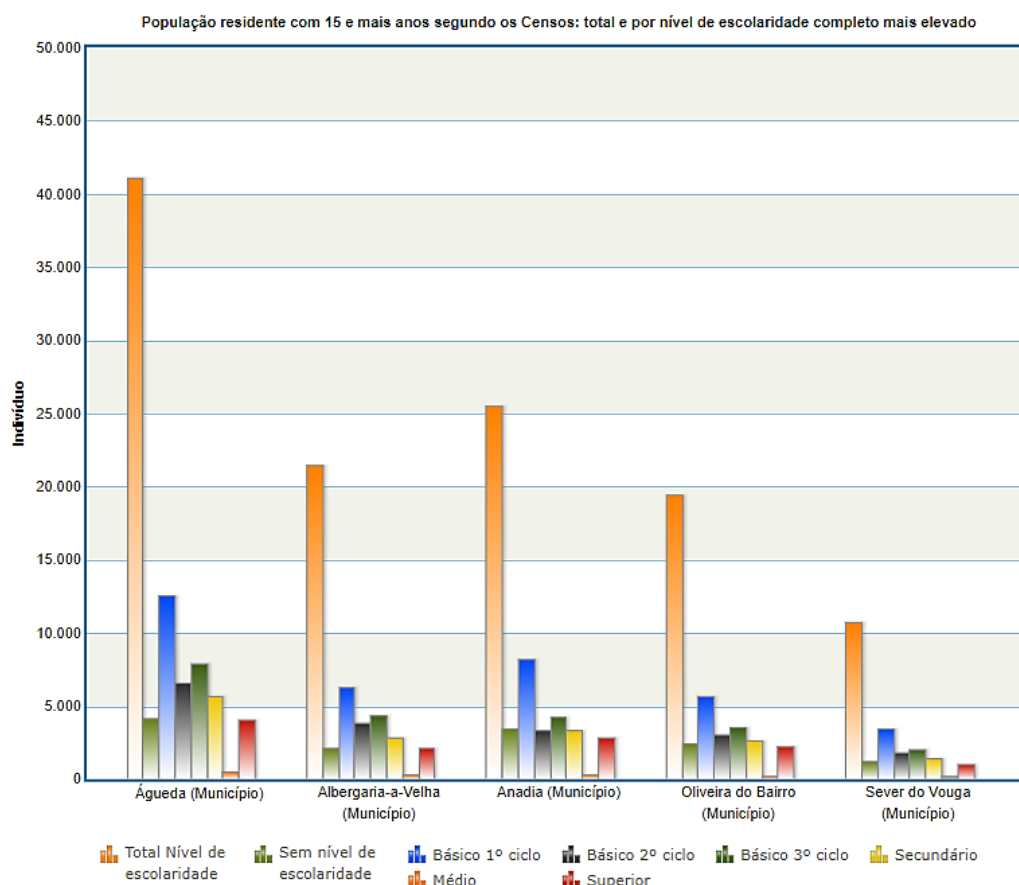


Figura 7 - Gráfico relacional da escolaridade completa obtida pelos indivíduos dos cinco municípios selecionados, à data do Censos 2011 (PORDATA, 2015)

3.3. Funções e Oferta formativa

Face ao apresentado anteriormente, o SFPA disponibiliza serviços de Educação e Formação Profissional nas seguintes modalidades:

3.3.1. Cursos de Aprendizagem;

¹⁰ Último recenseamento efetuado à população e habitação portuguesa sendo “a maior fonte de informação nacional sobre a população, a família e a habitação” (Instituto Nacional de Estatística, 2014) com o objetivo de retratar o País e contribuir para o seu desenvolvimento.

¹¹ População de 117.974 habitantes na totalidade dos cinco concelhos, segundo o Censos em 2011 (PORDATA, 2015).

- 3.3.2. Cursos de Especialização Tecnológica;
- 3.3.3. Cursos de Educação e Formação de Adultos;
- 3.3.4. Formação Modular Certificada
 - 3.3.4.1. Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado
 - 3.3.4.1.1. Vida Ativa Qualifica+
 - 3.3.4.1.2. Vida Ativa Jovem – GJ
 - 3.3.4.1.3. Vida Ativa TPE;
- 3.3.5. Inclusão;
- 3.3.6. Português para Todos;
- 3.3.7. Processos de RVCC

Entre janeiro de 2017 e maio de 2018, o SFPA iniciou 648 ações de diferentes modalidades de formação (vd. Figura 8), que podem ser consultadas, pormenorizadamente, nos Apêndices 1 e 2.

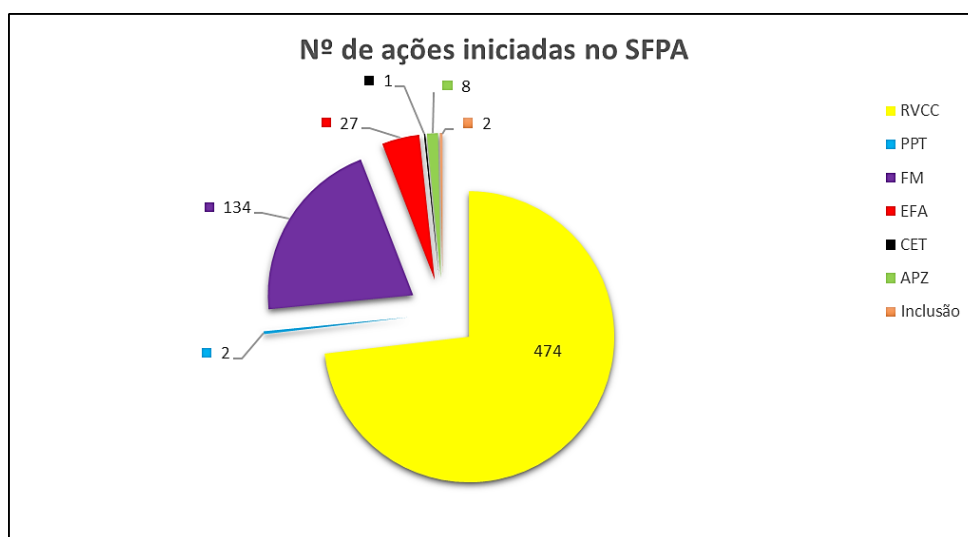


Figura 8 – Gráfico do número de ações iniciadas no SFPA de acordo com as modalidades de formação

Contudo este gráfico não traduz, à primeira vista, o “forte” do SFPA, pois cada processo de RVCC é individual, contrariamente aos EFA que necessitam de 15 formandos para iniciar uma ação, e às restantes modalidades que necessitam de 20 formandos. Ou seja, se se contabilizarem o número de formandos envolvidos em cada ação, obtém-se outro gráfico no qual se percebe, claramente, que é na Formação Modular que mais candidatos são envolvidos, seguindo-se os processos de RVCC (vd. Figura 9).

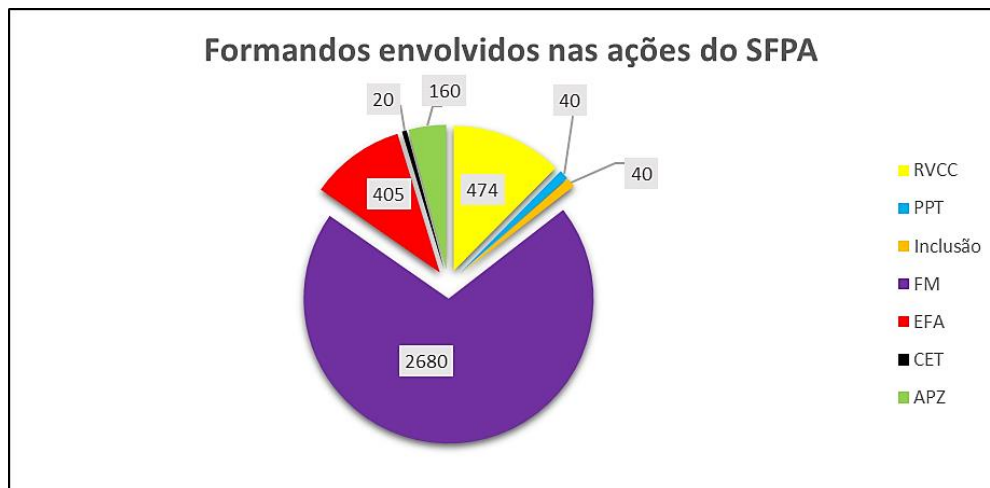


Figura 9 – Gráfico do número de formandos envolvidos por modalidade de formação

Estas ações são ministradas, maioritariamente, nas áreas de Metalurgia e Metalomecânica – CNC¹², Serralharia, Soldadura e CAD/CAM¹³. No entanto, de acordo com o contexto socioeconómico e geográfico, há ainda outras áreas de formação ministradas e consideradas prioritárias (CEFPA, 2016):

- Audiovisuais e Produção dos Media (Multimédia);
- Ciências Informáticas;
- Comércio (Comércio, Logística);
- Contabilidade e Fiscalidade;
- Cuidados de Beleza (Cuidados de estética e do cabelo);
- Eletricidade e Energia (Instalação, Eletrotecnia);
- Eletrónica e Automação (Eletrónica, automação e comando, Mecatrónica);
- Floricultura e Jardinagem;
- Gestão e Administração;
- Hotelaria e Restauração (Cozinha, Restaurante e bar);
- Indústrias Alimentares (Padaria, Pastelaria);
- Materiais (Carpintaria de limpos);
- Produção Agrícola e Animal;
- Saúde (Técnico auxiliar);
- Serviços de Apoio a Crianças e Jovens (Ação educativa, Acompanhamento de crianças);
- Tecnologias de Diagnóstico e Terapêutica (Ótica ocular);

¹² Comando Numérico Computorizado.

¹³ Computer-Aided Design / Computer-Aided Manufacturing.

- Trabalho Social e de Orientação (Geriatría, Assistente familiar e de Apoio á Comunidade);

-Turismo e Lazer (Informação e animação turística, Turismo ambiental e rural).

É ainda de salientar que o SFPA é acreditado pela AUTODESK¹⁴ para ministrar formações em CAD/CAM com *software* AutoCad, pela ANACOM¹⁵ para fornecer formação de atualização na área de ITED/ITUR¹⁶ (ANACOM, 2017) e pelos *European Welding Federation* e *Internacional Institute of Welding* para disponibilizar formação na área da soldadura na saída profissional de Soldador de Eléctrodo Revestido – Nível I – Materiais de aço ao carbono.

O SFPA é também acreditado pela *Microsoft Academy*¹⁷ para certificação de utilizadores de ferramentas MOS, MCE, MTA e MOAC¹⁸. Pela Primavera BSS¹⁹ para certificação de utilizadores do ERP Primavera. Pela CISCO²⁰ para certificação de utilizadores de *Hardware* e *Software* de Redes – *IT Essentials*, *CCNA*²¹ *Routing and Switching*, *CCNA Security*, *Introduction to Internet Of Everything*, *Introduction to cybersecurity*, *NDG*²² *Linux Essentials*, *NDG Introduction to Linux I*, *Entrepreneurship e Get Connected*.

¹⁴ Empresa criadora de *Software* de Projeção, Engenharia e Entretenimento 3D.

¹⁵ Autoridade Nacional para as Comunicações.

¹⁶ Infraestruturas de telecomunicações em edifícios/Infraestruturas de telecomunicações em loteamentos, urbanizações e conjuntos de edifícios.

¹⁷ Setor de formação da empresa *Microsoft*.

¹⁸ *MOS: Microsoft Office Specialist*, *MCE: Microsoft Certified Educator*, *MTA: Microsoft Technology Associate*, *MOAC: Microsoft Official Academic Courses*. Todas estas ferramentas são para utilizadores avançados de *Microsoft*.

¹⁹ *Primavera Business Software Solutions* – empresa destinada ao desenvolvimento e comercialização de soluções de gestão.

²⁰ Empresa multinacional de redes de informática e de comunicações.

²¹ *Cisco Certified Network Associate*.

²² *Network Development Group*.

PARTE II – Enquadramento Teórico

No seguimento da caracterização anterior, segue-se uma revisão teórica considerada pertinente no âmbito do estágio curricular realizado, abordando a educação e formação de adultos contextualizada na atual Sociedade do Conhecimento e numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida. O desenvolvimento da educação e formação profissional em Portugal considerando os seus princípios e entidades reguladoras. A evolução dos Centros Qualifica e da sua atividade e explicando de forma pormenorizada o processo de RVCC.

1. A Educação e Formação de Adultos na Sociedade do Conhecimento

“Vivemos tempos eufóricos, vivemos tempos catastróficos.

Vivemos tempos incertos, “tempos líquidos” -
em que nada é duradouro, seguro, previsível.”

(CNE, 2017, p. 9)

Maria Emília Brederode Santos

Presidente do Conselho Nacional de Educação

A educação de adultos surgiu com os grandes mestres dos tempos antigos como Confúcio e Lao Tsé na China, profetas hebreus e Jesus²³ nos tempos bíblicos, Xenofonte, Aristóteles, Sócrates e Platão na Grécia Antiga e Cícero, Evelídio e Quintiliano na Roma Antiga (Lab Ssj, 2013).

Algumas obras relatam a educação de adultos nas civilizações romana, helénica e indiana. A Utopia, de Thomas More (1478-1535) aborda a associação do trabalho manual ao intelectual, pelo facto de serem dadas 6 horas diárias de trabalho e se querer que o resto do tempo fosse passado a cultivar o espírito. A Cidade do Sol, de Campanella (1568-1693) relata o facto de cada adulto trabalhar 4 horas diárias de modo a poder dedicar-se, no restante tempo, ao estudo, à leitura, às discussões científicas, a escrever, a conversar e a passear. A Pampaedia, de Coménio (1592-1670) preconizou um tipo de educação caracterizada pela universalidade – todos devem ter acesso a ela –, continuidade – do pré-natal à morte, onde a escola da idade adulta é a escola da vida prática, da experiência de vida e da experimentação – e integralidade – aprender o suficiente para viver de forma plenamente humana e cristã

²³ “A partir de parábolas, Jesus pretendia provocar a reflexão no público e interlocutores, desafiando-os à individual enunciação e estruturação mental, para assim, descodificarem e interpretarem as mensagens” (Matias, 2012, p. 10).

(Oliveira, 2015). Demonstrando assim “a necessidade, a possibilidade e a facilidade de todos os homens serem educados totalmente, em todas as coisas” (Alcoforado & Ferreira, 2011, p. 8).

Para além destas civilizações, também algumas religiões inspiraram a educação de adultos. O judaísmo aponta como ideal uma sabedoria moral que se encontra nos Provérbios e sobre a qual é necessário meditar. O islamismo recomenda que todos se eduquem do “berço ao túmulo” e o cristianismo apela á mudança de mentalidades, sendo que através do mandamento do amor preconiza o aperfeiçoamento pessoal contínuo (Oliveira, 2015).

A educação de adultos é, claramente, apresentada numa perspetiva de educação permanente defensora de que tanto trabalhando como praticando o ócio se aprende, e que ensinar e formar adultos não é a mesma coisa que educar crianças. Os adultos têm características completamente diferentes das crianças que são habituadas pela escola tradicional, desprovida de qualquer componente prática, a receberem, passivamente, os conteúdos transmitidos pelos professores numa missão de doutrinação, apenas lhes exigindo que saibam memorizar e replicar os conhecimentos adquiridos (Lab Ssj, 2013). Os adultos têm uma forte necessidade de se autodirigir, portanto o papel do professor/formador é ser facilitador e envolver-se num processo de questionamento mútuo com eles, em vez de transmitir apenas o seu conhecimento. As diferenças individuais aumentam com a idade e por isso a educação de adultos deve prever as disparidades de estilo - grupo/individual, experimentar/assistir -, de tempo, de lugar e de ritmo de aprendizagem e ter em conta as características e curiosidades dos adultos (Lab Ssj, 2013).

Como afirmam Daines, Graham & Daines (1993), os adultos têm uma abundância considerável de experiências e conhecimentos, assim como atitudes, padrões de pensamento e formas estáveis de fazerem as coisas assumindo a responsabilidade por si e pelos seus atos. Esta forma de ver a aprendizagem vai contra às características da educação tradicional que se manteve como modelo educativo até ao Séc. XX. Pouco depois do fim da I Guerra Mundial surgiram autores que preconizavam uma abordagem à educação e à formação de adultos diferente da pedagógica: a andragógica. Um destes autores foi Malcom Knowles, que seguindo a abordagem humanista de Carl Rogers²⁴ propôs acabar com a forma infantil como se educavam os adultos. Elaborou várias técnicas de formação visando objetivos, métodos e formas de avaliação, num modelo andragógico, que se designava como a arte e a ciência de facilitar a aprendizagem dos adultos (Nogueira, 2004). Knowles defendia que a

²⁴ A perspetiva humanista considera que as pessoas desde que tenham liberdade de opção procuram desenvolver-se através da aprendizagem.

educação de adultos pode começar com o modelo pedagógico mas deve ter como objetivo evoluir para o modelo andragógico. Tal como afirma Osório “apesar de alguns princípios da educação infantil serem aplicáveis à dos adultos, a sua posição social, as suas responsabilidades perante os outros e as suas funções são muito diferentes das primeiras idades e isso exige uma nova disciplina” (2003, p. 92). Para poder aprender é necessário estar motivado para tal, no entanto há outros fatores que interferem na aprendizagem como

conhecimentos e habilidades prévias da pessoa sobre o assunto a aprender, o seu capital social e cultural, a qualidade das relações interpessoais que se estabelecem entre os participantes no processo educativo a acessibilidade de materiais e recursos apropriados, o valor atribuído ao assunto objeto de aprendizagem, o tempo disponível para aprender, etc (Oliveira, 2017, p. 329).

A andragogia tem em conta que os adultos aprendem melhor quando as suas necessidades, interesses, experiências e diferenças individuais são tidos em consideração. Defende que os adultos necessitam de saber o motivo pelo qual devem realizar certas aprendizagens, pois aprendem quando são capazes de reorganizar e enriquecer o que já sabem, e fazem-no melhor experimentalmente, através de abordagens práticas, tal como defendia John Dewey através do *learning by doing*²⁵. Quando o assunto a aprender possui valor imediato, concebem a aprendizagem como resolução de problemas da vida real e quotidiana, sendo que as motivações que mais impacto têm são as internas (Nogueira, 2004) e que a sua disponibilidade para aprender é, geralmente, em *part-time*.

Na Sociedade do Conhecimento²⁶ em que se vive, a aprendizagem é acentuada, a economia é baseada no conhecimento e o acesso à informação é constante e global, tornando-se premente o desenvolvimento de novas competências para suprir as necessidades sociais e laborais (Hargreaves, 2003). O mais importante na economia já não é o capital ou as matérias primas, mas sim valores, competências vastas, posse de informação e operacionalização do conhecimento, transmitindo-o tendo em vista a inovação e o desenvolvimento pessoal, profissional e económico (Drucker, 1993).

Uma empresa já não é só um local de produção de lucro, mas um espaço de socialização, de aprendizagens e de realização pessoal, onde para além dos saberes académicos, da comunicação, da adaptabilidade à constante evolução do mercado de trabalho, da gestão de pessoal e da eficácia produtiva, se priorizam os comportamentos, o antidogmatismo e os hábitos dos colaboradores (Alves, 1998). Hargreaves (2003) acrescenta a estas competências, a iniciativa, a cooperação, o trabalho em equipa, a identificação e

²⁵ Aprender a fazer, fazendo.

²⁶ Também conhecida como Sociedade da Informação ou Sociedade da Aprendizagem.

resolução de problemas, o saber aprender, a empatia, a responsabilidade e a autodisciplina. É necessário que as pessoas sejam flexíveis e reconheçam a importância da formação ao longo da vida, face ao trabalho, ao emprego e ao desenvolvimento pessoal, pois é necessário saber viver em sociedade. Longe vão os tempos em que um emprego era para a vida toda.

Para Navas (2008), o objetivo da educação e da formação deve ser o de permitir o desenvolvimento destas competências e de qualidades como a criatividade e o engenho²⁷ características desta Sociedade, além de tornar os cidadãos mais ativos e fomentar a iniciativa. Pois aprende-se nos mais diversos contextos da vida, quer eles sejam formais, não formais, informais e acidentais²⁸. O desenvolvimento destas competências depende de vários fatores como crenças, contextos de aprendizagem estimuladores, mentalidade aprendente²⁹, abertura empresarial e, acima de tudo, políticas públicas e investimentos que apoiem e protejam a educação e a formação (Stiglitz & Greenwald, 2016).

1.1. Cronologia da Educação de Adultos

Não esquecendo que Portugal tem um relativo atraso face às políticas educativas e formativas internacionais, apresenta-se uma contextualização cronológica.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem afirmava, no Artigo 26.º, que "todos têm o direito à educação" (UNRIC³⁰, 2015). Após esta Declaração começou-se a dar atenção ao conceito de educação de adultos como um setor distinto da educação assumindo diversas denominações como educação popular, formação profissional, formação contínua, educação cívica e animação sociocultural (Tuijnman, 1996). No ano seguinte, na 1.ª Conferência Internacional de Educação de Adultos da UNESCO³¹ em Elsinore, Dinamarca, foram estabelecidos os objetivos e conteúdos da educação de adultos.

Em 1972, na 3.ª Conferência Internacional de Educação de Adultos em Tóquio, foi abordado pela primeira vez o conceito de aprendizagem ao longo da vida e publicado pela UNESCO, o Relatório Faure. Este efetivou a institucionalização do conceito, estabelecendo-

²⁷ O engenho são "as ideias que podem ser aplicadas para resolver problemas práticos, técnicos e sociais (...) integrando não só ideias verdadeiramente novas – aquilo que muitas vezes se chama a inovação – mas, também, ideias que, sendo novas, são, mesmo assim, úteis" (Homer-Dixon, 2000 cit. por Hargreaves, 2003, p. 42).

²⁸ Contextos formais - ligados à obtenção de certificados, diplomas, escola, formação -, não formais - aprendizagem intencional em contexto estruturado com atividades planeadas, não orientadas para a aprendizagem formal (contexto de trabalho) -, informais – aprendizagens não estruturadas nem organizadas no contexto individual ou social (contexto familiar) -, e acidentais – aprendizagens na vida quotidiana e no trabalho (Federighi & Melo, 1999, Colardyn & Bjørnåvold, 2005).

²⁹ Predisposição para aprender, não descartando toda a informação que pareça contradizer ou ir de encontro aos ideais pessoais.

³⁰ *United Nations Regional Information Centre.*

³¹ *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.*

se mecanismos de legalização e consagrando-se o direito à formação contínua (Werthein & Cunha, 2000), pois Faure defendia que a educação pode acontecer em todas as idades da vida e nas múltiplas situações e circunstâncias da mesma. O conceito de aprendizagem ao longo da vida surgiu num “quadro de predomínio conceptual da aprendizagem com incidência mais individualista, fragmentada e instrumental, de defesa de um papel mínimo do estado e de um apelo progressivo ao mercado” (Alcoforado & Ferreira, 2011, p. 11). Para construir uma sociedade promotora deste conceito era (e é) necessário que o sistema educativo, o mercado de trabalho, os contextos organizacionais e a sociedade no seu todo contribuam plenamente com uma redistribuição e partilha de responsabilidades (Pires, 2007a).

Em 1973, a Lei n.º 5/73 de 25 de julho estruturava o sistema educativo abrangendo a educação pré-escolar, a educação escolar e a educação permanente. “A educação escolar é realizada através do sistema escolar, que compreende os ensinos básico, secundário e superior e a formação profissional” e a “educação permanente é um processo organizado de educação destinado a promover, de modo contínuo, a formação, a actualização e o aperfeiçoamento cultural, científico e profissional” (Lei n.º 5/73 de 25 de julho, p. 1316). Para Zayas (2008a), as características da educação permanente prendem-se com a diversidade de ambientes; a flexibilidade temporal que possibilita aprender e trabalhar, concomitantemente; a interdisciplinaridade que promove o trabalho em equipa e a interação de diversas perspetivas; a qualidade processual que melhora a forma de fazer as coisas; a desmaterialização que desenvolve e prepara para as competências; a diversidade étnica, a inclusão e a solidariedade. A educação permanente deve conseguir responder aos desafios demográficos, sociais, económicos e produtivos da Sociedade do Conhecimento. Deve garantir formação para as TIC, pois as consequências das novas tecnologias afetam as relações entre educação e formação e entre trabalho e produção; formação ética para uma sociedade mais justa e livre; contribuição para o bem-estar individual, social, cultural e económico das pessoas; melhoria na qualidade de vida dos cidadãos; e fomento da igualdade de oportunidades em todas as etapas de continuidade do processo educativo não devendo permitir a exclusão dos menos favorecidos (Zayas, 2008).

A 1976, na Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, em Nairobi foi definido o conceito mais completo de educação de adultos, recomendando-se que por todos fosse adotado:

A Educação de Adultos como o conjunto de processos organizados de educação, qualquer que seja o seu conteúdo, o nível e o método, quer sejam formais ou não formais, quer prolonguem ou substituam a educação inicial dispensada nos estabelecimentos escolares e

universitários e sob a forma de aprendizagem profissional, graças aos quais pessoas consideradas como adultas pela sociedade de que fazem parte desenvolvem as suas aptidões, enriquecem os seus conhecimentos, melhoram as suas qualificações técnicas ou profissionais ou lhe dão uma nova orientação, e fazem evoluir as suas atitudes ou o seu comportamento na dupla perspectiva de um desenvolvimento integral do homem e de uma participação no desenvolvimento socioeconómico e cultural equilibrado e independente (Ireland & Spezia, 2014, p. 168).

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa no seu Art.º 73 definiu que “caberia ao Estado a democratização da educação, através da dinamização de diversas modalidades de educação (formal e não formal)” contribuindo para a igualdade de oportunidades, para o desenvolvimento pessoal, profissional e social dos cidadãos, para o espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade, para o progresso social e para a participação na vida coletiva (Guimarães, 2009).

A 1985, na 4.ª Conferência Internacional de Educação de Adultos, em Paris foi difundida a Declaração do Direito a Aprender que determinava que

o direito de aprender é o direito de ler e escrever, o direito de questionar e analisar; o direito de imaginar e criar; o direito de ler acerca do nosso próprio mundo e de escrever a sua história; o direito de ter acesso a recursos educativos; o direito de desenvolver capacidades individuais e coletivas (Ireland & Spezia, 2014, p. 187).

Em 1997, decorreu a 5.ª Conferência Internacional sobre a Educação dos Adultos de Hamburgo que reafirmou, oficialmente, a educação de adultos como uma chave para o Séc. XXI e reconheceu o direito à Educação de Adultos e o direito a aprender ao longo da vida. Os objetivos principais desta Conferência foram recomendar políticas e prioridades para o futuro e adotar uma Declaração sobre a educação de adultos e um Plano de Ação para o Futuro (Villas-Boas, 2015).

Em 1999, a ANEFA apresentou o programa S@ber +, Programa para o Desenvolvimento e Expansão da Educação e Formação de Adultos com o intuito de relançar a política de educação de adultos em Portugal (Guimarães, 2009).

Na 6.ª Conferência Internacional de Educação de Adultos, em 2009, em Belém do Pará no Brasil, reforçou-se o importante papel da educação de adultos na resposta a desafios contemporâneos de ordem cultural, económica, política e social. É um processo que dura a vida toda, sendo a alfabetização a sua “prioridade” (Ireland & Spezia, 2014). A educação não podia ficar confinada a escola e nesta perspetiva *Lifelong Learning*, devia contemplar a educação na sua totalidade – educação pré-escolar, escolar (ensino básico, secundário, profissional, superior), não escolar (não formal e informal) e de adultos –, e na sua multidimensionalidade – ética, física, estética, intelectual, cívica. Abarcar orientação e acompanhamento, igualdade de oportunidades, autoformação – aluno como ator ativo da formação que procura saber mais do que é ensinado – autonomia e acessibilidade.

Segundo o Relatório de Delors, em 1996, os quatro pilares que a educação ao longo da vida deve seguir são: aprender a conhecer (saber); aprender a viver em comunidade/aprender a aprender (saber estar); aprender a fazer (saber fazer) e aprender a ser (saber ser) (Werthein & Cunha, 2000). Para Marques (1998), Delors (Werthein & Cunha, 2000), Stiglitz & Greenwald (2016) e Navas (2008) é preciso ver estes pilares da seguinte forma: *aprender a conhecer* para desenvolver um conjunto de competências, atitudes e valores que permitam conhecer e perceber o mundo e combinar uma cultura geral vasta com a capacidade de trabalhar, aprofundadamente, várias matérias. Aprender para além daquilo que é ensinado, procurando saber mais questionando-se.

Aprender a viver em comunidade para participar e cooperar com os outros. A educação permanente acontece em conjunto ensinando a diversidade, o espírito crítico, conservando as tradições e a identidade coletiva, favorecendo a solidariedade e evitando a violência e os conflitos. O adulto precisa de aprender a aprender com os outros descobrindo e reconhecendo, progressivamente, o próximo e participando em projetos comuns.

Aprender a ser, para que em contacto com os outros, o adulto se autoconheça e se realize, desenvolvendo características e um sentido de integridade física, intelectual, afetiva e social, tendo em conta as relações que estabelece no seu meio social, pessoal e de trabalho.

Aprender a fazer, desenvolvendo capacidades de inovação e de criação de estratégias para combinar conhecimentos teóricos e práticos, através da aprendizagem ativa, colaborativa e experimental, do trabalho em equipa, do trabalho voluntário, da resolução de problemas e da comunicação empática. Este saber fazer deve melhorar o adulto no seu ambiente pessoal, profissional e social, levando-o a agir sobre todos os ambientes procurando novas formas de fazer o que tem feito.

Estes pilares e toda a educação e formação de adultos não devem ser vistos apenas segundo uma abordagem funcionalista, onde só interessa responder aos interesses da economia e do mercado de trabalho. Devem seguir uma abordagem humanística e democrática que se importa com o desenvolvimento pessoal e social assim como com a universalização e democratização do processo de aprendizagem, tendo presente que “a aprendizagem é concetualizada como o ato humano de dar significado à experiência” (Oliveira, 2017, p. 330).

A nível empresarial e tal como afirma Alves, a valorização dos saberes “depende do perfil dos empresários, do tipo de empresa e do modo como esta organiza o trabalho, da visão sobre os fatores de competitividade e das culturas empresariais prevaletentes” (1998, p. 51). As empresas têm modelos de produção adaptáveis e flexíveis de acordo com as novas

formas de produção, distribuição e consumo, o aumento da competitividade e da exigência de qualidade e a evolução tecnológica. Isto conduz “à precarização dos laços salariais e laborais, à desestruturação das profissões e das carreiras e à desprofissionalização, força a passagem do regime de trabalho assalariado para o regime de trabalho “independente”, leva à perda da identidade profissional” (Alves, 1998, p. 63). Estas características podem levar ao desemprego massivo e de longa duração e à exclusão social e laboral de quem não se souber adaptar. No entanto, as organizações dependem da inteligência coletiva e por isso assiste-se à promoção de oportunidades de aumento de qualificações através de formação e de reconhecimento de adquiridos, visando a obtenção de equipas flexíveis, (in)formadas e comunicativas (Hargreaves, 2003).

O facto de algumas empresas encararem os problemas e os erros como oportunidades de aprendizagem, envolverem todos os colaboradores na definição do rumo da organização e desenvolverem o seu capital social³² e de relações interpessoais, leva a que os colaboradores aprendam e se desenvolvam profissional e pessoalmente. Esta realidade obriga a um esforço permanente de predisposição para aprender e para trocar experiências, relevando a importância da aprendizagem ao longo da vida. Tal como defende Oliveira, “aumentar o nível de educação é preditivo de uma velhice mais saudável, de maior vitalidade física e de um melhor funcionamento cognitivo” (2017, p. 330), não esquecendo que o ser humano é inacabado.

2. Educação e Formação Profissionais em Portugal

A educação e a formação são termos usados ora de forma dicotómica ora de forma inclusiva. A educação tem, segundo Oliveira (2015), uma perspectiva redutora relacionada com a alfabetização/ensino e uma perspectiva lata que a confunde com a aprendizagem ao longo da vida. Assim como a formação, que na perspectiva redutora a designa como um processo adaptativo instrumental, ligado ao mercado de trabalho e na perspectiva lata a define como um processo abrangente de autoconstrução da pessoa e por isso uma dimensão fundamental da vida humana. Para Osório (2003) a formação limita-se a aperfeiçoar, enriquecer, inovar, emendar e até recuperar alguns comportamentos do ser humano, enquanto a educação é algo que se ganha como qualidade intrínseca humana.

³² O capital social é um conjunto de normas informais e de valores partilhados pelos membros de um grupo que permite a cooperação entre eles e que estabelece a base da confiança, sendo que as normas incluem dizer a verdade, cumprir obrigações e a reciprocidade (Fukuyama, 1995 cit. por Hargreaves, 2003, p. 83).

Em Portugal “a formação surgiu no pensamento educativo bastante tarde associada redutoramente à formação profissional, como uma forma inferior de educação” (Pineau, 2000, p. 128), pois em termos académicos, científicos e legislativos a educação de adultos teve primazia. Contudo, já em 1973, a formação profissional era considerada na Lei n.º 5/73 de 25 de julho como algo que habilitaria para o exercício de uma profissão e seria acompanhada de uma educação cultural e científica que promovesse o desenvolvimento da personalidade e a adaptação às exigências sociais e profissionais (Lei n.º 5/73 de 25 de julho).

Em 1979, a Lei n.º 3/79 de 10 de janeiro, que representava para a educação de adultos a adesão a modelos teóricos específicos em construção e às ideias dominantes nas conferências internacionais da UNESCO (Ferreira & Alcoforado, 2011), incumbiu o Governo de elaborar um Plano Nacional de Alfabetização e de Educação de Base de Adultos (PNAEBA), no prazo de seis meses. Esta tarefa foi assumida pela Direção Geral de Educação Permanente (DGEP) criada pelo Decreto-Lei n.º 408/71 de 27 de setembro (Lima, Afonso & Estevão, 1999). O Plano tinha como objetivo “reduzir o analfabetismo e expandir o acesso dos adultos à escolaridade obrigatória, bem como articular estas ações de educação de base de adultos com a educação popular e a formação profissional” (Guimarães, 2009). O relatório deste Plano inventariou um conjunto de medidas políticas e a criação de um Instituto Nacional de Educação de Adultos que nunca chegou a ser edificado. Ainda em 1979, a DGEP foi transformada em Direção Geral da Educação de Adultos (DGEA) (Lima, Afonso & Estevão, 1999) e surgiu o IEFP, I.P. com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional.

Em 1986, surgiu a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), que ainda está atualmente (2018) em vigor, contando com as alterações de 1997, 2005 e 2009.

As duas primeiras alterações referiram-se a questões relacionadas com o acesso e financiamento do ensino superior (1997 e 2005), e a última, em 2009, com o estabelecimento do regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e a consagração da universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade (Conselho Nacional de Educação, 2016).

Nesta Lei, a formação profissional ainda é concebida como uma modalidade que deve ser ministrada nas escolas. No seu Art.º 2 declara que “todos os portugueses têm direito à educação e à cultura, nos termos da Constituição da República” (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro, p. 3068), e que o sistema educativo abrange a educação pré-escolar, escolar – ensino básico, secundário e superior, modalidades especiais e atividades de ocupação de tempos livres - e extraescolar - “atividades de alfabetização e de educação de base, de aperfeiçoamento e atualização cultural e científica e a iniciação, reconversão e aperfeiçoamento profissional” (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro, p. 3069). E considera a

formação profissional uma modalidade especial da educação escolar tal como a educação especial, o ensino recorrente de adultos, o ensino à distância e o ensino de português no estrangeiro.

Para além de complementar a preparação para a vida ativa iniciada no ensino básico, o objetivo da formação profissional deve ser a integração dinâmica dos adultos no mundo do trabalho, através da possibilidade de adquirirem conhecimentos e competências profissionais com o propósito de responderem às necessidades de desenvolvimento nacionais e à evolução tecnológica (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro). Os destinatários da formação profissional podem ser todos aqueles que tenham concluído ou não a escolaridade obrigatória e os trabalhadores que procurem o aperfeiçoamento ou a reconversão profissionais (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro). A sua estruturação segue um modelo institucional e pedagógico flexível possibilitando a integração de alunos com características e níveis de formação diferenciados. A conclusão com aproveitamento de um módulo ou curso dá direito à atribuição da certificação correspondente (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro). Esta estrutura pretende o desenvolvimento de ações de iniciação, qualificação, aperfeiçoamento ou reconversão profissionais, sendo que a organização dos cursos de formação profissional pode incorporar módulos de duração variável e combináveis entre si, objetivando a obtenção de níveis profissionais mais elevados (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro). Os cursos e módulos podem ser realizados através de escolas de ensino básico e secundário, de protocolos com empresas e autarquias, de apoios a instituições e iniciativas estatais e não estatais, da dinamização de ações comunitárias e de serviços à comunidade, e da criação de instituições específicas (Lei n.º 46/86 de 14 de outubro).

No entanto, a publicação da LBSE e a extinção da DGEA - pelo Decreto-Lei n.º 3/87 de 3 de janeiro -, não garantiram a existência de um subsistema autónomo e integrado de educação de adultos num sistema global, subordinando-a ao paradigma escolar e garantindo um retrocesso na efetivação da mesma (Lima, Afonso & Estevão, 1999). Em 1991 surgiu a Lei Quadro da Educação de Adultos que estabeleceu o quadro geral de organização e desenvolvimento da educação de adultos como subsistema da educação permanente, integrando a vertente do ensino recorrente e da educação extraescolar e persistindo na tendência para confinar a educação de adultos ao ensino recorrente³³ levando ao progressivo desmantelamento da mesma (Decreto-Lei n.º 74/91 de 9 de fevereiro).

³³ “Modalidade de ensino a que têm acesso todos os indivíduos que ultrapassaram a idade normal de frequência do ensino básico e do ensino secundário, respetivamente 15 e 18 anos, sem terem tido oportunidade de se enquadrarem no sistema de ensino regular ou sem terem obtido qualquer certificação, por insucesso ou

Para relançar a educação de adultos, em 1997, e mês e meio após a 5.^a Conferência Internacional sobre a Educação dos Adultos de Hamburgo, foi criado em Portugal um Grupo para o Desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos através do Despacho n.º 10534/97 de 16 de outubro. A missão era elaborar um Documento de Estratégia para o Desenvolvimento da Educação de Adultos em Portugal e propor a criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) (Lima, Afonso e Estevão, 1999). O documento foi apresentado no ano seguinte, sob o título “Uma aposta educativa na participação de todos” alertando para a urgência de desenvolver a educação de adultos face às necessidades da Sociedade do Conhecimento e da sociedade portuguesa.

A ANEFA foi estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 387/99 de 28 de setembro, e era tutelada pelos Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade. Era considerada uma estrutura com competências de promoção de programas e projetos, de apoio a iniciativas da sociedade civil e da construção gradual de um sistema de reconhecimento e validação das aprendizagens informais dos adultos. Interviu na motivação das pessoas para procurarem a EFA, na oferta educativa e formativa adequada e diversificada e na formação de agentes EFA (Decreto-Lei n.º 387/99 de 28 de setembro). Este sistema foi constituído em 2000/2001 com os primeiros Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Face a todo este historial de políticas públicas em Portugal, verifica-se o carácter descontínuo e intermitente das suas orientações, originando um desenvolvimento fragmentado da educação de adultos (Lima, 2005, cit. por Guimarães, 2009).

3. Dos Centros RVCC ao nascimento dos Centros Qualifica

A integração entre educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, e a definição clara de que Portugal se encontra na Sociedade do Conhecimento levou a que em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa lançasse um debate às escalas europeia e nacional sobre uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida. Este debate deu origem a um Memorando que considerava que devia ser dada oportunidade a todos os cidadãos - em particular aos adultos menos escolarizados e aos ativos empregados e desempregados -, de verem reconhecidos, validados e certificados os conhecimentos e as competências adquiridas por via não formal ou informal, em diferentes contextos de vida e de trabalho e em ações de

abandono precoce do ensino regular. Com organização curricular, metodologias e avaliação específicas, atribui diplomas e certificados equivalentes aos do ensino regular” (Comissão Interministerial para o Emprego, 2001, p. 23).

formação realizadas nos mais diversos domínios e com as mais diversas durações (Comissão das Comunidades Europeias, 2000).

Em 2001, a Portaria n.º 1082-A/2001 de 21 de setembro, legitimou a criação de uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), a partir da qual se promovia o Sistema Nacional de RVCC. Concebido e organizado pela ANEFA, atuava segundo eixos de reconhecimento, de validação e de certificação de competências (Portaria n.º 1082-A/2001 de 21 de setembro).

A rede de CRVCC surgiu em três regiões: Região Norte, com a Associação Industrial do Minho e a Associação Nacional de Oficinas e Projetos, na Região de Lisboa e Vale do Tejo, com a Escola Nacional de Bombeiros e o Centro de Formação Profissional do Seixal do IEFP, e na região Sul com a ESDIME – Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste. Previa-se que até 2006 a rede de CRVCC crescesse a um ritmo de 14 centros por ano (Villas-Boas, 2015).

Em 2002, ocorreu o Conselho Europeu de Barcelona que definiu a estratégia europeia para a aprendizagem ao longo da vida. Para que fosse mais concretizável a integração entre educação e formação no sentido da qualificação ao longo da vida, de jovens e adultos, foi extinta a ANEFA e constituída a Direção Geral de Formação Vocacional (DGFV). Esta tinha como objetivos a qualificação inicial de jovens com competências profissionais necessárias à transição adequada para a vida ativa, embora preservando e fomentando o cumprimento da escolaridade obrigatória e a aquisição de aprendizagens por adultos num modelo de formação ao longo da vida (Decreto-Lei n.º 208/2002 de 17 de outubro). Em 2004, o Conselho Europeu de Dublin apresentou os princípios comuns europeus de identificação e validação da aprendizagem não formal e informal.

No ano seguinte, e como já afirmado anteriormente, a LBSE (Lei n.º 49/2005 de 30 de agosto) passou por uma revisão, contudo nada se modificou relativamente à inserção, definição e objetivos da formação profissional ou da educação de adultos. Para ajudar a DGFV a alcançar os seus objetivos, também em 2005, através de uma parceria entre o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social foi apresentada à Assembleia da República a Iniciativa Novas Oportunidades, retomando as principais ofertas do Programa S@ber+. A proposta era criar centros – CNO – que tinham como principais metas fazer com que o 12.º ano se tornasse o referencial mínimo de formação, colocar metade dos jovens do ensino secundário em cursos tecnológicos e profissionais e qualificar um milhão de ativos até 2010 (Villas-Boas, 2015).

Os CNO, antes CRVCC, eram coordenados, monitorizados e avaliados pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), que extinguiu a DGFV. Para além desta função, a ANQ coordenava, dinamizava e geria a oferta de educação e formação profissional de dupla certificação, destinada a jovens e adultos; e concebia e mantinha atualizado o CNQ, integrando os referenciais de qualificação orientados para a formação e para o processo de RVCC (Decreto-Lei n.º 276-C/2007 de 31 de julho).

O modelo dos CNO foi concetualizado e implementado com o objetivo de dar resposta à necessidade nacional de aumentar as qualificações da população adulta para o nível de ensino secundário, visto que o reconhecimento do nível básico já era efetuado. A sua atividade dirigia-se a adultos sem qualificação ou com uma qualificação desajustada/insuficiente face às suas necessidades e do mercado de trabalho (Portaria n.º 370/2008 de 21 de maio).

As atribuições dos CNO eram o encaminhamento para ofertas de educação e formação adequadas ao perfil, necessidades, motivações e expetativas de cada adulto, e para os processos de RVCC. Os objetivos eram aumentar a oferta de formação profissional e com a cooperação dos Ministérios da Educação, do Trabalho e Solidariedade e de operadores privados, desenvolver um sistema de avaliação da qualidade, alargar o referencial de competências-chave dos processos de RVCC ao 12º ano, adequar a EFA às expectativas e condições de participação da população ativa, aumentar a formação em horário pós-laboral e mobilizar as grandes empresas e associações empresariais para a formação dos seus ativos (Portaria n.º 370/2008 de 21 de maio).

Em 2009, a formação profissional foi finalmente considerada importante passando a ser uma condição obrigatória para as empresas, através da aprovação da revisão do Código do Trabalho que contém uma subsecção dedicada à formação profissional (Subsecção II). Fica garantido ao empregado “um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano” (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, Art.º 131, p. 953).

Segundo esta revisão, os objetivos da formação profissional são proporcionar qualificação inicial a jovens que ingressem no mercado de trabalho sem terem essa mesma qualificação, assegurar a formação contínua dos trabalhadores das empresas, promover a qualificação ou reconversão profissional dos trabalhadores que apresentam risco de desemprego, promover a reabilitação profissional dos trabalhadores com deficiência, principalmente, dos que cuja incapacidade resulte de acidente de trabalho e promover a

integração socioprofissional dos trabalhadores com dificuldades de inserção (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro).

Em 2011, a ANQ em parceria com o Centro de Estudos dos Povos de Cultura e Expressão Portuguesas da Universidade Católica Portuguesa, apresentaram o projeto *Going Lifelong Learning* com o intuito de proporcionar o aprofundamento da consciência e experiência nacionais sobre as dinâmicas de aprendizagem ao longo da vida e de contribuir, ativamente, na disseminação de boas práticas, nesta área, no espaço europeu (Cullen, Arcola Research LLP & Tavistock Institute, 2012). Este projeto sugeria a criação de Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida (CALV), não como substitutos das funções dos CNO, mas como centros onde se mantinha a função de promoção do ensino secundário como nível mínimo e se pretendia a promoção e acompanhamento de outras modalidades e formatos de aprendizagem ao longo da vida (Cullen, Arcola Research LLP & Tavistock Institute, 2012).

Tudo indicava uma rampa de lançamento para a educação e formação profissionais na perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, e para os processos de RVCC, contudo o projeto dos CALV não passou de uma proposta teórica que não chegou a ser devidamente regulamentada e operacionalizada.

Em 2012 assistiu-se a uma estagnação das políticas de EFA devido ao encerramento dos CNO, o que levou à ausência de respostas educativas e formativas, ao desperdício de recursos humanos qualificados e experientes e à existência de formandos com processos pendentes no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Formativa (SIGO) (Moio, 2016). Este encerramento é até hoje desconhecido pois a rede de CNO apesar das extraordinárias metas impostas pela ANQ, ainda tinha de cumprir metas internas do próprio IEFEP (Matias, 2012). Ainda neste ano a ANQ foi substituída pela ANQEP com a missão de coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e de assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de RVCC, visando melhorar a relevância e a qualidade da educação e da formação profissional, e contribuindo para a competitividade nacional e para o aumento da empregabilidade (Decreto-Lei n.º 36/2012 de 15 de fevereiro).

Com o intuito de assegurar as condições necessárias para que a população ativa pudesse reforçar e ver reconhecidas as suas qualificações, o Governo decidiu em 2013, extinguir os CNO e criar os CQEP. A rede de CQEP visava uma atuação mais rigorosa e exigente, sobretudo nos processos de RVCC (Portaria n.º 135-A/2013 de 28 de março) e funcionou sob esta designação até 2015. Os CQEP apresentaram níveis de execução muito abaixo das necessidades de qualificação da população portuguesa e tinham também lacunas de cobertura territorial, o que resultava numa fraca complementaridade entre os diferentes

percursos de EFA e em processos de orientação e encaminhamento deficitários (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto).

Em 2016 foram então criados pela Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, os substitutos dos CQEP, os Centros Qualifica. Esta Portaria pretendia que os Qualifica retomassem como foco central a qualificação de adultos assente na complementaridade entre os processos de RVCC e a obrigatoriedade de frequência de formação certificada, em função dos perfis e das necessidades individuais dos formandos. Estes Centros vigoram até ao presente ano e constituem uma das principais estruturas que asseguram o funcionamento do Serviço Nacional de Qualificações, apostando na qualificação dos portugueses, para uma cidadania democrática e para o desenvolvimento sustentável do país.

Os Qualifica desenvolvem o Programa Qualifica que aposta em “percursos de formação que conduzam a uma qualificação efetiva, por oposição a uma formação avulsa, com fraco valor acrescentado do ponto de vista da qualificação e da melhoria da empregabilidade dos adultos” (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, p. 3006). Este Programa efetivou o Sistema de Créditos do Ensino e Formação Profissionais³⁴ e o Passaporte Qualifica³⁵, e tem como metas até 2020:

garantir que 50% da população ativa conclui o ensino secundário; alcançar uma taxa de participação de adultos em atividades de aprendizagem ao longo da vida de 15%, alargada para 25% em 2025; contribuir para que tenhamos 40% de diplomados do ensino superior, na faixa etária dos 30- 34 anos; e alargar a rede de Centros Qualifica, garantindo 300 até final de 2017 (DGEEC & ANQEP, 2017).

Os destinatários das atividades de um Centro Qualifica são

adultos com idade igual ou superior a 18 anos, que pretendam dar continuidade ao percurso de qualificação ou que procurem potenciar a sua empregabilidade; e jovens enquadrados pela medida Garantia Jovem, entre os 15 e os 29 anos, que não se encontrem a frequentar modalidades de educação ou de formação e que não estejam inseridos no mercado de trabalho (IEFP, 2018, p.4).

Também podem frequentar estes Centros, adultos reformados, desenvolvendo processos de RVCC em casos devidamente fundamentados; pessoas com deficiências e incapacidades e pessoas em situação de sem abrigo - acesso prioritário (IEFP, 2018). Ou

³⁴ Sistema que permite a atribuição de pontos de crédito às qualificações e UFCD integradas no CNQ e ainda a outras formações certificadas, desde que as mesmas se encontrem registadas no SIGO. Este sistema incorpora os princípios do Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais, favorecendo a mobilidade no espaço europeu (DGEEC & ANQEP, 2017).

³⁵ Instrumento tecnológico de registo das qualificações e competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo da vida do adulto e de orientação para percursos de aprendizagem, que simula diversos percursos de qualificação possíveis para a obtenção de novas qualificações e/ou progressão escolar e profissional (DGEEC & ANQEP, 2017).

seja, todos os cidadãos portugueses, ativos ou não, se podem dirigir ao Centro Qualifica mais próximo e nele se inscreverem.

Geralmente com os adultos (idade igual ou superior a 18 anos que procuram uma qualificação), os Técnicos procuram responder a desafios como a identificação de projetos individuais de qualificação, manutenção de emprego, progressão na carreira, reinserção no mercado de trabalho e reconversão profissional. Com os jovens NEET são a motivação para a aprendizagem e mercado de trabalho, a reorientação do percurso educativo/formativo, a integração em estágio profissional ou numa qualificação, e a preparação pra (re)inserção no mercado de trabalho (ANQEP, 2017a), os desafios dos Técnicos dos Qualifica.

Nos Qualifica, a modalidade de formação trabalhada são os processos de RVCC, sendo uma “porta de entrada” para todas as outras modalidades, e a sua intervenção assenta nas etapas apresentadas na Figura 10.

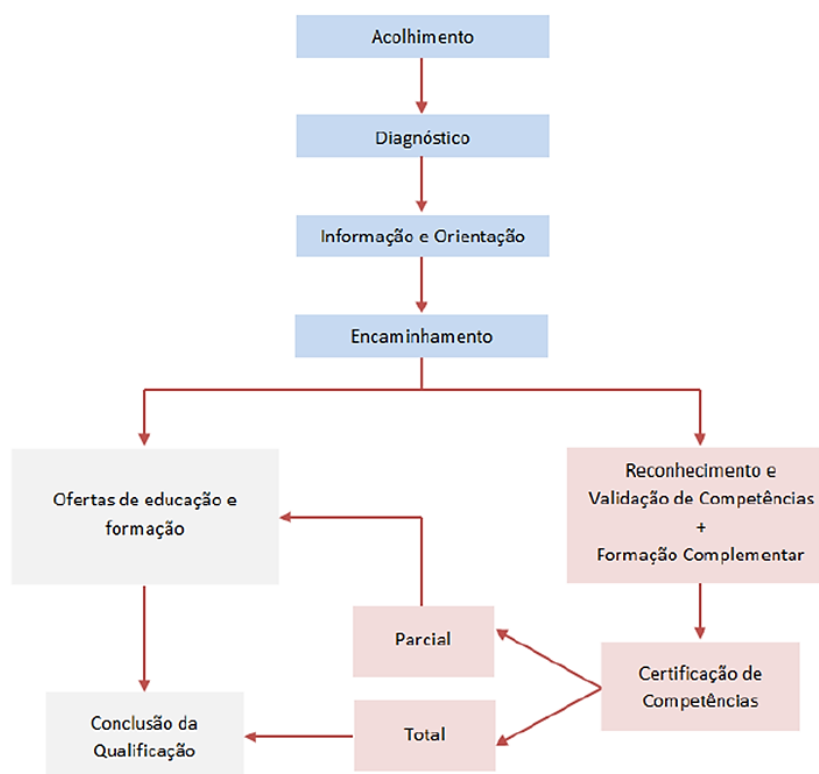


Figura 10 – Esquema de etapas de atuação dos Centros Qualifica (ANQEP, 2017c, p. 6)

4. O processo de RVCC

O processo de reconhecimento de adquiridos surgiu no pós-guerra, final da década de 1940, quando militares americanos, por terem servido o país, estarem afastados do mercado de trabalho e quererem a reinserção social e profissional, decidiram pedir o reconhecimento das experiências adquiridas na situação militar (Matias, 2012). O Canadá

foi pioneiro a implementar o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, em 1970, seguindo-se a França, Reino Unido, Irlanda, Austrália, Finlândia, Espanha, Alemanha e por fim Portugal, no ano de 2000 com os Centros RVCC criados pela ANEFA. Cada um destes países implementou o processo de acordo com a forma como queriam compor a educação e formação de adultos (cf. Matias, 2012, pp. 76 -78).

No presente ano, os processos de RVCC são levados a cabo pelos mais de 300 Centros Qualifica do país, seguindo os princípios e valores “do desenvolvimento pessoal, da coesão e do reforço da participação social e do aprofundamento da cidadania” (Aragão & Oliveira, 2011, p. 114), e o pensamento de John Dewey. Este considerava as oportunidades do quotidiano e as experiências de vida matérias-primas da educação de adultos (Nogueira, 2004), e por isso a valorização dos saberes construídos através da experiência quotidiana/da prática dos candidatos é colocada no centro de todo o processo partindo sempre dos interesses dos mesmos, estimulando o pensamento livre e autónomo.

É importante explicitar que não são as experiências que são reconhecidas e validadas mas sim as competências e aprendizagens delas obtidas, pois para que a experiência se “transforme” em aprendizagem necessita de ser refletida, consciencializada e reconstruída, confrontando-se com a realidade e contribuindo para a transformação identitária da pessoa e da sua relação com o mundo (Pires, 2007). As competências não existem sem uma ação concreta e um contexto e procedimentos específicos (Cavaco, 2007).

Para Soares (2007), o processo de RVCC baseia-se em factos como

a pessoa adulta precisa de produzir determinadas competências para se poder integrar na sociedade actual como um cidadão activo, criativo e responsável. (...) Há pessoas adultas que não concluem a escolaridade obrigatória mas que produzem ao longo da vida um conjunto alargado de competências essenciais em termos de integração social e desempenho cívico (Soares, 2007, p. 189).

Já para Pineau, Lietard e Chaput (1992) os princípios do RVCC são o facto de se aprenderem coisas importantes em todas as situações independentemente do contexto (formal, informal, não formal), de estas aprendizagens terem componentes teóricas e práticas, de ninguém dever ser obrigado a reaprender o que já sabe, de ser um direito ver reconhecido tudo o que aprendemos e de se poder avaliar com rigor todas as aprendizagens. Grande parte da aprendizagem ocorre fora das escolas, dentro das empresas, entre colegas, no exercício de funções. Isto leva a que após vários anos de experiência no exercício de uma função ou profissão, as pessoas sejam detentoras de saberes e competências³⁶ que lhes

³⁶ Nos processos de RVCC a definição de competência usada é a do Decreto-Lei nº 396/2007 de 31 de dezembro, que a explica como a “capacidade reconhecida de mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as

possibilitam trabalhar com eficiência e eficácia, sem qualquer comprovativo oficial e formal (Stiglitz & Greenwald, 2016). Face a esta realidade e ao facto de Portugal ainda se encontrar com um elevado défice de qualificações face às necessidades do mercado de trabalho, tornou-se notória a necessidade de reconhecer e capitalizar estas aprendizagens e competências adquiridas, informalmente, através de um processo de formação contínua e de valorização dos cidadãos (Simões & Silva, 2008) - o processo de RVCC. Este processo vai ao encontro das preocupações e intenções europeias de

oferecer uma segunda oportunidade de adquirir uma qualificação, principalmente a todos os que não as possuem ou que não foram bem sucedidos na educação/formação inicial; suportar mudanças económicas e enfrentar necessidades de níveis mais elevados de competências; promover trajetórias de desenvolvimento pessoal e profissional através da vida; facilitar e apoiar a mobilidade interna e externa das empresas e a mobilidade europeia; facilitar a ligação entre o mercado de trabalho e as instituições educativas e melhor responder às necessidades do mercado de trabalho (Feutrie, 2005 cit por Pires, 2007, p. 9).

Pode afirmar-se que o processo de RVCC agrega os quadros conceptuais base da educação e formação de adultos de John Dewey – *learning by doing* –, de Carl Rogers – abordagem humanista da aprendizagem centrada no sujeito –, de Malcolm Knowles – andragogia, – de Paulo Freire – conscientização³⁷ e de Jack Mezirow – importância da reflexividade e de dar sentido à aprendizagem (Pires, 2002). O processo de RVCC tem como objetivo proporcionar oportunidades de acesso a níveis mais elevados de escolaridade e de qualificação a quem não teve oportunidade de estudar, mas tem experiência profissional, e promover as práticas de aprendizagem ao longo da vida, de responsabilidade e de valorização social do conhecimento técnico, científico e cultural. O saber científico e tecnológico sempre foi privilegiado e dominante e os processos de RVCC trazem a oportunidade de reconhecer e validar “o saber de experiência feito” causando uma mudança de paradigma (Pires, 2002). Isto gera controvérsia em alguns setores da sociedade “pois não se entende como é que se pode reconhecer um saber e atribuir-lhe significado educativo, fora do contexto escolar e mais tarde equipará-lo a um grau académico” (Matias, 2012, p. 74), estando associado por vezes ao facilitismo. O processo de RVCC é assim um desafio à educação e formação contínua e ao longo da vida.

Contudo, o processo de RVCC têm sido uma grande aposta do IEFP e através dele os candidatos têm a possibilidade de, concomitantemente, completarem um nível de escolaridade que ainda não tenham atingido e adquirirem uma certificação profissional numa

atitudes em contexto de trabalho, desenvolvimento profissional, educação e desenvolvimento pessoal” (Art.º 3, alínea b, p. 9168).

³⁷ “Processo através do qual as pessoas compreendem que a sua visão do mundo e o lugar que nele ocupam é modelado por forças históricas e sociais, que se opõe aos seus interesses pessoais”, consciência crítica e capacidade de refletir (Pires, 2002, p. 132).

área específica do seu interesse e que esteja disponível de ser abordada pelo Qualifica da sua área de residência. Formalmente, podem obter certificação escolar, certificação profissional ou dupla certificação (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto). O processo de RVCC é um processo individualizado que não tem duração definida pois depende do número de candidatos, do seu ritmo, da sua disponibilidade e da de toda a equipa técnico-pedagógica (Aragão & Oliveira, 2011).

4.1. Condições de acesso

As condições de acesso ao processo de RVCC, para além das já mencionadas para os Qualifica, e da necessidade de ter candidatos proativos, estão divididas de acordo com a certificação pretendida.

Para um processo de **RVCC Escolar** não é exigida escolaridade mínima, pois é possibilitada a obtenção de certificação de nível B1 - correspondente ao 4.º ano de escolaridade -, de nível B2 - correspondente ao 6.º ano de escolaridade e ao nível 1 do QNQ -, de nível B3 - correspondente ao 9.º ano de escolaridade e ao nível 2 do QNQ - ou de nível secundário -correspondente ao 12.º ano de escolaridade e ao nível 3 do QNQ. No entanto, o candidato não pode integrar um processo de RVCC que lhe confira escolaridade igual ou inferior àquela que já tem. Pode propor-se a um nível de certificação muito superior desde que o seu perfil se mostre adequado a tal. Esta proposta pode ser ajustada ao longo do desenvolvimento da fase de reconhecimento de competências, tanto para um nível posterior, como para um nível prévio (ANQEP, 2017c).

Porém é necessário ter o perfil adequado, e este verifica-se na capacidade do candidato refletir e analisar as suas experiências de vida, valorizando aquelas que lhe proporcionaram competências e conhecimentos que podem ser transferidos para contextos sociais e profissionais diversos. Os fatores apresentados na Tabela 7 funcionam como indicadores para constituição do perfil do candidato.

Tabela 7 – Indicadores identificativos da capacidade de aumentar as qualificações escolares (ANQEP, 2017c, p. 16)

Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Conhecimentos matemáticos (operações de cálculo e raciocínio aritmético) - Conhecimentos no âmbito das tecnologias, nomeadamente de informação e comunicação (ótica do utilizador) - Conhecimentos de língua estrangeira - Conhecimentos generalistas sobre diferentes temáticas (economia, sociedade, ciência, tecnologia, cultura, ...) - (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar um pensamento crítico e reflexivo - Pensar prospetivamente - Planificar e definir objetivos pessoais e profissionais - Procurar, interpretar e selecionar informação - Estabelecer relações - Compreender e relacionar diferentes temáticas - Mobilizar a mesma competência em diferentes contextos - Enfrentar desafios e capacitar as aprendizagens daí decorrentes - Expressar opiniões e tomadas de decisão - Fundamentar as tomadas de decisão e a participação em matéria de cidadania ativa - (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Demonstrar: <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Autonomia • Criatividade • Responsabilidade - Compreender, aceitar e conciliar ideias/opiniões de outros (flexibilidade) - Reconhecer e respeitar a diferença - Expressar pensamentos e sentimentos de forma direta e clara (assertividade) - Demonstrar motivação e disponibilidade para novas aprendizagens - Participar ativamente na vida cívica - Reconhecer direitos e deveres fundamentais em diferentes contextos - (...)
<p>Indicadores base:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiências de vida significativas (promotoras de aprendizagens) • Competências diversificadas (adquiridas e desenvolvidas em contextos formais, não formais e informais de aprendizagem) • Domínio da língua portuguesa (leitura, escrita, compreensão e expressão oral) 		

Para um processo de **RVCC PRO** (profissional) é necessário que o candidato demonstre ter experiência profissional relevante e perfil compatível com a saída profissional à qual se candidata. Tem-se em conta as funções já desempenhadas profissionalmente, o nível de qualificação, a adequação ao processo de RVCC, a situação face ao emprego, a disponibilidade e os fatores mencionados na tabela anterior. Se o candidato tiver entre 18 e 23 anos, deve ter experiência mínima de 3 anos comprovada pela Segurança Social (ANQEP, 2017d).

Para um processo de **RVCC de Dupla Certificação** as condições de acesso são as mesmas dos processos de RVCC anteriormente mencionados.

Os candidatos que prestaram provas no âmbito dos concursos “Maiores de 23” e que ainda não concluíram o ensino superior podem ser encaminhados para qualquer tipo de processo de RVCC porque a aprovação nas provas apenas possibilita o acesso ao ensino superior, não sendo concedida equivalência a habilitações escolares (IEFP, 2018).

4.2. Equipe Técnico-Pedagógica

Os Qualifica contam com um Coordenador, Formadores e TORVCC. O Coordenador representa institucionalmente os Qualifica, garantindo o seu funcionamento ao nível da gestão pedagógica, organizacional e financeira.

Os formadores/professores asseguram a formação complementar necessária aos candidatos e reconhecem as competências-chave, sendo que sempre que possível devem estar presentes nas etapas de diagnóstico, orientação ou encaminhamento para ajudarem a identificar o nível/saída profissional ao qual o candidato se deve candidatar.

Os TORVCC são responsáveis pelas etapas de Orientação ao longo da vida: acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, Encaminhamento e pela condução dos processos de RVCC (IEFP, 2018). Funcionam ao longo de todo o processo como motivadores dos candidatos e “animadores” das sessões, tornando-as dinâmicas. Devem criar ambientes propícios à emergência das memórias seletivas úteis ao processo, conquistando a confiança dos candidatos e mantendo-se neutros – tarefa difícil pois é um processo de autoanálise demorado acompanhado pelo técnico encarregado do processo.

4.3. Portefólio Reflexivo de Aprendizagens

O PRA³⁸ é um documento pessoal, usado como instrumento base do processo de RVCC e integra componentes reflexivas e críticas associadas a evidências e relatos pessoais (Amado & Ferreira, 2014). No desenvolvimento do PRA os candidatos evidenciam a tomada de consciência da sua história de vida. Através desta explicitam e organizam as evidências das competências adquiridas agregando o relato biográfico, a reflexão, as pesquisas sobre algumas temáticas orientadas pelos TORVCC e o trajeto académico e profissional percorrido até ao momento (vd. Figura 11). Deste portefólio podem fazer parte documentos pessoais – fotografias, reclamações, respostas a entrevistas, certificado, cartas de recomendação –, atividades desenvolvidas ao longo do processo de RVCC – atividades de demonstração de competências –, e o registo do acompanhamento da equipa técnico-pedagógica – orientações, grelhas de avaliação (ANQEP, 2017c).

³⁸ “qualquer narrativa feita na primeira pessoa que descreva as ações, experiências e crenças dos indivíduos (...) autoremovida da visão que a pessoa tem das suas experiências” (Bogdan & Biklen, 1994, p. 275).

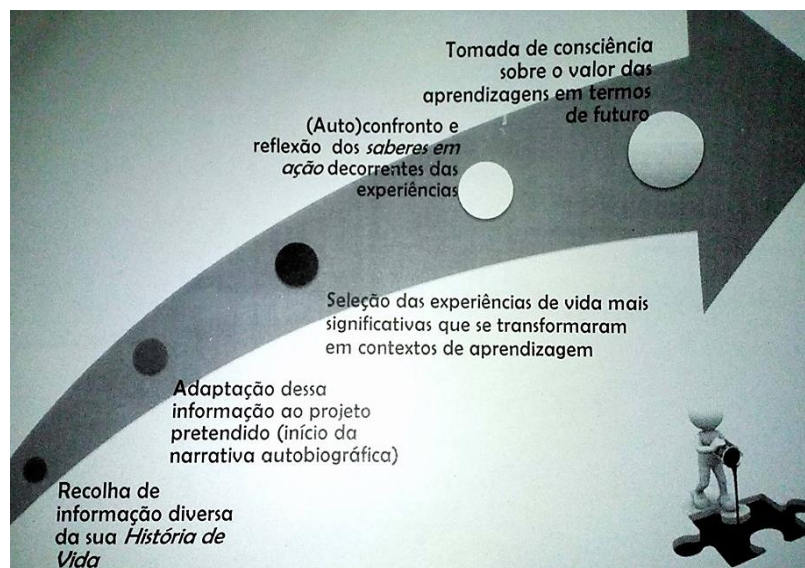


Figura 11 – A abordagem autobiográfica nos processos de RVCC (ANQEP, 2017b, p. 11)

Tudo o que for incluído no PRA deve ser contextualizado e fazer sentido para conhecer melhor o candidato ou para reconhecer e validar as suas competências. Apenas interessa perceber o caminho feito, a evolução do candidato e as versões elaboradas do portefólio até ao final, havendo partes da vida do candidato que não interessam. De acordo com a certificação ambicionada são privilegiados certos domínios, competências e saberes, mais restritos do que os adquiridos nos vários contextos de vida dos candidatos (Pires, 2007).

Ao elaborarem o PRA, os candidatos têm direito à confidencialidade da informação e à propriedade individual dos resultados (Colardyn & Bjørnåvold, 2005). O PRA é um trabalho subjetivo que não pode esquecer a fidelidade, por vezes dúbia, da memória dos candidatos em relação aos factos e análises que vão fazendo. Surgindo aqui, segundo alguns autores, um dos problemas na avaliação de competências, pois o candidato não é avaliado quando adquire a competência mas sim *a posteriori*, por vezes, anos depois (Cavaco, 2007). Contribuindo para este problema, existe o facto dos adultos desvalorizarem, ignorarem ou desconhecerem experiências que podem ter estado na base da aquisição de competências úteis para o processo de RVCC em que estão inseridos (Cavaco, 2007).

Este portefólio possibilita a validação das competências do candidato face ao referencial de competências-chave através do qual desenvolve o processo de RVCC – nível escolar básico ou secundário³⁹, profissional⁴⁰ ou dupla certificação.

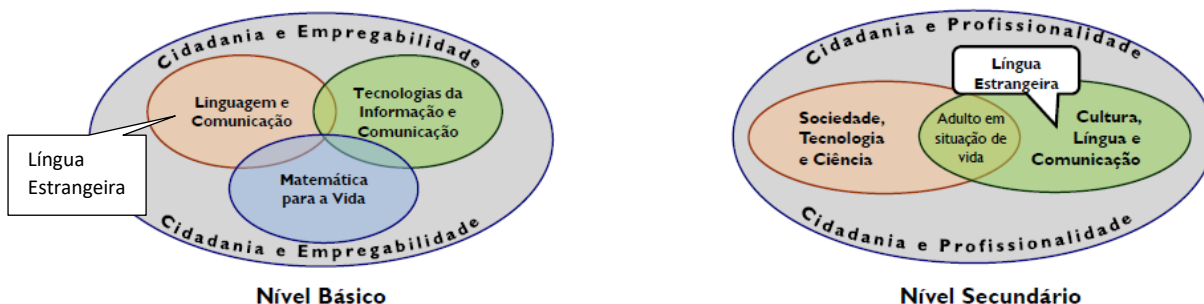


Figura 12 – Áreas de competências-chave dos níveis básico e secundário (adaptado de Moio, 2016)

As áreas de competência esquematizadas na Figura 12 são compostas por Unidades de Competência (UC) no Nível Básico e Domínios de Referência (DR) no Nível Secundário, Núcleos Geradores e Critérios de Evidência (tarefas/ações que o candidato deve demonstrar saber fazer), de acordo com o nível escolar a certificar, tendo como exemplo no nível Básico a Figura 13 e do Nível Secundário o Anexo 1.

Área de Competências-Chave	Unidades de Competência	Critérios de Evidência
Linguagem e Comunicação (LC)	LC_A Interpretar e produzir enunciados orais adequados a diferentes contextos, fundamentando opiniões	CE_1 Identificar as intenções e características genéricas de um enunciado oral com vista a uma retroação adequada. CE_2 (...) CE_3 (...) CE_4 (...) CE_5 (...)
	LC_B Interpretar textos de carácter informativo - reflexivo, argumentativo e literário	CE_1 Relacionar os elementos construtores de sentido num texto. CE_2 (...) CE_3 (...) CE_4 (...) CE_5 Interpretar linguagem metafórica CE_6 (...)
	LC_C Produzir textos informativos, reflexivos e persuasivos	CE_1 Organizar um texto de acordo com as ideias principais e acessórias do mesmo. CE_2 (...) CE_3 Sintetizar informação CE_4 (...) CE_5 (...) CE_6 (...)
	LC_D Interpretar e produzir linguagem não verbal adequada a contextos diversificados, de carácter restrito ou universal	CE_1 Adequar o uso de linguagens não verbais diversas a contextos formais e informais CE_2 (...) CE_3 (...)

Figura 13 – Área de competência-chave do Referencial de Competências do Nível Básico (ANQEP, 2017c, p. 19)

³⁹ O Referencial de Competências Chave do Nível Básico encontra-se disponível em <http://www.anqep.gov.pt> > Edições > Edições anteriores a 2008 > Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos (nível básico) - (cf. Alonso, L., Imaginário, L., Barros, J.M.G., Castro, J.M., Osório A. & Sequeira, F., 2002). O Referencial de Competências Chave do Nível Secundário encontra-se disponível em <http://www.anqep.gov.pt> > Edições > Edições anteriores a 2008 > Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos - nível secundário/Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos - nível secundário: Guia de Operacionalização. (cf. DGFV, 2006)

⁴⁰ Os Referenciais de Competências Chave Profissionais encontram-se disponíveis no CNQ de acordo com a saída profissional pretendida (cf. ANQEP, 2017).

Os candidatos devem demonstrar competências em todas as áreas de competências-chave, sendo que por cada Núcleo Gerador/ UC podem demonstrar apenas competências em dois ou três Domínios de Referência, havendo alguns obrigatórios, tal como nos Referenciais de Competências-Chave Profissionais – identificados a cinza (cf. Anexo 2).

Para além do PRA, são imprescindíveis ao desenvolvimento e conclusão do processo de RVCC os seguintes documentos: Plano Individual de Carreira (PIC), o Plano Individual de Encaminhamento (PIE), o Plano Pessoal de Qualificações (PPQ), os Referenciais de Competências-Chave. A estes acrescem várias fichas como a de inscrição emitida após o preenchimento dos dados no SIGO, a de diagnóstico (para formadores), a de análise do portefólio e a de Avaliação. Todos são emitidos pelo SIGO, exceto os Referenciais.

4.4. Etapas

4.4.1. Orientação ao longo da vida

A etapa de *Orientação ao longo da vida* contribui para o aumento das taxas de conclusão dos estudos e da formação, pois tenta adequar os interesses e aptidões dos candidatos às oportunidades de aprendizagem. Motiva para a formação contínua, ajudando os candidatos a encontrarem o seu percurso de qualificação e a identificarem competências e aprendizagens adquiridas ao longo da vida. Contribui para a redução do tempo de desemprego e apoia a inclusão social auxiliando quem tem dificuldade em compreender informações relativas à aprendizagem e em aceder ao mercado de trabalho (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, 2005). Esta etapa divide-se em acolhimento, diagnóstico, informação e orientação.

O *Acolhimento* consiste no atendimento, inscrição e esclarecimento dos candidatos sobre a missão e o âmbito de intervenção dos Qualifica – 1 sessão em grupo ou individual – na qual se devem fornecer *flyers* informativos e de divulgação das modalidades de formação e do trabalho dos Centros Qualifica. Também nesta sessão deve agendar-se com o TORVCC as sessões/etapas seguintes, e o mesmo deve indicar quais os documentos que o candidato deve reunir e apresentar (ANQEP, 2017c).

O *Diagnóstico* compreende o início da elaboração do Portefólio de Desenvolvimento Vocacional onde o candidato recolhe, com a ajuda do TORVCC, informações relativas a “dados pessoais; motivações e expectativas; percurso de educação e formação; percurso profissional; ocupações de tempos livres e interesses; competências; entre outros” (ANQEP, 2017c, p. 11). Este Portefólio deve estar concluído no fim da etapa de Informação e Orientação. As informações recolhidas e a atenção dada às necessidades do candidato

servem para analisar o seu perfil e, sempre que necessário, o TORVCC recorre a sessões de esclarecimento, à aplicação de testes de diagnóstico, e/ou à realização de entrevistas coletivas/individuais – 1 a 6 sessões em grupo ou individuais.

A *Informação e Orientação* permitem identificar projetos individuais de educação e de formação profissional e disponibilizar a informação necessária sobre as ofertas de educação e de formação existentes no território de atuação e sobre as dinâmicas do mercado de trabalho, de modo a possibilitar a opção pela resposta que melhor se adequa ao candidato – 1 a 8 sessões em grupo ou individuais (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, IEFP, 2018). É nesta fase que se deve elaborar o PIC – documento de apoio à tomada de decisão sobre a resposta de educação e formação mais ajustada ao perfil do candidato, no qual deve constar

definição de um projeto de carreira, em que se estabeleçam metas e objetivos a alcançar; fundamentação da escolha do projeto, tendo por base os elementos mais relevantes para a sua definição; formas de implementação do projeto, nomeadamente no que diz respeito a percursos e meios a utilizar para a concretização dos objetivos propostos; identificação de constrangimentos e estratégias de superação; cronograma para a concretização do projeto (ANQEP, 2017c, p. 12).

Este documento é emitido pelo SIGO após o registo de uma sessão de Informação e Orientação onde é selecionada a opção “Preparação do PIC”.

A informação recolhida nesta primeira etapa tem como objetivo caracterizar e definir o perfil pessoal e profissional do candidato, e aferir as suas motivações, necessidades e expectativas de modo a fazer um Encaminhamento adequado e eficaz.

4.4.2. Encaminhamento

O *Encaminhamento* consiste na direção do candidato para um percurso de educação, de formação profissional ou de dupla certificação, segundo o acordado entre o Qualifica e o candidato, após passagem pelas etapas anteriores, ficando formalizado através de um Contrato. Caso o encaminhamento de uma pessoa com menos de 23 anos de idade seja para um processo de RVCC é necessário que apresente pelo menos 3 anos de experiência comprovada pela Segurança Social – 1 sessão individual (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, IEFP, 2018).

Nesta etapa o TORVCC deve preencher o PIE, que contém a modalidade de qualificação pretendida e a designação e a localização da entidade formadora que a irá promover (ANQEP, 2017c). Este documento é emitido após inserção no SIGO de uma sessão de Encaminhamento. Na Figura 14 encontram-se esquematizadas as etapas anteriormente explicitadas, de acordo com o número e tipo de sessões e com os profissionais que nelas devem comparecer.



Figura 14 – Esquema das etapas iniciais do processo de RVCC (ANQEP, 2017c, p. 9)

4.4.3. Formação

A **Formação** ocorre, geralmente, após o TORVCC ter monitorizado e identificado as competências do candidato, em consonância com o mesmo, através do PRA e do balanço de competências⁴¹. Tem como finalidades “(re)aproximar ao contexto de aprendizagem formal, e potencializar a possibilidade de obtenção de certificação total” (ANQEP, 2017b, p. 43), e é ministrada nas áreas em que o candidato demonstrou lacunas no PRA, tendo uma carga horária mínima obrigatória de 50 horas.

Pode ocorrer numa fase inicial do processo, durante o mesmo até à sessão de validação e/ou após a certificação, em caso de certificação parcial, de acordo com o prescrito no PPQ. No caso de dupla certificação é necessário que o candidato frequente 100 horas de formação, geralmente 50 horas relativas à parte escolar e 50 horas relativas à parte profissional. Esta formação pode ser à distância, nas instalações do Qualifica, em contexto de trabalho ou através de autoformação⁴² (IEFP, 2018).

A formação pode ser complementar interna, organizada e promovida pela equipa do Centro Qualifica que acompanha o processo, incidindo em tarefas e/ou em conhecimentos e saberes sociais e relacionais relativas a uma ou mais UC. Ou pode ser complementar externa; ministrada por entidades formadoras do Serviço Nacional de Qualificações, se os candidatos demonstrarem lacunas nos saberes e competências de uma determinada UC, através da frequência de Formação Modular em simultâneo com o processo de RVCC, em uma ou mais

⁴¹ “Metodologia de intervenção que diagnostica e avalia indícios e evidências que permitem comprovar competências detidas por um candidato face a um determinado referencial” (ANQEP, 2017a, p. 18).

⁴² “Estratégia formativa individualizada, através da qual o candidato se mobiliza autonomamente para adquirir competências em falta, sob orientação da equipa técnico-pedagógica e utilizando os recursos pedagógicos recomendados (...)” (IEFP, 2018, p. 21).

UFCD que correspondam ou não, diretamente, às UC do referencial em avaliação (ANQEP, 2017d). Visto que a frequência da FM leva à certificação imediata da UC em avaliação, a ANQEP definiu uma percentagem máxima/ número de UFCD a frequentar, ou seja, até 25% das UFCD correspondentes às UC obrigatórias do Referencial – “Nº de UC obrigatórias do Referencial de RVCC profissional X 0,25 = Nº máximo de UFCD a realizar em Formação Complementar Externa” (ANQEP, 2017d, p. 21).

O formador para além de ensinar algumas temáticas, tem como principal função avaliar as competências evidenciadas no PRA, identificando-as e explorando-as juntamente com os candidatos. Ao longo da formação, o formador é facilitador, apresentando tarefas aos candidatos, orientando a sua resolução e, explicitando alguns elementos teóricos fundamentais para a sua concretização (Cavaco, 2007).

4.4.4. Reconhecimento e Validação de competências

O *Reconhecimento e Validação de competências* é a etapa mais demorada do processo e abrange a identificação das competências desenvolvidas ao longo da vida do candidato, em contextos formais, não formais e informais, através da construção do PRA. Nesta etapa os TORVCC, devem apresentar e explicar os Referenciais de Competências-Chave aos candidatos.

Esta etapa exige autonomia e autoconsciência do formando para se conseguir distanciar do que viveu, analisando-o e projetando-se no PRA, de acordo com a orientação do TORVCC e com os referenciais indicados para a certificação pretendida. O adulto deve conseguir dar resposta a questões como “Qual foi o meu percurso de vida ao nível profissional, familiar, social e escolar/formação profissional? Que competências adquiri ao longo do percurso de vida? Onde as usei?”, equacionando inevitavelmente a questão “Porque sou o que sou?” (Cavaco, 2007, p. 24). Isto faz parte de uma abordagem autobiográfica que o processo de RVCC segue, tendo em conta que o intuito não é avaliar o candidato como pessoa.

O Balanço de Competências é a metodologia base desta etapa permitindo a exploração e monitorização das competências detidas pelos candidatos e a identificação e definição das competências onde deve incidir a formação complementar (ANQEP, 2017c). É esta que permite ao candidato, através de um processo de introspeção e reflexão pessoal sobre todo o seu percurso de vida, uma representação de si em várias dimensões e face a projetos futuros (Aragão & Oliveira, 2001). Nesta etapa a atuação do TORVCC é fundamental. Segundo Cavaco (2007) que toma por referência a tipologia de Robert Stahl,

o TORVCC pode apresentar ao longo desta etapa três tipos de registos: de escuta, ajudando o candidato a descrever o percurso de vida, questionando-o, e orientando a sua reflexão; de análise ao perceber as competências do adulto a partir do que escreveu no PRA em confronto com o referencial; e de influência, quando confronta o adulto com o que escreveu no PRA, tarefa fundamental para promover a tomada de consciência.

A **Validação de competências** compreende a autoavaliação do candidato através do preenchimento de uma Ficha de Autoavaliação emitida pelo SIGO e a heteroavaliação do TORVCC e dos formadores/professores envolvidos no processo, através do preenchimento de uma Grelha de Validação. A validação é formalizada numa reunião convocada e presidida pelo coordenador do respetivo Centro Qualifica onde se desenvolveu o processo de RVCC. Esta função pode ser delegada a um TORVCC da equipa e nesta reunião deve ser elaborada uma ata onde fiquem registados os resultados das avaliações realizadas (ANQEP, 2017c).

Segundo a ANQEP (2017c, 2017d), a avaliação das UC é de 1 a 5⁴³ na escala de validação, de acordo com o referencial. Na Certificação de Nível Básico apenas são validadas as UC pontuadas nos níveis 3,4,5, sendo que para o candidato avançar para a sessão de Certificação precisa que uma das 4 UC obrigatórias esteja avaliada com o nível 5. Na Certificação de Nível Secundário também só são validados os DR pontuados nos níveis 3, 4, 5, sendo que para o candidato avançar para a sessão de Certificação precisa de, pelo menos, um dos 4 DR pontuado no nível 5 e pelo menos mais um validado com pontuação igual ou superior a 3.

Na certificação profissional a escala também é de 1 a 5⁴⁴ e a validação é realizada com a ajuda de uma Ficha de análise de Portefólio, emitida pelo SIGO, em que a validação só é considerada com a pontuação de nível máximo. Caso o candidato não evidencie as competências na totalidade, adicionalmente ao PRA, o Formador deve recorrer a outras metodologias cujos instrumentos de apoio são emitidos no SIGO. A entrevista técnica individual, com um guião flexível, cuja avaliação também é de 1 a 5; a aplicação de exercícios práticos a observar em contexto simulado, com uma Grelha de Avaliação de Exercício Prático⁴⁵, cuja avaliação é baseada em 11 critérios predefinidos; e a observação

⁴³A escala significa “1. Não abordou a competência; 2. Abordou a temática da competência, sem a explorar e/ou sem refletir/emitir a sua opinião; 3. Abordou a temática da competência, com recurso a pesquisas e/ou trabalhos (refletindo e emitindo a sua opinião); 4. Abordou a competência, apresentando os conhecimentos/saberes detidos, (refletindo e emitindo a sua opinião); 5. Evidenciou a competência, demonstrando capacidade de intervenção, autonomia e argumentação” (ANQEP, 2017c, p. 36).

⁴⁴ A escala significa “5 – Executa muito bem a tarefa; 4 – Executa bem a tarefa; 3 – Executa satisfatoriamente a tarefa; 2 – Executa de forma insatisfatória a tarefa; 1 – Não executa a tarefa” (ANQEP, 2017d, p. 15).

⁴⁵ Cada UC dos Referenciais de RVCC PRO têm uma Ficha de caracterização de exercício prático, disponível no SIGO, que permite ao candidato demonstrar que sabe executar a tarefa pedida (ANQEP, 2017d).

direta em contexto real de trabalho, com uma Grelha de Observação em Posto de Trabalho, cuja avaliação é através de 12 critérios predefinidos numa escala de “sim, não, não aplicável” correspondente à escala de 1 a 5 (IEFP, 2018).

Neste tipo de certificação as UC Nucleares só são validadas se a pontuação em cada tarefa é igual ou superior a 3 e se a média do somatório das UC nucleares e não nucleares também assim o for. As UC Não Nucleares são validadas se a média do somatório delas mesmas for também igual ou superior a 3 (ANQEP, 2017d).

4.4.5. Certificação de Competências

Reunidas as condições necessárias para a certificação de uma qualificação, o processo de RVCC culmina numa Sessão de Júri de **Certificação de Competências** validadas. Nesta sessão o candidato é apresentado a um Júri de Certificação constituído, no caso de um processo de **RVCC escolar**, por um formador/professor de cada área das competências-chave que não tenha acompanhado o processo e o TORVCC que o geriu. Este dispõe de um máximo de 25 horas de trabalho para apoiar o candidato na preparação para a prova ajudando a escolher uma temática para a apresentação e explicando no que consiste a mesma (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto). Pode existir nestas 25 horas uma simulação da Prova de Aptidão Final para que o candidato possa treinar.

No caso de um processo de **RVCC PRO**, o Júri é constituído por dois formadores com qualificação técnica na área profissional visada e, pelo menos 5 anos de experiência profissional, o formador que acompanhou o processo do candidato, um representante das entidades empregadoras e um representante das associações sindicais dos setores de atividade económica daquela área. Na **dupla certificação** intervêm, separadamente, os júris dos dois tipos de certificação já mencionados, primeiro o de RVCC Escolar e depois o de RVCC PRO (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto). Nesta sessão de Júri, a **Prova de Aptidão Final** feita pelo candidato deve consistir numa apresentação e exposição oral subordinada a uma temática integradora trabalhada no PRA. No caso da certificação ser profissional ou dupla, também deverá existir uma prova prática sobre a saída profissional pretendida.

No Nível Básico, os candidatos que validem até 8 das 16 UC obrigatórias terão de trabalhar essas UC no âmbito da prova. Os candidatos que validem mais de 8 das 16 UC obrigatórias terão de trabalhar, no mínimo, 8 UC no âmbito da prova, devendo a mesma incidir nas UC validadas nos níveis 4 ou 3 da Grelha de Validação. No Nível Secundário, os candidatos que validem até 9 UC terão de trabalhar essas UC no âmbito da prova, e os

candidatos que validem 9 ou mais UC terão de trabalhar no mínimo 9 UC no âmbito da prova, incidindo, preferencialmente, nas UC em que um dos DR foi pontuado no nível 5, e em que um dos outros 3 DR tenha sido pontuado com os níveis 4 ou 3 da Grelha de Validação (ANQEP, 2017c). Na certificação profissional,

quando um candidato validou um número \geq a 14 UC, para a elaboração da prova a equipa deverá seleccionar pelo menos 25% dessas UC (...) Quando um candidato validou um número entre \geq 5 e $<$ 14 UC, na elaboração da prova, a equipa deverá seleccionar pelo menos 4 UC (...) Quando um candidato validou um número \leq a 4 UC, para a elaboração da prova a equipa deverá integrar todas as UC validadas (ANQEP, 2017d, p. 27).

Os elementos do Júri devem confirmar se os candidatos detêm as competências em avaliação e elaborar um conjunto que questões que permitam ao candidato refletir e emitir uma opinião (ANQEP, 2017d). No início da Sessão de Júri, que deve decorrer no Centro Qualifica, o TORVCC apresenta o candidato e resumidamente o seu processo de RVCC. O candidato realiza a sua prova – Nível Básico B1 e B2 duração de 15 a 30 minutos, Nível Básico B3 e Nível Secundário duração de 20 a 40 minutos –, e por fim ocorre a deliberação do Júri (ANQEP, 2017c).

Depois da deliberação do Júri, o candidato pode obter **Certificação Total** que confere um Certificado de Qualificações e um Diploma de Nível 2 ou de Nível 4 procedendo-se à definição do Plano de Desenvolvimento Pessoal do candidato. Ou **Certificação Parcial**; caso uma ou mais UC que integram a qualificação definida no encaminhamento não sejam certificadas. Isto confere um Certificado de Qualificações com todas as UC validadas no processo, passando-se à emissão do PPQ quando é necessário adquirir conhecimentos e competências profissionais. O PPQ viabiliza o encaminhamento do candidato para um curso EFA ou FM através do qual pode obter a Certificação Total, ou para a (auto)formação em posto de trabalho (FPCT) através da qual pode reingressar num processo RVCC (Simões & Silva, 2008).

Todas as etapas do processo de RVCC devem ser inseridas, individualmente, no SIGO identificando tipo, dia, tempo despendido, sumário, UC trabalhadas e técnicos envolvidos. Por vezes o candidato não percorre todas as etapas, desistindo do processo por motivos como a falta de tempo ou cansaço, pois o PRA é desenvolvido em casa, muitas vezes a seguir a um dia de trabalho e de variadas tarefas domésticas. Falta de paciência, de autoconfiança na capacidade de desenvolver o processo ou de empatia com o TORVCC. No que a este último fator diz respeito, Wlodkowi explicita os cinco pilares da educação motivadora que todos os educadores/formadores podem aprender: “ser especialista, revelar empatia, mostrar entusiasmo, transmitir clareza, atender à diversidade cultural” (Oliveira, 2017, p. 334).

4.5. A importância do processo de RVCC

Em 2018, os adultos portugueses estão muito mais qualificados do que há dez anos, no entanto ainda apresentam qualificações muito baixas em comparação com os países europeus. Segundo dados de 2016, a população ativa diminuiu em 6.4% nos últimos dez anos (355 mil indivíduos) e os níveis de qualificação melhoraram consideravelmente (CNE, 2017). No entanto, verifica-se que apenas 9.6% dos adultos portugueses participa em ações de aprendizagem ao longo da vida (CNE, 2017).

A percentagem de população sem escolaridade reduziu 68.7%, com o ensino básico completo baixou 33.1%, com o ensino secundário ou pós-secundário completos subiu 62.6% e com o ensino superior subiu 68.1% (CNE, 2017). Isto deveu-se à diversificação dos percursos de educação e formação, sobretudo aos percursos de dupla certificação, nos quais se incluem os processos de RVCC. São as mulheres que apresentam a maior taxa de finalização dos níveis de escolaridade comparativamente aos homens – prevalência que também se verifica nos processos de RVCC. Estes dados acompanham o aumento da taxa de emprego, verificando-se que quanto maior é o nível de escolaridade completo maior é a taxa de emprego.

Para além destas mudanças, os processos RVCC relançaram os debates acerca da obtenção de um nível de escolaridade, da aquisição de competências ao longo da vida e da forma de as certificar, ou seja, a questão da sua legitimidade. Estudos referenciam que possíveis candidatos aos processos de RVCC se mostram reticentes por duvidarem do reconhecimento socioprofissional das certificações concedidas por esta modalidade, assim como alguns candidatos já inscritos no processo (Almeida, 2016).

Em 2005, o CEDEFOP – *European Centre for the Development of Vocational Training* – considerou os RVCC como os processos mais promissores e ambiciosos a nível europeu. Estes processos refletem a realidade portuguesa onde o aumento do nível de qualificações era (e é) crucial e realçando a sua importância para a estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida (Colardyn & Bjørnåvold, 2005). Em 2007, um estudo dirigido pelo CIDEC – Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos relativo à opinião dos candidatos sobre o processo de RVCC, concluiu que os maiores impactos se refletem na realização pessoal, na autoestima e na valorização dos candidatos por eles próprios e pela sociedade – reconhecimento. Outros impactos, que nem sempre se verificam são na progressão na carreira⁴⁶, na (re)construção do projeto profissional, na (re)inserção no

⁴⁶ Aumento das remunerações auferidas, valorização da participação na organização onde trabalham, natureza do vínculo contratual.

mercado de trabalho e no aumento da motivação para procurar emprego e para prosseguir estudos (CIDEDEC, 2007). Este estudo considera ainda que o RVCC é um estímulo para a aprendizagem ao longo da vida e um método compatível com a vida dos adultos que possibilita um processo de crescimento pessoal, familiar e profissional, o aumento da integração dos adultos na sociedade, a diminuição do abandono escolar e o aumento do nível de qualificações da população portuguesa. Contudo, aponta-lhe algumas fraquezas como a falta de divulgação, instabilidade de algumas equipas técnico-pedagógicas, metas demasiado ambiciosas e uniformes não tendo em conta as especificidades de cada região e a insuficiência de recursos humanos para dar resposta ao número de processos e a toda a gestão administrativa a que estes obrigam (CIDEDEC, 2007).

Estudos referenciados por Almeida (2016), indicam que os ganhos profissionais são inferiores aos ganhos pessoais para os candidatos dos processos de RVCC, visto que após obterem a certificação através destes processos, muitos não viram a sua situação profissional alterada – (re)inserção no mercado de trabalho, progressão na carreira, mudança de emprego. Para além de tudo isto, o processo de RVCC aumenta em muitos casos o nível de participação em atividades de carácter cultural e social promovendo o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva e com maior igualdade de oportunidades. Tem impacto a nível económico e social pois o aumento das qualificações contribui para “mais acesso à educação, emprego mais estável, melhores salários e saúde e mais elevados níveis de participação social e compromisso cívico” (Pereira, Borges & Castro, 2010, p. 79). E incute nos candidatos hábitos de escrita e leitura, pois a leitura e interpretação dos referenciais de competências-chave e a elaboração do PRA implicam a ativação de competências comunicativas, culturais, sociais, linguísticas e textuais (Matias, 2012).

Segundo a UNESCO, os contributos do processo de RVCC verificam-se na construção de percursos de progressão no sistema de educação e formação, no desenvolvimento de recursos humanos e de maior empregabilidade e na inclusão social, incluindo a redução da pobreza e o empoderamento dos marginalizados na sociedade (Yang, 2015). Para Soares, o processo de RVCC é “uma solução criativa, valorizadora, eficaz – em termos das pessoas que a ele recorrem e em termos da sociedade em que se inserem –, e muito pouco dispendiosa (2007, p. 190). Aragão e Oliveira (2011), que conduziram um estudo sobre “A capacidade de aprendizagem ao longo da vida e o bem-estar dos adultos em processo de RVCC de Nível Secundário” acrescentam a estes impactos, o aumento da perceção das competências cognitivas, motivação, prudência na aprendizagem, reforço da

capacidade de aprender, e aumento da satisfação com a vida devido ao alcance de objetivos de qualificação escolar/obtenção de carteira profissional.

Empresarialmente, o processo de RVCC pode trazer melhorias ao nível da gestão de recursos humanos, ao proporcionar uma gestão interna das competências mais eficaz, e construir pontes para a mobilidade e evolução das carreiras dos colaboradores (Pires, 2002). Contudo há empresários que não consideram a certificação obtida através do processo de RVCC como relevante para o desempenho dos seus colaboradores (Almeida, 2016).

Em termos estatísticos, ao longo dos anos o número de encaminhamentos para processos de RVCC tem vindo a aumentar sendo que em 2002 foram 27.922 (Departamento de Planeamento Estratégico do IEFP, 2002) e em 2017 foram 47.420 (Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do IEFP, 2017). Contudo, os Centros Qualifica e o sistema de educação e formação profissional português não se podem “deslumbrar” com estes dados, pois podem ser vistos como uma “máquina” de certificação. O estabelecimento de metas curriculares demasiado ambiciosas faz com que a equipa técnico-pedagógica que acompanha os processos de RVCC não dê a devida atenção aos candidatos em cada etapa. Isto faz com que o processo seja menos apelativo para os possíveis candidatos, levando-os a ponderar que somente confere certificados para valores estatísticos, não melhorando a sua situação face á educação, à formação e ao emprego.

Parte III - Projeto de Estágio

No seguimento dos enquadramentos institucional e teórico, e após estar inserida na dinâmica organizacional e nas atividades/processos de formação profissional desenvolvidas pelo SFPA, analisei os meus interesses e expectativas quanto ao meu desempenho no local de estágio e propus um Projeto de Estágio. Neste Projeto defini os Objetivos Gerais (OG) e Específicos (OE), bem como as respetivas Atividades a realizar de forma a poder alcançar tais objetivos durante o período de estágio.

Assim, esta Parte III é dedicada à apresentação do Projeto de Estágio e à descrição das atividades realizadas durante o estágio curricular no SFPA.

1. Objetivos e atividades

OG 1 – Coordenar ações de formação profissional

- OE. 1.1 Organizar Dossiês Técnico-Pedagógicos (DTP);
- OE. 1.2. Manusear instintivamente a plataforma do SIGO;
- OE. 1.3. Planificar ações de formação;
- OE. 1.4. Constituir grupos de formação;
- OE. 1.5. Acompanhar pedagogicamente os percursos formativos.

Atividades:

- a) Organizar os DTP de acordo com as regras da ANQEP;
- b) Analisar a plataforma SIGO e as suas funcionalidades, assim como o Guia de Utilização;
- c) Selecionar formandos da amostra do ficheiro de desempregados a convocar;
- d) Abrir e encerrar ações de formação, no local e nas plataformas *online*;
- e) Contactar formadores de forma a obter informações sobre a sua disponibilidade horária e feedback sobre as ações de formação;
- f) Elaborar cronogramas;
- g) Contratar espaços formativos e formadores para as ações;
- h) Garantir equipamentos e consumíveis necessários às ações (quando aplicável);
- i) Inserir dados dos formandos no Sistema de Gestão da Formação do IEFP (SGFOR) e associa-los à ação de formação nesta plataforma e no SIGO;
- j) Lançar carga horária, pautas de avaliação e assiduidades de formandos no SGFOR;

- k) Inserir as classificações finais dos formandos e emitir os respetivos certificados, no SIGO;
- l) Contactar empresas para inserção dos formandos em FPCT⁴⁷;
- m) Compor Júris de Certificação.

OG 2 – Acompanhar o desenvolvimento dos processos de RVCC

OE. 2.1. Compreender o funcionamento do Centro Qualifica e dos processos de RVCC;

OE. 2.2. Participar na etapa de Orientação ao longo da vida;

OE. 2.3. Acompanhar as etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências;

OE. 2.4. Gerir administrativamente os processos.

Atividades:

- a) Analisar documentos que regulam o funcionamento dos Qualifica e dos processo de RVCC;
- b) Assistir a reuniões de divulgação dos processos de RVCC com empresas/IPSS;
- c) Preparar e participar nas fases da etapa de Orientação ao longo da vida;
- d) Inserir dados dos candidatos e sumários das sessões no SIGO;
- e) Gerar documentos necessários para o desenvolvimento do processo de RVCC⁴⁸;
- f) Observar a orientação dos candidatos durante a construção do PRA, segundo os referenciais de competências-chave e profissionais da ANQEP;
- g) Ler e explorar os PRA dos candidatos juntamente com os mesmos;
- h) Monitorizar o reconhecimento de competências;
- i) Presenciar júris de Certificação;
- j) Assistir à avaliação e validação das competências dos formandos.

OG 3 – Inovar na divulgação dos processos de RVCC

OE. 3.1. Criar uma base de dados de empresas e IPSS;

OE. 3.2. Divulgar o processo de RVCC.

⁴⁷ Atividades “l” e “m” não foram possíveis de executar visto não ser funcionária do SFPA.

⁴⁸ Documentos gerados no SIGO. Atividade não possível de executar assim como a atividade “h”.

Atividades:

- a) Criar uma base de dados com empresas e IPSS do concelho de Águeda com vários dados importantes.
- b) Propor e efetuar a divulgação do processo de RVCC através das redes sociais e do *e-mail marketing*.

2. Descrição das atividades realizadas

Ao longo do meu estágio no SFPA, no ano letivo 2017/2018, desenvolvi várias atividades na área da Organização e Gestão da Formação. Contudo, não pude concretizar todas as atividades mencionadas no tópico 1 pois não era funcionária interna do IEFP e não tinha experiência para desenvolver as mesmas. O meu envolvimento no acompanhamento, participação e desenvolvimento de várias tarefas que fazem parte do quotidiano de um Técnico funcionário do SFPA contribuiu, claramente, para desenvolver competências pessoais e profissionais que fui aplicando ao longo do estágio e que me serão úteis no futuro.

O primeiro contacto com a instituição ocorreu em julho de 2017, quando me dirigi ao SFPA para saber se haveria possibilidade de realizar estágio curricular na mesma. Falei com o Diretor – Adjunto, e meu futuro orientador local – Sr. Eng.º Paulo Zagalo -, uma das Técnicas Superiores de Educação responsável pela planificação das ações de formação, uma TORVCC e uma Formadora. Demonstrei interesse em estagiar no SFPA e conheci as atividades desenvolvidas nas quais me poderia inserir, caso o meu estágio fosse aceite. Contactei, depois desta visita, a Prof. Doutora Ana Seixas - Coordenadora do Mestrado -, informando-a do meu contacto com o SFPA e da disponibilidade demonstrada em aceitarem o meu estágio, para que ela procedesse aos trâmites habituais de formalização de contacto com a instituição acolhedora.

Já com a aceitação formal do meu estágio por parte do SFPA, reuni a 8 de setembro de 2017 na FPCEUC, com os dois orientadores deste processo, o Prof. Doutor Carlos Reis e o Prof. Doutor Luís Alcoforado. O objetivo desta reunião foi o de esclarecer o funcionamento do ano letivo que se avizinhava e a orientação e o acompanhamento que seriam ministrados pelos orientadores neste período de estágio.

Era necessário preparar o meu primeiro dia de estágio, 11 de setembro de 2017, em que iria reunir com o Sr. Eng.º Zagalo e como não sabia em que pontos esta reunião iria incidir, consultei, antecipadamente, o *site* do IEFP para me inteirar das medidas de educação e formação profissional com as quais poderia vir a trabalhar. Escrevinhei sobre todas as

medidas num diário de bordo que me acompanhou durante todo o estágio, e no qual registei todas as atividades, aprendizagens, ideias e dificuldades sentidas.

Tendo em conta o âmbito do Mestrado e o facto de ter de cumprir um total de 960 horas, foi-me dito que iria desenvolver várias atividades ligadas ao processo formativo, quatro dias por semana, formalmente, cumprindo um horário das 9 horas às 17 horas. Tinha um horário flexível desde que perfizesse 7 horas por dia.

Todas as terças-feiras foram dedicadas a reuniões do Seminário de Orientação e Acompanhamento desenvolvido pelo Prof. Doutor Carlos Reis, no Edifício II da FPCEUC nas quais, juntamente com três colegas estagiárias, partilhávamos experiências, dificuldades e dúvidas decorrentes dos estágios. Eu era a única de um mestrado académico, sendo as minhas três colegas do Mestrado em Ciências da Educação da mesma Faculdade.

Neste Seminário, ao longo do ano, foi-nos progressivamente exigido o cumprimento de tarefas como a caracterização/apresentação da instituição, definição de um projeto de estágio e apresentação de um esboço do Relatório. Concomitantemente, eram debatidos aberta e, criticamente, vários assuntos e recebíamos sugestões teóricas e práticas do Professor e das colegas de modo a levarmos o estágio a “bom porto”.

Houve ainda duas reuniões entre orientadores (académicos e local) no SFPA, uma três meses depois do início do estágio (dezembro) e outra quase no fim do mesmo (abril). No início do estágio, como no gabinete onde fiquei, usando o meu computador pessoal, não tinha acesso à rede partilhada do SFPA, e tinha *wi-fi* intermitente, desenvolvi algumas tarefas de forma mais demorada do que o previsto, estando, por vezes, restrito o seu cumprimento.

2.1. Coordenação de ações de formação profissional

No primeiro dia de estágio fui juntamente com o Sr. Eng.º Zagalo conhecer todas as áreas de trabalho, incluindo os funcionários do SFPA e, já no seu gabinete foi-me fornecido um dossiê com os seguintes documentos: Missão e atribuições do IEFP, Guia de Utilização do SIGO (cf. ANQ, 2010), Cursos de Aprendizagem: Regulamento Específico 2016 (cf. Departamento de Formação Profissional do IEFP), Regulamento Específico Vida Ativa – Emprego Qualificado Desempregados (cf. IEFP, 2017d), Guia Organizativo dos Cursos EFA (cf. Departamento de Formação Profissional do IEFP, 2009), Guia Organizativo dos Cursos de Educação e Formação para Jovens – CEF (cf. Departamento de Formação Profissional do IEFP, 2009a) e Legislação (cf. Despacho conjunto n.º 453/2004, Despacho conjunto n.º 287/2005). Visto que não tinha tarefas predefinidas iniciei a leitura de toda esta documentação, tarefa que fui desenvolvendo a longo prazo.

Inicialmente comecei por acompanhar algumas Técnicas nas sessões informativas coletivas sobre as diversas medidas de educação e formação do SFPA, levadas a cabo no auditório e, em algumas, instalações exteriores de entidades parceiras do SFPA.

2.1.1. Organizar Dossiês Técnico-Pedagógicos

A pedido das TORVCC do Centro Qualifica fiquei responsável por organizar o DTP referente ao ano de 2017. Para realizar esta tarefa pedi que me disponibilizassem a estrutura da organização do DTP e prontamente me entregaram um documento designado “Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional – Arquivo Técnico-Pedagógico: Modelo de Estrutura e Organização” (ANQEP, 2016).

Li todo o documento, e de acordo com a estrutura apresentada pedi todo o material necessário ao responsável do armazém – dossiês, separadores, papel autocolante, etiquetas, tesoura e régua. De seguida elaborei em *Excel* e *Word* as lombadas, índices e separadores que iriam fazer parte do DTP - 26 dossiês (vd. Figura 15).



Figura 15 – Arquivo Técnico-Pedagógico 2017 do Centro Qualifica, do SFPA

Esta tarefa mostrou-se demorada pois os documentos que precisava estavam com vários Técnicos/formadores. Alguns dossiês ficaram vazios devido à impossibilidade de encontrar os documentos que neles deviam constar.

Mais tarde fiquei também responsável por organizar o DTP de uma ação de formação que tinha uma estrutura completamente diferente do dossiê que tinha feito inicialmente. Para constituir este tipo de DTP consultei os vários Técnicos responsáveis pela planificação das ações e verifiquei as várias formas de o construir, pois cada um organizava os DTP à sua maneira, seguindo uma estrutura base. Assim organizei o DTP de acordo com essa estrutura base e conforme considerei mais adequado (vd. Figura 16), procedendo também ao pedido do material necessário e à elaboração dos índices, separadores e lombadas.

Os documentos que já existiam foram colocados nos respetivos separadores, e, visto que a formação se tinha iniciado recentemente e que a construção dos DTP é da responsabilidade dos Técnicos que planeiam e acompanham as ações, não necessitei de procurar documentos nem tratar dos que faltavam pois só existiriam ao longo da ação, se fossem impressos/necessários.



Figura 16 – DTP de ação de formação EFA B3 de Pasteleiro/a – Padeiro/a 2018

A pedido de um dos Técnicos fiz um documento *Word* para colocar no DTP de uma ação, com os nomes dos formandos da mesma e o respetivo local onde coloquei as suas fotografias, por forma a serem identificados (cf. Apêndice 3).

Sempre que me foi solicitado ajudei a organizar alguns DTP de ações antigas do SFPA, relacionadas com as modalidades APZ, Vida Ativa e EFA, assim como alguns documentos do Qualifica de 2017 e 2018 que iam surgindo – folhas de sumário de sessões de RVCC, fichas de inscrição, documentos de diagnóstico, provas de aptidão finais, PIC, PIE, contratos de formação (vd. Figura 17).



Figura 17 – Organização de DTP

2.1.2. Manusear instintivamente o SIGO

O funcionamento do SFPA depende de várias plataformas *online* como o Sistema de Gestão Documental (SGD), o SGFOR, o Sistema de Informação e de Gestão da área do Emprego (SIGAE), o Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) e o Sistema de Gestão Orçamental, Financeira e Administrativa (SIGOFA). As que estão relacionadas com o desenvolvimento das ações de educação e formação profissional são o SIGAE, SGFOR, SIGO e SGD, no entanto apenas trabalhei com o SGFOR e o SIGO que têm um *interface*⁴⁹ entre si.

Para poder usar o SIGO li o seu Guia de Utilização (ANQ, 2010) que me foi cedido no primeiro dia de estágio e assisti atentamente à realização de várias tarefas por parte das Técnicas no SIGO – assim como no SGFOR e no SIGAE. Colaborei com as Técnicas em diversas atividades de pesquisa e inserção de dados nestas plataformas, relativas a várias modalidades de educação e formação praticadas no SFPA.

Entre outras tarefas, que serão explicitadas nos pontos seguintes, emiti certificados de formação de várias ações (13) - formação modular e formação contínua de formadores – que já tinham funcionado. Durante o meu período de estágio apareceram no SFPA vários ex-formandos a pedirem os certificados e, por isso, foi-me remetida essa função. Necessitava de elementos identificativos do formando – nome, número de identificação civil ou número de identificação fiscal (NIF), nome da ação em que tinha participado, ano de início ou término da mesma - e de seguida ia procurar o DTP da ação no arquivo do SFPA. Esta tarefa demonstrou-se morosa, pois o arquivo é extenso e dividido por várias áreas do SFPA, crescendo que nem sempre tinha dados suficientes dos formandos. O processo passava por introduzir a ação no SIGO de acordo com os procedimentos que me tinham sido ensinados;

⁴⁹ Dispositivo que permite a troca de informações entre dois sistemas informáticos.

adicionar os formandos; colocar a ação em funcionamento; certificar os formandos criando uma pasta com os certificados parciais individuais, para cada ação que era disponibilizada ao Técnico que tinha sido responsável pela mesma; e finalizar a ação.

Houve ainda um formando que frequentou uma UFCD de inglês da formação de base, que não podia ser certificada visto não ter sido dada como formação modular e que, no entanto, solicitou esse certificado. Nesta situação, elaborei uma declaração, em nome do IEFP, na qual se atestava a conclusão com aproveitamento desta UFCD por parte do formando.

2.1.3. Planificar ações de formação

Devido ao facto de a planificação ser imprescindível para o arranque das ações de formação, e contando com o facto de terem havido Técnicos com sobrecarga de trabalho, de baixa prolongada ou que deixaram de executar funções no SFPA, tive a oportunidade de planificar sete ações (cf. Tabela 8).

Tabela 8 – Ações planificadas e acompanhadas no estágio

Modalidade	Saída Profissional	Nível	Tarefa	Início da ação	Fim da ação
APZ	Técnico/a Comercial - 1º ano	4	Planificação	Não iniciou por indisponibilidade do local	
APZ	Técnico Auxiliar de Saúde (TAS) – 1º ano	4	Acompanhamento 1 mês	12/9/2017	9/4/2018
APZ	TAS – 2º ano	4	Planificação	2/5/2018	6/2/2019
FM – Ativos empregados	Espanhol Iniciação	4	Planificação	23/5/2018	26/6/2018
FM – Ativos Empregados	Espanhol Continuação	4	Planificação	2/7/2018	30/7/2018
Vida Ativa – Qualifica+	Cuidados humanos básicos –	2	Planificação	28/5/2018	7/9/2018

	alimentação e saúde				
EFA	Padeiro/a – Pasteleiro/a	3	Planificação e Acompanhamento	24/1/2018	11/4/2019
EFA	TAS	4	Planificação e Acompanhamento	14/5/2018	25/9/2019
EFA	TAS	4	Acompanhamento 2 meses	23/1/2017	8/5/2018
EFA	TAS	PRO	Acompanhamento 2 meses	13/11/2017	8/11/2018
EFA	Técnico/a de Cozinha e Pastelaria	4	Acompanhamento 2 meses	18/9/2017	28/1/2019
EFA	Técnico/a de Geriatrics	4	Acompanhamento 2 meses	10/7/2017	9/11/2018

Inicialmente consulta-se o Plano de Atividades Anual que é elaborado de acordo com as metas anuais a atingir pelo SFPA e vêem-se quais as ações a planificar para o corrente mês. Cada Técnico tem áreas e medidas de formação com as quais costuma trabalhar e assim ficam divididas as ações. A planificação é, geralmente, feita com um mês ou dois de antecedência da data prevista de início da ação, pois implica vários procedimentos e depende de fatores como a disponibilidade do espaço onde esta vai decorrer e a disponibilidade dos formadores.

Tendo em conta a saída profissional, procurava no CNQ o Referencial de Formação correspondente e começava por construir no *Excel* (cf. Apêndice 4) uma folha com a carga horária total da ação, todas as UFCD e respetivos acrónimos, códigos, horas, formadores, e caso seja uma ação plurianual, com as horas previstas para cada ano de acordo com a UFCD. Os formadores afetos às UFCD que compõem a formação de base são formadores internos (do Ministério da Educação) e os afetos às UFCD tecnológicas são contratados de acordo com o currículo e a participação em ações anteriores. O responsável pelo PRA (quando aplicável) é designado mediador e também deve ser prioritariamente formador interno.

Contactava todos os formadores que constituiriam a equipa formativa inicial por *e-mail* com o intuito de saber a sua disponibilidade horária para lecionarem na formação as

UFCD atribuídas - exceto os formadores internos. pois têm a sua ocupação em documentos *Excel*, numa pasta partilhada na rede do SFPA. Esta tarefa, por vezes, foi morosa devido ao facto de alguns formadores demorarem a responder aos *e-mails*. Quando não respondiam eram contactados por telefone, de forma a agilizar o processo. Se a ação necessitasse de um espaço formativo exterior por falta de salas no SFPA ou por necessidade de instalações com equipamentos específicos – geralmente ações de Indústrias Alimentares e algumas de Saúde – era consultado a fim de saber a sua disponibilidade para o período em que iria decorrer a ação. Nunca tive de desempenhar esta tarefa pois os Técnicos responsáveis pelas ações faziam-no antes de me passarem a planificação da ação – não poderia contactar entidades externas em nome do IEFP sem ser funcionária do mesmo.

Depois de conhecer todas as disponibilidades elaborava, noutra folha do mesmo documento *Excel*, o cronograma da ação (cf. Apêndice 5) tendo em conta as mesmas. Simultaneamente, ia inserindo a formação de base no cronograma e no mapa de ocupação dos formadores internos. Tinha ainda cuidado com o horário em que iria decorrer a ação, o facto de ter de dispensar uma hora variável para almoço (12 h-13 h/13 h-14), os feriados, as interrupções letivas (natal, carnaval e verão), a carga horária de cada UFCD e a ordem de lecionação das mesmas, e a distribuição do PRA e da FPCT (quando aplicável)⁵⁰.

Na elaboração dos cronogramas verifiquei que na ocupação dos formadores internos, alguns tinham, no seu documento de ocupação, folhas até 2021 e outros não. Por iniciativa própria fiz estas folhas para todos os formadores, tendo em conta os respetivos feriados e interrupções letivas por ano civil.

Quando os cronogramas estavam elaborados (vd. Figura 18) enviava-os para todos os formadores, com as UFCD que lhe eram atribuídas e a respetiva carga horária para que verificassem toda a informação enviada e comunicassem, caso houvesse, alguma incompatibilidade, pois nem sempre é possível conciliar todas as disponibilidades. Aguardava *feedback* e feitas todas as alterações necessárias aos cronogramas, reenviava-os e colocava-os, devidamente, identificados numa pasta partilhada na rede do SFPA. Esta pasta deve conter todos os documentos que se irão gerar relativos à ação, o cronograma e a folha de sumários (no verso tem uma folha de presenças) que estão hiperligadas.

Ao mesmo tempo, e assim que pudesse, inseria no SGFOR, na ação, as respetivas UFCD, carga horária, financiamento e modalidade. Aqui a ação, que era, inicialmente,

⁵⁰ O PRA é recomendado ser lecionado uma ou duas vezes por mês, sendo a última sessão no fim da FPCT que é após ser ministrada toda a formação. Quando se trata de APZ, a FPCT deve ser em alternância com a formação, dois dias inteiros de formação por semana.

inserida por uma Técnica responsável pela fase de carregamento do plano da ação, passava de “iniciada” a “planeada”. Nesta fase era gerado, automaticamente, um código SGFOR e um código SIGO devido ao *interface* que existe entre estas duas plataformas.

De todo este processo também faz parte a elaboração individual das informações de necessidade de contratação dos formadores externos e do espaço (quando aplicável). Nas informações dos formadores, entre outras informações, colocava os dados do formador, valor pago por hora de formação, as UFCD e horas distribuídas por ano civil (em caso de ações plurianuais), modalidade e nome da ação de formação, período, horário a praticar e local onde iria decorrer a mesma. Nas informações do espaço, para além da explicitação da necessidade de contratar uma instalação externa, colocava todos os dados referentes à ação, o valor pago por hora, número de formandos, condições necessárias das instalações, e o cálculo do custo estimado por mês, por ano e no total, de acordo com as horas de formação previstas. Todas estas informações eram, posteriormente, colocadas no SGD, plataforma que após receber aval da Direção Geral do Orçamento informa oficialmente os formadores da contratação que foi pedida pelo SFPA. Não pude realizar, autonomamente, esta tarefa, por não ser funcionária do SFPA e por não ser uma tarefa que fosse desenvolver muitas vezes. Sempre que chegava a esta fase, entregava as informações ao meu orientador local ou à Técnica responsável pela ação.

A maior dificuldade sentida na planificação de ações de formação foi o facto de existirem sempre incompatibilidades entre as disponibilidades dos formadores. Por vezes havia necessidade de deixar algumas horas livres no cronograma, considerar pedir a disponibilidade a outro formador da área ou, em casos extremos, quando os formadores se enganavam na disponibilidade ou tinham algum compromisso que se esqueciam de mencionar, ter que refazer a maior parte ou a totalidade do cronograma.

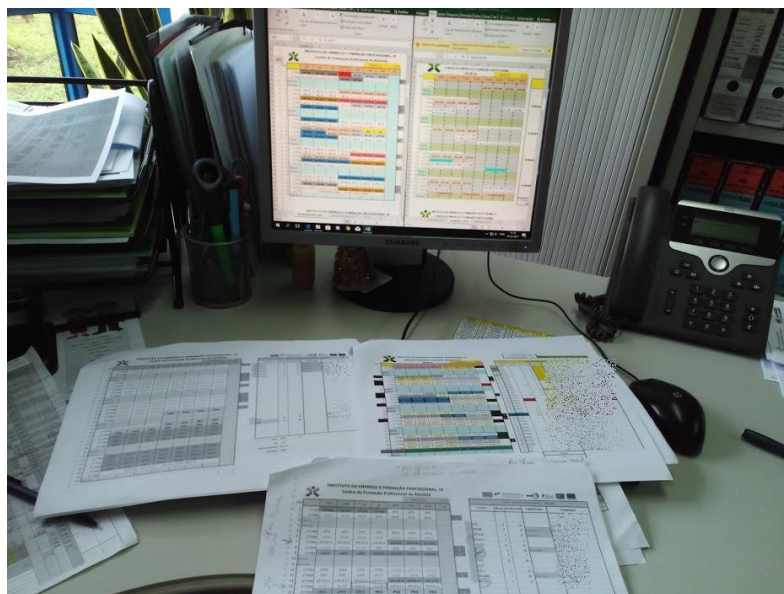


Figura 18 – Construção de cronogramas

2.1.4. Constituir grupos de formação

Para constituir grupos de formação é necessário, sensivelmente, um mês antes da ação iniciar e, de acordo com as condições de acesso, aceder ao SIGAE – tarefa da Técnica responsável pela constituição do grupo e que eu apenas pude ver fazer. No SIGAE, escolhem-se as características que os formandos devem ter (idade, habilitações, situação face ao emprego) para emissão de uma lista com os ID (número de utente) das pessoas inscritas no Serviço de Emprego de Águeda que congregam as características pedidas.

A partir desta listagem, todos os que nela constam são convocados por carta gerada através de um *output* do SIGAE. Nesta convocatória, os futuros formandos são chamados a comparecer, geralmente no SFPA, para uma sessão coletiva onde lhes é explicado o motivo da convocatória, a forma como funcionará a ação e os apoios que podem receber, e lhes são pedidos alguns documentos que devem trazer no primeiro dia de formação.

Pude acompanhar e participar em muitas destas sessões coletivas, nomeadamente para turmas EFA PRO, TPE e Vida Ativa Qualifica+ explicando aos formandos os apoios financeiros que poderiam receber e ajudando-os a preencher os formulários de inscrição onde constam dados pessoais, do agregado familiar e interesses dos formandos. Depois, em algumas modalidades, os formandos que se mostram interessados em frequentar a ação são convocados novamente para uma entrevista individual. Devido ao carácter pessoal da entrevista e ao facto de a presença de um estranho poder enviesar as respostas dadas, não pude acompanhar esta fase final do processo de constituição de turmas.

2.1.5. Acompanhar pedagogicamente os percursos formativos

Após a ação ser planificada e a turma estar constituída, a Técnica que fez as entrevistas encaminha o processo dos formandos do SIGAE para o SGFOR. No primeiro dia de formação de algumas ações, pude participar acompanhando a Técnica de Serviço Social ao Acolhimento dos formandos no local da formação. Durante uma hora eram explicados novamente os apoios sociais, entregues documentos como a ficha de identificação do candidato - que o mesmo preenchia de imediato -, regulamento da formação, cronograma da ação, material escolar para ações de CET, APZ e EFA - borracha, caneta, lápis, caderno e placa identificativa. Eram recolhidos os documentos que foram pedidos na sessão coletiva de constituição da turma, como o IBAN, cópia da Carta da Segurança Social com a atribuição/diferimento da prestação de desemprego ou RSI, Certificado de Habilitações e 2 fotos. Caso os formandos solicitassem alguns dos apoios sociais, explicados na sessão, eram pedidos documentos específicos para cada caso.

Nestas sessões participei ajudando os formandos a preencherem os documentos, fazendo a chamada, esclareci dúvidas que foram surgindo sobre a ação, recolhi os documentos e distribui o material escolar. Após participar nestas sessões pesquisava no SIGO cada formando da turma, para consultar os seus Passaportes Qualifica. Fazia um levantamento, em *Excel*, das UFCD que cada um já tinha frequentado e validado (quando aplicável) e que irião ser lecionadas na ação em que estavam inscritos. Assim evitava que o formando fosse inscrito no SGFOR, em UFCD que já tivesse validado. Esta folha era impressa e colocada no DTP e no “dossiê de ponto”⁵¹.

De seguida, passava à “associação à ação”, no SGFOR, de cada formando. Esta tarefa só era possível depois de colocar a ação “planeada”, como “programada”. De seguida, procurava os formandos pelo número de identificação civil/NIF, adicionava-os à ação, definia para frequência a tempo total ou parcial (de acordo com o levantamento anterior de UFCD validadas) e colocava o tipo de financiamento da formação. A ação que se encontrava “programada”, era colocada “em funcionamento”.

Para cada ação iniciada, todos os meses haviam reuniões da equipa técnico-pedagógica. Numa das ações que acompanhei pude participar numa destas reuniões como Técnica “substituta” da colega que estava a faltar, assinando a minha presença na ata. Nesta reunião, todos os formadores que nela participaram emitiram *feedback* sobre o percurso dos

⁵¹ Dossiê que contém o Referencial de Formação, folhas de sumários e de presenças, lista de formandos, folha com UFCD, carga horária e respetivo formador responsável, e cronograma da ação.

formandos na ação e explicitaram dificuldades sentidas até então, ficando estas registadas em ata.

Mensalmente era necessário lançar a carga horária da ação e as assiduidades dos formandos no SGFOR, imprimir os mapas de assiduidade emitidos por esta plataforma e entregar/enviar para a Técnica de Serviço Social responsável pela ação, bem como imprimir as folhas de sumário/folhas de presenças para dar ao mediador da ação. Estas tarefas foram desenvolvidas por mim em cinco ações, durante dois meses, devido a baixa prolongada de uma das Técnicas do SFPA. Inicialmente, foram confusas de executar pois para todas estas ações existia mais do que um cronograma – não é habitual nas ações – tornando difícil identificar qual o que estava a ser na altura seguido, levando-me a contactar os mediadores para que me ajudassem. Existia também, no SGFOR, lançada uma carga horária incompatível com o cronograma e, por um erro informático, a ocupação de uma formadora interna foi totalmente apagada, sendo que, por sorte, a formadora tinha a sua ocupação impressa e tive que a inserir toda *online*.

Para além disto surgiram, diariamente, permutas que os formadores destas ações fizeram entre si e que registei nos cronogramas e na ocupação dos formadores internos, quando envolvidos, confirmando sempre por *e-mail* as trocas pedidas. Organizei ainda as pastas destas ações na rede partilhada do SFPA e inseri/verifiquei no SGFOR, juntamente com o Sr. Eng.º Zagalo as interrupções letivas das mesmas.

Ao acompanhar as ações também é preciso contactar entidades para garantir que os formandos têm postos de trabalho para realizar a FPCT, só que não pude efetuar este contacto por não ser funcionária interna do IIEFP. Contudo elaborei e preenchi para quatro ações, a pedido de uma das Técnicas, uma tabela que aglomerava os nomes dos formandos, número de identificação civil, nome e morada da entidade, pessoa a contactar, contacto e NIF, para ser colocado nos respetivos DTP. Também nesta etapa pude, numa das cinco ações que acompanhei, associar no SGFOR, os formandos às instituições acolhedoras da FPCT.

Com a conclusão das UFCD e da FPCT é necessário inserir as respetivas pautas de avaliação no SGFOR – tarefa que pude ver fazer. Finaliza-se a ação e emitem-se os certificados de cada formando no SIGO.

2.2. Acompanhar o desenvolvimento dos processos de RVCC

O SFPA desenvolve através do seu Centro Qualifica, processos de RVCC. Uma vez que para mim são um dos processos mais interessantes e importantes no trabalho do SFPA, pedi para acompanhar as TORVCC no seu desenvolvimento. Não consegui acompanhar um

processo de RVCC do início ao fim, pois estes processos têm uma duração extensa e variável, podendo demorar 6 meses ou mais do que 1 ano. No entanto, pude acompanhar vários processos, individuais e em grupo, em IPSS e empresas, nos vários concelhos abrangidos pelo SFPA, em áreas distintas e em todas as fases pelas quais devem passar até se concluírem.

2.2.1. Compreender o funcionamento do Centro Qualifica e dos processos de RVCC

Para iniciar o acompanhamento dos processos de RVCC li legislação sobre a génese dos Centros Qualifica e vários documentos da ANQEP e do IEFEP, que explicam o funcionamento destes Centros e dos processos de RVCC, de acordo com a certificação que podem proporcionar. O primeiro ensinamento que recebi foi o de que os processos de RVCC são individuais, pois apesar das sessões poderem ser em grupo, cada candidato tem um processo de reconhecimento aberto no SIGO.

Os processos de RVCC e os Centros Qualifica baseiam-se numa prática internacional, o *Australian Blueprint for Career Development* que tem cinco premissas: a mudança é constante e traz consigo novas oportunidades; aprender é para toda a vida; foca-te na viagem e não no destino; conhece-te, acredita em ti e segue o teu coração; tens aliados, não estás sozinho (ANQEP, 2017a). E têm como *slogan* “Mais Qualificação, Melhor Emprego”.

Apesar dos processos de RVCC não poderem ser incluídos pelas entidades empregadoras nas 35 horas obrigatórias de formação contínua mínima anual (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), visto que não são processos de formação, mas sim de reconhecimento de competências, são uma mais valia para as entidades. O RVCC permite o aumento de mão de obra qualificada e a atualização de conhecimentos dos trabalhadores da empresa. Os candidatos veem reconhecidas as suas competências e experiência profissional formalmente e podem aumentar o seu nível de escolaridade. Todos ficam a ganhar com este processo.

2.2.2. Participar na etapa de Orientação ao longo da vida

As pessoas podem, autonomamente, inscrever-se no Centro Qualifica para frequentarem este processo ou demonstrar o seu interesse junto da sua entidade empregadora. Geralmente, as pessoas/entidades conhecem o processo de RVCC através do “passa a palavra” ou de terem alguém conhecido que já frequentou o processo. Assim que

se mostravam interessados, uma TORVCC marcava uma reunião, em caso de grupos de colaboradores de entidades, com a direção e/ ou com o departamento de recursos humanos; em caso individual, a reunião era feita com os candidatos interessados.

Nestas sessões, das quais assisti a uma com a empresa Revigrés, era apresentado todo o processo de RVCC para que depois fosse agendada uma sessão junto dos colaboradores. A sessão com os colaboradores – Acolhimento – era efetuada também nas entidades e tive a oportunidade de participar em três – Centro Social de Anadia, Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Águeda (CERCIAG), Ciclofapril (empresa da indústria metalúrgica, Vale do Grou, Águeda).

Nas sessões era explicado o funcionamento do processo, pedida uma cópia do certificado de habilitações, feita uma auscultação das certificações e áreas pretendidas, preenchida a ficha de inscrição e combinada a segunda sessão com a TORVCC. Durante o seu decurso entreguei aos candidatos os esquemas síntese dos referenciais de nível básico, secundário e de algumas saídas profissionais que podem ser trabalhadas de acordo com o setor de atividade da entidade, com os temas a abordar; um documento que explica o que são os Centros Qualifica e os processos de RVCC; fichas de inscrição manuais e fichas de diagnóstico iniciais.

Os candidatos recebiam ainda uma pasta com folhas de apontamentos e uma ficha de diagnóstico inicial sobre competências, interesses, motivações e dados pessoais, para preencherem em casa e trazerem na sessão seguinte. Muitos candidatos faziam questão de expressar uma espécie de “aversão a voltar à escola”, não querendo voltar a ter aulas ou testes, voltando a TORVCC a explicar o modo de funcionamento do processo de RVCC. No âmbito das referidas sessões pude ainda participar esclarecendo as dúvidas dos candidatos sobre o processo e sobre o preenchimento das fichas, entregando as pastas e recebendo os documentos pedidos – certificado de habilitações e as fichas preenchidas.

Na segunda sessão, de Diagnóstico, Informação e Orientação, entregava aos candidatos o Código do Passaporte Qualifica - explicado pela TORVCC a forma de aceder ao Passaporte -, um documento orientador da narrativa autobiográfica, uma cópia do PIC, do PIE e do Contrato para assinarem e que, posteriormente, lhes eram devolvidas assinadas pelo Coordenador do Qualifica. Neste documento estava explicada a estrutura base do PRA e como nele devia ser desenvolvida a história de vida. Nesta sessão eram preenchidas atividades de diagnóstico – “testes” – por aqueles que pretendiam certificação escolar ou dupla, por forma a identificar as suas competências-base. O PRA era mais desenvolvido quando os candidatos pretendiam obter o 12.º ano e tinha mais incidência no percurso

profissional quando pretendiam obter certificação profissional. O referencial de competências profissionais era trabalhado, na generalidade com a TORVCC e esmiuçado com os formadores.

Verificados os instrumentos de diagnóstico inicial preenchidos pelos candidatos, a TORVCC orienta-os para a certificação mais adequada. Quando o percurso é escolhido e definido, o candidato é encaminhado para o mesmo, ficando formalizado num Contrato – Encaminhamento.

2.2.3. Acompanhar as etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências

As etapas de reconhecimento, validação e certificação de competências foram as que pude acompanhar, pormenorizadamente, tendo assistido a sessões no Centro Social da Borralha, Centro Social de Anadia, SFPA, CERCIAG e Ciclofapril. Na etapa de reconhecimento e validação de competências, a TORVCC explicava como iria ser desenvolvido o PRA, seguindo fases de referência como nascimento, infância, percurso escolar, fase adulta, percurso profissional, percurso formativo, atualidade e projetos de futuro. Eram, geralmente, desenvolvidos 2 DR por cada Núcleo Gerador, sendo que os núcleos que se encontravam a cinza também eram trabalhados numa língua estrangeira – Espanhol, Inglês, Alemão ou Francês (cf. Anexo 1).

A forma como as competências são trabalhadas/reconhecidas era, realmente, muito ligada ao quotidiano dos candidatos. Uma das formas de demonstrar competências em TIC é através da construção da árvore genealógica em computador, e no DR “orçamentos e impostos” é pedido que elaborem o seu orçamento familiar. No entanto, quem se sente menos à vontade pode trabalhar, dentro dos Núcleos Geradores em que era “obrigatório” explorar a língua estrangeira, os DR que não aparecem a cinza, contornando assim a essa tarefa. Para além disto, algumas destas tarefas noutra língua são traduções literais do português, por exemplo colocar uma página do manual de instruções de um eletrodoméstico em português e a correspondente em inglês. Denotam o “facilitismo” de que alguns críticos falam.

Em cada sessão a TORVCC orientava os candidatos no desenvolvimento do PRA, pedindo e explicando as fases acima mencionadas e os DR a desenvolver por cada um, de modo a evidenciarem as competências necessárias para o reconhecimento e validação do referencial que estavam a trabalhar – tarefa que desenvolvi com alguns candidatos.

Quando os candidatos terminavam as tarefas pedidas enviavam o PRA para a TORVCC por *e-mail*, esta corrigia indicando o que deviam mudar/acrescentar, monitorizava as competências evidenciadas através de uma Grelha de Monitorização de Áreas de Competências-Chave e reenviava o PRA para os candidatos. Nesta etapa pude ler, informalmente, passagens de alguns PRA e tirar dúvidas sobre as tarefas pedidas nos DR.

Em relação a dois PRA que propus melhorias, enviei-os para a TORVCC a fim de obter *feedback* da forma como tinha “orientado” os candidatos. Como eu não era TORVCC, estas orientações não foram passadas aos candidatos, tal como não me foi permitido ler os seus PRA por esta razão e por questões de privacidade e confidencialidade das histórias relatadas. No que à monitorização de competências diz respeito, também apenas pude acompanhar e não efetuar, autonomamente, a mesma, por não ter experiência para tal.

Depois de monitorizar as competências no PRA, a TORVCC informava a equipa formativa das competências onde seria necessária formação. De forma complementar, geralmente nos processos de RVCC PRO, os formadores preenchem uma ficha de diagnóstico que usavam como guia, onde ficavam esquematizadas as competências já demonstradas pelos candidatos nos PRA. Este diagnóstico permitia aos formadores trabalharem mais facilmente com os candidatos a desocultação do referencial de competências em questão.

As sessões de formação complementar eram, geralmente, internas, ministradas no SFPA, e pude assistir a uma sessão de RVCC PRO na área Comercial. Nestas ações eram desenvolvidas e corrigidas tarefas teóricas e práticas que, eram anexadas ao PRA, e que permitiam aos candidatos evidenciar competências nos DR necessários e/ou nas tarefas que um profissional de determinada área deve saber fazer de acordo com os referenciais profissionais da ANQEP (cf. Anexo 2). Os formadores usavam ainda uma ficha de análise do portefólio e, quando com estes exercícios, os candidatos não conseguiam ainda evidenciar as competências em falta, eram avaliados segundo entrevista técnica, aplicação de exercícios práticos a observar, em contexto simulado ou observação direta em contexto real de trabalho.

Com a finalização da formação e do desenvolvimento do PRA, a equipa técnico-pedagógica preparava a sessão de Júri de Certificação. Os formadores compunham a Prova de Aptidão Final com os elementos, questões e cotações que consideravam pertinentes, adaptando-a a cada candidato. Participei na preparação de duas provas de certificação - em Técnico Comercial e Agente em Geriatria - onde ajudei, nomeadamente, a distribuir as cotações pelas questões e a recortar imagens ilustrativas de tarefas e de alimentação.

Por fim, os candidatos eram levados a esta sessão de Júri de Certificação de Competências, algumas das quais também pude assistir – certificação escolar de nível básico e de nível secundário. Na dupla certificação os candidatos são submetidos a dois Júris de Certificação independentes, primeiro fazem a certificação escolar e depois a profissional.

2.2.4. Gerir administrativamente os processos

Todas as etapas anteriormente mencionadas são geridas no SIGO, devendo ficar registadas todas as sessões com o tipo, duração, data, sumários e TORVCC ou formador(es) responsáveis. Depois da primeira sessão e verificadas as fichas de inscrição dos candidatos, são inseridos os seus dados no SIGO e os sumários das respetivas sessões da etapa de Orientação ao longo da vida, sendo emitidas fichas de inscrição informatizadas.

Após a etapa de Encaminhamento, e passo a redundância, os candidatos eram encaminhados também no SIGO para o reconhecimento de competências. Esta etapa ficava formalizada, como já mencionado, num Contrato que era emitido no SIGO. Para além do Contrato, era também o SIGO que permitia a emissão do PIC e do PIE dos candidatos e o pedido do código de acesso ao Passaporte Qualifica. Após o encaminhamento ficavam disponíveis nesta plataforma a ficha de diagnóstico, a ficha de análise de portefólio e um guião de entrevista técnica.

Quando os candidatos já se encontravam em Formação Complementar, todas as sessões eram registadas no SIGO com informações relativas à data, duração e tipo de sessão –Formação Complementar Interna ou Externa–, formador responsável, UFCD(s) trabalhada(s) e, por vezes, temática abordada. Devido à sobrecarga de trabalho de alguns formadores, tive a oportunidade de inserir bastantes sumários destes no SIGO.

As 50 horas mínimas de formação eram contabilizadas e confirmadas pelos formadores, no entanto, devido à sobrecarga da equipa técnico-pedagógica, antes de uma sessão de Júri de Certificação de Competências RVCC PRO de Técnico Comercial e de Técnico de Vendas, onde iriam participar vários candidatos, fiz a contabilização de horas de formação lecionadas por candidato. Cada processo é individual e por vezes, apesar de existir um grupo de candidatos da mesma entidade que está a tentar obter o mesmo tipo de certificação, evidenciam competências, necessidades e disponibilidades diferentes.

Posteriormente também pude inserir, no SIGO, a avaliação final de alguns formandos para que conseguissem ir à sessão de Júri. Adicionei na plataforma uma sessão de reconhecimento de competências, coloquei a avaliação dada pela equipa formativa a cada

UFCD e escolhi a metodologia de avaliação que foi utilizada – PRA, entrevista técnica, exercício prático e/ou observação em posto de trabalho – para cada candidato.

Assim que a sessão de Júri era inserida, geralmente pela TORVCC no SIGO, era emitido o certificado de conclusão do processo de RVCC, sendo que quando a certificação era parcial eram emitidos o certificado parcial e o PPQ.

2.3. Inovar na divulgação dos processos de RVCC

Ao longo do acompanhamento dos processos de RVCC entendi que a divulgação destes e dos Centro Qualifica podia ser melhorada. As pessoas recorriam ao SFPA à procura de formação profissional, desconhecendo o processo de RVCC, pois tal como já afirmado, anteriormente, quem o conhece é através do “passa a palavra” ou por ter um amigo que já frequentou o processo.

2.3.1. Criar uma base de dados de empresas e IPSS

Inicialmente comecei por criar uma base de dados de empresas e IPSS do concelho de Águeda. Os 5 concelhos seria demasiado ambicioso. Usei o *Access*⁵², e tinha como objetivo deixar às TORVCC uma ferramenta útil para sempre que quisessem divulgar o Centro Qualifica e os processos de RVCC junto das entidades às quais ainda não tivessem ido. Esta base serviria também para eu fazer *e-mail marketing* através dos contactos conseguidos.

O conteúdo da base de dados seria dividido em folhas – Empresas de Águeda, IPSS de Águeda (vd. Figura 19) – e em cada uma haveriam colunas para o nome, morada, Classificação de Atividades Económicas (CAE), *e-mail*, contacto e número de trabalhadores.

⁵² Ferramenta da *Microsoft Office*

IPSS	Morada	E-mail	Contactos	Nº de Trabalhadores
Centro Social Paroquial Da Borralha -	Rua Chão da Moita, nº 233 3750-866 Borralha	geral@cspbrralha.pt	234 602 301	
CERCIAG - Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades de Águeda -	Raso de Paredes 3750-316 Águeda	cerciag@cerciag.pt	234 612 020	
AMAR – Associação Macinhataense de Assistência, Recreio e Cultura -	RUA NOSSA SRA. DA PIEDADE, Nº 35	geral@amarmacinhata.pt	234 578 004	
ARCA da Botaréu - Associação Recreativa e Cultural de Águeda -	Rua Engenheiro José Bastos Xavier - Águeda	arcadabotareu@sapo.pt	234 602 293	
ARCOR - Associação Recreativa e Cultural de Óis da Ribeira -	Largo do Centro Social, 1	geral@arcor-ipss.pt	234 629 818	
AFA - Associação Fermentelense de Assistência -	Rua João Nunes Geraldo, nº 10 3750 466 - Fermentelos	geral@afa-fermentelos.com	234 721 955	
Associação Social e Cultural de Serém -	Rua de Santo António, nº 157 - Serém de Baixo 3750 - 598 MACINHATA DO VOUGA	asc93@sapo.pt	234 524 227	
Bela Vista - Centro de Educação Integrada de Águeda -	RUAS S. PEDRO, Nº 48	geral@belavista.pt	234 622 474	

Figura 19 – Folha de IPSS de Águeda da base de dados

Para construir esta base de dados recorri a *sites* como o Gescontact (2018), o Raciús (2018) e o Universia (2016) e uma revista do Diário de Aveiro (2016). No entanto, como algumas modalidades de formação têm FPCT e os técnicos também necessitam de contactar empresas para receberem os estágios dos seus formandos, decidi aumentar a base de dados e incorporar empresas de outros concelhos, com os quais os Técnicos já tinham colaborado.

Consultei dossiês e tabelas de dados disponibilizados por alguns Técnicos do SFPA e desta forma a base de dados passou a ter mais duas folhas, designadas “Empresas Outros Concelhos” (vd. Figura 20) e “IPSS Outros Concelhos”. Estas folhas tinham, acrescentando às colunas já mencionadas, uma coluna para colocar o Concelho ao qual pertenciam as entidades.

Empresa	Concelho	CAE	Morada	E-mail	Contacto	Nº de Trabalhadores
2M - Comércio e Serviços de Electricidade, Lda	Albergaria-a-Velha	43290	Zona Industrial, Lote 48 - Ap. 18 3854-909 Albergaria-a-Velha	geral@2m-lda.pt	234 524 005	
360 Steel Materials, Lda	Vagos	25610	RUA DA PARCELA B, 1, PARQUE EMPRESARIAL DE SOZA 3840-342 SOZA	steelmateriais@sapo.pt	234 790 210	
4Energy - Comércio e Instalações Técnicas, Lda	Albergaria-a-Velha	47523	Z.I. de Albergaria-a-Velha - Arruamento D, Nº33 3850 - 184 Albergaria-a-Velha	geral@4energy.pt	234 249 190	
A BOLSEIRA - IND. DE EMBALAGENS, LDA	Aveiro	17212	Zona Industrial de Mamodeiro, EN235 km 10 Aveiro, 3810-742	abolseira@abolseira.com	234 723 564	
A ELECTRIGAZ - ALFREDO R. FERREIRA, LDA	Oliveira do Bairro		RUA CÂNDIDO DOS REIS, 23	afarferreira@gmail.com	234 748 272	
A. J. MAIAS, SA	Anadia	30920 - FABRICAÇÃO DE	TRAVESSA DA ALAGOA 3700-220 ANADIA	geral@ajmaias.com	231512177	

Figura 20 – Folha de Empresas de Outros Concelhos da base de dados


Esta base de dados totaliza 44 IPSS e 974 Empresas, e ficou disponibilizada por mim com acesso livre numa pasta designada EMPRESAS e IPSS, na rede partilhada do SFP, no último dia de estágio – 30 de maio de 2018. Tem a possibilidade de se pesquisar a entidade pretendida através do nome ou selecionando o concelho/CAE/contacto/e-mail pretendido, sendo também possível adicionar novas entidades.

2.3.2. Divulgar o processo de RVCC

Com o intuito de inovar na divulgação dos processos de RVCC e visto que o projeto inicial era apenas abranger o concelho de Águeda procedi ao *e-mail marketing*, enviando para 225 empresas e 37 IPSS do concelho⁵³, um *e-mail* (vd. Figura 21) que incluía um *link* para um vídeo e um *link* para um Questionário para empresas do concelho de Águeda.

⁵³ Número de *e-mails* enviado limitado ao tempo de estágio.

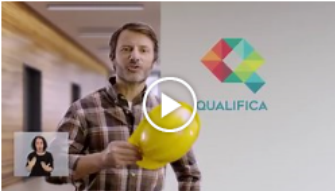
De viviana, Cc Bcc

Para 


Relatório de Estágio UC - IEFP, I.P. Águeda e as empresas do Concelho

Cara (nome da empresa)

Valorize os seus funcionários e permita-lhes que adquiram o 4º, 6º, 9º ou 12º ano de escolaridade, e/ou obtenham uma carteira profissional. Beneficiará de funcionários mais empenhados, reconhecidos e qualificados. Pode permiti-lo, **sem custos para a empresa e para os seus funcionários**, recorrendo ao processo de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências** ministrado pelo **Serviço de Formação Profissional de Águeda (IEFP, I.P.)**. Por favor, tire **5 minutos** do seu tempo e responda **às 7 perguntas** deste **Questionário** (<https://pt.surveymonkey.com/r/GXHKDCS>) para que melhor fiquemos a conhecer a sua empresa.

 **PQ Qualifica** *Agarre em si e invista no seu futuro 2*
www.youtube.com
 Qualifica. Mais qualificação, melhor emprego “Agarre em si e invista no seu futuro!” é este o slogan da nova campanha publicitária, da responsabilidade da ...

Grata pela sua colaboração,
 Dra. Viviana Ferreira
 (*Técnica Estagiária no Serviço de Formação Profissional de Águeda*)

AA A B I U 


Enviar Eliminar 

Figura 21 – E-mail marketing

O questionário foi elaborado com a ajuda da ferramenta *online SurveyMonkey*, disponibilizava sete questões e pretendia conhecer melhor as entidades aguedenses e saber qual a sua relação com os processos de RVCC, ao mesmo tempo que permitia a sua divulgação (cf. Apêndice 6). As respostas obtidas foram apenas 12 sendo que, em algumas, as entidades demonstraram interesse em receber uma sessão de esclarecimento sobre o processo de RVCC, deixando o seu contacto. No meu entender o retorno foi diminuto devido ao facto de não ter podido usar um *e-mail* institucional do IEFP, nem ter podido colocar os contactos do SFPA no *e-mail* que enviei, perdendo assim alguma credibilidade; devido ao facto da maioria das pessoas não gostar de preencher questionários, achando-os maçadores, e também porque algumas empresas preferem ter colaboradores com baixas qualificações, pois um colaborador informado é mais exigente, tem melhor poder de negociação salarial e pode até procurar novo emprego face às condições oferecidas.

Por forma a chegar a mais pessoas, efetuei também a divulgação do processo de RVCC na rede social do SFPA, o *Facebook* – Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda. Recorri ao responsável pelas publicações relativas ao Centro Qualifica na página

e fizemos uma publicação (vd. Figura 22), que contou até 30 de junho de 2018, com 1070 visualizações.



Figura 22 – Publicação sobre o processo de RVCC no Facebook do CEFP

2.4. Outras atividades

Para além de todas as atividades descritas, pude ainda desenvolver tarefas como:

2.5.1 **Verificação das horas ministradas pelos formadores** no ano de 2016, de acordo com uma tabela que me foi cedida com estas horas e com a declaração de rendimentos dos formadores;

2.5.2. **Representação do SFP**, juntamente com algumas Técnicas do CEFP, na **2ª Feira do Emprego e do Empreendedorismo de Águeda** em setembro de 2017 na Fundação Dionísio Pinheiro e Alice Cardoso Pinheiro (vd. Figura 23);



Figura 23 – Stand do CEFP na 2.ª Feira do Emprego e do Empreendedorismo de Águeda

2.5.3. **Participação como formanda**, a pedido do Sr. Eng.º Zagalo, de 20 de dezembro de 2017 a 23 de fevereiro de 2018, **num projeto piloto de formação à distância** sobre a UFCD 8600 – Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego –, uma TPE *online* (cf. Anexo 3).

2.5.4. **Organização do Plano de Formação Modular de 2018** (cf. Apêndice 7), através da ordenação por área de formação, número da UFCD, designação da mesma, carga horária, nível de formação e número de formandos.

2.5.5. **Reformulação da Ficha de Inscrição da Formação Modular** (cf. Anexo 4), pedida pelo Sr. Eng.º Zagalo, por forma a reduzir o tamanho da mesma tornando-se mais sustentável a sua impressão e o seu preenchimento, pois era extensa levando os candidatos a esta modalidade a não preencherem a Ficha na totalidade.

Assim que me foi pedida esta tarefa, fui à secretaria buscar um exemplar e recorri aos Técnicos responsáveis pela inserção dos dados recolhidos nestas fichas de modo a perceber quais seriam os dados indispensáveis. Criei uma ficha de 2 páginas – inicialmente com 3 páginas – de preenchimento *online* com exemplos de preenchimento em alguns campos (cf. Apêndice 8) e uma ficha de preenchimento manual com estrutura igual mas sem exemplos.

2.5.6. **Colaboração na preparação de uma ação de PPT**, na qual inseri os dados dos formandos estrangeiros no SGFOR. Preenchi, individualmente, os campos que a plataforma exige como dados pessoais, dependentes, carta de condução, situação de residência, situação face ao emprego, nome e morada das empresas onde trabalham, etc. Por fim, encaminhei os formandos na mesma plataforma para a formação de PPT que iniciou a 12 de abril de 2018, no SFPA, em horário pós-laboral.

2.5.7. **Preenchimento de formulários de candidatura formal do SFPA a dois CET** para 2019. Foi-me cedida, pelo Sr. Eng.º Zagalo, uma pasta relativa às candidaturas a CET anteriores, e criei, tendo em conta os documentos anteriores, duas pastas relativas aos CET aos quais o SFPA se pretende candidatar: Técnico Especialista em Comércio Internacional e Técnico Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia (vd. Figura 24).

Nome	Data de modific...	Tipo	Tamanho
L-Parcerias	18/04/2018 16:05	Pasta de ficheiros	
A-Pedido de autorização de Funcioname	19/04/2018 10:14	Documento do Mi...	29 KB
B - Formulário I	19/04/2018 12:19	Folha Cálculo do ...	102 KB
C-Referencial de competências a adquirir	19/04/2018 10:15	Adobe Acrobat D...	109 KB
D-Fundamentação da Neces. e da Adequ...	19/04/2018 12:50	Documento do Mi...	30 KB
E - Formulário II	19/04/2018 14:18	Folha Cálculo do ...	102 KB
F - Formulário III	19/04/2018 14:18	Folha Cálculo do ...	102 KB
G-Conteúdo programático sumário	19/04/2018 10:18	Adobe Acrobat D...	280 KB
H-Metodologia de Avaliação	02/07/2014 10:30	Adobe Acrobat D...	53 KB
I - Formulário IV	29/05/2018 19:47	Folha Cálculo do ...	108 KB
J - Recursos Humanos, Pedagógicos e M...	18/04/2018 16:04	Documento do Mi...	27 KB
M-Protocolo de colaboração com Estb.d...	19/04/2018 09:57	Documento do Mi...	51 KB

Figura 24 – Documentos relativos à candidatura de um CET

A pasta com todos os documentos necessários às duas candidaturas ficou disponibilizada na rede partilhada do SFPA (vd. Figura 25), para que terminado o meu estágio, outro Técnico pudesse dar continuidade à candidatura.

Nome	Data de modific...	Tipo	Tamanho
CV Formadores	29/05/2018 19:59	Pasta de ficheiros	
Tec.Espec. Comércio Internacional	16/04/2018 14:27	Pasta de ficheiros	
Tec.Espec. Desenv.Produtos Multimédia	16/04/2018 14:27	Pasta de ficheiros	
Comércio Escolhido pelos Formadores	30/05/2018 10:30	Adobe Acrobat D...	1 154 KB
Form.Opinio I	30/05/2018 10:25	Adobe Acrobat D...	1 143 KB
Form.Opinio R	30/05/2018 10:27	Adobe Acrobat D...	1 173 KB
Form.Opinio S	30/05/2018 10:09	Adobe Acrobat D...	828 KB
Multimédia Escolhido pelos Formadores	30/05/2018 10:29	Adobe Acrobat D...	832 KB
Ponto da situação - 29.5.2018	30/05/2018 09:42	Documento do Mi...	15 KB

Figura 25 – Pasta final de documentos necessários à candidatura dos CET

2.5.8. Elaboração de cartões de identificação para uma turma de Técnico/a de Restaurante/Bar colocar nas suas fardas de trabalho. Esta tarefa consistiu em elaborar, recortar e plastificar os respetivos cartões (vd. Figura 26).



Figura 26 – Cartões de identificação da turma de Técnico/a de Restaurante/Bar

2.5.9. Passagem pela oficina de formação em soldadura do SFPA, a título de curiosidade pessoal, para conhecer os tipos de soldadura desenvolvidos na mesma – Soldadura *Metal Inert Gas* (MIG)/ *Metal Active Gas* (MAG) e *Tungsten Inert Gas* (TIG).

No último dia de estágio terminei e disponibilizei a base de dados que me propus fazer, na rede partilhada, assim como a pasta final da candidatura aos CET. Fiz a divulgação do processo de RVCC na página de *Facebook* do CEFFPA, ajudei no transporte e acompanhamento de jovens do 9.º ano do Instituto Duarte Lemos (Trofa, Águeda) ao SFPA e despedi-me de toda a equipa do SFPA com um bolo feito por mim.

A maioria das atividades desenvolvidas foi ao encontro das definidas, previamente, no Projeto de Estágio, sendo que cada Serviço de Formação, cada Centro Qualifica e cada profissional têm a sua forma de trabalhar trazendo particularidades ao desenvolvimento das tarefas propostas. O facto do SFPA pertencer ao IEFPP, por vezes, delimitou a minha atuação como estagiária, no entanto, todos os objetivos gerais apresentados no Projeto de Estágio foram atingidos, graças à disponibilidade da equipa do SFPA e, particularmente, ao acompanhamento do meu orientador local.

No início do estágio foi-me solicitado *feedback* do funcionamento do SFPA, e por isso fui registando, ao longo do meu percurso algumas características que poderão ser trabalhadas de outra forma e que enuncio, humildemente, de seguida.

A impressão de documentos e a standardização características de uma unidade orgânica do IEFP podem ser colmatadas com a construção de um repositório de documentos e assinaturas *online* (bloqueadas com palavra-passe) partilhado na rede do SFPA e com a delegação de mais autonomia às unidades orgânicas do IEFP, IP.

Pode ser feito um diferente levantamento de necessidades da população dos concelhos que o SFPA abrange, acrescentando ao que já é efetuado, para que a oferta educativa e formativa vá ao encontro também das preferências dos candidatos, para além das características do mercado de trabalho e da áreas prioritárias. Este levantamento de necessidades podia ser iniciado através de um questionário/sondagem no *Facebook* do CEFPA, sobre as áreas que os seguidores do mesmo gostariam de frequentar em educação e formação profissional.

Apostar na divulgação forte e antecipada, no Serviço de Formação e na página de *Facebook* do CEFPA, dos eventos que irão decorrer no Serviço ou que contarão com a participação de elementos do mesmo.

Relativamente ao Centro Qualifica, se fosse possível, poderia trabalhar-se com os candidatos de forma mais demorada e pormenorizada, dando-se-lhes ainda mais atenção; usar diferentes metodologias de balanço de competências e preparar mais ações de divulgação do processo de RVCC. Tudo isto são sugestões, sem qualquer carácter pejorativo, para o SFPA, simplesmente, com o sentido de melhoria contínua.

Quanto à minha autoavaliação considero que fui proativa, procurando tarefas para realizar, pois queria aproveitar ao máximo o meu tempo de estágio. Pela minha atitude ética e por todo o meu empenho em aprender e cooperar com a equipa de Técnicos do SFPA, considero ter tido um desempenho bastante positivo deixando marca no trabalho do Serviço e nos colegas com quem tive o privilégio de contactar e trabalhar.

Além das palavras amáveis vindas dos colegas e de uma “carta de recomendação” escrita pelo meu orientador local, a minha heteroavaliação é apresentada no Anexo 5.

Considerações Finais

Citando Hargreaves “o ensino deve ser uma carreira de primeira eleição, uma tarefa para adultos maduros, um compromisso a longo prazo, uma missão social e um emprego para a vida” (2003, p. 101). Não esquecendo a Sociedade do Conhecimento em que se vive, percebe-se, claramente, que o processo de RVCC vai ao encontro desta premissa. Baseia-se nas competências adquiridas pelas pessoas ao longo da sua vida, em contextos formais, não formais e informais, demonstradas num portefólio que permite o seu reconhecimento, certificação e validação de acordo com os Referenciais de Competências-Chave regulados pela ANQEP. Este é um processo bastante importante no sistema de educação e formação português, sendo considerado um fator decisivo para a promoção da educação/formação ao longo da vida (Pires, 2002). Tal como quase todas as modalidades ministradas no SFPA, permite elevar as qualificações da população portuguesa sem custos para os candidatos, comportando muitas outras vantagens a nível pessoal, social e profissional.

Ao longo deste estágio muito se aprendeu. Tive a oportunidade de enriquecer pessoal e profissionalmente a partir das diversas atividades que pude acompanhar e realizar. Desenvolvi competências de *Excel*, SIGO, SGFOR, comunicação interpessoal, relações sociais e laborais, entre muitas outras, úteis ao trabalho na área da Organização e Gestão da Formação. Graças a uma equipa multidisciplinar fantástica, num local onde o trabalho em equipa é imprescindível ao funcionamento do mesmo.

As atividades nas quais estive inserida foram cruciais para compreender todos os procedimentos necessários à administração, planificação e acompanhamento de ações de formação e ao desenvolvimento dos processos de RVCC. Pude acompanhar e participar em vários procedimentos e fases, interagindo com profissionais de vastas áreas e candidatos de diferentes idades e condições socioeconómicas.

Pude ainda constatar que a formação de um mestre em Gestão da Formação e Administração Educacional faz todo o sentido em entidades como o SFPA devido à familiarização com o vocabulário técnico usado e com as medidas de educação e formação desenvolvidas. Estes aspetos são fundamentais para a organização, gestão, coordenação e orientação pedagógicas dos percursos formativos. Ao longo da minha formação académica adquiri conhecimentos e competências de administração, planificação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de percursos formativos, que pude colocar em prática e que se tornaram, sem dúvida, numa mais valia para o desenvolvimento do estágio.

Referências Bibliográficas

- Agência Nacional para a Qualificação (2010). *Guia de utilização: SIGO – Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa – entidades*. Lisboa: ANQ
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2016). *Centros para a qualificação e o ensino profissional: arquivo técnico-pedagógico – modelo de estrutura e organização*. Lisboa: ANQEP.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017). *Catálogo Nacional de Qualificações - pesquisa de qualificações*. Consultado em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes?Page=&CurrentPerPage=10&Desi gnacao=&AreasFormacaoId=&CodigoArea=&Nivel=2&NivelQEQ=&RVCC=fals e&Parciais=false>
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017a). *Jornadas Qualifica*. Lisboa: ANQEP
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017b). *Jornadas Qualifica – RVCC escolar: metodologias e instrumentos*. Lisboa: ANQEP.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017c). *Reconhecimento, validação e certificação de competências escolares (RVCC escolar): orientação metodológica*. Lisboa: ANQEP.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017d). *Reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC profissional): orientação metodológica*. Lisboa: ANQEP.
- Aguiar, L., Cabral, L.F., Gonçalves, J. & Moura, J.P. (2016). *O que são empresas não financeiras?* Consultado em <https://www.economias.pt/empresas-nao-financeiras/>
- Alcoforado, L. & Ferreira, S.M. (2011). Educação e formação de adultos: nótulas sobre a necessidade de descomprometer a Cinderela depois do beijo do príncipe encantado. In L. Alcoforado; J. A. G. Ferreira; A. G. Ferreira; M. P. Lima; C. Vieira; A. L. Oliveira; S. M. Ferreira (Org.), *Educação e Formação de Adultos: políticas, práticas e investigação* (pp. 7-20). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Almeida, A.P. (2016). Os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais: reflexão sobre uma experiência. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 50(1), 79-95.
- Alonso, L., Imaginário, L., Barros, J.M.G., Castro, J.M., Osório A. & Sequeira, F. (2002). *Referencial de competências-chave de educação e formação de adultos (nível básico)*. Lisboa: ANEFA. Consultado em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/144>
- Alto Comissariado para as Migrações (2018). *How to access a Portuguese language course for foreigners?* Consultado em <https://www.acm.gov.pt/-/como-posso-frequentar-um-curso-de-lingua-portuguesa-para-estrangeiros->
- Alves, J.M. (1998). Quais os saberes essenciais que os empresários valorizam no ensino e na formação. In R. Marques, M. Skilbeck, J.M. Alves, H. Steedman, M. Rangel, & F. Pedró (Org.), *Na sociedade da informação - o que aprender na escola?* (pp. 51-68). Porto: Edições ASA.
- Amado, J. & Ferreira, S. (2014). Documentos pessoais (e não pessoais). In J. Amado (Coord.), *Manual de Investigação Qualitativa em Educação* (pp. 275-289) (2ª Ed.). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Aragão, R.S.C.R. & Oliveira, A. L. (2011). A capacidade de aprendizagem ao longo da vida e o bem-estar dos adultos em processo de RVCC de nível secundário. In L. Alcoforado; J. A. G. Ferreira; A. G. Ferreira; M. P. Lima; C. Vieira; A. L. Oliveira;

- S. M. Ferreira (Org.), *Educação e formação de adultos: políticas, práticas e investigação* (pp. 113-130). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Autoridade Nacional de Comunicações (2017). *ITED/ITUR*. Consultado em <https://www.anacom.pt>
- Barros, R. (2012). From lifelong education to lifelong learning: Discussion of some effects of today's neoliberal policies. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 3(2), 119-134. Consultado em <http://www.rela.ep.liu.se/issues/10.3384rela.2000-7426.201232/rela0071/rela0071.pdf>
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Editora
- Cavaco, C. (2007). Reconhecimento, validação e certificação de competências: complexidade e novas actividades profissionais. *Sísifo: Revista de Ciências da Educação*, 2, 21-33. Consultado em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/32072>
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda (2013). *Plano de actividades de 2013*. Águeda: CEFPA
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda (2016). *Áreas de formação prioritárias 2016-2017*. Águeda: CEFPA
- Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos (2007). *O impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida: actualização e aperfeiçoamento*. Lisboa: Direção-Geral de Formação Vocacional. Consultado em <http://www.angep.gov.pt/aaaDefault.aspx?back=1&f=1&lws=1&mcna=0&lnc=6215AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA&codigono=57656163AAAAAAAAAAAAAAAAAAA>
- Colardyn, D. & Bjørnåvold, J. (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning – national policies and practices in validating non-formal and informal learning*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities. Consultado em <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5164>
- Comissão das Comunidades Europeias (2000). *Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias. Consultado em <https://infoeuropa.euroid.pt/files/database/000033001-000034000/000033814.pdf>
- Comissão Interministerial para o Emprego (2001). *Terminologia de formação profissional: alguns conceitos de base III*. Lisboa: Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional. Consultado em http://www.talents.pt/documentos/documentos/Terminologia de Formacao Profissional_CIME.pdf
- Conselho Nacional de Educação (2016). *Lei de Bases do Sistema Educativo*. Consultado em <http://www.cnedu.pt/pt/noticias/cne/1039-lei-de-bases-do-sistema-educativo>
- Conselho Nacional de Educação (2017). *Estado da Educação 2016*. Lisboa: CNE. Consultado em http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estado_da_educacao/CNE-EE2016_web_final.pdf
- Cullen, J., Arcola Research LLP & Tavistock Institute. (2012). *'Going Lifelong Learning': critical factors for the development of lifelong learning centers*. Lisboa: ANQEP.
- Daines, J.W., Graham, B. & Daines, C. (1993). *Adult learning, adult teaching*. (3ª Ed.). Nottingham: Continuing Education Press.
- Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho. *Diário da República*, n.º 133/2012 – I Série. Lisboa: Ministério da Economia e do Emprego. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/179641>

- Decreto-Lei n.º 247/85 de 12 de julho. *Diário da República*, n.º 158 – I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho e Segurança Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/182714>
- Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro. *Diário da República*, n.º 197 – I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Consultado em <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2009/10/19700/0748207497.pdf>
- Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de dezembro. *Diário da República*, n.º 251 – I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Consultado em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/155>
- Decreto-Lei n.º 44506 de 10 de agosto. *Diário do Governo*, n.º 183 – I Série. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/163304>
- Decreto-Lei n.º 46731 de 9 de dezembro. *Diário do Governo*, n.º 278 – I Série. Lisboa: Ministérios do Ultramar e das Corporações e Previdência Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/507884>
- Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro. *Diário da República*, n.º 299 – I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/157106>
- Decreto-Lei n.º 88/2006 de 23 de maio. *Diário da República*, n.º 99 – I Série- A. Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Consultado em <https://dre.pt/application/conteudo/633289>
- Decreto n.º 44538 de 23 de agosto. *Diário do Governo*, n.º 193 – I Série. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/165506>
- Decreto-Lei n.º 408/71 de 27 de setembro. *Diário da República*, n.º 228 – I Série. Lisboa: Ministério da Educação Nacional. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/632642>
- Decreto-Lei n.º 193/82 de 20 maio. *Diário da República*, n.º 114 - I Série – A. Lisboa: Ministério do Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 208/2002 de 17 de outubro. *Diário da República*, n.º 240 - I Série – A. Lisboa: Ministério da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/432497>
- Decreto-Lei n.º 276-C/2007 de 31 de julho. *Diário da República*, n.º 146 - I Série. Lisboa: Ministério da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/569582>
- Decreto-Lei n.º 36/2012 de 15 de fevereiro. *Diário da República*, n.º 33 - I Série. Lisboa: Ministério da Educação e Ciência. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/542957>
- Decreto-Lei n.º 387/99 de 28 de setembro. *Diário da República*, n.º 227 - I Série – A. Lisboa: Ministério da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/668070>
- Decreto-Lei n.º 74/91 de 9 de fevereiro. *Diário da República*, n.º 37 - I Série – A. Lisboa: Ministério da Educação. Consultado em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/478447/details/normal?q=Decreto-Lei+n%C2%BA%2074%2F91+>
- Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2009). *Circular normativa: guia organizativo dos cursos de educação e formação para adultos*. Lisboa: IEFP.
- Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2009a). *Circular normativa: guia organizativo dos cursos de educação e formação para jovens*. Lisboa: IEFP.
- Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016). *Cursos de aprendizagem: regulamento específico 2016*. Lisboa: IEFP

- Departamento de Planeamento Estratégico do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2002). Relatório mensal execução física e financeira. Lisboa: IEFP. Consultado em <https://www.iefp.pt/documents/10181/278598/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+2002.pdf/5f297681-b3a0-4526-b13d-bdb4d6a2aa93>
- Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017). Relatório mensal execução física e financeira. Lisboa: IEFP. Consultado em <https://www.iefp.pt/documents/10181/6814979/Relatorio+de+Execu%C3%A7%C3%A3o+Financeira+dezembro+2017.pdf/99e94578-2c87-482d-8632-333ee974e86e>
- Despacho conjunto n.º 287/2005. (2005). *Diário da República*, n.º 65 – II Série. Lisboa: Ministérios das Atividades Económicas e do Trabalho e da Educação.
- Despacho conjunto n.º 453/2004. (2004). *Diário da República*, n.º 175 – II Série. Lisboa: Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho.
- Despacho n.º 10534/97 de 16 de outubro. (1997). *Diário da República*, n.º 256 – II Série. Lisboa: Ministério da Educação – Gabinete da Secretária de Estado da Educação e Inovação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/731062>
- Despacho n.º 8376-B/2015 de 30 de julho. *Diário da República*, n.º 147 – II Série. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/69906402>
- Diário de Aveiro (2016). *1.500 maiores empresas Aveiro 2016*. Aveiro: Diário de Aveiro
- Direção Geral de Formação Vocacional (2006). *Referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos – nível secundário*. Lisboa: DGFV. Consultado em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência & Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017). *Portal Qualifica*. Consultado em <https://www.qualifica.gov.pt/#/>
- Drucker, P. (1993). *Post-capitalist Society*. New York: Harper Collins.
- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (2015). *Regulamento do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional*. Coimbra: FPCEUC. Consultado em https://www.uc.pt/regulamentos/uo/uei/fpce/vigentes/regulamento_mestrado_gestao_formacao_administracao_educacional_FPCEUC
- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (2016). *Regulamento dos estágios no âmbito dos Mestrados Académicos – área das Ciências da Educação*. Coimbra: FPCEUC. Consultado em https://www.uc.pt/regulamentos/uo/uei/fpce/vigentes/regulamento_estagios_ambito_mestrados_academicos_area_ciencias_educacao
- Federighi, P. & Melo, A. (1999). *Glossário de educação de adultos na Europa*. Lisboa: European Association for the Education of Adults
- Gescontact Empresas (2018). *Empresas do concelho de Águeda*. Consultado em <https://www.gescontact.pt/distrito/aveiro/concelho/aguada>
- Google Maps (2017). *Rua Dr. Barbas dos Anjos – Águeda, Aveiro*. Consultado em https://www.google.com/maps/@40.5920531,-8.4544655,3a,75y,265.01h,89.72t/data=!3m6!1e1!3m4!1sZ1KH8x0b9AH5ZEJFYDb_iw!2e0!7i13312!8i6656
- Google Maps (2017a). *Serviço de Formação Profissional de Águeda*. Consultado em <https://www.google.com/maps/place/40%C2%B035'31.4%22N+8%C2%B027'18.7%22W/@40.5927557,-8.4585039,496m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x0:0x0!8m2!3d40.592065!4d-8.4551883>

- Guimarães, P. (2009). Políticas públicas de educação de adultos em Portugal: diversos sentidos para o direito à educação? *Rizoma Freiriano*, 3(3). Consultado em <http://www.rizoma-freireano.org/politicas-publicas>
- Hargreaves, A. (2003). *O ensino na sociedade do conhecimento – a educação na era da insegurança*. Porto Editora: Porto.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2015). *Código de ética*. Lisboa: IIEFP. Consultado em <https://www.iefp.pt/documents/10181/210593/CODIGO+DE+ETICA+DO+IEFP.pdf/0a01eb34-8f32-49f3-80a7-ecc473a65ef2>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016). *Manual de responsabilidade social do IIEFP, I.P. - Saúde, segurança, intervenção social e ambiente*. Lisboa: IIEFP. Consultado em <https://www.iefp.pt/documents/10181/292804/MRS+do+IEFP+I.+P.+janeiro+2016.pdf/49a3427c-864b-4677-816c-4cd1a335ac05>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016a). *Organograma da Delegação Regional do Centro*. Consultado em https://www.iefp.pt/documents/10181/335084/Organograma+da+Delega%C3%A7%C3%A3o+Regional+do+Centro_2016-02-23.jpg/ba721b50-a70e-4253-aeff-f506c0bece57?t=1456242242457
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016b). *Carta da qualidade*. Lisboa: IIEFP. Consultado em <https://www.iefp.pt/instituicao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017). *História do IIEFP*. Consultado em <https://www.iefp.pt/historia>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017a). *Formação*. Consultado em <https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017b). *Formação para pessoas com deficiência e incapacidade*. Consultado em <https://www.iefp.pt/formacao-para-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidades>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017c). *Cursos de educação e formação para adultos: habilitações de acesso e certificação por tipo de curso*. Consultado em <https://www.iefp.pt/documents/10181/173726/Cursos+EFA+-+acesso+e+certifica%C3%A7%C3%A3o+-+tipos+de+percursos.pdf/ff00e9db-35c7-4ece-a2ff-166cdc91befd>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2017d). *Regulamento específico: vida ativa emprego qualificado - desempregados*. Lisboa: IIEFP.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018). *Centros Qualifica – guia organizativo para a rede de centros do IIEFP, I.P.* Lisboa: IIEFP
- Instituto Nacional de Estatística (2014). *Censos 2011*. Consultado em http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao
- Ireland, T. D., & Spezia, C.H. (2014). *Educação de adultos em retrospectiva: 60 anos de CONFINTEA*. Brasília: UNESCO. Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230540por.pdf>
- Lab Ssj (2013). *Pocket learning 3: andragogia*. São Paulo: Affero Lab.
- Lei n.º 46/86 de 14 de outubro. *Diário da República*, n.º 237 - I Série. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 49/2005 de 30 de agosto. *Diário da República*, n.º 166 - I Série – A. Lisboa: Assembleia da República. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/245260>
- Lei n.º 5/73 de 25 de julho. *Diário do Governo*, n.º 173 – I Série. Lisboa: Presidência da República. Consultado em <http://193.137.22.223/fotos/editor2/1973.pdf>

- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. *Diário da República*, n.º 30 - I Série – A. Lisboa: Assembleia da República. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/602193>
- Lima, L.C., Afonso, A.J. & Estevão, C.V. (1999). *Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos: estudo para a construção de um modelo institucional*. Braga: Universidade do Minho. Consultado em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/12202/4/Ag%C3%Aancia%20Nacional%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Adultos%20-%20Estudo%20para%20a%20Constru%C3%A7%C3%A3o%20de%20um%20Modelo%20Institucional.pdf>
- Marques, R. (1998). Os desafios da sociedade da informação. In R. Marques, M. Skilbeck, J.M. Alves, H. Steedman, M. Rangel, & F. Pedró. (Org.), *Na sociedade da informação - o que aprender na escola?* (pp. 11-32). Porto: Edições ASA.
- Matias, A.M.P. (2012). *O impacto do processo de RVCC na proficiência linguística em Prosa - das competências linguísticas às aplicações didáticas* (Tese de Doutoramento não publicada, apresentada à Faculdade de Artes e Letras), Universidade da Beira Interior, Covilhã. Consultado em <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/1838/1/Tese.pdf>
- Moio, I. (2016). *Dos CRVCC aos Centros Qualifica*. Apresentação em PowerPoint. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Navas, M.C.O. (2008). La educación de las personas adultas y de los adultos mayores. In E.L.B. Zayas (Coord.), *Estrategias de formación en el siglo XXI* (pp. 101-177) (3ª Ed.). Barcelona: Ariel
- Nogueira, S.M. (2004). A andragogia: que contributos para a prática educativa? *Revista Linhas*, 5(2), 333-356. Consultado em <http://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1226/1039>
- Oliveira, A.L. (2015). *Educação e formação de adultos: referências históricas e conceptuais*. Apresentação em PowerPoint. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Oliveira, A.L. (2017). Motivar as pessoas adultas para aprender ao longo da vida. In Conselho Nacional de Educação (Org.), *Estado da Educação 2016* (pp. 328-339). Lisboa: CNE. Consultado em http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estado_da_educacao/CNE-EE2016_web_final.pdf
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2005). *Orientação escolar e profissional – guia para decisores*. Consultado em http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/CG-HB-PT-Orient.Escolar_guia_para_decisores.pdf
- Osório, A. (2003). *Educação permanente e educação de adultos*. Lisboa: Horizontes Pedagógicos.
- Pereira, M., Borges, Z. & Castro, J.M. (2010). O impacto do processo RVCC na aprendizagem ao longo da vida. In A. Leite, J.M. Castro & J.L. Coimbra (Org.), *Os novos profissionais da educação e formação para o trabalho: desafios e exigências da aprendizagem ao longo da vida. Atas do XII Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza* (pp. 73-78). Guimarães. Consultado em https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=85225
- Pineau, G. (2000). *Temporalités en formation: vers de nouveaux synchroniseurs*. Paris: Anthropos
- Pineau, G., Liétard, B. & Chaput, M. (1992). Reconnaître les acquis: démarches d'exploration personnalisée. *Revue Française de Pédagogie*, 99(99), 137-138.

- Pires, A.L.O. (2002). *Educação e formação ao longo da vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e de competências* (Dissertação de Doutoramento), Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Consultado em https://run.unl.pt/bitstream/10362/1004/1/pires_2002.pdf
- Pires, A.L.O. (2007). Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais: Uma problemática educativa. *Sísifo: Revista de Ciências da Educação*, 2, 5-20. Consultado em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21912/1/Reconhecimento%20e%20valida%C3%A7%C3%A3o%20das%20aprendizagens%20experienciais%20-%20pp.%205-20.pdf>
- Pires, A.L.O. (2007a). *Como vamos melhorar a educação nos próximos anos, tendo em vista construir um Portugal mais moderno e mais justo?* In Conselho Nacional de Educação, Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação (pp. 31-38). Lisboa: CNE. Consultado em <http://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estudos-e-relatorios/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre-educacao#noopener%20noreferer/8/>
- PORDATA (2015). *Municípios - População residente com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado*. Consultado em <http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+segundo+os+Censos+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-69>
- PORDATA (2018). *Municípios - população residente*. Consultado em <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente-359>
- PORDATA (2018a). *Municípios - desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional*. Consultado em <https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+em+prego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional-220>
- PORDATA (2018b). *Municípios - empresas não financeiras: total e por setor de atividade económica*. Consultado em <https://www.pordata.pt/Municipios/Empresas+n%C3%A3o+financeiras+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-346>
- Portaria n.º 1082-A/2001 de 5 de setembro. *Diário da República*, n.º 206 - I Série - B. Lisboa: Ministério da Educação e do Trabalho e da Solidariedade. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/307524>
- Portaria n.º 1100/2010 de 22 de outubro. *Diário da República*, n.º 206 - I Série. Lisboa: Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/308175>
- Portaria n.º 1262/2009 de 15 de outubro. *Diário da República*, n.º 200 - I Série. Lisboa: Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/10/20000/0779707799.pdf>
- Portaria n.º 135-A/2013 de 28 de março. *Diário da República*, n.º 62 - I Série. Lisboa: Ministérios da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/276339>
- Portaria n.º 203/2013 de 17 de junho. *Diário da República*, n.º 114 - I Série. Lisboa: Ministério da Economia e do Emprego.
- Portaria n.º 230/2008 de 7 de março. *Diário da República*, n.º 48 - I Série. Lisboa: Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. Consultado em https://dre.pt/application/file/a/247168_23.11.2017

- Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto. *Diário da República*, n.º 165 - I Série. Lisboa: Ministérios da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/75217575>
- Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro. *Diário da República*, n.º 198 – I Série. Lisboa: Ministérios das Finanças e da Economia e do Emprego. Consultado em <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2012/10/19800/0584505858.pdf>
- Portaria n.º 370/2008 de 21 de maio. *Diário da República*, n.º 98 - I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/249174>
- Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho. *Diário da República*, n.º 141 – I Série. Lisboa: Ministérios do Emprego e da Formação Profissional e da Educação, da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Consultado em <https://dre.pt/application/file/a/493165>
- Portugal In Out. (2016). *Distrito de Aveiro*. Consultado em <http://www.portugalinout.com/distrito-de-aveiro/>
- Racius (2018). *Empresas em Águeda em atividade*. Consultado em <https://www.racius.com/empresas-em-portugal/agueda/em-atividade/>
- Rodrigues, S.P. (2009). *Guia de operacionalização de cursos de educação e formação de adultos*. Lisboa: ANQEP. Consultado em <http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2009/Novidades/07-Jul/Guia%20de%20Operacionaliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20cursos%20EFA.pdf>
- Santos, C. C. (2011). *Profissões e identidades profissionais*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Segurança Social (2017). *Rendimento Social de Inserção*. Consultado em <http://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>
- Simões, M. & Silva, M. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais – guia de apoio*. Lisboa: ANQ. Consultado em <http://www.anqep.gov.pt/pagina.aspx?f=1&lws=1&mcna=0&inc=AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA&parceiroid=0&codigoms=0&codigono=6370AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA>
- Soares, M.P. (2007). *Algumas reflexões em torno do processo de RVCC*. In Conselho Nacional de Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação* (pp. 189-192). Lisboa: Conselho Nacional de Educação. Consultado em <http://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estudos-e-relatorios/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre-educacao#noopener%20noreferer/8/>
- Stiglitz, J.E. & Greenwald, B.C. (2016). *La creación de una sociedad del aprendizaje: Una nueva aproximación al crecimiento, el desarrollo y el progreso social*. Madrid: La esfera de los libros.
- Tuijnman, A.C. (1996). *International encyclopedia of adult education and training*. (2nd Edition). Oxford: Pergamon.
- União Europeia e Conselho da Europa (2013). *Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas*. Consultado em <http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-pt.pdf>
- United Nations Regional Information Centre (2015). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Consultado em <http://www.unric.org/pt/informacao-sobre-a-onu/direitos-humanos/14>

- Universia Portugal (2016). *Lista de empresas em União das freguesias de Águeda e Borralha*. Consultado em <https://guiaempresas.universia.pt/freguesia/UNIAO-FREGUESIAS-AGUEDA-BORRALHA/?qPagina=15>
- Villas-Boas, S. (2015). *A educação de adultos no pós II Guerra Mundial: papel e conferências da UNESCO e de outras organizações*. Apresentação em PowerPoint. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Visitar Portugal (2017). *Águeda concelho*. Consultado em <https://www.visitarportugal.pt/distritos/d-aveiro/c-agueda>
- Werthein, J. & Cunha, C. (2000). *Fundamentos da nova educação*. (Vol. 5). Brasília: UNESCO. Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001297/129766por.pdf>
- Yang, J. (2015). *Recognition, validation and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO Member States*. Hamburgo: UNESCO Institute for Lifelong Learning. Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232656e.pdf>
- Zayas, E.L.B. (2008). La educación permanente (lifelong learning). In E.L.B. Zayas (Coord.), *Estrategias de formación en el siglo XXI* (pp. 15-31) (3ª Ed.). Barcelona: Ariel
- Zayas, E.L.B. (2008a). Principios y fundamentos de la educación permanente. In E.L.B. Zayas (Coord.), *Estrategias de formación en el siglo XXI* (pp. 33-49) (3ª Ed.). Barcelona: Ariel

Anexos

Anexo 1 – Exemplo de Esquema Síntese do Referencial de Nível Secundário – RVCC

SOCIEDADE, TECNOLOGIA E CIÊNCIA - STC			CULTURA, LÍNGUA E COMUNICAÇÃO - CLC		
Núcleo Gerador	Domínio de Referência	Temas	Núcleo Gerador	Domínio de Referência	Temas
1. Equipamentos e Sistemas Técnicos (EST)	Contexto privado	DR1. Equipamentos Domésticos	1. Equipamentos e Sistemas Técnicos (EST)	Contexto privado	DR 1. Equipamentos Domésticos
	Contexto profissional	DR 2. Equipamentos Profissionais		Contexto profissional	DR 2. Equipamentos Profissionais
	Saberes, poderes e instituições	DR 3. Utilizadores, Consumidores e Reclamações		Saberes, poderes e instituições	DR 3. Utilizadores, Consumidores e Reclamações
	Estabilidade e mudança	DR 4. Transformações e Evoluções Técnicas		Estabilidade e mudança	DR 4. Transformações e Evoluções Técnicas
2. Ambiente e Sustentabilidade (AS)	Contexto privado	Consumo e Eficiência Energética	2. Ambiente e Sustentabilidade (AS)	Contexto privado	Consumo e Eficiência Energética
	Contexto profissional	Resíduos e Reciclagens		Contexto profissional	Resíduos e Reciclagens
	Saberes, poderes e instituições	Recursos Naturais		Saberes, poderes e instituições	Recursos Naturais
	Estabilidade e mudança	Clima		Estabilidade e mudança	Clima
3. Saúde (S)	Contexto privado	Cuidados Básicos	3. Saúde (S)	Contexto privado	Cuidados Básicos
	Contexto profissional	Riscos e Comportamentos Saudáveis		Contexto profissional	Riscos e Comportamentos Saudáveis
	Saberes, poderes e instituições	Medicinas e Medicação		Saberes, poderes e instituições	Medicinas e Medicação
	Estabilidade e mudança	Patologias e Prevenção		Estabilidade e mudança	Patologias e Prevenção
4. Gestão e Economia (GE)	Contexto privado	Orçamentos e Impostos	4. Gestão e Economia (GE)	Contexto privado	Orçamentos e Impostos
	Contexto profissional	Empresas, Organizações e Modelos de Gestão		Contexto profissional	Empresas, Organizações e Modelos de Gestão
	Saberes, poderes e instituições	Sistemas Monetários e Financeiros		Saberes, poderes e instituições	Sistemas Monetários e Financeiros
	Estabilidade e mudança	Usos e Gestão do Tempo		Estabilidade e mudança	Usos e Gestão do Tempo
5. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	Contexto privado	Comunicações Rádio	5. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	Contexto privado	Comunicações Rádio
	Contexto profissional	Micro e Macro Electrónica		Contexto profissional	Micro e Macro Electrónica
	Saberes, poderes e instituições	Média e Informação		Saberes, poderes e instituições	Média e Informação
	Estabilidade e mudança	Redes e Tecnologias		Estabilidade e mudança	Redes e Tecnologias
6. Urbanismo e Mobilidade (UM)	Contexto privado	Construção e Arquitectura	6. Urbanismo e Mobilidade (UM)	Contexto privado	Construção e Arquitectura
	Contexto profissional	Ruralidade e Urbanidade		Contexto profissional	Ruralidade e Urbanidade
	Saberes, poderes e instituições	Administração, Segurança e Território		Saberes, poderes e instituições	Administração, Segurança e Território
	Estabilidade e mudança	Mobilidades Locais e Globais		Estabilidade e mudança	Mobilidades Locais e Globais
7. Saberes Fundamentais (SF)	Contexto privado	O Elemento	7. Saberes Fundamentais (SF)	Contexto privado	O Elemento
	Contexto profissional	Processos e Métodos Científicos		Contexto profissional	Processos e Métodos Científicos
	Saberes, poderes e instituições	Ciência e Controvérsias Públicas		Saberes, poderes e instituições	Ciência e Controvérsias Públicas
	Estabilidade e mudança	Leis e Modelos Científicos		Estabilidade e mudança	Leis e Modelos Científicos

CIDADANIA E PROFISSIONALIDADE - CP		
Núcleo Gerador	Domínio de Referência	Temas
1. Direitos e Deveres	Contexto privado	DR 1. Liberdade e Responsabilidade Pessoal
	Contexto profissional	DR 2. Direitos e Deveres Laborais
	Saberes, poderes e instituições	DR 3. Democracia Representativa e Participativa
	Estabilidade e mudança	DR 4. Direitos, Deveres e Contextos Globais
2. Complexidade e Mudança	Contexto privado	Aprendizagem ao Longo da Vida
	Contexto profissional	Processos de Inovação
	Saberes, poderes e instituições	Associativismo e Movimentos Colectivos
	Estabilidade e mudança	Globalização
3. Reflexividade e Pensamento Crítico	Contexto privado	Preconceitos, Estereótipos e Representações Sociais
	Contexto profissional	Reconversões Profissionais e Organizacionais
	Saberes, poderes e instituições	Instituições e Modelos Institucionais
	Estabilidade e mudança	Opinião Pública e Reflexão Crítica
4. Identidade e Alteridade	Contexto privado	Códigos Institucionais e Comunitários
	Contexto profissional	Colectivos Profissionais e Organizacionais
	Saberes, poderes e instituições	Políticas Públicas
	Estabilidade e mudança	Identidades e Patrimónios Culturais
5. Convicção e Firmeza Ética	Contexto privado	Valores Éticos e Culturais
	Contexto profissional	Deontologia e Normas Profissionais
	Saberes, poderes e instituições	Códigos de Conduta Institucional
	Estabilidade e mudança	Escolhas Morais Comunitárias
6. Abertura Moral	Contexto privado	Tolerância e Diversidade
	Contexto profissional	Processos de Negociação
	Saberes, poderes e instituições	Pluralismo e Representação Plural
	Estabilidade e mudança	Mediação Intercultural
7. Argumentação e Assertividade	Contexto privado	Capacidade argumentativa
	Contexto profissional	Capacidade assertiva
	Saberes, poderes e instituições	Mecanismos deliberativos
	Estabilidade e mudança	Debates e intervenção pública
8. Programação	Contexto privado	Projectos pessoais e familiares
	Contexto profissional	Gestão do trabalho
	Saberes, poderes e instituições	Projectos colectivos
	Estabilidade e mudança	Capacidade prospectiva

Anexo 2 – Primeira página de Referencial de Competências de RVCC PRO – exemplo de Técnico Comercial, Nível 4

REFERENCIAL DE RVCC PROFISSIONAL

Área de educação e formação: 341 - Comércio

Qualificação: 341024 - Técnico/a Comercial

Nível de Qualificação do QNQ: 4

Nível de Qualificação do QEQ: 4

Data de entrada em vigor do referencial de formação associado: 15 de março de 2018

Unidades de Competência (UC) PRÉ-DEFINIDAS*

Tarefas	Conhecimentos e saberes sociais e relacionais	Ponderação** (1 a 5)
UC 1 - Aplicar técnicas de marketing		
UFCD 0364 - Marketing comercial - conceitos e fundamentos		
1.1 - Efectua a recolha e tratamento de informações comerciais relativas a produtos e empresas concorrentes	Marketing comercial - conceitos e fundamentos (UFCD 0364); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836); Análise da situação interna e externa do negócio: análise da concorrência e análise SWOT (UFCD 0366).	5
1.2 - Efectua recolha de dados relativos ao comportamento de compra do consumidor	Marketing comercial - conceitos e fundamentos (UFCD 0364); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836); Análise da situação interna e externa do negócio: análise da concorrência e análise SWOT (UFCD 0366).	4
1.3 - Participa na definição e composição do sortido tendo em conta o comportamento de compra dos clientes e o tipo de produtos comercializados pela empresa comercial	Marketing comercial - conceitos e fundamentos (UFCD 0364); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836); Análise da situação interna e externa do negócio: análise da concorrência e análise SWOT (UFCD 0366).	3
UC 2 - Aplicar técnicas de publicidade e promoção		
UFCD 0367 - Publicidade e promoção		
2.1 - Elabora propostas de publicidade, promoção e animação em função da estratégia comercial e de acordo com o budget estabelecido	Publicidade e promoção (UFCD 0367); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836).	5
2.2 - Executa as acções de publicidade, promoção e animação no ponto de venda, de acordo com o programa estabelecido	Publicidade e promoção (UFCD 0367); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836).	5
2.3 - Monitoriza e avalia os resultados obtidos face ao planeamento das acções de publicidade, promoção e animação no ponto de venda	Publicidade e promoção (UFCD 0367); Marketing - principais variáveis (UFCD 3836).	4
UC 3 - Aplicar técnicas de exposição e reposição de produtos no ponto de venda		
UFCD 0348 - Técnicas de merchandising		
3.1 - Executa a reposição de produtos de acordo com o plano de reposição do ponto de venda	Técnicas de merchandising (UFCD 0348); Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos (UFCD 0349).	5
3.2 - Faz a montagem dos topos de góndolas e ilhas, colocação de produto e respectiva informação de preços	Técnicas de merchandising (UFCD 0348); Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos (UFCD 0349).	4
3.3 - Coloca os diversos tipos de sinalética para produtos em venda normal e promocional e respectivas etiquetas de preço	Técnicas de merchandising (UFCD 0348).	5
3.4 - Executa as actividades de promoção de produtos de acordo com o plano promocional do ponto de venda	Técnicas de merchandising (UFCD 0348).	4
UC 4 - Aplicar técnicas de controlo de stocks		
UFCD 7851 - Aprovisionamento, logística e gestão de stocks		
4.1 - Selecciona e calcula a cobertura de stocks para as diversas categorias de produtos, em valor e dias	Aprovisionamento, logística e gestão de stocks (UFCD 7851).	4
4.2 - Insere as informações relativas a fornecedores numa base de dados	Aprovisionamento (UFCD 7851); Gestão de stocks (UFCD 7851); Princípios de gestão de stocks (UFCD 7851).	3
4.3 - Selecciona e executa o planeamento de encomendas por importância do fornecedor	Aprovisionamento, logística e gestão de stocks (UFCD 7851).	5
4.4 - Calcula os stocks mínimos por produto de acordo com os prazos de entrega dos fornecedores e rotação de stocks	Aprovisionamento, logística e gestão de stocks (UFCD 7851).	5
UC 5 - Encomendar, receber e acondicionar os produtos dos fornecedores		
UFCD 0368 - Controlo e armazenagem de mercadorias		

Anexo 3 – Certificado da TPE



Certificado de Qualificações

Formação Modular

(Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro)

Certifica-se que Viviana da Silva Ferreira, natural de _____, nascida em _____ com o N.º de Cartão de Cidadão _____, concluiu com aproveitamento, em 23/02/2018, no(a) Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda, a(s) seguinte(s) unidade(s) de formação de curta duração do Catálogo Nacional de Qualificações, com início em 20/12/2017.

Componente de Formação	Código	Unidades de Formação de Curta Duração	Carga horária
Tecnológica	8600	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Águeda, 28 de maio de 2018

O(A) Responsável pelo(a) Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda

(Assinatura em branco ou carimbo)

Certificado n.º 202/2018

Anexo 4 – Ficha da Formação Modular 2017

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL CENTRO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÁGUEDA

FICHA DE INSCRIÇÃO

= FORMAÇÃO MODULAR CERTIFICADA =

Acção : _____ N° Horas _____

A preencher pelo Centro de Emprego e Formação Profissional

Data Inicio ___/___/___ Código ___/___ Acção nº _____

1. IDENTIFICAÇÃO PESSOAL

Nome _____
Endereço _____
Localidade _____ Código Postal _____ / _____
Naturalidade _____ Concelho _____ Data de Nascimento ___/___/___
Telefone _____ Telemóvel _____ E-Mail _____

Tipo de Identificação

Bilhete de Identidade Autorização de Permanência Autorização de Residência Cartão Residência
 Cartão de Cidadão Visto de Estada Temporária Visto de Residência Visto de Trabalho

N° do Documento de Identificação _____ Nacionalidade _____

Data de Emissão ___/___/___ Validade ___/___/___ Arquivo _____

N.º Passaporte _____ (para Cidadãos Estrangeiros) Residência Estável Sim Não

N.º Contribuinte _____ N.º Beneficiário Segurança Social / ADSE _____

Estado Civil _____ N° de Pessoas a Cargo _____ Filhos Maiores de 12 Anos Sim Não

Carta de Condução Sim Não Transporte Próprio Sim Não

2. HABILITAÇÕES

Habilitações Escolares COMPLETAS

Licenciatura / Bacharelato : Curso _____ Classificação Final _____

Estabelecimento de Ensino Superior _____ Ano de Conclusão _____

12º ano 11º/10º ano 9º ano 6º/7º/8º ano 4º ano Outras _____

Formação Profissional / Curso _____

Observações _____

3. FUNÇÕES PROFISSIONAIS

3.1 Função Actual

3.1.1 : Desempregado(a) Sim / Inscrito em Centro de Emprego Sim Não / Sub. Desemp. Sim Não
Rend.Social de Inserção : Sim Não

3.1.2 : Trabalhador por conta de outrem:

Função _____ Data inicio _____

Empresa _____

Ramo de Actividade _____

Endereço _____

Código Postal _____

Telefone _____ Fax _____ e-mail _____

3.2 Experiência Profissional

Função	Empresa	Período
_____	_____	_____ a _____
_____	_____	_____ a _____

Observações _____

3.3 Profissional Liberal Sim Não : Área profissional _____

3.4 Empresário(a) Sim Não : Qual a Empresa? _____

4. MOTIVAÇÕES

Que motivos o levam a querer frequentar esta acção? _____

Como classificaria os seus conhecimentos nesta área ?

Bons Razoáveis Fracos nenhuns

Se já frequentou alguma acção de formação nesta área :

Entidade _____ Local _____ Ano _____

Entidade _____ Local _____ Ano _____

Quando, como e onde irá aplicar os conhecimentos ministrados nesta acção de formação?

5. OBSERVAÇÕES

Declaração:

“Afirmando solenemente, por minha honra, que as informações aqui constantes correspondem integralmente à verdade”

Águeda, ____/____/____

(assinatura do candidato)

A _____ (designação da empresa)	declara ser o candidato trabalhador desta empresa.
_____, ____/____/____	_____ (assinatura e carimbo da empresa)

Reservado aos serviços do I.E.F.P.

ATENÇÃO:

▶ **ESTA FICHA TEM DE SER PREENCHIDA NA SUA TOTALIDADE, CASO CONTRÁRIO A SUA CANDIDATURA NÃO PODERÁ SER CONSIDERADA.**

▶ A Ficha de Inscrição, deve vir acompanhada, **OBRIGATORIAMENTE**, com **CÓPIA** dos seguintes documentos: **BILHETE DE IDENTIDADE ou CARTÃO DE CIDADÃO, N° DE CONTRIBUINTE, CARTÃO DA SEGURANÇA SOCIAL E DECLARAÇÃO DE INÍCIO DE ACTIVIDADE (se for Profissional Liberal).**

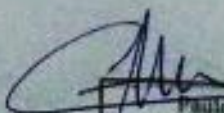
▶ Se for **Cidadão Estrangeiro**, deve juntar os seguintes documentos: **PASSAPORTE, TÍTULO VÁLIDO DE RESIDÊNCIA, CONTRATO DE TRABALHO, CARTÃO DE CONTRIBUINTE E CARTÃO DA SEGURANÇA SOCIAL.**

Anexo 5 – Grelha de Heteroavaliação

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Universidade de Coimbra

Grelha de avaliação de competências transversais para os estágios curriculares da FPCE-UC

Grelha de competências transversais para os estágios da FPCE-UC						
I – Insuficiente; S – Suficiente; B – Bom; MB – Muito Bom; E – Excelente						
I – <10; S – 10 a 13; B – 14 a 15; MB – 16 a 17; E – 18 a 20 (valores)						
NA – Não se aplica	I	S	B	MB	E	NA
Competências instrumentais						
1) Comunica com clareza os resultados/conclusões do trabalho desenvolvido, bem como os processos, métodos e raciocínios que lhes estiverem subjacentes.				X		
2) Pesquisa, analisa e sistematiza de forma adequada a informação.				X		
3) Define de forma clara metas e objetivos, baseados na análise das necessidades dos contextos em que participa.				X		
4) Desenvolve planos de acção adequados às metas e objetivos a alcançar.					X	
5) Utiliza, adequadamente, conhecimentos, procedimentos e competências técnicas, da sua área de especialização.				X		
Competências interpessoais						
6) Interage de forma assertiva com a equipa de trabalho, revelando empatia e respeito pelas pessoas.					X	
7) Interage de forma adequada com os utentes/clientes, salvaguardando a sua dignidade e respeito.					X	
8) Interage de forma adequada com profissionais de outras entidades/organizações/instituições.				X		
Competências sistémicas						
9) No plano interno, compreende o conjunto de relações que se estabelecem entre subsistemas/sectores/serviços da instituição/organização onde desenvolve as suas atividades principais, numa lógica integrada.				X		
10) No plano externo, compreende o conjunto de relações que se estabelecem entre a organização/instituição onde desenvolve as suas atividades principais, e as restantes instituições (a nível local, comunitário, regional e nacional), numa lógica integrada.				X		
Outras competências						
11) Comparece assiduamente ao serviço, de acordo com o horário estabelecido com a instituição/organização.				X		
12) É pontual.				X		
13) Assume e desenvolve, de forma responsável, as funções/tarefas que lhe são confiadas.				X		
14) Integra e promove, na prática, a dimensão ética da profissão.				X		
15) Revela consciência crítica sobre práticas/posturas institucionais, profissionais e sociais (articulando conhecimentos teóricos e práticos com responsabilidade pessoal e profissional).					X	
16) Abus de forma proativa, propondo ideias, iniciativas e procedimentos relevantes para a melhoria do funcionamento da instituição/organização.					X	
17) Evidencia capacidade de se distanciar e refletir criticamente sobre as situações.				X		
18) Compreende as necessidades das pessoas/organizações/instituições e propõe ideias/procedimentos inovadores e criativos.				X		
19) Mostra uma atitude de abertura e capacidade de adaptação à mudança.					X	
20) Revela empenho em aprender e aperfeiçoar-se continuamente.					X	



Paulo Zagalo
 DIRETOR ADJUNTO
 C-EPAG

Apêndices

Apêndice 1 – Ações iniciadas em 2017 no SFPA

Modalidade	Nº de ações	Áreas
APZ	8	Esteticista – Cosmetologista; Técnico de eletrônica, automação e comando; Técnico de Informática – instalação e gestão de redes; Técnico de informática – sistemas; Técnico de Máquinas de Programação de CNC; Técnico de turismo ambiental e rural; 2 - Técnico Auxiliar de Saúde.
CET	1	Técnico Especialista em Tecnologia Mecatrônica.
EFA	20	Cabeleireiro Unissexo; Carpinteiro de limpos; Técnico Comercial; Técnico de Apoio á Gestão; Técnico de Contabilidade; Técnico de Cozinha/Pastelaria; Técnico de Desenho e Construções Mecânicas; Técnico de Geriatria; Técnico de Informática-Sistemas; Técnico de Logística; Técnico de Manutenção Industrial; Técnico de Maquinação e Programação de CNC; Técnico de Ótica Ocular; 2 - Operador de Jardinagem; 2 - Técnico Auxiliar de Saúde; 3 - Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade;
Vida Ativa nível 2 e nível 4	25	Confeção de sobremesas; Culturas hortícolas; Empreendedorismo; Espanhol (continuação); Espanhol; Fotografia; Gestão de Recursos Humanos; Informática-aprofundamento; Iniciação à contabilidade; Internet – navegação e criação de sites web; Maquinação – conceitos básicos; Marketing pessoal e digital e empreendedorismo; Necessidades Específicas de Educação (continuação); Plantas aromáticas; Primeiros socorros – tipos de acidentes e formas de atuação; Primeiros Socorros;

		<p>Técnicas de maquilhagem; 2 - Condução de empilhadores; 2 – Higiene e Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros; 2 – Inglês; 2 – Nutrição.</p>
Formação Modular (Ativos empregados)	22	<p>Acompanhamento em creche e jardim de infância; Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos; Animação – técnicas e atividades; CAD/CAM; Desenho Técnico; Folha de cálculo – funcionalidades avançadas; Formação base; Necessidades específicas de educação; Nutrição e dietética; Programação de fresadoras CNC; Saúde da pessoa idosa – cuidados básicos; Soldadura MIG/MAG; Soldadura TIG; 2 - Animação em lares e centros de dia 2 - Comunicação interpessoal e comunicação assertiva 2 - Gestão de stress e conflitos 3 - Primeiros socorros</p>
TPE	23	
Qualifica+	23	<p>Acompanhante de crianças; Introdução às atividades de armazém; Operador agrícola; Prestação de Cuidados Básicos; Serviço de Restauração; Soldadura – conceitos básicos; Tratamento de roupa e limpeza de espaços; 2 – Agricultura.</p>
GJ	3	<p>Cuidados e estética do cabelo; Logística; Marketing e Publicidade.</p>
Inclusão	2	
PPT	1	
RVCC	353	

Apêndice 2 – Ações iniciadas até maio de 2018 no SFPA

Modalidade	Nº de ações	Áreas
EFA	7	Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade; Operador de Jardinagem; Carpintaria Padeiro/Pasteleiro Técnico de Eletrotécnica Técnico Comercial Técnico de Multimédia
Vida Ativa nível 2 e nível 4	14	Contabilidade/Fiscalidade-continuação; Contabilidade/Fiscalidade-introdução aos impostos; Cuidados básicos de saúde; Espanhol – iniciação; Higiene e Segurança no Trabalho e Primeiros Socorros; Informática – continuação; Inglês – aperfeiçoamento; Maquilhagem – aperfeiçoamento; Maquilhagem – noções básicas; Movimentação de empilhadores; Nutrição e alimentação racional; Soldadura – conceitos básicos; 2 – Informática.
Formação Modular (Ativos empregados)	6	Abordagem geral de noções básicas de primeiros socorros; Acompanhamento em creche e jardim de infância – técnicas pedagógicas; Prevenção e primeiros socorros – geriatria; Programação de fresadoras CNC; Saúde-necessidades individuais em contexto institucional; Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC.
Qualifica+	3	Agricultura; Cuidados humanos básicos – alimentação e saúde; Introdução às atividades de armazém.
GJ	3	Atendimento em turismo; Introdução à gestão de recursos humanos; Marketing e Publicidade.
TPE	12	
PPT	1	
RVCC	121 (20/4/2018)	

Apêndice 3 – Folha de Fotografias DTP de Carpintaria



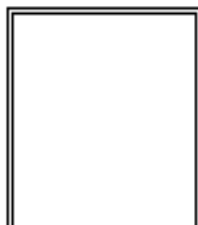
CARPINTARIA

I

Início:
12 - 03 - 2018

EFA - B1

Fim:
19 - 09 - 2018



01 - A



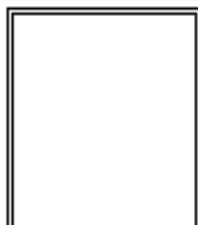
02 - B



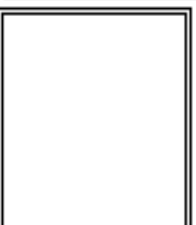
03 - C



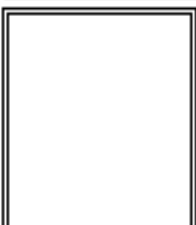
04 - D



05 - E



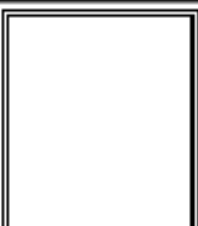
06 - F



07 - G



08 - H



09 - I



10 - J



11 - K



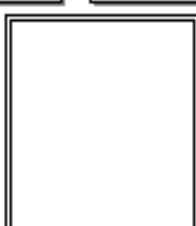
12 - K



13 - L



14 - M



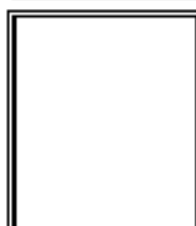
15 - N



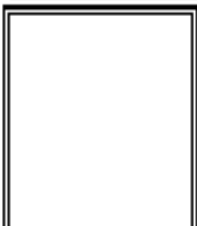
16 - O



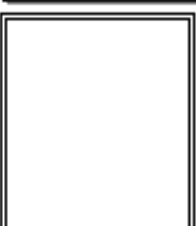
17 - P



18 - Q



19 - R



20 - S



21 - T



22 - U

Apêndice 4 - Tabela de UFCD TAS NS 2018

		FORMA		Carga Horária total da ACCÃO		2 020 h		896	1 125	
N.º	UFCD (Unidade de Formação de Curta Duração)	ACRÓNIMO	Código	TOTAL DOMÍNIO	Formador(a)	2 018	2 019	OK		
1	Liberdade e responsabilidade democráticas	CP1	CP1	50		50		OK		
2	Processos identitários	CP4	CP4	50		50		OK		
3	Deontologia e princípios éticos	CP5	CP5	50			50	OK		
4	Redes de informação e comunicação	STC5	STC5	50		50		OK		
5	Modelos de urbanismo e mobilidade	STC6	STC6	50		50		OK		
6	Sociedade, tecnologia e ciência- fundamentos	STC7	STC7	50		39	11	OK		
7	Cultura, comunicação e média	CLC5	CLC5	50		50		OK		
8	Culturas de urbanismo e mobilidade	CLC6	CLC6	50		41	9	OK		
9	Fundamentos de cultura, língua e comunicação	CLC7	CLC7	50			50	OK		
10	Língua Estrangeira - iniciação - inglês	LEI1	LEI1	50		50		OK		
11	Língua Estrangeira - continuação - inglês	LEC1	LEC1	50		37	13	OK		
12	Portefólio Reflexivo de Aprendizagem	PRA	PRA	85		46	39	OK		
13	Rede Nacional de Cuidados de Saúde	UFCD1	6 5 5 7	50			50	OK		
14	Atividade profissional do/a Técnico/a Auxiliar de Saúde	UFCD2	6 5 5 8	25			25	OK		
15	Comunicação na prestação de cuidados de saúde	UFCD3	6 5 5 9	50		40	10	OK		
16	Comunicação na interação com o utente, cuidador e/ou família	UFCD4	6 5 6 0	50		38	12	OK		
17	Trabalho em equipas multidisciplinares na saúde	UFCD5	6 5 6 1	50		50		OK		
18	Prevenção e controlo da infeção: princípios básicos a considerar na prestação de cuidados de saúde	UFCD6	6 5 6 2	50		44	6	OK		
19	Prevenção e controlo da infeção na higienização de roupas, espaços, materiais e equipamentos	UFCD7	6 5 6 3	50			50	OK		
20	Prevenção e controlo da infeção: esterilização	UFCD8	6 5 6 4	50			50	OK		
21	Noções gerais sobre células, imunidade, tecidos e órgãos - sistemas osteoarticular e muscular	UFCD9	6 5 6 5	50		50		OK		
22	Noções gerais sobre o sistema circulatório e respiratório	UFCD10	6 5 6 6	50		43	7	OK		
23	Noções gerais sobre o sistema gastrointestinal, urinário e genitório	UFCD11	6 5 6 7	50			50	OK		
24	Noções gerais sobre o sistema neurológico, endócrino e órgãos dos sentidos	UFCD12	6 5 6 8	25			25	OK		
25	Noções gerais sobre a pele e a sua integridade	UFCD13	6 5 6 9	25			25	OK		
26	Abordagem geral de noções básicas de primeiros socorros	UFCD14	6 5 7 0	25		25		OK		
27	Técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte	UFCD15	6 5 7 1	50			50	OK		
28	Higiene, segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	UFCD16	6 5 7 2	50			50	OK		
29	Qualidade na saúde	UFCD17	6 5 7 3	25			25	OK		
30	Cuidados de higiene, conforto e eliminação	UFCD18	6 5 7 4	50			50	OK		
31	Cuidados na alimentação e hidratação	UFCD19	6 5 7 5	50		50		OK		
32	Cuidados na saúde do idoso	UFCD20	6 5 7 6	50			50	OK		
33	Cuidados na saúde infantil	UFCD21	6 5 7 7	50		17	33	OK		
34	Cuidados na saúde materna	UFCD22	6 5 7 8	25		25		OK		
35	Cuidados na saúde mental	UFCD23	6 5 7 9	25			25	OK		
36	Cuidados na saúde a populações mais vulneráveis	UFCD24	6 5 8 0	50			50	OK		
37	Gestão do stress profissional em saúde	UFCD25	6 5 8 1	25			25	OK		
38	Cuidados de saúde a pessoas em fim de vida e post mortem	UFCD26	6 5 8 2	25			25	OK		
39	Organização dos espaços, tipologia de materiais e equipamentos específicos das unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	UFCD27	6 5 8 3	50		50		OK		
40	Manutenção preventiva de equipamentos e reposição de materiais comuns às diferentes unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	UFCD28	6 5 8 4	25			25	OK		
41	Circuitos e transporte de informação nas unidades e serviços da Rede Nacional de Cuidados de Saúde	UFCD29	6 5 8 5	25			25	OK		
42	Formação Prática em Contexto de Trabalho	FPCT	FPCT	210	Empresa		210	OK		
43	Acolhimento	ACO	ACO	1	Serviço Social	1		OK		
						896	1 125			

Apêndice 5 – Cronograma do primeiro e último meses do TAS NS 2018

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP								MAIO 2018								
Centro de Formação Profissional de ÁGUEDA																
DIA	9:00	10:00	11:00	12:00-13:00	14:00	15:00	16:00	17:00								
1	FERIADO NACIONAL - DIA DO TRABALHADOR															
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14	ACO	CP1	CP1	CP1	UFCD9	UFCD9	UFCD9									
15	STC5	STC5	STC5	UFCD27	UFCD27	UFCD27	UFCD27		3							
16	UFCD3	UFCD3	UFCD3	CLC5	CLC5	CLC5	CLC5		3							
17	UFCD5	UFCD5	UFCD5	UFCD5	CP1	CP1	CP1									
18	LEI1	LEI1	LEI1	STC5	STC5	STC5	STC5		3							
19	Sábado															
20	Domingo															
21	FERIADO MUNICIPAL															
22	UFCD27	UFCD27	UFCD27	UFCD27	UFCD9	UFCD9	UFCD9									
23	STC5	STC5	STC5	STC5	CLC5	CLC5	CLC5		12							
24	CP1	CP1	CP1	CP1	PRA	PRA	PRA									
25	LEI1	LEI1	LEI1	STC5	STC5	STC5	STC5		3							
26	Sábado															
27	Domingo															
28	CP1	CP1	CP1	CP1	UFCD9	UFCD9	UFCD9									
29	STC5	STC5	STC5	STC5	CP1	CP1	CP1									
30	UFCD3	UFCD3	UFCD3	CLC5	CLC5	CLC5	CLC5		3							
31	FERIADO NACIONAL - CORPO DE DEUS															

CARGA HORÁRIA POR DOMÍNIO - RESUMO				
DOMÍNIO	Mensal	ACUMULADO	COMENTÁRIO	FORMADOR
1	CP1	17	17	
4	STC5	19	19	
7	CLC5	11	11	
10	LEI1	6	6	
15	UFCD3	6	6	
17	UFCD5	4	4	
21	UFCD9	9	9	
39	UFCD27	8	8	
43	ACO	1	1	Terminou Serviço Social
horas 84 84				
dias 12				
Acumulado_Dias 12,00				
Acumulado_Horas 84				

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, I.P.								SETEMBRO 2019	
CENTRO FORMAÇÃO PROFISSIONAL									
DIA	9:00	10:00	11:00	12:00-13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	
1	Domingo								
2	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
3	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
4	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
5	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
6	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
7	Sábado								
8	Domingo								
9	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
10	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
11	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
12	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
13	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
14	Sábado								
15	Domingo								
16	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
17	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
18	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
19	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
20	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
21	Sábado								
22	Domingo								
23	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
24	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT	FPCT		
25	PRA	PRA	PRA	PRA	PRA	PRA	PRA		
26									
27									
28	Sábado								
29	Domingo								
30									

CARGA HORÁRIA POR DOMÍNIO - RESUMO				
DOMÍNIO	Mensal	ACUMULADO	COMENTÁRIO	FORMADOR
12	PRA	7	85	TERMINOU
42	FPCT	119	210	TERMINOU Empresa
Horas 126 295				
Dias 18				
Acumulado_Dias 288,71				
Acumulado_Ho 2021				

Apêndice 6 – Questionário enviado no e-mail marketing

Questionário para empresas do concelho de Águeda

Sair

Informação Demográfica Empresarial do Concelho de Águeda

Questionário elaborado no âmbito do estágio curricular no Serviço de Formação Profissional de Águeda - IEF, I.P., para a obtenção do grau de Mestre em Gestão da Formação e Administração Educacional pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, pela Técnica Superior de Educação Dra. Viviana Ferreira.

O processo de **Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)** permite aos seus funcionários aumentarem a sua escolaridade e/ou obterem uma carteira profissional, sem qualquer custo para eles ou para a empresa, através do reconhecimento de competências pessoais e profissionais.

1. Qual o nome da sua empresa?

2. Qual o setor de atividade da empresa?

Internet/Tecnologia de computação/Telecomunicações

Comércio por grosso e a retalho

Educação/Sem fins lucrativos

Indústria Metalúrgica

Energia

Restauração/Padaria/Pastelaria

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

Fabricação de Mobiliário

Indústria Automóvel

Construção Civil

Transporte

Fabricação de embalagens

Outro (especifique)

3. Quantos funcionários trabalham na sua empresa?

(a tempo parcial/completo)

Funcionários:

4. Quantos funcionários da sua empresa têm:

Menos de 6 anos de escolaridade	<input type="text"/>
7º ano	<input type="text"/>
8º ano	<input type="text"/>
9º ano	<input type="text"/>
10º ano	<input type="text"/>
11º ano	<input type="text"/>
12º ano	<input type="text"/>
Cursos de Especialização Tecnológica - CET	<input type="text"/>
Licenciatura	<input type="text"/>
Mestrado	<input type="text"/>
Doutoramento	<input type="text"/>

5. A sua empresa conhece o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competeências (RVCC)?

- Sim, já **estivemos** envolvidos em processos de RVCC com o **IEFP, I.P.** Sim, **estamos atualmente envolvidos** em processos de RVCC com **outro Centro Qualifica** (p.ex.: Marques Castilho).
- Sim, já **estivemos** envolvidos em processos de RVCC com **outro Centro Qualifica** (p.ex.: Marques Castilho) Não, não conhecemos o Processo de RVCC.
- Sim, **estamos atualmente envolvidos** em processos de RVCC com o **IEFP, I.P.**

Se afirmou que a empresa esteve envolvida num Processo de RVCC anteriormente, diga quantas vezes e em que ano(s).


6. Estaria interessado em receber na sua empresa uma sessão de esclarecimento sobre o RVCC?

- Sim, estamos interessados em conhecer mais sobre o processo.
- Não.

7. Preencha este campo se respondeu SIM anteriormente, para que possamos agendar uma sessão de esclarecimento.

E-mail:	<input type="text"/>
Telefone/Telemóvel:	<input type="text"/>
Pessoa a Contactar:	<input type="text"/>

Apêndice 7 – Documento de previsão de Formação Modular 2018

CENTRO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÁGUEDA Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.						
						
FORMAÇÃO MODULAR 2018						
ÁREA	Referencial	UFCD nº	Designação Acção (UFCD*)	Carga Horária	Nível	Número Formandos
DESENHO TÉCNICO	Desenhador/a de Construções Mecânicas	0870	Desenho Técnico- Normas, Traçados e Projeções	50	2	(*)
	Desenhador/a de Construções Mecânicas	0876	Desenho Técnico- Conjuntos, Cortes e Secções	50	2	(*)
	Desenhador/a de Construções Mecânicas	0868	CAD 2D - Desenhos e Conjuntos Complexos	50	2	(*)
	Desenhador/a de Construções Mecânicas	0853	Desenho Técnico - elementos estruturais e planificação de sólidos	50	2	(*)
	Técnico de CAD/CAM	4906	CAD - Modelação de Sólidos (Inventor 1)	50	4	(*)
		0891	CAD 2D - peças e conjuntos com geometria simples (Introdução ao CAD)	25		(*)
		0855	CAD - Procedimentos técnicos (Introdução ao CAD)	25		(*)
PROJECTO E MAQUINAÇÃO ASSISTIDA POR COMPUTADOR	Técnico de Maquinação e Programação	6607	CAD - Modelação Tridimensional (Inventor 2)	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	0896	Programação de Fresadoras CNC	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	6610	Operação e Maquinação com Fresadoras CNC - fundamentos	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	6611	Operação e Maquinação com Tornos CNC - fundamentos	50	4	(*)
		5850	Ferramentas de corte aplicadas na maquinação de alumínio, titânio e compósitos	25		(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	5849	Técnicas Avançadas de Programação e Operação CNC	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	6612	Operação e Maquinação c/ fresadoras CNC - Desenvolvimento	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	1050	CAM 2D - Maquinação Assistida por Computador	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	4907	CAM 3D - Maquinação Assistida por Computador - Fundamentos	50	4	(*)
	Técnico de Maquinação e Programação	6614	CAM 3D - Maquinação Assistida por Computador - desenvolvimento	50	4	(*)
SOLDADURA	Soldador/a	8124	Soldadura TIG - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H_L045	50	2	(*)
	Soldador/a	8122	Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC	50	2	(*)
	Soldador/a	8118	Soldadura SER - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PC e PH	50	2	(*)
	(*) As acções iniciam logo que se encontrem reunidas as condições necessárias, nomeadamente número de formandos suficiente.					

FORMAÇÃO MODULAR 2018

ÁREA	Referencial	UFCD nº	Designação Acção (UFCD*)	Carga Horária	Nível	Número Formandos
TELECOMUNICAÇÕES	Electromecânica de Manutenção Industrial	1026	Desenho Técnico - Esquemas Electromecânicos	50	2	(*)
	Técnico de Electrotecnia	6057	Automatismos Electromecânicos/Contactores	50	4	(*)
	Técnico de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica	6622	Autómatos Programáveis - Instalação e Programação	50	4	(*)
	Eletricista de Instalações	1183	Variadores de Velocidade - instalação e ensaio	25	2	(*)
	Eletricista de Instalações	1199	Automatismos - circuitos de comando e controle	50	2	(*)
	Serralheiro Mecânico	1023	Automatismos industriais - pneumática	25	2	(*)
		1024	Automatismos industriais - hidráulica	25		(*)
		4637	Pneumática	25		(*)
		1176	Hidráulica - instalação e manutenção	25		(*)
		6087	ITED - Fibras Opticas	25	4	(*)
		6088	ITED - Projectos	25	4	(*)
			ITUR - Iniciação	50	4	(*)
	ELECTRICIDADE	Vários	3564	Primeiros Socorros	25	
Vários		0349	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25		(*)
ELECTRÓNICA	Técnico Instalador de Sistemas Solares Fotovoltaicos	4587	Sistemas solares fotovoltaicos	50	4	(*)
	Técnico Instalador de Sistemas Solares Fotovoltaicos	4589	Projecto de sistemas solares fotovoltaicos - selecção e dimensionamento	50	4	(*)
	Técnico Instalador de Sistemas Solares Térmicos	4581	Sistemas Solares Térmicos	50	4	(*)
	Técnico Instalador de Sistemas Solares Térmicos	4583	térmicos - selecção e dimensionamento	50	4	(*)
	Técnico Instalador de Sistemas Solares Térmicos	4585	Projecto de sistemas solares térmicos - instalação	25	4	(*)
AMBIENTE e SEGURANÇA						
ENERIAS RENOVÁVEIS						

FORMAÇÃO MODULAR 2018

ÁREA	Referencial	UFCD nº	Designação Acção (UFCD*)	Carga Horária	Nível	Número Formandos
ÁREAS SOCIAIS	Acompanhante de Crianças	3268	Saúde mental infantil	25	2	(*)
	Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade	3519	Prestação de Cuidados Básicos de Saúde	50	2	(*)
	Agente em Geriatria	3549	Higiene da pessoa idosa em lares e centros de dia	50	2	(*)
	Acompanhante de Crianças	3269	Actividades pedagógicas em creches e jardins de infância - quotidiano da criança	50	2	(*)
	Agente em Geriatria	3546	Prevenção e Primeiros Socorros em Geriatria	50	2	(*)
	Acompanhante de Crianças	3239	Acompanhamento de crianças - desenvolvimento infantil	25	2	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3292	Crianças com Necessidades Especiais de Educação (NEE)	25	4	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3290	Crianças com Necessidades Especiais de Educação (NEE)	50	4	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3272	Processo de Comunicação e formas relacionais e pedagógicas da criança	50	4	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3271	Desenvolvimento da Criança	50	4	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3275	Jardins de Infância - Técnicas Pedagógicas	50	4	(*)
	Técnico de Acção Educativa	3287	Planeamento e desenvolvimento de actividades de tempos livres	50	4	(*)
	Técnico de Contabilidade	0568	Imposto sobre o Valor Acrescentado IVA	50	4	(*)
	CONTABILIDADE	Técnico de Contabilidade	0576	Imposto sobre o Rendimento -IRC	50	4
Técnico de Contabilidade		6214	Sistema de Normalização Contabilística - SNC	25	4	(*)
Técnico de Contabilidade		6215	Código de Contas e Normas Contabilísticas	50	4	(*)
Técnico de Contabilidade		6217	Gastos rendimentos e resultados	50	4	(*)
INFORMÁTICA		Operador de Informática	0751	Sistemas Operativos	50	2
	Operador de Informática	0756	Folha de Cálculo (Excel)	50	2	(*)
	Operador de Informática	0758	Aplicações de Apresentação Gráfica (PowerPoint)	25	2	(*)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CENTRO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ÁGUEDA
SERVIÇO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO MODULAR 2018



As acções iniciam assim que estiverem reunidas as condições necessárias, nomeadamente o número mínimo de formandos exigível (actualmente 20 formandos).

As acções de nível de formação 4, exigem como habilitação escolar mínima de acesso a 9º ano de escolaridade.

As inscrições efectuam-se mediante o preenchimento de ficha própria para o efeito, directamente no Centro de Formação Profissional de Águeda, ou solicitando a ficha de inscrição por e-mail.

Os conteúdos das UFCD - Unidades de Formação de Curta Duração podem ser consultados no site do Catálogo Nacional de Qualificações em: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/home/cnq/>

As acções de Formação Modular podem ser desenvolvidas nas instalações das empresas ou entidades, que reúnam condições para o efeito. Para tal, deverá ser contactado directamente o Centro de Formação Profissional de Águeda.

Este plano de formação é indicativo, podendo ser desenvolvidas outras acções de formação, não constantes no mesmo, desde que pertencentes ao Catálogo Nacional de Qualificações.

CONTACTOS:

Centro de Emprego e Formação Profissional de Águeda
Serviço de Formação Profissional

Telefone: 234 630 820

Fax: 234 630 821

E-mail: cfp.agueda@iefp.pt

Apêndice 8 – Ficha de Inscrição *Online* de Formação Modular 2018



Centro de Formação Profissional de Águeda Ficha de Inscrição – Formação Modular Certificada

Nome da Ação: Introduzir texto. N° Horas:

A preencher pelo Centro de Formação Profissional

Ação N°: Introduzir texto. Código: Introduzir Código SGFOR/SIGO. Data de início: Introduzir data.

1. Identificação Pessoal

Nome: Introduzir texto. Data de Nascimento: Natural de: Introduzir texto. Cidade/ País onde nasceu.
Morada: Introduzir texto. Código Postal: Localidade: Introduzir texto. Distrito: Introduzir texto.
Concelho: Introduzir texto. Contactos: E-Mail: Introduzir texto.
Nacionalidade: Introduzir texto. Exemplo: Português/a, Brasileiro/a.

Tipo de Identificação:

Bilhete de Identidade Autorização de Permanência Autorização de Residência Cartão Residência
 Cartão de Cidadão Visto de Estada Temporária Visto de Residência Visto de Trabalho

N° do Documento de Identificação: Nacionalidade: Introduzir texto. Data de Emissão: Validade:
Arquivo: Introduzir texto. Estado Civil Introduzir texto. N.º de Contribuinte (NIF):
N.º da Segurança Social (NISS)/ ADSE: N.º do Passaporte Introduzir texto. (para Cidadãos Estrangeiros)
Residência Estável Sim / Não N° de Pessoas a Cargo: Filhos Maiores de 12 Anos Sim / Não
Carta de Condução Sim / Não Transporte Próprio Sim / Não

2. Habilitações

Habilitações escolares **completas**: Introduzir texto. Área/Curso: Introduzir texto. Classificação Final: Introduzir texto.
Ano de Conclusão: Tem Certificado que comprove as habilitações? Sim / Não
Caso tenha **curso superior** indique o estabelecimento de ensino: Introduzir texto.
Formação Profissional/Curso: Introduzir texto.

3. Funções Profissionais

3.1. Função Atual

3.1.1: Desempregado(a) Sim / Não Inscrito em Centro de Emprego Sim / Não
Subsídio de Desemprego Sim / Não Rendimento Social de Inserção Sim / Não

3.1.2: Trabalhador por conta de outrem

Função: Introduzir texto. Data de início: Empresa: Introduzir texto.
Ramo de Atividade: Introduzir texto. Exemplo: Metalurgia, Indústria transformadora... Morada: Introduzir texto.
Código Postal: Contactos: Introduzir texto. E-mail: Introduzir texto.

3.2. Experiência Profissional

Função:

Introduzir últimas funções exercidas (Máximo 2).

Empresa:

Introduzir em que empresas exerceu essas funções

Período: Introduzir data de início e fim das funções exercidas nas empresas que referiu.

3.3. Recibos verdes Sim Não

Área profissional: Introduzir texto.

3.4. Empresário(a) Sim Não

Qual a Empresa? Introduzir texto.

4. Motivações

Que motivos o levam a querer frequentar esta ação? Introduzir texto.

Como classificaria os seus conhecimentos nesta área?

Bons

Razoáveis

Fracos

nenhuns

5. Observações

Introduzir qualquer informação que considerar pertinente.

Declaro que os dados aqui constantes correspondem integralmente à verdade e autorizo a utilização dos mesmos para efeitos de formação profissional.

Águeda, Introduzir data _____
(assinatura do candidato)

A preencher pela empresa

Declaramos que o candidato é trabalhador da empresa _____.
(designação da empresa)

Introduzir localidade, Introduzir data, _____
(assinatura e carimbo da empresa)

ATENÇÃO

1. A Ficha de Inscrição deve ser acompanhada com uma **Cópia do Bilhete de Identidade** ou **Cartão de Cidadão, Cartão de Contribuinte, Cartão da Segurança Social, Declaração de início de atividade** (se for trabalhador por conta de outrem/profissão liberal).
2. Se for **Cidadão Estrangeiro** deve **juntar aos documentos pedidos no ponto 1**, uma **Cópia do Passaporte e do Título válido de residência e Contrato de trabalho**.
3. **Caso não pretenda facultar cópia dos documentos**, apresente os mesmos no ato de entrega da Ficha de Inscrição para confirmação dos dados apresentados.

