

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Catarina Magalhães Ribeiro

**AS APRENDIZAGENS DA VIDA E O SEU  
RECONHECIMENTO: VIVER E ACOMPANHAR  
(TRANS)FORMAÇÕES  
RELATÓRIO DE ESTÁGIO**

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, orientado pelo Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros Alcoforado e apresentado à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Setembro de 2019



Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de  
Coimbra

**AS APRENDIZAGENS DA VIDA E O SEU  
RECONHECIMENTO: VIVER E ACOMPANHAR  
(TRANS)FORMAÇÕES  
RELATÓRIO DE ESTÁGIO**

Catarina Magalhães Ribeiro

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e  
Intervenção Comunitária, orientado pelo Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros  
Alcoforado e apresentado à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da  
Universidade de Coimbra.

Setembro de 2019



FACULDADE DE  
PSICOLOGIA E DE  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**



## **Agradecimentos**

No decorrer da minha formação académica foram vários os contributos pessoais, profissionais e académicos com os quais tive o prazer e a honra de contar, tornando-se indispensável deixar uma palavra de sincero agradecimento a todos eles.

Primeiramente, à minha família e ao Pedro um imperecível agradecimento por todo o apoio, confiança, incentivo e amor que me proporcionaram ao longo de todo o meu percurso, tanto nesta etapa como em todas as outras.

Ao Professor Doutor Joaquim Luís Medeiros Alcoforado, orientador deste estágio, pela partilha de saberes, pelas valiosas orientações facultadas ao longo de todo o ano e por todo o apoio concedido. Por sempre ter acreditado em mim desde o primeiro dia e por toda a confiança depositada.

Ao Dr. António Manuel Marques, coordenador do Centro Qualifica, pela oportunidade, disponibilidade e confiança depositados.

Às minhas colegas e amigas Dr.<sup>a</sup> Andrea Henriques, Dr.<sup>a</sup> Ana Raquel Teixeira e Dr.<sup>a</sup>. Zita Braz, pela forma como me receberam e integram, por todo o acompanhamento e troca de conhecimentos, pelo verdadeiro espírito de equipa e amizade.

Ao meu local de estágio, Instituto do Emprego e Formação Profissional de Aveiro, nomeadamente, o Serviço de Formação Profissional e respetivos colaboradores, pelo auxílio prestado e aprendizagens proporcionadas. Por todos os esclarecimentos e por me fazerem sentir como parte integrante do serviço.

Às minhas colegas de Mestrado pelo incentivo, pelas sugestões, pela partilha de experiências e conhecimentos, pela verdadeira amizade e companheirismo ao longo destes anos.

A todos eles, o meu verdadeiro e profundo agradecimento.



## **Resumo e Palavras-Chave**

A educação de adultos é uma área de conhecimento e um campo de práticas, com identidade própria, destinadas a transformar a maneira como as pessoas se relacionam com o mundo e os objetos, no âmbito das múltiplas relações que estabelecem uma com as outras, contribuindo para mudanças estruturais imediatas na sociedade atual.

Desta forma, surge em Portugal, no ano de 2001, o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), ganhando uma maior visibilidade quando implementada a *Iniciativa Novas Oportunidades* (atuais Centros Qualifica), em 2005. Até 2007, todos os processos realizados eram meramente escolares, surgindo nesta época a possibilidade de serem reconhecidas, também, competências profissionais, nas mais diversas áreas.

Acredita-se que esta medida se tornou uma mais-valia para grande parte da população portuguesa, uma vez que, por diversos motivos, foram precocemente afastados do sistema educativo e formativo. A metodologia aplicada nos processos tem como principal requisito a história de vida dos seus candidatos, valorizando, assim, tanto os conhecimentos adquiridos em ambientes formais, como nos contextos informais e não formais.

O presente relatório, pretende descrever o trabalho desenvolvido ao longo do estágio curricular efetuado no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) -, inserido na área de Formação Profissional, no âmbito do segundo ano do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

No que concerne à sua estrutura, primeiramente é apresentado o enquadramento institucional, onde é feita uma extensa abordagem institucional do IEFP, IP e do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro. Posteriormente, no segundo capítulo, encontra-se a fundamentação teórica considerada relevante para a contextualização do projeto de estágio. Num terceiro capítulo, estão expostas todas as atividades realizadas ao longo do estágio curricular. Por fim, é apresentada ainda uma pequena investigação que tem como foco principal o Processo de RVCC profissional de Agente em Geriatria, cujo objetivo principal é fazer uma análise ao Referencial de RVCC, compreender se as tarefas neste presente correspondem ou não à realidade laboral de um profissional de geriatria e ainda, identificar a avaliação realizada nestes processos.

**Palavras-Chave:** Formação Profissional; Centros Qualifica; Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências;





## **Abstract & Keywords**

Adult education is an area of knowledge and a field of practices, which has its own identity, destined to change the way people relate to the world and the objects, within the multiple relations they establish with each other, thus contributing to immediate structural changes in the current society.

This way, emerged in Portugal, in the year 2001, the process of Skill Recognition, Validation and Certification (SRVC), acquiring a greater visibility when the New Opportunities Initiative, currently Centros Qualifica, when implemented in 2005. Until 2007, all carried out processes were purely academic, at the same time came the possibility of being recognized professional skills for the most diverse areas.

It is believed that this measure became a very valuable asset for most of the portuguese population ever since, for the most diverse reasons, they were prematurely removed from the educational and formative system. The applied methodology in processes has as its main requirement the life history of its applicants, hence valuing both knowledge acquired in formal environments as well as in informal and non-formal contexts.

The following report intends to describe the work developed throughout the curricular internship carried out in Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) - included in the area of Vocational Training, in the context of the second year of Master in Adult Education and Training and Community Intervention, Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra.

Regarding the document's structure, firstly is presented the institutional framework, where an extensive institutional approach of IEFP, IP is performed and the Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro is presented. Following that, on the second chapter, lies the theoretical considered relevant for the contextualization of the internship project. In a third chapter, are exposed all the activities performed during the curricular internship. Finally, is presented a small investigation that focuses mainly on the Geriatric Agent Professional RVCC Process, whose main objective is to analyze the RVCC Referential, to understand whether or not the tasks currently correspond to the working reality of a geriatrics professional, and also, to identify the evaluation performed in these processes.

**Keywords:** Vocational Training; Centros Qualifica (Qualifica Centres); Skill Recognition, Validation and Certification Processes;



# Índice

<b>Introdução</b> .....	13
<b>Capítulo I – Enquadramento institucional</b> .....	15
<b>1. O Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.</b> .....	15
1.1. Origem e História .....	15
1.2. Instituição .....	17
<b>2. Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro</b> .....	25
2.1. Natureza e Localização .....	25
2.2. Contexto Geográfico e Socioeconómico .....	27
2.3. Funções e Oferta formativa .....	31
<b>3. Centro Qualifica</b> .....	32
3.1. O que é?.....	33
3.2. Destinatários.....	33
3.3. Constituição da Equipa.....	33
3.4. RVCC Escolar, Profissional e Dupla Certificação .....	34
3.5. Etapas de Intervenção do Centro Qualifica.....	36
<b>Capítulo II – Enquadramento Teórico</b> .....	47
<b>1. Histórias de vida e (Auto)Biografias Educativas</b> .....	50
<b>2. Políticas de Educação e Formação de Adultos dos últimos anos em Portugal</b> .....	52
2.1. A Europeização da Educação e Formação de Adultos.....	53
2.2. Políticas de Educação e Formação de adultos em Portugal .....	54
<b>3. Da teoria à prática ...</b> .....	57
<b>4. Considerações Finais</b> .....	59
<b>Capítulo III – Projeto de Estágio</b> .....	61
<b>1. Objetivos e Atividades</b> .....	61
<b>2. Descrição das atividades realizadas</b> .....	63
2.1. Desempenhar funções de uma Técnica de Orientação Reconhecimento e Validação de Competências .....	64
2.2. Gerir os processos de RVCC.....	71
<b>3. Avaliação</b> .....	74
3.1. Heteroavaliação .....	74
3.2. Autoavaliação.....	74

<b>Capítulo IV – O processo de RVCC Profissional de Agente em Geriatria: novas realidades profissionais e avaliativas?</b> .....	77
<b>1. Introdução</b> .....	77
<b>2. Metodologia</b> .....	79
2.1. Objetivo do Estudo.....	80
2.2. Participantes .....	81
2.3. Técnicas de Recolha de Dados.....	81
2.4. Procedimento.....	82
<b>3. Apresentação dos Resultados</b> .....	84
3.1. Metodologia .....	84
3.2. Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria .....	86
3.3. Avaliação do Processo de RVCC.....	88
3.4. Sessão de Júri .....	90
3.5. Certificação Profissional .....	93
<b>4. Discussão e conclusão</b> .....	95
<b>Considerações Finais</b> .....	99
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	101
<b>Anexos</b> .....	105
<b>Apêndices</b> .....	129

## **Índice de Figuras**

<b>Figura 1</b> - Organograma do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro (até abril de 2019) .....	26
<b>Figura 2</b> - Distrito de Aveiro no mapa nacional e distrital (Fonte: Depositphotos, 2018 e Tujamassages, 2018) .....	27
<b>Figura 3</b> - Etapas de Intervenção dos Centros Qualifica (ANQEP, 2017a, p.6) .....	37

## **Índice de Gráficos**

<b>Gráfico 1</b> - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários (Fonte: PORDATA, 2015) .....	28
<b>Gráfico 2</b> - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários (Fonte: PORDATA, 2015) .....	28
<b>Gráfico 3</b> - Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica, município de Aveiro, Estarreja e Ílhavo (Fonte: PORDATA, 2018) .....	28
<b>Gráfico 4</b> - Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica, município da Murtosa, Ovar e Vagos (Fonte: PORDATA, 2018) .....	29
<b>Gráfico 5</b> - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado segundo os Censos (Fonte: PORDATA, 2015a) .....	30

## **Índice de Tabelas**

<b>Tabela 1</b> - Momentos da Recolha de Dados .....	83
--	----



## **Siglas e Abreviaturas**

ACC	Área de Competência-Chave
ALV	Aprendizagem ao Longo da Vida
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
CALV	Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida
CE	Critérios de Evidência
CEFPA	Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro
CET	Cursos de Especialização Tecnológica
CNO	Centros Novas Oportunidades
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CQ	Centro Qualifica
CQEP	Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional
CRVCC	Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
DGEEC	Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
DGFV	Direção Geral de Formação Vocacional
DR	Domínios de Referência
EFA	Educação e Formação de Adultos
FDMO	Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra
FM	Formação Modular Certificada
FPCEUC	Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
FPPF	Ficha de Percorso Profissional e Formativo
IEFP, IP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Publico
IFPA	Instituto de Formação Profissional Acelerada
INO	Iniciativa Novas Oportunidades
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
MEFAIC	Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária
NEET	<i>Not in Education, Employment, or Training</i>

NG	Núcleo/s Geradores
PDV	Portefólio de Desenvolvimento Vocacional
PIC	Projeto Individual de Carreira
PIE	Plano Individual de Encaminhamento
PPT	Português para Todos
PQ	Passaporte Qualifica
PRA	Portefólio Reflexivo de Aprendizagens
PRODEP III	Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal
RCC	Referencial de Competências-Chave
RVC	Reconhecimento e Validação de Competências
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SIGAE	Sistema de Informação e de Gestão da área do Emprego
SIGO	Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SNE	Sistema Nacional de Emprego
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
TORVC	Técnico/a de Orientação, Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
TPE	Vida Ativa de Técnicas de Procura de Emprego
UC	Unidade/s de Competência
UE	União Europeia
UFCD	Unidade/s de Formação de Curta Duração
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
VA – IEJ	Vida Ativa – Iniciativa Emprego Jovem
VA	Vida Ativa



## Introdução

O presente relatório tem como principal objetivo relatar todo o processo de estágio realizado no Centro Qualifica (CQ) do Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público (IEFP, IP) de Aveiro, no âmbito do segundo ano do Mestrado de Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária (MEFAIC) da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC).

Tal como descrito no plano de estudos do MEFAIC, “o desenvolvimento das atividades de estágio e a elaboração do respetivo relatório tem por objetivos fundamentais a aquisição de competências gerais, necessárias ao desenvolvimento da profissionalidade de um especialista em educação e formação de adultos e intervenção comunitária” (Universidade de Coimbra, 2018). Com isto, são várias as competências transversais a serem desenvolvidas, entre as quais: as instrumentais, isto é, as capacidades cognitivas, metodológicas e tecnológicas referentes à organização do trabalho; as de comunicação com os diferentes intervenientes e contextos compreendidos pela educação e formação de adultos e intervenção comunitária, e com a sociedade em geral; e ainda, as sistémicas, ou seja, as capacidades e competências relacionadas com o sistema na sua totalidade e que estão associadas à compreensão, sensibilidade e conhecimento que permite à pessoa perceber o funcionamento das partes entre si e enquanto elementos de um todo (Universidade de Coimbra, 2018).

Desta forma, o objetivo desta parceria colaborativa, neste caso entre o IEFP, IP e a FPCEUC, é o de estimular e reforçar as competências do/a estudante, de modo a fazer do estágio uma experiência enriquecedora, tanto ao nível da reflexão teórica sobre Educação e Formação de Adultos, como ao nível da prática profissional. O estágio é a oportunidade para aplicar os conhecimentos como também, uma experiência de intervenção profissional que deve constituir exemplo para o futuro no que respeita à metodologia da sua implementação (Universidade Aberta, 2019, p.2).

Assim, para uma melhor apresentação de todo o processo do estágio curricular organizámos o presente documento em quatro capítulos, referentes ao enquadramento institucional e teórico, ao Projeto de Estágio e ainda, ao Projeto de Investigação.

Numa primeira instância, como mencionado anteriormente, temos o *Enquadramento Institucional*, onde se faz uma extensa abordagem institucional de IEFP, IP, apresentando a sua origem e história, assim como todo o seu funcionamento. Após a apresentação do IEFP, apresenta-se a instituição acolhedora do estágio, Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro (CEFPA), fazendo uma breve contextualização geográfica e socioeconómica da

região, apresentando a sua natureza e localização e ainda, a oferta formativa desenvolvida. Ainda no primeiro capítulo, apresentamos o CQ, uma vertente do CEFPA, onde será designada a sua origem, os seus destinatários, a constituição da equipa que atua nestes centros, as etapas de intervenção do CQ e ainda os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) aqui desenvolvidos.

No segundo capítulo – *Enquadramento Teórico* - encontra-se a fundamentação teórica considerada relevante para a contextualização do Projeto de Estágio e das atividades realizadas no decorrer do mesmo. Primeiramente abordamos as histórias de vida e as (auto)biografias educativas, pois é uma metodologia que está intimamente relacionada com a atividade dos CQ e dos Processos de RVCC. De seguida é apresentada a evolução das políticas de Educação e Formação de Adultos (EFA) em Portugal, como estas surgiram nas agendas políticas da Europa e por consequente em Portugal e ainda, toda a sua aplicação no nosso país. Após a apresentação destes conteúdos, procurámos fazer uma análise comparativa, tendo em conta tudo aquilo que está nos documentos reguladores da EFA e como estes são aplicados na prática. Por fim, apresentamos uma breve conclusão de todos os pontos abordados no capítulo.

O terceiro capítulo – *Projeto de Estágio* – é dedicado à apresentação reflexiva do Projeto de Estágio, à descrição das atividades realizadas durante o mesmo e ainda, à avaliação dessas tarefas, recorrendo à hetero e autoavaliação.

No quarto capítulo – *“O processo de RVCC Profissional de Agente em Geriatria: novas realidades profissionais e avaliativas?”* – dá-se a apresentação de uma pequena investigação realizada no decorrer do estágio que tem como foco principal o processo de RVCC profissional de Agente em Geriatria. Para tal, foi adotada uma metodologia qualitativa e realizadas entrevistas aos diferentes intervenientes do processo desde os candidatos, formadores, técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências (TORVC) e elementos do Júri de Certificação, e ainda, observadas Sessões de Júri correspondentes à saída profissional em estudo.

Num último momento, são apresentadas as *Considerações Finais* que dão lugar a uma reflexão sobre o desenvolvimento do estágio e das experiências e oportunidades vividas através deste. Terminando com as referências bibliográficas, os anexos e apêndices respeitantes ao presente relatório.

## **Capítulo I – Enquadramento institucional**

Uma vez escolhida a via profissionalizante, a realização de um estágio curricular é algo que se torna essencial e inevitável. Porém, antes da sua realização, a escolha da área de intervenção é fundamental para que seja feita uma seleção das entidades onde intervir, sendo assim a área escolhida a Formação Profissional. Após a escolha da área, a entidade acolhedora para a realização do estágio foi o CEFPA, unidade orgânica do IEFP, IP.

Tendo em conta o acima mencionado, este capítulo destina-se à apresentação das entidades envolvidas e encontra-se dividido em três pontos principais. No primeiro será apresentado o IEFP, tendo em conta a sua origem e história, assim como, a sua missão, visão e valores, os seus órgãos e estrutura e ainda, as modalidades de educação e formação disponibilizadas pelo mesmo. O segundo, destinar-se-á à apresentação do CEFPA, onde será abordada a sua natureza e localização, o contexto geográfico e socioeconómico e ainda, a sua oferta formativa. Por fim, no terceiro ponto, de forma mais específica, será apresentado o CQ, parte integrante da estrutura do IEFP, expondo a sua função e objetivos, os seus destinatários, a constituição da equipa e ainda os Processos de RVCC desenvolvidos.

### **1. O Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.**

#### **1.1. Origem e História**

O IEFP é, segundo o Decreto-Lei nº143/2012 de 11 de julho, “um instituto público de regime especial, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio” (art.º 1.º, p. 3603). Este “prossegue atribuições do Ministério da Economia e do Emprego, sob superintendência e tutela do respetivo ministro” (art.º 1.º, p. 3603) com jurisdição em todo o território nacional, “sem prejuízo das atribuições e competências das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira” (art.º 2.º, p. 3603).

Antes de seguir a estrutura atual, o IEFP passou por diversas etapas com diferentes estruturas. Como estímulo à criação do instituto, surge primeiramente nos anos 30 o Comissariado e o Fundo de Desemprego, na tentativa de solucionar problemas relacionados com o emprego, que se fizeram sentir como reflexo da crise económica. Acreditava-se que a crise era temporária, assim como a duração do Comissariado (IEFP, 2018d).

Após este período, os primeiros passos para a criação do IEFP foram dados em 1962, sendo esta uma época em que Portugal se encontrava em processo de reorganização industrial, uma vez que, o desemprego existente resultava em grande parte da industrialização. Para além

disto, um outro fator associado ao desemprego, que desfavorecia a maioria dos portugueses, era a falta de habilitações adequadas.

Consequentemente, com o objetivo de atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego aos operários, até estes serem admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias, surge o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FDMO).

Ainda neste período, foi criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA), pois perante uma situação de reestruturação do mercado, havia igualmente a necessidade de reclassificar o pessoal operário e fornecer-lhes formação profissional adequada de forma a poderem ser admitidos.

Desta forma, em 1964, entrou em funcionamento o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada, em Lisboa, cujos objetivos vão ao encontro das necessidades de formação e reconversão profissional (IEFP, 2018d).

Essencialmente destinado à preparação de pessoal em serviço nos centros de formação profissional e à análise dos problemas de ordem técnica com estes relacionados surge, em janeiro de 1965, o Centro Nacional de Formação de Monitores (IEFP, 2018d).

Nos primeiros centros de formação profissional existentes, foi implementado o Sistema de Formação Profissional Acelerada ou Formação Profissional de Adultos, com o intuito de qualificar trabalhadores num curto espaço de tempo, entre 4 a 8 meses, em áreas consideradas prioritárias, tais como: construção civil, madeiras, eletricidade e metalomecânica.

Após a criação de todas estas entidades, as situações de desemprego persistiam, não sendo estas capazes, por si só, de fazer parar a crise e o movimento migratório. Assim, “havia a necessidade de criar os meios adequados ao encaminhamento dos desempregados para os serviços de recuperação ou diretamente para os empregos disponíveis noutras empresas” (IEFP, 2018d).

Nestas circunstâncias socioeconómicas, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 46731 de 9 de dezembro de 1965, surge o Serviço Nacional de Emprego (SNE), cuja função é a de “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 o Catálogo Nacional das Profissões e organizar os Serviços de Colocação e Orientação Profissional” (IEFP, 2018d).

Após toda a estruturação das entidades em cima mencionadas, em 1967, inicia-se a expansão da rede de centros com a criação de seis centros de emprego e, já em funcionamento, de um centro de formação profissional. Os períodos de maior expansão foram entre 1967 e 1974

e entre 1989 e 1993, com uma média de quatro centros por ano. Esta expansão trouxe consigo uma rede extensa e com uma grande cobertura geográfica de todo o território nacional continental, permitindo fazer chegar os serviços do IEFP a toda a população (IEFP, 2018d).

Com a Revolução de 25 de abril de 1974, houve uma grande evolução do quadro institucional e é criado, em 1979, através do Decreto-Lei nº519-A2/79 de 29 de dezembro, o IEFP, extinguindo o SNE, com o objetivo de integrar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma a conseguir-se uma maior racionalidade e operacionalidade, assim como uma aproximação efetiva à diversidade das regiões nacionais.

Após a sua criação, o Decreto-Lei nº193/82 de 20 de maio, vem estabelecer a Lei Orgânica do IEFP, definindo as suas atribuições e as dos respetivos serviços. Já em 1985, ocorre uma reestruturação profunda com a publicação do seu Estatuto, criando uma “estrutura exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional” (Decreto-Lei nº247/85 de 12 de junho cit. por IEFP, 2018d) e atribuindo uma nova gestão tripartida e uma estrutura de serviços desconcentrada.

Em 2012, após o Governo Constitucional ter determinado o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central, deu-se início a uma nova fase de reforma da administração pública, com o objetivo principal de a tornar mais eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e de reduzir a despesa pública. Neste contexto, foi aprovada a nova orgânica do IEFP pelo Decreto–Lei n.º 143/2012 de 11 de julho e surgiu ainda, através da Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro, 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 são hoje conhecidas (IEFP, 2018d).

## 1.2. Instituição

Após a apresentação da estruturação do IEFP, de seguida serão abordados assuntos relacionados com o mesmo, como a sua missão, visão e valores, as suas atribuições, entre outros, com o objetivo de conhecer a entidade e a sua forma de atuar.

### 1.2.1. Missão, Visão e Valores

O IEFP, I.P., é um serviço da administração indireta do Estado e tem por missão “promover a criação e a qualidade do emprego, desenvolvendo políticas ativas no combate ao desemprego e exclusão social, e a promoção e desenvolvimento de ações de formação profissional adequadas às necessidades do mercado, com vista à modernização e desenvolvimento do tecido económico e empresarial” (IEFP, 2018, p.4).

Relativamente à sua visão, o IEFP 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” (IEFP, 2018, p.5), como “uma referencia 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” (IEFP, 2018, p.5), e também como “uma organização que promove a formação continua dos seus colaboradores, no sentido de garantir a crescente qualidade de seu desempenho e o desenvolvimento das duas competências” (IEFP, 2018, p.5).

A atuação de IEFP, I.P. é orientada pela existência de valores, todos eles importantes, sendo que o sucesso da estratégia da organização está intimamente ligado ao reconhecimento coletivo, de que a partilha desses valores se constitui um pilar imprescindível para atingir um Serviço de Excelência (IEFP, 2018e, p.6). Sendo, assim, os valores defendidos pelo IEFP, os seguintes:

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 exercer 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 de responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica, tanto no domínio interno como externo; acessibilidade e proximidade nos contactos e acesso aos serviços (IEFP, 2018, p.6).

### *1.2.2. Atribuições*

As atribuições do IEFP, segundo o Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho, são as seguintes:

#### **I. Promover**

- i. a organização do mercado de emprego tendo em vista o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego;
- ii. a informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, com vista à colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho e à sua progressão profissional;
- iii. a qualificação escolar e profissional dos jovens, através da oferta de formação de dupla certificação;
- iv. a qualificação escolar e profissional da população adulta, através da oferta de formação profissional certificada, ajustada aos percursos individuais e relevante para a modernização da economia;

- v. a melhoria da produtividade da economia portuguesa mediante a realização, por si ou em colaboração com outras entidades, das ações de formação profissional, nas suas várias modalidades, que se revelem em cada momento as mais adequadas às necessidades das pessoas e de modernização e desenvolvimento do tecido económico;
- vi. a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação, I. P.;
- vii. o desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais, designadamente enquanto fonte de criação de emprego ao nível local;
- viii. o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento socioeconómico;

## **II. Incentivar**

- i. a criação e a manutenção de postos de trabalho, através de medidas adequadas ao contexto económico e às características das entidades empregadoras;
- ii. a inserção profissional dos diferentes públicos através de medidas específicas, em particular para aqueles com maior risco de exclusão do mercado de emprego;

## **III. Assegurar**

- i. o desenvolvimento das políticas relativas ao mercado social de emprego, enquanto conjunto de iniciativas destinadas à integração ou à reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas com particulares dificuldades face ao mercado de trabalho, com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer e a que o normal funcionamento do mercado não dá uma resposta satisfatória, em articulação com a área da segurança social;

## **IV. Participar**

- i. na coordenação das atividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

## **V. Colaborar**

- i. na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, de que é órgão executor;

## VI. Realizar

- i. 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 seja executor.

### *1.2.3. Órgãos e Estrutura*

Como já foi mencionado anteriormente, o IEFP está integrado na administração indireta do Estado e é dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, seguindo atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

Esta entidade apresenta uma estrutura organizacional desconcentrada, flexível e de proximidade que integra os Serviços Centrais, cinco Delegações Regionais (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve), trinta Centros de Emprego e Formação Profissional, vinte e três Centros de Emprego e um Centro de Formação e Reabilitação Profissional (IEFP, 2018e).

Esta estrutura compreende os seguintes órgãos: o Conselho de Administração; o Conselho Diretivo; o Fiscal Único; e ainda, os Conselhos Consultivos Regionais.

Relativamente ao Conselho de Administração, este apresenta uma composição tripartida composta por oito representantes da Administração Pública, quatro representantes das confederações sindicais, e ainda quatro representantes das confederações empresariais. Este órgão é responsável pela aprovação dos planos plurianuais de atividade, tendo em conta a política nacional de emprego e os programas de desenvolvimento regional e sectorial, bem como pelo acompanhamento da atividade do IEFP, I.P., podendo formular as propostas, as sugestões ou as recomendações que entenda convenientes (Art.º 5.º - Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho).

O Conselho Diretivo, é o “órgão responsável pela definição da atuação do IEFP, assim como pela direção dos respetivos serviços, em conformidade com a lei e com as orientações governamentais” (IEFP, 2018e) e é composto por um presidente, um vice-presidente e por dois vogais.

O órgão responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial do Instituto é o Fiscal Único. Quem exerce estas funções é a Sociedade UHY & Associados, SROC, Lda., representada pelo Dr. António Tavares de Oliveira (IEFP, 2008d).



Finalmente, outros órgãos presentes na estrutura do IEFP são os Conselhos Consultivos Regionais. Estes são órgãos de consulta em matéria de emprego que funcionam junto de cada uma das áreas territoriais mencionadas acima. Estes são compostos por um Delegado Regional, que preside, e por representantes da comissão de coordenação e desenvolvimento regional respetiva e das associações sindicais e empresariais, indicados diretamente por estas entidades (Art.º 8.º - Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho).

#### *1.2.4. Qualidade, Ética e Responsabilidade social*

A partir da década de oitenta, a noção de qualidade passou a corresponder, no setor público, à satisfação do cidadão, assimilando o conceito de gestão pela qualidade total. Por isso, o IEFP “está empenhado no desenvolvimento de uma gestão de qualidade e no compromisso em implementar medidas, modernizar e aperfeiçoar práticas e estimular os esforços de melhoria contínua, providenciando os recursos e instrumentos necessários (...)” (IEFP, 2018e).

Como mencionado, o IEFP integra a qualidade como uma filosofia de gestão, assente num conjunto de princípios, nomeadamente: a focalização no cliente, a liderança, o ajustamento contínuo às necessidades do mercado e melhoria da sua eficácia, integração dos valores da qualidade na cultura organizacional, desenvolvimento dos recursos humanos, adoção de uma aprendizagem organizacional, promoção da responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica e ainda, a difusão de processos de monitorização, medição, análise e melhoria.

Relativamente à questão da ética organizacional, esta constitui um grande conjunto de valores e regras de conduta que norteiam, a vários níveis, a concretização das atribuições confiadas ao Instituto (IEFP, 2018e). Desta forma foram criados o “Sistema Ético Organizacional” e o “Código de Ética e de Conduta do IEFP” com a finalidade de documentar um conjunto de regras que se impõe à consciência coletiva como modelo comportamental. Nestes é possível identificar um conjunto de princípios orientadores, designadamente:

a satisfação dos clientes; o respeito pelos seus colaboradores; a ética nos relacionamentos; a competência profissional; o compromisso com as diretrizes governamentais; a responsabilidade social; a excelência institucional; o bom relacionamento com cidadãos, parceiros, fornecedores, e outras instituições públicas e privadas; a iniciativa, o espírito de participação e a criatividade; a aprendizagem constante, como forma de geração de conhecimento; o desenvolvimento profissional e pessoal; a preservação do meio ambiente; a responsabilidade pública e a cidadania; a observância pela legislação vigente; a proteção de dados pessoais dos colaboradores e utentes (IEFP, 2018f, p.4).

Uma organização socialmente responsável, deposita especial atenção na comunidade onde se encontra inserida e o meio envolvente, “considerando na sua atividade o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a proteção do ambiente, o

cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e pelos princípios éticos (IEFP, 2018e). Ao longo dos anos, o IEFP tem desenvolvido um conjunto de políticas no âmbito da responsabilidade social, compreendendo várias áreas de intervenção como a ação social complementar, a segurança, saúde e higiene no trabalho, o acompanhamento psicossocial e as iniciativas de carácter ambiental e de solidariedade (IEFP, 2018e).

#### *1.2.5. Modalidades de Educação e Formação*

Neste ponto do trabalho abordaremos, de forma sintética, as modalidades de educação e formação existentes no IEFP, sendo estas as seguintes: Cursos de Aprendizagem (APZ), Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), Cursos de Especialização Tecnológica (CET), Formação Modular Certificada (FM), Medida Vida Ativa (VA), Programa de Formação em Competências Básicas, e Programa PPT – Português para Todos (PPT). Existem ainda, a Formação para pessoas com deficiência e incapacidade, e o processo de RVCC, que será abordado mais pormenorizadamente no ponto seguinte.

Os **Cursos APZ**, têm como principal objetivo a certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho e o possível prosseguimento de estudos de nível superior, estes têm como destinatários jovens com idade inferior a vinte e cinco anos e que tenham o 9.º ano de escolaridade ou superior, sem a conclusão do 12.º ano. Esta modalidade tem uma duração de 3700 horas, equivalente a dois anos e meio de formação, divididos em três períodos. Os planos curriculares desta modalidade organizam-se em diferentes componentes de formação, sendo estas: a componente sociocultural, a componente científica, a tecnológica e a componente prática em contexto de trabalho.

Importa ainda referir que na elaboração dos planos anuais de atividades os centros do IEFP devem considerar todos os cursos de aprendizagem a desenvolver, tendo em conta as necessidades do mercado de trabalho.

Uma outra modalidade identificada é os **Cursos EFA**, estes permitem o aumento dos níveis de habilitação escolar e profissional e por esta via, melhorar as suas condições de empregabilidade. Estes destinam-se a adultos com idade igual ou superior a dezoito anos, cujas habilitações escolares se situem entre menos de quatro anos até doze anos (IEFP, 2018c).

Os cursos EFA possuem diferentes tipologias em função das habilitações escolares dos seus candidatos, desta forma a certificação resulta do percurso de formação frequentado, podendo corresponder aos seguintes níveis: 4.º, 6.º, 9.º ou 12.º ano de escolaridade e respetivo nível de qualificação.

Os **CET** são cursos de formação pós-secundária não superior, que “visam suprir necessidades do tecido empresarial, ao nível de quadros intermédios, capazes de responder aos desafios colocados por um mercado de trabalho em permanente mudança e acentuado desenvolvimento” (IEFP, 2018c). Podem frequentar esta formação, jovens ou adultos que tenham uma das seguintes habilitações: ensino secundário; 10.º e 11.º ano completos e inscrição no 12.º ano; qualificação profissional de nível 3 e nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações; e ainda, diploma de especialização tecnológica ou de um grau de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional. Os formandos que não tenham o 12.º ano no momento de entrada no curso, devem frequentar um plano de formação adicional que lhes concede o reconhecimento do nível secundário de educação.

Estes cursos têm uma duração entre 1200 e 1560 horas, que corresponde a um ano ou ano e meio de formação e permite obter o nível 5 de qualificação e o Diploma de Especialização Tecnológica. Quem possuir este último pode concorrer posteriormente, a determinados cursos de ensino superior, através do concurso especial, em estabelecimentos que reconheçam os créditos do curso frequentado.

Uma outra modalidade é a **FM** que apresenta como principal objetivo atualizar e aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos da população portuguesa, tal como elevar os seus níveis de habilitação. Esta tem como destinatários “adultos com idade igual ou superior a 18 anos, empregados ou desempregados que queiram melhorar as suas competências em domínios de âmbito geral ou específico de uma profissão” (IEFP, 2018c). A certificação desta formação varia consoante os percursos frequentados e tem uma duração mínima de 25 horas e máxima de 600 horas.

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

A *Vida Ativa – Emprego Qualificado* é uma medida que pretende “potenciar o regresso ao mercado de trabalho de desempregados, através de uma rápida integração em ações de formação de curta duração” (IEFP, 2018c). Tem como objetivo proporcionar a aquisição de competências adequadas às exigências do mercado de trabalho e/ou a promoção e valorização das competências dos formandos com vista à requalificação profissional.

Como referido anteriormente, uma das estratégias de formação que integra esta medida é a **QUALIFICA+** que tem como destinatários adultos desempregados inscritos nos centros de emprego do IEFP e com baixas habilitações, que possuem elevado défice de competências e desajuste face às necessidades do mercado de trabalho, tendo como principal objetivo estimular

o regresso no mesmo. Para a sua frequência, 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, 2018c).

A **VA - IEJ** é destinada a jovens com idades entre os 18 e os 29 anos e tem como principal finalidade complementar e aumentar as competências pessoais, profissionais e relacionais dos mesmos. No âmbito desta medida existem dois tipos de percursos de formação possíveis, em função do nível habilitacional dos destinatários, isto é, se o nível de habilitação for inferior ao 12.º ano é dada formação em determinada área de interesse do candidato com uma duração máxima recomendável de 300 horas e a esta formação modular acresce, sempre que possível, a realização da Formação Profissional em Contexto de Trabalho (FPCT) com uma duração de três a seis meses. Se os níveis de habilitação forem iguais ou superiores ao 12.º ano é dada formação em Competências Empreendedoras, podendo, posteriormente, ser realizado um estágio ao abrigo da medida de Estágios Profissionais (IEFP, 2018c, p.9).

Quanto à modalidade de formação **VA – TPE**, esta é aplicada em três Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), sendo estas: Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego, Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego e ainda, Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego. Normalmente estas turmas são constituídas por todos os novos inscritos 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 outras modalidades de formação de acordo com as suas competências, necessidades e expectativas futuras.

Relativamente ao **Programa de Formação em Competências Básicas**, este “permite obter competências básicas de leitura, escrita, cálculo e tecnologias de informação e comunicação necessárias” (IEFP, 2018c) e destina-se a candidatos que não possuem as competências básicas necessárias para integrarem o mercado de trabalho ou para acederem às ofertas formativas do IEFP. Este programa apresenta uma duração que pode variar entre as 150 horas e 300 horas, possibilitando, posteriormente, a frequência num curso EFA ou o encaminhamento para um processo de RVCC de nível básico. Neste programa podem frequentar adultos com idade igual ou superior a 18 anos que não tenham frequentado ou concluído o 4.º ano de escolaridade ou que, tenham frequentado e concluído o 1º ciclo, mas não tenham conhecimentos básicos de leitura, escrita e cálculo.

Uma outra modalidade de formação disponibilizada pelo IEFP é o **Programa PPT** que permite o aumento da capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o

conhecimento dos direitos básicos de cidadania, sendo estes fundamentais à integração dos públicos imigrantes na sociedade portuguesa. Este tem como principais destinatários cidadãos imigrantes, com idade igual ou superior a 18 anos, empregado ou não, com a situação regularizada em Portugal.

A certificação do programa acima mencionado varia em função dos diferentes tipos de cursos frequentados, existe o nível de proficiência A2 com uma duração de 150 horas que consiste no percurso A (Utilizador Elementar), o nível de proficiência B2 com uma duração, igualmente de 150 horas, que consta no percurso B (Utilizador Independente), e ainda, o certificado de formação para fins específicos, com uma duração de apenas 25 horas que permite obter o Português Técnico.

Finalmente, o IEFP disponibiliza **formação para pessoas com deficiência e/ou incapacidade**, esta “permite a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais orientada para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho” (IEFP, 2018c) existindo dos tipos de percurso formativo, um que permite a certificação de qualificação de nível 2 e outro que possibilita um certificado de formação. Não existem habilitações mínimas de acesso e tanto a certificação como a duração desta formação dependem do percurso formativo que os candidatos selecionem.

## **2. Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro**

O CEFPA é um centro que apresenta duas unidades orgânicas que se complementam, uma destinada ao emprego e outra à formação profissional, e encontra-se ao abrigo da Delegação Regional Centro. A Delegação Regional Centro situa-se em Coimbra e compreende, segundo a Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro, para além do Centro de Emprego e Formação de Aveiro, o de Águeda, 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.

### **2.1. Natureza e Localização**

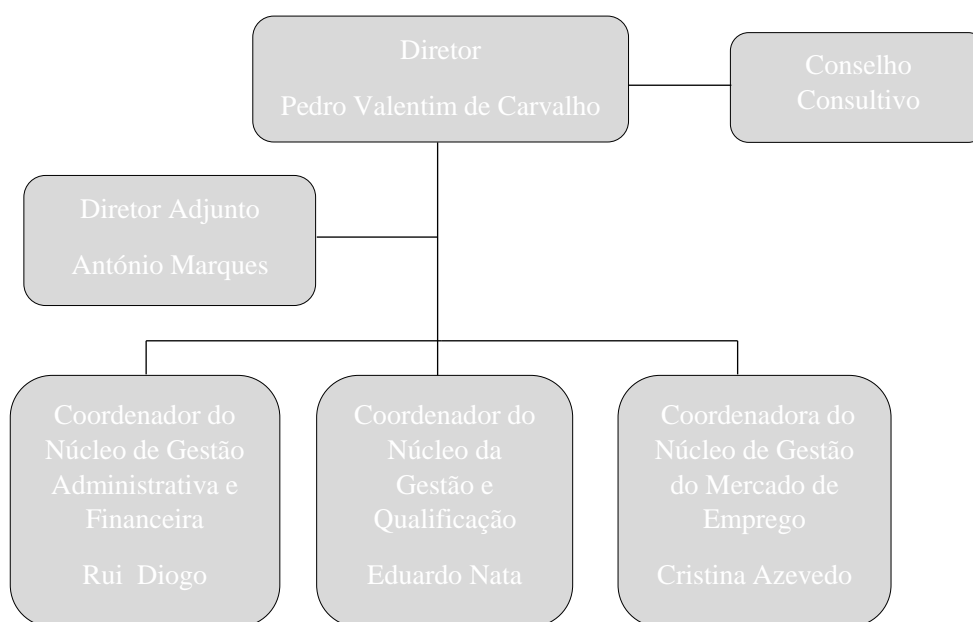
Em Aveiro, os primeiros serviços originários do Centro de Emprego e Formação Profissional, surgem no ano de 1971. Estavam, primeiramente, localizados na Avenida Dr. Lourenço Peixinho n.º 139 e eram designados por Serviço Nacional de Emprego – Serviços de Aveiro.

Em 1995 os Serviços do IEFP, IP, em Aveiro passam a contar com duas unidades orgânicas distintas e autónomas, que são o Centro de Emprego de Aveiro e o Centro de Formação Profissional de Aveiro, localizados na Ex-Fábrica Jerónimo Pereira Campos, mais

especificamente no Cais da Fonte Nova. Esta foi uma viragem importante na realidade dos serviços em Aveiro, que passou a dar uma resposta completamente integrada ao tecido empresarial da região, na medida em que, assim, permitiu colmatar lacunas graves existentes ao nível da qualificação da mão-de-obra inscrita no Centro de Emprego. Neste contexto surge, assim, a atual Unidade Orgânica designada Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro.

O CEFPA apresenta como principais atribuições: promover as condições de empregabilidade dos candidatos a emprego e apoiá-los na sua integração no mercado de trabalho; responder às necessidades das entidades empregadoras em termos de recrutamento e seleção de profissionais; e ainda, promover a qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para a elevação das qualificações da população em idade ativa.

No que concerne à sua estrutura organizacional o centro é dirigido por um Diretor, Dr. Pedro Valentim de Carvalho, coadjuvado por um Diretor Adjunto, Dr. António Marques e é constituído em segundo nível, por três núcleos, designadamente: o Núcleo de Gestão do Mercado de Emprego, o Núcleo da Gestão e Qualificação e o Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira, dispostos pelos respetivos coordenadores.

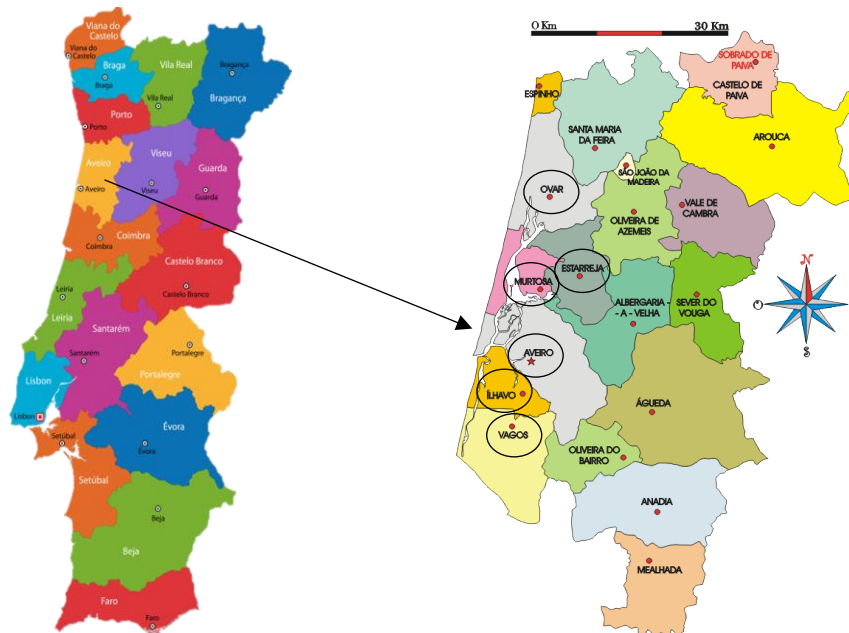


**Figura 1-** Organograma do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro (até abril de 2019)

Em maio de 2019 houve uma reestruturação na orgânica do núcleo da gestão e qualificação, isto é, houve uma alteração do cargo de coordenador/a, assumido atualmente pela Dr.<sup>a</sup> Carla Antunes.

## 2.2. Contexto Geográfico e Socioeconómico

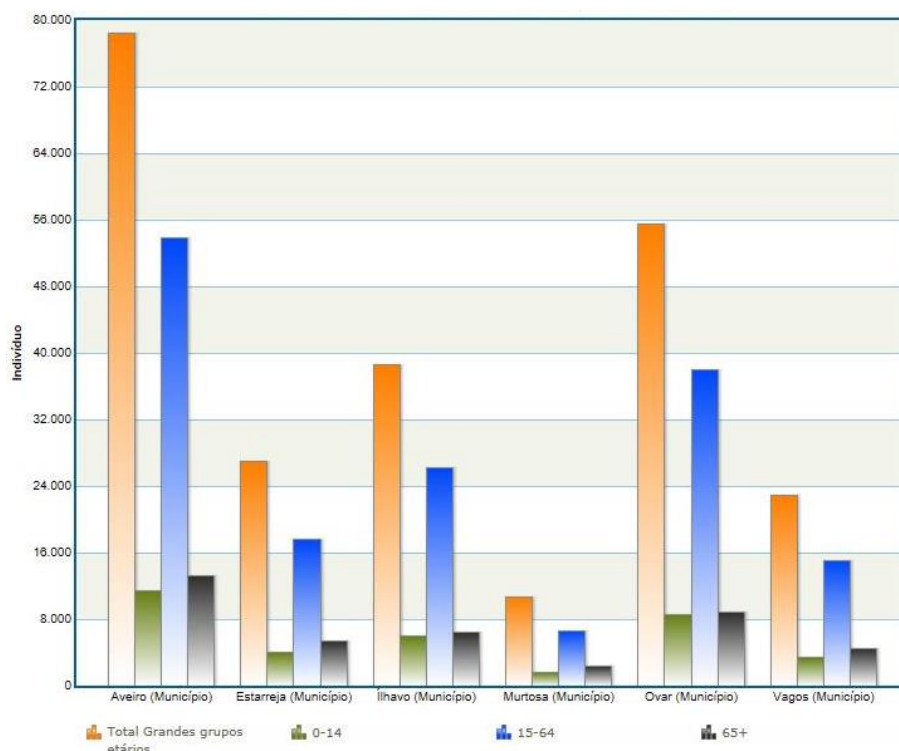
O CEFPA tem como área de intervenção os concelhos de Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Murtosa, Ovar e Vagos. Situado na orla litoral da região centro, o distrito de Aveiro e todos os restantes concelhos assumem-se, cada vez mais, como um verdadeiro terminal ibérico, é um ponto de chegada da A25 que atravessa o país em toda a sua largura, fazendo parte integrante da importante estrada europeia E80 e está instalado no eixo das principais infraestruturas rodovias e ferroviárias nacionais – auto estrada Lisboa/Porto e Linha do Norte.



**Figura 2** - Distrito de Aveiro no mapa nacional e distrital (Fonte: Depositphotos, 2018 e Tujamassages, 2018)

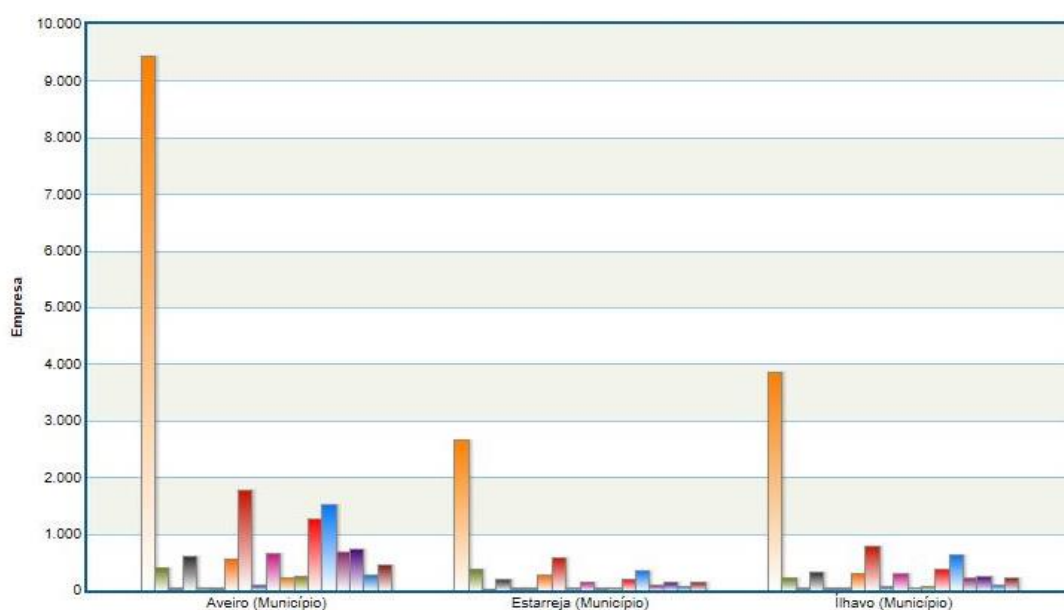
Relativamente aos dados demográficos dos concelhos onde é feita a intervenção do CEFPA, estes apresentam uma população total de 232 879<sup>1</sup> pessoas, das quais 157 173 têm idades compreendidas entre os 15 e 64 anos (PORDATA, 2015 cf. Gráfico 1 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários).

<sup>1</sup> População de 232.879 habitantes na totalidade dos seis concelhos, segundo os Censos de 2011 (PORDATA, 2015 - Consultado em: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>).



**Gráfico 1 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários**  
(Fonte: PORDATA, 2015)

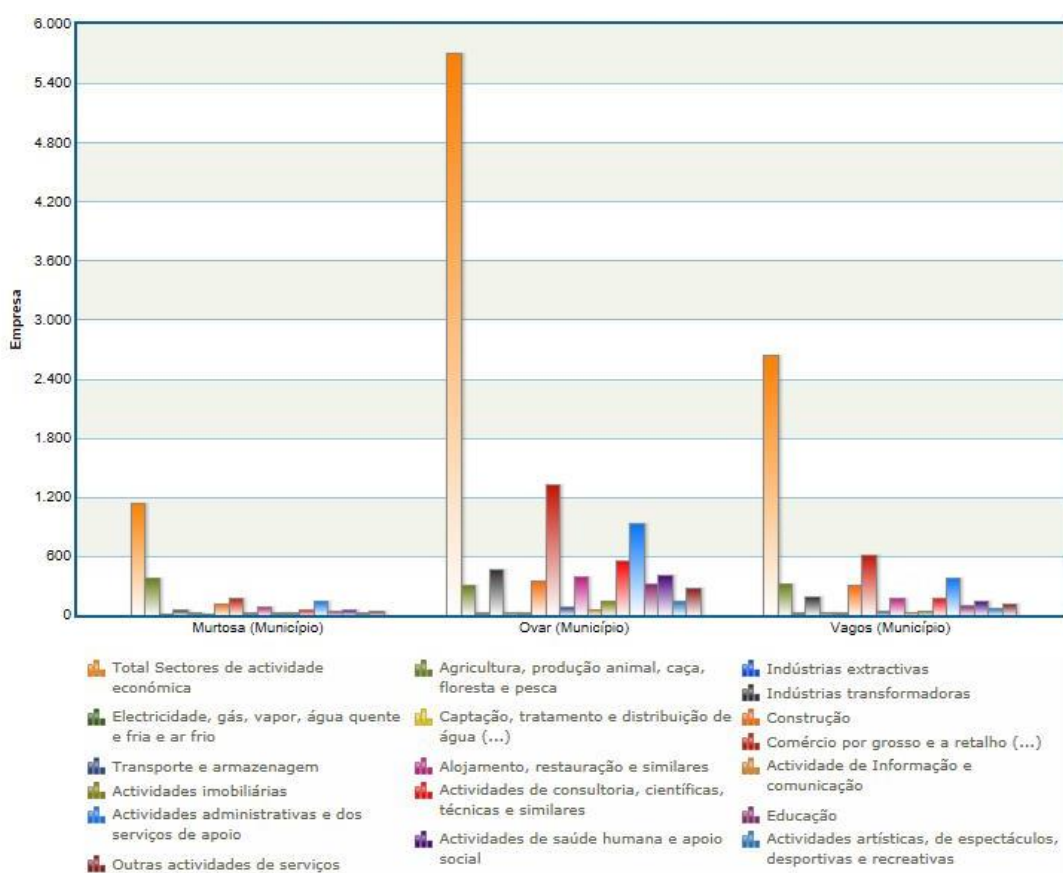
O tecido socioeconómico da região “é heterogéneo, contrastado, entre a fragilidade e o elevado potencial tecnológico, entre a tradição e o desenvolvimento avançado de novos investimentos industriais, existindo facilidades criadas para a atração e fixação imediata de novas unidades produtivas” (ACeS Baixo Vouga III, 2011, p.12).



**Gráfico 3 - Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica, município de Aveiro, Estarreja e Ílhavo** (Fonte: PORDATA, 2018)



Neste contexto, abrangendo seis concelhos muito heterogéneos na sua estrutura empresarial e setorial, o CEFPA tem como prioridade a adoção de uma estratégia de ação dirigida à realidade envolvente, desde a insipiência de desenvolvimento industrial e tecnológico à nítida tendência crescente para a terciarização com perda evidente de importância relativa do setor primário (agricultura e pescas) e surgimento de condições adjuvantes muito favoráveis ao crescimento e desenvolvimento económico e social sustentados, a nível de infraestruturas fundamentais – a Universidade de Aveiro, o porto de Aveiro e as excelentes acessibilidades regionais e transnacionais.

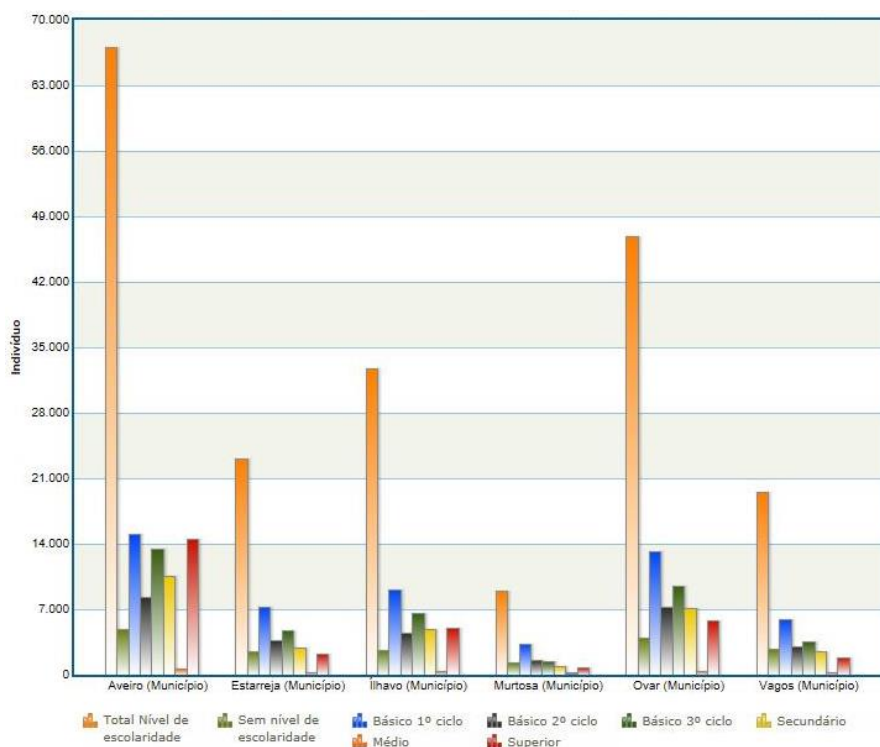


**Gráfico 4** - Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica, município da Murtosa, Ovar e Vagos (Fonte: PORDATA, 2018)

Em termos sócios económicos, como podemos verificar nos gráficos 2 e 3 os concelhos de Aveiro, Ílhavo e Ovar apresentam como sectores predominantes o comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e os serviços de apoio e ainda atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares. Relativamente ao concelho de Estarreja, os setores influentes são o comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e dos serviços públicos e ainda, a agricultura, produção animal, caça, floresta e/ou pesca. No concelho da Murtosa o setor que

apresenta valores mais elevados é a agricultura, produção animal, caça, floresta e/ou pesca, representando cerca de 33% das empresas existentes, de seguida é o setor do comércio e posteriormente o setor das atividades administrativas. No concelho de Vagos o comércio por grosso e a retalho representa cerca de 23% das atividades existentes, apresentando assim os valores mais elevados, o setor das atividades administrativas e dos serviços de apoio também é um dos representativos deste concelho, em terceiro lugar, uma vez que apresentam valores muito semelhantes, estão os setores da agricultura produção animal, caça, floresta e/ou pesca e o da construção.

No que concerne às necessidades de qualificação escolar e profissional, existem carências significativas, pois os baixos níveis de habilitações escolares da população são uma realidade muito presente. Como podemos ver no gráfico 4, em todos os concelhos que o IEFP abrange, o 1º ciclo do ensino básico é o nível de escolaridade completo mais elevado da população, porém onde existe maior evidência é no concelho da Murtosa e de Vagos. Importa salientar que, embora não sendo uma maioria, o analfabetismo ainda está presente em todos os concelhos, sendo o concelho de Aveiro e de Ovar os que apresentam mais população nessas condições. Relativamente ao nível superior, é também, nos concelhos mencionados anteriormente, que se verifica uma maior adesão ao ensino superior.



**Gráfico 5 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado segundo os Censos (Fonte: PORDATA, 2015a)**

### 2.3. Funções e Oferta formativa

Uma organização como o CEFPA considera, nas decisões que toma, a comunidade envolvente e o meio onde se insere ou opera, desta forma, todas as ofertas formativas aqui realizadas tendem a procurar colmatar as necessidades e ir ao encontro dos interesses da população.

Entre janeiro de 2018 e maio de 2019 foram vários os cursos ou processos formativos realizados, tendo sido disponibilizados, assim, serviços de Educação e Formação Profissional nas seguintes modalidades e respetivas áreas<sup>2</sup>:

#### 2.3.1. Cursos de Aprendizagem:

- Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes;
- Técnico/a de Maquinação e Programação CNC;
- Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva;
- Técnico/a de Restaurante/Bar.

#### 2.3.2. Cursos de Especialização Tecnológica:

- Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Controlo Industrial;
- Técnico/a Especialista em Comércio Internacional;
- Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento.

#### 2.3.3. Cursos de Educação e Formação de Adultos:

- Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica;
- Cabeleireiro/a Unissexo;
- Técnico/a de Refrigeração e Climatização;
- Técnico/a de Soldadura.

#### 2.3.4. Formação Modular Certificada

##### 2.3.4.1. Medida Vida Ativa – Emprego Qualificado;

###### 2.3.4.1.1. Vida Ativa Qualifica+:

- Bordados – iniciação;
- Serviço de Andares - Organização e Prática;
- Logística - Processos em Armazém.

###### 2.3.4.1.2. Vida Ativa Jovem – IEJ:

- Técnicas de Divulgação, Informação e Promoção Turística;
- Técnicas de Comunicação e Serviço Digital - Marketing digital;
- Técnicas de Cozinha/Pastelaria Criativa.

---

<sup>2</sup> Estas são algumas das áreas formativas que o CEFPA promove, porém, estão associados pré-requisitos específicos a cada área, assim como diferentes níveis de habilitação.

#### 2.3.4.1.3. Vida Ativa TPE:

- Comunicação Assertiva e Técnicas de Procura de Emprego;
- Desenvolvimento Pessoal e Técnicas de Procura de Emprego;
- Competências Empreendedoras e Técnicas de Procura de Emprego;

#### 2.3.5. Inclusão;

#### 2.3.6. Português para Todos;

#### 2.3.7. Processos de RVCC:

- Escolar (4.º ano, 6.º ano, 9.º ano e nível secundário);
- Profissional (Técnico/a Comercial, Técnico/a de Vendas, Técnico/a de Topografia, Técnico/a Administrativo/a, Agente em Geriatria, entre outros;)
- Dupla Certificação;

### **3. Centro Qualifica**

Segundo a Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro "revitalizar a educação e formação de adultos enquanto pilar central do sistema de qualificações, assegurando a continuidade das políticas de aprendizagem ao longo da vida (ALV) e a permanente melhoria da qualidade dos processos e resultados de aprendizagem é uma prioridade política de âmbito nacional" (Preâmbulo, p.3006). Com isto, o Governo desenvolveu o Programa Qualifica, sendo este uma estratégia integrada de formação e qualificação de adultos.

Para a realização do Programa Qualifica é necessária a ativação de uma rede nacional de centros especializados, capazes de proporcionar o atendimento, aconselhamento, orientação e encaminhamento para percursos de aprendizagem. Desta forma, surgem os CQ, sendo estes instrumentos essenciais na estratégia de qualificação de adultos, tendo como premissa fundamental não só a valorização das aprendizagens que estes foram adquirindo ao longo da vida, mas também a possibilidade efetiva de aumentarem e desenvolverem competências através da formação (Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro, Preâmbulo, p.3007).

Os CQ são promovidos e fazem parte da estrutura dos Centros de Emprego ou Centros de Emprego e Formação Profissional, tendo em vista "a disponibilização de respostas de qualificação devidamente ajustadas às necessidades individuais e do mercado de trabalho" (IEFP, 2018b, p.3).

Neste contexto, apresentaremos, de seguida, o Programa Qualifica e o Processo de RVCC. Os temas relacionados com estes que iremos expor são os destinatários deste programa, a equipa que o constitui, assim como os diferentes âmbitos dos processos realizados.

### 3.1. O que é?

O Programa Qualifica é vocacionado para a qualificação de adultos que tem como objetivo principal melhorar os níveis de educação e formação de adultos, contribuindo para a melhoria dos níveis de qualificação da população e a melhoria da empregabilidade dos indivíduos, através dos Processos de RVCC (Qualifica, 2018). Estes últimos, são desenvolvidos nos CQ e consistem no reconhecimento de competências escolares e profissionais adquiridas pelos adultos, tendo por base a sua história de vida e as aprendizagens e experiências através desta adquirida, tendo em vista a respetiva certificação (IEFP,2018a).

Para além dos objetivos identificados acima, o Programa Qualifica apresenta outros, sendo estes: reduzir significativamente as taxas de analfabetismo; valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação; corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia e ainda, adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho (Qualifica, 2018).

### 3.2. Destinatários

Os destinatários do Programa Qualifica são essencialmente adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, que tenham como objetivo dar continuidade ao percurso de qualificação ou que procurem potenciar a sua empregabilidade. A frequência de candidatos com idade até aos 23 anos, inclusive, depende de estes possuírem pelo menos três anos de experiência profissional, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, Art.º 15.º, p. 3011). Podem, também, integrar no programa qualifica jovens enquadrados pela medida Garantia Jovem, com idades compreendidas 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. Tendo em conta a responsabilidade social com o envelhecimento ativo, em casos devidamente fundamentados, o CQ, pode, também, desenvolver processos de RVCC para adultos reformados (IEFP, 2018b, p.4).

### 3.3. Constituição da Equipa

Um outro aspeto essencial para percebermos melhor o funcionamento dos CQ é a constituição da equipa de profissionais que acompanham os candidatos ao longo dos processos desenvolvidos. Por isso, a equipa de cada CQ é constituída pelos seguintes elementos: um coordenador, um ou mais TORVC, formadores ou professores das diferentes áreas de competências-chave e das diferentes áreas de educação e formação, e ainda, um técnico administrativo, não sendo a sua presença obrigatória.

Compete ao coordenador assegurar a representação institucional do CQ, bem como garantir o seu regular funcionamento ao nível da gestão pedagógica, organizacional e financeira.

Relativamente ao TORVC este é responsável pelas etapas de acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, encaminhamento e pela condução dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Segundo a Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, compete ao formador “identificar as necessidades de formação de cada candidato de forma a definir o encaminhamento sustentado para percursos formativos completos ou parciais com vista à obtenção de uma qualificação escolar ou profissional, ou ambas, em colaboração com o técnico de orientação, reconhecimento e validação de competência” (Art.º 9.º, p. 3010) e ainda “organizar e desenvolver ações de formação complementares, da responsabilidade do centro, que permitam ao candidato aceder a uma qualificação” (Art.º 9.º, p. 3010).

Finalmente, o técnico administrativo tem como principal função apoiar, no plano administrativo-financeiro, a atividade do centro, nomeadamente através do registo no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

#### 3.4. RVCC Escolar, Profissional e Dupla Certificação

O adulto é resultado das suas experiências de vida e por isso, os CQ dão particular relevância às aprendizagens daí resultantes, que, por sua vez, se traduzem em competências (ANQEP, 2017a, p.17). Desta forma, com o objetivo de validar e certificar essas competências, são desenvolvidos nestes Centros os designados processos de RVCC, podendo estes apresentar diferentes âmbitos, sendo estes, o escolar e o profissional.

O processo de RVCC escolar tem como principal objetivo a obtenção de uma certificação de nível B1 (4.º ano), B2 (6.º ano), B3 (9.º ano) e de nível secundário (12.ºano). Para tal, os candidatos devem demonstrar ser detentores de experiência relevante e perfil compatível com o nível a que se candidatam. Para a realização de um processo de RVCC escolar os candidatos devem possuir, também, uma elevada capacidade de autonomia e uma consciência de si próprio que os torne capazes de se ‘projetar’, “através do recurso a atividades, metodologias e instrumentos adequados à construção de um portefólio” (ANQEP, 2017a, p.17), tendo por base um Referencial de Competências-Chave<sup>3</sup> (RCC) (ANQEP, 2017a, p.17). Aqui,

---

<sup>3</sup> Referencial de Competências-Chave de nível básico, disponível em:

<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/144>

Referencial de Competências-Chave de nível secundário, disponível em:

<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

o *portefólio* surge como o instrumento central, uma vez que é este que dá forma à tomada de consciência por parte do adulto e permite acompanhar e avaliar todo o processo do candidato.

Como mencionado anteriormente, existem RCC que orientam a construção do portfólio e o desenvolvimento do processo de RVCC, e por isso, torna-se essencial a sua apropriação por parte dos elementos que integram as equipas dos centros (ANQEP, 2017a, p.18). Estes estão “organizados em torno de áreas de competências-chave (ACC), que se constituem como conjuntos coerentes e articulados de Unidades de Competência (UC)/Núcleos Geradores (NG) e de Critérios de Evidência (CE)” (ANQEP, 2017a, p.18).

Relativamente ao RCC de nível básico (aplicável aos três ciclos do ensino básico: B1, B2 e B3), este inclui quatro ACC, sendo estas: Linguagem e Comunicação; Matemática para a Vida; Tecnologias de Informação e Comunicação; e ainda, Cidadania e Empregabilidade. A cada uma destas ACC são destinadas quatro UC “que integram um conjunto variável de CE, definidos em termos de exemplos de ações, através das quais o candidato pode demonstrar o domínio da competência visada” (ANQEP, 2017a, p.19).

Quanto ao RCC do nível secundário, este é ligeiramente diferente do anterior, pois encontra-se estruturado em torno de três ACC, sendo estas: Cidadania e Profissionalidade; Sociedade, Tecnologia e Ciência; e ainda, Cultura, Língua e Comunicação. Estas ACC estão divididas por um conjunto de NG, “a partir dos quais é possível evidenciar uma diversidade de competências demonstradas em diferentes contextos, designados por Domínios de Referência (DR)”, ou seja, cada NG de determinada ACC, apresenta quatro DR, sendo que DR1 corresponde ao contexto privado, DR2 ao contexto profissional; DR3 ao contexto institucional e o DR4 que corresponde ao contexto macro estrutural (ANQEP, 2017a, p.20). Para além disto, “a cada DR estão associados três CE que, por sua vez, correspondem a diferentes Dimensões de Competências, em função da ACC em que se inserem” (ANQEP, 2017a, p.21).

Para além da vertente escolar, os CQ permitem, também, realizar o designado Processo de RVCC Profissional, que “tem como premissa fundamental a valorização profissional das aprendizagens adquiridas pelos candidatos ao longo da sua vida para a melhoria dos seus níveis de qualificação, empregabilidade e reconhecimento social” (ANQEP, 2017b, p.3). Com isto, torna-se essencial que o adulto detenha experiência profissional significativa em determinada área para a obtenção de uma qualificação profissional, constante no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), que pode ser de nível 2 e/ou de nível 4, ou seja, para que a certificação da qualificação profissional seja consolidada, o candidato terá que possuir ou obter “a certificação escolar de nível básico (B3) associada à qualificação de nível 2 e a certificação escolar de nível secundário associada à qualificação de nível 4” (ANQEP, 2017b, p.5).

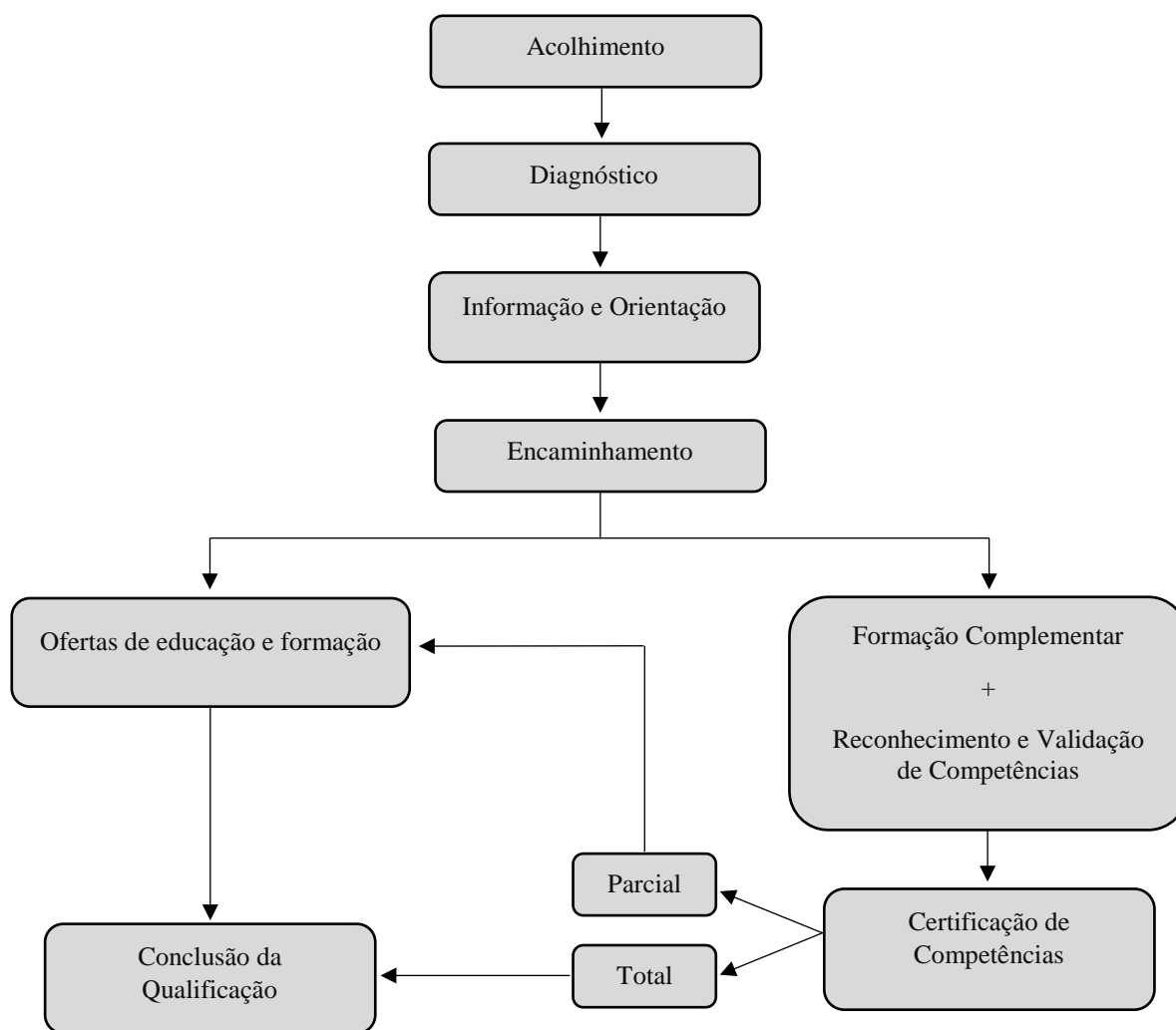
Tal como no RVCC escolar, também existem referenciais orientadores específicos para cada uma das áreas no RVCC Profissional, que podem apresentar diferentes tipos de estrutura: pode ser um *Referencial com tronco fixo de UC*, isto é, a sua estrutura é organizada por um conjunto de UC pré-definidas, “sendo que todas as UC (...) assumem um carácter nuclear e obrigatório para a obtenção da certificação total (ANQEP, 2017b, p.6); um *Referencial com tronco fixo de UC pré-definidas/obrigatórias e um ou mais bolsas de UC*, ou seja, para além das UC obrigatórias, o referencial é constituído por um conjunto de UC a seleccionar de uma ou mais bolsas de UC, definindo na totalidade o número de UC para a obtenção da qualificação (ANQEP, 2017b, p.7); e ainda, pode ser um *Referencial que integra UC cuja validação depende da apresentação de certificado(s) de qualificações ou do título que comprove a detenção das competências*, cuja estrutura é constituída um por conjunto de UC pré-definidas, e ainda por UC que, no âmbito do processo, só podem ser certificadas por via de certificação comprovada (ANQEP, 2017b, p.8). Importa ainda salientar, que os referenciais de RVCC profissional são constituídos por UC Nucleares e UC Não Nucleares às quais estão associadas tarefas relacionadas com a área profissional.

Neste processo o portefólio/ficha de percurso profissional e formativo também se constitui um elemento fundamental da avaliação, onde devem estar presentes todos “os comprovativos das competências previamente adquiridas bem como os relatórios que sustentam a validação das mesma face ao referencial em análise” (IEFP, 2018b, p.21). Para além do portefólio, existem outros instrumentos de avaliação no RVCC profissional, sendo estes: *Ficha de análise de portefólio; Entrevista Técnica; Grelha de Observação de Desempenho em Posto de Trabalho*; e ainda, a *Grelha de Avaliação de Exercício Prático*.

### 3.5. Etapas de Intervenção do Centro Qualifica

Tendo como principal foco o indivíduo, os CQ, como mencionado anteriormente, têm como “premissas fundamentais a valorização das aprendizagens que os adultos foram adquirindo ao longo da vida e a possibilidade efetiva de aumentarem e desenvolverem competências através da realização de formação qualificante” (ANQEP, 2017a, p.4). Para que estas se concretizem, “as equipas dos centros devem construir e mobilizar instrumentos, metodologias e atividades específicas que apoiem e sustentem o desenvolvimento das etapas” (ANQEP, 2017a, p.8) inerentes ao Processo de RVCC, sendo estas: Acolhimento, Diagnóstico, Informação e Orientação, Encaminhamento, Formação, Reconhecimento e Validação de Competências e ainda, Certificação de Competências, que serão abordadas, pormenorizadamente, de seguida.





*Figura 3 - Etapas de Intervenção dos Centros Qualifica (ANQEP, 2017a, p.6)*

### 3.5.1. Acolhimento

Sendo a primeira etapa de intervenção, o acolhimento consiste no atendimento, na inscrição e no esclarecimento dos candidatos sobre as atividades do CQ.

Nesta sessão, devem ser transmitidas informações generalistas sobre as modalidades de qualificação possíveis e para tal, torna-se essencial facultar aos candidatos materiais de divulgação e informação que ajudem no esclarecimento dessas modalidades (ANQEP, 2017a, p.9). Esta etapa pode ocorrer numa sessão individual ou em grupo, onde são expostas todas as etapas e procedimentos, com o objetivo de esclarecer todas as dúvidas dos candidatos.

Desta etapa deve resultar a calendarização das sessões/etapas posteriores, que tem como objetivo principal responsabilizar os candidatos pela inscrição efetuada, assim como informar os mesmos sobre os documentos e informações que devem reunir (ANQEP, 2017a, p.10).

### 3.5.2. Diagnóstico

Nesta segunda etapa, o objetivo principal é “aprofundar o conhecimento das características do candidato e recolher informação que permita caracterizar o seu percurso de vida” (ANQEP, 2017a, p.10), tendo como principal foco o percurso formativo, educativo e experiência profissional e ocupacional. Para isto devem ser utilizados vários instrumentos, entre os quais instrumentos de diagnóstico, análise curricular, a entrevista, entre outros, que permitam construir o perfil do candidato e identificar as necessidades, motivações e expectativas do mesmo (ANQEP, 2017a, p.10).

No desenvolvimento desta etapa podem ser trabalhados dois objetivos, *Desenvolver o Autoconceito e Interagir Eficazmente* e cada um deles pode ser desenvolvido em quatro níveis de realização, sendo estes: Explorar, Analisar, Agir e Avaliar. Relativamente ao primeiro, este deve ser utilizado quando o candidato não tem uma imagem clara sobre si, e para isso, devemos levá-lo, através de diferentes recursos, a obter uma perceção mais realista de si próprio. O segundo deve ser desenvolvido quando é revelada, no candidato, alguma dificuldade de comunicação com os outros, promovendo desta forma uma atitude facilitadora da comunicação (ANQEP, 2017a, p.10).

Ainda nesta etapa, deve dar-se início à construção do Portefólio de Desenvolvimento Vocacional, através da recolha de comprovativos ou outros documentos, que permitam a definição do perfil do candidato, no que diz respeito a: dados pessoais, motivações e expectativas, percurso educativo e formativo, percurso profissional, ocupação de tempos livres e interesses, entre outras coisas que o candidato considere pertinente (ANQEP, 2017a, p.11).

### 3.5.3. Informação e Orientação

A etapa de informação e orientação, numa primeira fase, tem como principal objetivo complementar a informação recolhida acerca do perfil do candidato durante a etapa anterior, facilitando o esclarecimento do mesmo relativamente às alternativas de qualificação que melhor se adequem ao seu perfil (ANQEP, 2017a, p.11).

Para além deste, foram, ainda, identificados outros quatro objetivos, sendo estes: *Gerir a Informação, Gerir a Mudança, Decidir e Aceder a percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de trabalho*. Tal como previsto na etapa de *Diagnóstico*, cada um destes objetivos pode ser desenvolvido em quatro níveis de realização: Explorar, Analisar, Agir e Avaliar.

O primeiro tem como foco a orientação do candidato “na pesquisa, recolha, seleção e organização de informação relevante para a prossecução dos objetivos a que se propõe, tendo

em vista a construção de uma ideia realista acerca das oportunidades de educação e formação” (ANQEP, 2017a, p.11) assim como, do mercado de emprego.

Como mencionado anteriormente, o segundo objetivo é Gerir a Mudança e este está relacionado com a capacidade que o candidato apresenta para se ajustar a novos desafios que ocorrem ao longo da vida, neste sentido, este deve demonstrar ser capaz de identificar e adotar atitudes e estratégias facilitadores desses desafios e transições, entre as quais perseverança e resiliência (ANQEP, 2017a, p.11).

Depois de ponderar as diferentes alternativas e estimulando a capacidade de análise e avaliação, o candidato deve ser capaz de tomar uma decisão consciente do impacto que esta tem no seu projeto de vida, sendo este o princípio do terceiro objetivo.

O último e quarto objetivo, “pretende dotar o candidato de estratégias que lhe permitam a (re)inserção em percursos qualificantes e/ou a (re)inserção no mundo do trabalho, tendo em vista a melhoria das suas condições de vida e/ou de progressão na carreira (ANQEP, 2017a, p.12).

Para além dos quatro objetivos mencionados, deve-se, ainda, sensibilizar o candidato para a construção do Projeto Individual de Carreira, este deverá constituir-se como o documento de apoio à tomada de decisão sobre a(s) resposta(s) de educação e formação mais ajustadas ao candidato. Neste documento estão presentes as metas e objetivos a alcançar por parte do candidato; a sua fundamentação, isto é, os elementos e motivos que levaram à definição das metas; formas de implementação do projeto, ou seja, as estratégias e meios a utilizar para a concretização dos objetivos estabelecidos; identificação de possíveis constrangimentos e as suas estratégias de superação; e ainda, o cronograma para a concretização do projeto (ANQEP, 2017a, p.12).

#### *3.5.4. Encaminhamento*

Após todas as sessões e etapas anteriores, a etapa de encaminhamento oficializa a tomada de decisão, ou seja, é nesta etapa que é determinada a modalidade de qualificação que o candidato irá frequentar tendo em vista a concretização dos seus objetivos (ANQEP, 2017a, p.13). Esta é formalizada, após os dados estarem devidamente colocados na plataforma SIGO, originando o Plano Individual de Encaminhamento (PIE) e o Contrato de Formação, assinados por ambas as partes. No preenchimento do PIE o TORVC, deve indicar a modalidade de qualificação pretendida, assim como a entidade formadora que irá desenvolver.

Quando é elaborado um encaminhamento para processo de RVCC, de candidatos com idade até aos 23 anos, inclusive, deve verificar-se se estes possuem pelo menos três anos de

experiência profissional comprovada pelos serviços competentes da segurança social (Portaria nº223/2016 de 29 de agosto, Diário da República 1ªserie, nº 165).

### *3.5.5. Formação*

Como é possível verificar na figura 3, uma das etapas também presentes no processo de RVCC é a formação complementar, esta “tem como principal objetivo possibilitar o aperfeiçoamento, a melhoria e/ou aquisição de conhecimentos e competências” (ANQEP, 2017a, p. 32), colmatando as lacunas detetadas no desenvolvimento das etapas anteriormente mencionadas. Para além disto, a frequência obrigatória de formação pretende reaproximar os candidatos ao contexto de aprendizagem formal, promovendo a importância da ALV (ANQEP, 2017a, p.32).

Assim, todos os candidatos que sejam encaminhados para a realização de um processo de RVCC, deverão frequentar um mínimo de cinquenta horas de formação complementar. Esta pode ocorrer numa fase inicial do processo de reconhecimento de competências e/ou durante o seu desenvolvimento, potenciando a possibilidade de os candidatos obterem uma certificação total no final de todo o processo (ANQEP, 2017a, p.32).

Quando a formação complementar é organizada e promovida pela equipa do centro, esta é designada por Formação Complementar Interna e deverá ser devidamente registada pela equipa do centro na plataforma SIGO. Todavia, caso se verifique que as lacunas detetadas incidem numa parte significativa dos conteúdos, os candidatos podem frequentar, paralelamente ao processo, formação modular, podendo realizar UFCD integradas em referenciais de formação da componente de formação base e/ou tecnológica (ANQEP, 2017a, p.32-33). Com isto “é também necessário que se proceda ao registo de uma ação única designada por Formação Complementar Externa” (ANQEP, 2017a, p.33), tendo como principal objetivo a identificação das UFCD a realizar assim como a sua respetiva duração.

Toda a formação efetuada que não corresponda diretamente às unidades de competência em avaliação, o candidato deverá elaborar uma reflexão, inserida no Portefólio, sobre a formação efetuada demonstrando as aprendizagens adquiridas e, se possível, contextualizá-las em uma ou mais experiências de vida. Se o candidato frequentar formação complementar externa em UFCD que estejam diretamente relacionadas com as UC em avaliação, estas são automaticamente certificadas no âmbito do processo de RVCC, apresentado os comprovativos dessa mesma formação no Portefólio (ANQEP, 2017a, p.34).

A obrigatoriedade desta formação implica a adoção de estratégias diferenciadas que ultrapassem as eventuais dificuldades na organização de grupos com défices de competências homogêneos, quer no caso de RVCC escolar ou profissional (IEFP, 2018b, p.19).

### *3.5.6. Reconhecimento e Validação de competências*

Durante as etapas anteriormente mencionadas, ocorre a fase do reconhecimento de competências, que

consiste na identificação das competências desenvolvidas ao longo da vida, em contextos formais, não formais e informais, através do desenvolvimento de atividades específicas e da aplicação de um conjunto de instrumentos de avaliação adequados, por meio dos quais o candidato evidencia as aprendizagens previamente efetuadas, designadamente através da construção de um portefólio de carácter reflexivo e documental (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, Art.º 17.º, p. 3011).

Assim, “tendo em vista a identificação de competências, esta etapa tem por base as metodologias da abordagem (auto)biográfica/histórias de vida (...), em confronto com um referencial de competências-chave” (ANQEP, 2017a, p. 51) específico para cada nível de certificação.

Tal como mencionado anteriormente, nos processos de RVCC escolar são evidenciadas as competências adquiridas pelo candidato ao longo da vida nos mais variados contextos, social, profissional, familiar, entre outros, o qual deve apresentar documentos de natureza biográfica e curricular que comprovem essas aprendizagens. Porém, no RVCC profissional, quando ocorre esta fase de reconhecimento, dá-se particular relevância às competências profissionais adquiridas, onde o candidato, tal como no anterior, terá que apresentar comprovativos da experiência profissional em determinada área.

No que concerne à validação de competências esta compreende a autoavaliação do candidato e a heteroavaliação realizada pelo/a TORVC e pelos formadores/as das diferentes áreas, formalizada em reunião convocada e presidida pelo coordenador do CQ (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, Art.º 17.º, p. 3011). A fase de validação é um processo contínuo que vai sendo desenvolvido durante a fase de reconhecimento, assente na correspondência entre as competências que vão sendo demonstradas no portefólio e as que integram o referencial de competências-chave em avaliação (ANQEP, 2017a, p.35). Na reunião referida deve ser elaborada a ata da mesma, onde deve constar a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos abordados, as deliberações tomadas e o resultado das respetivas avaliações (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, Art.º 17.º, p. 3011).

Com isto, tendo como principal objetivo “facilitar a síntese da informação recolhida e de uniformizar os procedimentos de avaliação dos diferentes centros” (ANQEP, 2017a, p.35), (...), no final da fase de reconhecimento de competências, nos processos de RVCC escolar, deverá ser aplicada a Grelha de Validação, estando disponível na plataforma SIGO. Esta tem como principal objetivo aferir o nível de demonstração de cada uma das UC/NG que integram os RCC, identificando, assim, as que transitam para a etapa de Certificação de Competências. Cada UC (no nível básico) ou NG (no nível secundário) devem ser pontuadas tendo por base uma escala que vai de 1 a 5, em que:

1 - não abordou a competência; 2 – abordou a temática da competência, sem 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, 2017a, p.36).

Para além de serem pontuadas, na grelha referida anteriormente, devem ser, também, indicados os “excertos do portefólio e/ou do número das páginas em que é possível verificar as evidencias das competências detidas, (...) assim como as justificações necessárias à tomada de decisão” (ANQEP, 2017a, p.36).

Na sequência da *Sessão de Validação*, nos processos de RVCC escolar as UC/DR pontuadas nos níveis 1 ou 2 na escala da *Grelha de Validação* não são validadas, não avançando, desta forma, para a etapa de certificação de competências. Deste modo, apenas são validadas as UC/DR pontuadas nos níveis 3, 4 ou 5 (ANQEP, 2017a, p. 36). No entanto, existem algumas diferenças, ou seja, enquanto que no nível básico é necessário que pelo menos uma das quatro UC obrigatórias seja pontuada no nível 5 da escala e as restantes com uma pontuação igual ou superior a 3, no nível secundário é necessário que um DR seja pontuado com o nível 5 e que apenas mais um DR seja validado com uma pontuação 3, 4 ou 5.

No que concerne ao processo de RVCC profissional, como mencionado anteriormente, são aplicados vários instrumentos de avaliação para possível validação de competências, sendo estes: a *ficha de análise de portefólio*, que tem como objetivo a análise dos documentos reunidos no portefólio e verificar se estão devidamente contextualizados; a *entrevista técnica*, que permite que os formadores consigam analisar o domínio das competências, assim como, avaliar o desempenho das tarefas e respetivos conhecimentos e saberes sociais (ANQEP, 2017b, p.15); a *grelha de observação de desempenho em posto de trabalho*, que apresenta uma matriz de análise que integra tarefas relacionadas com a área, bem como doze critérios de avaliação pré-

definidos<sup>4</sup> que têm como finalidade avaliar o desempenho do candidato, em contexto de trabalho (ANQEP, 2017b, p.16); e ainda, a *grelha de avaliação do exercício prático* tem associada uma matriz de análise com onze critérios de avaliação pré-definidos tendo como principal objetivo avaliar o desempenho do candidato, em contexto de prática simulada (ANQEP, 2017b, p.17).

Com isto, depois da aplicação dos instrumentos acima mencionados, procedesse à fase de validação que “fica concluída quando todas as tarefas que constituem cada UC tiverem sido avaliadas pelo formador da respetiva saída profissional” (ANQEP, 2017b, p.22). Cada UC é validada, dependendo da verificação cumulativa de dois critérios, ou seja, a pontuação atribuída ao candidato em cada uma das tarefas nucleares, tem de ser igual ou superior a 3, numa escala de 1 a 5, e a média ponderada das pontuações atribuídas ao somatório das tarefas (nucleares e não nucleares) é igual ou superior a 3 (ANQEP, 2017b, p.22). No que diz respeito, “às UC avaliadas por via da certificação comprovada ou por via do registo de competências, as mesmas ficam automaticamente certificadas, devendo os respetivos comprovativos integrar o portefólio do candidato” (ANQEP, 2017b, p.23).

### 3.5.7. *Certificação de Competências*

Nesta última etapa do processo de RVCC, o candidato deverá apresentar-se perante o júri de certificação, o qual irá tomar a sua decisão tendo por base o desempenho do candidato na prova de certificação (Sessão de Júri de Certificação) e na análise do Portefólio e ainda, dos instrumentos de avaliação aplicados na etapa anterior (ANQEP, 2017a, p.40).

Desta forma, a etapa de *Certificação de Competências* apresenta três momentos distintos (Preparação para a Prova, Sessão de Júri de Certificação (prova) e Avaliação e Tomada de Decisão), que têm por finalidade a atribuição da certificação resultante do trabalho desenvolvido pelo candidato nas etapas anteriores (ANQEP, 2017a, p.40).

O **primeiro momento** consiste na preparação para a prova, ou seja, se o candidato apresentar condições de validação são dispensadas no máximo vinte e cinco horas com os formadores, não sendo estas horas consideradas para efeitos de formação complementar, tendo como finalidade apoiar o candidato na preparação da prova de certificação a apresentar perante o júri (Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto, Art.º 16.º, p. 3011). Nas sessões realizadas, compete à equipa que acompanhou o candidato ao longo do seu processo apoiá-lo na seleção da tipologia de apresentação a realizar, identificar, do elenco das UC validadas, aquelas que

---

<sup>4</sup> O número de critérios de avaliação pode alterar de acordo com o que foi estabelecido aquando da conceção do referencial de cada saída profissional (ANQEP, 2017b, p.16).

serão objeto de avaliação no âmbito da prova, definir hora e local onde a prova terá lugar e ainda, explicitar todo o processo que o candidato deverá percorrer na Sessão de Júri de Certificação (ANQEP, 2017a, p.41; ANQEP, 2017b, p.25).

No âmbito dos processos de RVCC escolar os conteúdos a apresentar na prova devem ter por base as UC validadas, onde os candidatos em conjunto com os formadores definem o número máximo de UC/NG a trabalhar, sendo que no nível básico devem ser apresentadas no mínimo 8 UC (2 UC por ACC) e no nível secundário 9 UC (3 UC por ACC), incidindo preferencialmente nas UC pontuadas nos níveis 4 e 3 da escala da Grelha de Validação.

Nos processos de RVCC profissional, o método de seleção das UC é diferente, pois é apenas a equipa que elege as UC que serão objeto de avaliação tendo em conta os seguintes critérios: “quando um candidato validou um número  $\geq$  a 14UC, para a elaboração da prova a equipa deverá selecionar pelo menos 25% dessas UC; quando validou um número entre  $\geq$  5 e  $<$ 14 UC, na elaboração da prova, a equipa deverá selecionar pelo menos 4 UC; quando validou um número  $\leq$  a 4 UC, para a elaboração da prova a equipa deverá integrar todas as UC validadas” (ANQEP, 2017b, p.27).

Deste modo, as provas devem assumir um carácter individualizado, devendo refletir o trabalho desenvolvido pelo candidato ao longo de todo o processo, promovendo a criatividade e as especificidades da situação de cada adulto.

A realização da Sessão de Júri de Certificação, **segundo momento** desta etapa, “obedece a um conjunto de características e de procedimentos que devem ser tidos em consideração pelos centros, no sentido de garantir padrões de rigor e qualidade nas práticas de trabalho” (ANQEP, 2017a, p. 44).

Esta etapa apresenta diferentes tipologias consoante o processo que é aplicado, pois nos processos de RVCC escolar esta prova consiste na demonstração, por parte do candidato,

das competências espelhadas no Portefólio perante o júri de certificação que não acompanhou o processo desenvolvido pelo mesmo, esta exposição pode assumir um formato de apresentação oral, com recurso ou não a um programa de apresentação de informação, de demonstração prática das competências em avaliação ou uma conjugação destas metodologias (ANQEP, 2017a, p.45).

Enquanto que no processo de RVCC profissional, a prova deve estar orientada para a demonstração de um conjunto de competências consideradas imprescindíveis no exercício da atividade em causa, assumindo a forma de uma situação(ões) problema ou atividade(s) integradora(s), onde a equipa técnica deve conceber uma matriz de prova que deve identificar as UC e as tarefas que serão alvo de avaliação, os critérios de avaliação a estas associados, a sua duração e recursos necessários (ANQEP, 2017b, p.29). Aqui os critérios de avaliação



adquirem particular importância, pois traduzem os “requisitos de desempenho para avaliar as condições em que o candidato realiza cada tarefa proposta” (ANQEP, 2017b, p.29).

Relativamente ao local da prova esta é presencial e deverá ocorrer nas instalações do centro, salvo as exceções em que a equipa esteja a desenvolver a sua atividade em regime de itinerância, devendo nesses casos, ser realizada nas entidades/instalações onde essa atividade esteja a decorrer. No que diz respeito à duração da prova, esta também varia conforme o âmbito do processo, no caso do RVCC escolar a prova não deve exceder os 90 minutos enquanto que no RVCC profissional não deve ter uma duração inferior a uma hora nem exceder as cinco horas. Os recursos utilizados durante as provas devem ser assegurados pela a equipa do CQ, nomeadamente materiais, equipamentos e ferramentas necessárias face à saída profissional e apresentação oral.

Quanto à constituição do júri de certificação, no RVCC escolar este é composto pelo TORVC que acompanhou o candidato no decorrer do processo e por um formador por cada uma das ACC, que não tenha estado envolvido no percurso formativo do candidato. No RVCC profissional, a sua constituição é ligeiramente diferente, e deve ser formado por: dois formadores com qualificação técnica relacionada com a área a ser avaliada e com pelo menos cinco anos de experiência profissional; o formador que acompanhou o processo do candidato; um representante das associações empresariais; e ainda, um representante das associações sindicais dos setores de atividade económica da área em causa (Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto cit. por ANQEP, 2017b, p.31). Com isto, de uma forma geral, compete ao júri de certificação, tendo por base a apresentação, a prova de certificação (exclusivo do RVCC profissional) e o portefólio dos candidatos, confirmar se estes são ou não detentores das competências em avaliação.

O último e **terceiro momento** desta etapa é a avaliação e tomada de decisão, isto é, o momento de deliberação do “resultado da sessão de júri de certificação que permitirá ao candidato a obtenção de uma certificação total ou de uma certificação parcial” (ANQEP, 2017b, p.33). Uma certificação total ocorre quando o candidato certifica todas as UC/NG obrigatórias presentes no referencial em avaliação e sempre que cada uma dessas UC/NG não seja certificada(o), o candidato obtém uma certificação parcial. Desta forma, “a conclusão do respetivo percurso de qualificação terá de ser realizada através da frequência de um Curso EFA ou de um percurso de FM. Após realização da prova e dado o respetivo resultado, este deve ser registado na plataforma SIGO.



## Capítulo II – Enquadramento Teórico

Tal como toda a ação, “a educação de adultos é sempre pensada e desenvolvida numa incorporação coerente das dimensões ideológica e tecnológica, ou, dito de outra maneira, de finalidades e metodologias” (Alcoforado, 2012, p. 2). Ao longo dos anos, esta foi procurando responder às necessidades das pessoas e das comunidades, justificando-se pelo conjunto de proposições inter-relacionadas: “apenas as pessoas em idade adulta têm os recursos necessários para promover transformações imediatas nas comunidades e nas sociedades; essas mudanças só acontecem em resultado de novas aprendizagens; unicamente através da educação e da formação se conseguem articular os meios necessários para orientar essas aquisições, de forma a atingir uma situação desejável” (Alcoforado, 2012 cit. por Alcoforado, 2012, p.3). Todas as transformações ocorridas, a nível social e político, desafiaram a educação de adultos a afastar-se dos modelos pedagógicos escolares, pois desta exigia-se uma mudança imediata das formas de vida, visando a promoção contínua do bem-estar individual e comum (Alcoforado, 2012, p.3).

Ao falarmos em educação de adultos, torna-se inevitável abordar no que consiste “ser adulto”. Segundo Boutinet (1995; 1997; 1998; 2001 cit. por Alcoforado, 2008, p. 51) para a sua definição, devem ser tidos em conta critérios de natureza cronológica, psicológica e de desempenho de papéis sociais, fazendo com que, em cada sociedade, o adulto seja aquele que já atingiu certa idade (a maioria face à lei), que desempenhe papéis sociais considerados como de adultos (como por exemplo, o casamento e o trabalho a tempo inteiro) e ainda que tenha alcançado maturidade psicológica, no sentido de desenvolver responsabilidades e atingir um certo estágio de desenvolvimento intelectual. Para este autor, primeiramente, a idade adulta era como um estado (o de maturidade adquirida), porém, a partir dos anos 60 o adulto passou a ser entendido como uma perspectiva, permanentemente envolvido na construção e conquista de uma maturidade vocacional nunca atingida (Alcoforado, 2012, p. 3). Recentemente, foi necessário elaborar uma nova configuração da vida adulta, sendo esta marcada pela instabilidade, onde o adulto é entendido como problema resultante das ruturas sociais, profissionais, familiares e culturais. O traço dominante deste, atualmente, “é o de uma «imaturidade permanente» que tanto impele ao vislumbrar de um interminável universo de possíveis como, paradoxalmente, aumenta o risco de adiamento da realização dessas oportunidades, criando maiores probabilidades de fracasso e de incremento de uma cosmogonia morosa e depressiva” (Alcoforado, 2012, p. 4).

Com isto, torna-se, assim, fundamental repensar os sistemas educativos, no sentido de formar crianças e jovens para lidar com uma previsível imaturidade continuada, “da educação e formação de adultos exige-se que seja capaz de ajudar a reconstruir as identidades e o sentido da vida, visando o desenvolvimento sustentado e integrado das pessoas e das comunidades.

Segundo Alcoforado (2012, p. 5) apenas podemos compreender as experiências educativas, fornecidas pela educação e formação de adultos,

se forem desenvolvidas a partir da ação, para transformar essa ação, distinguindo-se da educação escolar tradicional, baseada em conteúdos, destinada a crianças e adolescentes, a qual assume como orientação principal a socialização, entendida como o processo pelo qual os indivíduos se tornam membros de grupos, de coletivos ou de sociedades (Dubar, 1997 cit. por Alcoforado, 2012, p.5). Colocando, depois, perpendicularmente a essa orientação horizontal, um novo eixo, em cujas extremidades se situem, de um lado, atividades educativas mais orientadas para a adaptação acrítica a situações preexistentes, cultural e socialmente estabilizadas e codificadas e, do outro, atividades educativas promotoras da autonomia e responsabilidade individual e coletiva, e desafiadoras da condição de pessoas atuantes, agentes de transformação e mudança, encontram-se quatro quadrantes, representando diferentes tipologias de educação/formação: instrumental, vocacional, prática e emancipatória.

Na linha do que tem vindo a ser feito na problematização conceptual da ação humana, podemos destacar, numa base de referência mais filosófica e sociológica, as reflexões de Paul Ricoeur e Jurgen Habermas. Do primeiro autor, podemos retirar “o entendimento de ação como um sistema direcionado de comportamentos que produz efeitos no mundo, desenvolvido, sempre, dentro de uma estrutura social, subordinando-se a ela e produzindo conjuntos de convenções (valores, símbolos, regras) e, por isso, implicando que a maneira como os agentes se integram numa rede de relações os leva a revestir as suas ações com características únicas” (Alcoforado, 2012, p.7). Do segundo, podemos explorar alguns dos conceitos utilizados na construção de uma teoria da ação.

Assim, Habermas (1987a; 2010 cit. por Alcoforado, 2012, p.8) “defende que a ação pode assumir diferentes formas, teleológica, orientada por normas e dramaturgicamente, integradas num sistema de coordenadas que as permite identificar e avaliar”. De forma muito breve, podemos dizer que a ação teleológica, é aquela em que “o ator cumpre um objetivo ou provoca o aparecimento de um estado desejado, escolhendo e utilizando, de maneira apropriada, os meios que, numa determinada situação, lhe parecem os mais indicados para lhe assegurar o sucesso” (Habermas, 1987a, p. 101 cit. por Alcoforado, 2012, p.8). Já a ação orientada por normas, “leva a que o ator procure respeitar valores comuns, traduzidos «por normas que exprimem um acordo existente, dentro de um grupo social. Todos os membros desse grupo, para quem vale uma certa norma, esperam uns dos outros que, em certas situações, eles realizem

as ações prescritas»” (Habermas, 1987a, p. 101 cit. por Alcoforado, 2012, p.8). Relativamente, à ação dramaturgica, esta é, por definição, “característica «de participantes em interação, que constituem, reciprocamente, para eles mesmos, um público para o qual se apresentam. O ator faz nascer no seu público uma certa impressão, uma certa imagem de si próprio, revelando, mais ou menos intencionalmente, a sua subjetividade»” (Habermas, 1987a, p. 101 cit. por Alcoforado, 2012, p.8).

O mesmo autor, propõe ainda, um tipo de ação destinada a aumentar o valor explicativo da ação humana, no seu todo, a qual ele designa por ação comunicativa. Esta “pressupõe um compromisso assumido pelos diferentes atores, os quais «procuram entender-se sobre uma situação, a fim de coordenarem consensualmente os seus planos de ação e mesmo as suas ações»” (Habermas, 1987a, p. 101 cit. por Alcoforado, 2012, p.8).

Neste sentido, e assumindo como inexecutável a neutralidade da ciência, Habermas (1987a cit. por Alcoforado, 2012, p. 9), sugere que a construção do saber é resultado da atividade humana, motivada por necessidades e interesses, constituído por três formas distintas, mas igualmente válidas, de encarar a vida social:

as *ciências empírico-analíticas*, cujo interesse é técnico, de predição e controlo dos fenómenos naturais, pretendendo estabelecer verdades universais, através da procura da objetividade e da neutralidade do investigador, organizando-se em torno de uma racionalidade instrumental; as *ciências histórico-hermenêuticas*, cujo interesse reside na interpretação e compreensão, desenvolvendo significados para uma vida comum e partilhada, através de uma racionalidade comunicativa; as *ciências críticas*, trabalhando num registo de racionalidade transformativa e emancipatória, comprometida com a autonomia e a libertação dos seres humanos, aspirando a envolvê-los numa ação de mudança da realidade à sua volta.

À construção do saber, de forma direta ou indireta, está associada a aprendizagem, desta forma, importa destacar a teoria da aprendizagem transformativa de Mezirow (1996, p.166 cit. por Alcoforado, 2012, p. 11) esta “procura estabelecer um modelo geral, abstrato e idealizado, que explique a estrutura genérica, as dimensões e a dinâmica do processo de aprendizagem”. Compreendendo a aprendizagem “como o processo de realizar uma nova interpretação, ou de rever uma interpretação anterior, do significado de uma experiência, de maneira a orientar, posteriormente, a compreensão, avaliação e ação” (Mezirow, 1990, p. 1 cit. por Alcoforado, 2012, p.11), tal aprendizagem tanto pode ocorrer individualmente, em grupo ou coletivamente.

Na educação e formação de adultos, a aprendizagem deve ser predominantemente transformativa e esta pode ocorrer, ou por acumulação de alterações ao nível dos esquemas de significado ou, ao nível das perspetivas de significado, em resposta a um dilema desorientador

que nos é imposto do exterior (Mezirow, 1990 cit. por Alcoforado, 2012, p.12). Segundo o mesmo autor (Mezirow, 1991, cit. por Alcoforado, 2012, p.12),

o processo de aprendizagem é despoletado por estes dilemas desorientadores, continuado por um autoexame e uma avaliação crítica dos pressupostos, integrado pela procura de novos procedimentos de atuação e pela capacidade de perspetivar eventuais novos papéis sociais, implicando, por isso, a aquisição de conhecimentos e competências necessárias para uma reestruturação do conceito de si e uma reintegração social, com base nas condições das novas perspetivas.

Defendendo a existência de três tipos de conhecimento, cada um com uma aprendizagem específica: o instrumental, o prático, para o sujeito de conhecer e se relacionar com os outros, e ainda, o emancipatório, utilizado para conhecer os pressupostos do nosso conhecimento.

Tendo em conta as referências teóricas revistas e atendendo às transformações corridas nas comunidades e sociedade atual, defende-se a construção de um movimento de Educação e Formação ao Longo da Vida, com o objetivo de construção de uma sociedade com conhecimento partilhado por todos, uma humanização da cultura assim como, o exercício de uma cidadania plena, informada e crítica por parte de todos os cidadãos (Alcoforado, 2008 p. 94).

## **1. Histórias de vida e (Auto)Biografias Educativas**

As ciências histórico-hermenêuticas do programa epistemológico e construção de conhecimento de Habermas, mencionado anteriormente, contribuíram para suportar uma reorientação das histórias de vida para a educação e formação (Dominicé, 1992 cit. por Alcoforado, 2012, p.13). Se primeiramente, já tinham adquirido uma importância incontornável como metodologia de investigação da aquisição de conhecimento sobre o adulto, a partir daí, passam a ser aceites como ato educativo e formativo (Alcoforado, 2012, p.13).

Os primeiros trabalhos percursos de Bertaux, vieram demonstrar que a utilização das histórias de vida, são fundamentais na compreensão da constituição de coletivos profissionais, distinguindo a utilidade para a investigação biográfica em duas dimensões, uma que se ocupa dos processos subjetivos (valores, vivências, etc.) e outra que se dirige para processos objetivos (dinâmicas sociais, formas de vida contextualizadas, etc.) (Alcoforado, 2012, p.13). Posteriormente, vários autores tiveram como prioridade reconhecer a importância destes contributos na educação e formação, entendendo-as como uma metodologia de investigação e de construção de sentido a partir de factos temporais passados (Pineau & Le Grand, 1996 cit. por Alcoforado, 2012, p.13).

Estes, basearam-se ainda, no princípio de que “é sempre a própria pessoa que, ao elaborar uma compreensão sobre o seu percurso de vida, se forma e, ao ganhar consciência do processo e das condições de construção de seu conhecimento, desenvolve uma completa implicação pessoal nesse mesmo processo, dando-lhe uma continuidade temporal no presente e fazendo a sua projeção no futuro” (Alcoforado, 2012, p.13).

Segundo Alcoforado (2012, p.13 e 14), todos estes trabalhos vieram sustentar a convicção de que a aprendizagem não ocupa somente “os saberes disciplinares exteriores à pessoa, mas também no conhecimento de si própria e na explicitação da sua ação anterior, elegendo como recursos educativos, as experiências de vida, as histórias vividas e as heranças sociais e culturais de todos os envolvidos num processo de educação/formação”.

Neste sentido, surge, então, a definição de histórias de vida, como metodologia de formação, sugerida por Lainé (2000, p. 33 cit. por Alcoforado, 2012, p.14) reconhecendo-as como um processo em que “indivíduos se reúnem, num contexto de formação, envolvendo-se voluntariamente num questionamento pessoal, procurando a relação entre a sua experiência e o seu desejo de aprender, explorando elementos constitutivos dos seus percursos, para, de seguida, organizarem uma narrativa escrita (autobiografia) ou oral (auto-bio-oralidade), ao mesmo tempo que se esforçam por responder aos seus questionamentos iniciais, com a ajuda eventual de um grupo de pares”. Recentemente, Lainé (2011 cit. por Alcoforado, 2012, p.14), vem esclarecer que as histórias de vida, para além de implicarem um relato do sujeito devem, também, “obrigar a um trabalho de retorno reflexivo sobre o percurso do narrador, impelindo-o a assumir a responsabilidade de testemunhar sobre si próprio e sobre o seu percurso de vida, num compromisso volitivo com a prossecução das possibilidades de mudança”.

Em forma de desafio, com o objetivo de enriquecer esta metodologia, o autor (Alcoforado, 2012, p.14), regressando ao pensamento de Habermas, propõe que a educação e formação de adultos, para além de uma dimensão transformativa deve ter também presente uma dimensão emancipatória, de forma a que contribua para diluir as diferenças imputáveis a jogos de interesses que condicionam a vida de pessoas envolvidas em processos educativos, “permitindo que as condições intersubjetivas da ação estejam muito mais dependentes da sua autonomia e responsabilidade e muito menos dos constrangimentos naturais e crenças ingênuas”. Tendo em conta esta visão, as histórias de vida, podem “ambicionar constituir-se como uma metodologia flexível e integradora reunindo aspetos essenciais dos modelos de educação e formação e de análise e transformação da ação (...), integrados numa preocupação emancipatória dominante” (Alcoforado, 2012, p.14).

As histórias de vida e as biografias educativas têm vindo a assumir um forte valor heurístico, levando Dominicé (1992, p.89 cit. por Alcoforado, 2008, p.76) a concluir que esta abordagem lhe parece ser “o único método de investigação pertinente, uma vez que oferece um acesso direto ao conhecimento construído pelos próprios alunos, bem como aos seus modos quotidianos de formalização”.

## **2. Políticas de Educação e Formação de Adultos dos últimos anos em Portugal**

Em Portugal, as iniciativas políticas de educação e formação de adultos têm oscilado consoante as forças políticas que foram liderando os sucessivos Governos Constitucionais e da vontade que estes “revelaram em fazer valer algumas opções e convicções, em sede de negociação dos diferentes contratos programa de apoio, a uma sempre enunciada convergência económica com a União Europeia” (Alcoforado et al., 2017, p.17).

Tendo como objetivo envolver o país na políticas desenvolvimentistas que suportavam a ambição europeia, Portugal, na segunda metade da década de oitenta do século XX, investiu em diversos recursos em formação profissional destinada a jovens e adultos, porém “chegámos à viragem do século com incrementos muito pouco significativos em termos de produtividade e com números, relativos aos níveis de escolaridade e analfabetismo, que ilustravam, de forma evidente, os nossos atrasos e enunciavam as limitações das potencialidades da nossa participação no projeto europeu” (Alcoforado et al., 2017, p.17).

Segundo os autores (Alcoforado et al., 2017, p.17-18), iniciou-se o novo século com a expectativa de implementação de uma nova política nacional de educação e formação de adultos. Primeiramente, ainda que de forma tímida, registaram-se sinais que indicavam uma adesão ao pensamento predominante nas instâncias internacionais preocupadas com a área, apelando para o desenvolvimento de um novo conceito e educação de jovens e adultos, privilegiando a interligação entre o sistema formal e não formal de educação, valorizando todos os saberes daí adquiridos. Posteriormente, “foi possível aproveitar uma certa inflexão na orientação do projeto europeu, movendo-se também para uma segunda geração de políticas económicas que procuravam incentivar a mudança dos modelos produtivos e a mobilidade dos trabalhadores” (Alcoforado et al., 2017, p.18), tendo como base a qualificação e a empregabilidade. Desta forma, nos últimos anos, viveram-se, em Portugal, “tempos de uma vitalidade pouco comum, que constituíram, também, um verdadeiro desafio para a construção do conhecimento” (Alcoforado et al., 2017, p.18).



## 2.1. A Europeização da Educação e Formação de Adultos

A partir da segunda metade do século XX é que conseguimos encontrar contributos teóricos significativos e decisivos para o entendimento do que é hoje a educação de adultos. Após a Segunda Guerra Mundial e com o surgimento da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) foi possível consolidar e acelerar o processo de construção identitária da educação de adultos enquanto campo de práticas, pois este marco histórico fez-se acompanhar por um simétrico aumento das ofertas educativas destinadas ao público adulto com baixos níveis de escolarização originando, também, a construção de um campo de práticas educativas muito diversificadas, de entre as quais se pode destacar a alfabetização, a formação profissional, a animação sociocultural e as experiências educativas relacionadas com o desenvolvimento local e comunitário (Canário, 2013).

A UNESCO, ao longo da sua existência, foi assumindo um papel significativo, como força de pressão política e de consolidação teórica da educação de adultos, originando a adaptação de práticas no âmbito de cada estado nacional tendo em conta as suas especificidades históricas, sociais e culturais (Canário, 2013). Esta, ainda que com poucos anos, originou “aquela que viria a constituir-se como uma tradição de juntar periodicamente os responsáveis políticos dos estados membros, os representantes de organizações não governamentais com experiência no desenvolvimento da educação e especialistas neste domínio” (Alcoforado, 2008 cit. por Alcoforado et al., 2017, p.19). Assim, foi em 1949 na Dinamarca que decorreu a primeira conferência, contribuindo para ao aumento do interesse por esta área, iniciando-se a formulação de algum consenso e consolidação (Alcoforado et al., 2017, p.19). Até aos dias de hoje, estas conferências “têm sido marcos históricos fundamentais para a afirmação e evolução deste campo educacional e, por consequência, fatores determinantes para o reconhecimento e aplicação do direito de todos os cidadãos, independentemente da idade, à educação em todos os seus quadrantes” (Melo et al., 1998, p.19 cit. por Alcoforado et al., 2017, p.19), contribuindo, também, para delinear um caminho que permitisse atribuir um estatuto próprio a este domínio, dando-lhe potencial para se consagrar umas das áreas prioritárias na agenda política.

No decorrer das várias conferências, foi defendida a ideia de que a educação se estendia ao longo de todo o ciclo da vida, porém o movimento da educação permanente traz para este campo, em nome de uma Aprendizagem ao Longo da Vida, a subordinação instrumental da educação à racionalidade económica dominante, surgindo desta forma um renovado interesse e investimento na educação de adultos, principalmente na formação relacionada com o mundo do trabalho. Isto originou um movimento generalizado que “consubstanciou uma viragem no

panorama internacional, levando a educação de adultos a afirmar-se, sobretudo, no campo da formação profissional contínua, articulando-se particularmente com o aumento da produtividade (...) e compaginando-se com as transformações que, nesta época, afetaram a economia, o trabalho e a formação” (Alcoforado et al., 2017, p.20). É neste panorama que se foram reforçando as condições para a intervenção da União Europeia (UE) no campo educativo, originando a emergência de “atividades de cooperação política e iniciativas de estreitamento das dinâmicas conducentes a uma progressiva europeização das políticas de educação e formação de adultos” (Alcoforado et al., 2017, p.20).

Em 2003, com o objetivo de reforçar a homogeneização das finalidades da educação, o Conselho Europeu tomou a decisão de definir as marcas de referência e os indicadores para o Programa *Educação e Formação 2010*, este programa procurava clarificar as marcas de uma nova era na construção da política educativa europeia, criando padrões educativos europeus a serem seguidos pelos estados membros (Alcoforado et al., 2017, p.21). Segundo os autores (Alcoforado et al., 2017, p.21), passa a presenciar-se

a tentativa concentrada de construir uma nova realidade: “a constituição formal e explícita de um nível de governação supranacional como *locus* de inscrição das políticas a desenvolver para os sistemas educativos e de formação”, representando a tentativa de edificação de um processo sistemático de articulação das políticas nacionais de educação e formação em torno de prioridades e objetivos comuns, acordados e congruentes ou convergente com metas e estratégias definidas ao nível da União Europeia (Antunes, 2005b, p.129-130 cit. por Alcoforado et al., 2017, p.21).

Relativamente ao contexto português, foi notória a influência dos objetivos e prioridades definidas pela UE, pois foram criadas e implementadas grandes iniciativas recentes, que analisaremos no ponto seguinte, sendo que o protagonismo que se lhe atribuiu no cenário internacional influenciou o país neste percurso, embora as propostas e práticas implementadas oscilem das sensibilidades e convicções ideológicas políticas nacionais (Alcoforado et al., 2017, p.22).

## 2.2. Políticas de Educação e Formação de adultos em Portugal

Como referido anteriormente, em Portugal, devido à tardia escolarização de massas, foi verificado um défice de escolaridade e qualificações durante décadas e tendo em conta este contexto, procurou-se relançar uma política sistemática de educação de adultos em conformidade com as exigências e conceções da ALV (Canário, 2013).

Foi após a 5ª Conferência da UNESCO, que se começaram efetivamente a mobilizar esforços e recursos para definir políticas que contribuíssem para melhorar a situação presente até à data. Neste sentido, em 1998 foi construído o Grupo de Missão para o Desenvolvimento

de Educação e Formação de Adultos, presidido por Alberto Melo, e através do trabalho aqui desenvolvido desencadeou-se o processo que conduziu à criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) (Alcoforado et al., 2017, p.24), formalizada durante o XIV Governo Constitucional (1999-2002). A ANEFA veio romper com a tradição mais escolarizada da educação recorrente e procurou, também, “institucionalizar procedimentos considerados inovadores no campo da formação de adultos, como será o caso dos processos de reconhecimento e validação de saberes previamente adquiridos” (Alcoforado et al., 2017, p.24).

Ao mesmo tempo que se dava a criação da ANEFA, Portugal depositou um significativo esforço para a qualificação da população adulta procurando romper o atraso de séculos e colocar o país ao ritmo do desenvolvimento europeu, tendo o terceiro Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal (PRODEP III) constituído uma importante fonte de financiamento para esse efeito (Alcoforado et al., 2017, p.24-25). Segundo Capucha (2003, cit. por Alcoforado et al., 2017, p.25) este programa incluiu um eixo da ALV e teve efetivamente como prioridade colocar em funcionamento um sistema de RVCC para adultos.

Assim, a primeira década do segundo milénio ficou marcada pelo conjunto de políticas e investimentos públicos investidos, cujos resultados são objeto de reconhecimento internacional. Desde 2000, Portugal tem contado com o apoio do cofinanciamento comunitário para aplicar uma política pública consistente, contribuindo, este apoio, para criar novas linhas de serviço e estruturas, assim como diversificar a oferta formativa (Alcoforado et al., 2017, p.25).

Com a mudança do Governo Constitucional, procedeu-se à extinção da ANEFA tendo sido esta substituída pela Direção Geral de Formação Vocacional (DGFV) ficando esta responsável por arquitetar o sistema nacional de RVCC e construir uma rede de Centros de RVCC. Porém, esta mudança foi vista por alguns autores “como um retrocesso com consequências nefastas para a educação e formação de adultos” (Alcoforado et al., 2017, p.25).

Contudo, é durante o XVII e o XVIII Governos Constitucionais que a educação e formação de adultos recebeu um maior impulso, pois devido aos poucos avanços dos estados membros, a UE adotou uma abordagem mais agressiva tendo como principal foco as reformas, obrigando a criação de técnicas de monitorização e controlo, resultando, assim, na criação do Programa Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego (2005-2008), em Portugal. Neste contexto surge a Iniciativa Novas Oportunidades (INO), um programa que vem apoiar a formação de jovens e adultos, sendo esta “legitimada pelas exigências da sociedade e do conhecimento, pela urgência da qualificação dos recursos humanos e pela promoção de emprego” (Alcoforado et al., 2017, p.26). Surge, também, um novo programa resultante de uma nova negociação com a Comissão Europeia – Programa Operacional Potencial Humano – sendo

este estruturado para sustentar a INO e conferir uma nova ambição à educação e formação de adultos.

Estas iniciativas inovadoras introduzidas em Portugal, conduziram a uma significativa mudança de escala, pois de um total de 13 Centros de RVCC (CRVCC) em 2001, passou-se para quase 500 Centros Novas Oportunidades (CNO) em 2010. Como suporte a esta expansão, esteve a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), estrutura que veio substituir a DGFV, tendo como principal função a supervisão da educação e formação de adultos em Portugal (Silva, 2016).

A INO reintroduziu a educação e formação de adultos nas prioridades da agenda educativa e contribuiu para o regresso em massa ao sistema de educação e formação de cidadãos que tinham sido deste precocemente arredados, tornando esta iniciativa um dos programas governamentais com maior visibilidade pública em Portugal nos últimos anos (Canário, 2013).

Após este período, sempre com a ideia de ALV presente, foi sugerida a possibilidade de substituir os CNO por Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida (CALV), cujo objetivo era de promover o desenvolvimento local. Não se tratava de substituir totalmente as funções dos CNO, mas sim evoluir o conceito nestes aplicado, isto é, a promoção do ensino secundário era algo que se manter-se-ia, porém pretendia-se que estes centros fossem também estruturas capacitadas para assegurar o acompanhamento de outras modalidades e formatos de ALV (Alcoforado et al., 2017, p. 27). Esta proposta foi realizada entre o período de março de 2011 e fevereiro de 2012, contudo, não chegaram a ter qualquer concretização prática.

Posteriormente, dá-se novamente a mudança do Governo Constitucional e este anuncia a necessidade de se efetuar um estudo com o objetivo de medir o impacto do programa na empregabilidade e nas remunerações dos seus beneficiários. Desta forma, “com o argumento de *ausência de valor* dos processos de RVCC para o crescimento da economia nacional” e a sua fraca eficácia ao nível da empregabilidade, o Ministério da Educação iniciou o encerramento e a extinção dos CNO (Benavente; Queirós; Aníbal, 2015 cit. por Alcoforado et al., 2017, p. 28). Para além desta mudança, surge uma outra, a ANQ dá lugar, em 2012, à atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), cuja função é coordenar a execução das políticas de educação e formação de jovens e adultos (Alcoforado et al., 2017, p. 28). Com isto, os CNO foram sendo encerrados e a iniciativa abandonada.

No primeiro trimestre de 2012, apenas metade dos CNO tinham financiamento assegurado e a partir de dezembro desse mesmo ano cessou por completo, anunciando, ainda, que estas entidades poderiam continuar a funcionar desde que em regime de autofinanciamento,

tornando o processo pouco viável, pois sem os recursos necessários a incapacidade de sobrevivência era notória (Alcoforado et al., 2017, p. 29).

Em 2013, após o desmantelamento da rede de CNO, surge uma nova rede de Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), monitorizada pela ANQEP, estruturas estas “que assumiram um papel determinante na construção de pontes entre os mundos da educação, da formação e do emprego, numa perspetiva de ALV (Moio, 2015 cit. por Alcoforado et al., 2017, p. 29). No entanto, “devido à estagnação e aos sucessivos adiamentos de abertura a candidaturas financeiras pelas entidades promotoras, estes centros desenvolveram a sua atividade em autofinanciamento” (Alcoforado et al., 2017, p. 29).

Com a chegada do XXI Governo Constitucional, foram anunciadas mudanças através da Portaria nº 232/2016, esta vem regular a criação e o regime de organização e de funcionamento de uma nova rede – Centros Qualifica – que vem substituir a anterior. Estes apresentam como objetivo principal o encaminhamento para ofertas formativas e educativas, assim como o desenvolvimento de processos de RVCC (Alcoforado et al., 2017, p.29-30). Assim, com este Governo a educação e formação de adultos deixa de ser apenas uma miragem e volta a encontrar a possibilidade de um novo impulso.

A construção de uma rede de centros torna-se, novamente, uma prioridade nacional e vem reforçada através do Decreto-Lei nº 14/2017, de 26 de janeiro, regulando o Sistema Nacional de Qualificações. “Este normativo coloca em evidencia a revitalização da educação e formação de adultos enquanto pilar do sistema de qualificações, definindo a criação do Programa Qualifica”, atualmente em vigor. O programa anteriormente referido, apresenta como principal prioridade melhorar os níveis de educação e formação da população adulta, contribuindo para a elevação dos níveis de qualificação assim como, da empregabilidade dos cidadãos (Alcoforado et al., 2017, p.30).

### **3. Da teoria à prática ...**

Portugal, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, continua a apresentar valores bastante baixos de níveis de escolaridade, transversais a todos os grupos etários, originando que grande percentagem de trabalhadores portugueses sejam expostos à margem, face às dinâmicas geradas pelos atuais mercados de trabalho (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p. 145).

Apesar dos esforços efetuados pelas políticas públicas, com o objetivo de aumentar a oferta de formação e qualificação da população portuguesa, estas foram promovendo algumas medidas estruturantes como o alargamento do ensino obrigatório e investimento no ensino

profissional, porém as alterações registadas ainda não são significativas (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p. 145). Segundo os autores (Alcoforado & Figueiredo, 2011), a baixa escolarização continua a pesar de forma considerável no crescimento da taxa de desemprego, contribuindo “para que muitas pessoas sentissem a necessidade de se preocupar com a aquisição de novos conhecimentos e com o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida” (p.145), acreditando que esta é a forma de enfrentarem as exigências da sociedade.

Tradicionalmente, os adultos ativos com níveis de escolaridade mais reduzidos, manifestam uma baixa participação em atividades de formação ao longo da vida, o desafio traduzido inicialmente pela INO, atualmente Programa Qualifica, surge como uma tentativa de inverter esse processo, caracterizando-se como uma resposta integrada de educação e formação que se deve iniciar com o envolvimento das pessoas em processos de orientação que poderão conduzir a atividade de RVCC adquiridas ao longo da vida das pessoas, nos diversos contextos educativos (formais, não formais e informais) (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.145).

Cada pessoa envolvida num processo de RVCC deve elaborar a sua história de vida e dela retirar, através de um trabalho de reconstrução semiótica, a informação necessária e importante para construir um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, o qual, “permitirá ambicionar a possibilidade de um reconhecimento social, no âmbito de um processo de validação e, eventual, certificação” (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.145-146). Está previsto nos normativos legais que enquadram as práticas portuguesas de EFA, que a construção do portefólio de competências deve basear-se na metodologia das histórias de vida (Alcoforado & Figueiredo, 2011), analisada anteriormente.

Acredita-se, tendo por base estudos realizados, que este processo contribui “para um efeito generalizado de reforço da autoestima, para o desenvolvimento de competências básicas nas mais diversas áreas de competência, para a valorização do saber e da motivação para novas aprendizagens” (Martins, 2013 cit. por Alcoforado et al., 2017, p.33). Para além disto, alguns autores defendem a ideia de que, os beneficiários do programa, no processo de realização do mesmo provocam um efeito intergeracional, ou seja, não são apenas os adultos que beneficiam da frequência desta medida, mas sim toda a família, “nomeadamente ao nível do aumento da motivação e de uma maior atenção para a importância das aprendizagens escolares (...), verificando-se, assim, que o aumento das competências educativas das famílias” (Salgado, 2011 cit. por Alcoforado et al., 2017, p.33).

A iniciativa “Programa Qualifica” surge, assim, para os adultos, “como uma nova oportunidade para a elevação dos seus níveis de escolaridade e para lhes proporcionar novos

recursos que contribuam para fazer face às exigências de um mercado de trabalho instável e de um mundo em permanente mudança” (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.153).

#### **4. Considerações Finais**

Durante vários anos, “as aprendizagens foram marcadas por uma visão transmissiva e unidimensional, que assinalaram as organizações educativas formais” (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.153). Depois de várias críticas e enumeradas as limitações das (auto)biografias educativas, cada vez mais se começa a valorizar as aprendizagens não formais e progressivamente, a escola passou a constituir-se como um dos mais essenciais contextos de socialização, existindo um tempo e espaço para se aprender (Alcoforado & Figueiredo, 2011).

Devido as rápidas alterações tecnológicas, científicas, sociais e à instabilidade da economia, reforçou-se a preocupação com a aquisição contínua de novos conhecimentos e com a necessidade de promover o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida, procurando, assim, aumentar as respostas para desafios progressivamente mais exigentes (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.153 e 154).

A aposta na qualificação dos portugueses tem sido a medida central das recentes políticas nacionais de educação e formação de adultos. A criação dos atuais CQ, surgiu como meio para o desenvolvimento destas iniciativas. Tendo sido estes inicialmente concebidos, para certificar competências escolares de nível básico, alargando o seu âmbito ao nível secundário e também ao reconhecimento de competências profissionais (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p. 154).

A possibilidade de aceder a um certificado a partir da valorização das aprendizagens que a vida oferece, constitui-se como um caminho legítimo para a progressão na carreira profissional, valorização pessoal e incentivo à formação contínua. A valorização das aprendizagens adquiridas ao longo da vida, nos mais diversos contextos educativos determina a metodologia defendida no presente trabalho, onde o adulto e toda a sua história têm um papel central.

Quando falamos em histórias de vida, não nos referimos apenas ao passado, “mas sim na articulação entre o passado, o presente e o futuro. «Significa como hoje, no presente, a explicito, olhando retrospectivamente para o itinerário percorrido e projetando-me no devir como horizonte onde ela se deseja inscrever»” (DGFV, 2002, p.5 cit. por Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.154).





## **Capítulo III – Projeto de Estágio**

Como já mencionado anteriormente, a realização de um estágio alicerça-se numa parceria entre duas instituições, neste caso a Universidade de Coimbra e o IIEFP, IP que, por sua vez, se unifica num trabalho colaborativo entre os diversos intervenientes: a/o estagiária/o; o/a orientador/a académico; o/a orientador/a local. Neste sentido, após a integração na dinâmica organizacional e nas atividades desenvolvidas na mesma torna-se essencial elaborar um projeto de estágio para uma melhor orientação de todo o processo.

Assim, depois de feito o levantamento dos interesses e expectativas quanto ao desempenho no local de estágio fizemos o projeto constituído por Objetivos Gerais (OG), Específicos (OE) e respetivas atividades de forma a alcançar os mesmos.

No seguimento dos enquadramentos institucional e teórico, este capítulo é dedicado à apresentação do Projeto de Estágio, à descrição das atividades realizadas durante o mesmo e ainda, à avaliação dessas mesmas tarefas.

### **1. Objetivos e Atividades**

Os objetivos do estágio passam por cumprir um determinado conjunto de tarefas que se consideram necessárias para uma boa integração na equipa, assim como um trabalho conjunto com as várias equipas existentes. Assim, serão, de seguida, apresentados os objetivos gerais do estágio e respetivos objetivos específicos.

#### **OG1: Desempenhar funções de uma Técnica de Orientação Reconhecimento e Validação de Competências**

OE 1.1: Compreender o funcionamento do Centro Qualifica e dos processos de RVCC;

OE 1.2: Participar na etapa de Orientação ao Longo da Vida;

OE 1.3: Conduzir sessões de elaboração de portefólios de Nível Básico, Secundário e Profissional;

OE 1.4: Apoiar na realização de Sessões de Júri.

#### **Atividades:**

- a) Analisar documentos que regulam o funcionamento dos CQ e dos Processos de RVCC;
- b) Receção de possíveis candidatos fazendo uma breve apresentação do CQ e dos Processos de RVCC;
- c) Realizar entrevistas individuais de diagnóstico;

- d) Conduzir sessões individuais e coletivas de RVC escolar e profissional, tanto com supervisão como de forma autónoma;
- e) Participar em reuniões de equipa com formadores e/ou coordenação do CQ;
- f) Apoiar os formandos na obtenção do seu Passaporte Qualifica;
- g) Assistir a sessões de avaliação e validação de competências dos candidatos;
- h) Assistir às sessões de preparação para o momento da Sessão de Júri;
- i) Observar Sessões de Júri, tanto de Processos de RVCC NB, NS e Profissional.

## **OG2: Gerir os processos de RVCC**

OE 2.1: Divulgar o processo de RVCC junto de empresas e candidatos;

OE 2.2: Manusear instintivamente a plataforma SIGO e SIGAE;

OE 2.3: Organizar Dossiês de RVCC.

### **Atividades:**

- a) Contactar empresas/entidades para apresentar o Processo de RVCC e propor a realização do mesmo;
- b) Inserir dados dos candidatos na plataforma SIGO;
- c) Efetuar inscrições e encaminhamentos de candidatos na plataforma SIGO;
- d) Participar em reuniões de divulgação e em sessões coletivas de apresentação do CQ;
- e) Inserir sessões presenciais/sumários na plataforma SIGO;
- f) Registrar as visitas técnicas a entidades na plataforma SIGAE;
- g) Elaborar declarações comprovativas do número de horas de RVC frequentadas pelos candidatos;
- h) Redigir atas de reuniões de equipa;
- i) Preparar documentos necessários para as diversas sessões de RVC e de Júri;
- j) Contactar via email e/ou telefone escolas, a ANQEP e/ou candidatos para esclarecimento de dúvidas e/ou resolução de problemas;
- k) Emitir, através da plataforma SIGAE, convocatórias para realização de sessões de divulgação do CQ;
- l) Imprimir todos os documentos inerentes aos processos de RVCC;
- m) Organizar eventos promovidos pelo CQ;
- n) Redigir notícias para posterior publicação.

## **2. Descrição das atividades realizadas**

No decorrer do estágio desenvolvido no IIEFP de Aveiro, no ano letivo 2018/2019, foram várias as atividades desenvolvidas na área de EFA, atividades estas inseridas no quotidiano de um/a TORVC. O envolvimento na instituição e o bom ambiente profissional vivido na mesma permitiu que todas as tarefas mencionadas anteriormente fossem realizadas contribuindo, assim, para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que fui aplicando ao longo do estágio e que futuramente me serão uteis.

Depois de o pedido de orientação, feito ao Prof. Doutor Joaquim Alcoforado, ter sido aceite e confirmado pela Prof. Doutora Albertina Oliveira - Coordenadora do MEFAIC -, surgiu a necessidade de efetuar uma reunião com o orientador para delinear todo processo e perceber o que era pretendido. Assim, depois desta reunião, foi agendada a primeira visita ao IIEFP de Aveiro, que ocorreu em março de 2018. Nesta visita, tive a oportunidade de reunir com o Diretor Adjunto e Coordenador do CQ, Dr. António Marques, onde foi discutida a possibilidade de realizar o estágio curricular no CEFPA, mais concretamente no CQ, assim como os procedimentos necessários para a sua realização.

Com o aproximar do fim do ano letivo 2017/2018, foi realizada por parte da Prof. Doutora Albertina uma reunião onde estavam presentes todos os elementos da turma para delinear as instituições e orientadores para estágio ou dissertação. Nesta reunião, informei a professora do contacto feito com o CEFPA e da disponibilidade demonstrada em aceitarem o meu estágio.

Assim, no início de setembro de 2018, foi necessário formalizar o processo de estágio e reunir todos os documentos necessários para esse efeito. Para tal, reuni com o Prof. Doutor Joaquim, com o objetivo de organizar toda a documentação (Anexo 1 – Acordo de estágio e Anexo 2 - Seguro Escolar) assim como, de esclarecer o funcionamento do ano letivo que se avizinhava.

Após esta reunião, no dia 10 de setembro, contactei o Dr. António Marques para agendar o envio de todos os documentos assim como a data indicada para iniciar o estágio, porém, para além da documentação enviada, foi necessário preencher uma ficha de inscrição (Anexo 3 – Ficha de Inscrição) e o envio do currículo para realização de um contrato de estágio (Anexo 4 – Contrato de Estágio).

No dia 17 de setembro de 2018, foi o primeiro dia de estágio, reuni novamente com o Dr. António Marques e fui apresentada a todos os trabalhadores do CEFPA, conhecendo assim todos os setores envolventes do Centro e as respetivas instalações. Tendo em conta o âmbito do Mestrado e o facto de ter de cumprir um total de 960 horas, foi-me transmitido que iria

desenvolver várias atividades ligadas ao CQ, quatro dias por semana, cumprindo um horário das 8:30 horas às 17:30 horas.

Ao longo de todo o estágio, as sextas-feiras foram destinadas para a escrita do presente relatório e para reuniões do Seminário de Orientação e Acompanhamento desenvolvidas pelo Professor Doutor Joaquim Alcoforado, na FPCEUC. Nestas reuniões eram abordados assuntos relacionados com as tarefas que estavam a ser desenvolvidas no local, as adaptações ao meio envolvente e eram facultadas sugestões teóricas e práticas para um melhor cumprimento das mesmas. Aqui era, também, analisada a escrita do relatório e concedida bibliografia considerada pertinente para os temas em análise.

Para além disto, houve ainda uma reunião entre orientadores (académicos e local) no CEFPA, em fevereiro, com o objetivo de perceber e analisar as tarefas desenvolvidas assim como, avaliar o meu desempenho nas mesmas até à data.

## 2.1. Desempenhar funções de uma Técnica de Orientação Reconhecimento e Validação de Competências

Uma vez demonstrado o interesse em efetuar o estágio no CQ, tornou-se essencial perceber qual o papel de atuação de um/a TORVC. Como referido anteriormente, este é responsável pelas etapas de acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, encaminhamento (etapas de Orientação ao Longo da Vida) e pela condução dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências. Para além do trabalho desenvolvido com os candidatos, no CQ do CEFPA eram desenvolvidas diversas reuniões com a coordenação e/ou com os formadores com o objetivo de melhorar os procedimentos como também, informar de possíveis alterações, nas quais me foi possível participar.

A equipa era constituída por três TORVC, Dr.<sup>a</sup> Andrea Henriques, Dr.<sup>a</sup> Ana Raquel Teixeira e Dr.<sup>a</sup> Zita Braz, vários formadores e ainda pelo Coordenador do CQ – Dr. António Marques. A orientadora local do estágio era a Dr.<sup>a</sup> Andrea, porém todas as colegas participaram ativamente para me esclarecer e apoiar ao longo de todo o percurso.

Numa primeira instância, o meu papel era meramente de observadora para conseguir aprender os métodos necessários para intervir com os candidatos, mas com o avançar do estágio foi-me possível conduzir de forma autónoma várias sessões de RVC individuais ou em grupo com diversos candidatos.

### 2.1.1. *Compreender o funcionamento do Centro Qualifica e dos processos de RVCC*

Após a apresentação de todos os elementos presentes no CQ e uma explicação concisa do trabalho ali desenvolvido, no primeiro dia de estágio as colegas consideraram necessária a

leitura de vários documentos inerentes à atividade desenvolvida nos Centros e aos Processos de RVCC. Para tal, li legislação que regula a génese dos Centros Qualifica e vários documentos da ANQEP e do IEFEP, entre os quais: o *Guia Metodológico de Orientação ao Longo da Vida nos CQ; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares (RVCC Escolar e Profissional): Orientação Metodológica*; e *Portaria n.º 232/2016 de 29 de agosto. Diário da República, n.º 165 - I Série*; que explicam o funcionamento destes Centros e dos processos de RVCC, de acordo com a certificação que podem proporcionar.

Para além da documentação analisada, para compreender a atuação dos CQ, como referido anteriormente, foi-me sempre possível observar todos os procedimentos, métodos e estratégias que as colegas aplicavam para o desenvolvimento dos processos e sempre que surgiam dúvidas estas eram esclarecidas.

Numa fase inicial não me foi destinado um espaço, e por isso fiquei no gabinete das colegas o que acabou por ser uma mais valia, pois observava realmente o dia-a-dia de uma TORVC, porém posteriormente foram facultados materiais de escrita e um computador e, ainda, destinada uma secretária para desenvolver as atividades que me eram pedidas para realizar. Este espaço e recursos disponibilizados permitiram, também, que fossem realizadas pesquisas sobre os CQ e os Processos aqui desenvolvidos para uma melhor compreensão dos mesmos.

### *2.1.2. Participar na etapa de Orientação ao Longo da Vida*

O processo de orientação tem como objetivo apoiar o candidato na tomada de decisão sobre o percurso formativo ou qualificante para o qual será encaminhado, mas também, incentivá-lo para a importância da ALV, para isso o TORVC deve considerar as motivações, as expectativas e a adaptabilidade face ao desenvolvimento vocacional que o candidato apresenta, assim como as suas habilitações escolares e situação face ao emprego (ANQEP, 2017, p.19). As etapas de intervenção, correspondentes ao processo de Orientação, sobre as quais determina a atividade dos Centros Qualifica são: Acolhimento; Diagnóstico; Informação e Orientação; e Encaminhamento.

Segundo as orientações fornecidas pela ANQEP, às etapas/fases que constituem o processo de Orientação ao Longo da Vida devem ser destinadas uma ou mais sessões, porém na prática realizamos geralmente duas sessões/reuniões por candidato. Uma vez que estamos a trabalhar com a população adulta, e que normalmente têm muito afazeres, acredito que se realizássemos todas as etapas pedidas ou sugeridas pela ANQEP, o candidato ia desmoralizando levando-o mesmo a desistir do processo de RVCC. Assim, numa primeira sessão realizamos o *acolhimento* e numa outra efetuamos o *diagnóstico, informação e orientação e encaminhamento*.

Como referido anteriormente, inicialmente o meu papel nestas etapas era meramente de observadora, posteriormente comecei a guiar as sessões com o apoio das colegas e numa fase final já as realizava de forma totalmente autónoma. Acredito que a metodologia adotada pelas colegas para me familiarizar com os processos foi a mais acertada, pois desta forma consegui aprender tudo com mais rigor e facilidade.

No que concerne à primeira etapa (*acolhimento*), que consiste no atendimento e esclarecimento de potenciais candidatos sobre as diferentes modalidades formativas, esta podia ser concretizada em diferentes contextos. Os candidatos podem demonstrar o seu interesse fazendo uma inscrição online ou presencialmente no CQ (Anexo 5 – Ficha de Inscrição) e, muitas vezes, a iniciativa não parte apenas dos candidatos e por isso, realizamos esta etapa em empresas/instituições e/ou através de convocatórias.

No decorrer do estágio tive oportunidade de trabalhar com todas as situações acima mencionadas e para cada uma delas intervimos de forma diferente. Quando o candidato faz a inscrição online, através dos dados que este disponibiliza, estabelecemos contacto, preferencialmente telefónico, e agendamos uma data para realização da sessão de acolhimento. Se o candidato se desloca ao CQ para conhecer as ofertas formativas, caso não estejamos com outros candidatos, atendemos no momento; se não for possível realizar o atendimento agendamos a sessão para uma altura mais favorável a ambos.

Relativamente às sessões de acolhimento que realizamos em empresas, numa primeira fase é estabelecido o contacto com a entidade para autorizar a divulgação do Programa Qualifica, normalmente é feita uma reunião para explicar todo o processo e as suas vantagens. Depois de a autorização disponibilizada pela direção da entidade, é divulgada dentro da empresa uma data específica para a realização da/s sessão/ões. Estas sessões são, normalmente, feitas em grupo e no final das mesmas, depois da apresentação do CQ e dos Processos de RVCC, fazemos o levantamento das pessoas interessadas para o agendamento da etapa seguinte. As empresas que tive contacto para realizar estas sessões foram: Renault (Cacia) – 3 sessões em horários diferentes para chegar aos vários turnos desenvolvidos na empresa; e Centro Hospitalar Baixo Vouga, Aveiro – 2 sessões em horário e dias diferentes.

Embora não seja muito comum, uma outra estratégia utilizada para a apresentação do CQ e dos Processos de RVCC é através de convocatórias. Através de uma ordem da coordenação fizemos o levantamento de todos os jovens NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) e por meio do SIGAE foram enviadas cartas com o dia, a hora e o local que os candidatos se tinham que apresentar no CEFPA para a sessão de

apresentação. Nesta situação foi-me possível realizar, em conjunto com as colegas, duas sessões com a duração de uma hora cada.

Ao longo das sessões são vários os momentos que podemos identificar: primeiramente é feita uma breve apresentação da/s TORVC e do/s candidato/s; posteriormente tentamos perceber o que levou o candidato a dirigir-se ao CQ (no caso das sessões individuais); depois apresentamos as diferentes possibilidades formativas e os Processos de RVCC; após este momento, realizamos a inscrição do candidato na plataforma SIGO inserindo todos os dados necessários; e finalmente é agendada uma outra sessão para a realização da etapa seguinte – Diagnóstico.

Na segunda etapa deste processo temos como principal foco aprofundar o conhecimento das características do candidato e para isso é realizada uma entrevista, cujo guião está previamente estabelecido para que haja uniformidade no processo (Anexo 6 – Guião da Entrevista). No decorrer da entrevista deve ser feita uma análise do perfil do candidato e recolher informação que permita caracterizar o seu percurso de vida (educação, formação, experiência profissional, tempos livres, etc.), para tal é pedido ao candidato que traga consigo uma cópia do certificado de habilitações e currículo. Com a compilação da informação recolhida e dos comprovativos e documentos inicia-se o desenvolvimento do Portefólio de Desenvolvimento Vocacional (PDV).

Na mesma sessão, um outro assunto tratado é o Passaporte Qualifica (PQ), este consiste numa plataforma online onde o candidato, através de um código disponibilizado pelas TORVC, cria uma área de acesso privada onde estão presentes as formações realizadas pelo mesmo, porém podem não estar todas presentes. Só se tornou obrigatória a colocação de todas as formações efetuadas a partir de 2011, podendo assim estar ou não na plataforma as formações realizadas antes dessa data. Este processo do PQ, quando entrei na instituição não era um passo obrigatório, porém segundo as orientações recentes da ANQEP este tornou-se indispensável não sendo permitido encaminhar o candidato, via SIGO, sem este estar efetuado.

O PQ é uma ferramenta que vem apoiar a terceira etapa do processo – Informação e Orientação –, pois para além da função acima mencionada, nesta plataforma também é possível analisar as várias sugestões de percursos de qualificação adequados a cada um dos candidatos tendo em conta o seu objetivo e motivações. Assim, depois de realizada a entrevista individual, apoiamos o candidato na criação de conta na plataforma do PQ e analisamos o mesmo em conjunto.

Depois de analisadas todas as possibilidades e esclarecidas todas as dúvidas do candidato, este deve tomar uma decisão sobre a via mais indicada, tendo em conta as suas

necessidades. Para apoiar nessa decisão, deve ser preenchido, em conjunto com o candidato, o Projeto Individual de Carreira (PIC), onde é definido um projeto e respetiva fundamentação, identificadas as estratégias para o realizar e ainda os constrangimentos e estratégias de superação. Importa referir que a cada nova etapa que é realizada é feito paralelamente todo o registo a plataforma SIGO.

A partir da decisão que foi tomada no final da etapa anterior, a próxima fase é o encaminhamento, que se traduz uma sessão individual para formalização do mesmo. Esta etapa é sempre formalizada na plataforma SIGO, através do registo da ação “Encaminhamento” onde é emitido um Plano Individual de Encaminhamento (PIE) e Contrato, que deve ser assinado pelo TORVC e pelo candidato. Ao longo do estágio realizei algumas sessões que englobavam todas estas etapas, porém a assinatura dos documentos era sempre feita por parte das colegas.

### *2.1.3. Conduzir sessões de elaboração de portefólios de Nível Básico, Secundário e Profissional*

Após a realização das etapas mencionadas no ponto anterior, inicia-se a escrita do Portefólio Reflexivo de Aprendizagens (PRA). O PRA é um trabalho desenvolvido de forma individual e nele devem constar todos os conhecimentos e aprendizagens adquiridas pelos candidatos ao longo da sua história de vida, existindo sempre a ligação com os RCC. Para os diferentes tipos de processos, nível básico, nível secundário e saídas profissionais, existem RCC específicos que devem ser tidos em consideração na elaboração do PRA. Para apoiar a escrita do mesmo, são desenvolvidos materiais sob a forma de atividades, onde estão inseridos todos os temas e questões a abordar. Cada CQ tem os seus próprios materiais, não existindo assim atividades-tipo disponibilizadas pela ANQEP. As atividades servem apenas como um guia para apoiar o candidato na escrita e a na perceção do que é pedido, pois para além destas existem ainda as orientações da TORVC.

Normalmente, o trabalho de escrita desenvolvido pelo candidato é feito num ambiente familiar ao mesmo e as sessões individuais com a TORVC servem para análise do trabalho desenvolvido e facultar novas atividades. Porém, durante o tempo de estágio, tivemos exceções, isto é, foi-me possível trabalhar com dois grupos com cerca de oito candidatos cada, que se dirigiam ao CQ para desenvolver o seu portefólio. Estes grupos permaneciam no CEFPA por várias horas, e para isso eram disponibilizadas salas de estudo e computadores para o desenvolvimento do trabalho. Nestas sessões em grupo estava sempre presente uma TORVC com o objetivo de acompanhar e apoiar os candidatos nas suas dúvidas. Numa fase mais avançada do estágio, foi-me possível orientar estas sessões em grupo de forma totalmente autónoma.



Para dar início à escrita do PRA, é dada primeira atividade ao candidato, que consiste numa pequena apresentação (Anexo 7 – Atividade de Apresentação) onde devem ser abordados os temas tratados na entrevista individual, ou seja, de forma muito breve, o candidato deve descrever-te indicando o seu local de nascimento, o seu agregado familiar, as suas habilitações escolares e formações efetuadas até à data, a sua experiência profissional e os seus tempos livres. Esta apresentação deve ser acompanhada por documentos comprovativos daquilo que é abordado ao longo da atividade. Importa ainda salientar, que esta atividade é pedida independentemente do Processo de RVCC que o candidato irá realizar, isto é, escolar ou profissional.

Relativamente às atividades pedidas no RVCC Escolar estas são ligeiramente diferentes consoante o nível que os candidatos estão a realizar, uma vez que também as ACC são distintas. No RVCC Escolar de nível básico as atividades disponibilizadas são: *Identificação e percurso escolar/formativo; Percurso profissional; A minha vida pessoal e social; e Atividades Sociais/Ocupação de Tempos Livres*. Na primeira são pedidos temas relacionados com a identificação do candidato, o seu percurso escolar/formativo, e ainda sobre a sua situação face à carta de condução, serviço militar e recenseamento eleitoral. Na segunda é pedido ao candidato que faça uma reflexão pormenorizada de todas as profissões/ocupações que desempenhou até à data e identifique os seus direitos e deveres enquanto trabalhador. Na terceira pede-se ao candidato que aborde a sua vida familiar, como a constituição de família, e que comente o seu relacionamento com as diversas instituições que teve contacto (p. ex. segurança social, serviços de saúde, justiça, entre outros). Na última atividade mencionada, pede-se uma descrição fundamentada sobre vários tópicos, entre os quais a televisão, música, leitura, desporto, viagens e atividades sociais que o candidato desenvolva/pratique ou tenha desenvolvido/praticado. No que concerne ao RVCC Escolar de nível secundário, são pedidos os temas identificados anteriormente, porém de forma mais detalhada, e outros como: tecnologias da informação e comunicação, saúde, cultura e meio ambiente.

Nestas sessões os temas que são pedidos aos candidatos parecem superficiais, porém na fase de formação estes são devidamente aprofundados e relacionados com as diferentes ACC. Por vezes, esta é uma metodologia que não é valorizada, mas a verdade é que muitas tarefas que desempenhamos no nosso dia-a-dia estão relacionadas com áreas como a matemática ou as ciências e por isso devem ser reconhecidas e certificadas.

Ao longo do estágio, como já mencionei anteriormente, acompanhei a elaboração dos portefólios, do início ao fim, de dois grupos de candidatos, um de nível básico e outro de nível

secundário e para além destes, também me foi possível assistir e conduzir sessões de diversos candidatos e candidatas, de ambos os níveis de escolaridade.

Para a elaboração do portefólio do RVCC profissional, depois de elaborada a atividade de apresentação é facultada ao candidato a Ficha de Percurso Profissional e Formativo (cf. anexo 8), onde estes devem inserir os seus dados pessoais, identificar a qualificação que pretende, identificar todo o seu percurso profissional e descrever todas as suas funções em cada uma delas, aprofundando aquelas que estão relacionadas com a área de qualificação, devem ainda, identificar outras atividades profissionais ou experiências extraprofissionais e a formação desenvolvida ao longo do seu percurso profissional, colocando mais incidência, mais uma vez, na áreas de formação relacionada com a área profissional a certificar. Nas sessões de elaboração da FPPF, naquelas que me foi possível acompanhar, analisava aquilo que o candidato trazia escrito e tentava, tendo por base o referencial de RVCC profissional da área em questão, perceber aquilo que o candidato realizava nas tarefas da sua realidade laboral para conseguir facultar novas sugestões de trabalho, isto é, no referencial estão presentes todas as tarefas que o candidato deve executar para conseguir certificar determinada UC, para isso o candidato deve descrever ao detalhe todas essas atividades para obter a certificação, por isso, o papel do TORVC nessas sessões é de apoiar o candidato na escrita e aprofundamento da sua experiência profissional, tendo como principal recurso os referenciais de RVCC Profissional.

Após o PRA e a FPPF estarem devidamente corrigidos e com todos os temas pretendidos, os candidatos passam para a etapa seguinte – a *Formação*. Aqui os candidatos vão complementar os seus conhecimentos, assim como adquirir novos, e rematar os seus portefólios com os mesmos.

Posteriormente à etapa de *Formação*, com todas as horas efetuadas e registadas no SIGO, dá-se a *Validação* desses conhecimentos, onde é atribuída uma nota a cada um das UC/NG. Para tal, é realizada uma reunião onde estão todos os intervenientes presentes. Foi-me possível assistir a duas reuniões de validação de RVCC escolar, nas quais foram divulgadas as classificações que os candidatos obtiveram e foi feito o seu registo no SIGO, após este registo foram discutidos os temas a abordar na apresentação da Sessão de Júri assim como o exercício prático a desenvolver.

#### *2.1.4. Apoiar na realização de Sessões de Júri*

No RVCC Escolar, após estarem delineados os temas para a apresentação, os formadores em conjunto com o candidato preparam o PowerPoint que vai auxiliar o mesmo no decorrer da Sessão de Júri. Depois de estar tudo delineado, devem ser feitos os últimos ajustes e para isso é feita uma simulação da Sessão de Júri, onde o candidato vai apresentar o seu trabalho e os

formadores e a TORVC vão dando sugestões de melhoria para que o candidato fique verdadeiramente preparado. Tive oportunidade de observar várias simulações de Sessão de júri, tanto de nível básico como secundário, e de facultar algumas sugestões ao candidato. Nestas sessões sempre foi pedida autorização ao candidato para que eu estivesse presente, caso este não se sentisse à vontade, eu não participaria.

Para a realização das sessões de júri, são necessárias reunir todas as condições, ou seja, o registo no SIGO de todas as etapas realizadas pelos candidatos devem estar reguladas, o júri de certificação deve estar selecionado, os documentos para certificar os candidatos preparados assim como, a apresentação do candidato a efetuar pela TORVC.

Tendo em conta o anteriormente referido, foi-me possível realizar alguns destas tarefas de preparação entre as quais: a apresentação dos candidatos, que consistia num pequeno texto onde estava presente a biografia do candidato (o seu nome, idade, onde nasceu, a sua profissão e as horas de formação realizadas ao longo do processo em cada uma das ACC); e organizar os documentos a assinar pelo júri de certificação, colocando todos os dados (nome e ACC), tanto do candidato em avaliação como do júri.

## 2.2. Gerir os processos de RVCC

Desde a receção e atendimento dos possíveis candidatos às provas de Sessão de Júri, são várias as etapas e processos que os candidatos têm que passar. Todas estas etapas têm por detrás todo um sistema administrativo e burocrático de elevada importância para que tudo funcione da melhor forma e seja prestado um bom serviço formativo.

### 2.2.1. Divulgar o processo de RVCC junto de empresas e candidatos

Como já foi mencionado, nem sempre a iniciativa de conhecer o Programa Qualifica passa pelos possíveis candidatos, é necessário, assim, que os TORVC tenham o cuidado de apresentar e divulgar para posterior interesse.

Deste modo, umas das tarefas que me foi incutida foi a de divulgar junto de empresas da região de intervenção, o CQ e os Processos de RVCC. Numa fase inicial era estabelecido contacto telefónico com o responsável dos recursos humanos da entidade para apresentar o Programa Qualifica. Se o *feedback* fosse positivo entrávamos em contacto por email para apresentar de forma mais detalhada todo o processo e ainda, agendar uma reunião para posterior divulgação junto dos funcionários da mesma. Em conjunto com as colegas, foi-me possível assistir a essas reuniões de divulgação junto dos superiores das empresas, entre as quais se destacam: Renault (Cacia); Junta de Freguesia de Esgueira e Centro Hospitalar Baixo Vouga – Aveiro. Depois de realizadas as reuniões, caso a empresa apoia-se a iniciativa, eram agendadas

várias sessões de acolhimento de forma a chegar ao máximo de funcionários possível, para eventual interesse.

Para além da divulgação junto de empresas, eram utilizadas outras estratégias, como o envio de convocatórias, através do SIGAE, para apresentação nas instalações do CEFPA. O procedimento das convocatórias obriga a que os candidatos se dirijam ao Centro, pois caso não compareçam a inscrição no Centro de Emprego é anulada durante um período de tempo. Esta não era anulada caso os candidatos apresentassem uma justificação. Durante o estágio, foram realizadas duas sessões de apresentação do CQ, nas quais colaborei em conjunto com as colegas.

Uma outra estratégia utilizada foi a de nos dirigirmos às salas de formação onde decorriam VA-TPE. Com a autorização dos formadores, foram-nos disponibilizados entre dez a quinze minutos para apresentarmos o CQ e os processos aqui desenvolvidos, assim como, facultados os nossos contactos para eventual interesse.

Inicialmente esta não era uma tarefa que me deixava totalmente confortável, devido ao pouco conhecimento e à-vontade nos Processos de RVCC, porém com o avançar do estágio esta era uma atividade que realizava com mais naturalidade.

Embora não estivesse relacionada na sua totalidade com a tarefa de divulgação, também me foi permitido apoiar na organização de três eventos propagados pelo CQ, sendo estes: Duas Cerimónias de Entrega de Certificados e a Assinatura de um Protocolo celebrado entre a Associação Nacional de Topógrafos e a Delegação Regional do Centro do IEFP, IP. A primeira entrega de Certificados ocorreu no dia 6 de novembro de 2018 e a segunda no dia 12 de fevereiro de 2019, na qual eu fiquei responsável pelo registo fotográfico e redação das notícias para enviar ao Diário de Aveiro<sup>5</sup> e publicar no Jornal do CEFPA e ainda, pela preparação das listas com o nome dos candidatos a anunciar, para além destas tarefas, ajudei a preparar o auditório e os certificados. Na assinatura do Protocolo<sup>6</sup>, fiquei igualmente responsável pelo registo fotográfico e elaboração da notícia, ajudando as colegas na preparação do auditório.

---

<sup>5</sup>Diário de Aveiro - Centro Qualifica Entrega Certificados de 25 de fevereiro de 2019: <http://www.diarioaveiro.pt/noticia/41807?fbclid=IwAR0IZAMaTyO62Hr4H-FkXuFIFLnSDW70IOZRs-5OT7uiEDeQ-m6oDj-1HC8>

<sup>6</sup>Notícias de Aveiro – Aveiro: Topógrafos e IEFP reforçam validação de competências de 8 de Abril de 2019: <https://www.noticiasdeaveiro.pt/topografos-e-iefp-reforcam-validacao-de-competencias/?fbclid=IwAR1bR24hoKrELfi5NEmNc3LVaksDbh2iET4aFXLTMI1xt7rQ1cgsMDTbQxA>

### 2.2.2. *Manusear instintivamente a plataforma SIGO e SIGAE*

Para desenvolvermos um trabalho de forma eficaz e com eficiência torna-se necessário o domínio de algumas ferramentas, neste caso concreto, para desempenharmos funções num CQ torna-se necessário dominar a plataforma SIGO e SIGAE.

O SIGO é coordenado pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), cuja função é gerir a rede de oferta educativa e formativa e dos percursos educativos e formativos de jovens e adultos, abrangendo a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), incluindo os Centros Qualifica (DGEEC, 2017). Nesta plataforma, as atividades que mais realizava era fazer o registo das etapas de *Orientação ao Longo da Vida*, tanto dos processos de RVCC como de Cursos EFA, Qualifica + e VA, tanto IEJ como TPE. Para execução desta tarefa existia uma elevada colaboração entre os colegas para que todos os candidatos fossem devidamente encaminhados. Por vezes, em alguns candidatos não conseguíamos inscrever nem encaminhar devido a situações formativas pendentes ou por solucionar, e para isso, entrávamos em contacto, maioritariamente telefónico, com a antiga entidade formadora em que o candidato desenvolveu alguma ação para solucionar mais rapidamente a situação. Quando eram verificados alguns problemas com a plataforma em si, tínhamos que enviar um email para a ANQEP, mais concretamente para a área de apoio ao SIGO, sendo estas situações ligeiramente mais demoradas. Para além destas etapas, inseri também sumários das sessões de RVC, tanto de RVCC profissional como escolar.

Depois de todas as etapas inseridas, tinha como função imprimir e organizar todos os documentos, sendo estes: Ficha de Inscrição, PIE, PIC e Contratos. Após estarem devidamente assinados, os documentos eram arquivados.

Ao longo do meu estágio foram várias as ações formativas que inseri no SIGO, sendo esta tarefa uma mais valia para familiarização com a plataforma e manuseamento autónomo.

Uma outra plataforma que tive oportunidade de trabalhar foi com o SIGAE, “que se traduz numa aplicação informática «mãe» onde se encontram registados todos os utentes e candidatos a emprego que recorrem aos serviços públicos de emprego, no âmbito de medidas ativas preconizadas pelo IEF, I.P.” (CIC, 2019, p. 14). Esta plataforma era utilizada maioritariamente para ir buscar dados dos formandos que estavam em falta no momento da inscrição como, também, para registar as visitas técnicas que eram realizadas pelas TORVC, ou seja, sempre que era realizada uma deslocação a outra entidade essa devia de ser registada na plataforma SIGAE. Quando iniciei o meu trabalho com a plataforma achava-a um pouco confusa, porém à medida que contactava mais com a mesma a realização das tarefas mostraram-se mais simples.

### 2.2.3. Organizar Dossiês de RVCC

Associada à gestão dos Processos está também a sua organização, e para isso, durante os meses de estágio foram várias as tarefas realizadas para esse propósito. Primeiramente, foi-me possível conceber novas lombadas dos dossiês de RVCC, sendo que para cada uma das especificações elaborei uma lombada própria, ou seja, foi feita uma seleção tendo em conta a modalidade de qualificação ou saída profissional. Para além desta tarefa, depois de impressos e assinados os documentos pelos candidatos, procedíamos ao arquivo dos mesmos. No caso dos Processos de RVCC cada candidato tinha um arquivo individual, no caso dos cursos EFA, Q+ e VA, cada turma tinha um arquivo próprio.

Para além destas tarefas associadas à organização de documentos, também me foi permitido elaborar declarações comprovativas do número de horas de RVC, pois sempre que o candidato necessitava de justificar as horas realizadas eram redigidas estas declarações, assinadas e carimbadas com selo branco.

## 3. Avaliação

Após a apresentação de todas as atividades desenvolvidas ao longo do estágio, torna-se essencial realizar uma breve avaliação de todo o percurso e desempenho. Para esse efeito, recorreremos à heteroavaliação, que consiste no ato de avaliar o desempenho de determinada pessoa, e à autoavaliação, que é segundo Santos (2002) um processo de regulação e metacognição, entendido como um processo através do qual o próprio se consciencializa dos diferentes aspetos da sua ação.

### 3.1. Heteroavaliação

No que concerne à heteroavaliação, esta foi realizada pela orientadora do local de estágio, Dr.<sup>a</sup> Andrea Henriques, com o apoio e opinião das colegas Dr.<sup>a</sup> Ana Raquel Teixeira e Dr.<sup>a</sup> Zita Braz, e ainda, do Dr. António Marques.

Como a realização do meu estágio teve que ter a aprovação da Delegação Regional do Centro do IEF, IP, tornou-se necessário, também, o envio da avaliação do meu desempenho para a mesma. Para este efeito foi, então, elaborada sob a forma de relatório a avaliação de todo o meu percurso, onde é salientado a adaptação à instituição e às tarefas realizadas (cf. Anexo 9 – Relatório de Avaliação).

### 3.2. Autoavaliação

Assim que escolhi a via da Educação e Formação de Adultos para prosseguir os estudos, a formação profissional foi a área com que mais me identifiquei, daí realizar o estágio curricular numa instituição cujo dia-a-dia era trabalhar com essa área, como é o caso do IEF, IP. Nesta

entidade, a formação profissional engloba várias modalidades formativas, como foi possível analisar, sendo aquela que me despertou mais interesse de conhecer e trabalhar ser os Processos de RVCC.

Ao longo do estágio tive a possibilidade de conhecer várias histórias de vida e perceber que ao reconhecer, validar e certificar as várias aprendizagens que nos chegam, nós próprios estamos, também, a aprender. Ao lidar com os diversos candidatos que nos vão surgindo também adquirimos a capacidade de nos ajustarmos consoante a “bagagem” que estes trazem, para que a comunicação e compreensão com os mesmos seja eficiente.

A minha adaptação ao trabalho desenvolvido no CQ foi progressiva, isto é, ao mesmo tempo que o estágio avançava mais conhecimentos eu ia adquirindo. Para isso, foi fundamental o ambiente vivido pela equipa do CQ, pois sempre se demonstraram disponíveis para me ensinar e esclarecer caso surgisse alguma dúvida.

Desde o primeiro dia, esforcei-me para me integrar e ajudar em todas as tarefas necessárias, para conseguir compreender melhor todo o funcionamento do Centro e contribuir para o seu bom desempenho. Para além do bom ambiente vivido com os colegas do CQ, acredito que este se fez sentir junto dos restantes profissionais do CEFPA. Mesmo sendo uma estagiária, sempre me fizeram sentir como parte integrante da entidade, contribuindo para que me sentisse motivada e me levasse a querer dar mais e melhor.

No que concerne ao número de horas a cumprir, este foi largamente ultrapassado, porém vejo esta circunstância como uma mais-valia permitindo adquirir novos conhecimentos e vivenciar novas experiências.

De forma geral, considero que todo o estágio assim como o meu desempenho foi positivo, possibilitando o contacto com o mundo laboral e com uma equipa fantástica que fez com que o crescimento a nível pessoal e profissional fosse notório.





## **Capítulo IV – O processo de RVCC Profissional de Agente em Geriatria: novas realidades profissionais e avaliativas?**

### **1. Introdução**

Os défices de qualificação presentes na população ativa portuguesa e o desenvolvimento de novos fatores de competitividade, vêm exigir que tanto os trabalhadores como as empresas invistam em formação contínua, principalmente os indivíduos que não concluíram percursos de qualificação formais (Simões & Silva, 2008, p.13).

De facto, ao longo da sua vida laboral, os adultos adquirem e desenvolvem saberes e competências que os ajudam a executar a atividade profissional com eficiência e eficácia mesmo quando estas não estão comprovadas de forma oficial (Simões & Silva, 2008, p.13).

Assim, implementado desde de 2007, o Processo de RVCC Profissional pretende contribuir para o aumento dos níveis de qualificação formal da população ativa através do reconhecimento e valorização das competências profissionais adquiridas ao longo da vida nos diversos contextos, proporcionando, também, uma nova oportunidade de formação para aqueles que não completaram o seu percurso educativo.

Na realização destes processos, devem estar presentes três princípios fundamentais, entre os quais: racionalização de todas as intervenções e trabalho já desenvolvido pelo candidato; a recolha de comprovativos credíveis que provem a detenção de determinada competência deve ser maximizada; e ainda, deve existir organização e planeamento do reconhecimento e validação para se evitar redundâncias, ou seja, quando uma competência está credivelmente comprovada por uma via, não necessita de ser comprovada uma segunda vez (Simões & Silva, 2008, p.35).

Para o seu desenvolvimento, são várias as etapas que o candidato deve passar, primeiramente, tal como nas restantes modalidades formativas, são aplicas as etapas de Orientação ao Longo da Vida, onde é feita uma primeira abordagem da natureza e das características do processo de RVCC. Após o procedimento de evidenciação e demonstração de competências iniciado com o TORVC, é apresentado o Referencial de RVCC profissional e “explorada”, de modo mais aprofundado, a informação anteriormente trabalhada pelo candidato na etapa de diagnóstico e encaminhamento, em articulação com o preenchimento da Ficha de percurso profissional e de formação (cf. anexo 8), com o objetivo de sistematizar a informação considerada relevante (Simões & Silva, 2018, p.34). É a partir desta ficha que o candidato organiza de forma mais estruturada o seu portefólio, onde devem estar presentes as competências que este detém. Posteriormente é preenchida a Grelha de Autoavaliação e

realizada a Entrevista Técnica por um formador. Depois de feito o levantamento das competências que o candidato domina ou não, são facultadas no mínimo 50 horas de formação para colmatar as dificuldades sentidas pelo mesmo. Dá-se de seguida, o momento de validação, onde estão presentes todos os intervenientes do processo, onde são validadas as UC e respetivas tarefas, tendo por base a análise do portefólio. Por fim, na sessão de Júri de certificação, previamente preparada, o júri certifica as unidades de competência e as respetivas tarefas com base no Portefólio produzido pelo candidato e a sua exposição oral ou demonstração prática do domínio de uma ou outra competência (Simões & Silva, 2018, p.34).

Este processo desenvolve-se, como mencionado, com base nos referenciais de competências profissionais integrados no CNQ, os quais “são concebidos a partir dos referenciais de formação tecnológica e estão organizados em unidades de competência e tarefas, permitindo avaliar o grau de domínio que os candidatos têm dos saberes-fazer, bem como de saberes e saberes-ser, necessários ao exercício de determinada profissão” (Simões & Silva, 2008, p.15). As diversas UC/tarefas têm diferentes ponderações consoante a importância no exercício dessa profissão. Entre as UC presentes nos referenciais de RVCC Profissional e as UFCD dos referenciais de formação específicos a cada saída profissional, existe uma forte correspondência, permitindo que em função das competências em falta identificadas no processo de RVCC Profissional, o candidato pode ser encaminhado para um percurso formativo adequado às suas necessidades (Simões & Silva, 2008, p.15).

A aprovação da versão inicial do CNQ, surgiu com o Despacho n.º 13456/2008, de 14 de maio e com este saíram, também, as saídas profissionais de formação, assim na área de educação e formação - Trabalho Social e Orientação – surge a saída profissional de Agente em Geriatria, cujo nível de qualificação é o nível 2. Para cada saída profissional é redigido um referencial de competências profissionais específico, em que o de Agente em Geriatria apresenta onze UC, todas elas pré-definidas, ou seja, estamos na presença de um *Referencial com tronco fixo de UC*.

Segundo a descrição geral da ANQEP (2008, p.2), o Agente em Geriatria deve “prestar cuidados de apoio direto a idosos, no domicílio e em contexto institucional, nomeadamente, lares e centros de dia, zelando pelo seu bem-estar físico, psicológico e social, de acordo com as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos”.

Com isto, o profissional de geriatria, tendo por base o referencial, deve executar as seguintes tarefas: prestar cuidados básicos de saúde à pessoa idosa adequando as técnicas de linguagem e comunicação; planificar e desenvolver atividades de animação com idosos no domicílio e/ou instituições; realizar cuidados de higiene parciais e totais à pessoa

idosa, conforme o seu grau de dependência; mobilizar os meios adequados e aplicar os primeiros socorros em situações de emergência; realizar tarefas na lavanderia de lavagem e secagem da roupa ou prestar cuidados de higiene no vestuário e no meio envolvente do idoso; e ainda, desenvolver técnicas de animação à pessoa idosa com doença mental (ANQEP, 2008a).

Tendo como principal objetivo perceber e analisar todo este processo de reconhecimento e validação de competências profissionais de Agente em Geriatria, decidimos desenvolver uma pequena investigação sob a forma de um estudo de caso, pois embora o RVCC Profissional exista há mais de 10 anos o conhecimento científico sobre este é muito escasso.

Na pesquisa realizada, as investigações, cujo tema principal é o RVCC Profissional, que nos foram possíveis identificar foram “*O Processo de RVCC Profissional em Portugal: estudo de caso sobre a utilização dos referenciais e a atividade dos tutores na entrevista técnica*” de Célia Silva e “*Reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais do Agente em Geriatria: perspetivas e desafios*” de Sheila Paulino e concluímos que os aspetos que eram enfatizados, neste tipo de investigação, era a metodologia assim como, as vantagens que a realização do processo trás aos candidatos. Na primeira dá-se particular importância à forma de utilização dos diversos referenciais de competências profissionais e às dificuldades sentidas pelos tutores ao realizarem as entrevistas técnicas. Já a segunda, tendo como objeto de estudo o RVCC Profissional de Agente em Geriatria, teve como foco perceber as conceções que os adultos têm sobre este tipo de metodologia, e ainda, a importância do referencial ao longo do acompanhamento do candidato.

Desta forma, uma vez que o tema de investigação é o RVCC Profissional, consideramos pertinente analisar o mesmo numa perspetiva diferente, não tao focado na metodologia e nas vantagens do processo, mas sim na avaliação aplicada ao longo deste, desde as sessões de RVC ao momento da Sessão de Júri. Para além da avaliação aplicada, pretendemos, também, analisar o referencial de competências profissional de Agente em Geriatria (cf. anexo 10), uma das mais antigas saídas profissionais reconhecidas nestes processos, e a sua adaptabilidade à realidade laboral atual.

## **2. Metodologia**

Para a realização da presente investigação pareceu-nos mais indicado adotar uma abordagem qualitativa, esta pretende abranger um conjunto de pressupostos sobre determinada “realidade e um conjunto de estratégias de pesquisa neles assentes, que acredita serem legítimas para o estudo do modo como os seres humanos compreendem, experienciam, interpretam e

produzem o mundo social” (Mason, 1996 cit. por Vieira, 2011, p.14). A metodologia qualitativa procura uma compreensão particular daquilo que estuda e não se preocupa com generalizações populacionais, princípios e/ou leis, ou seja, o seu foco é centrado no específico, no peculiar, procurando mais a compreensão do que a explicação dos fenômenos estudados (Nogueira-Martins & Bógus, 2004, p.48).

Os seus principais objetivos são, assim, a compreensão dos fenômenos através da perspectiva dos participantes e orientação para a descoberta de teorias, numa lógica empírico-indutiva de construção do conhecimento. O seu processo de investigação é cíclico, cujas etapas podem ocorrer em simultâneo e o investigador pode voltar ao terreno as vezes que considerar necessárias até obter a saturação dos dados. Para a sua realização, “do ponto de vista metodológico, e não esgotando a diversidade de *designs* de investigação, é possível falar-se de etnografia, de estudos de caso, de *groundedtheory*, de investigação-ação, de investigação participativa, de fenomenologia, de métodos biográficos”, estudos de caso, entre outros (Vieira, 2011, p. 14).

Tendo por base o anteriormente referido, o plano utilizado nesta investigação foi o estudo de caso. Este *desing* de investigação, objetiva o estudo em profundidade de um ou mais exemplos de fenómeno no seu contexto natural, refletindo a perspectiva dos participantes nele envolvidos (Gall et al. cit. por Amado, 2017, p.126). “Esta forma de fazer investigação permite ao investigador captar e compreender as características holísticas e significativas dos eventos da vida real, como por exemplo, o ciclo de vida de uma pessoa ou o funcionamento de uma organização” (Vieira, 2011, p.30).

A preparação de um estudo de caso requer três passos fundamentais: a capacidade do investigador para lidar com a diversidade de evidências; a sua habilidade para articular as questões de investigação com as proposições teóricas; e a produção de um desenho de investigação (Yin, 1998 cit. por Vieira, 2011, p.30). Por isso, “um bom estudo de caso repousa numa interação contínua entre as etapas a percorrer, a recolha de dados e a sua análise” (Vieira, 2011, p.30).

## 2.1. Objetivo do Estudo

Uma vez que as investigações acerca do processo de RVCC Profissional são escassas, considerámos pertinente estudar aspetos que merecem destaque na realização dos mesmo. Por isso, o objetivo geral do presente estudo é analisar o Processo de RVCC de Agente em Geriatria. Neste sentido, foram definidos objetivos específicos que conduziram a recolha e análise dos dados, sendo estes: analisar se a metodologia adotada nos Processo de RVCC é indicada para a sua população alvo; compreender se as tarefas presentes no referencial se adaptam à realidade

laboral da saída profissional; perceber a avaliação que é efetuada ao longo do Processo de RVCC Profissional; e ainda, analisar o momento de certificação – Sessão de Júri.

Optamos por nos focar na saída profissional de Agente em Geriatria, pois no decorrer do estágio curricular elaborado esta era uma das saídas profissionais mais realizadas e com a qual tínhamos mais contacto, não alargando, assim, o campo de análise.

## 2.2. Participantes

Uma vez que a investigação tem como foco o todo processo de RVCC Profissional, como participantes consideramos essencial a participação de todos os intervenientes do mesmo, ou seja, dois candidatos, a TORVC que acompanhou os mesmos, dois formadores que concederam a formação complementar, um da área da animação sociocultural e outro da área de saúde, e ainda todos os elementos de júri de certificação.

O júri de certificação é composto por um formador da área de animação sociocultural e outro da área de saúde, um representante das associações empresariais e um representante das associações sindicais dos setores de atividade económica da área em causa, e ainda, por um formador que acompanhou o candidato no decorrer do processo. No total o presente estudo contou com a participação de nove sujeitos.

## 2.3. Técnicas de Recolha de Dados

Para que a recolha e posterior análise dos dados seja eficaz, torna-se necessário definir os instrumentos utilizados para esse efeito, assim, optamos por recorrer à entrevista e à observação não participante.

Segundo Amado (2017, p. 209), “a entrevista é um dos mais poderosos meios para se chegar ao entendimento dos seres humanos e para a obtenção de informações nos mais diversos campos”. A entrevista é o método mais apropriado para fazer a análise do sentido que os atores atribuem às práticas realizadas e aos acontecimentos vivenciados, isto é, os seus valores, as suas referências normativas, interpretações, etc (Quivy e Campenhoudt, 1998:193 cit. por Amado, 2017, p.209).

Atualmente, “a entrevista assume uma grande variedade de formas (e.g., cara a cara, pelo telefone ou email), ao mesmo tempo que se apresenta com os mais diversos fins e usos” (Amado, 2017, p.209-210). A forma utilizada para a realização da investigação foi a entrevista semiestruturada ou semidiretiva, onde as questões são planeadas previamente, tendo por base um guião onde se define e regista, numa ordem lógica para o entrevistador, o essencial do que se pretende obter, embora, na interação se venha a dar uma grande liberdade de resposta ao entrevistado (Amado, 2017, p.210).

Para além das entrevistas, outra técnica de recolha de dados utilizada foi a observação não participante. Esta é uma técnica não interativa, que pressupõe, simplesmente, a observação e o registo dos fenómenos sem haver qualquer tipo de envolvimento do investigador com as pessoas ou atividades em estudo, que não exclui, todavia, a possibilidade de o investigador captar o significado dos comportamentos observados.

Com isto, podemos dizer que estamos perante uma triangulação de técnicas de recolha de dados, isto é, o uso combinado de diferentes estratégias no âmbito de um mesmo estudo e objetivo. A observação não participante foi aplicada em dois momentos ao longo da investigação, nomeadamente, em duas sessões de júri e as entrevistas realizadas após a observação efetuada.

Importa, ainda, salientar os cuidados éticos a ter na recolha dos dados e os direitos fundamentais dos participantes numa investigação, sendo estes: direito à privacidade ou não participação; direito de permanecer anónimo; direito à confidencialidade; direito de esperar responsabilidade por parte do investigador; dispor de toda a informação necessária à tomada de decisão e ainda, voluntariedade. Para isso, torna-se necessária a assinatura de um pedido de colaboração e consentimento informado, que pressupõe que a pessoa que participa na investigação tem capacidade para decidir, dispõe de toda a informação de que necessita para tomar essa decisão e aceita participar de forma completamente voluntária (Almeida, 2015). Desta forma, foram desenvolvidos pedidos de colaboração e consentimento informado para cada um dos participantes (cf. Apêndice 1, 2, 3 e 4).

#### 2.4. Procedimento

Num estudo de caso, “a recolha de dados é emergente e a análise é indutiva e deve acompanhar o mais possível, mesmo que seja de forma algo informal, o desenvolvimento da investigação” (Amado, 2007, p.138). Neste estudo, a recolha de dados deu-se em diferentes momentos, como é visível no Quadro 1 – Momentos da Recolha de Dados (p.82).

Após disponibilizada a autorização pelo CEFPA para realização da investigação e selecionado o objeto de estudo, neste caso o Processo de RVCC Profissional de Agente em Geriatria, analisamos os grupos que iriam a sessão de júri para pedir colaboração e autorização. Desta forma, no dia 11 de junho, foram agendadas as sessões de júri e depois de efetuados os pedidos de colaboração, iniciei a realização das entrevistas individuais. Neste mesmo dia, também foi realizada a observação de ambas as sessões de certificação da saída profissional em estudo. As restantes entrevistas foram agendadas posteriormente, consoante a disponibilidade dos entrevistados.

Relativamente aos guiões de entrevista, estes foram elaborados *a priori* para uma melhor seleção dos assuntos a abordar e a analisar, uma vez que tínhamos conhecimento do procedimento dos processos, tornou-se mais simples. Para cada uma das entrevistas foi aplicado um guião específico, ou seja, foi elaborado um guião para os candidatos que realizaram o processo de RVCC profissional (Apêndice 5 – Guião de Entrevista - Candidatos), outro para os formadores do processo (Apêndice 6 - Guião de Entrevista – Formadores), para os formadores presentes no júri de certificação foram feitas ligeiras alterações ao guião de entrevista dos restantes formadores (cf. apêndice 6), um outro para o TORVC (Apêndice 7 - Guião de Entrevista – TORVC) e, por fim, um outro guião para o representante das associações empresariais e para o representante das associações sindicais dos setores de atividade económica da área em causa [Apêndice 8 - Guião de Entrevista – Júri de certificação (Instituição e Sindicato)].

<b>Datas</b>	<b>Atividade Realizada</b>	<b>Duração</b>	<b>Participantes</b>
11 junho 2019	Entrevista Individual	23 min	TORVC
11 junho 2019	Entrevista Individual	20 min	Júri de Certificação – Sindicato (JCS)
11 junho 2019	Entrevista Individual	30 min	Candidato (C1)
11 junho 2019	Observação – Sessão de Júri	1 hora	Sessão de Júri de Agente em Geriatria
11 junho 2019	Entrevista Individual	20 min	Candidato (C2)
11 junho 2019	Observação – Sessão de Júri	1 hora	Sessão de Júri de Agente em Geriatria
12 junho 2019	Entrevista Individual	15 min	Formador (F1)
25 junho 2019	Entrevista Individual	18 min	Júri de Certificação – Instituição (JCI)
25 junho 2019	Entrevista Individual	40 min	Júri de Certificação – Formador (JCF1)
3 julho 2019	Entrevista Individual	25 min	Formador (F2)
30 julho 2019	Entrevista Individual	15 min	Júri de Certificação – Formador (JCF2)

*Tabela 1 - Momentos da Recolha de Dados*

#### 2.4.1. Recolha e Análise dos dados

Agendadas as entrevistas e as sessões de júri a observar e organizados os recursos, deu-se início à recolha dos dados. Todas as entrevistas foram gravadas para posterior análise e das sessões observadas foram feitos apontamentos considerados pertinentes para o estudo.

Com todos os dados recolhidos das entrevistas e da observação das sessões de júri, foi elaborada uma análise geral dos conteúdos. Desta análise, consideramos pertinente, para um

melhor entendimento e organização, criar categorias e subcategorias que foram trabalhadas para ir ao encontro dos objetivos da presente investigação. As categorias são as seguintes: Metodologia; Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria; Avaliação; Sessão de Júri e Vantagens da Certificação Profissional.

Na primeira categoria – *Metodologia* - serão apresentadas as representações que todos os intervenientes do processo têm sobre o mesmo. Esta engloba duas subcategorias: adaptação à população adulta; e formação complementar. A categoria - *Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria* – refere-se à adaptação do referencial à realidade laboral, na perspetiva dos candidatos, formadores, TORVC e Júri apresentando apenas uma subcategoria: correspondência à realidade laboral. Na categoria – *Avaliação* – serão apresentadas os recursos de avaliação e a sua eficácia no processo de RVCC e apresenta duas subcategorias: recursos; e experiência dos candidatos. Na quarta categoria identificada - *Sessão de Júri* – serão apresentadas as deduções elaboradas pela observação realizada e ainda a constituição do júri de certificação, abrangendo, também, duas subcategorias: constituição do júri; e intervenção. Na última, serão realçadas as vantagens e/ou desvantagens deste tipo de certificação por todos os participantes, compreendendo duas subcategorias: vantagens; e a associação da componente escolar.

### **3. Apresentação dos Resultados**

#### **3.1. Metodologia**

A metodologia aplicada nos processos de RVCC caracteriza-se por seguir uma ordem lógica de etapas, porém não tem uma planificação específica podendo cada uma destas etapas ser ajustada ao contexto de vida do candidato, isto é, existe flexibilidade para agendamento de sessões e formação consoante a disponibilidade do candidato. Para além disto, quando os processos têm o apoio das entidades empregadoras, por vezes estes são realizados na própria entidade e, algumas vezes, em horário laboral. Esta foi a situação experienciada pelos candidatos entrevistados, pois realizaram o Processo de RVCC na empresa: “*Sim, foi mais fácil para nós (ter o apoio da entidade empregadora), e mesmo assim tínhamos que conjugar o nosso trabalho, a formação, os nossos afazeres em casa... se não fosse assim (com o apoio) não sei se teríamos disponibilidade*” (C1).

No parecer do formador, esta metodologia é adequada, “*até porque nós vamos às instituições, nos adequamo-nos mesmo, adequamo-nos aos horários das pessoas também (...)*” (F1). Relativamente, ao parecer do TORVC: “*Sim, a metodologia é adequada à população adulta, eu acho é que devia de ser um pouco mais flexível dependendo de algumas saídas*



*profissionais, mas é a mais adequada sem dúvida! (respondendo à questão da flexibilidade de horários como característica presente nos processos) Se não fosse assim não conseguíamos realizar nenhum processo, porque as pessoas trabalham, muitas por turnos, e se nós não nos conseguíssemos adaptar a realidade profissional e pessoal, porque as pessoas também têm vida para além do trabalho, de cada candidato não iríamos conseguir chegar à população ativa (...)*” (TORVC).

A metodologia adotada pelo processo tem como princípio reconhecer as experiências profissionais das pessoas para posterior validação, ou seja, embora exista a etapa da formação esta tende a ser adaptada consoante as competências que os candidatos apresentam: *“A nível de metodologia é muito mais fácil, pois estamos a falar de pessoas que já não estudam há muito tempo (...), e depois, permite que nos adequemos a informação que nós vamos dar, ou seja, para isso serve a entrevista para saber os conhecimentos que o candidato já adquiriu e onde nós temos que trabalhar.”*(F2); *“Eu penso que o processo está muito bem construído, porque no fundo todas as pessoas já carregam uma bagagem muito grande a nível da experiência profissional e isso, como é óbvio, equivale a muitas competências e somos nós que nos temos que adaptar a essa experiência e adaptar os conteúdos às competências que achamos que estão em falta (...)*”(JCF1).

Ainda neste ponto procurámos analisar, com mais detalhe, a etapa da formação complementar e seu papel no processo. Nesta etapa devem ser cumpridas no mínimo cinquenta horas de formação, e caso o candidato necessite de mais abranger mais conteúdos, no parecer dos formadores, são facultadas mais horas.

*“Eu acho que a formação complementar é muito importante neste processo, mas não sou completamente de acordo que seja obrigatório no mínimo fazer cinquenta como está agora no Centro Qualifica, porque há candidatos que, de facto, em algumas saídas profissionais que não precisariam de formação, agora acho que é importante em determinadas saídas, porque são saídas profissionais muito abrangentes, as pessoas não conseguem realmente ter experiência profissional em todas as UC da mesma forma e portanto, a formação complementar, também acaba por ajudar a ter alguns conhecimentos (...) agora, eu acho, que há referenciais e há pessoas que têm muita experiência que não precisavam de fazer uma única hora de formação complementar, no entanto existem outros que sim, que precisam das cinquenta e até mais.”* (TORVC).

Segundo os candidatos, a formação complementar é fundamental e útil, pois: *“É sempre bem nós aprendermos (novos métodos), pois vão existindo sempre práticas novas que gostava de aprender, como posicionamentos, alimentação por sonda, que acabam por melhorar o nosso*

trabalho” (C1). *“Quando nós trabalhamos num sítio há algum tempo, nós vamos ganhando hábitos e é sempre bom falarmos para melhorarmos!”* (C2).

Relativamente à sua finalidade a formação complementar é essencial, mas no que respeita à sua obrigatoriedade e duração as opiniões são divergentes, pois: *“Depende dos formandos para alguns será suficiente (cinquenta horas de formação), mas para aqueles que têm muita dificuldade, que já não estão no processo de aprendizagem há muitos anos, fora do processo de formação, se calhar para esses sim será mais difícil e preciso mais tempo.”* (F1).

### 3.2. Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria

Outro assunto abordado ao longo das entrevistas que merece destaque é o referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria. O referencial é um documento elaborado pela ANQEP e publicado no CNQ, que tem como finalidade apresentar as UC que o candidato deve demonstrar domínio e ainda as tarefas, tanto da área da saúde como animação, inerentes a cada uma das UC para sua validação. Como foi referido anteriormente este é um referencial de nível 2, isto é, implica que o candidato possua ou faça o 9º ano de escolaridade.

Para além disto, importa ainda salientar que este referencial é de tronco fixo, ou seja, a sua estrutura é organizada por um conjunto de UC pré-definidas, assumindo um caráter nuclear e obrigatório para a obtenção da certificação total, não existindo, assim, UC de Bolsa. Na apresentação deste ponto, tentámos descobrir se as tarefas que estão presentes no referencial correspondem à realidade laboral dos candidatos e se devem ser feitas ou não alterações à sua estrutura, assim expomos de seguida o testemunho dos participantes, à questão “Considera que as tarefas presentes no Referencial de RVCC de Agente em Geriatria, correspondem à realidade laboral?”:

*“Eu acho que não está completamente desadequado, eu acho é que devia de ser mais flexível e conseguirmo-nos adaptar à realidade de cada candidato. (...) Nós tentamos sempre nos ajustar, de facto, mas as vezes é difícil porque temos, por exemplo, neste momento é uma realidade em que em todas as IPSS que seja obrigatório terem lá uma animadora sociocultural, portanto as funcionárias que estavam lá a trabalhar à muitos anos faziam ou tinham uma vertente mais de animação, neste momento não o fazem. Quem está lá à meia dúzia de anos quase nunca teve contacto com estas atividades de animação (...). Daí este (o referencial) não ser muito flexível, porque as UC de animação são obrigatórias quer as pessoas tenham ou não experiência (...). Este referencial já não é revisto há muitos anos e é uma necessidade urgente que a ANQEP faça esta revisão a este referencial, que precisa mesmo de ser alterado e adaptado à realidade das IPSS de hoje em dia.”* (TORVC)

*“Em todos os júris que fiz, acho que sim (que está conforme a realidade laboral dos candidatos), (...) acho que eles estão muito baseados no contexto prático, no contexto laboral, com algum aperfeiçoamento por parte até dos formadores da área, eu acho que sim!” (JCS).*

*“Eu não me recordo de todas (UC), mas quase todas sim (correspondem à realidade laboral). Nós no nosso lar, nós funcionárias, não fazemos animação, eu hoje vou apresentar (na sessão de júri) a parte de animação e estou um bocado nervosa, porque eu não faço animação, vou fazer uma coisa que não é da minha área (...)” (C1)*

*“Sim, sim (correspondem à realidade laboral). Nós animação com eles (utentes do lar) não fazemos muito, só falar com eles (...)” (C2)*

*“Sim, penso que a maior parte sim (...) eu tento desmistificar, na realidade até está (a animação na realidade laboral destes profissionais) eles têm uma ideia muito errada de animação, pensam que é fazer o bailarico, fazer barulho, mas não ... animar é insuflar vida! (...) Sim, se calhar aí (flexibilidade do referencial através das UC de bolsa) podia ter algumas UC de bolsa, se calhar ajudava a existir um bocadinho mais de flexibilidade” (F1)*

*“No geral, fazem (correspondem), particularmente as UC associadas aos cuidados de higiene, ou os cuidados de saúde, os cuidados de alimentação... aí sim há uma sintonia muito grande entre aquilo que os candidatos fazem no seu ambiente de trabalho e a formação que aqui é dada. Talvez, as UC associadas às atividades de animação é que não são, normalmente, exercidas em meio laboral por esta população, não é que não sejam importantes, mas, e pelo conhecimento que tenho da realidade, não lhe estão atribuídas essas tarefas até porque não têm tempo para as desenvolver” (JCI)*

*“Não, eu penso que às vezes há alguns conteúdos que são muito teóricos, não são tao práticos e há muitos conteúdos que não se enquadram, mas aqui acho que o papel do formador será adaptar os conteúdos (...) a cada realidade. Deve haver sempre alguma margem para ajustamento (não concordando com os referenciais pré-definidos), acho que isso seria fundamental. Haver uma predefinição base, mas depois haver margem para ajustar” (JCF1)*

*“Algumas... (UC) algumas tarefas não estão lá (no referencial) descritas, mas que nós (formadores) sentimos na obrigação de falar. Eu penso que sim, nesse aspeto eu penso que sim (presença da existência de UC de bolsa), porque nós temos que nos adequar aquilo que eles (candidatos) vão fazer no resto da vida deles.” (F2)*

*“Talvez haja uma ou outra de animação (UC), que possa estar um bocadinho desajustada à realidade, embora eu entenda porque é que elas existem. Nós temos que ter em atenção que estes candidatos podem trabalhar em vários contextos de prática, pode ser em lar, centro-de-dia, uma casa particular de acolhimento de idosos, pode ser no apoio ao domicílio e então, o que acontece é que em alguns contextos contratam uma animadora, noutras contexto não há ninguém que olhe minimamente para aquilo a não ser o agente de geriatria, nomeadamente, no caso de casas de acolhimento a idosos. É o próprio agente em geriatria que tem que se preocupar com a animação. Por isso, eu considero que continua a ser um ponto importante, embora em alguns contextos será quase impraticável, nomeadamente, apoio domiciliário (...)”* (JCF2).

Após a apresentação de todos os testemunhos acerca do referencial de Agente em Geriatria, é-nos possível verificar as que opiniões no geral são idênticas, ou seja, o presente referencial em vigor está um pouco desadequado à realidade profissional destes agentes. É de salientar, ainda, que se este apresentasse uma estrutura mais flexível, ou seja, para além das UC obrigatórias, o referencial é constituído por um conjunto de UC a seleccionar, de uma ou mais bolsas de UC, tornando-se, desta forma, mais vantajoso tanto para o processo em si, como para os candidatos, permitindo uma adaptação ao percurso profissional dos mesmos.

### 3.3. Avaliação do Processo de RVCC

Para que seja efetuada uma validação e certificação de competências profissionais, devem ser tidos em consideração os vários recursos de avaliação, sendo estes: *o portefólio; Ficha de análise de portefólio; Entrevista Técnica; Grelha de Observação de Desempenho em Posto de Trabalho; a Grelha de Avaliação de Exercício Prático*. Embora não seja um recurso material, a *Sessão de Júri* é um momento fundamental no processo e é utilizada, também, para avaliar e certificar o desempenho dos candidatos, porém esta será analisada com mais pormenor no ponto seguinte. Dos recursos mencionados, a maioria é utilizada pelos formadores que acompanham os candidatos.

Para além destes recursos, durante as entrevistas, foi mencionada a autoavaliação realizada por parte dos candidatos, feita em dois momentos distintos, ou seja, antes e depois da formação, tendo como principal objetivo avaliar a progressão do candidato ao longo desta etapa. Dos testemunhos dos candidatos, destacámos: *“Perguntaram-me (na entrevista técnica) como era o meu dia a dia no trabalho, como nós fazíamos os posicionamentos, como dávamos o banho, como é que nós dávamos a comida por sonda, ela queria saber como é que era o nosso dia a dia lá no lar, para podermos melhorar-nos mais. Começamos por fichas e também fizemos*

*exercícios práticos (...) sim, também fiz autoavaliação. Preenchi uma ficha (de autoavaliação) antes e depois, no fim.” (C1) “(Nas entrevistas) Na parte de animação, falámos sobre como animar o utente e como fazer uma atividade. Na parte da saúde falámos de tudo que o trabalho exige. Ela aproveitou nós falarmos, para ver as nossas dificuldades e tirar as dúvidas, para depois fazer a gestão do que ia falar (na formação). Sim fiz (autoavaliação), antes e depois.” (C2)*

Em várias entrevistas, foi ressaltado que a Observação de Desempenho em Posto de Trabalho não é uma atividade que é desempenhada muitas vezes, mas que seria uma mais valia para o processo: *“Bem, poderia haver também uma obrigatoriedade de avaliação em contexto da prática, que não é obrigatório, mas ela existe! O que eu fiz, nesta última vez, foi fazer formação complementar na prática, no local, e isso foi muito enriquecedor para eles (candidatos). É diferente de ler um portefólio e a entrevista, nós conseguimos perceber muita coisa através desses métodos, mas avaliar no contexto pratica, é um mundo.” (JSF2);* porém, são também levantadas questões sobre esta prática: *“Eu já vi e ainda não tive oportunidade de fazer, é avalia-los na prestação de cuidados reais, claro que isso tínhamos que pedir autorização ao utente e é uma das coisas que ainda não fazemos muito por causa disso, por causa da privacidade do utente, mas se calhar dava-nos uma realidade maior sobre aquilo que eles (candidatos) fazem em contexto, porém isto é tudo formatado porque sabem que estão a ser avaliados e vão ter mais cuidado. Mas penso que sim, que a forma como nós fazemos, o facto de não ser o próprio formador a avaliá-las num contexto de prova, acaba por fazer com que eles demonstrem coisas que não vão demonstrar connosco (...) eu gosto da forma como avaliamos, prefiro isto a um exame escrito (...)” (F2)*

Embora a observação em contexto profissional, ainda não seja um método muito utilizado, acredita-se que as práticas de avaliação desenvolvidas, são boas para analisar o desempenho do candidato: *“Eu acho que num todo sim, a parte da construção do portefólio, das sessões de entrevista individual com os formadores, a formação complementar (...) e depois sim, o momento final do júri de certificação. Isso, sim, o processo num todo é suficiente para validar e certificar as competências dos candidatos”.* (TORVC)

Analisados os recursos utilizados para avaliação dos processos de RVCC, importa ainda explorar a experiência profissional dos candidatos, isto é, todos os candidatos que realizam este tipo de processo não detêm o mesmo nível de experiência na área, uns apresentam muitos anos no ramo e outros nem tanto. Com isto, tentamos perceber como é feita a avaliação destes, tendo em conta os anos que apresentam de trabalho na área, neste caso, de Agente em Geriatria: *“Pela experiência que eu tenho, também, não é o facto de as pessoas trabalharem há mais tempo ou*

*há menos tempo nesta área profissional que lhes vai dar a certificação, vou chamar assim. Eu já vi pessoas com menos experiência profissional, naquela área, na área de geriatria, mas que se esforçam e que se empenham, que estudam, que querem e tem vontade de aprender, de corrigir procedimentos (...) e conseguem fazer a certificação com mais facilidade, se calhar com mais dedicação e esforço da parte pessoal, mas conseguem ter uma certificação com um brilho maior que algumas pessoas que têm muitos e muitos anos nesta área”.*

Acredita-se que os anos de experiência não sejam uma variável significativa, mas sim a motivação que os candidatos apresentam: *“Nem sempre é uma questão de formação, mas sim de saber estar. (...) Há pessoas que até com menos experiência, porque têm a mente mais aberta, têm outra capacidade, têm outra forma de estar, têm outra forma de encarar as coisas e depois há outras pessoas que trabalham há muitos anos e já estão cansados e vieram para a formação um bocadinho por «arrasto» e as vezes não as noto muito motivadas”* (F1); *“(...)Temos pessoas com muitos conhecimentos e pouca vontade e outras com mais vontade e com menos conhecimentos, mas com muita vontade de trabalhar!”*(F2)

Com isto, é possível verificar que muita experiência profissional não é sinónimo de certificação total, pois os processos são igualmente desenvolvidos através da motivação que os candidatos trazem para estes.

#### 3.4. Sessão de Júri

A sessão de Júri é um dos momentos finais do processo de RVCC e deve estar orientada para a demonstração de um conjunto de competências consideradas imprescindíveis no exercício da atividade em causa, assumindo a forma de uma situação(ões) problema ou atividade(s) integradora(s) (ANQEP, 2017b, p.29). Nesta fase os critérios de avaliação apresentam um papel significativo, pois traduzem os “requisitos de desempenho para avaliar as condições em que o candidato realiza cada tarefa proposta” (ANQEP, 2017b, p.29).

Esta prova deve ser presencial e deverá ocorrer nas instalações do centro. No que confere à duração da prova, esta não deve ter uma duração inferior a uma hora nem exceder as cinco horas. Os recursos utilizados durante as provas devem ser assegurados pela a equipa do CQ, nomeadamente materiais, equipamentos e ferramentas necessárias face à saída profissional e apresentação oral. O júri de certificação é constituído por: dois formadores com qualificação técnica relacionada com a área a ser avaliada e com pelo menos cinco anos de experiência profissional; o formador que acompanhou o processo do candidato; um representante das associações empresariais; e ainda, um representante das associações sindicais dos setores de atividade económica da área em causa (Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto cit. por ANQEP, 2017b, p.31).

A análise efetuada nesta categoria, terá como fundamentos os testemunhos dos entrevistados e as observações realizadas a duas sessões de júri da área em estudo. Aqui daremos particular relevância à constituição do júri assim como a intervenção efetuada por este no decorrer da prova.

Baseando-nos na observação realizada, constatamos os seguintes acontecimentos: Estas sessões iniciam-se com a preparação de todos os recursos materiais necessários para a execução da prova, verificando se estão reunidas todas as condições para que o candidato execute a mesma. Após a organização do espaço, o júri prepara os materiais considerados necessários para analisar o desempenho do candidato e este é chamado para a sala.

Inicialmente é feita a apresentação dos elementos de júri e a sua função, ou seja, aquilo que representam. Depois de apresentado o júri, é pedido, por um dos elementos constituintes do mesmo, que o candidato se apresente. Nesta apresentação, os candidatos anunciam o nome, a instituição onde trabalham e os anos de profissão, caso o candidato não esteja empregado são pedidos os anos de experiência profissional.

A prova está dividida em momentos distintos, numa primeira fase são apresentados assuntos relacionadas com a área de saúde, e numa outra os assuntos relacionados com a área de animação. Na primeira parte, é lido ao candidato um enunciado que conta uma história e este deve proceder à execução de tarefas para solucionar o problema anunciado. O candidato pode levar o tempo necessário para realizar as tarefas inerentes ao exercício. Na prova assistida foram avaliadas três situações diferentes com práticas, igualmente, distintas.

À medida que o candidato vai executando as tarefas que lhe são pedidas, o formador da área em avaliação, vai analisado os procedimentos adquiridos pelo mesmo e fazendo o registo das competências validadas e não validadas. Quando é adotado um comportamento incorreto, ou seja, a tarefa não é realizada devidamente, o candidato é questionado sobre a sua prática para verificação de conhecimentos. O formador que acompanhou o candidato ao longo do processo, na prova tem como principal função ir organizando a disposição da sala e arrumando os recursos utilizados para que a realização dos exercícios seja mais simples, desocupando o candidato com essas tarefas.

Na segunda parte da prova, o formador da área de animação faz algumas perguntas sobre os aspetos relacionados com a temática em avaliação, às quais o candidato deve responder de forma correta para certificação dos conhecimentos.

Depois de terminadas as perguntas, é anunciado o final da prova e pedido ao candidato que se retire da sala para o júri debater sobre o resultado da sua prova. Importa referir que no

decorrer da prova, tanto o representante das instituições como do sindicato não interagiram com o candidato em avaliação, nem intervieram na prova.

Após o debate entre os cinco elementos do júri e chegada a um consenso na decisão de certificação, o candidato é novamente chamado para entrar na sala e é revelada a sua certificação, total ou parcial. Neste momento são ainda feitas pequenas anotações e cuidados a ter na realidade profissional do candidato. Posteriormente, dá-se por terminada a sessão. Importa ainda referir que, nas duas sessões que nos foi possível observar, os procedimentos adotados foram os mesmos, assim como, os exercícios e perguntas das provas.

Analisando os resultados obtidos através das entrevistas, no que respeita à constituição do júri, obtivemos discursos díspares, pois por um lado acredita-se que o número de elementos que constitui o júri é positivo: *“eu penso que o número é ajustado, pois estão os dois formadores das respetivas áreas de competência, e depois está um elemento do sindicato e um elemento representante das instituições. Acho que está equilibrado e penso que não valerá apena ter mais alguém.”* (JCI) e *“Acho que é importante ter ali os quatro no sentido em que: existem 2 júris que vão ser participantes na prova, nos seus contextos um de saúde outro da parte de animação ou psicologia; e temos os outros dois que são o representante das instituições e do sindicato. Eu penso que é importante, também, eles sentirem que têm ali aquele apoio (...).”* (F2). Porém, por outro lado, quando é abordada a questão da interação do júri com o candidato, deparamo-nos que nem todos os elementos o fazem: *“eu acho que o júri devia ser mais alargado, não tem haver com o número de pessoas, mas com a prestação delas, acho que há pessoas ali que tem uma função simplesmente de observação, portanto a intervenção é muito pouco ou nenhuma. Acho que todo o júri devia ter um papel mais interventivo e não é o que acontece”* (JCF1) e *“talvez com uma maior interatividade e eventualmente até participação ou de interrogação e de partilha, entre o representante do sindicato e o representante das instituições, pudesse criar ali uma componente extra motivacional ou de responsabilização que poderia ser interessante para o candidato e para o processo.”* (JCI).

Relativamente ao papel do formador que acompanhou o candidato estar presente no momento da sessão de júri, este efetivamente não pode interagir com o candidato, mas acredita-se que tem um papel fundamental: *“Neste momento faz parte desse júri um formador que acompanhou o candidato ao longo do processo, e portanto, isso também ajuda a que esse formador consiga dar a sua opinião e dizer: «Este candidato não era assim, estava nervoso hoje...». Acho que de facto, deve ser constituído por pessoas neutras que não conhecem os candidatos que têm que dar o veredito final, vamos-lhe chamar assim. (...).”* (TORVC)



### 3.5. Certificação Profissional

A certificação profissional permite ao candidato ver todas as suas competências profissionais, adquiridas ao longo da sua vida, certificadas. Esta certificação serve, assim, como um comprovativo formal dos seus conhecimentos. Este comprovativo apenas pode ser aplicado ou utilizado quando o candidato obtiver o nível de escolaridade correspondente à saída profissional em causa. Neste caso concreto, como é uma área de qualificação de nível dois, os candidatos que a realizam, para a conseguir aplicar devem deter o novo 9º ano de escolaridade ou superior. Caso não tenham a escolaridade mínima obrigatória, para a conseguir utilizar a certificação profissional posteriormente, devem obter a mesma.

Para análise desta categoria, analisaremos as vantagens que este tipo de certificação traz para os candidatos e a visão que os seus profissionais têm sobre a mesma, para além disto, considerámos pertinente perceber a associação da componente escolar a este tipo de processos.

Tendo por base os testemunhos dos candidatos, este tipo de certificação é uma mais valia, pois: *“É sempre bom nós aprendermos... aprendi coisas que não sabia e é sempre uma mais valia para nós.”* (C1); *“É sempre bom nós termos a especialização, podemos mudar de sítio, da mesma área, mas mudar e temos a certificação e neste momento há muita procura.”* (C2).

Acredita-se que este tipo processo é realmente vantajoso, tanto a nível pessoal como profissional, permitindo o acesso a novas oportunidades profissionais e novos conhecimentos: *“acho que sim... o mercado profissional está cada vez mais exigente e acho que a certificação profissional pode ser um fator de exclusão ou não para ficarem com um emprego (...). Eu acho que no futuro é para aí que caminhamos, a certificação profissional vai ser fator de exclusão de determinadas pessoas que não a têm”* (TORVC); *“A certificação é um formalismo de elevada importância. As pessoas podem mudar de trabalho e para isso têm que se candidatar a novos postos de trabalho. Num processo de seleção é avaliado sobretudo o quê? O currículo. E se o currículo integrar uma componente de formação profissional isso é visto positivamente pela entidade empregadora”.* (JCI); *“Tem sempre vantagens! (...) Acho que essa certificação também vai transmitir ao candidato muita autoestima, muita autoconfiança e vai permitir-lhe saber que é capaz de continuar o processo formativo. Acho que acima de tudo também transmite muito valor ao desenvolvimento pessoal e social daquele candidato.”* (JCF1).

Relativamente às vantagens que estes processos acarretam os testemunhos são unânimes, é verdadeiramente um benefício, nos dias de hoje, adquirir uma certificação. Mas será que estes são valorizados no mercado de trabalho? Foi uma outra variável que tentámos perceber: *“É importante ser certificado. Hoje em dia nós para tudo e mais alguma coisa*

*precisamos de ser certificados. Cada vez mais, o ter formação, o acesso à educação é fundamental. Relativamente aos candidatos, acham que deviam de ser mais valorizados no posto de trabalho, porque uma coisa que referem é: «qual é que vai ser a diferença entre nós que somos certificados e os outros que não são certificados?» e se calhar aí, ainda não houve esse cuidado por parte do ministério, e devia haver. E referem: «Andei aqui e vou ganhar o mesmo...» (...) Sentem que fazer e não fazer acaba por ser a mesma coisa” (F1); “Faz a diferença (certificar), é evidente que tudo isso também dependerá da entidade patronal para quem estão a trabalhar. Se houver uma avaliação de desempenho nessa entidade, há sempre uma componente que entra, que é a participação ou não em ações de formação e isso tem que ser formalmente valorizado. Noutra aspeto (...) muitas vezes a vida de trabalho é uma vida ingrata, porquê? Porque nós podemos ser competentes, empenhados, ter bons desempenhos e muitas vezes isso não nos ser reconhecido. (...) Nos não somos uma sociedade muito meritocrática, o mérito é pouco considerado (...). Mas que deveria ser mais valorizado? Acho que devia.” (JCI)*

No que respeita, à associação da componente escolar as opiniões são divergentes, pois por um lado, realizar a componente escolar é favorável para o candidato permitindo que este detenha mais conhecimentos, mas por outro o nível de escolaridade não devia de influenciar o bom ou mau desempenho profissional: *“Isso é uma das exigências da ANQEP e não podemos fazer nada temos que cumprir. No entanto, um por lado acho que as pessoas devem sempre manter-se atualizadas, portanto aumentar a escolaridade eu também acho que é uma mais valia e acho que pode ajudar (...). Por outro lado, eu não acho que aumentar a escolaridade vai influenciar a forma como uma pessoa trabalha e como tem o seu desempenho profissional.”* (TORVC); *“Acho que sim (que deve haver esta associação). É preciso escrever bem, é uma área que precisa de haver comunicação com os outros, preciso fazer um registo de ocorrências, é preciso deixar recados para os colegas, é precisa a escolaridade. É importante!”* (JCF2).

Baseando-nos nos discursos dos profissionais que lidam com os candidatos, este fator de associação por vez também é desmotivador, pois: *“Eles ficam desmotivados no final. Não é fácil, porque eles tiveram a disponibilizar o tempo deles, muitos com filhos, muitas horas de trabalho e ficam só com o 4.º ano (p.ex.) não é? Apesar de serem Agentes em Geriatria, mas têm o 4.º ano e só podem aplicar quando tiverem o 9.º, ou seja, vai exigir mais horas deles. Devia de ser um processo contínuo, começar com a parte escolar, irem colocando a meio a parte técnica, para os ir motivando... é um bocado desmotivante, depois de terem investido tanta coisa.”* (F2)

#### 4. Discussão e conclusão

No decorrer da sua vida laboral, os adultos vão adquirindo práticas e saberes que os apoiam na realização da sua atividade profissional, mas, por vezes, estas não são reconhecidas nem devidamente certificadas. Neste contexto, surgem os Processos de RVCC Profissional, como forma de validar e certificar esses mesmos saberes e aprendizagens adquiridos.

Procurando saber e analisar estes processos, escolhemos a área de Agente em Geriatria como objeto de estudo. Aqui tentámos perceber se a metodologia adotada nos Processo de RVCC é adequada à população adulta; se as tarefas presentes no referencial correspondem à realidade laboral da saída profissional; se a avaliação que é efetuada ao longo do processo é apropriada; e ainda, analisar o momento de certificação – Sessão de Júri.

Quanto à metodologia adotada nos Processos de RVCC, tendo por base os testemunhos dos participantes do estudo e ainda o acompanhamento efetuado, percebemos que esta é realmente adequada à população adulta, pois tem como principal característica a flexibilidade: flexibilidade na duração, pois não sabemos precisar o tempo de conclusão do processo, tudo depende do esforço e dedicação que é colocado pelos candidatos; flexibilidade no local das sessões, podendo ser nas entidades empregadoras como no CEFPA; e ainda, flexibilidade de horário, pois estes processos podem ser realizados tanto em horário laboral, dependendo do acordo com a entidade patronal, como em horário pós-laboral, de forma a que os candidatos consigam fazer uma melhor gestão do seu tempo disponível.

Num outro aspeto que consideramos que deveria de existir flexibilidade é na formação complementar, pois, neste momento, em todos os Processos de RVCC, é obrigatória a realização de pelo menos cinquenta horas formação. Partindo do princípio que este é um processo que tem como norma adaptar-se à experiência profissional de cada candidato, e que a formação deve ser ajustada tendo em conta os conhecimentos e competências do mesmo, deveria de existir igualmente uma adaptação as horas de formação que cada um necessita.

No que concerne ao Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria, este é constituído por onze UC todas elas de realização obrigatória para certificação, estas UC estão divididas por duas áreas distintas, a de animação sociocultural e a de saúde. Das entrevistas realizadas, tornou-se claro que existem UC que já não estão muito adequadas à realidade profissional dos candidatos, pois quando estes são confrontados com a necessidade de realização das mesmas, demonstram-se um pouco apreensivos, sem saber que conhecimentos devem demonstrar. Por esses motivos concordamos que é necessária a revisão da área de Agente em Geriatria e adequação às novas realidades profissionais. Um outro aspeto que podia ajudar estas situações, seria a alteração de um *Referencial de tronco fixo* para um *Referencial*

com tronco fixo de UC pré-definidas/obrigatórias e um ou mais bolsas de UC, tendo como principal objetivo a apropriação a cada candidato que vá surgindo.

Um outro aspeto analisado, foi a avaliação que é realizada ao longo dos processos e os recursos utilizados. Aqueles que são identificados pela ANQEP como úteis para a sua realização são: o *Portefólio*; *Ficha de análise de portefólio*; *Entrevista Técnica*; *Grelha de Observação de Desempenho em Posto de Trabalho*; a *Grelha de Avaliação de Exercício Prático*. Na prática, no centro onde estes processos foram analisados, a observação de desempenho em posto de trabalho ainda não é muito realizada, pois esta pode ser realmente vantajosa para avaliação do candidato, mas acredita-se que este estaria formatado ao contexto de avaliação e não desempenharia as funções da mesma forma que fora desse mesmo contexto. De forma geral, acreditamos que todos os recursos são suficientes, eficazes e eficientes para avaliar o desempenho dos candidatos.

Uma variável que nos foi possível identificar, e que consideramos pertinente mencionar, é os anos de experiência profissional dos candidatos, ou seja, nem sempre aqueles que apresentam mais anos de experiência têm mais facilidade em obter a certificação, pois este último fator não está diretamente ligado à experiência em si, mas sim a motivação que o candidato apresenta para sua realização.

A *Sessão de Júri* é também uma etapa fundamental no processo, pois é nesta que é dado o veredito da certificação dos candidatos. Este momento é destinado à apresentação de exercícios práticos relacionados com a área a certificar. Para perceber o que nela é realizado, foi-nos possível observar duas sessões de júri, cujo foco foi a constituição do júri e ainda a interação realizada por este com os candidatos. No que diz respeito à constituição do júri, este é composto por cinco elementos: um formador que acompanhou o candidato, cujo papel principal é prestar apoio ao mesmo no decorrer da prova; um formador da área de saúde e outro de animação, os quais anunciam os exercícios ao candidato e procedem à realização de perguntas; um representante das instituições e um representante do sindicato da área profissional, que, tendo por base a observação realizada, não interagiram muito com os candidatos em avaliação. Com isto, acreditamos que a constituição do júri é acertada, porém devia ser repensado o papel que cada um dos elementos na elaboração da prova, existindo assim espaço para estes dois últimos interagirem e conhecerem melhor o próprio candidato.

Importa, ainda salientar, que associado ao processo de RVCC Profissional está a componente escolar, ou seja, no caso de Agente em Geriatria que é uma qualificação de nível 2, um candidato que detenha uma escolaridade inferior ao 9.º ano não pode utilizar nem aplicar a certificação profissional obtida. Quando este aspeto foi abordado nas entrevistas realizadas,

foram várias as opiniões e discursos, encontrando-nos num impasse. Por um lado, esta componente deve estar associada permitindo ao candidato um aumento dos níveis de escolaridade assim como dos seus conhecimentos, o que é sempre um benefício. Mas, por outro, acredita-se que o nível de escolaridade em que o candidato se encontra, não deve definir as capacidades que este tem para realizar determinado tipo de tarefas e atividades profissionais.

Por fim, a certificação de competências adquiridas ao longo do percurso profissional proporciona benefícios muitíssimo relevantes, quer a nível individual, quer a nível supraindividual para as pessoas, para as empresas, para os sistemas de formação profissional e para a sociedade (Fonseca, 1998). Com a realização do Processo de RVCC Profissional, o saber resultante da experiência laboral adquire um novo estatuto face ao conhecimento científico e constitui-se como um valor acrescentado para a pessoa, para a organização e para o mercado de trabalho (Pires, 2002).

Cada vez mais se afirma a importância das denominadas *soft-skills* para o mundo laboral, havendo estudos que demonstram que estas são amplamente desenvolvidas ao longo de um processo de RVCC, tanto escolar como profissional, porém estas ainda têm um reduzido impacto e são pouco valorizadas. Alcoforado e Pedro (2012 cit. por Almeida, 2016, p.92) “referem que estes processos são ainda perspetivados com algumas incertezas constituindo um quadro novo de políticas e práticas, pelo que é necessário proceder a uma avaliação informada destes processos”.

Ao longo dos anos de existência do Processo de RVCC Profissional são escassas as investigações ou estudos realizados para a análise dos mesmos. Acreditamos que se estes fossem mais vezes objeto de estudo poderia existir um maior interesse e posteriormente valorização deste tipo de certificação. Ainda existe um longo caminho a percorrer e muitos aspetos a corrigir, mas estamos perante uma modalidade formativa que proporciona muitas vantagens tanto a nível pessoal como profissional que deve ser reconhecida.



## Considerações Finais

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, tendo por base este conceito, torna-se 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, 2007, p.38).

As rápidas alterações tecnológicas, científicas e a instabilidade da economia, levaram a que surgisse uma preocupação com a aquisição contínua de novos conhecimentos, tornando-se necessário valorizar as competências adquiridas ao longo da vida, procurando, desta forma, aumentar as respostas para desafios progressivamente mais exigentes (Alcoforado & Figueiredo, 2011, p.153). Neste contexto surgem os Processo de RVCC, sendo estes inicialmente concebidos, para certificar competências escolares de nível básico, alargando o seu âmbito ao nível secundário e também ao reconhecimento de competências profissionais.

Como nos foi possível analisar, as iniciativas políticas de educação e formação de adultos têm oscilado consoante as forças políticas, causando instabilidade e incertezas relativamente ao seu futuro. Relativamente aos centros que promovem o processo anteriormente referido, foram vários as etapas, vários os avanços e, também, os retrocessos, pois enquanto a educação e formação de adultos não for encarada como uma peça estratégica e fundamental, as oscilações continuam a existir. “Esta secundarização está bem patente na inexistência de estruturas e de um aparelho político-administrativo estável e no facto de o financiamento se encontrar, quase totalmente, dependente de contratos-programa da UE” (Alcoforado, et. al., 2017, p.34).

O processo de RVCC tem como premissa as competências adquiridas pelas pessoas ao longo da sua vida, nos mais diversos contextos, formais, não formais e informais, demonstradas através da escrita de um portefólio que permite o seu reconhecimento, validação e posteriormente, certificação. 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). Este permite elevar as qualificações da população adulta sem custos para os candidatos, apresentando muitas outras vantagens tanto a nível pessoal, como social e profissional.

No âmbito do segundo ano do MEFAIC, e uma vez escolhida a via profissionalizante, a realização de um estágio curricular foi algo que se tornou inevitável. Para a sua realização a entidade acolhedora foi o CEFPA, unidade orgânica do IEFP, IP. As atividades nas quais estive inserida foram fundamentais para compreender todos os procedimentos necessários à administração, planificação, acompanhamento e ao desenvolvimento dos processos de RVCC. Tendo nos sido possibilitado o acompanhamento e participação em vários procedimentos e fases, interagindo com profissionais de vastas áreas e candidatos de diferentes idades e com experiência de vida singulares.

No decorrer do estágio foi-nos possível, ainda, a realização de uma pequena investigação, que teve como foco principal o Processo de RVCC Profissional de Agente em Geriatria, cujo objetivo principal foi a sua análise, tendo em conta vários aspetos, sendo estes: a metodologia adotada nos Processo de RVCC; as tarefas presentes no referencial e a sua adaptação à realidade laboral da saída profissional; a avaliação que é efetuada ao longo do Processo de RVCC Profissional; e ainda, o momento de certificação – Sessão de Júri.

Em modo de conclusão, podemos afirmar que todo este percurso percorrido ao longo do estágio curricular foi verdadeiramente um viver e acompanhar (trans)formações. Primeiramente a nossa formação e transformação, pois houve um enriquecimento tanto a nível pessoal como profissional, devido às diversas atividades que pudemos acompanhar e realizar. Foram desenvolvidas diversas competências, desde o domínio das diversas plataformas, à comunicação interpessoal, relações sociais e laborais, entre muitas outras, úteis ao trabalho na área Educação e Formação de Adultos. Posteriormente, foi o presenciar da formação e transformação de todos os candidatos que tivemos contacto, desde o aumento de qualificações escolares às certificações profissionais.



## Referências Bibliográficas

- ACeS Baixo Vouga III (2011). *Plano de Desempenho*. Consultado em: <http://www.arscentro.minsaude.pt/Contratualizacao/Documents/Contratualiza%C3%A7%C3%A3o%20Interna/Plano%20de%20Desempenho/BV3%20PD%202011.pdf>
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2008). *Perfil Profissional de Agente em Geriatria*. Lisboa: CNQ. Consultado em: [http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/200/762191\\_Perfil](http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoPerfilPDF/200/762191_Perfil)
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2008a). Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria. Lisboa: CNQ. Consultado em: [http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialRVCCPDF/200/762191\\_RVCC](http://www.catalogo.anqep.gov.pt/PDF/QualificacaoReferencialRVCCPDF/200/762191_RVCC)
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017). *Orientação ao Longo da Vida nos Centros Qualifica: Guia Metodológico*. Lisboa: ANQEP.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017a). *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares (RVCC Escolar): Orientação Metodológica*. Lisboa: ANQEP.
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017b). *Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC Profissional): Orientação Metodológica*. Lisboa: ANQEP.
- Alcoforado, J. L.; Vieira, C. & Moio, I. (2017). *Revisitando as Políticas de Educação e Formação de Adultos dos Últimos 20 Anos em Portugal*. In Educação de jovens e adultos em debate. Pesquisa e formação, ed. Tânia Regina Dantas, Maria Hermínia Lage Fernandes Laffin, Sandra Aparecida Antonini Agne, 17 - 40.
- Alcoforado, L. & Figueiredo, S. (2011). *Histórias de Vida: uma construção de competências*. Educação e Formação de Adultos: Políticas, Práticas e Investigação. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Alcoforado, L. (2008). *Competências, Cidadania e Profissionalidade. Limites e Desafios para a Construção de um Modelo Português de Educação e Formação de Adultos*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Alcoforado, L. (2012). *As Histórias de Vida na Educação e Formação de Adultos: o desafio de promover uma auto(eco)confrontação transformativa e emancipatória*. In Pesquisa (Auto)Biográfica, Temas Transversais. Corpos, saúde, cuidados de si e aprendizagens

- ao longo da vida: desafios (auto)biográficos, pp. 29 - 54. Natal, Porto Alegre, Salvador: EDUFRN, ediPUCRS, EDUNEB.
- Almeida, A. (2016) Os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais: Reflexão sobre uma Experiência. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 50-1, p.79-95.
- Almeida, C. (2015). *Técnicas de Recolha de Dados*. Apresentação em PowerPoint. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Amado, J. (2017) *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. (3ª ed.). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Canário, R. (2013). Novos (des)caminhos da Educação de Adultos? *Perspetiva*, v. 31, n.2, p. 555-570.
- Comissão Interministerial de Coordenação (2019). *Validação de metodologia de aplicação de Custos Simplificados*. Lisboa. Consultado em: [https://balcao.portugal2020.pt/NB.BALCAO2020.UI/Home/Download\\_Anonymous\\_Documento?docID=19e40964-7526-4fe6-803b-7e5a4c2baabc](https://balcao.portugal2020.pt/NB.BALCAO2020.UI/Home/Download_Anonymous_Documento?docID=19e40964-7526-4fe6-803b-7e5a4c2baabc)
- 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>
- Depositphotos (2018). *Mapa de Portugal*. Consultado em: <https://pt.depositphotos.com/1173195/stock-illustration-portugal-map.html>
- Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2017) *Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)*. Lisboa.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018). *Carta da Qualidade*. Lisboa: IEFP Consultado em: <https://www.iefp.pt/documents/10181/702348/Carta+da+Qualidade+v18+abril.pdf/16929482-f319-4610-93d2-03ba62113ea1>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018a). *Centros Qualifica – RVCC Profissional e Escolar*. Consultado em: <https://www.iefp.pt/rvcc>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018b). *Centros Qualifica – guia organizativo para a rede de centros do IEFP, I.P.* Lisboa: IEFP
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018c). *Formação*. Consultado em: <https://www.iefp.pt/modalidades-de-formacao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018d). *História do IEFP*. Consultado em: <https://www.iefp.pt/historia>

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018e). *Instituição*. Consultado em: <https://www.iefp.pt/instituicao>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2018f). *Sistema Ético Organizacional: princípios, pressupostos, operacionalização e práticas*. Lisboa: IEFP.
- Nogueira-Martins, M. C., & Bógus, C. M. (2004). Considerações sobre a metodologia qualitativa como recurso para o estudo das ações de humanização em saúde. *Saúde e Sociedade*, 13(3), 44-57. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902004000300006>
- Pires, A. L. (2007). *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-relatorio/s/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre\\_educacao#noopener%20noreferrer/8/](http://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estudos-e-relatorio/s/outros/789-aprendizagem-ao-longo-da-vida-no-debate-nacional-sobre_educacao#noopener%20noreferrer/8/)
- Pires, A. L. (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](https://run.unl.pt/bitstream/10362/1004/1/pires_2002.pdf)
- PORDATA (2015). *População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários*. Consultado em: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- PORDATA (2015a). *População residente com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado*. Consultado em: <https://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). *Empresas não financeiras: total e por sector de atividade económica*. Consultado em: <https://www.pordata.pt/Municipios/Empresas+n%C3%A3o+financeira+s+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-346>
- 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>
- Qualifica (2018). *Programa Qualifica*. Consultado em: <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica>
- Santos, L. (2002). Auto-avaliação regulada: porquê, o quê e como? In Paulo Abrantes e Filomena Araújo (Orgs.), *Avaliação das Aprendizagens*. Das concepções às práticas (pp. 75-84). Lisboa: ME, Departamento da Educação Básica
- Silva, G. (2016). *Retrato da mudança na transição dos CNO para os CQEP: os desafios da descontinuidade*. Dissertação (Mestrado) – Instituto Superior de Gestão e Administração, Instituto de Línguas e Administração de Santarém.
- Simões, M. F., & Silva, M. P. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais – guia de apoio*. Lisboa: ANQ.
- Thujamessages (2018) *Distrito de Aveiro*. Consultado em: <https://www.thujamessages.nl/mapa-concelho-de-aveiro.html>
- Universidade Aberta (2019). *Esquema orientador para elaboração do projeto de estágio*. Consultado em: [https://www2.uab.pt/guiainformativo/docs/41025\\_Estagio\\_Esquema\\_Projeto.pdf](https://www2.uab.pt/guiainformativo/docs/41025_Estagio_Esquema_Projeto.pdf)
- Universidade de Coimbra (2018). *Unidade curricular – Estágio e Relatório de Estágio*. Consultado em: <https://apps.uc.pt/courses/PT/unit/31277/5622/2018-2019?type=ram&id=1316>
- Vieira, C. (2011). *Relatório de Metodologia da Investigação em Educação II*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

# **Anexos**



## Anexo 1 – Acordo de Estágio



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

### ACORDO DE ESTÁGIO

A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da **Universidade de Coimbra (FPCEUC)**, com sede na Rua do Colégio Novo, S/n, em Coimbra, aqui representada pelo Diretor, Professor Doutor António Gomes Ferreira,

O **Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.**, pessoa coletiva n.º 501442600, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, em Lisboa, aqui representada pelo Delegado Regional da Delegação Centro, Mestre António Alberto Magalhães da Costa,

e

Catarina Magalhães Ribeiro, residente em Vagos, Aveiro, adiante designada por estagiária,

Celebram, livremente e de boa-fé, o presente Acordo de Estágio, em cumprimento do disposto no n.º 2 da cláusula 2ª do Protocolo de Colaboração celebrado entre a FPCEUC e o AE da Bedita, em 26/09/2016, que se rege pelas seguintes cláusulas:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Objeto**

O presente acordo regula e define os direitos e obrigações dos outorgantes no que respeita à execução do estágio curricular proposto pela FPCEUC e pela estudante ao IEFP, no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária a realizar pela estudante Catarina Magalhães Ribeiro.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Duração**

1. O estágio tem uma duração de nove meses, com início a 10 de setembro de 2018.
2. O estágio terá lugar nos dias úteis da semana, com exceção da sexta-feira, entre as 9h00 e as 18h00.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Acompanhamento do estágio**

O acompanhamento do estágio é assegurado pelo Doutor Luís Joaquim Alcoforado, Professor Auxiliar da FPCEUC, e o acompanhamento técnico por (nome do orientador da entidade de acolhimento).



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Obrigações da FPCEUC**

A FPCEUC obriga-se a:

- a) Estabelecer um plano de trabalhos de estágio e respetiva calendarização;
- b) Assegurar o acompanhamento científico-pedagógico das atividades realizadas pelo estagiário no âmbito do estágio;
- c) Promover a avaliação da estagiária;
- d) Efetuar um seguro escolar para a estagiária, que cubra as eventuais ocorrências nas instalações do (local de estágio), bem como nas deslocações entre a sua morada habitual e o local de estágio;
- e) Informar a estagiária de que o estágio não lhe confere a qualidade de trabalhador no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro, nem corresponderá a quaisquer expectativas ou garantias de emprego;
- f) Informar a estagiária de que fica obrigada a manter sigilosas as informações ou matérias relativamente às quais, durante a realização do estágio, venha a tomar conhecimento de que devem ser como tal tratadas; e
- g) Instruir a estagiária no sentido de este se integrar no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro), tratar com urbanidade e respeito os seus trabalhadores, acatar as instruções que lhe sejam dadas, bem como cumprir as normas de disciplina, higiene e segurança no trabalho e outras em vigor no local de estágio.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Obrigações do IEFP**

O IEFP obriga-se a:

- a) Participar na elaboração do plano de trabalhos, e respetiva calendarização, referido na alínea a) da cláusula anterior;
- b) Acompanhar e orientar as atividades no local de estágio;
- c) Criar condições, humanas e materiais, para que o estágio possa ser desenvolvido de acordo com o previsto no plano de trabalhos;
- d) Contribuir para a inserção da estagiária na IEFP;
- e) Permitir que a estagiária faça uso das suas instalações, em condições equivalentes às aplicadas aos trabalhadores do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro;
- f) Dar a conhecer à estagiária as informações/matérias acerca das quais é necessário manter sigilo.





UNIVERSIDADE DE COIMBRA

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Obrigações da estagiária**

A estagiária compromete-se a:

- a) Cumprir o plano de trabalhos que foi definido;
- b) Cumprir com assiduidade e pontualidade o horário estabelecido para a realização do estágio;
- c) Tratar com urbanidade e respeito os trabalhadores do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro e demais pessoas que entrem em relação com a mesma;
- d) Acatar as instruções que lhe sejam transmitidas;
- e) Cumprir as normas de gestão ambiental, de segurança no trabalho e de disciplina laboral vigentes no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro; e
- f) Respeitar os regulamentos em vigor no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro e as disposições legais que digam respeito ao segredo profissional.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Titularidade de direitos**

1. Se, da execução do presente Acordo, resultarem produtos ou sistemas inovadores, suscetíveis de proteção pela legislação sobre propriedade industrial e/ou direitos de autor, a titularidade dos respetivos direitos será atribuída conjuntamente à Universidade de Coimbra e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.
2. Os direitos atribuídos à Universidade de Coimbra e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., nos termos do número anterior, não prejudicam o direito da estagiária de ser designada como tal no pedido de proteção da invenção ou da criação.
3. Quaisquer benefícios financeiros obtidos com a exploração dos direitos referidos nos números anteriores serão repartidos entre a Universidade de Coimbra, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., e a estagiária, em percentagem a acordar oportunamente.
4. Para efeitos do presente Acordo, consideram-se benefícios financeiros as quantias decorrentes da exploração da criação ou invento, depois de deduzidos os custos inerentes à investigação a realizar e à rentabilização e comercialização da referida criação ou invento, bem como às taxas ou impostos devidos.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Seguro escolar**

Durante o período de estágio, a estagiária encontra-se abrangida pelo seguro escolar, enquanto estudante ativo da Universidade de Coimbra.



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**Cláusula 9.ª**

**Vigência**

O presente Acordo vigora durante um período de nove meses, com início a 10.09.2018.

Coimbra, 04 de setembro de 2018

FPCEUC

IEFP, I.P.

---

Diretor

António Gomes Ferreira

---

Delegado Regional do Centro

António Alberto Magalhães da Costa

A estagiária

---

Catarina Magalhães Ribeiro

*Parte I*

CONDIÇÕES PARTICULARES

**CAPÍTULO I**

**Dados identificativos**

<b>Tomador do seguro</b>	<b>UNIVERSIDADE DE COIMBRA</b> R. LARGA - EDIFÍCIO FMUC R/C ESQ 3004-504 COIMBRA BI 310729114 NIF 501617582
<b>Nº Apólice e duração</b>	<b>Nº Apólice:</b> 203958145 Em vigor desde as 00:00 horas de 01/10/2016 até às 24:00 horas de 30/09/2017. A apólice é automática e anualmente renovável, a partir de 01/10/2017.
<b>Mediador</b>	<b>WILLIS CORRETORES SEGUROS SA</b> 200 0011640 AV.DA LIBERDADE EDIF.LIBERDADE 49 4 1250-139 LISBOA Tel: 3222800 sinistroslx@willis.com
<b>Identificação do risco Seguro</b>	<b>Nº total de Pessoas Seguras:</b> 22.649 <b>Nº de Grupos:</b> 1 <b>Risco seguro:</b> Risco Especial
<b>Descrição Grupo Número 1</b>	<b>Nº total de Pessoas Seguras:</b> 22.649. <b>Universidades (alunos)</b> <b>Estudantes de vários cursos e ciclos</b>

Coberturas	Capitais por pessoa	Franquias p/ pessoa	Idade Limite de permanência
Morte por Acidente	20.000,00 Euros		85
Invalidez Permanente por Acidente	20.000,00 Euros		85
Despesas de Tratamento por acidente	10.000,00 Euros		85
Morte simultânea da Pessoa Segura e Cónjuge	15.000,00 Euros		85
Despesas de Funeral (Gastos)	5.000,00 Euros		85
Despesas c/ operações salvamento, busca, transp. sinistrado	1.000,00 Euros		85
Responsabilidade Civil do aluno	5.000,00 Euros		85
Responsabilidade Civil do colégio	25.000,00 Euros		85

**Prémio** Prémio anual da apólice: **20.329,08€**  
(a este montante acresce o valor correspondente aos encargos e encargos legais)

Anexo 3 – Ficha de Inscrição



**FICHA DE INSCRIÇÃO**  
[Estágio Académico]

**IDENTIFICAÇÃO**

Nome Catarina Regalho's Ribeiro  
Data de nascimento 2 / 11 / 96  
Cartão de Cidadão nº 1507 8889 Válido até 1 / 1 / 22  
Morada Ladeira do Prado nº 8 5090  
Código Postal 3840-353 Localidade Vagos  
Telefone/Telemóvel 916882769

**INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação  
Telefone/telemóvel 239 851 450

**DESIGNAÇÃO DO CURSO**

Mestrado em Educação e Formação de adultos e Intervenções Comunitária

**ÁREA DE ESTÁGIO PRETENDIDA**

Formação Profissional

**EM CASO DE ACIDENTE CONTACTAR**

[Redacted]

Telefone/telemóvel [Redacted]

Data 12/9/18

Catarina Ribeiro  
Assinatura

**Anexo 4 – Contrato de Estágio**

Catarina Ribeiro



**PROTOCOLO DE ESTÁGIO ACADÉMICO**

Entre: .....

Primeiro: **O INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**, pessoa colectiva de direito público nos termos do Estatuto aprovado pelo Decreto - Lei nº 247/85, de 12 de Julho, contribuinte nº **501442600**, com sede em **Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 Lisboa**, como 1º outorgante e neste acto designado por "IEFP", representado pelo **Senhor Delegado Regional da Delegação Regional do Centro, António Alberto Magalhães Costa**, nomeado por Despacho Nº 856-B/2016, publicada em D.R., 2ª Série, Nº 11, em 18-01-2016. ....

Segundo: **Catarina Magalhães Ribeiro**, Cartão de Cidadão nº 15078889, residente em Ladeira do Prado, 8, Vagos em Aveiro, contribuinte fiscal 252399315, a frequentar o Mestrado em Educação e Formação de Adultos, neste ato designado por estagiário. ....

É celebrado um protocolo de estágio que se rege pelas cláusulas seguintes: .....

**CLÁUSULA 1ª**

O IEFP faculta ao estagiário a frequência de um estágio académico de acordo com o plano de Estágio estabelecido. ....

**CLÁUSULA 2ª**

O estágio académico tem início em **17/09/2018** e termina em **16/06/2019** e decorre no **Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro**, sob a Orientação da Técnica Superior **ANDREA SOARES DA CONCEIÇÃO HENRIQUES**. ....

CLÁUSULA 3ª

O estagiário obriga-se a cumprir, durante o estágio, as normas do regulamento de estágios académicos do qual lhe foi entregue um exemplar, tomando conhecimento expressamente no acto da outorga do protocolo.

CLÁUSULA 4ª

1. Nos termos do presente protocolo o estagiário tem direito a: -----

- a) Participar no estágio académico não remunerado de harmonia com os programas, metodologias e processos de trabalho definidos; -----
- b) Beneficiar do acesso aos refeitórios e bares do IEFP suportando o preço da refeição em vigor; -----
- c) Declaração comprovativa da realização do estágio. -----

CLÁUSULA 5ª

O estagiário obriga-se a: -----

- a) Efectuar um Seguro de acidentes pessoais válido pelo período de duração do estágio; -----
- b) Manter sigilo sobre factos e documentos de que tenha conhecimento no decurso do estágio e que não sejam do domínio público; -----
- c) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento de bens, instalações e equipamento utilizados;
- d) Respeitar e tratar com correcção o orientador do estágio e trabalhadores do IEFP; -----
- e) Ser assíduo e pontual; -----
- f) Apresentar relatório final de Estágio. -----



CLÁUSULA 6ª

Findo o estágio o IEFP obriga-se a entregar ao estagiário uma Declaração comprovativa da realização do mesmo. -----

CLÁUSULA 7ª

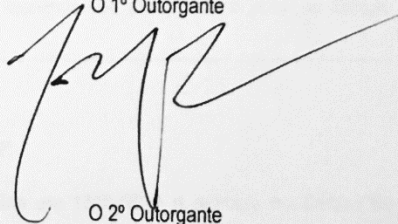
A conclusão do estágio não confere ao estagiário qualquer direito nem cria ao IEFP quaisquer obrigações relativamente a futuras admissões. -----

CLÁUSULA 8ª

Qualquer dos outorgantes pode, a todo o tempo, fazer cessar o presente protocolo. -----

Coimbra, 13 de Setembro de 2018

O 1º Outorgante



O 2º Outorgante

Catarina Ribeiro

## Anexo 5 – Ficha de Inscrição CQ



INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



CENTROS  
QUALIFICA

### Ficha de Pré-Inscrição

#### Certificação Pretendida

Profissional  Saída Profissional:

Dupla Certificação  Saída Profissional:

Nível Básico  Nível Secundário

#### Dados Pessoais

Nome:

Data de Nascimento:  Sexo: F  M

Documento de Identificação:

BI  Cartão de Cidadão  Passaporte  Autorização de Residência

Número:  Validade:

Número de Identificação Fiscal:  NISS:

#### Situação face ao emprego:

Empregado:  Desde quando:

Desempregado:  Desde quando:

Nº de elementos do agregado familiar:

Nº de elementos descendentes dependentes:

Nº de elementos desempregados:

Nº de pessoas inativas:

Cofinanciado por:





Nacionalidade:

Naturalidade (Distrito):  Concelho:

Morada:

Localidade:  Código Postal:

Telefone:  Telemóvel:

Mail:

**Documentos a anexar:**

- Cartão de Cidadão ou BI e NIF
- Certificado de Habilitações
- Curriculum Vitae

Data:

Assinatura:

Cofinanciado por:



## Anexo 6 – Guião da Entrevista Individual de Diagnóstico



---

### Entrevista Individual de Diagnóstico

**Nome:**

**Data de Nascimento:**

**Género:**

**Habilitações Literárias:**

**Situação face ao emprego:**

**Percurso Escolar:**

**Percurso Formativo:**

**Percurso Profissional:**

Cofinanciado por:



**Outras Ocupações/ interesses:**

**Expectativas/ Motivos para inscrição no CQ:**

Cofinanciado por:



## Anexo 7 – Atividade “Apresentação”

### APRESENTAÇÃO

Redija um pequeno texto (1 página), no programa Word, em que se apresente e fale um pouco de si. Não faça um texto em forma de currículo: deverá antes imaginar que está a escrever uma carta a alguém que não o/a conhece de lado nenhum. Os tópicos que deverá abordar são, por esta ordem:

- Apresentação pessoal (nome, idade, morada, agregado familiar...)
- Percurso escolar (até que ano estudou)
- Percurso formativo (formações que fez, independentemente de ter ou não os certificados)
- Percurso profissional (**breve** descrição dos trabalhos que foi tendo ao longo do tempo)
- Tempos livres/hobbies/interesses (exs.: leitura, cinema, música; ligação a associações desportivas, culturais, recreativas, voluntariado...)
- Razões para se inscrever no Centro Qualifica

De seguida, deverá digitalizar e anexar, no mesmo ficheiro, e por esta ordem, os seguintes documentos:

- Cartão de cidadão
- Certificado de habilitações
- Certificados de formação
- Comprovativos de trabalho (um por cada trabalho; poderão ser contratos, recibos de vencimento, declarações, atestados...; em último caso, se não tiver mais nada, deverá juntar o histórico de descontos para a Segurança Social)
- Comprovativos de atividades de tempos livres (fotografias; fotocópias de capas de livros, CD's, filmes; declarações; cartões de sócio/a...)

Nota: Não precisa imprimir esta atividade, basta gravar o ficheiro numa pen.

## Ficha de Percurso Profissional e de Formação

### 1. DADOS PESSOAIS DO CANDIDATO

Nome \_\_\_\_\_

N.º de Identificação \_\_\_\_\_ válido até \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### 2. IDENTIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO

Designação da Qualificação:

Nível de qualificação QNQ:

### 3. IDENTIFICAÇÃO DO PERCURSO PROFISSIONAL

(Descrever todos os empregos que teve até ao momento, em Portugal ou no Estrangeiro, independentemente se eles estão, ou não, relacionados com o pedido de certificação. É importante que descreva todo o seu percurso profissional. Neste campo deve mencionar apenas os empregos exercidos por conta de outrem.)

#### Identificação da empresa

Nome: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_

Ramo de Atividade: \_\_\_\_\_

#### Identificação do posto de trabalho

Nome do Serviço/Secção/Departamento: \_\_\_\_\_

Designação/Categoria Profissional: \_\_\_\_\_

Funções desempenhadas:

Tempo de exercício destas funções: \_\_\_\_\_ anos; \_\_\_\_\_ meses

#### Condições de exercício do trabalho:

a) Informações recebidas para a realização das tarefas (Indicar que tipo de informações, quem lhas dá e como lhe são transmitidas):

b) Informações transmitidas a outros no decorrer das suas tarefas (Indicar que tipo de informações dá, a quem, como e porque o faz):

c) Relações profissionais com o exterior da empresa, por exemplo, com clientes ou fornecedores (Indicar que tipo de relações, com quem e em que casos):

d) Controlo do seu trabalho (Indicar por quem, como e quando é feito esse controlo, quem decide a organização do seu trabalho, nomeadamente quanto tempo dedica a cada tarefa e o modo como a executa):

#### 4. OUTRAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS OU EXPERIÊNCIAS EXTRA-PROFISSIONAIS

(Indicar as informações que julgue úteis para a avaliação da sua experiência profissional. Deve referir neste campo as atividades que exerceu por conta própria assim como tarefas/funções exercidas em regime de voluntariado.)

##### Identificação da entidade

Nome: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_

Ramo de Atividade: \_\_\_\_\_

##### Identificação do trabalho desenvolvido

Descrição de atividades/tarefas desenvolvidas:

---

---

---

---

---

Tempo de exercício destas funções: \_\_\_\_\_ anos; \_\_\_\_\_ meses

#### 5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMPROVADA

(Descrever as principais formações que frequentou. Deve descrever formações realizadas, quer em entidades formadoras, quer empresas, assim como os estágios, os seminários e outros eventos que julgar pertinentes.)

Designação da Ação: \_\_\_\_\_

Entidade promotora: \_\_\_\_\_

Duração total (em horas): \_\_\_\_\_ Data de realização: \_\_\_\_\_

Observações:

---

---

## 6. CHECK-LIST DE COMPROVATIVOS

	(A preencher pelo candidato)	(A preencher pela equipa)
✓ Certificados Escolares		
✓ Certificados de Cursos de Formação		
✓ Certificados de Participação em Seminários		
✓ Avaliações de Desempenho		
✓ Declarações emitidas pela empresa aquando da saída		
✓ Descrição de funções		
✓ Cartas de recomendação de empregadores		
✓ Cartas de recomendação de clientes ou fornecedores		
✓ Relatórios de diretores relativos às funções desempenhadas		
✓ Boletins de empresa (Quadros de honra)		
✓ Artigos de jornal		
✓ Amostras de trabalhos efetuados		
✓ Fotografias de trabalhos efetuados		
✓ Recompensas		
✓ Atas de reuniões cuja participação foi relevante		
✓ Outros		
Quais? (Deve mencionar quais os comprovativos)		

## 7. OBSERVAÇÕES:

(Este espaço destina-se a todo o tipo de informações que julga não ter fornecido ao longo deste formulário e que pensa venham a ser úteis na avaliação da sua candidatura.)

---

---

---

## Anexo 9 – Relatório de Avaliação



### RELATÓRIO

A Catarina Magalhães Ribeiro realizou, no Centro Qualifica (CQ) do Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro, um Estágio Académico, no âmbito do Mestrado de Educação e Formação de Adultos, solicitado pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, entre 17 de setembro de 2018 e 16 de junho de 2019.

A sua integração nesta unidade orgânica foi feita com naturalidade e facilidade, tendo-se sempre mostrado disponível para aprender e executar todas as tarefas que lhe eram propostas, tanto que, ao fim de pouco tempo, já as realizava por sua iniciativa e de forma totalmente autónoma.

As principais tarefas que a Catarina executou no nosso CQ foram as seguintes: inscrição e encaminhamento de candidatos na plataforma SIGO; entrevistas individuais de diagnóstico; participação em reuniões de divulgação e em sessões coletivas de apresentação do Centro Qualifica; condução de sessões individuais e coletivas de RVC (Reconhecimento e Validação de Competências) escolar e profissional, tanto com supervisão como de forma autónoma; realização de trabalho administrativo inerente ao CQ (inserção de sessões presenciais no SIGO; registo de visitas técnicas a entidades no SIGAE; elaboração de declarações comprovativas do nº de horas de RVC frequentadas pelos candidatos; redação de atas de reuniões; preparação de documentos para Sessões de Júri; entre outro); contacto telefónico e via email com empresas, entidades, outros Centros Qualifica, escolas, ANQEP e candidatos; observação de Sessões de Júri.

É de salientar que também participou na organização de eventos promovidos pelo CQ, nomeadamente cerimónias de entrega de certificados e de assinaturas de protocolos, ainda que se realizassem em horário pós-laboral. Todas estas tarefas foram desempenhadas com profissionalismo, responsabilidade, empenho, zelo e dedicação, tendo mesmo ultrapassado largamente o número de horas total definido para o estágio.



Por tudo isto, consideramos que, no final do seu estágio, a Catarina se encontra apta a trabalhar como Técnica de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências, em qualquer Centro Qualifica, para o qual será com certeza uma mais-valia, sendo assim de lamentar que não possa continuar a fazer parte da nossa equipa.

Aveiro, 28 de junho de 2019

A Orientadora de estágio

---

(Andrea Henriques)

## Anexo 10 – Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatria



### REFERENCIAL DE RVCC PROFISSIONAL

Área de educação e formação: 762 - Trabalho Social e Orientação

Qualificação: 762191 - Agente em Geriatria

Nível de Qualificação do QNQ: 2

Nível de Qualificação do QEQ: 2

Data de entrada em vigor do referencial de formação associado: 07 de março de 2008

#### Unidades de Competência (UC) PRÉ-DEFINIDAS\*

Tarefas	Conhecimentos e saberes sociais e relacionais	Ponderação (1 a 5)
<b>UC 1 - Aplicar Cuidados Humanos Básicos à Pessoa Idosa</b>		
UFCD 3538 - Saúde da pessoa idosa - cuidados básicos		
1.1 - Presta cuidados básicos de saúde à pessoa idosa adequando as técnicas de linguagem e comunicação	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene, apresentação pessoal, linguagem e atitude; Processos de comunicação e observação (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética e profissional; Direitos da pessoa humana (3539); Comunicação: análise transaccional (3540).	5
1.2 - Mobiliza os meios e os equipamentos adequados para proporcionar conforto à pessoa idosa	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene, apresentação pessoal, linguagem e atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); princípios fundamentais de deontologia e ética e profissional; Direitos da pessoa humana 3539); Promoção da saúde (3544); Geriatria: práticas profissionais (3548); Autonomia da pessoa idosa (3552).	4
<b>UC 2 - Desenvolver Técnicas e Atividades de Animação no Domicílio e em Instituições</b>		
UFCD 3542 - Animação no domicílio e em Instituições - técnicas e atividades		
2.1 - Planifica e desenvolve actividades de animação com idosos no domicílio e/ou instituições	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene, apresentação pessoal, linguagem e atitude (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética e profissional; Direitos da pessoa humana 3539); Comunicação: análise transaccional; Animação; Técnicas de animação; Socioterapia (3540); Planificação de actividades de animação com pessoas idosas (3541); Isolamento e imobilidade (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Animação em instituições de saúde (3554).	5
<b>UC 3 - Prevenir Problemas de Saúde da Pessoa Idosa</b>		
UFCD 3544 - Saúde da pessoa idosa - prevenção de problemas		
3.1 - Presta cuidados, ao idoso em fase terminal, sob orientação	Aspectos sociais da velhice (3536); Prestação de cuidados básicos; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa humana (3539); Gerontopsicologia (3543); Problemas de saúde; Métodos e técnicas aplicadas ao doente em estado terminal (3544); Cuidados de higiene (3545); Higiene corporal da pessoa idosa (3549); Patologias da pessoa idosa; Internamento da pessoa idosa em estado terminal (3552).	5
<b>UC 4 - Aplicar Cuidados de Higiene Corporal da Pessoa Idosa e de Higiene do Meio Ambiente</b>		
UFCD 3545 - Higiene da pessoa idosa no domicílio		
4.1 - Organiza o ambiente, o material necessário e a pessoa idosa para os cuidados de higiene	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); A sexualidade na velhice (3543); Promoção da saúde (3544); Cuidados de higiene (3545); Úlceras de pressão (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene corporal da pessoa idosa (3549); Autonomia da pessoa idosa (3552).	4
4.2 - Realiza cuidados de higiene parciais à pessoa idosa, conforme o seu grau de dependência	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); A sexualidade na velhice (3543); Promoção da saúde (3544); Cuidados de higiene (3545); Úlceras de pressão (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene corporal da pessoa idosa (3549); Autonomia da pessoa idosa (3552).	5
4.3 - Realiza cuidados de higiene totais à pessoa idosa de acordo com o seu grau de dependência	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); A sexualidade na velhice (3543); Promoção da saúde (3544); Cuidados de higiene (3545); Úlceras de pressão (3546); Cuidados de higiene; Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene corporal da pessoa idosa (3549); Autonomia da pessoa idosa (3552).	5
4.4 - Executa medidas de higiene dos espaços e instalações	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde (3544); Higiene geral (3545); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene do ambiente (3549).	5

4.5 - Realiza a higiene dos equipamentos e materiais	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde (3544); Higiene geral (3545); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene do ambiente (3549).	5
4.6 - Realiza a separação e devido acondicionamento dos lixos	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde (3544); Higiene geral (3545); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Higiene do ambiente (3549).	4
<b>UC 5 - Actuar em Situações de Emergência</b>		
UFCD 3546 - Prevenção e primeiros socorros - geriatria		
5.1 - Mobiliza os meios adequados e aplica os primeiros socorros em situações de emergência	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Primeiros socorros (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa; Equilíbrio bio-psicossocial da pessoa idosa (3552).	5
<b>UC 6 - Executar Medidas de Promoção do Bem-Estar da Pessoa Idosa</b>		
UFCD 3548 - Saúde - necessidades individuais em contexto institucional		
6.1 - Aplica os procedimentos adequados para prevenir o aparecimento de úlceras de pressão	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Úlceras de pressão (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa (3552).	5
6.2 - Aplica técnicas de prevenção de acidentes	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Risco de acidente; Primeiros socorros (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa (3552).	5
6.3 - Acciona os meios adequados para a prevenção do isolamento e do imobilismo da pessoa idosa	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); Comunicação: análise transaccional; Animação; Técnicas de animação; Socioterapia (3540); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Isolamento e imobilidade (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa (3552).	4
<b>UC 7 - Aplicar Cuidados de Higiene no Meio Envolve</b>		
UFCD 3549 - Higiene da pessoa idosa em lares e centros de dia		
7.1 - Realiza tarefas na lavandaria de lavagem e secagem da roupa ou presta cuidados de higiene no vestuário e no meio envolvente do idoso	Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Promoção da saúde (3544); Cuidados de higiene; Higiene geral (3545); Cuidados de higiene; Higiene geral; Medidas de promoção do bem-estar: práticas profissionais de geriatria (3548); Higiene corporal da pessoa idosa; Higiene do ambiente; Lavandaria (3549).	5
<b>UC 8 - Alimentar a Pessoa Idosa</b>		
UFCD 3550 - Alimentação da pessoa idosa em lares e centros de dia		
8.1 - Colabora na preparação e confecção das refeições	Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; (3538); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Higiene geral (3545); Nutrição e dietética no domicílio (3547); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Alimentação da pessoa idosa em lares e centros de dia (3550); Autonomia da pessoa idosa (3552).	1
8.2 - Acompanha a distribuição e fornecimento das refeições da pessoa idosa	Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; (3538); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Higiene geral (3545); Nutrição e dietética no domicílio (3547); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Alimentação da pessoa idosa em lares e centros de dia (3550); Autonomia da pessoa idosa (3552).	5
<b>UC 9 - Desenvolver Actividades de Animação em Lares e Centros de Dia</b>		
UFCD 3551 - Animação em lares e centros de dia		
9.1 - Mobiliza os meios e desenvolve actividades de animação/ ocupação de tempos de lazer em lares e centros de dia	Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); Comunicação: análise transaccional; Animação; Técnicas de animação; Socioterapia (3540); Planificação de actividades de animação no domicílio e em instituições (3541); Técnicas e actividades de animação no domicílio e em instituições (3542); Promoção da saúde (3544); Isolamento e imobilidade (3546); práticas profissionais de geriatria (3548); Animação em lares e centros de dia (3551); Autonomia da pessoa idosa (3552); Animação em instituições de saúde (3554).	5
<b>UC 10 - Promover a Autonomia da Pessoa Idosa Atingida pela Hospitalização</b>		
UFCD 3552 - Patologia e efeitos psicossociais decorrentes da hospitalização da pessoa idosa		

10.1 - Acciona os meios adequados à promoção da autonomia da pessoa idosa	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); A Sexualidade na velhice (3543); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa; Equilíbrio bio-psicossocial da pessoa idosa; Hospitalização: efeitos psicossociais; Autonomia da pessoa idosa (3552).	5
10.2 - Aplica os procedimentos adequados para dar continuidade à prestação de cuidados após a alta hospitalar, de acordo com as orientações recebidas	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene pessoal, apresentação pessoal, linguagem, atitude; Conforto da pessoa idosa (3538); Princípios fundamentais de deontologia e ética profissional; Direitos da pessoa idosa (3539); A Sexualidade na velhice (3543); Promoção da saúde; Problemas de saúde (3544); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Patologias da pessoa idosa; Equilíbrio bio-psicossocial da pessoa idosa; Hospitalização: efeitos psicossociais; Autonomia da pessoa idosa (3552).	4
<b>UC 11 - Aplicar Técnicas de Animação com a Pessoa Idosa com Doença Mental</b>		
UFCD 3555 - Animação da pessoa idosa com doença mental		
11.1 - Desenvolve técnicas de animação à pessoa idosa com doença mental	Velhice: ciclo vital; Aspectos sociais da velhice; Velhice, socialização e papéis sociais (3536); Velhice: processo evolutivo; Redes de apoio; Grupos e instituições de ajuda (3537); Prestação de cuidados básicos; Características inerentes ao agente de geriatria: higiene, apresentação pessoal, linguagem e atitude (3538); princípios fundamentais de deontologia e ética e profissional; Direitos da pessoa humana (3539); Comunicação: análise transaccional; Animação; Técnicas de animação; Socioterapia (3540); Planificação de actividades de animação com pessoas idosas (3541); Isolamento e imobilidade (3546); Medidas de promoção do bem-estar (3548); Saúde mental e recursos; Psicopatologia da pessoa idosa; Recursos comunitários de apoio (3553); Animação em instituições de saúde (3554); Animação da pessoa idosa com doença mental (3555).	5

**Notas:**

\* - Unidades elementares que integram a qualificação e, como tal, constituem unidades de validação e certificação obrigatórias.

\*\* - A ponderação traduz o grau de importância de cada uma das tarefas no âmbito da UC respetiva. As tarefas com ponderação 5, consideradas fundamentais e imprescindíveis no âmbito da UC, assumem um carácter eliminatório para a sua validação.

\*\*\* -

# Apêndices





## Apêndice 1 – Pedido de Colaboração e Consentimento Informado (Candidatos)



Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária

### Pedido de Colaboração e Consentimento Informado

Estamos a solicitar a sua participação num estudo sobre o Processo de RVCC Profissional e a forma como este é avaliado pelos diferentes intervenientes.

Este estudo tem como objetivo perceber o impacto da participação no Processo de RVCC na vida profissional do(a) candidato(a) assim como, a sua avaliação por parte do(a) mesmo(a), do(a) TORVC, dos(as) formadores(as) e júri de certificação. Para isso solicitamos a sua participação numa entrevista sobre a sua colaboração/participação no Processo de RVCC, mais concretamente, gostávamos que nos contasse um pouco sobre o progresso e a forma como este retrata a realidade laboral no dia-a-dia, ou experiência profissional adquirida.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise dos dados recolhidos é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser interrompida em qualquer momento se assim o desejar.

Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Gostaríamos de saber se aceita participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Muito obrigada!

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura da Investigadora

Assinatura do(a) Candidato(a)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Apêndice 2 – Pedido de Colaboração e Consentimento Informado (Formadores)



Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária

### Pedido de Colaboração e Consentimento Informado

Estamos a solicitar a sua participação num estudo sobre o Processo de RVCC Profissional e a forma como este é avaliado pelos diferentes intervenientes.

Este estudo tem como objetivo perceber o impacto da participação no Processo de RVCC na vida profissional do(a) candidato(a) assim como, a sua avaliação por parte do(a) mesmo(a), do(a) TORVC, dos(as) formadores(as) e júri de certificação. Para isso solicitamos a sua participação numa entrevista sobre a sua colaboração e avaliação do Processo de RVCC, mais concretamente, gostávamos que nos contasse um pouco sobre os diferentes candidatos que vão surgindo para realização do processo e a forma como estes são avaliados no decorrer do mesmo.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise dos dados recolhidos é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser interrompida em qualquer momento se assim o desejar.

Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Gostaríamos de saber se aceita participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Muito obrigada!

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura da Investigadora

\_\_\_\_\_

Assinatura do(a) Formador(a)

\_\_\_\_\_



## Apêndice 3 – Pedido de Colaboração e Consentimento Informado (TORVC)



Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária

### Pedido de Colaboração e Consentimento Informado

Estamos a solicitar a sua participação num estudo sobre o Processo de RVCC Profissional e a forma como este é avaliado pelos diferentes intervenientes.

Este estudo tem como objetivo perceber o impacto da participação no Processo de RVCC na vida profissional do(a) candidato(a) assim como, a sua avaliação por parte do(a) mesmo(a), do(a) TORVC, dos(as) formadores(as) e júri de certificação. Para isso solicitamos a sua participação numa entrevista sobre a sua colaboração e avaliação do Processo de RVCC, mais concretamente, gostávamos que nos contasse um pouco sobre todo o processo desde o reconhecimento à certificação de competências e o seu papel como interveniente.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise dos dados recolhidos é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser interrompida em qualquer momento se assim o desejar.

Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Gostaríamos de saber se aceita participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Muito obrigada!

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura da Investigadora

Assinatura do(a) TORVC

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Apêndice 4 – Pedido de Colaboração e Consentimento Informado (Júri de Certificação)



Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária

### Pedido de Colaboração e Consentimento Informado

Estamos a solicitar a sua participação num estudo sobre o Processo de RVCC Profissional e a forma como este é avaliado pelos diferentes intervenientes.

Este estudo tem como objetivo perceber o impacto da participação no Processo de RVCC na vida profissional do(a) candidato(a) assim como, a sua avaliação por parte do(a) mesmo(a), do(a) TORVC, dos(as) formadores(as) e júri de certificação. Para isso solicitamos a sua participação numa entrevista sobre a sua colaboração e avaliação do Processo de RVCC, mais concretamente, gostávamos que nos contasse um pouco sobre a avaliação que é feita no momento de certificação, Sessão de Júri, tendo por base a apresentação e exercícios práticos aí realizados.

Esta participação será voluntária, pelo que poderá interromper a entrevista em qualquer momento.

Para assegurar o rigor da análise dos dados recolhidos é desejável proceder à gravação áudio desta entrevista. A gravação poderá ser interrompida em qualquer momento se assim o desejar.

Tudo o que disser será estritamente confidencial, pois os resultados serão codificados.

Gostaríamos de saber se aceita participar nesta entrevista e se autoriza a gravação da mesma.

Muito obrigada!

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Assinatura da Investigadora

Assinatura do(a) Júri de Certificação

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Apêndice 5 – Guião de entrevista (Candidatos)**

BLOCOS	Objetivos do Bloco	Questões Orientadoras
Bloco 1 – Legitimação de Entrevista	Explicar o procedimento. Criar ambiente propício à realização da entrevista.	Agradecer a disponibilidade. Explicar a função do gravador e garantir a confidencialidade dos dados. Apresentar de modo geral os temas a abordar na entrevista.
Bloco 2 – Processo de RVCC Profissional	Obter dados sobre o conhecimento do Processo de RVCC. Perceber se a metodologia adaptada pelo processo se adequa à população alvo. Perceber se a formação contribui para o melhor conhecimento da profissão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como teve conhecimento do Programa Qualifica?</li> <li>- Realizou o processo na sua entidade empregadora?</li> <li>- A sua entidade patronal facilitou horários para estar presente nas sessões de RVCC e Formação Complementar? De que forma é que isso aconteceu?</li> <li>- Considera que a metodologia adotada no processo é adequada para a população adulta? Se não, o que sugeria?</li> <li>- Como foi relatar todas as tarefas através de um portefólio?</li> <li>- Foi fácil fazer a gestão do tempo para a realização do processo de RVCC profissional?</li> <li>- Com a formação que lhe foi facultada neste processo, acha que se sente mais preparado(a) para desempenhar as funções que esta área exige?</li> <li>- No geral como classifica todo o Processo?</li> </ul>
Bloco 3 - Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatría	Analisar se as tarefas que estão presentes no referencial correspondem à realidade laboral do candidato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No decorrer do processo teve conhecimento do referencial de RVCC profissional de Agente em Geriatría?</li> <li>- Considera que todas as tarefas presentes no referencial correspondem à realidade laboral de quem exerce ou exerceu essa função?</li> <li>- No seu trabalho, sempre executou todas as tarefas que estão presentes no referencial?</li> </ul>
Bloco 4 - Experiência profissional na Área de Geriatría	Perceber o trabalho realizado pelo candidato. Obter dados dos anos de experiência na saída	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Há quanto tempo trabalha na área de geriatría?</li> <li>- Como adquiriu o gosto por esta área?</li> <li>- Foi fácil adaptar-se ao trabalho que a área de Geriatría exige?</li> <li>- Como é que faz a gestão do seu trabalho na instituição, tendo em conta as diferentes características da população que trata?</li> </ul>

	profissional em causa.	
Bloco 5 - Avaliação	Perceber se os recursos utilizados para avaliar o desempenho dos candidatos são eficazes e suficientes. Analisar se realizou todos as etapas de avaliação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ao longo do processo o(a) TORVC foi-lhe dando sugestões e apoio na elaboração do portefólio/Ficha de percurso profissional e formativo? De que tipo?</li> <li>- Quando passou para a fase da formação foram-lhe feitas entrevistas com os(as) formadores(as)? Que tipo de assuntos abordaram nessas entrevistas?</li> <li>- Durante a formação teve que realizar exercícios teóricos (p.ex fichas) e práticos (p. ex exemplificação de tarefas relacionadas com a área)?</li> <li>- Realizou autoavaliação?</li> <li>- Acredita que a apresentação e o portefólio que elaborou são suficientes para certificar e validar os conhecimentos de determinada pessoa na área?</li> </ul>
Bloco 6 - Vantagens da Certificação Profissional	Analisar as vantagens em realizar os Processos de RVCC Profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O que o(a) motivou a realizar este processo de RVCC?</li> <li>- Considera que, nos dias de hoje, é importante obter uma certificação Profissional? Por que motivos?</li> <li>- Acredita que o Processo de RVCC lhe trará vantagens a nível profissional? Quais?</li> </ul>
Bloco 7 – Síntese e Agradecimentos	Encerrar a entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gostaria de acrescentar mais alguma coisa ao que foi dito?</li> </ul> <p>Agradecer novamente pela disponibilidade prestada e pelo contributo para o estudo.</p>

**Apêndice 6** – Guião de Entrevista (Formadores e Formadores do júri de certificação)

BLOCOS	Objetivos do Bloco	Questões Orientadoras
Bloco 1 – Legitimação de Entrevista	Explicar o procedimento. Criar ambiente propício à realização da entrevista.	Agradecer a disponibilidade. Explicar a função do gravador e garantir a confidencialidade dos dados. Apresentar de modo geral os temas a abordar na entrevista.
Bloco 2 – Processo de RVCC Profissional	Obter dados sobre o conhecimento do Processo de RVCC. Perceber se a metodologia adaptada pelo processo se adequa à população alvo. Perceber se a formação contribui para o melhor conhecimento da profissão.	- Considera que a metodologia adotada pelo processo é adequada para a população adulta? Se não, o que sugeria? - Na etapa da formação complementar, considera que as temáticas que são abordadas capacitam mais os(as) candidatos(as) a atuar na área? - No geral como classifica todo o Processo?
Bloco 3 - Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatría	Analisar se as tarefas que estão presentes no referencial correspondem à realidade laboral do candidato.	- Considera que todas as tarefas presentes no referencial correspondem à realidade laboral de quem exerce ou exerceu essa função? - Os referenciais de RVCC profissional podem assumir 3 formas. Neste caso concreto o de Agente em Geriatría não apresenta Unidade de Competência de bolsa. Considera que os referenciais devem ser flexíveis? - Uma vez que todas as Unidades de Competência são pré-definidas neste referencial, considera que este é ajustado ao público no geral que trabalhou ou trabalha nesta área?
Bloco 4 – Experiência Profissional	Obter dados sobre a experiência profissional do formador na área.	- Dá formação em que área, referente a este referencial? - Tem experiência profissional na área de Geriatría? - Há quanto tempo dá formação nesta área?
Bloco 5 - Avaliação	Perceber se os recursos utilizados para avaliar o desempenho dos candidatos são eficazes e suficientes.	- Acredita que a apresentação (momento de júri) e o portefólio são suficientes para certificar e validar os conhecimentos de determinada pessoa na área?

	<p>Analisar a avaliação que é realizada, partindo do princípio que todos os candidatos têm experiências diferentes.</p> <p>* Perceber se existe adaptação da prova consoante a experiência do candidato.</p>	<p>- Certamente, ao longo do tempo de formação, foi tendo diferentes candidatos, alguns com mais experiência profissional que outros. Como é feita essa avaliação, tendo em conta que existem pessoas com desempenhos diferentes? Quais são os critérios?</p> <p>** - As questões efetuadas no decorrer da sessão de certificação, são adaptadas à realidade profissional de cada candidato?</p>
<p>Bloco 6 - Vantagens da Certificação Profissional</p>	<p>Analisar as vantagens em realizar os Processos de RVCC Profissionais.</p>	<p>- Considera que, nos dias de hoje, é importante obter uma certificação Profissional? Por que motivos?</p> <p>- Acredita que o Processo de RVCC traz vantagens a nível profissional? Quais?</p>
<p>Bloco 7 – Síntese e Agradecimentos</p>	<p>Encerrar a entrevista.</p>	<p>- Gostaria de acrescentar mais alguma coisa ao que foi dito?</p> <p>Agradecer novamente pela disponibilidade prestada e pelo contributo para o estudo.</p>

\*aplicado apenas aos formadores do júri de certificação

\*\*questão realizada apenas aos formadores do júri de certificação

**Apêndice 7 – Guião de Entrevista (TORVC)**

BLOCOS	Objetivos do Bloco	Questões Orientadoras
Bloco 1 – Legitimação de Entrevista	Explicar o procedimento. Criar ambiente propício à realização da entrevista.	Agradecer a disponibilidade. Explicar a função do gravador e garantir a confidencialidade dos dados. Apresentar de modo geral os temas a abordar na entrevista.
Bloco 2 – Processo de RVCC Profissional	Obter dados sobre o conhecimento do Processo de RVCC. Perceber se a metodologia adaptada pelo processo se adequa à população alvo. Perceber se a formação contribui para o melhor conhecimento da profissão.	- Considera que a metodologia adotada pelo processo é adequada para a população adulta? Se não, o que sugeria? - Na etapa da formação complementar, considera que as temáticas que são abordadas capacitam mais os(as) candidatos(as) a atuar na área? - No geral como classifica todo o Processo?
Bloco 3 - Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatría	Analisar se as tarefas que estão presentes no referencial correspondem à realidade laboral do candidato.	- Considera que todas as tarefas presentes no referencial correspondem à realidade laboral de quem exerce ou exerceu essa função? - Os referenciais de RVCC profissional podem assumir 3 formas. Neste caso concreto o de Agente em Geriatría não apresenta Unidade de Competência de bolsa. Considera que os referenciais devem ser flexíveis? - Uma vez que todas as Unidades de Competência são pré-definidas neste referencial, considera que este é ajustado ao público no geral que trabalhou ou trabalha nesta área?
Bloco 4 - Avaliação	Perceber se os recursos utilizados para avaliar o desempenho dos candidatos são eficazes e suficientes. Perceber o papel do TORVC relativamente à avaliação.	- Acredita que a apresentação (momento de júri), os exercícios práticos e o portefólio são suficientes para certificar e validar os conhecimentos de determinada pessoa na área? - Como TORVC qual é o seu papel relativamente à avaliação do processo do candidato(a)? Considera que devia ter um

	<p>Analisar a avaliação que é realizada, partindo do princípio que todos os candidatos têm experiências diferentes.</p>	<p>papel mais participativo relativamente à avaliação do desempenho do candidato?</p> <p>- Certamente, ao longo do tempo de formação, foi tendo diferentes candidatos, alguns com mais experiência profissional que outros. Como é feita essa avaliação, tendo em conta que existem pessoas com desempenhos diferentes? Quais são os critérios?</p>
<p>Bloco 5 - Vantagens da Certificação Profissional</p>	<p>Analisar as vantagens em realizar os Processos de RVCC Profissionais.</p>	<p>- Considera que, nos dias de hoje, é importante obter uma certificação Profissional? Por que motivos?</p> <p>- Acredita que o Processo de RVCC traz vantagens a nível profissional? Quais?</p>
<p>Bloco 6 – Síntese e Agradecimentos</p>	<p>Encerrar a entrevista.</p>	<p>- Gostaria de acrescentar mais alguma coisa ao que foi dito?</p> <p>Agradecer novamente pela disponibilidade prestada e pelo contributo para o estudo.</p>



**Apêndice 8** – Guião de Entrevista (Júri de Certificação – Instituição e Sindicato)

BLOCOS	Objetivos do Bloco	Questões Orientadoras
Bloco 1 – Legitimação de Entrevista	Explicar o procedimento. Criar ambiente propício à realização da entrevista.	Agradecer a disponibilidade. Explicar a função do gravador e garantir a confidencialidade dos dados. Apresentar de modo geral os temas a abordar na entrevista.
Bloco 2 – Processo de RVCC Profissional	Obter dados sobre o conhecimento do Processo de RVCC. Perceber se a metodologia adaptada pelo processo se adequa à população alvo.	- Considera que a metodologia adotada pelo processo é adequada para a população adulta? Se não, o que sugeria? - No geral como classifica todo o Processo?
Bloco 3 - Referencial de RVCC Profissional de Agente em Geriatría	Analisar se as tarefas que estão presentes no referencial correspondem à realidade laboral do candidato.	- Tem conhecimento das Unidades de Competência e das tarefas que fazem parte do Referencial em avaliação (Agente em Geriatría)? - Considera que todas as tarefas presentes no referencial correspondem à realidade laboral de quem exerce ou exerceu essa função? - Uma vez que todas as Unidades de Competência são pré-definidas neste referencial, considera que este é ajustado ao público no geral que trabalhou ou trabalha nesta área?
Bloco 4 – Experiência Profissional	Obter dados sobre a experiência profissional do formador na área.	- Tem experiência profissional na área de Geriatría? - Há quanto tempo faz parte do júri de certificação, na área de Geriatría? - Considera que os elementos que constituem o júri são suficientes? - Acha que a sua presença é fundamental para dar mais credibilidade ao processo, do ponto de vista do candidato?
Bloco 5 - Avaliação	Perceber se os recursos utilizados para avaliar o desempenho dos candidatos são eficazes e suficientes. Analisar a função do júri de certificação (instituição e sindicato).	- Acredita que a apresentação (momento de júri) e o portefólio são suficientes para certificar e validar os conhecimentos de determinada pessoa na área? - Considera que seria importante ter um papel mais interativo na realização da prova? De que forma poderia ser dinamizado?

<p>Bloco 6 - Vantagens da Certificação Profissional</p>	<p>Analisar as vantagens em realizar os Processos de RVCC Profissionais.</p>	<p>- Considera que, nos dias de hoje, é importante obter uma certificação Profissional? Por que motivos? - Acredita que o Processo de RVCC traz vantagens a nível profissional? Quais?</p>
<p>Bloco 7 – Síntese e Agradecimentos</p>	<p>Encerrar a entrevista.</p>	<p>- Gostaria de acrescentar mais alguma coisa ao que foi dito? Agradecer novamente pela disponibilidade prestada e pelo contributo para o estudo.</p>