

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



RELATÓRIO DE ESTÁGIO

**AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE
TRABALHO NO ÂMBITO DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM**

Emanuel de Jesus Borges Pereira

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE
MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Área de Especialização em Avaliação em Educação

2010

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



RELATÓRIO DE ESTÁGIO

**AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE
TRABALHO NO ÂMBITO DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM**

Emanuel de Jesus Borges Pereira

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE
MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

**Área de Especialização em Avaliação em Educação
Orientado pela Professora Doutora Cely do Socorro Costa Nunes**

2010

Para todos os que, de forma directa ou indirecta, contribuíram para a qualidade do meu Estágio de natureza Profissional e, consequentemente, para a elaboração deste Relatório fica o meu sincero agradecimento, pelo incentivo, pelas aprendizagens e pelas oportunidades que me proporcionaram.

RESUMO

Este Relatório centra-se no trabalho desenvolvido no Estágio de natureza profissional, realizado na Direcção de Serviços de Organização da Formação, integrada no Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP). Descreve a minha participação na concepção de um instrumento orientador da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho e de um conjunto de instrumentos que garantem a harmonização dos procedimentos a aplicar nas acções de formação realizadas nos Centros de Formação Profissional que integram a rede do IEFP, IP. Com o objectivo de justificar a pertinência e relevância da concepção deste documento, desenvolvi uma pesquisa, recorrendo a uma abordagem mista, junto dos diferentes intervenientes, nomeadamente, formandos, Responsável Pedagógico e Tutor, constituindo-se como objecto de estudo a Formação Prática em Contexto de Trabalho desenvolvida no âmbito dos Cursos de Aprendizagem. Apresenta-se uma reflexão sobre a organização, o funcionamento e a avaliação dos formandos na componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho, partindo dos testemunhos dos diferentes actores que nela intervêm. Concluiu-se que esta componente de formação tem uma importância relevante no desenvolvimento dos Cursos, podendo considerar-se como um espaço de aprendizagem, de aquisição e aplicação de competências, bem como de desenvolvimento pessoal.

Palavras-chave: Formação Profissional; Formação em Alternância; Avaliação das Aprendizagens; Competências; Formação Prática em Contexto de Trabalho.

ABSTRACT

This essay is based upon the work carried out during the internship spent at the Directorate of Services for Training Organization, within the Department of Professional Training in the Institute of Employment and Professional Training (IEFP, IP). It depicts the author's participation in the design of a reference tool for the Practical Training Component in the Workplace and a number of tools aimed to guarantee the harmonization of procedures to be applied in the training activities performed at the Vocational Training Centres within the IEFP, IP network. To justify the pertinence and relevance of this work and the resulting document, a combined approach was chosen, and an enquiry was performed with the pedagogic responsible and the tutor involved, aimed to study the Practical Training in the Workplace alongside learning courses implemented to provide and reinforce skills. Therefore, this essay focuses in the organization, development and trainers' assessment of the component of Practical Training in the Workplace within the context of learning courses, based on the testimonies of the different actors involved. It is concluded that the training component has an important relevance in the development of the Courses, as it can be regarded as an opportunity for learning, acquisition and application of skills as well as for personal development.

Key-words: Vocational Training; Dual Training; Apprenticeship Evaluation; Skills; Practical Training in the Workplace.

LISTA DE SIGLAS

ANECRA – Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

ARAN – Associação Nacional do Ramo Automóvel

EFA – Cursos de Educação e Formação para Adultos

CEF – Cursos de Educação e Formação para Jovens

CET – Cursos de Especialização Tecnológica

CAP – Certificado de Aptidão Pedagógica

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CEDEFOP – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

CNQF – Centro Nacional de Qualificação de Formadores

CACE – Centros de Apoio à Criação de Empresas

CT/E – Centros de Emprego

CT/FP – Centros de Formação Profissional

CNO – Centros Novas Oportunidades

CEPRA – Centro de Formação Profissional do Ramo Automóvel

DPF – Departamento de Formação Profissional

FP-OF – Direcção de Serviços de Organização da Formação

FBC – Formação Baseada nas Competências

FPCT – Formação Prática em Contexto de Trabalho

IEFP, IP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

LOGSE – Lei de Ordenação Geral do Sistema Educativo

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

NCVC – *National Council for Vocational Qualifications*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional

QEQ – Quadro Europeu de Qualificações

QNQ – Quadro Nacional de Qualificações

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

UFCD – Unidades de Formação de Curta Duração

ÍNDICE GERAL

	pág.
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Caracterização da Instituição – IEFP, IP	3
2. ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO	8
2.1. Actividade Principal	10
2.2. Outras Actividades Desenvolvidas	14
2.3. Processo de Construção da Pesquisa	17
2.3.1. Selecção do Campo de Estudo	19
2.3.2. Caracterização do Concelho do Seixal	20
2.3.3. Caracterização do CT/FP do Seixal	22
2.3.4. Desenho Metodológico da Pesquisa	22
3. SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	28
3.1 Catálogo Nacional de Qualificações	30
3.2 Quadro Nacional de Qualificações	32
3.3 Cursos de Aprendizagem	34
4. FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO NO ÂMBITO DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM	39
4.1. A Formação Profissional Baseada na Competência	40
4.1.1. A Competência	41
4.1.2. As Competências Profissionais	44
4.1.3. Processo de Aquisição das Competências Profissionais	46
4.1.4. Avaliação de Competências	49
4.1.5. Avaliação das Aprendizagens	53
4.2. A Formação Prática em Contexto de Trabalho a partir do discurso dos seus actores	55
4.2.1 Questionário aplicado aos formandos	55
4.2.2 Entrevista semi-directiva aplicada ao Responsável Pedagógico	70
4.2.3 Entrevista semi-directiva aplicada a um Tutor	78
4.2.4. Notas Conclusivas	81
5. CONCLUSÃO	86

	pág.
GLOSSÁRIO	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABELAS

		pág.
Tabela n.º 1	Idade e Género dos formandos	56
Tabela n.º 2	Estado Civil	56
Tabela n.º 3	Percurso Formativo	57
Tabela n.º 4	Ano de escolaridade frequentado e resultado, antes de iniciar o Curso de Aprendizagem	57
Tabela n.º 5	Como é que obtiveste aquela escolaridade?	58
Tabela n.º 6	Qual o curso que frequentas?	58
Tabela n.º 7	Factores determinantes na opção por um Curso de Aprendizagem	59
Tabela n.º 8	Motivos determinantes na opção por um Curso da Aprendizagem	59
Tabela n.º 9	O que pretendes fazer após a conclusão do curso?	60
Tabela n.º 10	Grau de motivação durante a frequência da FPCT na empresa	60
Tabela n.º 11	Afirmações sobre a componente de FPCT	61
Tabela n.º 12	Interesse em ficarem a trabalhar na empresa onde realizam a FPCT	64
Tabela n.º 13	Aprendizagem na FPCT	69

ÍNDICE DE QUADROS

		pág.
Quadro n.º 1	Funcionários afectos à Direcção de Serviços FP – OF	7
Quadro n.º 2	Procedimentos metodológicos adoptados	19
Quadro n.º 3	Modalidades de educação e formação constantes do CNQ	31
Quadro n.º 4	Quadro Nacional de Qualificações	33
Quadro n.º 5	O que é a competência?	44
Quadro n.º 6	Fases de uma acção competente	48
Quadro n.º 7	Avaliação do Processo de actuação competente	51
Quadro n.º 8	Avaliação sumativa e formativa	54

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho, subordinado à temática *Avaliação da Formação Prática em Contexto de Trabalho, no âmbito dos Cursos de Aprendizagem*, insere-se no Mestrado em Ciências da Educação (2º ciclo), na área de Especialização em Avaliação em Educação, realizado no Instituto de Educação da Universidade de Lisboa¹, no período de 2008 a 2010.

Este Mestrado tem por base o modelo definido no processo de Bolonha², teve uma duração de 4 semestres, distribuídos por 2 fases, com 2 semestres cada, sendo a primeira constituída por um conjunto de unidades curriculares e, a segunda, pela elaboração de um dos seguintes trabalhos – dissertação de natureza científica, desenvolvimento de projecto ou realização de um estágio de natureza profissional, objecto de Relatório final – acompanhados por dois seminários, que visam orientar o trabalho a desenvolver no âmbito da modalidade de formação escolhida.

A escolha da área de Especialização em Avaliação em Educação, decorreu do conhecimento adquirido no Curso de Licenciatura em Ciências da Educação (1º ciclo – grau de licenciado), que me proporcionou, paralelamente, uma visão alargada e aprofundada de concepções e aplicabilidade da avaliação, designadamente, na tomada de decisão, na responsabilização e na melhoria da qualidade dos sistemas de educação e de formação profissional.

A opção pela realização de um Estágio de natureza profissional decorreu do facto de considerar que a integração numa instituição poderia constituir-se como uma mais-valia a diferentes níveis, designadamente, (auto)formativo, uma vez que criava as condições para poder pôr em prática e aprofundar conhecimentos e competências técnicas e relacionais adquiridos no percurso formativo, aproximar-me a métodos e contextos de trabalho diversificados, experiência em trabalho de equipa e desenvolver competências transversais e, simultaneamente, permitir a reflexão sobre as competências adquiridas e as que ainda necessitam de reforço ou consolidação, tendo em vista uma futura integração no mundo do trabalho.

Durante a frequência do 2.º semestre (ano curricular 2008/2009) tomei conhecimento sobre as diferentes instituições que facultavam a realização de estágio de

¹ Anteriormente designado por Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

² Decreto-Lei n.º 42/2005 de 22 de Fevereiro e Decreto-Lei n.º 74/2006 de 24 de Março.

natureza profissional. De entre as instituições disponíveis pareceu-me que o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP), pelas funções que lhe estão atribuídas, designadamente, de operacionalização das medidas de emprego e formação profissional definidas pelo Governo, se constituía como a melhor opção para a realização do referido Estágio.

Ao reflectir sobre os conhecimentos adquiridos no âmbito das diferentes unidades curriculares do Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Avaliação em Educação e, em face da informação referente às actividades desenvolvidas no âmbito da Direcção de Serviços de Organização da Formação, integrada no Departamento de Formação Profissional daquele Instituto, concluí que este Serviço poderia proporcionar-me as condições para a aplicação dos conhecimentos adquiridos na área da Avaliação Educacional e, simultaneamente, a aquisição e consolidação das competências associadas ao grau de Mestre.

Com o objectivo de desenvolver a componente de investigação deste Estágio de natureza profissional, participei na concepção de um instrumento orientador da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho³ (FPCT), a aplicar nas acções de formação realizadas nos Centros de Formação Profissional (CT/FP) que integram a rede do IEFP, IP, constituindo-se como objecto de estudo deste Relatório de Estágio, a Formação Prática em Contexto de Trabalho, no âmbito dos Cursos de Aprendizagem.

Assim, este Relatório centra-se no processo de desenvolvimento de um documento orientador da Formação Prática em Contexto de Trabalho para a rede de Centros de Formação Profissional de gestão directa do IEFP, IP e numa pesquisa com o objectivo de justificar a pertinência e relevância da concepção deste documento orientador para a sua realização.

O objecto de estudo desta pesquisa foi a Formação Prática em Contexto de Trabalho no âmbito dos Cursos de Aprendizagem e baseou-se na aplicação de um questionário, no Centro de Formação Profissional do Seixal, a 78 formandos de 7 Cursos de Aprendizagem de diferentes saídas profissionais que já tinham frequentado, pelo menos, um período da componente de FPCT e na realização de duas entrevistas semi-directivas

³ A componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho integra todas as modalidades de formação do Sistema Nacional de Qualificações e visa desenvolver novas competências e consolidar as adquiridas em contexto de formação, através da realização de actividades inerentes ao exercício profissional, bem como facilitar a futura (re)inserção profissional.

a um Responsável Pedagógico e a um Tutor, de uma Entidade Enquadradora, que recebe formandos para realizarem a sua formação em contexto de trabalho.

Abaixo apresenta-se, de forma sistematizada, a estrutura deste Relatório:

Caracterização do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP), com o intuito de dar a conhecer a sua origem, criação, estrutura organizativa, missão e, também, enquadrar o local de Estágio.

Posteriormente, apresentam-se as actividades desenvolvidas durante o Estágio, valorizando-se a concepção do documento orientador para o desenvolvimento da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho a aplicar na rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, IP, na participação em outras actividades e, também, no processo de construção da pesquisa, cujo objecto de estudo foi a Formação Prática em Contexto de Trabalho, realizada no âmbito dos Cursos de Aprendizagem.

Em seguida, faz-se um enquadramento do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e dos seus instrumentos, designadamente o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e dos Cursos de Aprendizagem, enquanto oferta de formação para acesso a uma qualificação (escolar e profissional).

É realizada, também, uma caracterização da Formação Prática em Contexto de Trabalho, enquanto componente diferenciadora dos Cursos de Aprendizagem, apresentando-se os resultados da pesquisa realizada no Centro de Formação Profissional do Seixal, com o objectivo de avaliar a organização, o desenvolvimento e a avaliação dos formandos nesta componente de formação.

Nas conclusões inclui-se uma reflexão sobre o desenvolvimento do Estágio e uma avaliação dos resultados da pesquisa realizada.

Por fim, inclui-se as referências bibliográficas utilizadas na elaboração deste Relatório e os anexos, que incluem os documentos produzidos no decorrer do Estágio.

1.1. Caracterização da Instituição – IEFP, IP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP⁴, abreviadamente designado por IEFP, IP, é o serviço público de emprego nacional que tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas activas de emprego, nomeadamente, de formação profissional. Tem, ainda, um

⁴ A caracterização da Instituição apresentada neste Relatório foi feita através de pesquisas em <http://www.iefp.pt/iefp/Paginas/Home.aspx>, no dia 2 de Dezembro de 2009, e de documentação facultada pelo próprio IEFP, IP.

conjunto alargado de objectivos e atribuições, definidos no Decreto-Lei n.º 213/2007, de 29 de Maio (anexo n.º 1).

O IEFP, IP, é um Instituto Público⁵, criado em 1979, pelo Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro (anexo n.º 2), tutelado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS). Está integrado na administração indirecta do Estado, é dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio e prossegue as atribuições daquele Ministério, sob superintendência e tutela do respectivo Ministro⁶.

É uma instituição com longa história, já que resultou da fusão de diferentes organismos que desenvolviam a sua actividade nos domínios do emprego e da formação profissional. A sua origem remonta a 1962 e, desde então, teve várias denominações até que, em 1979, assumiu a actual designação.

O IEFP, IP, possui uma gestão tripartida, assegurada pela participação de representantes da Administração Pública e dos parceiros sociais (com assento efectivo na Comissão Permanente de Concertação Social) no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Consultivos, facto que constitui, face à generalidade dos restantes institutos públicos, uma particularidade.

A estrutura organizativa do IEFP, IP, integra órgãos de gestão central e regional, sendo definidos como órgãos centrais o Conselho de Administração, o Conselho Directivo e a Comissão de Fiscalização e como órgãos regionais as Delegações Regionais e os Conselhos Consultivos Regionais.

Apresenta uma estrutura desconcentrada, organizada em cinco Delegações Regionais, designadamente, Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve.

Operacionaliza a sua intervenção através de uma rede de Centros de Emprego (CT/E), Centros de Formação Profissional (CT/FP), de um Centro de Reabilitação Profissional e, de Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE), que dependem directamente de cada uma das Delegações Regionais, tendo por base a respectiva distribuição territorial, designadamente:

- 86 Centros de Emprego;
- 31 Centros de Formação Profissional de gestão directa;
- 28 Centros de Formação Profissional de gestão participada;
- 1 Centro de Reabilitação Profissional;

⁵ Os institutos públicos são pessoas colectivas de direito público, dotadas de órgãos e com património próprio – Lei n.º 3/2004 de 15 de Janeiro.

⁶ A actual Ministra é a Dra. Maria Helena dos Santos André.

- 8 Centros de Apoio à Criação de Empresas.

Esta rede visa responder às necessidades formativas e de emprego dos activos, empregados e desempregados, e das empresas.

A Portaria n.º 637/2007⁷, de 30 de Maio, define o funcionamento dos órgãos do Instituto e regula a organização e estrutura orgânica dos Serviços Centrais e Regionais e as competências das suas Unidades Orgânicas.

Os recursos financeiros, destinados à implementação das políticas de emprego e formação profissional, são provenientes da dotação que lhe é atribuída no Orçamento do Estado e pelo Orçamento da Segurança Social (anexo n.º 3).

Dispõe, ainda, de (a) comparticipações e subsídios provenientes de candidaturas aos fundos comunitários; (b) rendimentos de aplicações financeiras de acordo com o princípio da unidade de tesouraria; (c) rendimentos provenientes da prestação de serviços, venda de bens e de publicações, no âmbito das suas atribuições; (d) subsídios, doações, heranças e legados; (e) produtos da alienação ou cedência, a qualquer título, de bens e direitos do seu património e, (f) quaisquer outras receitas que por lei, contrato ou título lhe sejam atribuídas.

Os Serviços Centrais do IEFP, IP, localizam-se em Lisboa, na Freguesia do Beato⁸. Esta tem uma área de 1,5 km², com aproximadamente 19 000 habitantes e como principais actividades económicas a indústria, o comércio e serviços.

Estes Serviços integram as Unidades Orgânicas de apoio técnico, administrativo e financeiro, aos Serviços Regionais⁹ e às Unidades Orgânicas Locais, a seguir identificadas:

- a) Departamentos (dirigidos por directores de departamento);
- b) Assessorias (dirigidas por directores, equiparados a directores de departamento);
- c) Gabinetes (dirigidas por directores de serviços);
- d) Direcções de Serviço (dirigidas por directores de serviço);
- e) Núcleos (dirigidas por coordenadores de núcleo).

Abaixo apresentam-se as principais atribuições do Departamento de Formação Profissional (DPF) e da Direcção de Serviços de Organização da Formação (FP-OF), Unidades Orgânicas onde realizei o meu Estágio de natureza Profissional.

⁷ Anexo n.º 4 – Estatutos do IEFP, IP.

⁸ Os dados referentes à Freguesia do Beato foram consultados no site <http://www.jf-beato.pt/> no dia 23 de Outubro de 2009.

⁹ Anexo n.º 5 – organograma dos Serviços Centrais do IEFP, IP.

O Departamento de Formação Profissional integra a Direcção de Serviços de Organização da Formação, a Direcção de Serviços de Coordenação da Oferta Formativa e a Direcção de Serviços de Qualificação de Formadores (designada por Centro Nacional de Qualificação de Formadores) e tem como principais atribuições:

- Difundir e implementar novas formas de organização da formação profissional;
- Conceber e desenvolver novos modelos de actuação que valorizem as qualificações dos activos, numa óptica de reconhecimento e promoção das competências, enquadradas na evolução do sistema produtivo, das tecnologias e organização do trabalho e das necessidades dos activos;
- Acompanhar e controlar as acções de formação e consultoria para micro, pequenas e médias empresas promovidas pelo IEFP, IP;
- Promover a auto-aprendizagem e a iniciativa na procura da auto-formação designadamente integradas na sociedade da informação;
- Contribuir para o desenvolvimento de condições propiciadoras e incentivadoras da certificação de competências escolares e profissionais, adquiridas por via da formação ou da experiência;
- Promover o desenvolvimento coerente e articulado da rede de Centros de Formação Profissional de gestão directa e de Centros de Formação Profissional de gestão participada, em suporte às delegações regionais e aos órgãos dirigentes dos centros de formação profissional de gestão participada;
- Articular com as estruturas de gestão dos programas ou acções financiadas por fundos comunitários com vista a assegurar o refinanciamento da actividade desenvolvida no âmbito desses programas ou acções;
- Promover a formação profissional para públicos mais desfavorecidos, em particular para pessoas com deficiência.

Compete à Direcção de Serviços de Organização da Formação:

- Conceber e acompanhar novas metodologias de operacionalização que garantam o desenvolvimento das novas formas de organização e disponibilização da formação;
- Difundir novos modelos de ensino/aprendizagem e de inserção nos percursos formativos, através de novas metodologias de operacionalização;
- Conceber, dinamizar, acompanhar e validar os instrumentos normativos internos necessários ao desenvolvimento e avaliação das acções de formação, promovidas ou apoiadas pelo IEFP, IP;

- Assegurar a concepção curricular para resposta a necessidades específicas e à medida, implementando soluções flexíveis e apoiando o desenvolvimento de organizações qualificantes, no contexto do sistema nacional de qualificações e do quadro europeu de qualificações;
- Assegurar a concepção e produção de recursos pedagógicos necessários ao desenvolvimento das qualificações em contexto formativo e de empresa;
- Planear e acompanhar as infra-estruturas físicas e equipamentos de formação e elaborar as respectivas normas técnicas.

À Direcção de Serviços de Organização da Formação (FP-OF) estão afectos 23 trabalhadores, integrados nas categorias profissionais identificadas no quadro abaixo.

Quadro n.º 1 – Funcionários afectos à Direcção de Serviços FP – OF

Categorias Profissionais	N.º
Técnico Superior ¹⁰	19
Técnico de Formação	1
Técnico Administrativo	2
Desenhador	1

Esta Direcção de Serviços é um serviço central de gestão e acompanhamento da rede de Centros de Formação profissional, articula-se com as Delegações Regionais, enquanto serviços intermédios de gestão e de adequação das políticas nacionais às condições e necessidades específicas de cada região.

¹⁰ Inclui 2 técnicos que exercem as funções de Director de Serviços e de Coordenador de Núcleo, respectivamente. Estes cargos foram criados pela Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio, que aprova os Estatutos do IEFP, IP.

2. ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO

Quando iniciei o Estágio de natureza profissional na Direcção de Serviços de Organização da Formação, do Departamento de Formação Profissional, do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP), as primeiras tarefas realizadas, em conjunto com a orientadora de Estágio, foram definir os objectivos a atingir e elaborar o respectivo plano de Estágio (anexo n.º 6).

As actividades identificadas, num primeiro momento, para serem realizadas durante o meu Estágio, foram as seguintes:

- Acolhimento e integração na Direcção de Serviços de Organização da Formação, do Departamento de Formação Profissional;
- Caracterização do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP), através da pesquisa realizada na *Internet* e *Intranet*, enquanto serviço público de emprego e maior entidade formadora nacional, identificando os objectivos e atribuições da organização, em particular, as competências e áreas de intervenção do Departamento de Formação Profissional e da Direcção de Serviços de Organização da Formação;
- Caracterização do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e de alguns dos seus instrumentos, nomeadamente:
 - Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ);
 - Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).
- Caracterização das modalidades de formação de acesso à qualificação de jovens e de adultos:
 - Cursos de Aprendizagem;
 - Cursos de Educação e Formação para Jovens;
 - Cursos de Especialização Tecnológica;
 - Cursos de Educação e Formação para Adultos;
 - Formação Modular;
 - Modalidades Especiais de Conclusão do Nível Secundário de Educação;
 - Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

- Participação na elaboração da orientação técnica para o desenvolvimento da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT);
- Concepção do conjunto de instrumentos que visam garantir as condições adequadas de desenvolvimento da FPCT e a harmonização dos procedimentos, no quadro da rede de Centros de Formação Profissional (CT/FP) do IEFP, IP;
- Visitas a um Centro de Emprego, a Centros de Formação Profissional (de gestão directa e participada) e aos Centros Novas Oportunidades (CNO) que os integram.

As actividades definidas no plano de estágio foram operacionalizadas de forma sequencial e são objecto de identificação e reflexão no diário de campo, o qual se constitui como um relato das tarefas diárias desenvolvidas, acompanhado de uma reflexão sobre a minha intervenção e sobre a interacção realizada com os outros intervenientes, no âmbito de cada actividade e no decorrer do Estágio.

Por iniciativa da orientadora de Estágio, que exerce as funções de Coordenadora do Núcleo de Gestão e Planeamento Curricular, foi dada a possibilidade de integrar um grupo de trabalho, constituído pela Directora de Serviços de Organização da Formação e por esta Coordenadora, que tinha como objectivo conceber o Documento orientador para o desenvolvimento da FPCT (anexo n.º 7), bem como o conjunto de instrumentos que garantissem a harmonização de procedimentos, no quadro da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, IP.

Este trabalho passou a constituir a minha principal actividade durante a realização do Estágio, uma vez que a componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho integra todas as modalidades de formação do Sistema Nacional de Qualificações, operacionalizadas na rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, IP. Esta componente visa desenvolver novas competências e consolidar as adquiridas em contexto de formação, através da realização de actividades inerentes ao exercício profissional bem como facilitar a futura inserção de formandos no mundo do trabalho.

Ao considerar-se a importância atribuída a esta componente, em qualquer das modalidades de formação, é reconhecida a necessidade de dispor de um conjunto de orientações que facilitem a organização, o desenvolvimento e a avaliação dos formandos, por parte dos técnicos dos Centros de Formação Profissional, em articulação com as Entidades Enquadradoras¹¹.

¹¹ São empresas ou outras organizações, onde os formandos realizam esta componente de formação.

Pretende-se com este Documento complementar às orientações expressas nos Guias Organizativos de suporte ao desenvolvimento das diferentes modalidades de formação, disponibilizar um conjunto de instrumentos que garantam as condições adequadas à realização da Formação Prática em Contexto de Trabalho e a existência de procedimentos harmonizados no quadro da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, IP.

Assim, identificámos como dimensões que deviam ser objecto de reflexão e de definição: (i) o processo de aquisição de competências; (ii) o acompanhamento que deve ser feito ao formando no desenvolvimento da FPCT, tanto pelo Responsável Pedagógico como pelo Tutor; (iii) a utilização de instrumentos de avaliação e de auto-avaliação.

Com o objectivo de justificar a pertinência e a relevância da concepção deste Documento, decidi desenvolver uma pesquisa junto dos diferentes intervenientes, nomeadamente, formandos, Responsável Pedagógico e Tutor, constituindo-se como objecto de estudo a Formação Prática em Contexto de Trabalho no âmbito dos Cursos de Aprendizagem. Nestes Cursos, realizados em alternância, esta formação é central ao processo de aquisição, reforço, e consolidação de competências.

Com a finalidade de conhecer o público a quem se destina a orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT entendi que seria importante realizar um inquérito a formandos que frequentam Cursos de Aprendizagem e que tenham frequentado, pelo menos, um período de FPCT, no sentido de avaliar se a referida orientação técnica corresponde, por um lado, às suas reais necessidades e, por outro, se permite melhorar o contexto em que esta se realiza. Considerei, também, pertinente realizar uma entrevista a um Responsável Pedagógico e a um Tutor da FPCT, enquanto actores chave desta formação.

2.1. Actividade Principal

Este sub-item apresenta a descrição das actividades de trabalho desenvolvidas para conceber o documento que se constitui como orientação técnica que enquadra o desenvolvimento da FPCT e que integra um conjunto de instrumentos que visam garantir as condições adequadas para o seu desenvolvimento, com particular atenção para o meu contributo na concepção deste Documento.

Algumas das actividades realizadas foram, nomeadamente, a análise dos guias organizativos das modalidades de formação e dos instrumentos existentes, pesquisa bibliográfica, reuniões no âmbito do grupo de trabalho, leituras, pedido de contributos às Delegações Regionais, análise dos contributos e concepção da orientação técnica.

Inicialmente foram identificados os documentos que seriam importantes conhecer para poder participar na concepção e elaboração do documento. Assim, comecei por ler e analisar um conjunto de documentos considerados pertinentes para o desenvolvimento deste trabalho, designadamente: (i) DL n.º 396/2007, de 31 Dezembro – Sistema Nacional de Qualificações; (ii) Portaria n.º 781/2009, de 23 de Julho – Catálogo Nacional de Qualificações; (iii) Portaria n.º 782/2009, de 23 de Julho – Quadro Nacional de Qualificações; (iv) guias organizativos das diferentes modalidades de formação (Cursos de Aprendizagem, Cursos de Educação e Formação para Jovens, Cursos de Especialização Tecnológica, Cursos de Educação e Formação para Adultos e Formação Modular); (v) Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março, relativa à actualização da classificação nacional das áreas de educação e formação; (vi) regulamentos da FPCT; (vii) 2 Dissertações de Mestrado sobre a FPCT; (viii) Estudo de Avaliação do Sistema de Aprendizagem, realizado pelo Consórcio IESE/Quaternaire Portugal (Relatório Final, de Dezembro de 2007).

Com o objectivo de identificar características comuns e diferenciadoras das modalidades de formação de dupla certificação, procedi à respectiva sistematização, expressa no quadro que integra o anexo n.º 8.

No âmbito da concepção do documento e dos instrumentos realizei, em diferentes momentos, pesquisa sobre instrumentos de avaliação das aprendizagens, aquisição e avaliação de competências, formação em alternância e FPCT.

Com a adequação dos planos curriculares dos Cursos de Aprendizagem aos referenciais da formação tecnológica existentes no CNQ, algumas unidades de formação de curta duração (UFCD) da componente tecnológica passaram para a componente de FPCT, uma vez que a componente de formação tecnológica tem uma carga horária total entre 800 h e 1000 h. Posteriormente, o trabalho realizado centrou-se na definição de uma estratégia que facilitasse a reorganização da componente de formação prática e que permitisse criar condições para que, em contexto profissional, se pudessem adquirir competências que anteriormente eram adquiridas em contexto de formação.

Participei em reuniões de trabalho com a Directora de Serviços e a Coordenadora de Núcleo nas quais fizemos pontos de situação do trabalho desenvolvido e definimos prioridades de trabalho na concepção do respectivo documento.

Fiz uma síntese das escalas de avaliação sumativa das aprendizagens utilizadas nas diferentes modalidades de formação e dos critérios de avaliação utilizados para se obter a certificação. Pesquisei bibliografia sobre estas temáticas e apresentei uma proposta de documento que visava fundamentar o processo de aquisição de competências em contextos profissionais.

Trabalhámos o acompanhamento que deve ser efectuado pelo Tutor, pelo Responsável Pedagógico, pela Entidade Enquadradora e pelo CT/FP na preparação, desenvolvimento e avaliação dos formandos na FPCT. A elaboração e descrição do que pode ser o acompanhamento efectuado pelo Tutor e pelo Responsável Pedagógico na FPCT é de grande relevância para os resultados obtidos para melhorar a aprendizagem dos formandos e para facilitar a aquisição de novas competências em contexto de trabalho.

Neste trabalho tínhamos, também, como objectivo, apresentar propostas de instrumentos (anexo n.º 9) necessários para a realização da FPCT, designadamente: (i) Ficha de Caracterização – Entidade Enquadradora; (ii) Plano Individual de Actividades; (iii) Ficha de Avaliação; (iv) Apreciação Individual do(a) Formando(a); e (v) Ficha Mensal de Assiduidade.

Após realizar o levantamento dos instrumentos utilizados na FPCT procedi à elaboração dos instrumentos a integrar na orientação técnica. Ao longo do processo de construção destes instrumentos o grupo de trabalho realizou diversas reuniões com o objectivo de analisar, reflectir e apresentar sugestões de melhoria da orientação técnica e dos instrumentos necessários à sistematização de um conjunto de informações necessárias para a sua correcta aplicação.

Quando considerámos que a orientação técnica correspondia aos objectivos definidos para a sua concepção, foi decidido que seria indispensável obter contributos das Delegações Regionais, designadamente através da sua apreciação crítica, com os seguintes objectivos: (i) obter a confirmação se o documento correspondia, no essencial, às necessidades identificadas pelos CT/FP no que respeita à organização, desenvolvimento e avaliação dos formandos; (ii) identificar aspectos relevantes que entendessem dever ser integrados ou que não se encontrassem suficientemente desenvolvidos ou devidamente claros; (iii) recolher a opinião sobre a oportunidade e o

interesse dos temas que se encontravam, ainda, em ponderação, designadamente, a existência de um seguro de responsabilidade civil para cobrir eventuais danos materiais ocorridos durante a realização das actividades da FPCT, que não resultassem de actos deliberados ou de negligência por parte dos formandos, e a possibilidade de alguns formandos virem a desenvolver a FPCT noutros países da União Europeia (no quadro da mobilidade dos aprendizes).

Os contributos das Delegações Regionais, relacionados com as condições de aplicabilidade das orientações previstas na elaboração da orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT foram importantes, pois elas têm conhecimento sobre a aplicabilidade deste tipo de documentos, têm conhecimento das dificuldades com que se deparam no desenvolvimento da FPCT e das possibilidades de melhoria.

Na sequência dos contributos recolhidos das Delegações Regionais do Norte, do Centro, do Alentejo e do Algarve, analisou-se e organizou-se a respectiva informação. Posteriormente, o grupo de trabalho reuniu-se para analisar, em conjunto, os contributos das Delegações Regionais e proceder às alterações que considerámos pertinentes incluir ou acrescentar na orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT.

Também procedemos à análise dos instrumentos a integrar, em anexo, à orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT. Fizemos algumas alterações que identificámos nos instrumentos a anexar à orientação técnica, designadamente, reajustámos os critérios de avaliação da FPCT com o objectivo de os harmonizar a nível nacional e uniformizámos a terminologia e estrutura dos instrumentos. Ficou assim concluída esta orientação técnica.

Fui responsável por apresentar propostas de algumas actividades específicas na concepção deste documento que funciona como orientação técnica, nomeadamente: (i) concepção do plano individual de actividades; (ii) ficha de avaliação; (iii) apreciação individual do(a) formando(a); e (iv) ficha mensal de assiduidade, (v) processo de aquisição de competências; (vi) preparação, acompanhamento e avaliação dos formandos na FPCT. A concepção da orientação técnica e dos instrumentos foi sempre, em diferentes momentos e na elaboração da versão final, objecto de partilha, análise e melhoria por parte da equipa de trabalho.

2.2. Outras Actividades Desenvolvidas

No decorrer do meu Estágio de natureza Profissional tive a oportunidade de participar e desenvolver outras actividades que me possibilitaram melhor integração no local de Estágio, como sejam a interacção com os restantes funcionários, o desenvolvimento de competências profissionais e a aquisição de novos conhecimentos. Passo a apresentar e a descrever algumas das actividades mais relevantes, designadamente:

- **Visita ao Centro de Emprego de Picoas**

Os Centros de Emprego são unidades orgânicas locais do IEFP, IP, responsáveis pela área do emprego. Recebem inscrições de entidades empregadoras que necessitam de recrutar trabalhadores e recebem, também, inscrições de desempregados que procuram emprego e formação e dos empregados que procuram formação ou um novo emprego.

A visita a este Centro de Emprego permitiu-me perceber qual a sua missão, quais as necessidades dos públicos que aqui se dirigem, quais os procedimentos que seguem quando algum cidadão, em situação de desemprego, se dirige a um Centro de Emprego e a articulação que este estabelece com os Centros de Formação Profissional, quando a resposta visa obter ou aumentar a sua qualificação. Entendi que os Centros de Emprego procuram encaminhar e ajudar os activos desempregados a inserirem-se, de novo, no mundo do trabalho, no entanto, se o seu perfil não corresponder ou não se adequar às necessidades desse mesmo mercado, ou de um posto de trabalho, essas pessoas serão reencaminhadas para a formação, com o objectivo de obterem uma qualificação ou melhorarem as suas competências.

Esta experiência permitiu-me distinguir entre desemprego registado e taxa de desemprego, sendo que, desemprego registado consiste no número de desempregados inscritos nos Centros de Emprego (sendo possível a apresentação dos dados por região e concelho, características socioprofissionais e por período de desemprego), enquanto que a taxa de desemprego permite definir o peso da população desempregada sobre o total da população activa (n.º de desempregados por 100 activos).

Esta visita ajudou a melhor entender o papel dos Centros de Emprego, as suas diferentes atribuições, nomeadamente a regulação entre a oferta e a procura de emprego.

- **Visita ao Centro de Formação Profissional de Alverca**

Esta visita teve como objectivos conhecer e relacionar os conteúdos aprendidos no local de Estágio relativo ao funcionamento das unidades orgânicas locais (Centros de Formação Profissional de gestão directa) que integram a estrutura do IEFP, IP bem como a relação que estabelecem na sua área de abrangência e respectivo funcionamento. Permitiu-me conhecer os espaços em que decorrem as acções de formação das diferentes modalidades de formação e os Centros Novas Oportunidades (CNO), que os integram.

Possibilitou-me, também, conhecer o processo, desde que o formando se dirige a um Centro de Formação Profissional/Centro de Emprego até terminar a sua qualificação e se inserir no mundo do trabalho, ou seja, desde o acolhimento no *front-office* até à sua certificação¹².

- **Visita ao Centro de Formação Profissional do Ramo Automóvel (CEPRA)**

Este Centro integra-se na rede de Centros de gestão participada, criados de forma a aproximar e, consequentemente, potenciar a formação profissional com as reais necessidades dos principais sectores de actividade económica nacional. Resultam da celebração de protocolos entre o IEFP, IP e uma ou mais associações e entidades representativas das organizações patronais ou sindicais e de diversos sectores de actividade económica.

No que respeita ao CEPRA, resulta da celebração de um protocolo entre o IEFP, IP e os seguintes organismos: Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel (ANECRA) e Associação Nacional do Ramo Automóvel (ARAN). Este Centro responde, maioritariamente, a necessidades de formação de activos empregados ou desempregados, tendo como missão formar e qualificar pessoas ligadas ao sector automóvel ou que nele pretendem ingressar.

Esta visita ao CEPRA ajudou, igualmente, a conhecer e a relacionar os conteúdos aprendidos no local de Estágio sobre o funcionamento dos Centros de Formação Profissional de gestão participada, a relação que estabelecem com o IEFP, IP. Permitiu conhecer os espaços em que decorrem as acções de formação das diferentes modalidades de formação e o CNO que integra este Centro de Formação Profissional.

¹² Se o Centro tiver um quadro de resposta às necessidades do formando. Quando tal não se verifica é reencaminhado para outra entidade formadora.

Contribuiu, também, para perceber o processo, desde que o formando se dirige ao Centro de Formação Profissional (*front-office*) até à sua certificação.

- **Representação do IEFP, IP, na Futurália¹³**

Participei na elaboração do documento informativo sobre as medidas e programas dinamizados pelo IEFP, IP, através dos seus CT/FP de gestão directa e de gestão participada. Analisei o conteúdo da informação respeitante à oferta formativa do IEFP, IP, a constar nos painéis informativos que seriam expostos no espaço destinado a este Instituto, com o objectivo de identificar erros ou informação em falta.

A realização deste trabalho com o grupo responsável pela participação do IEFP, IP, naquela feira, contribuiu para a minha integração na Instituição, bem como para desenvolver competências relacionais e de organização do trabalho, consolidar e adquirir conhecimentos técnicos, através da interacção com profissionais que conhecem a temática relacionada com a qualificação da população, privilegiadamente dos activos empregados e desempregados.

- **Participação em *workshops* e seminários**

O IEFP, IP, elabora anualmente um plano de formação no âmbito do Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF) que visa sustentar técnica e pedagogicamente o trabalho dos técnicos, formadores e outros profissionais de formação das suas unidades orgânicas ou de outras organizações públicas ou privadas. Neste âmbito, foi-me, igualmente, dada a possibilidade de participar em algumas iniciativas realizadas durante o meu período de Estágio, que a seguir indico:

- Participação na sessão de apresentação da Plataforma *eLearning* do IEFP/DFP e da metodologia Espera Activa (utilização da plataforma pelos Centros Novas Oportunidades), dirigida a técnicos, formadores, profissionais de RVCC e de diagnóstico, bem como dos adultos candidatos à certificação. Esta formação incluiu uma sessão de apresentação da concepção, objectivos e instrumentos que constituem a metodologia de exploração prática da plataforma.
- 1.º e 2.º *Workshops* do Projecto – Sistema Online de Gestão de Avaliação da Formação Profissional e da Qualificação de Formadores. O 1.º *workshop* teve como objectivos: (i) Dar a conhecer o Projecto à Equipa de Acompanhamento; (ii) Fazer uma apreciação dos fundamentos do Projecto com base na

¹³ A Futurália é uma feira, de referência em Portugal, na área da Educação/Formação e é organizada em parceria com Organismos e Instituições ligados à área da Educação, Formação e Juventude. Tem como objectivo informar e aconselhar, de forma personalizada, os jovens que terminaram o ensino secundário obrigatório e os universitários que planeiam o seu futuro académico e profissional.

metodologia do *Focus Group*; (ii) Debater o esquema funcional e os fundamentos científicos e técnicos do Projecto, com base na metodologia de *Brainstorming*. O 2.º *Workshop* teve como objectivos, reflectir acerca do processo de avaliação dos formadores certificado pelo IEFP, IP expondo e analisando os resultados do questionário aplicado aos formadores com Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP), bem como, apresentar o Curso de Técnicas de Avaliação na modalidade de *eLearning*, utilizado na formação do Sistema Online de Gestão da Avaliação.

- Seminário “Qualificar Portugal”, promovido pela Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), centrado no Catálogo Nacional de Qualificações. Este Seminário foi um momento de partilha e de reflexão sobre o contributo deste instrumento para a regulação da oferta formativa, para o desenvolvimento da estratégia nacional de qualificação e da forma como esta se tem articulado com o financiamento do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) e, também, para o aprofundamento da articulação e adequação das ofertas qualificantes às necessidades do tecido empresarial.
- Seminário Pedagógico “A Educação Sexual no Contexto da Formação Profissional” com o objectivo de partilhar a experiência do projecto-piloto “Educação Sexual no Contexto da Formação Profissional”, a nível nacional, realizado num Centro de Formação de cada Delegação Regional e de o disseminar na rede de Centros de Formação e de outras entidades formadoras.
- Seminário “Qualificação e Integração das Pessoas com Deficiências e Incapacidades”, pretendeu contribuir para a promoção da qualificação ajustada às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, das empresas e do mercado de trabalho.

2.3. Processo de Construção da Pesquisa

Esta pesquisa foi realizada com o objectivo de justificar a pertinência da orientação técnica para a melhoria do funcionamento da FPCT. Teve como objecto de estudo a FPCT no âmbito dos Cursos de Aprendizagem e foi realizada no CT/FP do Seixal e numa Entidade Enquadradora, associada a este Centro. O faseamento da pesquisa integra o anexo n.º 10.

Os objectivos gerais desta pesquisa foram os seguintes:

- Avaliar o funcionamento e o impacto da FPCT na aquisição e no reforço das competências dos formandos;
- Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT;
- Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP;
- Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT;
- Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.

Considerou-se pertinente, nesta pesquisa, combinar a informação disponibilizada no Regulamento Específico dos Cursos de Aprendizagem e a informação obtida junto dos intervenientes no desenvolvimento da FPCT (obter as suas percepções quanto ao funcionamento da FPCT). Procurou-se, ainda, articular informação geral, que permitisse obter uma visão do conjunto de percepções do impacto da FPCT da parte dos formandos que frequentam um Curso de Aprendizagem (através do inquérito por questionário) e a informação focada noutros intervenientes activos no desenvolvimento da FPCT (Responsável Pedagógico e Tutor), com a finalidade de obter um aprofundamento qualitativo acerca do desenvolvimento da FPCT (através de entrevistas semi-directivas).

Procurou-se obter respostas de todos os intervenientes. Assim, na selecção dos métodos de recolha de dados a utilizar, considerou-se se haveria tempo suficiente para recolher, tratar e analisar os dados e a disponibilidade e cooperação dos diferentes intervenientes. Os procedimentos metodológicos adoptados foram os seguintes:

- Análise documental do Regulamento Específico dos Cursos de Aprendizagem e da legislação de enquadramento;
- Inquérito por questionário a 78 formandos do CT/FP do Seixal que frequentam Cursos de Aprendizagem e que já frequentaram, pelo menos, um período de FPCT;
- Entrevistas semi-directivas a um Responsável Pedagógico e a um Tutor, da componente de FPCT de Cursos de Aprendizagem.

A operacionalização destes procedimentos, em relação aos campos de análise definidos e aos sujeitos abrangidos, está sistematizada no quadro que a seguir se apresenta.

Quadro n.º 2 – Procedimentos metodológicos adoptados

Campos de Análise	Instrumentos de Recolha de dados	Sujeitos
▪ Avaliar o funcionamento e o impacto da FPCT no desenvolvimento e aquisição de competências dos formandos.	▪ Questionários (aplicados ao universo de cada grupo de sujeitos)	▪ Formandos
▪ Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT. ▪ Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP. ▪ Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT. ▪ Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.	▪ Entrevistas semi-directivas	▪ Responsável Pedagógico ▪ Tutor
▪ Conhecer a organização da FPCT através do Regulamento Específico dos Cursos de Aprendizagem.	▪ Análise documental	▪ Departamento de Formação Profissional do IEFP, IP

De seguida apresenta-se, detalhadamente, a metodologia de investigação utilizada, as técnicas de recolha (análise documental, questionários e entrevistas) e o tratamento (análise de conteúdo) dos dados utilizadas nesta pesquisa.

2.3.1. Selecção do Campo de Estudo

Para poder realizar a pesquisa e proceder à recolha dos dados num dos Centros de Formação Profissional de gestão directa do IEFP, IP, tive que redigir um pedido de autorização (anexo n.º 11) ao Presidente do Conselho Directivo. Após ter a confirmação de que poderia realizar a pesquisa num dos CT/FP de gestão directa, da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, tive que definir em que CT/FP a iria realizar. Realizou-se a pesquisa num dos CT/FP de gestão directa, da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, por viver em Lisboa e, assim, ser mais fácil deslocar-me para proceder à recolha dos dados no campo de estudo seleccionado.

A selecção do campo de estudo foi feita com o apoio da Coordenadora de Núcleo e da Directora de Serviços que facilitaram o processo de contacto com o CT/FP para a realização desta pesquisa. Num primeiro momento, procedeu-se ao contacto com a Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo no sentido de solicitar a realização da pesquisa num dos seguintes Centros de Formação Profissional: Lisboa, Amadora ou Seixal. Após alguns contactos e considerados os requisitos definidos para a realização da pesquisa, ficou definido que poderia realizar a pesquisa no CT/FP do Seixal. Posteriormente, passei a estabelecer contactos com a Coordenadora de Núcleo de

Planeamento, Avaliação e Certificação do CT/FP do Seixal, com o objectivo de proceder à recolha dos dados.

A selecção do CT/FP do Seixal para realizar a pesquisa deve-se ao facto de ser o Centro que tinha mais acções de formação de Cursos de Aprendizagem a decorrer com formandos que já tinham estado, pelo menos, uma vez em FPCT.

O critério seguido para seleccionar as acções de formação, que constituíram a base para realização da minha pesquisa, foi recolher dados junto de formandos que frequentavam áreas diversificadas de formação, nomeadamente, uns em áreas mais tecnológicas e outros na área dos serviços.

2.3.2. Caracterização do Concelho do Seixal

O município do Seixal, com 94 km² de superfície, composto por 6 freguesias (Aldeia de Paio Pires, Amora, Arrentela, Corroios, Fernão Ferro e Seixal), situa-se na Península de Setúbal e pertence à Área Metropolitana de Lisboa - Sul. Está muito próximo de Lisboa, cidade a que está facilmente ligado por auto-estrada, por via fluvial e por ferrovia. Devido à sua localização central, mantém relações privilegiadas com a maioria dos concelhos da margem sul do Tejo.

O Concelho do Seixal, segundo os Censos de 2001, apresenta actualmente mais de 150 mil habitantes, o que o transforma no segundo concelho com mais população na Península de Setúbal e o décimo segundo no contexto nacional. Apesar de apresentar sempre crescimentos populacionais, registou a partir dos anos 70, um fenómeno de *boom* populacional, devendo-se o mesmo a factores relacionados, entre outros, com a melhoria das acessibilidades e progressão da mobilidade, principalmente através dos transportes públicos, localização geográfica próxima de Lisboa, fixação da indústria e, também, à necessidade de procura de habitação a preços mais acessíveis¹⁴.

2.3.3. Caracterização do CT/FP do Seixal

O Centro de Formação Profissional do Seixal¹⁵, em funcionamento desde 1969, ocupa uma superfície total de 42 200m², situa-se na Rua Infante D. Augusto, na Cruz de Pau, Freguesia de Amora, Concelho do Seixal e integra a rede de Centros de gestão

¹⁴ A informação para caracterizar o Concelho do Seixal foi obtida através da consulta do site da Câmara Municipal do Seixal – www.cm-seixal.pt/cmseixal.site, no dia 15 de Julho de 2010.

¹⁵ Informação obtida através do Relatório de Actividades do CT/FP do Seixal, relativo ao ano de 2008.

directa, da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Sedeado na sub-região da Península de Setúbal, este Centro tem uma área geográfica de intervenção densamente povoada e bastante heterogénea no que se refere ao desenvolvimento económico, social e cultural, abrangendo públicos provenientes de toda a Região de Lisboa e Vale do Tejo, mas, predominantemente, dos concelhos de Alcochete, Almada, Barreiro, Lisboa, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra e Setúbal.

A população residente na Península de Setúbal, de acordo com o Recenseamento Geral da População e Habitação, em 2001, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), era de 714 589 habitantes, sendo a taxa de actividade de 51,4% (56,1% Homens e 46,7% Mulheres). A maioria trabalha por conta de outrem, essencialmente nos sectores secundário¹⁶ e terciário¹⁷.

A sua área de influência caracteriza-se, essencialmente, pela presença de actividades ligadas à indústria, em áreas como a electrónica, a fabricação de automóveis e a construção e reparação naval. No entanto, as grandes transformações e reestruturações no sector secundário conduziram à reconversão de determinadas profissões e, consequentemente, a graves problemas de desemprego na região.

Contudo, pela sua posição geográfica, condições climatéricas e recursos naturais, a região tem assistido a um desenvolvimento das actividades ligadas ao turismo e lazer, com a consequente criação de postos de trabalho nestes sectores.

Servindo uma região com características e necessidades diversificadas, o Centro está, presentemente, vocacionado para as áreas de construção civil; electricidade e electrónica; madeiras; metalomecânica; reparação e manutenção de veículos; têxtil e vestuário; restauração e hotelaria; serviços pessoais e à comunidade e serviços administrativos e financeiros.

O Centro procura constituir uma resposta dinâmica e oportuna nas diferentes modalidades de formação inicial e contínua, bem como na formação de formadores e de gestores e quadros, conferindo a respectiva certificação profissional.

O Centro de Formação Profissional do Seixal, beneficiando de uma articulação flexível com os restantes Centros da região de Lisboa e Vale do Tejo, vem assegurando um importante papel na determinação das necessidades de formação profissional e na

¹⁶ Corresponde às actividades industriais, indústria de transformação.

¹⁷ Inclui todos os serviços, comércio, bancos, transportes, seguros, educação, entre outros.

satisfação das solicitações do mercado de emprego, assim como na dinamização do desenvolvimento da região em que se insere.

Afirma-se como um dos principais pólos de formação da região de Lisboa e Vale do Tejo, tendo, actualmente, cerca de 6 000 formandos, jovens e adultos, distribuídos por 150 acções de formação, entre jovens que concretizam a sua formação e adultos que valorizam e reorientam a sua vida profissional, nas seguintes modalidades de formação:

- Cursos de Aprendizagem;
- Cursos de Educação e Formação para Jovens (CEF);
- Cursos de Especialização Tecnológica (CET);
- Cursos de Educação e Formação para Adultos (EFA);
- Formações Modulares.

2.3.4. Desenho Metodológico da Pesquisa

No quadro da metodologia, a atitude de investigação adoptada centrou-se num processo rigoroso e sistemático de descrever a realidade a partir de uma abordagem mista, que privilegiou as representações dos formandos, do Tutor e do Responsável Pedagógico, para compreensão da problemática a estudar, designadamente, a FPCT no âmbito dos Cursos de Aprendizagem.

Esta metodologia de investigação pode ser vista como uma metodologia mista que combina enfoques das abordagens quantitativa e qualitativa, que foram considerados nos procedimentos metodológicos da pesquisa realizada. Consiste, segundo Sampieri, Collado & Lucio (2006) num modelo misto em que ambos os enfoques, qualitativo e quantitativo, se combinam durante todo o processo de pesquisa, ou pelo menos, na maioria das suas etapas.

A abordagem qualitativa não pretende generalizar, de maneira intrínseca, os resultados para populações mais amplas nem, necessariamente, obter amostras representativas, nem mesmo, pretendem que os seus resultados sejam transferidos. Assim, fundamentam-se mais num processo indutivo (exploram, descrevem e originam perspectivas teóricas). Indo desta forma, do particular para o geral (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

As técnicas de recolha de informação resultaram de inquéritos por questionário, entrevistas semi-directivas e análise de documentos – circulares normativas e orientações técnicas – disponibilizadas na intranet e em suporte de papel, pelo Departamento de Formação Profissional.

Tratando-se de uma investigação de carácter qualitativo, atendendo à situação, considerou-se que o questionário seria o instrumento mais indicado para recolher dados junto dos formandos que frequentam Cursos de Aprendizagem e que já tenham frequentado a FPCT, que se realiza alternadamente com a formação em sala. Assim, com a problemática e os objectivos definidos, procedi à elaboração do instrumento de recolha dos dados, o questionário (anexo n.º 12).

O questionário teve como objectivos obter informações junto dos formandos para que avaliassem o funcionamento e o impacto da Formação em Contexto de Trabalho na aplicação e aquisição de competências e identificassem potencialidades e aspectos a melhorar nesta componente de formação.

Para poder conceber este instrumento procedi a uma revisão da literatura, análise de documentos fornecidos pelo DFP e de estudos anteriores sobre a mesma temática, com o objectivo de conhecer, em profundidade, as problemáticas que se colocam em investigações desta natureza.

O questionário foi objecto, em diferentes momentos, de diversas análises e reformulações do conteúdo e estrutura, com o objectivo de o melhorar e validar, contando com a supervisão e *feedback* da orientadora de estágio e da orientadora académica. Esta triangulação foi uma mais valia para o trabalho e, também, efectivamente, para a correcção do questionário e para melhorar a sua adequação aos destinatários, tendo como principal preocupação adequar a linguagem ao grupo a quem se destinava o questionário e garantir a sua clareza e objectividade.

Após autorização para realizar a pesquisa no CT/FP do Seixal estabeleceu-se os necessários contactos com a Coordenadora de Núcleo de Planeamento, Avaliação e Certificação daquele Centro. Em sequência, seleccionaram-se as acções de formação nas quais iria aplicar o questionário aos respectivos formandos que cumprissem os requisitos previamente definidos (frequentar um Curso de Aprendizagem e já ter frequentado, pelo menos, um período de FPCT), e, posteriormente, acordou-se com a Coordenadora o dia para a aplicação, num primeiro momento, do pré-teste. Se após a sua aplicação não se identificasse problemas, aplicar-se-ia, no mesmo dia, às restantes acções, caso contrário, seria objecto de reformulação e aplicação posterior aos formandos das restantes acções.

Acresce referir que na aplicação dos questionários na fase de pré-teste tive o acompanhamento da Coordenadora de Núcleo de Planeamento, Avaliação e Certificação que fez um breve enquadramento ao grupo que frequenta o Curso na saída

profissional de Técnico de Animação Turística, no 2.º período da formação, relativamente à finalidade deste questionário na pesquisa que estava a realizar. Após uma breve apresentação, aos formandos, do trabalho que estava a desenvolver, passei à explicação dos objectivos do questionário, seu enquadramento, foi garantido o anonimato das respostas dadas e pedi para serem sinceros e objectivos nas respostas, reflectindo sobre a formação prática na empresa que cada um frequentou.

Não foram colocadas questões significativas sobre o conteúdo nem sobre a terminologia utilizada no questionário. A dificuldade que encontrei foi em termos gráficos, pois no ponto 7 do questionário, relativamente à aprendizagem na FPCT, os formandos tiveram dificuldades em distinguir o quadrado que correspondia a cada afirmação pelo facto de as diferentes alíneas estarem muito juntas. Quando recebia os questionários respondidos pelos formandos, analisava-os superficialmente, no sentido de verificar se os formandos tinham respondido a todas as questões e quando verificava que estava incompleto, devolvia o questionário e pedia-lhes que respondessem a todas as questões, que não deixassem nenhuma por responder e explicava a pergunta para verificar se a tinham entendido devidamente.

Após a aplicação do questionário a este grupo de 13 formandos decidi aplicá-lo a mais um grupo para obter o *feedback*, tendo em atenção as questões que tinham suscitado alguma dificuldade a responder, nomeadamente, na última questão (parte IV, n.º 7) em que lhes era pedido para, em cada par de afirmações, assinalarem a que mais se ajustava à sua experiência na formação prática que frequentaram.

Após agradecer a colaboração dos formandos, deslocámo-nos para outra sala de formação, desta vez, para aplicar o questionário aos formandos do Curso com a saída profissional de Técnico de Electricidade (3.º ano, 9 formandos). A aplicação do questionário neste grupo de formandos correu melhor, não tendo suscitado grandes dúvidas.

Como o *feedback* que obtive, por parte dos formandos, relativamente ao questionário e sua compreensão, nesta fase de pré-teste, foi positivo, decidi aplicar os questionários aos restantes grupos que tinha, previamente, seleccionado. Assim, a ordem de aplicação dos questionários aos restantes grupos foi a que a seguir se apresenta, tendo por base a designação da saída profissional do respectivo Curso: Técnico de Informática (3.º ano, 11 formandos); Técnico de Mecatrónica Automóvel (1.º Período, 11 formandos). De tarde, foi aplicado o questionário a mais três grupos, designadamente, Técnico Recepcionista de Hotel (3.º ano, 9 formandos); Técnico de

Agência de Viagens (3.º ano, 16 formandos); Técnico de Mecatrónica Automóvel (3.º ano, 9 formandos), totalizando 78 formandos que responderam ao questionário.

Em termos gerais, a adesão dos diferentes grupos de formandos a quem foram aplicados os questionários foi bastante positiva, não existindo nenhum formando que não tenha respondido. A recepção e apoio do CT/FP do Seixal foi, igualmente, muito positiva e colaborante, proporcionando ambiente para aplicação deste instrumento e criando condições para ter uma aproximação aos inquiridos, assim como a sua receptividade e aceitação. Penso que a intervenção dos formadores também foi importante para que os formandos aderissem facilmente na resposta aos questionários.

Como aspectos positivos considero deve-se salientar o modo célere como obtive acesso ao campo de estudo CT/FP do Seixal, a existência de diferentes acções de formação para aplicação do questionário, a receptividade que tive por parte dos técnicos do CT/FP do Seixal e dos formandos dos Cursos seleccionados.

Contudo, na aplicação do questionário verifiquei que havia dificuldade dos formandos em perceberem o significado da sigla FPCT, embora tenha explicado verbalmente o seu significado e, ainda, informado que o nome da sigla estava expresso na introdução do questionário. Verifiquei, igualmente, que alguns formandos tinham dificuldade em associar à sua formação prática na empresa.

A fase seguinte da pesquisa foi a análise dos 78 questionários, através de uma análise qualitativa descritiva para as respostas fechadas (anexo n.º 13), análise de conteúdo para as respostas abertas (anexos n.º 14 e 15) e a identificação da necessidade, ou não, de voltar ao campo de estudo para proceder a nova recolha de dados ou para aprofundar os dados recolhidos.

Com o objectivo de identificar cada um dos formandos e manter o seu anonimato na análise, apresentação e discussão dos dados recolhidos através do questionário, atribuiu-se uma letra e um número a cada formando que frequenta um determinado Curso de Aprendizagem e saída profissional, nomeadamente: A – Técnico de Animação Turística (2.º período da formação, 13 formandos); B – Técnico de Electricidade (3.º ano de formação, 9 formandos); C – Técnico de Informática (3.º ano de formação, 11 formandos); D – Técnico de Mecatrónica Automóvel (1.º período de formação, 11 formandos); E – Recepcionista de Hotel (3.º ano de formação, 9 formandos); F – Técnico de Agência de Viagens (3.º ano, 16 formandos); e G – Técnico de Mecatrónica Automóvel (3.º ano de formação, 9 formandos).

Considerarei, também, que seria pertinente recolher dados junto dos restantes intervenientes no desenvolvimento da FPCT. Assim, decidi fazer uma entrevista a um Responsável Pedagógico (anexo n.º 18) e a um Tutor (anexo n.º 21) da FPCT de um Curso de Aprendizagem na saída profissional de Técnico de Informática. Foi utilizada a entrevista uma vez que o seu carácter não estatístico facilitou a recolha de informação e permitiu responder aos objectivos identificados para esta pesquisa.

De acordo com Hayman (1984), a entrevista é uma técnica através da qual o entrevistador fala directamente com o entrevistado de forma a obter informação acerca da sua opinião sobre uma determinada realidade. A entrevista permite, também, maior flexibilidade na obtenção da informação, possibilitando aprofundar o assunto e criar um vínculo muito maior com o sujeito, porque se realiza cara a cara. As entrevistas realizadas foram do tipo semi-directivas.

Procedi à elaboração dos guiões da entrevista semi-directiva (anexos n.º 16 e n.º 17) a aplicar, sendo contactado com o CT/FP do Seixal para solicitar à Coordenadora de Núcleo que facultasse o contacto com um Responsável Pedagógico e um Tutor da FPCT, intervenientes numa acção de formação, o que veio a acontecer no dia 4 de Junho. Pretendeu-se recolher dados que permitissem conhecer: (i) o processo de planeamento e organização da FPCT; (ii) a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP; (iii) o acompanhamento da FPCT; e (iv) a avaliação das aprendizagens na FPCT.

Os guiões das entrevistas semi-directivas foram validados e integram os contributos da orientadora de estágio e da orientadora académica.

Desloquei-me ao Seixal, para proceder à realização das entrevistas que tinha definido realizar. Primeiro, no CT/FP do Seixal fui recebido pela Coordenadora do Núcleo de Planeamento, Avaliação e Certificação, que me apresentou o Responsável Pedagógico que iria entrevistar, posteriormente, desloquei-me à empresa onde se realizou a FPCT de alguns dos formando daquele CT/FP para proceder à entrevista a um Tutor. O critério de selecção deste Tutor foi a proximidade da Entidade Enquadradora, onde este intervinha, do CT/FP.

Procurou-se dar a palavra aos entrevistados, não limitando a sua expressão, sob qualquer aspecto, procurando acautelar a forma de colocar as questões para diminuir a possibilidade de condicionar as respostas.

Pretendeu-se, também, que os entrevistados se centrassem nas questões e considerou-se, sempre, as informações significativas que foram sendo dadas sem haver

questionamento prévio, desde que pudessem ajudar à compreensão das vivências e da interacção destes com os formandos e o CT/FP e/ou Empresa, respectivamente. O clima em que decorreram as entrevistas foi sempre de grande liberdade e, quando necessário, solicitei aos entrevistados a clarificação das situações descritas. Como afirma Estrela (1994) a liberdade que se pretende dar ao entrevistado não deverá ser incompatível com a necessidade de precisar os quadros de referência do entrevistado, levando-o a esclarecer conceitos e situações.

Após a realização das entrevistas, com recurso ao gravador, procedeu-se à sua transcrição e, posteriormente, ao tratamento dos dados recolhidos, utilizando a técnica da análise de conteúdo (anexos n.º 19, 20, 22 e 23). Ao utilizar esta técnica de investigação pretendeu-se que esta assumisse uma descrição objectiva e sistemática da realidade estudada. Considerou-se as fases da análise de conteúdo, identificadas por Bardin (1979), organizadas em três pólos cronológicos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

De acordo com Estrela (1986), a expressão análise de conteúdo é utilizada num sentido restrito: refere-se apenas às técnicas usualmente utilizadas pelas Ciências Sociais para a exploração de documentos, excluindo, os tipos de análise que caem directamente no âmbito da linguística e da literatura.

A exploração do conteúdo das duas entrevistas, corresponde à fase de análise propriamente dita que, segundo Bardin (1979), não é mais do que a administração sistemática das decisões tomadas e os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos.

A exploração realizada sobre a organização, o funcionamento e a avaliação dos formandos na componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho, cruzada com a informação que decorreu da aplicação do questionário a 78 formandos, de 7 Cursos de Aprendizagem de diferentes saídas profissionais, que já tinham frequentado, pelo menos, um período da componente de FPCT, permitiu ensaiar a resposta ao objectivo principal desta pesquisa, o de justificar a pertinência e relevância da concepção do documento orientador para a realização da FPCT, e discutir os resultados a que me conduziu a investigação realizada.

3. SISTEMA NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

A Reforma da Formação Profissional, negociada em 2007, entre o Governo e os Parceiros Sociais, reestruturou a formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de trabalho, integrando os sistemas de educação e formação, através da definição de objectivos e instrumentos comuns e sob um enquadramento institucional renovado.

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e define as estruturas e instrumentos que regulam o seu funcionamento.

O SNQ tem como finalidades, promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população e os instrumentos necessários à sua efectiva execução. Neste contexto, a elevação da formação de base da população activa deve, ao mesmo tempo, gerar competências necessárias ao desenvolvimento pessoal e à modernização das empresas e da economia, bem como possibilitar a progressão escolar e profissional dos cidadãos.

Estes objectivos aplicam-se tanto a jovens como a adultos, por forma a promover, por razões de justiça social e por imperativos de desenvolvimento, novas oportunidades de qualificação das pessoas inseridas no mundo do trabalho, muitos dos quais sofreram os efeitos do abandono e da saída escolar precoce.

O SNQ integra o reconhecimento dos resultados de aprendizagem, reflectindo uma mudança importante na forma de conceptualização e descrição das qualificações, ao permitir compará-las de acordo com as competências a que correspondem e não com os métodos ou vias de ensino e formação pelos quais foram adquiridas. Valoriza-se, assim, por igual, as competências obtidas por vias formais, não formais e informais, estabelecendo um quadro que compara essas competências, independentemente do modo como foram adquiridas.

São objectivos do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente:

- a) Promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população;
- b) Elevar a formação de base da população activa, possibilitando a sua progressão escolar e profissional;

- c) Garantir que os cursos profissionalizantes de jovens confirmem a dupla certificação, escolar e profissional;
- d) Estruturar uma oferta relevante de formação inicial e contínua, ajustada às necessidades das empresas e do mercado de trabalho, tendo por base as necessidades actuais e emergentes das empresas e dos sectores económicos;
- e) Promover uma oferta formativa diversificada, no contexto da promoção da aprendizagem ao longo da vida, geradora de qualificações baseadas em competências;
- f) Desenvolver as competências necessárias ao desenvolvimento dos indivíduos, à promoção da coesão social e ao exercício dos direitos de cidadania;
- g) Reforçar e consolidar o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências;
- h) Promover a efectividade do direito individual dos trabalhadores à formação anual certificada;
- i) Promover a qualificação e integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção;
- j) Promover a coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional;
- l) Assegurar a informação e orientação escolar e profissional e a articulação e gestão partilhada dos respectivos recursos e instrumentos;
- m) Promover a eficácia e eficiência da formação profissional;
- n) Garantir a gestão de financiamento público orientada para as prioridades das políticas de educação e formação profissional;
- o) Contribuir para a igualdade de oportunidades no acesso às profissões, bem como para a empregabilidade e para o empreendedorismo com superação das discriminações de género.

O diploma que regula o Sistema Nacional de Qualificações cria o Catálogo Nacional de Qualificações como instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, para assegurar maior articulação entre as competências necessárias ao desenvolvimento socioeconómico do País e as qualificações promovidas no âmbito do sistema de educação e formação.

3.1. Catálogo Nacional de Qualificações

A Portaria n.º 781/2009, de 23 de Julho, estabelece a estrutura e a organização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) bem como o respectivo modelo de evolução para qualificações baseadas em competências. É um instrumento de gestão estratégica de qualificações de nível não superior que integra o SNQ.

O CNQ tem como finalidade promover e facilitar o acesso à qualificação de dupla certificação a jovens e adultos, nomeadamente: modularizando a oferta de formação e disponibilizando referenciais para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

O Catálogo identifica, para cada qualificação, as competências associadas ao perfil profissional e os conteúdos formativos que organizam a oferta de dupla certificação (escolar e profissional), quer ela se desenvolva em contexto de formação inicial ou no âmbito da aprendizagem ao longo da vida.

O CNQ visa, igualmente, facilitar a transparência entre qualificações no quadro nacional e europeu, promovendo, deste modo, a mobilidade, a capitalização e o reconhecimento dos resultados das aprendizagens, permitindo, ainda, que os utilizadores tenham acesso facilitado à informação sobre as qualificações e modalidades de formação.

São objectivos do CNQ, nomeadamente:

- a) Promover a produção de qualificações e de competências críticas para a competitividade e modernização da economia;
- b) Promover a elevação das competências necessárias ao desenvolvimento dos indivíduos, à promoção da coesão social e ao exercício dos direitos de cidadania;
- c) Contribuir para o desenvolvimento de um quadro de qualificações legível e flexível que favoreça a comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional;
- d) Promover a flexibilidade na obtenção da qualificação e na construção do percurso individual de aprendizagem ao longo da vida;
- e) Promover a certificação das competências independentemente das vias de acesso à qualificação;
- f) Contribuir para a promoção da qualidade do Sistema Nacional de Qualificações;
- g) Melhorar a eficácia do financiamento público à formação;
- h) Contribuir para a informação e orientação em matéria de qualificações.

O Catálogo Nacional de Qualificações aplica-se, de modo progressivo, a todas as modalidades de formação de dupla certificação contempladas no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, bem como a processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, desenvolvidos pelas entidades competentes.

As modalidades de educação e formação de dupla certificação reguladas pelo CNQ, estão sistematizadas no quadro seguinte:

Quadro n.º 3 – Modalidades de educação e formação constantes do CNQ

Certificação Obtida		Modalidades de Formação
9.º ano e nível 2 de formação	→	• Cursos de Educação e Formação para Jovens (CEF) • Cursos de Educação e Formação para Adultos (EFA) • Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)
12.º ano e nível 3 de formação ¹⁸	→	• Cursos de Educação e Formação para Jovens (CEF) • Cursos de Aprendizagem • Cursos Profissionais • Cursos de Educação e Formação para Adultos (EFA) • Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)
12.º ano e nível 4 de formação ¹⁹	→	• Cursos de Especialização Tecnológica (CET)

Integra ainda, para cada qualificação, o respectivo perfil profissional, o referencial de formação e o referencial para reconhecimento, validação e certificação de competências²⁰.

Os perfis profissionais são constituídos por um conjunto das actividades associadas às qualificações, bem como os conhecimentos, aptidões e atitudes necessários para exercer essas actividades.

Os referenciais de formação disponíveis são aplicados, neste momento, às modalidades de EFA, Formação Modular e Aprendizagem, integram as componentes de formação de base e a componente de formação tecnológica, sendo esta última organizada em unidades de formação de curta duração, capitalizáveis e certificáveis autonomamente.

No quadro da sua actualização, o CNQ prevê uma organização com base em competências, em função de resultados de aprendizagem, descritos como conhecimentos, aptidões e atitudes.

¹⁸ Nível 4, com a aplicação da portaria n.º 782/2009, a partir de 1 de Outubro do corrente ano.

¹⁹ Nível 5, com a aplicação da portaria n.º 782/2009, a partir de 1 de Outubro do corrente ano.

²⁰ Consultar o perfil profissional, o referencial de formação e o referencial para reconhecimento, validação e certificação de competências, para cada qualificação, em: <http://www.catalogo.anq.gov.pt/Paginas/Inicio.aspx>

A legislação do CNQ define, para cada qualificação, os respectivos referenciais de competências²¹, de formação e de emprego, identificando este último a missão e o conjunto de actividades a ela associadas.

As qualificações organizam-se por áreas de educação e formação definidas na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março) e por níveis de formação, estabelecidos na Decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho, de 16 de Julho, publicada no Jornal Oficial das Comunidades Europeias, n.º L 199, de 31 de Julho de 1985, esta estrutura de níveis passa a reportar, a partir de 1 de Outubro de 2010, ao Quadro Nacional de Qualificações.

3.2. Quadro Nacional de Qualificações

A Portaria n.º 782/2009, DR 141, de 23 de Julho, regula o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e define os descritores (resultados da aprendizagem – conhecimentos, aptidões e atitudes) para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.

A crescente mobilidade das pessoas, nomeadamente no espaço europeu, concorre para que, cada vez mais, estas obtenham as suas qualificações em diferentes países e circulem entre os diferentes mercados de trabalho nacionais. A mobilidade transnacional é facilitada pela comparabilidade das qualificações que é assegurada através deste instrumento.

O QNQ aprovado por aquela Portaria adopta os princípios do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), aprovado pelo Parlamento Europeu, no que diz respeito à descrição das qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem, de acordo com os descritores associados a cada nível de qualificação.

O QNQ abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências obtidas por vias não formais e informais, desenvolvidos no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

São objectivos do Quadro Nacional de Qualificações, nomeadamente:

- a) Integrar e articular as qualificações obtidas no âmbito dos diferentes subsistemas de educação e formação nacionais e por via da experiência profissional;

²¹ O referencial de competências consiste no conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação, organizadas em unidades coerentes e com valor económico e social para o mercado de trabalho, designandas por unidades de competência.

- b) Melhorar a transparência das qualificações, possibilitando a identificação e comparabilidade do seu valor no mercado de trabalho, na educação e formação e noutros contextos da vida pessoal e social;
- c) Promover o acesso, a evolução e a qualidade das qualificações;
- d) Definir referenciais para os resultados de aprendizagem associados aos diferentes níveis de qualificação;
- e) Correlacionar as qualificações nacionais com o Quadro Europeu de Qualificações.

O Quadro Nacional de Qualificações é aplicado a partir de 1 de Outubro de 2010, revogando a estrutura de níveis de formação anteriormente referida.

Quadro n.º 4 – Quadro Nacional de Qualificações

Níveis	Qualificações
1	2.º ciclo do ensino básico
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação.
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior.
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses.
5	Qualificação de nível pós – secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior. ²²
6	Licenciatura ²³
7	Mestrado ²⁴
8	Doutoramento ²⁵

Fonte: Portaria n.º 782/2009, de 23 de Julho

A estrutura de níveis de qualificação constante no Quadro Nacional de Qualificações resulta dos trabalhos desenvolvidos no âmbito da União Europeia sobre o Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida, facilitando assim a comparabilidade e a transparência das qualificações dos portugueses no espaço europeu e, consequentemente, a sua mobilidade em condições mais favoráveis.

²² Corresponde aos cursos de especialização tecnológica regulados pelo Decreto – Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio.

²³ Corresponde ao 1.º ciclo de estudos do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior, acordado pelos ministros do ensino superior na sua reunião em Bergen, em Maio de 2005, no âmbito do processo de Bolonha, segundo o artigo 5.º do Decreto - Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto -Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho.

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

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

O Quadro Nacional organiza a estrutura de níveis de forma vertical desde o ensino básico (6.º ano de escolaridade) até ao doutoramento e valoriza os cursos de dupla certificação (escolar e profissional) ao situá-los no nível 4, enquanto o 12.º ano (via de ensino) se situa no nível 3 (condicionando a passagem para o nível seguinte após frequência de um estágio, de pelo menos 6 meses numa empresa).

3.3. Cursos de Aprendizagem

Os Cursos de Aprendizagem, de acordo com o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, assumem-se como uma modalidade de formação de dupla certificação destinada a jovens.

A Portaria n.º 1497/2008, publicada em 19 de Dezembro, vem revogar as Portarias e os Despachos publicados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro, regulando as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos Cursos de Aprendizagem, bem como a avaliação das aprendizagens e a certificação.

Os Cursos de Aprendizagem constituem-se como uma modalidade de formação da responsabilidade do IEFP, IP, desenvolvida pelos Centros de Formação Profissional da rede deste Instituto, ou por entidades formadoras externas, designadamente – outras entidades tuteladas pelo ministério responsável pela área da formação profissional e entidades formadoras públicas e privadas, devidamente certificadas no âmbito do sistema de certificação de entidades formadoras, com excepção das escolas básicas, secundárias e profissionais – num quadro de complementaridade da oferta formativa disponibilizada e na sequência de um processo de selecção das entidades formadoras externas.

Estes Cursos desenvolvem-se com base nos planos curriculares e os referenciais de formação do CNQ, ajustados à estrutura curricular que integra o anexo 1 da referida Portaria e estão organizados por áreas de educação e formação, de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, anteriormente referida.

Os Cursos de Aprendizagem assumem-se como uma oferta de dupla certificação de nível secundário particularmente relevante, dirigida a um público com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos, que privilegia a inserção no mundo do trabalho sem limitar, contudo, o prosseguimento de estudos de nível superior.

Atribuem à Formação Prática em Contexto de Trabalho um peso significativo na duração global (cerca de 40%) e uma dimensão marcadamente formativa, valorizando-

-se a intervenção e o contributo formativo das empresas, assumindo-se estas como espaços de formação, geradores de aprendizagens.

A valorização crescente da intervenção e do contributo formativo das empresas, tem, naturalmente, implícito um maior nível de exigência, quer por parte destas, quer dos restantes actores que intervêm na realização e no acompanhamento destes Cursos.

Os Cursos de Aprendizagem conferem, simultaneamente, uma certificação profissional e uma habilitação escolar de nível secundário, correspondendo ao nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações. Têm uma duração aproximada de 3 anos e realizam-se em alternância, entre um Centro de Formação Profissional e uma Empresa (também denominada por Entidade Enquadradora).

Estes Cursos desenvolvem-se em alternância, tendo por base os seguintes princípios orientadores:

- Intervenção junto dos jovens em transição para a vida activa e dos que já integram o mercado de trabalho sem o nível secundário de formação escolar e profissional, com vista à melhoria das condições de empregabilidade e de inclusão social e profissional;
- Organização em componentes de formação – sociocultural, científica, tecnológica e prática – que visam as várias dimensões do saber, integradas em estruturas curriculares predominantemente profissionalizantes adequadas ao nível de qualificação e às diversas saídas profissionais;
- Reconhecimento do potencial formativo da situação de trabalho, através de uma maior valorização da intervenção e do contributo formativo das empresas, assumindo-as como verdadeiros espaços de formação, geradores de progressão das aprendizagens;
- A alternância é entendida como uma sucessão de contextos de formação, articulados entre si, que promovem a realização das aprendizagens com vista à aquisição das competências que integram um determinado perfil de saída.

A referência à formação em alternância remete-nos para a existência de diferentes lugares/espços de formação, a cada um dos quais são distribuídos responsabilidades e papéis específicos ao longo do processo de formação, assentes numa dualidade de espaços formativos e na articulação entre as aprendizagens efectuadas no Centro de Formação Profissional (CT/FP) e as aprendizagens realizadas na empresa (Cabrito, 1994).

Entende-se por alternância, segundo a Portaria n.º 1497/2008, de 19 de Dezembro, a interacção entre a formação teórica e a formação prática e os contextos em que as mesmas decorrem, sendo a formação prática distribuída, de forma progressiva, ao longo do percurso formativo. Reconhece-se, assim, o potencial formativo da formação realizada em situação real de trabalho, através de maior valorização da intervenção e do contributo das empresas, assumindo-se estas como espaços de formação apropriados (conceito de empresa qualificante).

Segundo Duarte (2007) a alternância entre o CT/FP e a Empresa, entre a aprendizagem em contexto de formação e a aprendizagem em contexto real de trabalho/empresa, é relevante para a aquisição de competências profissionais mais sólidas.

A participação das empresas na qualificação dos jovens e adultos, na qualidade de entidades de apoio à alternância, constitui uma experiência de grande relevância na procura de soluções para o problema do envolvimento do sistema produtivo no processo de qualificação da população activa nacional (Duarte, 2007).

A formação profissional aumenta o potencial dos recursos dos indivíduos para que possam utilizá-los e combiná-los na construção das suas competências, tornando-se um momento de mobilização dos conhecimentos de formação. Le Boterf (2003) menciona que a formação em alternância visa facilitar ao máximo a aprendizagem dessa transferência. Na pedagogia da alternância, os momentos de formação prática não são momentos de aplicação da teoria. Eles devem levar à identificação e à combinação do que foi aprendido para realizar diversas actividades ou projectos em contextos particulares.

Na aquisição de competências profissionais, a aprendizagem em contexto de ensino ou de formação não corresponde naturalmente ao seu exercício em contexto real, já que o formando não é um profissional, daí a relevância de se organizarem períodos de formação prática em contexto real de trabalho, sob a forma de alternância, como se verifica nos Cursos de Aprendizagem, ou sob a forma de estágios curriculares, como acontece noutras modalidades de formação, nomeadamente nos cursos profissionais.

A formação em alternância remete-nos para um modelo de formação onde o elemento dominante do processo formativo é a empresa e as aprendizagens que nela decorrem, bem como a existência de um contrato de aprendizagem negociado entre a empresa e o formando consubstanciado num plano individual de actividades. Aprender em situação real de trabalho é, fundamentalmente, o objectivo desta formação que se

destina ao desenvolvimento de competências e destrezas que contribuam para melhorar o desempenho individual.

O contacto diário com o mundo do trabalho, em períodos determinados, com base numa planificação previamente definida, e relativamente longos²⁶, permite: uma articulação permanente entre o saber teórico e o saber prático; uma exploração sistemática das diferentes aprendizagens; uma aferição contínua das aprendizagens realizadas nos dois espaços de formação; uma aprendizagem progressiva das regras e normas a respeitar no quadro da especificidade das empresas e uma integração gradual do formando na empresa que permita uma socialização antecipada na profissão e no mundo do trabalho (Cabrito, 1994).

Actualmente, a grande maioria dos percursos formativos, integrados em todas as modalidades de formação, independentemente dos destinatários, inclui uma componente de FPCT, com carga horária definida em função da tipologia associada ao nível de saída, possibilitando a articulação entre Centro de Formação/Escola-Empresa e entre teoria-prática.

A FPCT é uma forma de organização da formação que surge no âmbito de um processo e/ou percurso formativo como uma oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos por via da aprendizagem teórica ou por via da experiência.

Esta componente de formação, realizada numa empresa, também designada por Entidade Enquadradora, tem como objectivo proporcionar aos formandos:

- O contacto com tecnologias e técnicas mais modernas e desenvolvidas, que se encontram, frequentemente, para além das situações simuláveis durante a formação;
- A aquisição de conhecimentos e competências inerentes a uma determinada qualificação profissional;
- A oportunidade de aplicação dos conhecimentos e competências adquiridos em contexto de formação a actividades concretas em contexto real de trabalho;
- O desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional;
- As vivências inerentes às relações humanas no trabalho e de trabalho em equipa;
- O conhecimento da organização empresarial.

²⁶ A duração total da componente de FPCT varia entre 1100 e 1500 horas, sendo a duração de referência em cada período de formação a seguinte: 1.º período de formação - 300 horas; 2.º período de formação - 550 horas; 3.º período de formação - 650 horas.

É num contexto de necessária interação entre a formação profissional e o mundo do trabalho que a FPCT surge como componente de formação de elevada utilidade e relevância ao dotar os jovens de competências e atitudes facilitadoras da sua inserção na empresa.

4. FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO NO ÂMBITO DOS CURSOS DE APRENDIZAGEM

A componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) readquiriu, nos últimos anos, uma importante relevância, enquanto integradora e sistematizadora de competências fundamentais que concorrem para um bom desempenho profissional. Neste sentido, esta formação ao beneficiar de um ambiente tecnológico e relacional é considerada como tendo uma inquestionável mais valia para os seus destinatários, independentemente dos percursos formativos.

A primeira referência à FPCT surge na década de 90, através do n.º 2 do artigo 5.º, do Decreto-Lei 401/91, entretanto revogado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, conferindo à formação profissional um carácter integrado, apontando para a necessária ligação entre contexto de formação e contexto de trabalho, como resposta às constantes mutações e evoluções organizacionais e tecnológicas.

A prática, realizada em contexto de trabalho, visa o desenvolvimento e a aquisição de conhecimentos e competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para o exercício da actividade profissional. A Portaria n.º 1497/2008, de 19 de Dezembro, refere que nos Cursos de Aprendizagem, a formação prática deve realizar-se em regime de alternância ao longo do processo formativo, podendo, eventualmente, ser ministrada em blocos coincidentes com o final de cada período de formação.

A Componente de FPCT visa desenvolver novas competências e consolidar as adquiridas em contexto de formação, através da realização de actividades inerentes ao exercício profissional, bem como facilitar a futura inserção profissional (Cursos de Aprendizagem – Regulamento Específico).

A FPCT distingue-se da prática simulada por se afigurar mais rica do ponto de vista dos saberes operativos, num ambiente e num sistema de trabalho concretos. Não menos importante é o facto de esta componente de formação, concorrer de forma significativa, para a inserção no mundo do trabalho, não só porque potencia os resultados finais da aprendizagem, mas também porque as empresas são levadas a admitir, em caso de necessidade, indivíduos cujas potencialidades já conhecem e cujas competências ajudaram a adquirir.

A formação em contexto de trabalho permite actuar de forma positiva na competitividade das empresas, desde que devidamente enquadrada numa metodologia

de resolução de problemas da empresa, mediada e facilitada pela gestão da empresa e pela entidade formadora e dirigida às necessidades de aprendizagem individuais.

4.1. A Formação Profissional Baseada na Competência

É nos Estados Unidos, nos anos 20 do século passado, que podemos situar a origem do movimento da formação baseada na competência (FBC), iniciado pelas reformas educativas requeridas pelos sectores industriais e comerciais que reclamavam uma maior atenção aos resultados do ensino apresentados de forma objectiva (Blas, 2007). Nos anos 60 do mesmo século, a formação profissional nos Estados Unidos fez eco deste enfoque através das oportunidades que oferecia ao estreitar a cooperação entre os sistemas educativos e formativos e as procura formativas dos sectores industriais e de serviços, assim como, em geral, dos sectores profissionais (Blas, 2007).

No Reino Unido também teve lugar, em princípios da década de 80, a emergência do movimento de formação baseada na competência. A explosão demográfica de meados dos anos 70 e a recessão económica de finais dessa década produziram, naquele país, um grave desajuste entre o número de jovens em idade de ingressar no mundo do trabalho e o número de empregos disponíveis. Para Blas (2007) esse desajuste viu-se agravado pela falta de correspondência entre a qualificação profissional dos jovens e as competências exigidas pelo mercado de trabalho.

O objectivo de incrementar e melhorar as competências dos trabalhadores favoreceu, também, a criação, em 1986, do *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ). Este novo enfoque da formação profissional baseada em competências sofreu sérias críticas, tanto do ponto de vista filosófico e pedagógico como da sua discutível utilidade prática e eficácia dos seus resultados. No entanto, Blas (2007) refere que a sua adopção oficial pelo Reino Unido produziu a sua imediata incorporação em países da sua área de influência, tais como a Irlanda, Austrália e Nova Zelândia. Também, na década de 80, o Canadá começou a incorporar o conceito de competência nos seus programas de formação profissional.

Blas (2007) afirma que a Espanha, no início da década de 90, no âmbito da reforma do seu Sistema Educativo, promovida pela Lei de Ordenação Geral do Sistema Educativo (LOGSE, 1990), incorporou o enfoque da FBC à reforma específica da Formação Profissional regulada que, posteriormente, foi adoptado pelos restantes subsistemas de Formação Profissional (formação ocupacional e formação contínua).

Esta adopção contribuiu para facilitar a aplicação desta concepção nos países latino-americanos, inicialmente no México e, posteriormente, em numerosos países centro e sul-americanos.

Em Portugal, o conceito de competência surge na Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986, que refere no artigo 19.º que a formação profissional “visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais, por forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica”. Também, no Currículo Nacional do Ensino Básico, aprovado através do Decreto-Lei n.º 6/2001, de 18 de Janeiro, se percebe a centralidade do conceito de competência, ao entender-se por currículo nacional o conjunto de aprendizagens e competências a desenvolver pelos alunos ao longo do ensino básico, de acordo com os objectivos consagrados na Lei de Bases do Sistema Educativo para este nível de ensino. Identifica, ainda, o conjunto de competências consideradas essenciais e estruturantes no âmbito do desenvolvimento do currículo nacional, para cada um dos ciclos do ensino básico e o perfil de competências terminais deste nível de ensino.

Nos últimos anos produziram-se algumas experiências pontuais de desenho de programas formativos no ensino superior que utilizaram uma abordagem baseada em competências. Mais recentemente, no âmbito da criação do Espaço Europeu do Ensino Superior, resultante da implementação da Declaração de Bolonha (1999), os países da Europa que foram aderindo, comprometeram-se a uma harmonização dos seus planos de estudos universitários – no que se refere à transparência, à correspondência e ao reconhecimento mútuo das titulações – a partir de uma abordagem baseada em competências. Em suma, pode afirmar-se que, de acordo com Blas (2007), entrado já no século XXI, o grau de implementação da FBC é indiscutivelmente aceite em quase todos os países ocidentais e resulta num processo em crescente generalização em todos os níveis e graus de ensino e de formação profissional embora com noções diversas.

4.1.1. A Competência

Através da análise dos textos dos diferentes autores, como veremos a seguir, é possível concluir que o conceito de competência é polissémico, porque existem múltiplas formas de se definir o constructo competência. Actualmente, assistimos à emergência do conceito de competência. Segundo Moreno (2006), este substituiu as precedentes e clássicas noções de atitude, de capacidade e de qualificação e integra nele

a ideia de mobilização, de motivação, de desempenho ou de co-responsabilidade, recuperando a antiga referência behaviorista, dos anos 60, do comportamento observável desde o exterior ou resposta comportamental. Etimologicamente, Le Boterf (2003, p. 52), refere que a competência vem do latim *competens*, que significa “o que vai com, o que é adaptado a”. A competência está, pois, fixa na acção e supõe um processo dinâmico de interacção, porque esta vem a ser uma necessidade fundamental do ser humano de interagir eficazmente com o meio.

Para Zabala & Arnau (2009) a competência, no âmbito da educação escolar, deve identificar aquilo que qualquer pessoa necessita para dar resposta aos problemas com que se depara ao longo da sua vida. Portanto, a competência consistirá na intervenção eficaz, em diferentes momentos da vida, mediante acções em que se mobilizam, ao mesmo tempo e de maneira inter-relacionada, componentes atitudinais, procedimentais e conceptuais.

Roldão (2008) refere que a competência não exclui, mas exige, a apropriação sólida e ampla de conteúdos, organizados numa síntese integradora, apropriada pelo sujeito, de modo a permitir-lhe mobilizar esse conhecimento face às diferentes situações e contextos. A competência implica a capacidade de ajustar os saberes a cada situação, por isso, têm de estar consolidados e integrados. Como sublinha Le Boterf (2003, p. 52), “a competência não é uma constante. Ela pode e deve variar em função da evolução da situação em que intervém”.

Perrenoud (1995) define, também, a competência “como um saber em uso”, esta noção é bastante próxima da definição de Le Boterf, mais ligada ao campo das competências profissionais, refere-se ao saber que se traduz na capacidade efectiva de utilização e manuseamento, intelectual, verbal ou prático, e não, a conteúdos acumulados com os quais não sabemos agir no concreto, nem fazer qualquer operação mental ou resolver qualquer situação, nem pensar com eles.

Segundo Roldão (2008) existe competência quando, perante uma situação, se é capaz de mobilizar adequadamente diversos conhecimentos prévios, seleccioná-los e integrá-los adequadamente perante aquela situação (ou problema, ou questão, ou objecto cognitivo ou estético, etc.). A competência, uma vez adquirida não se esquece nem se perde, mas pode ampliar-se ou consolidar-se sempre.

A competência é segundo Peralta (2002, p. 30):

“um modo estratégico de acção eficaz face a famílias de situações que se dominam porque dispomos, simultaneamente e de forma integrada, dos conhecimentos necessários (há sempre conhecimentos a sustentar a competência) e da capacidade de os mobilizar com plena consciência, no momento, no tempo, e no contexto oportuno, para resolver problemas verdadeiros”.

A competência não se reduz nem a um saber nem a um saber-fazer. Le Boterf (2003, pp. 48-49) refere que a competência:

“ (...) requer uma instrumentalização em saberes e capacidades, mas não se reduz a essa instrumentalização. Pode ser um recurso incorporado (saberes, habilidades) e um recurso objectivado (máquinas, documentos, bancos de dados). São esses recursos que o profissional mobiliza”.

A competência não reside nos recursos a mobilizar mas na própria mobilização desses recursos. A competência é da ordem do «saber mobilizar». Esta mobilização não é da ordem da simples aplicação, mas da ordem da construção.

Prieto (2008) define o constructo competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades, destrezas e valores num contexto sócio-histórico específico, que permite à pessoa humana resolver os problemas satisfatoriamente.

De Ketele (2008) refere a competência como a capacidade de mobilizar recursos (cognitivos, afectivos, gestuais e relacionais) de forma a realizar uma série de tarefas ou resolver um conjunto de situações-problema. Definida em termos mais pedagógicos, a competência é a capacidade de mobilizar (identificar, combinar e utilizar) um conjunto de saberes, saberes-fazer e de saberes-ser para resolver um conjunto de situações-problema e não simples aplicações. Esta concepção de competência implica que, primeiro, se identifiquem situações-problema ou tipos de actos de comunicação contextualizados, que desejamos fazer aprender ou avaliar.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2002, citado por Zabala & Arnau, 2009, pp. 38-39) define a competência como a habilidade de cumprir com êxito as exigências complexas, mediante a mobilização dos pré-requisitos psicossociais. Enfatizando-se os resultados que o indivíduo consegue através da acção, selecção ou forma de comportar-se segundo as exigências, cada competência é a combinação de habilidades práticas, conhecimentos, motivação, valores éticos, atitudes, emoções e outros componentes sociais e de comportamento que podem mobilizar-se conjuntamente para que a acção realizada numa determinada situação possa ser eficaz.

O quadro seguinte pretende apresentar, de forma sistematizada, tendo como base um conjunto de dimensões, uma definição de competência.

Quadro n.º 5 – O que é a competência?

É a capacidade ou habilidade	o quê é?
de efectuar tarefas ou actuar em situações diversas	para quê?
de forma eficaz	de que maneira?
num contexto determinado.	onde?
E, para isso, é necessário mobilizar atitudes, habilidades e conhecimentos	por meio de quê?
ao mesmo tempo e de forma inter-relacionada.	como?

Apesar das múltiplas definições que se podem encontrar na literatura nacional e internacional sobre o conceito de competência, enquanto conceito polissémico, a maior parte delas admitem que todas as competências são aprendidas ou susceptíveis de aprendizagem e desenvolvimento e implicam, necessariamente, a realização adequada (e observável) de um determinado tipo de actividade ou de tarefa (Talavera & Pérez-González, 2007). As competências são acções eficazes perante situações e problemas diferenciados, que obrigam a mobilizar e a utilizar os recursos de que se dispõe. Para dar resposta aos problemas que essas situações provocam, é necessário estar disposto a resolvê-los com uma intenção definida e dominar os procedimentos, habilidades e destrezas que a acção envolve. A acção implica uma integração de atitudes, procedimentos e conhecimentos.

4.1.2. As Competências Profissionais

O conceito de competência profissional apresenta uma multiplicidade de definições, concepções, tipologias, aplicações, enfoques, dimensões e/ou modelos, contudo, entre eles não se encontra uma clara homogeneidade conceptual.

Apresento algumas definições de competência profissional, designadamente:

Tremblay entende a competência profissional como um sistema de conhecimentos, conceitos e de procedimentos, organizados em esquemas operacionais e que permitem, dentro de um grupo de situações, a identificação de tarefas-problemas e a sua resolução através de uma acção eficaz (1994, citado por Zabala & Arnau, 2009, p. 35).

Le Boterf (2003, p. 50) refere que a competência profissional não reside nos recursos (conhecimentos, capacidades, etc.) a mobilizar, mas na própria mobilização desses recursos. Ela é da ordem do “saber mobilizar”. Para que haja competência, é preciso que haja colocação em jogo de um repertório de recursos (conhecimentos,

capacidades cognitivas, capacidades relacionais, etc.). Esse equipamento é a condição do profissionalismo. É o ponto de partida que torna possível a competência profissional.

Blás (2007, p. 42). considera que a competência profissional deve definir-se como a aplicação de saberes que procura a obtenção de determinados resultados esperados conforme as exigências da produção e o emprego.

As grandes organizações internacionais ligadas ao mundo da formação e do trabalho apresentam, também, uma definição de competência profissional: (i) o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) entende a competência profissional como a capacidade para desenvolver saberes, saber fazer, capacidades e aptidões numa situação habitual ou nova (Blas, 2007, p.38); (ii) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) descreve a competência laboral como a instrução social de aprendizagens significativas e úteis para o desempenho produtivo numa situação real de trabalho que se obtém não só através da instrução, mas também, em grande medida, mediante a aprendizagem por experiência em situações concretas de trabalho (Blas, 2007, p.38).

Em Portugal, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), cuja arquitectura foi aprovada em 2007, define-se competência profissional como a capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal²⁷.

Da revisão destas definições, dentro do âmbito profissional, podemos concluir que:

- As competências têm como finalidade a realização de tarefas eficazes;
- As tarefas estão relacionadas com as especificações de uma ocupação ou desempenho profissional claramente definido (contexto concreto de aplicação);
- As competências implicam mobilizar um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Assim, a competência profissional implica ou requer conhecimentos, capacidades e outros atributos pessoais sem os quais não se poderia cumprir ou creditar os *standards* ou normas de competência. No entanto, o que se implica não se deve confundir com o que se é. Por outro lado, alguém pode ter conhecimentos e capacidades, mas não ser capaz de mobilizá-los adequadamente para cumprir ou creditar um determinado *standard* ou norma de competência. A competência profissional segundo Blas (2007,

²⁷ Anexo n.º 24 – alínea b do artigo 3.º do capítulo I do decreto-lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro

p.41) “alcança-se, cumpre-se ou credita-se quando alguém demonstra que conjuga ou aplica adequadamente esses atributos para conseguir um resultado esperado num determinado contexto”.

Definir competência como um conjunto de conhecimentos, capacidades e outros atributos pode resultar num erro, pois a natureza da competência não reside neles, senão na sua adequada aplicação. As principais competências profissionais que são objecto de aquisição através da formação profissional correspondem, geralmente, com o que se conhece como competências técnicas. As competências técnicas segundo Blas (2007) estão constituídas por *standards* de competências específicos, requeridos para o desempenho satisfatório e desenvolvimento dos processos produtivos (de produtos e/ou serviços) que têm lugar nos diferentes sectores produtivos.

Finalmente, tendo como referência Perrenoud (2000) e Le Boterf (2003), a competência profissional consiste na capacidade de mobilizar diversos recursos pessoais (cognitivos, afectivos, sociais, motores, emocionais) para enfrentar um determinado tipo de situações. Esta mobilização só é pertinente em situação, sendo cada situação singular e passa por operações mentais complexas, subentendidas por esquemas de pensamento, que permitem determinar e realizar uma acção relativamente adaptada à situação. A competência profissional constrói-se em formação mas, também, no dia-a-dia do profissional, em diversas situações de trabalho.

4.1.3. Processo de Aquisição das Competências Profissionais

Para os formandos que frequentam um curso de formação profissional, a Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) nas empresas pode revelar-se uma excelente oportunidade para a aquisição de competências, embora se trate de um processo complexo. O processo de aprendizagem durante a FPCT exige um acompanhamento que inclui, entre outras, a dimensão de Tutoria.

Blas (2007) refere que na FBC o objectivo fundamental é a aquisição do saber-fazer, sendo que os conteúdos formativos relacionados com o saber e o saber ser/estar se constituem como apoios instrumentais para a aquisição daquele saber. Não ignora as aprendizagens relacionadas com o saber, nem as aprendizagens relacionadas com o saber ser/estar, senão que as inclui. Porque, na realidade, saber-fazer (isto é, desempenhar acções competentes) requer saber (dispor de informação e dados, assim como de conceitos e teorias que os dotem de significado) e saber ser/estar (dispor das atitudes, valores e/ou normas que requerem esse desempenho).

Parece lógico concluir que, se aprende fazendo, em condições ou contextos distintos, e que esse saber fazer acabará por se transferir para novas condições ou contextos (Blas, 2007).

A aproximação (dos processos de ensino-aprendizagem) a situações reais constitui outra característica, esta sim, peculiar do enfoque da FBC. Esta característica constitui, em primeiro lugar, uma clara expressão do propósito geral deste enfoque de aproximar a formação ao emprego. Para Blas (2007), sobretudo, manifesta o interesse do enfoque da FBC por procurar que as aprendizagens adquiridas nos programas formativos sejam o mais generalizáveis ou transferíveis possível, ou seja, que esteja presente neles o maior número possível de variáveis que intervêm nos cenários reais da actividade laboral ou profissional.

Para que ocorra aquisição de competências deve-se prestar especial atenção às seguintes condições (Zabala, 2008; Zabala & Arnau, 2009):

- Realização das actividades – as competências são adquiridas, realizando as acções que as integram;
- Exercitar-se – realizar diferentes tipos de actividades, adequadas às características diferenciadas dos formandos e às competências que devem adquirir e ou aplicar;
- Reflexão sobre as actividades realizadas – reflectir após a realização das actividades, sobre a forma como foram realizadas e quais as condições adequadas para a sua realização em outros contextos;
- Aplicação em contextos diferenciados – as actividades devem ser as mais diversificadas possíveis e realizarem-se em contextos distintos, de modo a que as competências possam ser transferidas para outros contextos;
- Partir de situações significativas e funcionais – as actividades devem fazer sentido, conhecer qual a sua utilidade prática, qual é a sua função, ainda que seja para realizar uma nova aprendizagem.
- Progresso e ordem – as actividades devem ocorrer numa ordem progressiva de dificuldade, de menor para a maior dificuldade, além disso, no seu desenvolvimento deve-se prestar ajuda aos formandos para que consigam ir superando as sucessivas dificuldades;
- Apresentação de exemplos – realizar as actividades, em primeiro lugar e, sempre que necessário, em diferentes situações e contextos, apresentando exemplos de como devem ser realizadas as aprendizagens, ou seja, mostrar como se realizam e justificar cada uma das suas fases de realização;

- Prática orientada e ajuda diferenciada – orientar ou observar os formandos num processo de prática dirigida, na qual poderão, de forma progressiva, ir assumindo o controlo, a direcção e a responsabilidade pela execução das actividades;
- Trabalho independente – os formandos devem ter oportunidade de realizar, de forma autónoma, diferentes actividades, demonstrando as suas competências no domínio dos conhecimentos adquiridos, inerentes à realização das diferentes actividades.

À sequência de aprendizagem para o procedimento específico da competência, é necessário acrescentar-lhe as actividades de aprendizagem para os factos, conceitos e atitudes que a constituem. Ou seja, conforme Zabala & Arnau (2009), actividades de memorização dos factos, actividades para a elaboração dos conceitos e actividades para a interiorização das actividades. Assim, as fases de uma acção competente são as seguintes.

Quadro n.º 6 – Fases de uma acção competente

Habilidades/Capacidades a aplicar no uso de uma competência		Tipo de Conteúdo
Análise de uma situação que é complexa	• Interpretação/compreensão da situação em toda a sua complexidade • Identificação dos problemas ou questões que irão permitir enfrentar ou actuar eficazmente • Identificação da informação relevante para a resolução de questões apresentadas.	• Procedimental • Procedimental • Procedimental
Identificação dos possíveis esquemas que podem dar resposta aos problemas que a situação apresenta	• Revisão dos distintos esquemas de actuação aprendidos que podem dar resposta a cada uma das questões ou problemas apresentados • Análise da informação disponível em função de cada um dos esquemas	• Procedimental • Procedimental
Seleção dos esquemas e disposição para aplicá-los de forma estratégica	• Valoração das variáveis reais e sua incidência nos esquemas aprendidos • Utilização do esquema com as alterações necessárias para adequar-se à situação real	• Procedimental • Procedimental
Conhecimento, domínio e transferência de cada um dos componentes da competência	• Aplicação da competência de forma adequada e integrada aos factos, conceitos, procedimentos e atitudes que forma a competência	• Factual • Conceptual • Procedimental • Atitudinal

Fonte: Zabala & Arnau (2009, p. 119)

Assim, o conceito de competência indica que as aprendizagens devem concretizar-se sempre de modo funcional e significativo, ou seja, atribuindo sentido àquilo que se aprende.

4.1.4. Avaliação de Competências

A avaliação das competências, segundo Le Boterf (2005, p.80), “não é uma ciência exacta”. Convém considerá-la como o resultado de um compromisso, de um confronto entre diversos pontos de vista, entre os quais o principal interessado, o aprendiz, poderá ter de apresentar as provas da sua competência. Em matéria de avaliação, a inter-subjectividade é um contraponto aos riscos de uma subjectividade demasiado grande.

A avaliação, configura-se como um dos pilares do enfoque da formação baseada nas competências (FBC). O enfoque da FBC não pretende surpreender o formando para ver o que sabe e o que não sabe (relativamente a um mundo de conhecimentos mais ou menos amplo), mas está unicamente preocupado por confirmar (avaliar) se adquiriu, ou não, as competências profissionais que constituem o objectivo da sua formação. Blas (2007) refere que para isso, este enfoque identifica e torna público desde o primeiro momento o que vai ser objecto de avaliação e com que critérios se vai realizar essa avaliação.

O objecto da avaliação são os resultados entendidos como um saber-fazer, que integra o saber e o saber ser/estar necessários, e que se manifesta em comportamentos observáveis (Blas, 2007). Contudo, o interesse prioritário pela avaliação dos resultados não significa que se ignore ou não considere a importância do currículo, da qualificação dos docentes/formadores, dos processos de ensino e aprendizagem, e dos meios e materiais didácticos, nem/ou a avaliação de todos eles.

Os teóricos da avaliação distinguem, junto a outras diferenciações, dois tipos de avaliação com termos “avaliação referenciada por critérios” e “avaliação referenciada por normas”. No primeiro caso, é um critério (por exemplo, a aquisição de uma determinada competência profissional) o que determina se a avaliação é positiva ou negativa. No segundo caso, são os resultados de um grupo os que estabelecem a norma (o que pode considerar-se como o rendimento “normal”), a partir da qual (por cima ou por baixo) se estabelecem as avaliações dos indivíduos pertencentes a esse grupo ou colectivo.

O tipo de avaliação realizada no contexto da FBC é claramente uma avaliação referenciada por critérios, já que estes, ou seja, os objectivos formativos ou standards de competência estão bem definidos. Neste sentido, o que interessa é se um indivíduo cumpre ou não os critérios dessa avaliação, com independência dos resultados que obtenham os restantes membros do grupo. Outra característica da avaliação promovida pelo enfoque da FBC é a sua expressão qualitativa que tem um carácter dicotómico (por

exemplo, apto versus não apto), perante a tradicional avaliação escalar (por exemplo, de 0 a 20).

A expressão quantitativa da avaliação costuma ser, originalmente, típica das avaliações referenciadas por normas, já que em definitivo uma norma constitui um índice estatístico que se expressa em termos numéricos. Pelo contrário, a expressão qualitativa (dicotómica) da avaliação corresponde à avaliação referenciada por critérios, isto é, a avaliação promovida pela FBC: o critério cumpre-se ou não se cumpre, já que parece difícil interpretar de forma homogénea o que significa dizer que se cumpre 30% ou que se cumpre 60% (Blas, 2007). Resulta muito mais apropriado realizar juízos qualitativos, que expressem manifestações que evidenciam a aquisição de determinados *standards* de competência e que outras, no seu caso, ainda não a evidenciam de forma suficiente.

Nem todos os objectivos formativos se costumam alcançar, necessariamente, ao final do processo formativo (daí que a avaliação tenha um carácter acumulativo) nem, como antes se assinalou, todos os sujeitos conseguem alcançá-los no mesmo momento do processo formativo (daí o carácter individualizado da avaliação). Portanto, Blas (2007) refere que a avaliação promovida pelo enfoque da FBC não só admite a sua realização contínua ao longo do processo formativo, senão que, com frequência, a requer.

Para Roldão (2008), avaliar competências vai obrigar a focar a avaliação naquilo que o ensino conseguiu ou não. Não se avalia uma competência listando perguntas ou pedindo exercícios mais ou menos mecânicos que, supostamente, nos indicam se o aluno sabe a matéria. O esforço começa numa adequada clarificação dos objectivos em termos, da(s) competência(s) pretendida(s) e no desenvolvimento do trabalho das aulas de modo a orientá-lo nesse sentido. Para avaliarmos uma competência, temos de fazer tudo o que faríamos para avaliar o que chamamos correntemente de conhecimentos, mas organizando a situação de avaliação numa outra óptica. Torna-se necessário organizar a situação (questão, tarefa, actividade, jogo, exame, o que quisermos) para que possibilite expressar, usar, viabilizar a competência em causa (Roldão, 2008).

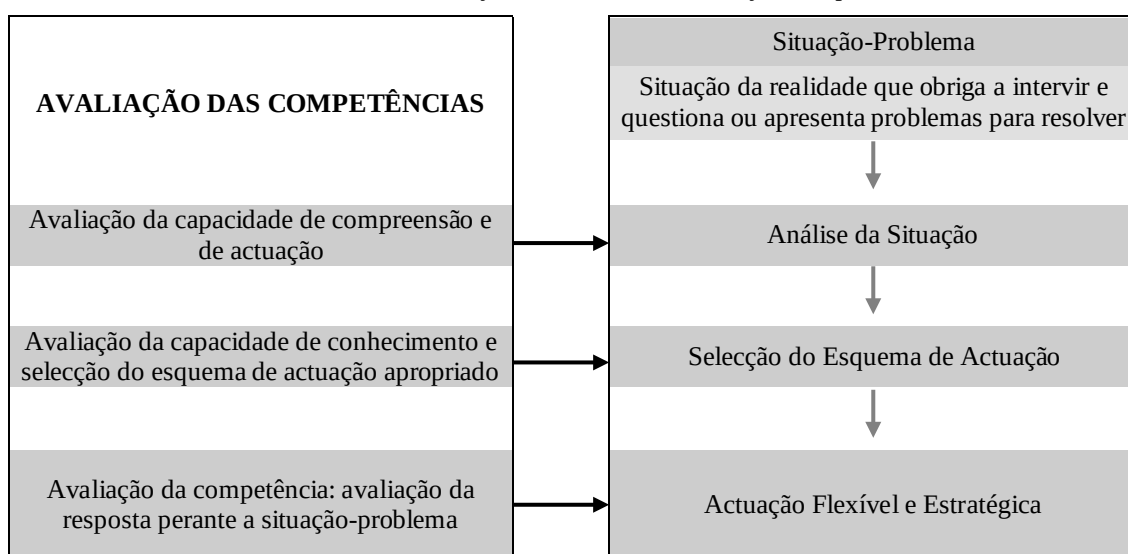
Conhecer o grau de domínio que os alunos/formandos adquiriram de uma competência é uma tarefa bastante complexa, já que implica partir de situações-problema que simulem contextos reais e dispor dos meios de avaliação específicos para cada uma dos componentes de formação (Zabala & Arnau, 2009, p. 193).

Zabala & Arnau, (2009) consideram que entender a avaliação como um processo que não só analisa a aprendizagem dos alunos/formandos mas, também, as actividades de ensino, comporta incrementar notavelmente a complexidade dos meios e as estratégias para conhecer uma unidade de intervenção pedagógica e as consequências de todas as acções que nela sucedem. É um processo avaliador cuja complexidade aumenta quando o objectivo da aprendizagem consiste na aquisição e domínio das competências.

Avaliar as competências para Zabala & Arnau (2009), consiste, então, em utilizar os meios que permitem reconhecer se os esquemas de actuação que o aluno/formando aprendeu podem ser-lhe úteis para superar situações reais em contextos concretos, embora, não coincidam exactamente com o que vai ter que resolver no futuro mais ou menos próximo.

Se o objectivo da avaliação é conhecer a capacidade do aluno para actuar competentemente perante uma situação, a avaliação terá em conta a forma como esta se resolve, mas se o objectivo é avaliar para ajudar o aluno a melhorar o domínio de uma determinada competência, será necessário conhecer e avaliar as duas fases anteriores já que, em muitos casos, a incapacidade para dar resposta aos problemas apresentados numa determinada situação é dada pela dificuldade na compreensão da situação-problema e na sua análise. Para Zabala & Arnau (2009) conhecer quais são estas dificuldades será fundamental para poder estabelecer as estratégias de aprendizagem mais apropriadas para a superação.

Quadro n.º 7 – Avaliação do Processo de actuação competente



Fonte: Zabala & Arnau (2009, p. 202)

Zabala & Arnau (2009) afirmam que o objectivo da avaliação consiste em averiguar o nível de aprendizagem adquirido, em cada um dos distintos conteúdos de aprendizagem que configuram a competência, com relação a uma situação que outorgue sentido e funcionalidade aos conteúdos e às actividades de avaliação.

As práticas avaliativas podem ser de duas ordens (De Ketele, 2008, p. 114):

- (1) Identifica-se e apresenta-se aos alunos uma amostra de problemas para resolver, ou actos de comunicação a produzir (o inconveniente deste modo de agir reside na amplitude de tempo necessário para fazer uma avaliação de qualidade);
- (2) Fixa-se um objectivo final de integração que é uma macro-competência, encarregada de integrar o conjunto de competências apreendidas pelo sujeito.

Uma vez que a competência se define como a resposta eficiente perante uma situação real, concreta, num lugar e momento determinados, podemos chegar à conclusão de que a avaliação de competências, propriamente dita, é impossível se não se realiza no mesmo momento que se apresenta a circunstância que exige ser competente.

Quando projectamos o ensino baseado nos objectivos educativos que pretendem a formação de competências, estamos a fazer um exercício de prospecção: pensar nos problemas que a vida vai colocar aos alunos e formá-los com a intenção de que sejam capazes de responder da forma mais eficaz possível perante situações dificilmente previsíveis e de natureza muito diversa. Apesar da dificuldade, este é e foi sempre a principal finalidade da educação e da formação.

Pode, assim, concluir-se que a avaliação de competências implica a observação do desempenho dos formandos na realização de actividades em contextos, o mais aproximados possíveis de situações reais, recorrendo-se a instrumentos que facilitem a demonstração das competências adquiridas. A Formação Prática em Contexto de Trabalho é, assim, um campo privilegiado para a avaliação de competências, uma vez que coloca no centro do processo de avaliação as aprendizagens realizadas, os resultados obtidos e o empenho posto na sua realização, nomeadamente a motivação, as atitudes e as relações interpessoais.

Contudo, o que está definido no Guia Específico dos Cursos de Aprendizagem é a realização da avaliação, sumativa e formativa, das aprendizagens dos formandos.

4.1.5. Avaliação das Aprendizagens

No âmbito da FPCT, que integra os Cursos de Aprendizagem, é realizada uma avaliação sumativa e formativa das aprendizagens. A avaliação das aprendizagens pode ser entendida, segundo Fernandes (2005), como todo e qualquer processo deliberado e sistemático de recolha de informação, mais ou menos participado e interactivo, mais ou menos negociado, mais ou menos contextualizado, para identificar o que os alunos sabem e são capazes de fazer.

A avaliação pode melhorar a qualidade das aprendizagens e, consequentemente, a qualidade dos sistemas de educação e formação globalmente considerados. No entanto, segundo Fernandes (2007) é preciso saber utilizá-la.

A avaliação das aprendizagens dos alunos para cumprir os seus objectivos, ou seja, contribuir para a melhoria do ensino e da aprendizagem, deve actuar de maneira efectiva como reguladora dos processos de aprendizagem. A avaliação é, assim, uma componente fundamental da educação e da formação e consequentemente dos processos de ensino e de aprendizagem, podendo ser concretizada por meio de três modalidades de avaliação: diagnóstica, formativa e sumativa.

A avaliação das aprendizagens pode assumir uma função formativa e/ou sumativa. Ou seja, pode privilegiar-se a avaliação como melhoria da qualidade das aprendizagens em que a ênfase se situa na avaliação formativa, ou centrar-se na concepção de que o principal objectivo da avaliação é o de classificar, neste caso, orientado para a prática, quase exclusiva, da avaliação sumativa com fins certificativos, e pode, ainda, compatibilizar as duas visões, reconhecendo a necessidade de articular as funções da avaliação formativa com as da avaliação sumativa.

A avaliação, segundo Black e Wiliam (1998), é formativa quando usada para adequar o ensino e a aprendizagem às necessidades, interesses e expectativas dos alunos e é nas dinâmicas da sala de aula que se realiza a interacção entre “ensinar melhor” e “aprender melhor”.

A concepção de avaliação formativa, segundo Fernandes (2006), é interactiva, centrada nos processos cognitivos dos alunos e associada aos processos de *feedback*, de regulação, de auto-avaliação e de auto-regulação das aprendizagens. Assim, a avaliação formativa acompanha todo o processo de aprendizagem, permite ao professor adequar as tarefas de cada situação específica e tem como funções principais a informação dos vários intervenientes no acto educativo sobre o processo de ensino-aprendizagem, o *feedback* sobre os êxitos conseguidos e as dificuldades sentidas pelo aluno na

aprendizagem e, ainda, a regulação da mesma, com a intervenção atempada no sentido de encaminhar o processo realizado pelo aluno.

Por sua vez, a avaliação sumativa, segundo Perrenoud (1999, citado por Chueiri, 2008) foca o produto demonstrado pelo aluno em situações previamente estabelecidas pelo professor.

A função sumativa da avaliação realiza-se no final do processo de ensino-aprendizagem, visa, então, medir e classificar os resultados de aprendizagem obtidos pelos alunos. Exprime-se, quantitativamente, pela atribuição de uma nota num determinado ponto da escala de classificação adoptada formalmente, ou por um termo que expressa uma graduação em função da determinação de níveis de rendimento que serviram de base para os balanços pontuais e para o final, conduzindo à hierarquização dos alunos. Por este motivo, Hadgi (2001) designa-a de cumulativa, porque faz um balanço das aquisições visadas, sendo global, e incide sobre tarefas socialmente significativas.

Neste sentido, a avaliação sumativa faz referência ao juízo final global de um processo que terminou e sobre o qual se emite uma avaliação final em função da comparação de uns alunos com outros.

Embora de maneira informal, ao referirmos Scriven, falamos sobre a função sumativa da avaliação. O seu objectivo é determinar o valor no final de um processo e está dirigida fundamentalmente para a tomada de decisões finais (Prieto, 2008).

No quadro seguinte apresenta-se um resumo da avaliação segundo a sua função.

Quadro n.º 8 – Avaliação sumativa e formativa

Avaliação Sumativa	Avaliação Formativa
É aplicável à avaliação dos produtos terminados.	É aplicável à avaliação dos processos.
Situa-se pontualmente no final do processo, quando este se considera acabado.	Deve-se incorporar ao mesmo processo de funcionamento como um elemento integrante do mesmo.
A sua finalidade é determinar o grau em que se alcançou os objectivos previstos e classificar, positiva ou negativamente, o produto avaliado.	A sua finalidade é a melhoria do processo avaliado.
Permite tomar medidas a médio e longo prazo.	Permite tomar medidas de carácter imediato.

Fonte: Casanova (1999, citado por Prieto 2008, p.35)

Para Stake (2006) a avaliação formativa e sumativa podem decorrer ao mesmo tempo, mas convém manter separadas as funções de olhar em frente com atitude formativa e de olhar para trás com atitude sumativa. Por último, importa referir que cada

uma tem finalidades de avaliação distintas, sendo importante utilizar os dois tipos de avaliação porque a sua utilização corresponde a funções distintas da avaliação.

4.2. A Formação Prática em Contexto de Trabalho a partir do discurso dos seus actores

Inicia-se agora a apresentação dos dados cuja recolha foi feita, de forma diversificada, através de diferentes técnicas de recolha de dados: inquérito por questionário a 78 formandos de 7 Cursos de Aprendizagem que já frequentaram a FPCT e entrevistas semi-directivas a um Responsável Pedagógico e a um Tutor.

Assim, a apresentação e análise dos questionários aplicados são apresentados sob a forma de tabelas e com uma descrição dos dados obtidos.

Todos os dados obtidos foram objecto de uma análise de conteúdo. Contudo, a sua apresentação difere, tendo em conta o número de sujeitos implicados na resposta, tendo recorrido a uma análise mais pormenorizada nos casos em que há maior diversidade de informação.

4.2.1 Questionário aplicado aos formandos

Este questionário foi aplicado a 78 formandos que frequentam Cursos de Aprendizagem que já tenham iniciado a componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT). Foi aplicado a sete grupos de formandos que frequentavam as seguintes saídas profissionais: Técnico de Animação Turística; Técnico de Electricidade; Técnico de Informática; Técnico de Mecatrónica Automóvel; Recepcionista de Hotel; e Técnico de Agência de Viagens.

O objectivo principal da recolha de informação era avaliar o funcionamento e o impacto da FPCT no desenvolvimento e aquisição de competências dos formandos. O questionário (anexo n.º 12) apresenta uma organização em cinco secções, designadamente: I – Caracterização pessoal; II – Percorso Formativo; III – Habilitação escolar antes do início da formação; IV – Razões para frequentar um Curso de Aprendizagem; e V – Formação Prática em Contexto de Trabalho.

Procedeu-se a uma análise descritiva dos dados nas questões de escolha múltipla e utilizou-se a técnica de análise de conteúdo nas respostas abertas (anexo n.º 14).

I. Caracterização pessoal

Tabela n.º 1 – Idade e Género dos formandos

Género	Idade													Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Masculino	1	3	4	12	8	9	3	5	4	4	2	1	3	59
Feminino	0	0	0	7	5	1	3	0	0	0	0	3	0	19
Total	1	3	4	19	13	10	6	5	4	4	2	4	3	78

Responderam ao questionário 78 formandos/as que frequentam Cursos de Aprendizagem e já iniciaram a componente de FPCT, com idades compreendidas entre os 16 e os 28 anos, com maior incidência de idades entre os 19 e os 22 anos (48 formandos/as).

São maioritariamente formandos do género masculino (59), com maior incidência de idades entre os 19 e os 21 anos (29 formandos). As 19 formandas que responderam a este questionário têm idades compreendidas entre os 19 e os 27 anos, com maior incidência de idades compreendidas entre os 19 e os 22 anos (16 formandas).

Tabela n.º 2 – Estado Civil

Opções de Resposta	Frequência
Solteiro(a)	74
Casado(a)	2
Outra situação	2
Total	78

Predomina no grupo de formandos/as a quem foi aplicado o questionário, o estado civil de solteiro(a), apresentando apenas 2 formando/as, o estado civil de casado(a) e outros 2 apresentam outra situação.

II. Percurso Formativo

Aos formandos/as foi-lhes pedido que identificassem qual o percurso formativo frequentado até iniciarem o Curso de Aprendizagem.

Tabela n.º 3 – Percurso Formativo

Opções de Resposta	Frequência
Ensino diurno ⇒ Curso de Aprendizagem	62
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Curso de Aprendizagem	1
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem	2
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem	1
Ensino diurno ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem	8
Ensino diurno ⇒ Procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem	4
Total	78

O percurso formativo dos formandos/as até frequentarem o Curso de Aprendizagem foi, maioritariamente, “Ensino diurno ⇒ Curso de Aprendizagem” (62 formandos/as). Outro percurso que foi seguido por alguns formandos (8 formandos/as) foi “Ensino diurno ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem”, estes formandos/as passaram por uma situação de trabalho e, posteriormente, decidiram investir na sua qualificação, ao decidirem frequentar um Curso de Aprendizagem.

III. Habilitação escolar antes do início da formação

Relativamente à habilitação escolar dos formandos/as antes do início da formação, pretendeu-se saber qual o último ano de escolaridade que frequentaram antes do início do Curso, como obtiveram aquela escolaridade e qual o resultado obtido no último ano de escolaridade antes de iniciarem o curso de dupla certificação.

Tabela n.º 4 – Ano de escolaridade frequentado e resultado, antes de iniciar o Curso de Aprendizagem

Como terminou o último ano	Último ano de escolaridade frequentado				Total
	9.º ano	10.º ano	11.º ano	12.º ano	
Aprovado(a)	40	8	2	0	50
Reprovado(a)	0	4	4	1	9
Desistência	0	9	10	0	19
Total	40	21	16	1	78

Frequentaram o 9.º ano de escolaridade, antes do início do Curso de Aprendizagem, 40 formandos/as e todos ficaram aprovados. Foram 21 os formandos/as que frequentaram o 10.º ano, antes do início do Curso de Aprendizagem, apenas 8 ficaram aprovados, 4 reprovaram e 9 desistiram. Dos 16 formandos/as que frequentaram o 11.º ano, 2 ficaram aprovados, 4 reprovaram e 10 desistiram. Apenas 1 formando/a frequentou o 12.º ano, não tendo tido aprovação neste ano de escolaridade.

Como resultado escolar dos anos de escolaridade que frequentaram, antes de iniciarem o Curso de Aprendizagem, verifica-se que dos 78 formandos/as cerca de 50

ficaram aprovados no ano de escolaridade que frequentavam, 9 reprovaram e 19 desistiram. As reprovações incidiram, principalmente, nos 10.º e 11.º anos de escolaridade, o mesmo sucedeu com as desistências.

Pode-se concluir que estes Cursos de dupla certificação surgem como uma primeira opção para um número significativo de alunos que terminam o 9.º ano ou como uma alternativa ao insucesso escolar no ensino secundário.

Tabela n.º 5 – Como é que obtiveste aquela escolaridade?

Opções de Resposta	Frequência
Ensino regular	59
Curso de dupla certificação (nível 2)	18
RVCC Escolar	1
Total	78

A escolaridade foi obtida por 59 formados/as, através da frequência do ensino regular, antes do início do Curso de Aprendizagem, sendo 18 através da frequência de um Curso de dupla certificação (nível 2) e 1 através do RVCC Escolar. Verifica-se assim, que a maioria dos formandos/as (60) frequentam pela primeira vez um percurso que inclui uma componente profissional.

IV. Razões para frequentar um Curso de Aprendizagem

Tabela n.º 6 – Qual o curso que frequentas?

Opções de Resposta	Frequência
Técnico de Mecatrónica Automóvel	20
Recepcionista de Hotel	9
Técnico de Agência de Viagens	16
Técnico de Informação e Animação Turística	13
Técnico de Electricidade de Edificações	9
Técnico de Informática	11
Total	78

O grupo de formandos/as que participaram nesta pesquisa integravam 7 acções de formação nas seguintes saídas profissionais: (i) 20 Técnico de Mecatrónica Automóvel (2 acções de formação); (ii) 16 Técnico de Agência de Viagens; (iii) 13 Técnico de Informação e Animação Turística; (iv) 11 Técnico de Informática; (v) 9 Técnico de Electricidade de Edificações; (vi) 9 Recepcionista de Hotel.

Tabela n.º 7 – Factores determinantes na opção por um Curso de Aprendizagem

Opções de Resposta	Frequência
Aconselhamento da família	13
Gosto pela profissão a que dá acesso	38
A conselho de professores	4
Tradição familiar, ou tradição na região	1
A conselho de amigos	11
Vocação/interesse pessoal pelo curso	30
Aconselhamento da orientação escolar ou profissional	9
Por acaso	13

Os factores determinantes para optar pela frequência de um Curso de Aprendizagem são diversos. Neste grupo de inquiridos, os factores mais mencionados como razão para optarem por esta modalidade de formação foram, “Gosto pela profissão a que dá acesso” e a “Vocação/interesse pessoal pelo curso”.

Foram 13 os formandos/as que assinalaram ter optado por um Curso de Aprendizagem “Por acaso”, pode ser interessante explorar, em pesquisas futuras, o processo de orientação escolar e profissional a que foram sujeitos nas Escolas/ Centros de Formação/ Centros de Emprego.

Os factores que foram menos mencionados pelos formandos/as como sendo um critério que os levou a optar por um Curso de Aprendizagem foram, “Tradição familiar, ou tradição na região” e “A conselho dos professores”.

Tabela n.º 8 – Motivos determinantes na opção por um Curso da Aprendizagem

Opções de Resposta	Frequência
Para estar ocupado(a)	4
Obter um certificado de formação profissional	40
Aprender uma profissão	33
Prosseguir estudos no Ensino Superior	14
Obter um diploma escolar	27
Arranjar emprego com maior facilidade	20
Ser uma formação prática	9
Receber uma bolsa de formação	2
Retomar os estudos	14
Seguir os colegas mais próximos	1
Ser mais fácil do que a escola	8

Os motivos mais assinalados pelos formandos/as como determinantes para optar por um Curso de Aprendizagem foram, designadamente, com 40 respostas “Obter um certificado de formação profissional”, com 33 respostas “Aprender uma profissão” e com 27 respostas “obter um diploma escolar”. Assim, o facto de o Curso de Aprendizagem ser um Curso de dupla certificação e dar possibilidade aos formandos aprenderem uma profissão são os motivos mais referidos que os levaram a optar por

esta modalidade de formação, tendo como expectativa melhorar as condições de inserção no mundo do trabalho.

Os motivos menos assinalados foram: “Seguir os colegas mais próximos” com 1 resposta e “Receber uma bolsa de formação” com 2 respostas.

Tabela n.º 9 – O que pretendes fazer após a conclusão do curso?

Opções de Resposta	Frequência
Pretendo candidatar-me à Universidade	13
Iniciar uma actividade profissional	42
Realizar um estágio profissional	9
Tirar outro curso	1
Iniciar actividade profissional e tirar o curso de cozinha	1
Iniciar actividade profissional e tirar um curso de nível 4	2
Frequentar um curso de nível 4	2
Candidatar-me à Universidade e iniciar uma actividade profissional	4
Candidatar-me à Universidade e realizar um estágio profissional	1
Realizar um estágio profissional remunerado no estrangeiro	1
Emigrar	1
Outra (não mencionou qual)	1
Total	78

A intenção da maioria dos formandos/as (42), após a conclusão do Curso de Aprendizagem, é “Iniciar uma actividade profissional”, 13 referem “Pretendo candidatar-me à Universidade” e 9 mencionam pretender “Realizar um estágio profissional”. Após a conclusão do Curso de Aprendizagem que frequentam, os formandos/as pretendem inserir-se no mundo do trabalho, prosseguir estudos ou realizar um estágio profissional com a finalidade de obterem experiência profissional que é muito valorizada quando objectivo, imediato, é a candidatura a um posto de trabalho.

V. Formação Prática em Contexto de Trabalho.

Foi pedido ao grupo de formandos/as para indicarem o seu grau de motivação durante a frequência da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho, com base numa escala de 1 a 5, em que 1 significa nada motivado(a) e 5 totalmente motivado(a).

Tabela n.º 10 – Grau de motivação durante a frequência da FPCT na empresa

	Grau de Motivação					NR
	1	2	3	4	5	
Frequência	1	6	19	31	20	1
Total	78					

Os formandos/as estão muito motivados durante a frequência da FPCT, 51 assinalaram 4 ou 5 como o grau de motivação, o que significa que a frequência desta formação, devido às suas características, apresenta um potencial elevado de motivação.

Apenas 1 formando/a assinalou que o seu grau de motivação era 1 e 6 formandos/as assinalaram o 2 como grau de motivação, significando que é residual o baixo nível de motivação em frequentar esta componente de formação.

Para poder caracterizar a componente de FPCT, segundo a experiência vivenciada por este grupo de formandos, apresentei 14 afirmações com o objectivo de que assinalassem em que medida concordavam ou discordavam com cada uma delas.

Tabela n.º 11 – Afirmações sobre a componente de FPCT

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente		
1	2	3	4	5		

	Frequência					Total
	1	2	3	4	5	
1. Os objectivos da FPCT estão definidos de forma clara.	0	8	36	27	7	78
2. A empresa onde decorre a FPCT reúne as condições necessárias para garantir a minha aprendizagem.	0	12	17	34	15	78
3. A duração da formação na empresa é suficiente para realizar as minhas aprendizagens.	2	11	25	25	15	78
4. A realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação.	3	10	22	28	15	78
5. As actividades realizadas na FPCT são adequadas à preparação para o exercício da profissão.	3	10	15	34	16	78
6. A orientação e o acompanhamento pelo Tutor na empresa correspondem às minhas necessidades.	4	9	20	31	14	78
7. Verifico um acompanhamento adequado da minha FPCT por parte do Centro de Formação Profissional.	4	17	20	32	5	78
8. A realização da FPCT representa, para mim, um importante espaço de aprendizagem e desenvolvimento pessoal.	0	5	12	32	29	78
9. Existe uma boa articulação entre o Centro de Formação Profissional e a empresa onde decorre a FPCT.	8	10	27	29	4	78
10. As aprendizagens adquiridas no Centro de Formação Profissional preparam-me, previamente, de forma adequada para as exigências da FPCT.	9	20	24	20	5	78
11. A FCT é uma importante componente do curso.	0	2	11	23	42	78
12. Foi durante a FPCT que me apercebi da importância dos conhecimentos adquiridos em contexto de formação no Centro de Formação.	6	8	21	25	18	78
13. Sinto dificuldade em aplicar os conhecimentos adquiridos no Centro de Formação Profissional à minha formação prática na empresa.	10	18	24	23	3	78
14. A FPCT pode facilitar a minha inserção no mercado de trabalho.	2	2	15	22	37	78

Ao questionar o grupo de formandos sobre este conjunto de afirmações que caracterizam a realização da FPCT, a maioria dos formandos respondeu “concordar” ou “concordar totalmente” nas seguintes afirmações:

- A FPCT é uma importante componente do curso (65 formandos);
- A realização da FPCT representa, para mim, um importante espaço de aprendizagem e desenvolvimento pessoal (61 formandos);
- A FPCT pode facilitar a minha inserção no mercado de trabalho (59 formandos);
- As actividades realizadas na FPCT são adequadas à preparação para o exercício da profissão (50 formandos);
- A empresa onde decorre a FPCT reúne as condições necessárias para garantir a minha aprendizagem (49 formandos);
- A orientação e o acompanhamento pelo Tutor na empresa correspondem às minhas necessidades (45 formandos);
- Foi durante a FPCT que me apercebi da importância dos conhecimentos adquiridos em contexto de formação no Centro de Formação (43 formandos);
- A realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação (43 formandos);
- A duração da formação na empresa é suficiente para realizar as minhas aprendizagens (40 formandos).

As afirmações que suscitaram maior discordância, em que este grupo de formandos assinalou “discordo” ou “discordo totalmente”, foram designadamente:

- Verifico um acompanhamento adequado da minha FPCT por parte do Centro de Formação Profissional (21 formandos);
- Existe uma boa articulação entre o Centro de Formação Profissional e a empresa onde decorre a FPCT (18 formandos);
- As aprendizagens adquiridas no Centro de Formação Profissional preparam-me, previamente, de forma adequada para as exigências da FPCT (29 formandos);
- Sinto dificuldade em aplicar os conhecimentos adquiridos no Centro de Formação Profissional à minha formação prática na empresa (28 formandos).

Na afirmação “Os objectivos da FPCT estão definidos de forma clara” é de destacar que as respostas não convergiram para uma só posição, 34 formandos responderam “concordar” ou “concordar totalmente” e 36 responderam “nem concordo nem

discordo”. Este equilíbrio nas respostas é um sinal de que os formandos não têm conhecimento dos objectivos da componente de FPCT.

Opinião sobre a Formação Prática em Contexto de Trabalho

Foi pedido a este grupo de formandos/as que expressassem a sua opinião sobre a FPCT e as respostas obtidas foram de índole diversa.

Alguns formandos (4) não deram opinião, respondendo “Não tenho opinião a dar”. Outros centraram-se nas condições da empresa onde realizaram a sua FPCT, estando satisfeitos com as condições proporcionadas, por exemplo, C6 referiu que a empresa tem “(...) excelentes condições para dar uma boa formação”.

Alguns formandos fizeram referência a aspectos positivos, enquanto que outros optaram por apontar aspectos negativos. Como aspectos positivos indicaram o facto de que a FPCT foi do melhor que pode haver ou muito importante e fundamental para o Curso que frequentam. Por sua vez, alguns formandos mencionam aspectos negativos, designadamente, o facto de não terem aprendido nada relacionado com a sua área, a inexistência de boa articulação entre o CT/FP e a empresa e o mau acompanhamento da sua FPCT por parte do Tutor, por exemplo, F15 refere que “(...) por vezes (...) este não tem o tempo necessário nem a paciência de nos ensinar (...)”.

A opinião de um formando centrou-se na dificuldade de se adaptar a um novo local de formação.

A aquisição de experiência foi mencionada por 10 formandos como aspecto positivo, sendo uma mais valia para a sua formação e uma ajuda para o seu desenvolvimento como futuros profissionais. A aquisição da aprendizagem foi referida por 17 formandos, que consideram que adquiriram e desenvolveram conhecimentos e que se aprende mais na prática, como refere F2 “(...) na prática adquirimos mais conhecimentos (...)”.

Para 8 formandos, a sua opinião, centrou-se em aspectos a melhorar, nomeadamente, obter mais apoio e realizar actividades mais práticas, melhor preparação para o mercado de trabalho, reunir melhores condições de formação e melhorar a forma como é organizada e desenvolvida a formação.

A valorização da componente prática foi apontada por alguns formandos, por exemplo, para D7, a FPCT “(...) é essencial para poder pôr em prática o que se aprendeu na formação”. Segundo E3 “(...) é uma mais valia relativamente ao ensino secundário”.

A preparação e integração para o mundo do trabalho foi referido por 4 formandos, pois consideram que a componente de FPCT prepara e ajuda a integrarem-se no mundo do trabalho, como refere B9: “É uma boa forma de inserir os formandos num ambiente laboral”.

Para 5 formandos a sua opinião centrou-se na equipa de trabalho que encontraram na empresa onde realizaram a sua FPCT, considerando que eram simpáticos, sempre dispostos a ajudar e a transmitirem-lhes conhecimentos, como refere F16 “(...) há bons colegas e tentam transmitir sempre os seus conhecimentos”.

Razões para querer ou não ficar a trabalhar na empresa em que realizam a FPCT

Foi pedido a este grupo de 78 formandos que respondessem se gostavam ou não de ser contratados pela empresa onde estão a realizar a sua FPCT e que explicassem as razões.

Tabela n.º 12 – Interesse em ficarem a trabalhar na empresa onde realizam a FPCT

Opinião	Frequência
Talvez / Não sabe	6
Sim	44
Não	28
Total	78

A maioria dos formandos (44) gostava de ficar a trabalhar na empresa onde está a realizar a sua FPCT, 28 referiram que não e 6 responderam não saber ou talvez.

Os motivos apontados pelos 44 formandos para quererem ficar a trabalhar onde realizaram a FPCT são de natureza diversa, nomeadamente: o facto de terem gostado da empresa e da formação que frequentam; a possibilidade de aprender mais; poderem aplicar os conhecimentos adquiridos; bom relacionamento e ambiente de trabalho; melhor adaptação por já conhecerem a empresa; pela empresa gostar do seu trabalho; sentirem-se aptos e preparados para assumirem um posto de trabalho; para poder garantir um futuro melhor; por gostarem da equipa de trabalho da empresa; por ter boas condições para trabalhar; por gostarem da profissão e, como refere D11, para poder vir a ter “(...) boas condições de vencimento e horário”.

Os motivos apresentados por 28 formandos para não quererem ficar a trabalhar na empresa onde estão a realizar a sua FPCT são diversos, designadamente, porque: a empresa não reúne boas condições de trabalho, por exemplo, para C3 a empresa “(...) não reúne condições para poder realizar um bom trabalho”; têm outros objectivos;

pretendem ter outras experiências; pretendem continuar a investir na formação para obter um melhor trabalho, por exemplo, C6 diz “(...) pretendo frequentar um curso de nível 4, que nada tem a ver com a área da informática”; por terem pouco trabalho para fazer; 8 formandos não gostam da área que frequentam ou pretendem trabalhar noutra área, como refere F2 “(...) não pretendo seguir esta área, talvez mais tarde”; por ser um trabalho pouco remunerado; por gostar de trabalhar por conta própria, como refere D4 “(...) gostaria de experimentar abrir um negócio (...)” e por não gostarem do ambiente de trabalho.

Para 6 formandos ainda não é claro se gostavam ou não de ficar a trabalhar na empresa onde realizaram a FPCT, responderam talvez ou não sabem. Os motivos apresentados foram de índole diversa, nomeadamente, a possibilidade de terem outras oportunidades, como refere F6 “(...) não gosto muito dessa área, estou a fazer o curso para ter o 12.º ano”, por considerarem que é uma questão que deve ser ponderada e, para outros, gostariam de ficar se tivessem as condições que pretendem, caso contrário, vão procurar outra empresa.

Aspectos positivos da experiência de formação na empresa

Este grupo de formandos mencionou diversos aspectos positivos da sua experiência de formação na empresa onde realizam a sua FPCT, designadamente:

O desempenho profissional foi mencionado por 7 formandos, reportando à aprendizagem de um comportamento adequado no trabalho, independência profissional, conhecimento do trabalho desenvolvido, respeitar as normas de trabalho, a disponibilidade para desempenhar qualquer tipo de actividade na empresa, ter rigor no exercício da sua profissão e como refere G4 “(...) foi conseguir desenvolver-me muito bem, ao ponto de já ter alguma responsabilidade”.

O conhecimento da profissão foi referido por 9 formandos, privilegiando o aprender uma profissão, desenvolvimento de técnicas, usufruir de novos métodos de trabalho, as condições de realização do trabalho, por exemplo, para A5: “Fiquei a saber como se trabalha dentro de um hotel, como funciona, as regras e as interligações”.

A realização das actividades profissionais foi apontada por 12 formandos como aspecto positivo. Estes formandos dão ênfase ao trabalho realizado na empresa, por exemplo, A4 refere como aspecto positivo da sua experiência “A prática de actividades”.

A relação teoria-prática é apontada por 3 formandos que destacaram o facto de porem em prática o que aprenderam no CT/FP e, como refere C9, “Aprender muita coisa na prática que só é dado em teoria nas aulas”. Para 6 formandos, foi a aquisição de experiência, como refere F11 “A experiência adquirida na empresa”.

A aplicação de conhecimentos é apontada como aspecto positivo por um formando, designadamente, B6 diz “(...) demonstrei o meu conhecimento a outros trabalhadores”.

A aquisição de conhecimentos foi o aspecto mais mencionado, foi referido por 18 formandos. Estes referem que aperfeiçoaram e adquiriram conhecimentos a nível profissional e pessoal, alguns afirmam que se aprende mais na empresa do que no CT/FP e, como refere B3: “Aprendi alguns aspectos, tanto práticos como teóricos e de segurança, os quais só se pode aprender durante o trabalho”. Valoriza-se assim a importância da componente de FPCT na sua formação.

A aquisição de competências relacionais foi referida por 9 formandos, considerando que aprenderam a lidar e a relacionar-se com as pessoas, o contacto com outras empresas com quem a empresa colabora, como refere C1 “O contacto com as outras empresas com quem trabalhamos”.

Desenvolver competências foi o aspecto positivo mencionado por E7 quando refere que a FPCT “Ajudou a evoluir as minhas capacidades”. A aprendizagem por observação foi mencionada por F10, designadamente, “Aprende-se muito vendo”. A observação do trabalho desenvolvido pelo seu Tutor e restantes profissionais são um modelo de trabalho que proporciona aos formandos uma aprendizagem através da observação.

A resolução de problemas é outro aspecto positivo mencionado por um formando, valorizando-se assim, o aprender a lidar com problemas inerentes à profissão, como positivo para a sua formação.

A equipa de trabalho foi referida por 10 formandos, por considerarem que houve entreajuda, bom relacionamento e ambiente de trabalho, esclarecimento de dúvidas e como refere F16 “Ajudam a melhorar e dão a conhecer outros meios de trabalhar”.

O aspecto positivo apontado por E3 remete para a sua empregabilidade quando refere “A inserção no mercado de trabalho”. Para F8, o aspecto positivo foi a sua avaliação de desempenho, referindo “(...) a minha nota sempre foi muito boa”.

Aspectos a melhorar em relação à FPCT que frequentaram

Este grupo de formandos foi questionado no sentido de identificar um aspecto a melhorar em relação à FPCT que frequentaram e o resultado obtido foi de índole diversa, nomeadamente:

Dos 78 formandos que compõem este grupo de pesquisa, 15 mencionaram que não há nenhum aspecto a melhorar, considerando que está a correr bem e que se aprende muito.

A melhoria das competências pessoais foi referida por 10 formandos, remeteram para a melhoria do seu desempenho (atitude, destreza e iniciativa), aprendizagem, prática e alcance dos seus objectivos;

O desempenho dos Tutores foi referido por 10 formandos quando referem que deveriam ter um melhor acompanhamento de quem os avalia, da necessidade de eles terem tempo para os ensinar e que estes deveriam compreender o papel do estagiário, como diz F11: “Já que aceitam estagiários deveriam preocupar-se em ensinar e a motivar para o meio profissional”.

Para 4 formandos é preciso melhorar o acompanhamento que o CT/FP faz quando os formandos estão a realizar a componente de FPCT, considerando que deveriam seguir mais os formandos, assim como refere B9 deve haver um “(...) maior acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional”;

O CT/FP foi mencionado por 4 formandos, ao remeterem para a equipa coordenadora a necessidade de estar melhor preparada, decorrendo daqui a contratação de pessoas qualificadas para darem formação e que devia haver mais envolvimento por parte do IEFP.

A articulação entre o CT/FP e a Entidade Enquadradora foi apontada por 3 formandos, ao afirmarem que é preciso haver mais colaboração entre o CT/FP e a empresa onde realizam a componente de formação prática, assim como refere C5, deve existir “Uma melhor coordenação entre o IEFP e a Empresa responsável”.

A escolha dos locais de realização da FPCT também foi referido, ao mencionarem que devem ser seleccionados segundo o curso que frequentam, atendendo à distância entre a área de residência e o local de realização da FPCT.

Ser uma formação remunerada foi referido por 8 formandos ao considerarem que poderiam ser recompensados pelos seus serviços e assim contribuir para motivar e incentivar os formandos.

A duração da FPCT foi apontada por 4 formandos como aspecto a melhorar, porque consideram pertinente aumentar a sua carga horária e que a carga horária de cada período da FPCT deveria ser mais repartida.

A organização da FPCT foi mencionada por 2 formandos como aspecto a melhorar, como sublinha G2 tem que haver “Um pouco mais de organização”.

As actividades realizadas na FPCT foram também referidas como aspecto a melhorar por 4 formandos. Consideram que deveriam desenvolver apenas actividades da sua área de formação, não tendo, por isso, que desenvolver actividades que não lhes competem e que não estão directamente ligadas com a respectiva saída profissional, a sua aprendizagem em contexto de trabalho não se deve limitar a observar mas, também, a praticar, como diz F10 “Deviam deixar que os estagiários não se limitassem só a ver e deixá-los fazer também, pois só assim conseguimos nos auto-avaliar”.

Alguns formandos considerarem que poderiam ser dadas melhores condições e mais apoio na realização das actividades em contexto de empresa, como informa A1: “Existem vários aspectos a melhorar, a começar pela aprendizagem e os métodos de trabalho”.

Mencionam, também, ser essencial disponibilizar as ferramentas adequadas para realização das actividades, como afirma G9 “A ferramenta (...) não era adequada em alguns casos”, também, a utilização de equipamentos adequados ao curso que frequentam e que são essenciais para a sua aprendizagem e preparação para o mercado de trabalho (por exemplo, material informático) devem ser usados durante a sua presença na empresa.

A relação teoria-prática foi identificada por 4 formandos ao considerarem importante haver um reforço da sua interligação, articular as sessões práticas com as sessões teóricas, por exemplo, como refere D8 “Tenho que perceber mais de mecânica para poder realizar outro tipo de tarefas, como mexer num motor”.

Com a finalidade de identificar o processo de aprendizagem deste grupo de formandos, foi-lhes solicitado que escolhessem uma de cada duas afirmações que mais se ajustassem à sua situação nos períodos em que estiveram na empresa a desenvolver a componente de FPCT.

Tabela n.º 13 – Aprendizagem na FPCT

		Frequência	Total
1	É mais prática.	70	78
	É mais teórica e focalizada no “porquê”.	8	
2	A pressão é menor e não há tempo limite.	27	78
	Ocorre sob maior pressão e tempo limitado.	51	
3	Permite tempo para pensar e colocar questões.	32	78
	Requer desempenho rápido e trabalho eficiente.	46	
4	Focaliza-se mais na explicação do que na observação.	16	78
	Envolve observação e favorece a compreensão.	62	
5	O detalhe é afectado pela pressão do trabalho.	26	78
	Pode ir-se mais ao fundo de certos detalhes.	52	
6	Aprende-se informalmente com quem faz.	31	78
	Aprende-se formalmente com quem ensina.	47	
7	Envolve tarefas realizadas em contexto previsível e controlável.	38	78
	Requer improvisação e decisões sobre um contexto que pode ser imprevisível.	40	
8	Promove meios mais efectivos e eficientes, mas não necessariamente correctos.	23	78
	É realizada com acompanhamento que permite identificar as dificuldades de aprendizagem e os aspectos a melhorar.	55	
9	Permite verificar imediatamente os resultados da aprendizagem.	52	78
	Separa o tempo da aprendizagem da avaliação.	26	
10	Faculta mais possibilidades de trabalhar com equipamentos e métodos actualizados.	61	78
	Frequentemente envolve equipamentos e métodos ultrapassados.	17	
11	Recurso à metodologia do “observa e faz”.	60	78
	Recurso à metodologia de “alguém fala e tu ouves”.	18	
12	É mais trabalho de grupo orientado e colaborativo.	46	78
	É mais individual e envolve a aprendizagem através do erro.	32	
13	Focaliza-se no tempo longo.	32	78
	Focaliza-se no que é mais relevante para o tempo imediato.	46	
14	Aprende-se por necessidade.	24	78
	Aprende-se porque um dia pode ser necessário.	54	

Tendo como referência a experiência deste grupo de formandos pode-se constatar que, para a maioria, a aprendizagem na FPCT:

- É mais prática (70);
- Envolve observação e favorece a compreensão (62);
- Faculta mais possibilidades de trabalhar com equipamentos e métodos actualizados (61);
- Recorre à metodologia do “observa e faz” (60);
- É realizada com acompanhamento que permite identificar as dificuldades de aprendizagem e os aspectos a melhorar (55);
- Aprende-se porque um dia pode ser necessário (54);
- Pode ir-se mais ao fundo de certos detalhes (52);
- Permite verificar imediatamente os resultados da aprendizagem (52).

- Ocorre sob maior pressão e tempo limitado (51);
- Aprende-se formalmente com quem ensina (47);
- Requer desempenho rápido e trabalho eficiente (46);
- É mais trabalho de grupo orientado e colaborativo (46);
- Focaliza-se no que é mais relevante para o tempo imediato (46).

É de destacar que os contextos em que ocorre a aprendizagem na empresa, para este grupo de formandos, são diversificados, nomeadamente, 38 formandos responderam que “Envolve tarefas realizadas em contexto previsível e controlável” e 40 formandos consideram que “Requer improvisação e decisões sobre um contexto que pode ser imprevisível”.

4.2.2 Entrevista semi-directiva aplicada ao Responsável Pedagógico

Com a finalidade de conhecer a função do Responsável Pedagógico na Formação Prática em Contexto de Trabalho no âmbito dos Cursos de Aprendizagem foi realizada uma entrevista com este profissional.

Os objectivos gerais da entrevista semi-directiva foram os seguintes:

- Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT;
- Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP;
- Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT;
- Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.

O Responsável Pedagógico entrevistado na realização desta pesquisa é do género masculino, tem 38 anos de idade, Licenciado em Engenharia de Instrumentação e Controle sendo a sua função principal a de coordenador de acções, função que exerce há 4 anos.

Plano Individual de Actividades da FPCT

A elaboração do plano individual de actividades é realizada antes dos formandos entrarem na FPCT. É, igualmente, definido o perfil de cada formando para que possa, de uma forma adequada, ser considerado aquando da identificação das empresas em que irão ser colocados.

Para o Responsável Pedagógico, existem condições prévias necessárias à operacionalização do plano individual de actividades “(...) deveríamos falar com os empresários (...), perguntar qual é o perfil de formando que pretendem obter, ter tempo para acertar com as pessoas e com as entidades que estão à sua volta, nos sectores de

actividade de que dispõem”. Também refere que é necessário “Fazer um quadro, elaborar com os sectores de actividade, nome, pessoa, perfil, entrar em contacto com eles, saber como é que estão, como é que não estão, para quê que querem, para quê que não querem, o que é que estão a pensar fazer, qual é o tipo de formação que nós devemos ministrar para que eles pudessem ser melhores nas empresas (...)”. Ou seja, o plano individual de actividades do formando inclui um conjunto de actividades a serem realizadas em contexto de empresa, nomeadamente, trabalho de grupo, adaptação ao posto de trabalho, aquisição de termos técnicos, observação do gesto profissional, relacionamento interpessoal, ou seja, “Tudo é objecto de avaliação”.

Considera, também, importante o planeamento do trabalho realizado na empresa, saber o que fizeram, do que é que gostaram, o que pretendem fazer a seguir, se querem melhorar ou não. Contudo, “Neste momento, nós não estamos a trabalhar isso porque nós não temos tempo”. O único *feedback* corresponde à satisfação, ou não, com o desempenho dos formandos.

A reformulação do plano individual de actividades do formando ocorre à medida que realizam a formação em contexto de trabalho e vão-se realizando alguns ajustamentos, conforme os empresários gostem do trabalho do formando e a possibilidade de fazerem outras actividades. Como a FPCT ocorre em alternância, num primeiro ano fazem a formação prática no final do percurso formativo, no segundo ano fazem em duas fases, inicialmente têm um trajecto teórico-prático e depois integram-se, outra vez no posto de trabalho, posteriormente, têm mais um percurso teórico-prático e, seguidamente, entram num terceiro período de trabalho em contexto de empresa.

Este Responsável Pedagógico refere que vai recolhendo informação sobre as actividades que vão sendo desenvolvidas, percebendo, mais ou menos, se estão a correr bem e que “(...) mais vale fazer pouco e bem do que muito e mal”.

Contributo dos diferentes intervenientes na organização da FPCT

No que se refere ao contributo dos diferentes intervenientes na organização da FPCT, a participação do Responsável Pedagógico na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s) “É só articular com os formadores e com os formandos, no sentido de dizer claramente qual é o ponto de situação de cada um (...)”.

Refere que, de acordo com a orientação, o Tutor deveria participar na definição do plano individual de actividades, mas, na prática, não acontece devido à falta de tempo e ao número de formandos que apoiam.

Os formadores das restantes componentes/domínios de formação envolvem-se na organização da FPCT, da seguinte forma: a formação de base dará apoio para que eles depois tenham uma boa preparação teórica que facilite a realização da componente técnica; na parte técnica aprendem o saber-fazer. Na componente sociocultural eles adquirem conhecimentos nos domínios do Português, do Inglês, do Mundo Actual, da Informática e, nas componentes específicas, adquirem os conhecimentos necessários a cada uma das saídas profissionais, incluindo a Matemática. Estes conhecimentos são a base e importantes para a formação em contexto de trabalho.

Potencialidades/Dificuldades da Organização da FPCT

No planeamento e organização da FPCT, segundo o Responsável Pedagógico, podemos identificar como dificuldade a disponibilidade de tempo para ir às empresas, apresentando-se como necessário reforçar o contacto com os empresários e definir claramente, com eles, os objectivos da FPCT, ao dizer “Eu já consegui ir ter com os empresários, definir perfis, saber como é que eles estão, como é que não estão, trocas de impressão é importante, mas, nós não temos tempo”. Algumas empresas gostam de acolher a visita do Responsável Pedagógico e que seja o CT/FP a definir o plano individual de actividades, outras não gostam, preferem que este plano seja da responsabilidade da empresa. Ocorre, também, algumas vezes, que o perfil dos formandos não corresponde ao perfil que os empresários desejam “(...) não posso pôr um formando que tenha um perfil médio, ou um perfil médio-baixo numa entidade que exige muito, porque ao fim do segundo dia já estão cá fora, já tive casos desses”. Quando o formando não corresponde, imediatamente, às expectativas do empresário, este dispensa-o. Neste contexto, a grande dificuldade é o estabelecimento do diálogo com os Tutores, nomeadamente a comunicação dos perfis dos formandos, “(...) enquanto um coordenador, (...), tiver catorze acções como nós temos aqui no Centro de Formação Profissional do Seixal, é evidente que não dá para fazer tudo”.

Exercício da função de Responsável Pedagógico

A nomeação para o desempenho do cargo de Responsável Pedagógico surgiu após ter trabalhado durante 10 anos no Programa Rede (programa de consultoria, formação e apoio à gestão de empresas) que permitiu um trabalho continuado com as empresas: “Eu conheço o programa rede do princípio ao fim, ou seja, trabalhar com os empresários, conheço todas as áreas de actividade que existem em Portugal ou quase todas, do Norte

a Sul, Cortiça, Cerâmica, Calçado, Indústria Têxtil, Informática, Restauração, Metalomecânica, Sector Automóvel, enfim, como principais sectores de actividade”.

As funções do Responsável Pedagógico consistem na elaboração do horário e da selecção da equipa formativa, “(...) pagamentos de bolsas, inícios e encerramentos de acções, acompanhamentos de formandos e formadores, acompanhamento das salas, horários, tudo logístico que está por trás (...)”.

Os desafios/dificuldades na realização destas tarefas prende-se com o acompanhamento dos formandos da melhor maneira possível: “Poder ir lá, pessoalmente, (...) saber o que é que eles fazem, quais são as condições que eles têm, os potenciais, para poder aplicar isso e para poder melhorar a sua competitividade (...)”.

Tem a seu cargo, frequentando diferentes áreas de formação, cerca de 143 formandos, “Neste momento, segundo a saída profissional, tenho 37 em Técnico de Informática, 25 em Técnico de Serviço de Mesa, 33 em Técnico de Painéis Térmicos, 13 em Técnico de Animação Turística e 35 que estão, agora, a realizar a sua Formação Prática em Contexto de Trabalho (...)”.

Existem diferenças entre o perfil e as funções de Responsável Pedagógico e dos Tutores “Nós temos a responsabilidade de prepará-los, (...) aproximar a formação profissional à realidade empresarial” e “(...) a função deles será dentro daquilo que nós fazemos, e tendo em conta o referencial que não conhecem, poder também contribuir para que eles tenham uma boa inserção no mercado de trabalho, portanto, há aqui uma coisa que falta, que é falar”.

Considera, este Responsável Pedagógico, que não tem que haver um perfil de Tutor da FPCT. Este deve ser uma pessoa que articule com o Responsável Pedagógico e que colabore na elaboração do plano de trabalho para o formando realizar em contexto de empresa.

Acompanhamento da FPCT

A articulação entre o CT/FP e a Empresa para que se concretize o acompanhamento da FPCT, na opinião do Responsável Pedagógico, não se realiza de forma continuada porque “Este Centro é muito grande. Se este Centro fosse mais pequeno nós conseguíamos fazer muito mais, mas não conseguimos fazer essa articulação porque temos seis mil formandos a frequentar acções de formação”.

Com estas condições, o acompanhamento aos formandos é realizado ao fim de 100 horas de FPCT, através da informação que a empresa fornece sobre o desempenho dos

formandos, “(...) ao fim de um x tempo também pergunto como é que eles estão” e “(...) no final os formandos fazem o Relatório e ao mesmo tempo temos o *feedback* dos empresários”.

As dúvidas colocadas pelos formandos são de índole diversa, nomeadamente: “Porque é que nós temos que fazer isto?”; “Não percebo isto?”; “Porque é que eu estou numa área de Animação Turística e estou a servir de Recepcionista de Hotel?”; “Porque é que se eu estou em Animação Turística tenho que fazer as camas?”; “E porque é que um informático tem que meter e tirar os computadores?”. A maior parte das perguntas que lhe são feitas pelos formandos estão relacionadas com a realização de actividades que consideram não estar adequadas com a sua área de formação.

As dúvidas levantadas pelos Tutores são, especialmente: “Porque é que eles ainda não sabem fazer isto?” e “Se eles tiveram um ano disto porque é que eles não sabem ainda?”. O Responsável Pedagógico considera que é essencial haver um maior contacto com os Tutores para que eles possam saber, efectivamente, qual é o referencial de formação e o que está estipulado nas cargas horárias da cada componente de formação dos Cursos de Aprendizagem.

O principal constrangimento com que o Responsável Pedagógico se depara no acompanhamento da FPCT “É a falta de tempo para poder falar-lhes e poder estruturar um bocado estas questões (...)”. Na tentativa de remediar esta dificuldade recorre à seguinte estratégia “(...) eu às vezes tento pedir Relatórios finais da Formação Prática em Contexto de Trabalho, a verdade é que eles entregam-me mas eu não os vejo”.

Se o Tutor assim o entender, o formando tem autonomia para realizar as actividades que decorrem do seu plano de actividades na empresa, podendo, no entanto, haver uma supervisão.

Relação estabelecida entre os diferentes intervenientes na FPCT

O Responsável Pedagógico refere que não se estabelece nenhuma relação entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP, “(...) a relação que há entre os formandos que estão a realizar a sua formação prática e eles que estão a aceitar os formandos é formal (...)” e “(...) são muito poucas as entidades que falam connosco (...)”.

O relacionamento que o Responsável Pedagógico estabelece com os seus formandos, durante a FPCT, difere ao longo do tempo de formação, embora haja um nível de exigência muito elevado e não tenha muita relação com eles. Inicialmente é uma relação muito profissional, ou seja, “No primeiro ano eu sou muito rígido, muito

exigente mesmo, ou seja, não há muita relação (...). Posteriormente, no segundo ano tem uma relação mais próxima, ou seja, “No segundo ano é que me vou dando mais a conhecer e vou ajudando, mais ou menos, e vou falando com eles (...)”. Finalmente, no terceiro ano, a relação que estabelece com os formandos é melhor, mencionando que: “Se eles no primeiro ano me odeiam e me detestam, no terceiro ano adoram-me”. Em síntese, “No segundo e terceiro anos já tenho mais relação, já faço de pai, de mãe, de amigo, de colega, já dou a minha opinião, já tento encaminhá-los, sempre que querem vêm ter comigo (...)”.

O relacionamento do Responsável Pedagógico com o(s) Tutor(es) é diverso, fala com alguns, comunica via *e-mail* quando assim entende e segue todos os procedimentos institucionais para que os formandos possam manter-se nas empresas. Refere que “(...) sinceramente, há muitos que nem sequer os conheço se os vir, portanto, não tenho tempo para isso”. Identifica a necessidade de ter mais tempo porque é um ponto fulcral na formação e a parte mais importante do processo.

Processo de Avaliação das Aprendizagens na FPCT

O Responsável Pedagógico não intervém na avaliação dos formandos na formação que se realiza em contexto de trabalho, esta é realizada pelo Tutor, “Eles [Tutores] têm autonomia para avaliar o formando”, quando algum formando não concorda com a sua avaliação, o Responsável Pedagógico entra em contacto com o Tutor e tenta averiguar os critérios e razões para aquela classificação.

Os aspectos relevantes na avaliação das aprendizagens dos formandos são, designadamente, as relações interpessoais, adaptabilidade, adequabilidade, qualidade, assiduidade e a pontualidade.

Considera que as competências comportamentais são importantes na avaliação da FPCT porque “(...) a forma de falar e de estar são importantíssimas depois para quando se inserem no mercado de trabalho poderem ter uma postura adequada dentro da área e do sector em que desenvolvem a sua actividade profissional”.

O Responsável Pedagógico refere que na FPCT predomina, sempre, a avaliação sumativa do desempenho dos formandos no contexto da empresa.

Questionado sobre se na FPCT se faz avaliação formativa, diz que “Neste momento não sei quem é que cumpre o que está definido no Guia Organizativo da

Aprendizagem²⁸”. A participação dos formandos na avaliação das suas aprendizagens é essencial, assim como, a realização de uma triangulação entre Responsável Pedagógico, Tutor e formandos, mas “Normalmente, o que eu digo é que acredito mais no Tutor (...)”, mas “(...) como ninguém tem tempo para fazer, cada um faz à sua maneira”.

O Responsável Pedagógico refere que os formandos não participam na avaliação da FPCT porque “(...) nós não temos, em lado nenhum, definida uma avaliação do formando relativamente ao posto de trabalho, ao empresário, às condições, às tarefas que lhes foram pedidas, porque podem-lhes ter sido pedidas tarefas e eles não terem condições para as fazer (...)”.

Por vezes, há uma divergência significativa na avaliação da FPCT. As razões identificadas pelo Responsável Pedagógico para esta situação é a impossibilidade de definir com os empresários, com tempo e critérios harmonizados, de forma a que todos sejam avaliados do mesmo modo, porque “ (...) se nós formos, por exemplo, a uma entidade que seja muito competente e muito exigente, esse formando tem doze, no entanto, se nós formos a outra entidade menos exigente o formando tem dezassete ou dezoito, quando não tem dezanove, se calhar fez menos do que essa entidade que deu doze, mas aquele doze, é um doze que vale muito mais”. Considera, também, que “(...) são poucos os que têm dezoito e dezanove que merecem (...)” mas “São esses doze e trezes que são os certos, são os catorzes que são certos”. Por vezes existem muitas diferenças entre aquilo que os Tutores dizem e aquilo que os formandos dizem. Conclui que “São poucos os que são exigentes e são poucos os que são criteriosos na forma como avaliam e, como distinguem bem esses critérios, como avaliam com rigor”.

As suas propostas para melhorar a avaliação das aprendizagens na FPCT são a necessidade de estabelecer um diálogo continuado com os empresários e criar um processo harmonizado de avaliação que passe pela identificação dos critérios a ter em conta na avaliação das aprendizagens realizadas em contexto de trabalho, pela existência de avaliações intercalares e de acompanhamento. A sua concepção de avaliação é de que “(...) a avaliação é comparar, dentro dos mesmos requisitos, dentro dos mesmos parâmetros, dos mesmos critérios”. Por fim, refere que compete aos Serviços Centrais do IEF, IP, que conhecem as dificuldades dos CT/FP e das

²⁸ A avaliação da componente FPCT baseia-se num processo contínuo e formativo, apoiado na apreciação sistemática das actividades desenvolvidas pelo formando. A avaliação a efectuar pelo Tutor deve assentar num conjunto de critérios, bem como nas actividades previstas no Plano Individual de Actividades, resultar da discussão com o formando e, após registo, ser transmitida ao Centro de Formação Profissional. A avaliação sumativa da FPCT faz-se no final de cada período de formação e expressa-se, em função do nível de desempenho, numa escala de avaliação quantitativa (0 a 20 valores).

Empresas, a definição de um modelo de avaliação que harmonize as práticas a nível nacional.

Identificação de aspectos a melhorar na FPCT

O Responsável Pedagógico identifica alguns aspectos a melhorar na FPCT, nomeadamente: (i) estabelecer uma relação organizada com as Entidades Enquadradoras e com os Tutores; (ii) definir, mais claramente, procedimentos, funções, perfis e formas de avaliação; (iii) os responsáveis pedagógicos devem conhecer as empresas e organizações onde se realiza a formação em contexto de trabalho; (iv) os Tutores, os planos de actividades devem ser preparados de forma articulada; (v) os locais (espaços e equipamentos) devem reunir as condições suficientes que garantam a qualidade da formação; (vi) têm que ser garantidas as condições para se fazerem as visitas de acompanhamento às empresas, durante a realização da FPCT; (vii) deve haver uma convergência entre Tutor e o Responsável Pedagógico, de forma a identificar um perfil adequado que corresponda às condições mínimas exigidas para trabalhar na empresa.

Também refere que no primeiro ano do Curso de Aprendizagem se ensina, sempre, muita teoria. Os Responsáveis Pedagógicos das equipas formativas devem participar na definição dos trabalhos práticos a realizar em contexto de empresa para que os formandos possam utilizar os conhecimentos teóricos adquiridos e mobilizá-los para a resolução de problemas resultantes do contexto de trabalho. Considera que os formandos muito dificilmente conseguirão chegar a uma empresa e ter um bom desempenho, como solução refere que “(...) no primeiro ano temos que, apesar da formação ser muito teórica em qualquer acção, realizar exercícios predominantemente práticos”.

Finalmente, aponta para a necessidade de alterar a carga horária das componentes de formação, nomeadamente “Tens que dar pelo menos, mais cem horas, são cento e vinte e cinco horas no início para que eles possam aprender alguma coisa, para teres depois mais duzentas horas de Formação Prática em Contexto de Trabalho. E, muitas vezes, não chega, porque onde eles vão mesmo, a carga máxima prática é no terceiro ano”.

4.2.3 Entrevista semi-directiva aplicada a um Tutor

Para poder conhecer qual o papel do Tutor na Formação Prática em Contexto de Trabalho foi realizada uma entrevista semi-directiva a um Tutor, de uma Entidade Enquadradora, que apoiava, na empresa, formandos de um Curso de Aprendizagem.

Os objectivos gerais da entrevista foram:

- Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT;
- Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP;
- Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT;
- Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.

O Tutor entrevistado é do género masculino, tem 42 anos de idade, como habilitação escolar tem o 11.º ano de escolaridade (ensino recorrente), a sua principal formação é a de Técnico de Reparação e Instalação de Computadores, que exerce há 15 anos numa microempresa (que integra 2 funcionários).

Desempenho do papel de Tutor

O processo de selecção da empresa, para a realização da Formação Prática em Contexto de Trabalho, de um formando de um Curso de Aprendizagem com a saída profissional de Técnico de Informática, decorreu, nesta situação em concreto, do facto do empresário ter realizado a sua formação naquele CT/FP e estar disponível para receber um formando, uma vez que a empresa reunia as condições necessárias.

O empresário desempenha a função de Tutor, da qual decorrem as seguintes funções: acompanhar, explicar e ensinar os formandos, quanto a estas funções este diz o seguinte “(...) tento desenvolver os conhecimentos que ele tem, que adquiriu lá dentro e, tento desenvolver, tanto no atendimento com o público, com o cliente, como também a segurança, (...) a higiene (...)”. Considera que o seu papel é desenvolver os conhecimentos que os formandos já têm adquiridos.

Neste momento, não tem nenhum formando a realizar formação na sua empresa, tendo, no entanto, já desempenhado a função de Tutor de 6 formandos.

Como dificuldades no desempenho da sua função, identifica a base de conhecimentos prévios dos formandos, porque como refere “(...) acho que um ano de curso que estão lá dentro, os miúdos já vão para um estágio, já podiam saber alguma coisa para compreenderem o porquê, e isso não vem na teoria, isso não vem na escrita, vem na prática”, o que o obriga a ter o dobro da atenção e a perder tempo ao ter que prestar maior atenção ao trabalho desenvolvido pelo formando.

Este não sente necessidade de frequentar acções de formação específicas para o exercício da função de Tutor, defendendo que este não é o seu trabalho. Limita-se a permitir e criar condições para que alguns formandos realizem a sua FPCT na empresa e refere que “Se houvesse ajuda tinha essa formação, portanto, se nós beneficiássemos alguma coisa com esse tipo de formação despendia esse tempo, mas não (...)”.

O Tutor sublinha que não teve nenhuma participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s).

A intervenção do Tutor na avaliação do(s) seu(s) formando(s), na componente de FPCT, consistiu em preencher a ficha de avaliação, limitando-se a seguir o que está previsto. O instrumento de avaliação do desempenho dos formandos, na componente de FPCT, tanto serve para o cozinheiro como para o técnico do hardware. É comum a todas as saídas profissionais.

Relação estabelecida entre os diferentes intervenientes na FPCT

O acompanhamento do CT/FP durante a permanência dos formandos na empresa, neste caso, é limitado porque, segundo o Tutor “(...), vêm para aqui cumprimentar os miúdos, mas ninguém me perguntou como está a correr a formação prática”. Considera que deveria ser consultado para saberem qual o desempenho e dificuldades do formando na realização das actividades realizadas em contexto de trabalho.

A relação entre a empresa e o CT/FP durante a realização da formação prática é quase inexistente, pois segundo o Tutor “(...) acho que há pouco, eles estão aqui tão perto [a 200 metros do CT/FP] e eu nunca tive aqui ninguém que viesse ver como é que estava o estagiário”. Não existe um contacto permanente entre a Empresa e o CT/FP que permita um trabalho conjunto para a concretização dos objectivos da FPCT, melhorar as condições de trabalho e resolver dificuldades com que estes se deparem no decorrer da formação. O Tutor considera que no CT/FP “Limitam-se a olhar para o papel” em vez de estabelecerem um contacto permanente para estarem ao corrente do desenvolvimento da formação prática e identificar, a tempo, necessidades de formação para o formando quando voltar ao CT/FP.

Para o Tutor, a relação que estabelece com o(s) formando(s) é de colega de trabalho e faz um pouco de empresário, contudo, refere que “Ele entra aqui e se ao fim de dois dias eu não me entender com ele, eu mando-o embora”.

Refere que durante algum tempo, o seu relacionamento com o Responsável Pedagógico não existia, mas com o último formando que a empresa acolheu para

realizar a componente de FPCT estabeleceu contacto com o Responsável Pedagógico ao referir que sempre falou com ele, relacionando-se via e-mail, mas “Antes dele, eu acho que os miúdos eram um bocado abandonados”.

Plano Individual de Actividades

Os formandos que recebeu para realizarem a componente de formação em contexto de trabalho não tiveram um plano individual de actividades, como refere o Tutor “(...) a ordem de trabalhos aqui é: vem clientes, vem computadores e eles estão aqui comigo, eles fazem aquilo que eu faço aqui dentro, não tenho um plano”.

Ao questionar o Tutor sobre a existência de um plano individual de actividades desenvolvido pelo CT/FP, para a realização da FPCT, refere que não existe porque os formandos realizam todo o tipo de actividades, sublinha “(...) como eu estou aqui dentro, não existe plano de actividades, eles aqui trabalham”.

Quanto ao tipo de actividades desenvolvidas na FPCT refere: “Ponho-os a trabalhar, não os ponho apenas a limpar pó, eles aqui fazem tudo”, desde, abrir e desmontar impressoras, desmanchar fontes de alimentação, soldar os condensadores da *motherboard*, acompanham-no nas visitas aos clientes, ou seja, “Eles aqui fazem todo o tipo de actividades”.

Os procedimentos que toma na recepção do(s) formando(s) na empresa são os seguintes, recebe os formandos e faz-lhes um teste de conhecimentos. Refere que “(...) faço-lhes algumas perguntas para verificar os conhecimentos adquiridos sobre a área (...)” e, também, entrega um CD aos formandos, concebido e elaborado na empresa, a explicar como funciona um computador, a sua estrutura e com exercícios para os ajudar no seu trabalho.

A criação de um ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa é considerada uma prioridade e consiste em fazer com que o formando seja pontual e assíduo, cumpra as normas de higiene no trabalho, tenha uma boa apresentação porque estará em contacto com os cliente e a necessidade de utilização de farda de trabalho.

As vantagens para a empresa em receber formandos são identificadas pelo Tutor: “É o reconhecimento dos miúdos e a vantagem de eu ter a porta aberta e de ter alguém cá dentro”.

Não vê vantagem na FPCT se realizar em alternância porque “(...) os formandos quando estão aqui nesse período de um mês, um mês e meio, e quando estão a começar a entrar no esquema (...) é que se vão embora nessa altura”.

A sequência de actividades que propõe no decorrer da FPCT é a seguinte: o formando começa por observar e o Tutor explica os procedimentos. O Tutor refere “ Eu estou apenas a trabalhar, ele que veja o que eu estou a fazer, faça-me as perguntas, ele tem que fazer-me as perguntas, eu respondo consoante as perguntas que ele me está a fazer”. O Tutor explica, pretende fazer do formando um técnico, tenta saber o que os formandos já conhecem, cujo fim é que ele consiga aprender, ao mencionar que “O objectivo aqui é eles terem atenção àquilo que eu faço para aprenderem”.

A aplicação dos conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP na componente de FPCT difere de formando para formando, como refere o Tutor “(...) as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual (...)”, os formandos necessitam de desenvolver mais a prática, mas, por exemplo, alguns estão bem preparados, porque segundo o Tutor “(...) o último que eu tive aqui, eu sou sincero, em tudo só não lhe dei vinte porque eu não dou vinte a ninguém”.

O Tutor considera que no desenvolvimento da componente de FPCT os formandos são detentores de alguns conhecimentos e técnicas para a realização das actividades, contudo, refere que “(...) depende dos formandos que são encaminhados pelo Centro”. Afirma que esta situação tem vindo a melhorar uma vez que, ultimamente, os formandos se apresentam com mais conhecimentos adquiridos em contexto de formação.

Refere que a formação prévia no CT/FP não prepara os formandos para FPCT, porque como menciona o Tutor: “Eles têm a teoria, não têm a prática” e é perceptível que têm que ter aptidão. As competências comportamentais são importantes no desempenho dos formandos porque têm que saber estar e saber ser.

Como sugestões de melhoria considera que o CT/FP devia criar as condições para que haja uma melhor articulação com as empresas, um maior acompanhamento do formando durante a componente de FPCT, um diálogo continuado com o Tutor e uma formação em sala que esteja mais adequada às necessidades do contexto profissional.

4.2.4. Notas Conclusivas

Com base na análise das respostas do questionário do grupo de formandos (78) que participou nesta pesquisa, e que avaliou o funcionamento e impacto da FPCT que

frequentaram, é possível concluir que esta componente tem importância relevante no desenvolvimento do Curso, constituindo-se como um espaço de aprendizagem, de aquisição e aplicação de competências e de desenvolvimento pessoal, onde são realizadas actividades que permitem a preparação para o exercício da profissão, facilitadores de uma mais fácil integração no mundo do trabalho.

É durante a realização da FPCT que os formandos valorizam os conhecimentos adquiridos em contexto de formação.

A realização da formação prática em alternância com períodos de formação no CT/FP, apresenta vantagens relativamente a um período único no final de cada período de formação e a duração da formação na empresa é considerada suficiente para realizarem as aprendizagens previstas.

No que respeita aos aspectos a melhorar, foram identificados, o acompanhamento da FPCT por parte do Centro de Formação Profissional e o reforço da articulação entre este e a empresa.

Na opinião da maioria deste grupo de formandos, as aprendizagens realizadas no Centro de Formação Profissional não são suficientes para as exigências colocadas na FPCT e, neste sentido, sentem dificuldade em aplicar, na empresa, os conhecimentos adquiridos em contexto de formação.

A aprendizagem na FPCT em comparação com a formação em contexto de formação, através da experiência deste grupo de formandos, caracteriza-se por: (i) ser mais prática; (ii) envolver a possibilidade de observação das práticas profissionais e favorecer a compreensão do gesto profissional; (iii) facilitar o trabalho com equipamentos e métodos de trabalho actualizados; (iv) recorrer à metodologia do “observa e faz”; (v) realizar-se com acompanhamento que permita identificar, imediatamente, as dificuldades de aprendizagem e os aspectos a melhorar; (vi) aprender, porque um dia pode ser necessário, aprofundando certos gestos profissionais; (vii) verificar imediatamente os resultados da aprendizagem, ocorrendo sob maior pressão e durante um tempo limitado; (viii) aprender formalmente com quem ensina, requer desempenho rápido e trabalho eficiente, centrando-se, na maior parte dos casos, em situações de trabalho de grupo orientado e colaborativo e focaliza-nos no que é mais relevante para o objectivo a atingir.

Não se consegue definir detalhadamente sobre as características dos contextos em que ocorre a aprendizagem na empresa, uma vez que varia entre “Envolve tarefas

realizadas em contexto previsível e controlável” e “Requer improvisação e decisões sobre um contexto que pode ser imprevisível”.

O plano individual de actividades dos formandos é um instrumento importante para planear a realização da FPCT. Contudo, o Responsável Pedagógico refere que, neste momento, não o estão a elaborar por motivos de falta de tempo. Como refere o Tutor, os formandos que recebeu para realizarem a componente de formação em contexto de trabalho não seguiram um plano individual de actividades previamente elaborado pelo que realizam todo o tipo de actividades que considera relevantes para o exercício da profissão.

No que respeita às tarefas de planeamento, organização e desenvolvimento da FPCT, designadamente à preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s), o Responsável Pedagógico tem como principal função interagir com os formadores e com os formandos. O Tutor deveria participar na elaboração do plano individual de actividades, mas, na prática, isso não acontece devido à falta de tempo do Responsável Pedagógico e ao número de formandos que acompanha.

O Tutor não vê vantagem na realização em alternância da FPCT, uma vez que quando os formandos já estão integrados na empresa estão de volta para o CT/FP, onde continuam o seu percurso formativo.

A principal dificuldade, na fase de planeamento e organização da FPCT, tem a ver com a falta de tempo do Responsável Pedagógico para se deslocar às empresas, sendo necessário reforçar o contacto com os empresários e definir, claramente, com estes, os objectivos da FPCT. Outra dificuldade é o facto de os conhecimentos que os formandos adquirem em contexto de formação, muitas vezes, não corresponderem às expectativas dos empresários quando se inicia a formação nas empresas.

Sobre a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP, podemos concluir, pelos questionários realizados e das entrevistas, que, na maior parte dos casos a relação não é feita de forma sistemática e devidamente programada e planeada entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP no desenvolvimento da FPCT. Não existe um contacto permanente entre a Empresa e o CT/FP que permita um trabalho conjunto para a concretização dos objectivos da FPCT, melhorar as condições de trabalho e resolver dificuldades com que, muitas vezes, os formandos se deparam no decorrer da formação.

O Tutor considera que o CT/FP para verificar se a formação prática decorreu conforme o que estava previamente programado e planeado recorre à ficha de avaliação da FPCT em vez de estabelecerem um contacto permanente para estarem ao corrente do

desenvolvimento da formação prática e identificar, a tempo, necessidades de formação que devem ser adquiridas, quando os formandos regressem ao CT/FP.

O relacionamento do Responsável Pedagógico com o(s) Tutor(es) é diferenciado, de caso para caso, fala com alguns, comunica via email quando assim entende e segue todos os procedimentos institucionais para que os formandos possam manter-se nas empresas. Contudo, muitos Tutores nem sequer os conhecem pessoalmente, por considerar que não tem tempo. Há assim necessidade de dar mais tempo aos Responsáveis Pedagógicos para que estes possam ter uma aproximação, mais fácil e continuada, às empresas e ao(s) Tutor(es).

A articulação entre o CT/FP e a Empresa para que se concretize o acompanhamento da FPCT não se realiza de forma continuada porque o CT/FP tem um número elevado de formandos a frequentar Cursos de Aprendizagem. O acompanhamento aos formandos é realizado ao fim de 100 horas de FPCT, através da informação que a empresa fornece sobre o desempenho dos formandos no final da formação prática e do Relatório elaborado por cada formando, recebendo, ao mesmo tempo, *feedback* dos empresários.

Para o Tutor o acompanhamento do CT/FP, durante a permanência dos formandos na empresa, é limitado, considera que deveria ser consultado para saberem qual o desempenho e dificuldades do(s) formando(s) na realização das actividades inerentes ao contexto de trabalho.

A principal dificuldade do Responsável Pedagógico no acompanhamento da FPCT é, como tem vindo a ser referido, a disponibilidade de tempo. A estratégia que segue para resolver esta dificuldade e conhecer o que se passa nas empresas é, por um processo indirecto, pedindo aos formandos a elaboração de um relatório final de formação prática.

A intervenção do Tutor na avaliação das aprendizagens do(s) formando(s), na componente de FPCT, consiste no preenchimento da ficha de avaliação fornecida pelo CT/FP, limitando-se a avaliar as suas aprendizagens segundo o que está definido como critérios de avaliação.

O Responsável Pedagógico não intervém na avaliação das aprendizagens do(s) formando(s). Na formação que se realiza em contexto de trabalho, estes são apenas avaliados pelos Tutores.

Na componente de FPCT predomina, sempre, a avaliação sumativa do desempenho dos formandos. Embora esteja definido, no regulamento específico dos Cursos de

Aprendizagem que, na componente de FPCT, se faz avaliação sumativa e formativa das aprendizagens. O Responsável Pedagógico refere que são poucos os que cumprem o que está definido, dando a entender que não se faz, ou apenas se faz ocasionalmente, avaliação formativa.

Por vezes verifica-se que há uma divergência significativa na avaliação da FPCT. As razões identificadas para esta situação são a impossibilidade de, em tempo, poder definir com os empresários critérios harmonizados para que todos sejam avaliados com os mesmos critérios.

As propostas do Responsável Pedagógico para melhorar a avaliação das aprendizagens na FPCT prendem-se com a necessidade de estabelecer um diálogo continuado com os empresários e criar um processo harmonizado de avaliação que passe pela identificação dos critérios a ter em conta na avaliação das aprendizagens realizadas em contexto de trabalho, pela existência de avaliações formativas intercalares e acompanhamento continuado ao(s) formando(s) nos períodos em que estes realizam a formação em contexto de trabalho.

Como aspectos a melhorar na FPCT o Responsável Pedagógico identifica alguns, nomeadamente: (i) estabelecer uma relação organizada com as Entidades Enquadradoras e com os Tutores; (ii) definir procedimentos, funções, perfis e formas de avaliação; (iii) os responsáveis pedagógicos devem conhecer as empresas e organizações onde se realiza a formação em contexto de trabalho, bem como os Tutores; (iv) os planos de actividades devem ser elaborados de forma articulada; (v) os locais (espaços e equipamentos) devem reunir as condições suficientes que garantam a qualidade da formação; (vi) têm que ser garantidas as condições para se fazerem as visitas de acompanhamento às empresas, durante a realização da FPCT; (vii) deve haver uma interacção continuada entre o Tutor e o coordenador de forma a identificar os perfis dos formandos que melhor respondam às exigências colocadas pelas diferentes empresas.

Como sugestões de melhoria, o Tutor considera que o CT/FP devia criar as condições para que haja uma melhor articulação com as empresas, um maior acompanhamento ao formando durante a formação prática, um diálogo continuado com o Tutor e uma formação em sala que esteja mais adequada às necessidades do contexto profissional.

5. CONCLUSÃO

Este Relatório centra-se no trabalho desenvolvido durante o meu Estágio de natureza Profissional realizado na Direcção de Serviços de Organização da Formação, do Departamento de Formação Profissional do IEFP, IP, e integra uma reflexão sobre a experiência vivida e as conclusões inerentes ao trabalho de pesquisa efectuado, cujo objecto de estudo foi a Formação Prática em Contexto de Trabalho, enquanto componente diferenciadora dos Cursos de Aprendizagem.

As actividades desenvolvidas corresponderam aos objectivos definidos no plano de Estágio elaborado, sob a supervisão da orientadora de Estágio e Académica. Procurei integrar-me na instituição e participar activamente no trabalho desenvolvido. O facto de ter tido oportunidade de integrar diferentes equipas de trabalho, no âmbito da realização de diferentes actividades, foi importante para desenvolver competências de relacionamento interpessoal, de comunicação, de trabalho em equipa e de organização do trabalho.

No decorrer do Estágio pude aprofundar e adquirir conhecimentos, nomeadamente sobre a organização da formação profissional, modalidades de formação, funcionamento dos Centros de Formação Profissional, processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, que se enquadram no âmbito do funcionamento do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ).

Os aspectos positivos do Estágio estão relacionados com o acolhimento que tive no IEFP, IP e na unidade orgânica em particular, as condições de trabalho, o relacionamento com os profissionais, os conhecimentos adquiridos, o envolvimento nas actividades que estavam em curso e a experiência profissional adquirida.

No decorrer do Estágio deparei-me com alguns desafios de diferente natureza, tendo concentrado o meu trabalho, num primeiro momento, no conhecimento e na utilização da terminologia específica da formação profissional.

Ao participar na elaboração do Documento orientador da Formação Prática em Contexto de Trabalho, deparei-me com outro desafio que teve a ver com a produção de documentos – a nível da escrita e da estrutura – destinados a divulgar as orientações internas. Por se tratar de uma instituição pública, produz-se um número significativo de documentos destinados a diferentes actores, pelo que é importante aplicar um conjunto de procedimentos, designadamente no que respeita à estrutura, à sistematização da

informação e a uma escrita clara, precisa e concisa. Ao trabalhar esta área durante o Estágio, contribuiu para facilitar a produção deste Relatório, trabalhando, desta forma, uma competência que é transversal a diferentes áreas e contextos de intervenção.

A integração na Direcção de Serviços de Organização da Formação permitiu-me interagir e partilhar experiências num contexto de exercício profissional, adquirir conhecimentos relacionadas com a operacionalização das diferentes modalidades de formação profissional e dos processos de validação e certificação de competências.

Na realização do meu Estágio não me limitei a cumprir o horário de trabalho previamente definido na medida em que procurei, sempre que possível, estar presente a tempo inteiro. O facto de ter participado numa equipa de trabalho que concebeu um documento orientador, já referido, foi para mim uma forma de contribuir para o trabalho desenvolvido na instituição, não me limitando apenas a fazer a pesquisa que concorreu para a elaboração deste Relatório.

Em termos gerais, este Estágio de natureza profissional superou as minhas expectativas iniciais, porque adquiri e utilizei, em diferentes contextos, terminologia usada na formação profissional, procurei desenvolver algumas actividades de forma autónoma e tomei a iniciativa de procurar, igualmente de forma autónoma, soluções para minimizar dificuldades com que me fui deparando no decorrer do Estágio. Manifestei iniciativa e interesse em realizar o meu trabalho, colaborei na realização de actividades inerentes ao funcionamento da unidade orgânica em que estava integrado, tive oportunidade de transferir os saberes adquiridos para outras situações e demonstrei sentido de responsabilidade no cumprimento dos tempos determinados para a realização das diferentes actividades, tendo-me empenhado na sua execução.

Os conhecimentos sobre avaliação das aprendizagens, avaliação de competências e planeamento, organização e avaliação da formação, adquiridos no ano curricular do Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Avaliação em Educação, foram fundamentais para a realização das actividades de estágio e para poder dar um contributo, pessoal e fundamentado, nos grupos em que participei.

Ao reflectir sobre todo o Estágio tenho dificuldade em referir o que teria feito de diferente, mas, de certeza, mudaria e acrescentaria algumas questões, por exemplo, deveria ter tido mais oportunidades para trabalhar em equipa, uma vez que a interacção com os outros profissionais me proporcionou o aprofundamento do conhecimento sobre as diferentes dimensões da formação profissional, nomeadamente, dinâmicas de trabalho, ritmo de trabalho, organização do trabalho e um melhor conhecimento do

funcionamento de um Instituto Público e da articulação das suas unidades orgânicas e níveis de intervenção.

Relativamente à pesquisa que realizei, esta teve como objectivo justificar a pertinência e relevância da concepção do documento orientador para a realização da FPCT, na rede de Centros de Formação Profissional de gestão directa, não sendo generalizável a outras situações. Pode-se, assim, concluir que os resultados decorrentes da pesquisa demonstram a necessidade e pertinência da elaboração do documento orientador que constituiu a principal actividade que desenvolvi durante o meu estágio.

As respostas dos formandos, do Tutor e do Responsável Pedagógico apontam a necessidade da existência do documento orientador, agora elaborado, que possa harmonizar as diferentes práticas e definir claramente as funções de cada um dos intervenientes. É, também, evidente que este processo obriga a uma constante monitorização do funcionamento da FPCT por parte dos diferentes níveis da estrutura do IEFP, IP com o objectivo de garantir a qualidade do desempenho dos formandos em contexto de trabalho.

O debate em torno das competências desenvolveu-se, num primeiro momento nas empresas e na área da formação profissional e o seu uso foi-se generalizando no contexto do mundo do trabalho. Para a formação profissional não há dúvidas que desenvolver e adquirir competências é o seu principal objectivo.

A Formação Prática em Contexto de Trabalho é uma actividade formativa de natureza curricular que confronta o formando com a necessidade de se adaptar ao espaço de trabalho em empresa e, simultaneamente, de aplicar os saberes e competências adquiridas em contexto de formação, podendo adquirir outros saberes e competências, numa situação real de trabalho.

As dificuldades enfrentadas na realização da Formação Prática em Contexto de Trabalho no âmbito dos Cursos de Aprendizagem são, nomeadamente, os profissionais que trabalham nas empresas, que desempenham o papel de Tutores, não terem formação pedagógica e a falta de tradição e cultura de formação na empresa, ou seja, a empresa constituir-se como espaço privilegiado de aprendizagem não formal.

As vantagens da realização da Formação Prática em Contexto de Trabalho são a possibilidade dos formandos terem uma formação profissional que integra experiências e a aquisição de competências exigidas pelo mundo do trabalho, permitindo-lhes adquirir uma sólida formação técnica, associada aos conhecimentos teóricos que adquirirem em contexto de formação em sala. A realização da componente de formação

prática, ao permitir conhecer a realidade de trabalho nas empresas, surge como uma motivação para os formandos e contribui para uma transição, com sucesso, do contexto de formação para o mundo do trabalho.

Uma das responsabilidades do Tutor no acompanhamento do formando, durante a realização da componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho, consiste na aplicação de metodologias de avaliação quantitativa e qualitativa que evidenciem os resultados da formação. Através das entrevistas realizadas ao Responsável Pedagógico ficou a ideia de que não se realizava avaliação formativa durante o desenvolvimento desta componente de formação. A avaliação formativa das competências é tão importante quanto a sua certificação, passa por uma observação qualitativa dos formandos na realização da formação prática, mais do que a simples aplicação de instrumentos de avaliação padronizados. A avaliação formativa pode contribuir para melhorar muito as aprendizagens de todos os formandos, ocorrendo, durante o processo de aprendizagem, é contínua e interactiva, considerando-se importante envolver activamente os formandos nos processos de avaliação e de aprendizagem.

As dificuldades com que me deparei na realização da pesquisa foram diversas, nomeadamente, na elaboração do enquadramento teórico em que tive dificuldade em definir e discutir os conceitos de competência e de competência profissional, pelo facto de não existir uma uniformização na respectiva utilização. Outra dificuldade foi a gestão do tempo na realização da pesquisa.

Como aspectos positivos considero que foi a rapidez com que o Centro de Formação Profissional do Seixal se disponibilizou para que procedesse à recolha dos dados, facilitando o contacto directo com os formandos, formadores, Responsável Pedagógico e Tutor e a adesão que estes demonstraram em participar na pesquisa, relatando as suas experiências.

Como recomendações, ao CT/FP do Seixal, considera-se que seria importante reflectir sobre o processo de selecção das Entidades Enquadradoras e como se poderão envolver mais as empresas na realização da formação em contexto de trabalho. Deve haver maior aproximação entre o Centro de Formação e as empresas, não apenas durante a realização da componente de formação prática mas, também, uma interacção constante e permanente, reforçando o seu carácter de organizações qualificantes, de forma a estabelecerem parcerias com benefício mútuo e para que se preparem os formandos para uma integração, com sucesso, no mundo do trabalho, através da garantia das condições necessárias à viabilização de experiências de prática profissional.

A realização deste Estágio e a minha aproximação à formação profissional abriu-me um novo campo de interesse e de aplicação de conhecimentos no domínio da avaliação de competências em contextos não formais de formação. Esta pode ser uma futura área de aprofundamento em novos desafios que se abram, no quadro da continuação do meu percurso académico.

GLOSSÁRIO

No decorrer do estágio um dos desafios com que me deparei foi o conhecimento e a utilização da terminologia específica da formação profissional.

Por serem conceitos com que trabalhei durante o meu período de estágio e porque lhes faço referência neste Relatório, apresento-os aqui na sua aceção de conceitos associados à formação profissional.

Aprendizagem – o processo mediante o qual se adquirem conhecimentos, aptidões e atitudes, no âmbito do sistema educativo, de formação e da vida profissional e pessoal.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Sistema global de educação/formação em que se integram todos os tipos e níveis de educação - pré-escolar, escolar, extra-escolar e qualquer outro tipo de educação não formal e informal - constituindo um processo de longo prazo que se desenvolve durante e em todos os contextos da vida.

Avaliação das Aprendizagens – Processo de verificação, em termos quantitativos e qualitativos, das mudanças de comportamento do formando nos domínios cognitivo, psicomotor e afectivo, durante a acção de formação, face aos objectivos pedagógicos previamente definidos.

Avaliação do Impacto da Formação – Método de avaliação da formação que consiste na apreciação dos efeitos da formação sobre o desempenho do indivíduo a nível pessoal, organizacional e social.

Avaliação Sumativa – Modalidade de avaliação das aprendizagens, de carácter classificativo e certificativo, que se processa através da realização de testes, provas e trabalhos, entre outros, pela qual é medido o desempenho do formando face aos objectivos pedagógicos previamente definidos, visando aferir o respectivo grau de aprendizagem.

Avaliação Formativa – Modalidade de avaliação das aprendizagens, de carácter essencialmente correctivo, que se processa através da realização de testes, provas e trabalhos, entre outros, pela qual é medido o desempenho do formando face aos

objectivos pedagógicos previamente definidos, visando a reorientação quer do processo de aprendizagem do formando, quer do processo formativo. Esta modalidade pode ser efectuada pelo próprio formando, em regime de auto-avaliação, ou pelo formador.

Capacidade – Conhecimentos e atitudes que habilitam o indivíduo para a realização de uma tarefa, uma função ou uma actividade específica.

Centro de Formação – Estabelecimento que dispõe de estrutura organizativa capaz de mobilizar e utilizar os meios necessários à realização de acções de formação.

Competência – a capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal.

Componentes de Formação – Conjuntos de conteúdos/actividades de formação que integram o plano curricular de uma acção de formação e que são organizados em função dos objectivos que visam atingir.

Componente de Formação Científica – Conjunto de conteúdos/actividades de formação de um plano curricular de uma acção de formação, que visam dotar os formandos com os fundamentos científicos das tecnologias necessárias para o exercício de uma determinada profissão ou actividade profissional.

Componente de Formação Prática – Conjunto de conteúdos/actividades de formação de um plano curricular de uma acção de formação que visam dotar os formandos com as competências práticas que lhes permitam desenvolver as capacidades necessárias para o exercício de uma determinada profissão ou actividade profissional. Podem ser desenvolvidas sob a forma de práticas simuladas, em contexto de formação, ou de práticas reais, em contexto de trabalho.

Componente de Formação Sócio-cultural – Conjunto de conteúdos/actividades de formação de um plano curricular de uma acção de formação que visam o desenvolvimento pessoal, social e cultural dos formandos no quadro da sua preparação para o exercício de uma determinada profissão ou actividade profissional.

Componente de Formação Técnica – Conjunto integrado de conteúdos/actividades de formação tecnológica e de formação prática de um plano curricular de uma acção de formação.

Componente de Formação Tecnológica – Conjunto de conteúdos/actividades de formação de um plano curricular de uma acção de formação que visam dotar os formandos com o conhecimento das tecnologias necessárias para compreender e realizar as actividades práticas relativas ao exercício de uma determinada profissão ou actividade profissional.

Dupla certificação – o reconhecimento de competências para exercer uma ou mais actividades profissionais e de uma habilitação escolar, através de um diploma.

Educação e formação profissional ou formação profissional – a formação com objectivo de dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais actividades profissionais.

Entidade formadora certificada – a entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objecto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito.

Formação certificada – a formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes.

Formação em Alternância – Processo de formação em que se alternam sequências de formação ministradas por entidades formadoras com sequências de formação realizadas em contexto de trabalho.

Formação em Contexto de Trabalho – Formação desenvolvida no local de trabalho, em que a aprendizagem se processa mediante a execução de tarefas inerentes a uma determinada função.

Formação inicial – a actividade de educação e formação certificada que visa a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício qualificado de uma ou mais actividades profissionais.

Formação inicial de dupla certificação – a formação inicial integrada no Catálogo Nacional de Qualificações e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes.

Formação Modular – Formação cujos conteúdos são organizados em unidades de formação independentes - módulos - e que podem ser combinados por forma a constituírem um programa/itinerário de formação adaptado, nomeadamente, às necessidades dos indivíduos, a desenvolvimentos técnicos, tecnológicos e organizacionais ou à estrutura ocupacional.

Formação Profissional – Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica.

Formador – Indivíduo qualificado detentor de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja intervenção facilita ao formando a aquisição de conhecimentos e/ou desenvolvimento de capacidades, atitudes e formas de comportamento.

Formando – Indivíduo que frequenta uma acção de formação.

Itinerário de Formação – Modelo de estrutura curricular que constitui um percurso formativo global, enquadrador de um conjunto integrado de acções de formação, sendo cada uma delas relevante em termos das competências visadas no perfil de saída.

Levantamento de Necessidades de Formação – Recolha e tratamento de informação relativa a carências a nível individual e/ou colectivo referentes a comportamentos a nível de conhecimentos, capacidades e atitudes que podem conduzir a um deficiente desempenho e baixa produtividade.

Modalidade de formação – a organização da formação definida em função de características específicas, nomeadamente objectivos, destinatários, estrutura curricular, metodologia e duração.

Módulo de formação de dupla certificação – a unidade de aprendizagem, passível de certificação autónoma e de integração em um ou mais percursos formativos referidos no Catálogo Nacional de Qualificações, permitindo a aquisição de competências certificadas.

Nível de Qualificação – Patamar da estrutura de níveis de formação em relação ao qual é definido o posicionamento de uma determinada acção de formação, em função do nível de habilitações académicas e profissionais exigido à entrada, das condições e grau de autonomia no exercício profissional e das competências conferidas pela frequência com aproveitamento dessa acção de formação.

Orientação Escolar – Intervenção caracterizada pelo apoio proporcionado ao indivíduo visando a identificação das suas capacidades físicas, intelectuais, afectivas e sociais, em função das quais define o seu percurso escolar, em ordem à satisfação e realização pessoal e à sua inserção na sociedade.

Orientação Profissional – Processo de identificação de um projecto profissional individual, tendo em conta as características pessoais e as possibilidades de ensino, formação e emprego, mediante a intervenção de um conselheiro ou orientador profissional.

Percurso de Formação – Conjunto de acções de formação integrantes de um itinerário, seleccionadas em função de uma avaliação de diagnóstico e do perfil de saída visado.

Perfil de Competências – Descrição do conjunto estabilizado de comportamentos, a nível cognitivo, psicomotor ou afectivo, que habilitam o indivíduo para o desempenho de uma actividade, uma função ou uma tarefa específica.

Perfil profissional – a descrição do conjunto de actividade e saberes requeridos para o exercício de uma determinada actividade profissional.

Plano Curricular – Documento que integra de forma estruturada as unidades de formação, as componentes de formação e as cargas horárias da acção de formação.

Qualificação – o resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos.

Reconhecimento, validação e certificação de competências – o processo que permite a indivíduo com, pelo menos, 18 anos de idade o reconhecimento, a validação e a certificação de competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida.

Referencial de competências – o conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação.

Referencial de formação – o conjunto da informação que orienta a organização e desenvolvimento da formação, em função do perfil profissional ou do referencial de competências associado, referenciada ao Catálogo Nacional de Qualificações.

Responsável Pedagógico – Indivíduo que prepara e assegura a execução de uma ou várias acções de formação, efectuando o planeamento, a programação, a organização, o acompanhamento, o controlo e a avaliação das actividades que integram cada acção de formação.

Tutor – Indivíduo que no processo formativo desempenha funções de enquadramento, integração, orientação e acompanhamento, individuais ou de grupo, nas actividades de formação em contexto de trabalho.

Unidade de Formação – Parte de um módulo de formação que integra um conjunto estruturado de conteúdos/actividades com sequência pedagógica que visa atingir um ou mais objectivos específicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (1979). *A análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Black, P. & Wiliam, D. (1998). *Inside the black box: Raising standards through classroom assessment*. Retirado em 10 de Outubro de 2009 de www.pdkintl.org/kaplan/kbla9810.htm.
- Blas, F. (2007). *Competências profesionales en la Formación Profesional*. Madrid. Alianza Editorial.
- Cabrito, B. (1994). *Formações em Alternância: Conceitos e Práticas*. Lisboa: EDUCA.
- Chueiri, M. S. (2008). *Concepções sobre avaliação escolar. Estudos em Avaliação*, v.19, n.º 39, pp. 49-64. Consultado em 27 de Novembro de 2009 em: http://www.fcc.org.br/pesquisa/actions.actionsEdicoes.BuscaUnica.do?codigo=1418&tp_caderno=1
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2000). Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida. Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão: Bruxelas, pp. 1- 42.
- De Ketele, J. M. (2008). Caminhos para a avaliação de competências. In: Maria Palmira Alves & Eusébio André Machado (org.), *Avaliação com sentido(s): Contributos e Questionamentos*. 1ª Edição, Santo Tirso. De Facto Editores, pp.109-124.
- Duarte, A. (2007). A formação em alternância e o papel das empresas na qualificação profissional. In: *Formar: revista dos formadores* (61) Out. – Dez. Lisboa, pp. 4-9.

- Fernandes, D. (2005). *Avaliação das aprendizagens: Desafios às teorias, práticas e políticas*. Cacém: Texto Editores.
- Fernandes, D. (2006). Para uma teoria da avaliação formativa. *Revista Portuguesa de Educação*, 19 (2), pp. 21-50. Consultado em 27 Novembro de 2009, em: www.scielo.oces.mctes.pt/pdf7rpe/v19n2/v19n2a03.pdf
- Fernandes, D. (2007). Vinte e cinco anos de avaliação das aprendizagens: Uma síntese interpretativa de livros publicados em Portugal. In A. Estrela (Org.), *Investigação em Educação: Teorias e práticas (1960-2005)*, pp. 261-306. Lisboa: Educa.
- Estrela, A. (1986). *Teoria e Prática de Observação de classes. Uma estratégia de formação de professores*. Lisboa: I.N.I.C.
- Estrela, A. (1994). *Teoria e Prática de Observação de Classes. Uma estratégia de formação de professores*. Porto: Porto Editora.
- Hadgi, C. (2001). *A avaliação Desmistificada*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Hayman, J. (1984). *Investigación Y Educación*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- IIEFP (2008). *Relatório de Actividades – CFP Seixal*.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a Competência dos Profissionais*. 3ª Edição. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Le Boterf, G. (2005). *Construir as Competências Individuais e Colectivas. Resposta a 80 questões*. Porto: Edições Asa.
- Moreno, M. L. (2006). *Evaluación, Balance y Formación de Competências Laborales Transversales – Propuestas para mejorar la calidad en la Formación Profesional y en el mundo del trabajo*. Barcelona. Laertes Educación.

- Peralta, M. (2002). Como avaliar competência(s)? Algumas considerações. In P. Abrantes e F. Araújo (Coord.), *Reorganização Curricular do Ensino Básico. Avaliação das Aprendizagens - Das concepções às práticas*. Lisboa: Ministério da Educação / Departamento da Educação Básica.
- Perrenoud, Ph. (1995). *Ofício de Aluno e Sentido do Trabalho Escolar*. Porto: Porto Editora.
- Perrenoud, Ph. (2000). *Novas competências profissionais para ensinar*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Prieto, J. H. (2008) *Evaluación de los Aprendizages: Un enfoque basado en competencias*. México. Pearson Educación.
- Roldão, M. (2008). *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências – As questões dos professores*. 5.ª Edição, Lisboa. Editorial Presença.
- Sampieri, R; Collado, C. & Lucio, P (2006). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: Mc Graw Hill. 3ª Edição.
- Stake, R. (2006). *Evaluación Comprensiva e Evaluación Basada en Estándares*. Barcelona: Graó.
- Talavera, E. & Pérez-González, J. (2007). Formação em competências sócio-emocionais através de estágios em empresas (1). In: CEDEFOP. *Revista Europeia de Formação Profissional*, N.º 40, Belgium, pp. 90 – 113.
- Zabala, A. & Arnau, L. (2009). *11 ideas clave – Como aprender y enseñar competencias*. España. Editorial Graó.
- Zabala, A. (Org.) (2008). *Como Trabalhar os conteúdos Procedimentais em Aula*. 2ª Edição. Porto Alegre. Artmed Editora.

Legislação consultada:

- **Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro** – Lei Orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP.
- **Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro** – Estabelece o quadro legal da formação Profissional.
- **Decreto-Lei n.º 6/2001 de 18 de Janeiro** – Estabelece os princípios orientadores da organização e da gestão curricular do ensino básico, bem como da avaliação das aprendizagens e do processo de desenvolvimento do currículo nacional.
- **Decreto-Lei n.º 42/2005 de 22 de Fevereiro** – Princípios Reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu do ensino superior
- **Decreto-Lei n.º 74/2006 de 24 de Março** – Estabelece o Regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior.
- **Decreto-Lei n.º 213/2007 de 29 de Maio** – Aprova a orgânica do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP.
- **Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio** – Aprova os Estatutos do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP.
- **Portaria n.º 1497/2008, de 19 de Dezembro** – Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos Cursos de Aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.
- **Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro** – Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.
- **Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro** – Lei de Bases do Sistema Educativo.

- **Lei n.º 3/2004 de 15 de Janeiro** – Aprova a lei quadro dos institutos públicos.
- **Portaria n.º 256/2005 de 16 de Março** – Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação
- **Portaria nº 781/2009, de 23 de Julho** – Estabelece a estrutura e a organização do Catálogo Nacional de Qualificações.
- **Portaria nº 782/2009, de 23 de Julho** – Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.

Sites consultados:

- <http://www.iefp.pt/iefp/Paginas/Home.aspx>
- www.cm-seixal.pt/cmseixal.site
- <http://www.jf-beato.pt/>

ANEXOS

Anexo n.º 1	Decreto-Lei n.º 213/2007 de 29 de Maio
Anexo n.º 2	Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro
Anexo n.º 3	Orçamento do IEF, IP de 2009
Anexo n.º 4	Estatutos do IEF, IP
Anexo n.º 5	Organograma dos Serviços Centrais do IEF, IP
Anexo n.º 6	Plano de Estágio
Anexo n.º 7	Guia de Orientações para a componente de FPCT
Anexo n.º 8	Caracterização das modalidades de formação
Anexo n.º 9	Instrumentos para o desenvolvimento da FPCT A – Ficha de Caracterização da Entidade Enquadradora B – Plano Individual de Actividades da FPCT C – Ficha de Avaliação da FPCT D – Apreciação Individual do Formando na FPCT E – Ficha Mensal de Assiduidade da FPCT
Anexo n.º 10	Faseamento da pesquisa
Anexo n.º 11	Pedido de autorização para proceder à recolha de dados
Anexo n.º 12	Questionário
Anexo n.º 13	Análise global de todos os questionários
Anexo n.º 14	Análise de conteúdo das respostas abertas do questionário
Anexo n.º 15	Matriz de análise de conteúdo das respostas abertas do questionário
Anexo n.º 16	Guião da entrevista ao Responsável Pedagógico
Anexo n.º 17	Guião da entrevista ao Tutor
Anexo n.º 18	Protocolo da entrevista do Responsável Pedagógico
Anexo n.º 19	Análise de conteúdo da entrevista ao Responsável Pedagógico
Anexo n.º 20	Matriz da entrevista do Responsável Pedagógico
Anexo n.º 21	Protocolo da entrevista do Tutor
Anexo n.º 22	Análise de conteúdo da entrevista ao Tutor
Anexo n.º 23	Matriz da entrevista do Tutor
Anexo n.º 24	Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro

Lei Orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional

Data de Publicação: 29 de Dezembro de 1979

Diário da República N.º 299/79 SÉRIE I - 8º suplemento

Páginas do DR: 3446-(147) a 3446-(148)

Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de Dezembro

Sumário : Considera atribuições do Ministério do Trabalho, além das referidas no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março, participar activamente na concepção da política global de emprego

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 41-A/78, de 7 de Março, que estabelecia a orgânica do II Governo Constitucional, foram reintegrados no Ministério do Trabalho os serviços dependentes da Secretaria de Estado da População e Emprego.

Na Lei Orgânica do Ministério do Trabalho, entretanto aprovada pelo Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março, não foi possível levar em conta aquela realidade, com graves consequências para a organização, funcionamento e gestão normal dos serviços, quer no que toca às suas estruturas centrais, quer no que respeita aos seus órgãos de coordenação e de execução a nível regional.

Continuou assim a agudizar-se a questão de fundo - de há muito sentida - relativa à reestruturação orgânica do conjunto daqueles serviços, tanto mais que o Decreto-Lei n.º 146/78, de 13 de Dezembro, publicado na vigência do III Governo Constitucional, apenas contemplou aspectos relativos à situação do pessoal.

Impõe-se, pois, tomar as medidas legais adequadas à situação dos referidos serviços e aos objectivos de política de emprego que eles deverão prosseguir.

Assim, quanto ao Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego, uma vez correctamente inserido no sistema orgânico do Ministério como órgão financeiro de apoio às acções de política de emprego aí prosseguidas, carecerá dos ajustamentos funcionais e de estrutura indispensáveis a uma eficiente consecução dos seus objectivos.

Quanto aos restantes serviços, quer os responsáveis pelas actuações técnicas no domínio do emprego e da formação profissional, quer o órgão de apoio ao seu funcionamento nos planos administrativo e financeiro - o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra -, a sua multiplicidade, as dificuldades da sua coordenação eficiente, as distorções organizacionais por si reveladas, a

progressiva degradação da qualidade dos serviços prestados e a ausência de claras linhas funcionais de convergência e complementaridade dos seus objectivos, no âmbito da execução de uma política de emprego, são factores que têm vindo a apontar no sentido da integração das respectivas funções num organismo único que responda às seguintes exigências fundamentais:

- Descentralização efectiva ao nível das grandes regiões;
- Participação institucionalizada, a nível consultivo, dos parceiros sociais;
- Modernidade, racionalidade e operacionalidade dos seus elementos organizativos e dos seus métodos de gestão; e consequentemente, autonomia administrativa e financeira e património próprio.

Consagra-se com o presente decreto-lei a reestruturação indispensável daqueles serviços, por forma a alcançar uma harmoniosa integração das suas funções no todo que eles constituem e a conferir um sentido comum às acções por si desenvolvidas, no âmbito de um organismo - o Instituto do Emprego e Formação Profissional - concebido com as características correspondentes às exigências atrás referidas.

Aproveita-se igualmente para efectuar uma mais correcta inserção na orgânica do Ministério do Trabalho das actividades que, no domínio da prevenção de despedimentos, eram até aqui exercidas pelo grupo de trabalho para os despedimentos colectivos, criado na Secretaria de Estado da População e Emprego para dar satisfação às necessidades decorrentes do cumprimento do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

Simultaneamente e como consequência, fica o Ministério do Trabalho dotado de um sistema coerente e racional de instrumentos adequados à preparação e à execução da parte que lhe compete numa política global de emprego, activa, responsável, participada e ajustada às realidades e necessidades do País, que, na actual conjuntura, conhece uma situação particularmente grave no domínio do emprego.

Nestes termos:

O Governo decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

São atribuições do Ministério do Trabalho, além das referidas no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março, participar activamente na concepção da política global de emprego, executá-la no âmbito das suas competências e apoiar a coordenação das acções que neste domínio sejam desenvolvidas pelos demais departamentos públicos e outras entidades.

Artigo 2.º

1 - Para prossecução das atribuições que lhe são conferidas nos termos do artigo anterior, o Ministério do Trabalho dispõe dos seguintes serviços:

- a) O Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD), criado pelo Decreto-Lei n.º 759/74, de 30 de Dezembro;
- b) O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que fica criado pelo presente decreto-lei.

2 - O Ministério do Trabalho disporá ainda de um Gabinete Técnico de Prevenção de Despedimentos (GTPD).

Artigo 3.º

1 - O IEFP é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado.

2 - Compete ao Governo assegurar a tutela do IEFP, através do Ministro do Trabalho.

Artigo 4.º

Para além de outras competências que venham a ser-lhe atribuídas por lei, compete em geral ao IEFP participar na concepção da política de emprego e formação profissional e assegurar a sua execução no âmbito do Ministério do Trabalho, sendo-lhe cometidas as competências da Direcção-Geral do Emprego e da Direcção-Geral de Promoção do Emprego, criadas pelo Decreto-Lei n.º 762/74, de 30 de Dezembro, e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, criado pelo Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de Agosto de 1962.

Artigo 5.º

1 - A estrutura do IEFP compreenderá os seguintes órgãos:

- a) Conselho directivo;
- b) Comissão de fiscalização;
- c) Conselho consultivo central e conselhos consultivos regionais;
- d) Centro de Investigação e Desenvolvimento das Políticas e Técnicas do Emprego;
- e) Órgãos técnicos de administração central;
- f) Direcções regionais;
- g) Órgãos executivos locais.

2 - A orgânica e quadros do pessoal do IEFP serão objecto de regulamentação autónoma por decreto regulamentar do Ministro do Trabalho, Ministro das Finanças e membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública.

Artigo 6.º

- 1** - É criada no âmbito do Ministério do Trabalho uma comissão destinada a dinamizar e coordenar todas as acções necessárias à montagem da estrutura orgânica, à instalação e ao início de funcionamento do IEFP, competindo-lhe, designadamente, preparar os diplomas previstos no n.º 3 do artigo 5.º e apoiar a elaboração do regulamento do GTPD, criado no n.º 2 do artigo 2.
- 2** - O Ministro do Trabalho, em cuja dependência actuará a comissão a que alude o número anterior, fixará, por despacho, a respectiva composição.
- 3** - A comissão a que se refere o presente artigo extinguir-se-á com a publicação dos diplomas previstos no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 7.º

- 1** - Os serviços a que se refere o artigo 4.º ficam extintos com a publicação do diploma que aprovar a orgânica e os quadros de pessoal do IEFP, sendo neste integrados o pessoal, os meios técnicos e financeiros e o património daqueles serviços.
- 2** - O pessoal do IEFP ficará sujeito ao regime geral da função pública.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Dezembro de 1979.

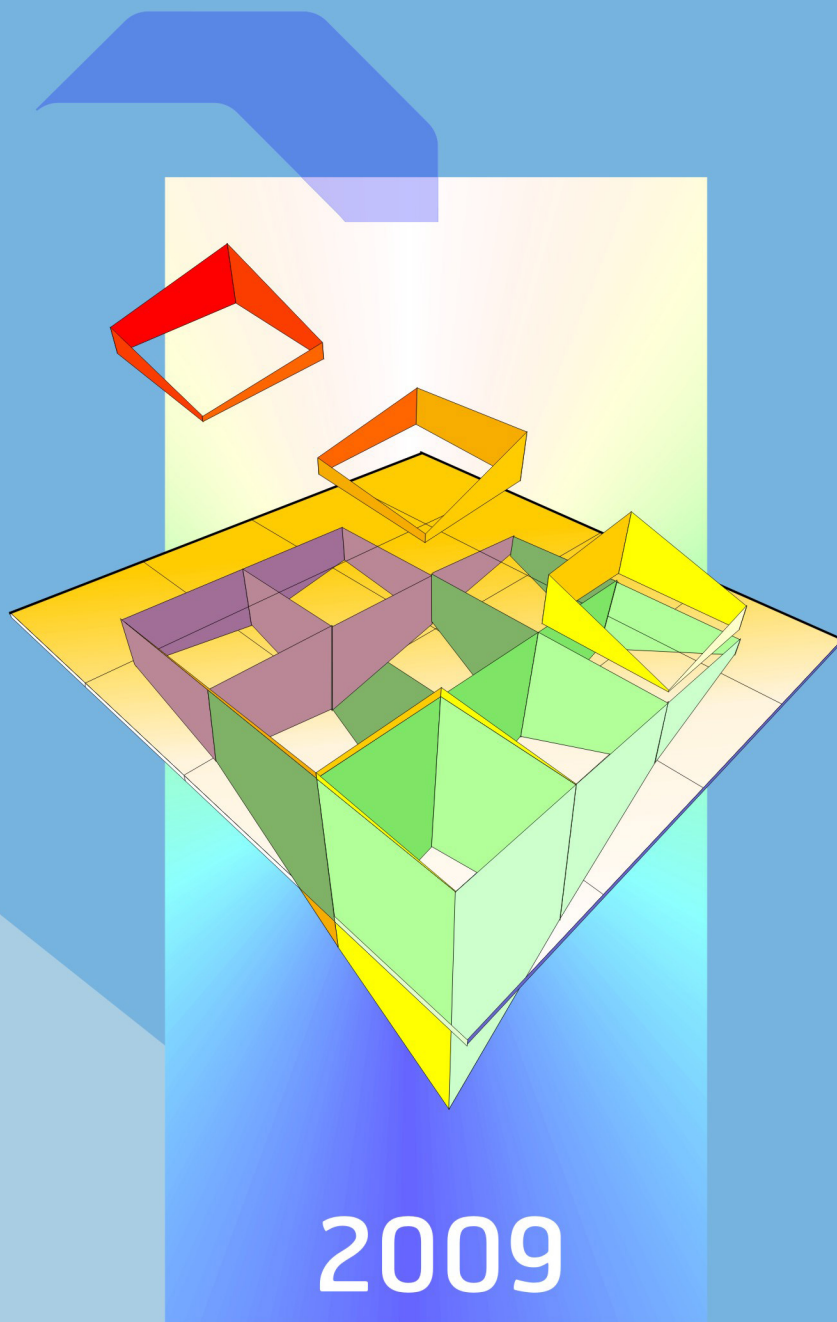
- Maria de Lourdes Ruivo da Silva Matos Pintasilgo
- Manuel da Costa Brás
- Jorge de Carvalho Sá Borges.

Promulgado em 24 de Dezembro de 1979.

Publique-se.

O Presidente da República, ANTÓNIO RAMALHO EANES.

ORÇAMENTO



2009



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, I.P.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL



NOTAS JUSTIFICATIVAS

ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA	2
Objectivos Estratégicos	3
Objectivo 1	5
Objectivo 2	5
Objectivo 3	6
Objectivo 4	6
Objectivo 5	7
ACTIVIDADE DESENVOLVIDA PELO IEPF, I.P. NO TRIÉNIO 2005-2007	9
PROPOSTA DE ORÇAMENTO PARA 2009	11
Receita	13
I - Enquadramento	13
II - Justificação da Receita	14
Despesa	16
I - Principais elementos implícitos na elaboração do orçamento afecto às medidas de política de emprego e formação profissional	16
II – Principais elementos não directamente afectos a medidas	24
III – Resumo	27
IV – Justificação da Despesa	29

ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

As orientações estratégicas do IEFP, I.P., ancoradas nas Grandes Opções do Plano (2005-09), em articulação estreita com o Plano Nacional de Acção para o Crescimento e Emprego (PNACE), com o Plano de Estabilidade e Crescimento (PEC), com o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), com o Plano Nacional de Emprego (PNE) e com a Iniciativa Novas Oportunidades visam enquadrar a actuação futura do Serviço Público de Emprego (SPE), com particular destaque para a função de promoção da qualificação dos portugueses, elemento indispensável à criação de condições de sustentabilidade da modernização do País.

Pretende-se ter um Serviço Público de Emprego, potenciado pela modernização das medidas que integram as políticas activas de emprego, com destaque para aquelas que visam o reforço das qualificações dos activos empregados e desempregados, enquanto potenciador do aumento da empregabilidade das pessoas.

Promover a melhoria do atendimento dos públicos, tendo sempre como fim aproximar os Serviços dos utentes, de forma a melhorar as capacidades das pessoas, reforçando, por essa via, as suas perspectivas de inserção. Procura-se contribuir para um melhor ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, intervindo, sempre que necessário, na adequação das qualificações das pessoas às necessidades do tecido empresarial e melhorando a circulação de informação entre aqueles que procuram e oferecem trabalho.

Para isso é fundamental reforçar a articulação com as empresas, através da disponibilização de adequada informação sobre os públicos com necessidades de inserção profissional, bem como do conjunto de medidas disponíveis para a sua concretização.

Assim, cabe ao IEFP, I.P., enquanto Organismo central na execução das políticas públicas de emprego e formação profissional, um papel determinante junto dos activos empregados e desempregados, com destaque para os que apresentam baixas qualificações, visando a sua empregabilidade. Para a prossecução deste importante objectivo apresenta-se fundamental o seu contributo para a concretização dos objectivos previstos na Iniciativa Novas Oportunidades, quer quantitativos quer qualitativos, com destaque para a criação de sinergias e complementaridades entre os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e as modalidades formativas que conferem dupla certificação.

Ao IEFP, I.P., compete participar no objectivo crucial colocado à sociedade portuguesa de melhorar a sua qualificação, de forma a contribuir para a recuperação do atraso que distancia Portugal dos países mais desenvolvidos, em particular dos pertencentes à União Europeia. Para este objectivo, atribui-se um papel relevante à sua participação na dinâmica atribuída aos Centros de Formação Profissional, integrados na rede de Centros de Novas Oportunidades (CNOs), nomeadamente no seu contributo para a concretização das metas previstas. Transformar os CNOs dos Centros de Formação Profissional em importantes instrumentos de qualificação, quer na relação directa com a rede de Centros de Emprego, quer na resposta directa aos adultos que procuram a melhoria das suas qualificações, assume objectivo central na estratégia do IEFP, I.P. para o período 2008-2010. Para a sua prossecução

encontram-se previstas novas formas de articulação entre os Centros de Emprego e de Formação, com especial destaque, dentro destes, para o papel reservado aos CNOs.

Para além desta função primordial na alteração das estruturas de qualificação dos portugueses, enquanto Serviço Público de Emprego, cabe ao IEFP, I.P. um papel primordial na activação das medidas de emprego, no atendimento personalizado e precoce dos desempregados e no controlo das condições de atribuição do Subsídio de Desemprego dos portugueses que efectivamente dele necessitam.

O Plano Nacional de Emprego e o papel que lhes cabe na elaboração de Planos Pessoais de Emprego individualizados destinados à inserção dos desempregados, coloca novos desafios à eficácia dos Centros de Emprego através de estratégias adequadas de intervenção de públicos específicos, sejam eles jovens licenciados, desqualificados, imigrantes, desfavorecidos ou portadores de deficiência.

Em simultâneo com a estratégia de intervenção prevista para as denominadas áreas de negócio, pretende-se introduzir medidas profundas de racionalização, modernização e simplificação administrativa, enquadradas no processo mais global de Modernização da Administração Pública. Promover uma melhor eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, em linha com a boa utilização dos dinheiros públicos, o alargamento do número de abrangidos pelas suas medidas e a melhoria contínua da qualidade por todos os trabalhadores, no quadro das suas atribuições e competências. Para a concretização deste objectivo, importa envolver um número crescente de trabalhadores em acções de formação profissional, de forma a melhorar as suas competências e a produtividade. Proceder à implementação de um modelo de Serviços Partilhados, enquanto elemento de modernização e de reafecção de recursos, de forma a aumentar o número e a qualidade dos que integram a linha de interacção com os utentes, utilizando mais eficazmente as novas tecnologias e as infra-estruturas físicas existentes.

Em conclusão, a promoção da modernização do IEFP, I.P., de forma a aumentar e melhorar a sua prestação de serviços aos utentes, no quadro de uma eficaz e eficiente utilização dos dinheiros públicos, define a estratégia a desenvolver no período.

A sua concretização será promovida, como é óbvio, sob as orientações estratégicas do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, em estreita articulação com os Organismos que o integram e o Ministério da Educação, designadamente na execução das políticas de formação, em áreas formativas que integram o Sistema Nacional de Qualificações.

Para o seu pleno desenvolvimento serão utilizados, de forma eficiente, os recursos financeiros nacionais e comunitários, com destaque, entre os últimos, os oriundos do POPH/QREN.

Objectivos Estratégicos

Os objectivos estratégicos que vão dar forma e execução às orientações estratégicas enumeradas assentam em quatro vectores fundamentais.

Promover a modernização e reforço do Serviço Público de Emprego - potenciando o seu papel proactivo na intermediação entre a procura e a oferta.

O modelo a desenvolver deverá considerar metodologias inovadoras de actuação técnica, a reengenharia dos processos e a simplificação dos circuitos associados, uma organização versátil, a afectação estratégica de recursos, uma estrutura tecnológica integradora de sistemas e redes de informação e comunicação, bem como a uniformização da imagem associada a uma identidade visual comum do IEFP, I.P., facilitadora da interacção com os clientes.

Nesta perspectiva, pressupõe-se uma evolução na cultura organizacional, orientando-a para a dignificação da função Atendimento e para a satisfação das expectativas e das necessidades do cliente.

Melhorar a qualificação dos Portugueses – A Iniciativa Novas Oportunidades representa um novo impulso no caminho da qualificação dos portugueses, com vista à escolarização geral da população ao nível do ensino secundário, devendo o IEFP, I.P., como serviço público de emprego, concentrar e mobilizar os seus recursos no sentido de contribuir para a concretização dos objectivos nacionais fixados para a certificação de adultos, e para a qualificação/certificação de jovens.

Neste contexto, os Centros de Formação Profissional (CFP) constituem-se como agentes dinamizadores na rede de Centros Novas Oportunidades (CNO).

Inserir no mercado de trabalho os grupos mais desfavorecidos – Na prossecução das suas atribuições, o IEFP, I.P. não deixará de ter em atenção a sua responsabilidade em matéria de combate à exclusão social, com particular relevo no âmbito da Reabilitação, mas também nos públicos imigrantes e desfavorecidos.

Ser uma organização socialmente responsável – O IEFP, I.P. assume a responsabilidade social que lhe cabe enquanto organismo da Administração Pública, contribuindo para os desígnios nacionais nesta matéria, designadamente em questões ambientais. Assim, deverá promover a aquisição de bens e serviços que integrem critérios ambientais assegurando, desta forma, uma organização que integra a protecção do ambiente, a prevenção e a valorização, e em que o património natural seja assumido como valor a evidenciar, e factor de diferenciação positivo.

Em simultâneo, o IEFP, I.P., procura atingir a sua missão através do envolvimento activo de todos os seus colaboradores e da sua participação nos desígnios da organização.

Estes objectivos estratégicos integram o **Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR** do IEFP, I.P., concretizados através de um diversificado conjunto de objectivos operacionais, desagregados em objectivos de eficácia, de eficiência e de qualidade enquadrados na avaliação de desempenho dos respectivos serviços.

Os referidos objectivos encontram-se suportados em indicadores de desempenho, de forma a aferir os resultados alcançados no quadro dos meios disponíveis, de forma a permitir a avaliação das actividades desenvolvidas.

O IEFP, I.P. encontra-se a preparar o QUAR para o ano de 2009 de forma a responder ao previsto na legislação que regulamenta este instrumento.

Objectivo 1

MAIS E MELHOR EMPREGO

Promover a qualidade do emprego e combater o desemprego

No âmbito da sua intervenção enquanto Serviço Público de Emprego (SPE), destaca-se a implementação de uma metodologia de acompanhamento precoce e personalizado dos desempregados, na qual se realçam as Iniciativas INSERJOVEM e REAGE (vocacionadas para jovens e adultos, respectivamente), em paralelo com a elaboração de Planos Pessoais de Emprego, cujas metodologias de intervenção deverão ser ajustadas, com vista a torná-las capazes de responder às necessidades do mercado de trabalho e dos diferentes públicos, de um modo especial àqueles que estão mais expostos à exclusão do mercado de trabalho e da sociedade.

A racionalização das medidas de política activa de emprego permitirá aumentar a eficácia das intervenções destinadas à criação e à qualidade do emprego, através dum agrupamento em grandes áreas de intervenção, com destaque para os estágios profissionais, as iniciativas locais de emprego ou os programas de criação do próprio emprego.

O grande objectivo é encontrar resposta adequada a cada desempregado, ajustando o encaminhamento o encaminhamento que lhes é dado no sentido de assegurar, no final, que a sua empregabilidade aumente. Há assim que verificar, em cada caso, se o caminho a traçar com cada um deles passa pela inserção na vida activa ou por um processo prévio de formação, preferencialmente conferindo dupla certificação.

Objectivo 2

ATENDIMENTO DE QUALIDADE

Melhorar a qualidade de atendimento nos Centros de Emprego

O atendimento apresenta-se como elemento central e potenciador, quer na intermediação entre a procura e a oferta de emprego, quer na interacção com o cidadão/cliente. O objectivo traduz-se em disponibilizar mais e melhor informação sobre as oportunidades de emprego e formação (no espaço nacional e europeu), simplificar e sistematizar a apresentação das medidas activas de emprego e fomentar uma maior aproximação aos clientes (pessoas e entidades empregadoras), assim como aumentar a diversidade, acessibilidade e qualidade dos canais de comunicação.

Esta aproximação a cada um dos clientes do serviço público de emprego passa pela criação de mecanismos de proximidade que reconheçam as características e os desejos próprios de cada um.

A dinamização das acções de ajustamento entre a oferta e a procura, deverá aumentar a capacidade de penetração no mercado de trabalho, promovendo a captação de ofertas mais apelativas do tecido empresarial, através do desenvolvimento de novas “formas” de aproximação e relacionamento com

entidades, assim como, da implementação de sistemas de informação facilitadores na pesquisa de ofertas.

Cada um dos clientes deve poder reconhecer que o serviço público lhe é destinado e tem em conta os seus anseios e preocupações.

Em paralelo, todo o processo deve estar em constante melhoria, num modelo que permita a identificação de pontos críticos por via da monitorização e intervenção activas, no qual os próprios clientes devem ser chamados a participar.

Objectivo 3

QUALIFICAR OS PORTUGUESES

Promover a qualificação dos activos no quadro de reforma do Sistema Nacional de Formação Profissional

Na sequência do Programa Novas Oportunidades e da consequente reforma do sistema de formação profissional, pretende-se elevar os níveis de qualificação de base da população activa, por via de meios, como o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) adquiridas ao longo da vida, ou da constituição de uma oferta de formação duplamente certificada dirigida a adultos pouco escolarizados, quer por via de formações de percurso completo, de percurso incompleto ou modelizadas.

Neste contexto, os Centros de Formação Profissional, por via dos seus Centros de Novas Oportunidades (CNOs) assumem um papel fundamental na qualificação da população activa, quer por operacionalizarem os processos de RVCC, quer por inserirem os públicos em processos de dupla certificação – escolar e profissional, mediante, nomeadamente, a oferta de soluções formativas, no domínio do Catálogo Nacional de Qualificações, que permitam colmatar as competências em falta.

Objectivo 4

SERVIÇO DE EXCELÊNCIA

Melhorar a qualidade, a eficiência e a eficácia do serviço prestado

As crescentes expectativas dos clientes em relação aos serviços públicos exigem do IEFP, I.P., a necessidade de mudança e de desenvolvimento, aliada aos princípios da melhoria contínua.

O simplificar e desburocratizar de processos significa poder fazer mais rápido e melhor, sem fragilizar os controlos necessários à garantia da qualidade dos serviços e à segurança dos clientes.

Importa promover a excelência através da modernização Serviço Público de Emprego, no sentido de uma gestão integrada de recursos na óptica da gestão global do serviço público, subordinados a princípios de gestão por objectivos e avaliação pelos resultados.

Importa ainda, num conjunto de medidas que vierem a ser implementadas, assegurar a sua desburocratização e racionalização, aproveitando, para o efeito, quer as possibilidades decorrentes da evolução tecnológica, quer o novo espírito de colaboração institucional entre os vários organismos do Estado, decorrentes do SIMPLEX.

Pretende-se um serviço público mais moderno, mais eficaz e mais eficiente. Tal desiderato passa necessariamente por uma maior focalização do cliente, centrando-se na óptica do fornecimento de um serviço que responda efectivamente às necessidades de cada um dos clientes.

A lógica de apresentação do serviço ao cidadão terá que evoluir para modelos em que o cliente sinta que é importante e a razão de ser da própria instituição. Pretende-se que o cliente encontre um lugar onde os processos e os agentes confluem para um único output – a identificação e satisfação das suas necessidades quer enquanto indivíduo, quer enquanto elemento da sociedade.

Neste quadro identificam-se duas “entradas” dos cidadãos utentes que, embora fornecendo serviços diferenciados aos cidadãos, se complementam, na prossecução das atribuições do Serviço Público de Emprego havendo necessidade de criar mecanismos de intercomunicabilidade entre elas e de interoperabilidade entre os respectivos sistemas de suporte ao funcionamento – os centros de emprego e os centros de formação profissional.

As instituições públicas não existem para si próprias, mas para os cidadãos, assim, há que redireccionar a sua cultura organizacional e modelo de funcionamento de dentro para fora.

Mas este processo de recentramento da actividade, só é possível num quadro de evolução de maturidade organizacional em que os processos de trabalho e os agentes estejam claramente definidos, bem como os papeis que cabem a cada um.

Objectivo 5

PARTILHA DE SERVIÇOS

Implementar um modelo de Serviços Partilhados

Após um processo de identificação de um conjunto de processos de trabalho e áreas de intervenção do IEFP, I.P. que, sendo essenciais à prossecução das suas atribuições, se situam em forma do escopo da sua missão, foi estudado um novo modelo organizativo das áreas designadas de suporte ou *backoffice*.

Este novo modelo passa pela implementação de um projecto de serviços partilhados, pela clara identificação dos serviços prestados, por um lado e dos clientes (internos) por outro.

A partilha de serviços implicará uma maior profissionalização na prestação dos serviços de suporte, ganhos de economia de escala e a deslocalização de um conjunto de tarefas e actividades que subsistem nas unidades locais, cujo propósito é a satisfação do cliente externo.

A partilha de serviços permitirá ao IEFP, I.P. focar-se na sua verdadeira actividade libertando recursos das áreas de suporte para aquelas que lidam directamente com os cidadãos e as empresas, por forma a aumentar a qualidade do serviço prestado. A implementação deste modelo tende a melhorar e flexibilizar a estrutura organizacional, através de uma estrutura menos onerosa, mais flexível e adaptável as exigências actuais. Por esta via será possível obter ganhos, quer pela redução de custos directos com os processos, quer pela redução de custos indirectos aproveitando economias de escala, reduzindo desperdícios, partilhando infra-estruturas, por outro lado, assegurar-se-á um aumento da eficiência dos processos através de uma mais adequada gestão dos recursos, assegurando assim uma melhor prestação de serviço ao cliente interno.

ACTIVIDADE DESENVOLVIDA PELO IEFP, I.P. NO TRIÉNIO 2005-2007

O número de pessoas abrangidas pelas diversas medidas desenvolvidas pelo IEFP, I.P. apresenta uma evolução positiva no triénio 2005-2007 (acréscimo de 71.930 pessoas, correspondente a uma variação positiva de 22,3%), para a qual contribuiu sobretudo o aumento registado na área da Formação Profissional (acréscimo de 63.920 formandos - 38,1%) aliado ao crescimento registado ao nível do Emprego (acréscimo de 9.170 pessoas - 6,5%).

Salienta-se o facto do aumento global da execução física, neste período, ter sido acompanhado por um decréscimo de cerca de 11,1% da execução financeira.

Actividade Específica Desenvolvida no período 2005 - 2007:

	2005		2006		2007	
	Pessoas	Montantes	Pessoas	Montantes	Pessoas	Montantes
EMPREGO	141.024	196.245.633	145.891	212.119.618	150.230	197.179.253
Programas de Emprego	86.856	196.245.633	89.219	212.119.618	92.751	197.179.253
Colocação	54.168	-	56.672	-	57.479	-
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	167.735	320.330.495	194.601	283.457.808	231.655	251.317.305
IEFP (CEs + CGD)	90.804	227.441.355	107.404	193.677.669	114.173	159.692.253
Centros de Gestão Participada	61.383	75.727.753	72.546	78.262.150	92.332	77.794.471
Acções de Coop. C/ Outras Ent.	15.548	17.161.387	14.651	11.517.989	25.150	13.830.581
REABILITAÇÃO	13.318	62.968.312	11.675	63.897.554	12.158	66.715.533
TOTAL	322.077	579.544.439	352.167	559.474.980	394.043	515.212.091
INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO	118.876	224.406	130.365	68.794	118.557	24.745

Em 2007 foram abrangidas pelos apoios concedidos pelo Instituto 394.043 pessoas, a que corresponde um aumento de cerca de 11,9%, face ao ano anterior. Esta evolução é acompanhada por um decréscimo na execução financeira (-7,9%).

No que diz respeito à área de actividade do **Emprego**, verificou-se um aumento, face ao ano anterior, de 4.339 pessoas que se traduz num crescimento de 3% no número de pessoas abrangidas. A colocação verificou um aumento de 1,4%.

A **Informação e Orientação Profissional**, conheceu, no triénio, um decréscimo de -0,3%, traduzindo-se em menos 319 pessoas abrangidas que em 2006. Os montantes financeiros afectos a esta medida não estão directamente relacionados com o número de pessoas abrangidas mas com a produção, reformulação e actualização de instrumentos técnicos de suporte às intervenções.

Quanto às actividades relacionadas com a **Formação Profissional** verifica-se no triénio, um crescimento de 38,1% que se traduz em mais 63.920 pessoas abrangidas. Face a 2006, o aumento verificado foi de 19%, com mais 37.054 pessoas abrangidas. Quer os Centros de Gestão Directa, quer os Centros de Gestão Participada conheceram, relativamente ao ano anterior, um incremento no número de pessoas abrangidas, que, no primeiro caso ascende a 6,3% e no segundo caso a 27,3%.

Apesar da manutenção da tendência de decréscimo na **Reabilitação Profissional**, quando efectuada a análise ao triénio (-6,7% de pessoas abrangidas), face a 2006 verifica-se uma recuperação de cerca de 4% quer em número de abrangidos quer em execução financeira.

PROPOSTA DE ORÇAMENTO PARA 2009

A **proposta de Orçamento do IEFP, I.P. para o ano de 2009**, consubstancia importantes recursos para a criação de emprego, para o combate ao desemprego e para melhoria de qualificação dos portugueses, no quadro global do processo de modernização da sociedade portuguesa, enquanto contributo do Serviço Público de Emprego (SPE).

Neste sentido, a proposta de orçamento reforça os montantes de recursos financeiros e de metas nas áreas de política pública da responsabilidade do IEFP, I.P.. A aposta na integração de jovens na vida activa, a inserção de pessoas desempregadas no mercado de trabalho, a qualificação dos portugueses e em particular daqueles com baixas qualificações, a inclusão de grupos desfavorecidos no mercado normal de trabalho, encontrando-se devidamente valorizadas na afectação criteriosa dos recursos que lhe estão atribuídos.

O orçamento contempla, igualmente, de forma significativa, reforço de meios para as actividades de **modernização administrativa** do IEFP, I.P., privilegiando a melhoria das condições de atendimento ao público, nomeadamente através do alargamento dos serviços aos diferentes tipos de utentes por via electrónica.

O alargamento do **acesso electrónico** às medidas de emprego, o reforço do sistema NET Emprego, a introdução de mecanismo de *Matching*, a implementação de um moderno **sistema de gestão de fluxos** no âmbito da rede de Centros de Emprego, entre outros, apresentam-se como importantes contributos para a implementação dos processos de simplificação e de desburocratização administrativa, no quadro do SIMPLEX. A **melhoria de infra-estruturas** físicas e equipamentos, em particular os associados a processos formativos, visa dotar o IEFP, I.P. de condições mais atractivas para os seus utentes. De salientar, em particular os meios previstos para a modernização da rede de centros das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto.

A modernização administrativa encontra-se igualmente contemplada, nos investimentos previstos no âmbito dos **Serviços Partilhados**, no desenho de um modelo de gestão por objectivos e na concepção de um novo modelo de monitorização da satisfação da totalidade dos utentes.

Salienta-se a inclusão de recursos financeiros associados à implementação dos instrumentos previstos no **Sistema de Avaliação da Administração Pública** (SIADAP – Lei 66-B/2007), designadamente prémios de desempenho e alterações de posição remuneratória, no quadro da valorização do importante activo que representam os recursos humanos da instituição.

A este conjunto de factores que caracterizam a construção do Orçamento importa ainda adicionar outras condicionantes que influenciaram directamente a elaboração da proposta de Orçamento do IEFP, I.P. para 2009:

- A **avaliação e redefinição da Estratégia Europeia para o Emprego** definiu novas orientações e directrizes a nível europeu, que foram traduzidas e reflectidas na estratégia nacional de médio prazo.

A adaptação das grandes prioridades deve ser articulada com as especificidades nacionais, estabelecendo objectivos, metas quantificadas e prazos de actuação para dar resposta aos novos desafios que se colocam a Portugal.

- O importante papel que os **fundos estruturais assumem no financiamento da medidas de emprego e de formação profissional** representa um factor essencial de alavancagem nas actividades a desenvolver pelo IEFP, I.P.. Esta fonte de financiamento, será assegurada centradamente, no âmbito do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), quer através de candidaturas directas, quer enquanto beneficiário de apoios ao arranque de operações passíveis de serem apoiadas. A maximização da utilização desta importante fonte de financiamento encontra-se assegurada através da coerência entre as medidas de emprego e formação e os apoios do POPH, tendo por base o *know-how* neste domínio e a capacidade técnica organizada para o efeito.

A elaboração deste orçamento reflecte ainda, as prioridades assumidas pelo Governo para 2009, no âmbito das **Grandes Opções do Plano**, ao nível das principais áreas de intervenção:

- **“Elevação do potencial de crescimento económico e do emprego através da promoção do conhecimento e da qualificação dos recursos humanos (...)”** – aposta na formação que confere dupla certificação em detrimento da outra formação, utilizando, sempre que possível, o recurso a pessoas inscritas nos Centros de Emprego, bem como as oriundas de inscrição nos CNOs.
- **“Apoio dos cidadãos e das famílias através de políticas activas que permitam reforçar a sua capacidade de participação no esforço colectivo de criação de riqueza (...)”** – reforço das medidas de emprego que promovem a inserção de jovens na vida activa (Estágios Profissionais); que visam a criação de postos de trabalho com perspectivas de sustentabilidade e reforçam o empreendedorismo, através da promoção da estabilidade e o combate à precariedade no emprego (Programa de Estímulo à Oferta de Emprego); ou ainda daquelas cujo objectivo é a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas em actividades socialmente úteis, com vista a combater a pobreza e a exclusão social.
- **“Consolidação e sustentabilidade de longo prazo das contas públicas (...) através da redução estrutural da despesa pública (...)”** – apesar do crescimento observado nas medidas de emprego e formação profissional, regista-se, em contrapartida, um esforço de contenção nos custos de pessoal e funcionamento do instituto.
- **“Modernização da Administração Pública, adaptando-a a um novo paradigma em que é valorizado o papel” desempenhado pela “qualidade da prestação pública de serviços”** – visível quer na criação da nova medida Modernização do Serviço Público Emprego, quer nos diversos projectos a ela associados que reflectem a implementação de orientações contidas no PRACE e PEC, como seja a implementação progressiva dos Serviços Partilhados. Este processo de modernização encontra-se igualmente previsto na reestruturação da rede de centros do IEFP, I.P. procurando melhorar as prestações de serviços aos utentes.

Receita

I - Enquadramento

A previsão aponta para um crescimento significativo das Receitas Próprias, na ordem dos 6,2%, prevendo-se ainda um crescimento das receitas associadas a Fundos Comunitários de cerca de 13,9%, considerando aqui os valores do Organismo Intermédio, papel assumido pelo IEFP, I.P., no âmbito das tipologias 6.2 e 6.4 do POPH.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Receitas Próprias	590.122.297	626.683.045	6,2%
Financiamento Comunitário / Organismo Intermédio	280.847.582	320.000.090	13,9%
Outras	23.032.129	23.922.687	3,9%
IEFP+CGP	894.002.008	970.605.822	8,6%
PROMOTORES EXTERNOS	19.996.316	4.000.000	-80,0%
TOTAL	913.998.324	974.605.822	6,6%

O crescimento da Receita ascende a 6,6% associado à actividade do IEFP, I.P. e da rede de Centros de Gestão Participada, excluindo a função de tesouraria associada aos fundos comunitários do QCAIII, representando a prioridade conferida à intervenção ao nível das políticas activas de emprego, formação e reabilitação profissional.

Junto se apresenta a sua desagregação por medida orçamental.

	2008	2009
Rendimentos da Propriedade	2.501.365	2.564.336
Transferências Correntes	858.779.477	948.683.135
Vendas de bens e serviços correntes	232.050	869.082
Outras receitas correntes	2.641.835	2.928.323
Vendas de bens de investimento	3.024.005	3.067.944
Transferências de Capital	32.747.718	2.000.000
Activos Financeiros	9.175.634	9.880.352
Outras receitas de capital	15.400	12.650
Reposições não abatidas nos pagamentos	4.880.840	4.600.000
	913.998.324	974.605.822

II - Justificação da Receita

1. RECEITAS CORRENTES

01 – RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE

Juros – Sociedades e Quase Sociedades não Financeiras

Juros – Sociedades Financeiras

Juros – Instituições sem Fins Lucrativos

Juros – Famílias

Inclui os juros provenientes de depósitos em bancos e os referentes a cobranças coercivas de apoios financeiros reembolsáveis.

02 – TRANSFERÊNCIAS CORRENTES

Segurança Social

Compreende:

Receitas correspondentes à comparticipação do FSE e OSS nos projectos de formação profissional, reabilitação e emprego a desenvolver em 2009, e, ainda, saldos de anos anteriores;

Transferências do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social referente a receitas próprias do IEFP, I.P., previstas no art.º 19º. do Dec.-Lei nº. 140-D/86, de 14 de Junho, com a nova redacção dada pelo art.º 24º. da Lei nº. 52-C/96, de 27 de Dezembro.

Resto do Mundo

Reembolsos de despesas correspondentes a acções realizadas em intercâmbio e cooperação.

03 – VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES

Venda de Bens

Respeita a receitas provenientes de publicações e impressos, bens inutilizados, produtos agrícolas e pecuários, venda de desperdícios, resíduos e refugos.

Serviços

Respeita a receitas provenientes de prestações de serviços sociais (alimentação e alojamento).

Rendas

Rendas de edifícios da propriedade do IEFP, I.P..

04 – OUTRAS RECEITAS CORRENTES

Outras

Receitas correntes não enquadráveis no conteúdo das anteriores rubricas.

2. RECEITAS DE CAPITAL

05 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO

Outros Bens de Investimento

Engloba os montantes provenientes da alienação de equipamentos usados.

Terrenos

Edifícios

Compreende valores provenientes da venda de terrenos e edifícios.

06 - TRANSFERÊNCIAS DE CAPITAL

Instalações

Verbas correspondentes ao reforço das estruturas dos Centros de Emprego, dos Centros de Formação Profissional (Gestão Directa e Participada) e à instalação dos Centros de Apoio à Criação de Empresas.

07 - ACTIVOS FINANCEIROS

Empréstimos a Médio e Longo Prazos

Reembolsos de apoios financeiros concedidos, nos termos legais, a diversas entidades, como são o caso das Empresas de Inserção ou dos apoios especiais a ILE's, ao Investimento em Cooperativas (PRODESCOOP) ou à criação de Apoio a Actividades Independentes para deficientes.

08 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL

Outras

Receitas diversas que não revistam a forma das antecedentes.

09 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS

Reposições não Abatidas nos Pagamentos

Receita respeitante a reposições por pagamentos indevidos registados em anos anteriores.

Inclui reposição de apoios financeiros concedidos, cuja devolução resulta de incumprimento total ou parcial.

Nos termos das regras de execução orçamental, as entradas de fundos por reposições de pagamentos efectuados no próprio ano abatem às respectivas rubricas de despesa.

Despesa

I - Principais elementos implícitos na elaboração do orçamento afecto às medidas de política de emprego e formação profissional

1 - Em resumo, verifica-se que, no âmbito das medidas de política activa de emprego e formação profissional, a **proposta de Orçamento do IEFP, I.P.** para o ano de **2009**, evidencia uma previsão de crescimento de cerca de 8,5%, que se traduz em variação absoluta num crescimento superior a 52 milhões de euros, prevendo-se abranger mais 62.000 pessoas que em 2008. Particular ênfase no crescimento das medidas de formação profissional que visam a qualificação de adultos, e no reforço ao nível dos Estágios Profissionais, designadamente ao nível do INOV-JOVEM.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
EMPREGO	156.242	208.810.549	160.019	225.428.768	2,4%	8,0%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	258.611	349.012.084	316.091	383.343.498	22,2%	9,8%
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL*	14.089	62.619.480	15.220	64.469.847	8,0%	3,0%
	428.942	620.442.113	491.330	673.242.113	14,5%	8,5%

* Inclui os valores afectos ao Organismo Intermédio

2 – PROGRAMAS DE EMPREGO

Crescimento do valor global dos **PROGRAMAS DE EMPREGO** de 8%, que se traduz, essencialmente, num significativo reforço das várias vertentes dos Estágios Profissionais.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Estágios Profissionais	21.249	60.738.704	24.001	78.035.709	13,0%	28,5%
PEOE	6.291	74.758.979	6.360	73.266.419	1,1%	-2,0%
Empregabilidade de Grupos Desfavorecidos (ex-MSE)	53.375	46.838.699	52.178	46.865.787	-2,2%	0,1%
Colocação	72.720	25.000	73.884	25.000	1,6%	0,0%
Outras Medidas	2.607	26.449.167	3.596	27.235.853	37,9%	3,0%
PROGRAMAS DE EMPREGO	156.242	208.810.549	160.019	225.428.768	2,4%	8,0%

2.1 – ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

- Enquadramento -

O Programa Estágios Profissionais, visa possibilitar aos jovens com formação qualificante, de nível superior ou intermédio, um estágio profissional em contexto real de trabalho, que facilite e promova a sua inserção na vida activa, bem como uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e o contacto com o mundo do trabalho. O Programa Estágios Profissionais apresenta-se como uma importante medida activa de emprego, tendo conhecido um êxito assinalável, quer no que respeita ao nível de aceitação por parte das entidades intervenientes e dos seus destinatários, quer, sobretudo, no que respeita ao sucesso registado na promoção da empregabilidade destes últimos.

No valor global do orçamento Destinado às medidas de emprego, verifica-se um crescimento de aproximadamente 21 milhões de euros, essencialmente decorrentes do aumento dos **Estágios Profissionais**, que com o redireccionamento da ênfase para o **INOV-JOVEM** e com a criação do **INOV-ART** conhece um crescimento significativo.

Salienta-se assim, alterações significativas em termos das prioridades, nomeadamente ao nível da aposta em Estágios a desenvolver no âmbito do **INOV-JOVEM**, medida que aposta na dinamização das estratégias de inovação e no reforço da competitividade das empresas, através da integração de jovens formados em áreas relacionadas com as novas tecnologias.

Foi ainda introduzida uma nova medida de Estágios Profissionais associada ao Ministério da Cultura, denominada de INOV-ART, destinada à realização de estágios internacionais nos domínios das artes e cultura, em entidades de referência de outros países ligadas ao respectivo sector.

- Proposta para 2009 -

O IEFP, I.P. propõe **um acréscimo na dotação afecta aos Estágios Profissionais**, associado a um crescimento das suas metas. Prevê-se para 2009, abranger 24.000 pessoas nas várias vertentes desta medida.

A sua boa aceitação deve-se, por parte do público-alvo, ao facto de proporcionar aos jovens recém-licenciados a possibilidade de integração em mercado de trabalho, e por parte das entidades patronais, à possibilidade de incorporação de estágios previstos em diversas medidas e programas de emprego.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Estágios Profissionais	21.249	60.738.704	24.001	78.035.709	13,0%	28,5%

O crescimento registado na dotação (28,5%) apresenta-se superior ao registado na meta (13,5%), devido, essencialmente, à maior aposta em estágios mais selectivos como sejam os do INOV-JOVEM e do INOV-ART que apresentem custos superiores aos Estágios normais.

2.2 – PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO - PEOE

- Enquadramento -

O Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, publicado pela Portaria nº 196-A/2001, de 10 de Março, com a redacção que lhe foi dada pela Portaria nº 255/2002, de 12 de Março, tem em vista garantir um desenvolvimento mais coerente e eficaz das medidas de apoio à criação de emprego, contrariando a sua dispersão por diversos instrumentos normativos e reunindo num só diploma os apoios a projectos que originem a criação líquida de postos de trabalho, no âmbito de, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- Apoios à Contratação;
- Apoios a Iniciativas Locais de Emprego;
- Apoios a Projectos de Emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego;

Paralelamente às modalidades referidas, este Programa apoia, ainda, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo.

- Proposta para 2009 -

No âmbito do **PEOE**, apesar do ligeiro decréscimo verificado na dotação, o valor previsto permitirá conceder apoios entre 5 e 6 vezes superiores aos actuais, atendendo à alteração prevista no novo sistema de incentivos a criar.

As metas físicas reflectem um ajustamento à actividade desenvolvida, denotando um ligeiro crescimento quer nas metas da componente de Investimento, quer também no número de postos de trabalho a criar.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
PEOE	6.291	74.758.979	6.360	73.266.419	1,1%	-2,0%

2.3 – EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS (ex-MERCADO SOCIAL DE EMPREGO)

- Enquadramento -

Podemos encontrar aqui um conjunto diversificado de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas em actividades dirigidas à satisfação de necessidades sociais relativamente às quais o normal funcionamento do mercado não dá resposta.

É um programa que se enquadra no conjunto de medidas com as quais se enfrentam os problemas de emprego, de formação e outros problemas sociais, nomeadamente ao nível do combate ao desemprego, à pobreza e à exclusão social.

- Proposta para 2009 -

A importante dotação afecta à **Empregabilidade de Grupos Desfavorecidos (ex-Mercado Social de Emprego)**, visa potenciar a integração social e profissional destes grupos contribuindo para uma sociedade mais inclusiva.

Tem-se verificado nos últimos anos que o público-alvo destas medidas tem vindo a ser encaminhado para medidas de carácter geral, nomeadamente para formação profissional, visando a sua qualificação profissional e/ou escolar.

Neste contexto, destacam-se algumas das medidas mais representativas que integram o MSE:

A medida **Empresas de Inserção**, implantada no final de 1998, desenvolveu-se nos 4 anos subsequentes, verificando-se uma diminuição das candidaturas a partir de 2003, pelo que se encontra na sua fase de estabilização. O montante global da dotação para 2009 regista uma diminuição na ordem dos -7,8% face ao Orçamento Ordinário de 2008, acompanhado também por um decréscimo do nº de pessoas que se prevê abranger.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Empresas de Inserção	3.436	14.741.271	2.868	13.596.607	-16,5%	-7,8%
POC's Carenciados	5.126	12.909.878	5.122	13.835.212	-0,1%	7,2%
POC's Subsidiados	41.970	14.700.000	42.280	17.200.000	0,7%	17,0%
Outras Medidas	2.843	4.487.550	1.908	2.233.968	-32,9%	-50,2%

Os **Programas Ocupacionais** apresentam um ligeiro crescimento em ambas as vertentes. Nos Programas Ocupacionais para **Subsidiados** verifica-se um aumento de 17% na dotação, observando-se na vertente **Carenciados** um crescimento de cerca de 7%. Prevê-se abranger, no âmbito desta medida mais de 47.000 pessoas.

2 – MEDIDAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- Enquadramento -

O IEFP, I.P. dispõe hoje de um conjunto diversificado de medidas de formação que procuram dar resposta às diferentes vertentes atrás enunciadas relativamente ao papel dos instrumentos de qualificação dos activos (empregados e desempregados) no combate ao desemprego.

Genericamente, chama-se a atenção para os seguintes aspectos:

- o IEFP, I.P. dispõe de um conjunto de medidas e ofertas formativas dirigidas especificamente à

- qualificação da população jovem desempregada** – Aprendizagem e Cursos de Educação e Formação para Jovens - em particular daquela que abandona o sistema educativo sem um nível de formação profissional reconhecido, desempenhando neste âmbito um papel de intervenção preventiva, na medida em que, deste modo, se evita que os jovens abrangidos entrem no mercado de trabalho sem uma qualificação previamente adquirida. Complementarmente estas modalidades assumem ainda uma importante dimensão reparadora, sobretudo porque permitem a recuperação escolar de jovens que abandonaram o sistema educativo precocemente, designadamente sem concluírem com sucesso a actual escolaridade obrigatória de 9 anos, razão pela qual boa parte destas modalidades asseguram uma dupla certificação – escolar e profissional.
- as medidas de **qualificação dos adultos desempregados**, com particular destaque para os Cursos de Educação e Formação de Adultos, garantem também uma progressão escolar. Globalmente o papel da formação profissional para a generalidade dos adultos desempregados é hoje vocacionado para uma lógica de intervenção precoce, no sentido de evitar a entrada dos mesmos em situações de desemprego de (muito) longa duração;
 - foi criada no orçamento para 2009, uma nova medida, **Formação para a Inclusão**, que substitui as medidas anteriormente existentes destinadas a públicos desfavorecidos, também ela abrange o mesmo público e visa promover o desenvolvimento de competências profissionais, sociais e pessoais junto de grupos excluídos ou não inseridos socialmente, tendo em vista a aquisição de capacidades que lhes permitam **integrar ou concluir acções de formação que confirmem certificação e/ou a reintegração no mercado de trabalho**;
 - o IEFP, I.P. é ainda responsável pela promoção de uma importante fatia da **formação contínua de activos empregados** actualmente disponível, inserindo essa formação numa lógica dominante de **prevenção do desemprego** e de **apoio à melhoria da produtividade das entidades empregadoras**, ao estimular a elevação e actualização dos níveis de qualificação dos seus empregados, contribuindo para melhorar as suas condições de sustentação e progressão profissional e aumentar a capacidade competitiva do tecido produtivo;
 - por último, a **Formação para Activos** visa contemplar formação direccionada para necessidades específicas das empresas.

- Proposta para 2009 -

No decorrer do ano de 2008 houve um reajustamento da actividade do IEFP, I.P. em duas vertentes distintas: por um lado confirmou-se a tendência já vinda de 2007 de aposta na formação que visa a dupla certificação, e por outro lado, verificou-se o redireccionamento da aposta na formação dirigida a públicos adultos, já integrados ou a iniciar a sua integração no mercado de trabalho.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Dupla Certificação	103.389	214.971.983	177.235	260.646.609	71,4%	21,2%
Formação para Activos*	0	0	5.050	7.667.259	-	-
Formação para a Inclusão*	0	0	2.390	3.500.000	-	-
Outras medidas	43.048	30.682.265	4.621	2.606.204	-89,3%	-91,5%
Centros de Gestão Participada**	99.174	89.661.300	106.795	95.227.426	7,7%	6,2%
Acordos de Cooperação	13.000	13.696.536	20.000	13.696.000	53,8%	0,0%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	258.611	349.012.084	316.091	383.343.498	22,2%	9,8%

* Esta medida, não apresenta no Orçamento Ordinário de 2008 qualquer valor uma vez que foi introduzida apenas em sede de OO 2009.

** Exclui a actividade referente aos Centros de Gestão Participada da Reabilitação, tratada no respectivo perfil.

Reforço dos montantes inscritos nas medidas afectas à **Formação Profissional**, verificando-se, no global, um crescimento de 9,8%, reflectindo um acréscimo das medidas que conferem **dupla certificação** (21,2%) ou que visam a frequência de módulos de formação também com vista à certificação (caso da **Formação Modular**). Esta última, face ao 2º Orçamento Suplementar de 2008 conhece um crescimento de cerca de 454%.

A actividade dos **Centros de Gestão Participada** também ela cada vez mais direccionada para a dupla certificação, verifica para 2009 um acréscimo de 6,2%, reflectindo o previsto nos diversos Acordos de Entendimento celebrados entre o IEFP, I.P. e os diferentes outorgante de cada um dos centros.

Relativamente aos montantes afectos aos **Centros Novas Oportunidades**, a variação é positiva apesar de, para 2009, os custos com os técnicos de diagnóstico e de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Aprendizagem	24.340	87.216.287	25.988	99.000.000	6,8%	13,5%
Cursos de Educação e Formação de Jovens	10.998	24.102.450	9.207	19.398.928	-16,3%	-19,5%
Cursos de Especialização Tecnológica	530	792.674	586	942.869	10,6%	18,9%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	33.121	80.826.041	25.424	95.254.457	-23,2%	17,9%
Formação Modular	0	0	78.206	22.500.000	-	-
RVCC/CNO's	34.400	22.034.531	37.824	23.550.355	10,0%	6,9%
NOVAS OPORTUNIDADES	103.389	214.971.983	177.235	260.646.609	71,4%	21,2%

As medidas desenvolvidas pelo IEFP, I.P. no âmbito da **Iniciativa Novas Oportunidades** observam um importante crescimento no período 2008-2009 de 21,2%, reflectindo a concentração de recursos nesta iniciativa:

- Reforço da aposta em termos de metas e dotações no **Sistema de Aprendizagem**.
- Redução das dotações e previsão do número de jovens a abranger pelos **Cursos de Educação e Formação de Jovens**.
- Reforço das dotações nos **Cursos de Educação e Formação de Adultos**, apesar do decréscimo do número de formandos a abranger. Em sede de elaboração do Orçamento para 2008 considerou-se que os formandos que frequentassem apenas alguns módulos de formação seriam aqui enquadrados. Tal não se verifica, existindo agora a **Formação Modular** onde este tipo de formandos estão inseridos.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
IEFP, I.P.	146.437	245.654.248	189.296	274.420.072	29,3%	11,7%
Centros de Gestão Participada	99.174	89.661.300	106.795	95.227.426	7,7%	6,2%
Acordos de Cooperação	13.000	13.696.536	20.000	13.696.000	53,8%	0,0%
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	258.611	349.012.084	316.091	383.343.498	22,2%	9,8%

3 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

- Enquadramento -

Sendo a “coesão e um mercado de trabalho inclusivo” um objectivo abrangente da Estratégia Europeia de Emprego, com a preocupação de redução do desemprego e das disparidades persistentes no acesso ao mercado de trabalho, deve ser privilegiada a criação de condições para obtenção de um emprego, o desenvolvimento de competências para permanecer no mercado laboral e a consequente e progressiva melhoria qualificacional e remuneratória, nomeadamente para as pessoas portadoras de deficiência.

Assim, deve ser possível para este grupo concreto criar oportunidades específicas de emprego, sensibilizando e incentivando entidades empregadoras a proporcionarem oportunidades a este tipo de pessoas, prevenindo formas de discriminação, desenvolvendo a economia social e sectores para novos tipos de procura de bens e serviços (e que possam ser realizados por pessoas com aquelas desvantagens).

Neste contexto, o IEFP, I.P. disponibiliza um conjunto diversificado de respostas, as quais se encontram agrupadas nos seguintes sub-projectos do Programa 2, designadamente:

- Acções de desenvolvimento pessoal e profissional de pessoas com deficiência;
- Apoios ao emprego e à contratação de pessoas com deficiência.

- Proposta para 2009 -

Ligeiro reforço das dotações afectas às medidas de Reabilitação Profissional que conhecem no período em análise uma previsão de crescimento de 3%, acompanhado por um crescimento do nº de pessoas a abranger de 8%. A diminuição das dotações afectas ao projecto de **Acções de Desenvolvimento Pessoal e Profissional de Pessoas com Deficiência** é compensada pelas dotações afectas ao **Organismo Intermédio**, que assume, a partir de 2008, o papel de intermediário entre as entidades candidatas e o POPH, reduzindo significativamente, o número de candidaturas às suas medidas directas. O IEFP, I.P., como Organismo Intermédio, assegura o desempenho de funções em nome da autoridade de gestão, sendo-lhe atribuídas competências técnicas, administrativas e financeiras no âmbito das candidaturas apresentadas por entidades às tipologias de qualificação das pessoas com deficiência e qualidade dos serviços, especificamente, acções de formação e sensibilização dirigidas a técnicos/profissionais de reabilitação profissional.

	Ordinário de 2008		Ordinário de 2009		Variação	
	Metas	Dotação	Metas	Dotação	Metas	Dotação
Acções de Desenv. Pessoal e Prof. Pessoas c/ Def./ Org. Intermédio	8.265	45.506.081	8.660	47.486.541	4,8%	4,4%
Apoios ao Emp. e à Cont. Pessoas com Deficiência	3.524	9.647.004	2.878	9.354.314	-18,3%	-3,0%
Desenv. da Rede de Equip. e Serviços de Prom. e Desenv. Social	0	430.000	0	430.000	-	0,0%
Centros de Gestão Participada	2.300	7.036.395	3.682	7.198.992	60,1%	2,3%
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	14.089	62.619.480	15.220	64.469.847	8,0%	3,0%

No âmbito dos **Apoios ao Emprego e à Contratação de Pessoas com Deficiência**, a redução de 3% reflecte um pequeno ajustamento (inferior a 300.000€) entre as medidas existentes.

Também os **Centros de Gestão Participada** cuja actividade se desenvolve no âmbito da Reabilitação Profissional evidenciam uma previsão de crescimento de cerca de 2,3%.

As medidas de Reabilitação surgem no Orçamento do IEFP, I.P. como complementares às medidas de Emprego e Formação Profissional, apresentando valores estabilizados nos últimos anos, o que reflecte também a preocupação presente nas **GOP's para 2009** onde é realçada a importância da política de reabilitação.

II – Principais elementos não directamente afectos a medidas

1 – Reforço financeiro em 2%, da dotação não afecta directamente às medidas de emprego e formação profissional, excluindo a informação referente às Infra-Estruturas Físicas que serão tratadas separadamente. Este reforço representa cerca de 4 milhões de euros.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Relações Públicas e Internacionais	7.220.771	6.457.247	-10,6%
Funcionamento	52.467.551	53.508.423	2,0%
Recursos Humanos	122.717.565	125.694.709	2,4%
Informatização	8.741.144	9.184.326	5,1%
Outros	5.402.710	5.614.591	3,9%
	196.549.741	200.459.296	2,0%
COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	12.450.719	12.857.138	3,3%
MODERNIZAÇÃO DOS SPE	0	5.385.000	-

2 – Inclusão de uma medida de **Modernização do SPE**, visando a modernização organizacional do IEFP, I.P., de acordo com prioridades definidas. Nesta medida estão contemplados os projectos a desenvolver por este instituto para o período de referência, de entre os quais se destacam os seguintes:

Sistema de Gestão de Fluxos	
Corporate TV	
Contact Center	
Projecto de Modernização dos Centros	
Serviços Partilhados	
Aquisição de Módulo de Gestão de RH - Enterprise Resource Planning	
Monitorização da Satisfação dos Utentes da Rede de Centros	
MODERNIZAÇÃO DO SPE	5.385.000

3 – Cooperação Institucional

O valor inscrito na Cooperação Institucional encontra-se distribuído pelos diversos organismos da seguinte forma:

	2008	2009
CITE	1.588.062	1.588.062
Serviços Sociais da Administração Pública	914.921	557.838
PPART	198.864	198.864
Agência Nacional para Aprendizagem ao Longo da Vida	607.300	607.300
IGFSE	1.244.422	1.244.422
ACIDI	4.187.000	4.300.000
PETI	2.710.150	2.710.150
EQUAL	0	521.027
Outros Serviços (GEP, OIT, DGERT, CES)	1.000.000	1.129.475
COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	12.450.719	12.857.138

4 – Funcionamento

O reduzido crescimento das verbas afectas ao **Funcionamento**, ascende, no global, a 2% e traduz-se num reforço absoluto de 1 milhão de euros. Este crescimento, face ao Orçamento Ordinário de 2008, torna-se ainda menos evidente quando confrontado com o orçamento actual, que apresenta valores aproximados.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Serviços de Coordenação Centrais e Regionais	12.416.789	12.715.125	2,4%
Funcionamento POEFDS, POR e POPH	1.448.857	909.449	-37,2%
Centros de Emprego	11.530.419	11.859.310	2,9%
Centros de Formação e Reabilitação Profissional	27.071.486	28.024.539	3,5%
FUNCIONAMENTO	52.467.551	53.508.423	2,0%

Ao nível das unidades orgânicas locais o crescimento verificado revela-se bastante homogéneo, variando entre os 2,9% e os 3,5%, apresentando valores mais reduzidos nos Serviços de Coordenação Central e Regional.

5 – Recursos Humanos

O crescimento das verbas afectas aos Recursos Humanos prende-se, para além da actualização salarial implícita, inclui montantes, quer para prémios de desempenho, quer para alterações de posição remuneratória decorrentes da implementação do SIADAP, bem como, de novas contratações, designadamente as associadas à contratação dos técnicos de RVCC para os CNOs.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Gestão de Recursos Humanos	120.473.023	124.200.497	3,1%
Desenvolvimento dos Recursos Humanos	935.690	935.690	0,0%
Acção Social	1.308.852	558.522	-57,3%
RECURSOS HUMANOS	122.717.565	125.694.709	2,4%

6 – Informatização

No âmbito do projecto de Informatização, o crescimento registado relaciona-se com o aumento verificado, ao nível do desenvolvimento de projectos relacionados com a modernização dos sistemas existentes, quer no que diz respeito à aquisição de Software, quer a projectos relacionados com as Comunicações.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Hardware	4.055.045	3.468.815	-14,5%
Outsourcing dos serviços de gestão do parque de PC's do IEFP, I.P.			
Licenciamento de gestão da plataforma anti-vírus			
Servidores para plataforma de convergência de domínios e centralização de Mail's			
Renovação e Outsourcing de Phinishing (novo modelo de impressão+ fotocopia+fax+digitalização no IEFP, I.P.)			
Software	3.072.099	2.963.011	-3,6%
Renovação de Licenciamento de enterprise Agreement			
Renovação de Testes de Viena			
Renovação de Licenciamento de aplicações de Negócio			
Aquisição de Manutenção evolutiva de aplicações de negócio e suporte			
Aquisição sistema de Matching			
Comunicações	1.559.000	2.690.000	72,5%
Rendas relativas aos circuitos de comunicação de dados da WAN IEFP, I.P.			
Alargamento de Implementação de VOIP nas restantes Unidades orgânicas do IEFP, I.P.			
Outros	55.000	62.500	13,6%
INFORMATIZAÇÃO	8.741.144	9.184.326	5,1%

7 – Infra-Estruturas Físicas

O crescimento da despesa prevista face a 2008 resulta da aquisição/ construção de um conjunto de novos Centros de Emprego e da ampliação das valências e dos equipamentos a elas associados para a generalidade dos Centros de Formação Profissional.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Variação
Serviços de Coordenação Central e Regional	1.538.000	2.485.000	947.000
Centros de Emprego	7.392.550	10.455.000	3.062.450
Centros de Formação, Reabilitação Profissional e Pólos	12.513.370	18.252.800	5.739.430
IEFP, I.P.+CGP	21.443.920	31.192.800	9.748.880
Centros de Gestão Participada	7.437.507	8.277.507	840.000
INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	28.881.427	39.470.307	10.588.880

Com a ênfase dada à modernização dos Centros de Formação Profissional pretende-se, simultaneamente, actualizar instalações e equipamentos obsoletos, assim como, criar condições para o acesso a financiamento comunitário.

Está prevista a reformulação da estrutura actualmente existente ao nível dos Centros de Emprego das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, visando actualizar a relação actualmente existente com os utentes do Serviço Público de Emprego. Relação essa, que tem vindo a ser significativamente alterada com a disponibilização de um conjunto de novas funcionalidades através da *internet*, que cada vez mais leva a que o público que frequenta os Centros de Emprego procure serviços muito específicos, não acessíveis sem a visita ao local, ou tenha, ele próprio um perfil muito característico.

A própria distribuição geográfica dos Centros actualmente existentes nestas duas grandes áreas será revista com o objectivo de ir ao encontro das necessidades de quem procura o IEFP, I.P.

III – Resumo

Em suma, verifica-se um crescimento global da Despesa de 6,4% que se traduz num crescimento da dotação afecta à actividade do IEFP, I.P. para o ano de 2009 de 8,3%.

Este valor desagrega-se num crescimento expressivo ao nível da **actividade operacional** (8,5%), com o reforço significativo da aposta nas medidas de formação profissional que visam a dupla certificação no âmbito das Novas Oportunidades, fazendo também um reforço nos CNOs, pouco evidente devido à transferência dos custos de Recursos Humanos para os quadros de pessoal. Também ao nível das medidas de emprego se pode observar uma transferência da tónica para medidas com maior selectividade e que conferem maior segurança quanto à integração dos destinatários, no final da

ocupação, no mercado de trabalho.

	Ordinário de 2008	Ordinário de 2009	Varição
Actividade Operacional	620.442.113	673.242.113	8,5%
Custos de Estrutura	208.676.460	212.736.434	1,9%
Modernização do SPE	0	5.385.000	-
Infra-Estruturas Físicas	28.881.427	39.470.307	36,7%
Outras*	21.000.000	21.550.000	2,6%
IEFP+CGP	879.000.000	952.383.854	8,3%
PROMOTORES EXTERNOS	19.996.316	4.000.000	-80,0%
	898.996.316	956.383.854	6,4%

* Constituição de Reserva e Restituição de Fundos Comunitários

Ao nível dos **custos de estrutura** o crescimento é reduzido, reflectindo um esforço de contenção dos custos de funcionamento, recursos humanos, informatização, assim como das restantes rubricas que aqui se enquadram.

É, neste orçamento, dado especial destaque ao projecto de **Modernização do Serviço Público de Emprego**, que visa, como já foi referido, prestar ao utente um serviço cada vez mais ao encontro das suas necessidades, personalizando o que necessita de ser personalizado e permitindo, sempre que o utente o prefira, o acesso à generalidade dos serviços prestados através da *internet*.

O reforço dos montantes relacionados com as **infra-estruturas físicas** encontra-se directamente relacionado quer com o projecto de modernização em curso, quer com necessidade de manutenção da rede de centros de qualidade em todo o território nacional.

A análise aos valores globais da Proposta de Orçamento para 2009 do IEFP, I.P., mostram que a actividade operacional adicionada aos valores do Organismo Intermédio (pelos motivos referidos anteriormente) representava em 2008, 70% do total do orçamento, apresentando agora um peso de 71%. O peso dos custos de estrutura manteve-se nos 23% e as Infra-Estruturas Físicas conheceram no período um aumento de 1%, passando de 3% em 2008 para 4% em 2009. O montante em falta refere-se aos Promotores Externos.

IV – Justificação da Despesa

1. INTERVENÇÕES ESTRUTURAIS NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1.1 PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO

1.1.1 PROMOVER A FORMAÇÃO QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA

Sistema de Aprendizagem – Gestão Directa

A Aprendizagem, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 205/96, de 25 Outubro, é um Programa da iniciativa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), que visa qualificar candidatos ao primeiro emprego (que tenham ultrapassado a idade limite de escolaridade obrigatória e que não tenham ultrapassado, preferencialmente, o limite etário dos 25 anos), por forma a facilitar a sua integração na vida activa, através de perfis de formação que contemplam uma tripla valência: reforço das competências académicas, pessoais, sociais e relacionais, aquisição de saberes no domínio científico-tecnológico e uma sólida experiência na empresa.

Este sistema garante dupla certificação – profissional (níveis 1, 2, 3 ou 4) e escolar (equivalência ao 2º ou 3º ciclo básico ou ao ensino secundário ou ainda a créditos no âmbito do ensino superior – e caracteriza-se por um processo formativo realizado em alternância entre os contextos de formação e de trabalho, aliando a formação teórica a uma formação prática, desenvolvida no posto de trabalho.

As verbas contempladas nesta medida destinam-se a suportar os encargos com esta modalidade de formação, desenvolvida através das estruturas do IEFP, I.P. (Centros de Formação Profissional de Gestão Directa e Centros de Emprego).

Sistema de Aprendizagem – Entidades Externas

Nesta medida incluem-se as despesas relacionadas com as acções de formação do Sistema da Aprendizagem, cujas entidades coordenadoras são os Centros de Emprego e/ou Formação Profissional de Gestão Directa do IEFP, I.P., mas cuja formação é desenvolvida por entidades externas acreditadas ou Centros de Formação credenciados pelo IEFP, I.P. que para o efeito demonstraram ter idoneidade, capacidade pedagógica e meios humanos, administrativos, técnicos e financeiros.

Sistema de Aprendizagem – Saldos

Nesta medida incluem-se verbas destinadas a satisfazer compromissos de anos transactos, relacionados com acções de formação no âmbito da “Aprendizagem”.

Cursos de Educação e Formação para Jovens

A Educação e Formação constitui uma modalidade de formação de dupla certificação (escolar e profissional) presentemente regulamentada pelo Despacho-Conjunto 453/2004, de 27 de Julho, com a Rectificação n.º 1673/2004, de 7 de Setembro, pelo qual é dinamizada uma oferta educativa e formativa junto de jovens, com idade igual ou superior a 15 anos e inferior ou igual a 25 anos, à procura do 1º emprego, em risco de abandono escolar ou que já abandonaram, antes da conclusão da

escolaridade de 12 anos, bem como àqueles que, após conclusão dos 12 anos de escolaridade, pretendam adquirir uma qualificação profissional para ingresso no mercado de emprego.

Cursos de Especialização Tecnológica

Encargos com as acções de formação profissional destinadas a jovens à procura de 1.º emprego que concluíram o ensino secundário ou curso de formação profissional que confira equivalência escolar a esse nível de ensino e possuam uma qualificação profissional de nível 3, tendo em vista proporcionar maior garantia de colocação no mercado de trabalho, privilegiando públicos desfavorecidos com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Estes cursos (criados ao abrigo da Portaria n.º 989/99, de 3 de Novembro, com a alteração introduzida pela Portaria n.º 392/2002, de 12 de Abril) desenvolver-se-ão, essencialmente, em áreas em que se registe um conjunto de factores potenciadores de transformações significativas, nos planos tecnológico e organizacional, consideradas estratégicas para a competitividade do tecido económico e empresarial, em regiões com carências imediatas ao nível do mercado de emprego. Os CET são criados por despacho conjunto dos Ministros da Educação e do Trabalho e da Solidariedade Social e da tutela do sector de actividade em que se insere a formação proposta.

1.1.2 FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE

Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador

Encargos com bolsas de formação de iniciativa do trabalhador, podendo ser beneficiários os trabalhadores empregados e desempregados, em particular os trabalhadores de regiões ou empresas em crise/reestruturação que pretendam aumentar as suas qualificações através da frequência de acções de formação profissional consideradas necessárias à manutenção do emprego e/ou à reinserção profissional, com duração não superior a 1200 horas.

Pressupõe-se concordância da entidade empregadora, no caso de trabalhadores empregados.

A verba destina-se a reembolsar as empresas do pagamento da remuneração base e demais encargos obrigatórios dos trabalhadores beneficiários desta medida.

No caso de trabalhadores desempregados, os apoios financeiros concedidos abrangem, nomeadamente uma bolsa de formação para desempregados ou os encargos salariais nos termos do regime jurídico da concessão de bolsas da iniciativa do trabalhador, despesas de deslocação, alojamento e alimentação, bem como os restantes custos de formação, englobando a inscrição no curso, as propinas que não podem exceder o montante de €7.500,00 e o seguro de acidentes pessoais. (DN n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro, DN n.º 86/92, de 5 de Junho).

Cláusula de Formação

Compromisso assumido no âmbito do Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, tendo em vista o objectivo de aumentar as qualificações dos jovens que ingressem ou pretendam ingressar no mercado de trabalho antes dos 18 anos.

O artigo 56º do Código do Trabalho possibilita a contratação de menores com idade inferior a 16 anos e que tenham concluído a escolaridade obrigatória; no caso de eles não possuírem qualificação profissional, o contrato só pode ser celebrado desde que inclua uma cláusula de formação que possibilite ao jovem a frequência de acções de formação profissional sob responsabilidade da empresa ou a cargo de outra entidade. Esta medida cobre os incentivos financeiros à formação profissional dos menores que resultam da aplicação do citado artigo.

Reconhecimento e Validação de Competências

Verba para fazer face a acções de formação de curta duração, nos casos em que as intervenções no âmbito do reconhecimento e validação de competências conduzam a necessidades de formações de natureza específica.

Portugal Acolhe

O Programa PORTUGAL ACOLHE visa o acolhimento e a inserção sócio-profissional de imigrantes residentes no nosso país através do desenvolvimento de Medidas de Formação, designadamente, em Português e Cidadania.

Neste contexto, foi atribuída ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.) através da sua Rede de Centros de Formação Profissional, a responsabilidade de promover, em cooperação com os parceiros sociais e económicos, estas Medidas de Formação, com os seguintes objectivos gerais:

- Assegurar às comunidades imigrantes condições para uma verdadeira integração cultural e sócio-profissional;
- Criar condições para uma melhor integração no mercado de trabalho;
- Assegurar uma maior regulação do mercado de trabalho, promovendo o exercício dos direitos e deveres laborais;
- Potenciar um melhor ajustamento entre o perfil de competências dos imigrantes e as necessidades do mercado de trabalho;
- Difundir e partilhar conhecimentos básicos que sustentem uma melhor integração social e profissional, com destaque para a língua portuguesa e para os direitos e deveres consagrados na Constituição e na legislação portuguesa.

Formação Modular

Verba para fazer face com a frequência de módulos de formação que, a médio prazo podem visar a dupla certificação.

Formação para Activos

Esta medida visa contemplar formação direccionada para necessidades específicas das empresas.

1.1.3 QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL PARA DESEMPREGADOS

Estágios Profissionais

Este Programa, criado pela Portaria n.º 268/97, de 18 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Portarias n.º 1271/97, de 26 de Dezembro, 814/98, de 24 de Setembro e 286/2002, de 15 de Março, visa possibilitar aos jovens com qualificação, de nível superior ou intermédio, um estágio profissional, em contexto real de trabalho, que promova uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e o contacto com o mundo do trabalho, facilitando a sua inserção na vida activa. Os estágios têm a duração de 9 meses, podendo excepcionalmente ser alargados por mais 3 meses. Os apoios financeiros concedidos aos estagiários compreendem uma bolsa de estágio (I.A.S. – Nível 2; 1,5 x I.A.S. – Nível 3; 2 x I.A.S. – Nível 4 e 5), o seguro contra acidentes de trabalho, subsídios de alojamento, de transporte, de alimentação, ajudas de custo e despesas de transporte, durante o período de estágio no estrangeiro.

Estágios Profissionais para Luso Descendentes

Regulamentados pela Portaria nº 567/2000, dinamizado pelo IEFP, I.P., em estreita articulação com a Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (DGACCP), visam complementar e aperfeiçoar as qualificações sócio-profissionais dos jovens portugueses e luso-descendentes residentes no estrangeiro, através da frequência de um estágio em situação real de trabalho, com a duração de 9 meses, a decorrer em território continental nacional, que lhes proporcione o contacto com a realidade empresarial portuguesa, de forma a promover e facilitar a sua inserção profissional em Portugal ou no país de origem (residência). Integra o mesmo tipo de encargos da medida “Estágios Profissionais” e ainda o pagamento dos custos das viagens entre o local de residência no país de origem e o local de realização do estágio, no início e fim do mesmo.

Estágios Profissionais – INOV-ART

Criado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 63/2008, de 7 de Abril, o Programa INOV – Jovens Quadros para a Inovação, Internacionalização e Artes que cria, entre outras, esta nova medida.

O INOV-ART apoia a realização de estágios internacionais de jovens ligados às artes e à cultura em entidades de referência de outros países ligadas ao sector das artes e da cultura, e visa abranger, anualmente 200 jovens, ao longo dos próximos 3 anos.

Cursos de Educação e Formação de Adultos

Esta medida visa apoiar o desenvolvimento pessoal, profissional e social da população activa, desempregada, independentemente da duração do desemprego, ou em risco de desemprego, possuidores de baixos níveis de habilitações e qualificações profissionais, com idades iguais ou superiores a 18 anos, com vista a conferir-lhes uma formação de base mais elevada, como forma de preparação para as novas exigências do mercado de emprego, numa perspectiva de mobilidade social, geográfica e funcional. Permite a obtenção dos 1º, 2º e/ou 3º ciclos do ensino básico, associados a uma qualificação profissional de nível 1 ou 2, numa óptica de dupla certificação (escolar e

profissional). Os desenhos curriculares incluem uma validação de competências (entre 25 e 40 horas), uma formação de base (entre 140 e 1340 horas) e uma formação profissionalizante (entre 220 e 1200 horas). (Despachos Conjuntos n.ºs 1083/2000, de 20 de Outubro e 650/2001, de 20 de Julho).

1.1.5 PROGRAMA DE EMPREGO PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL, REGIONAL E LOCAL

Estágios Profissionais

Tendo terminado o seu período de vigência a 10 de Fevereiro de 2008, este programa enquadra apenas encargos a transitar provenientes dos Estágios Profissionais.

1.1.6 PROGRAMA INOV-JOVEM

Programa INOV-JOVEM – Jovens Quadros para a Inovação nas PME, criado no âmbito do Plano Tecnológico através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2005, de 29 de Abril, e regulamentado pela Portaria n.º 586-A/2005, de 8 de Julho, visa apoiar a inserção, em pequenas e médias empresas, de jovens com idade até aos 35 anos com qualificações de nível superior, em áreas críticas para a inovação e o desenvolvimento empresarial.

Este Programa consubstancia dois tipos de apoios:

- Promoção de estágios profissionais, complementados ou não por formação, em que é comparticipada a bolsa de estágio e incentivada a posterior contratação;
- Apoio específico à celebração imediata de contratos individuais de trabalho.

Dirige-se a PME empenhadas em processos de inovação e desenvolvimento empresarial, em particular aquelas que visam ganhar e reforçar posições na produção de bens e serviços transaccionáveis

O Despacho 21.438/2008 de 18 de Agosto, estabelece um novo período de candidatura ao programa INOV-JOVEM mas apenas para a medida Estágios Profissionais, prevendo a abrangência de 5.000 novos estágios.

Estágios Profissionais

Esta medida tem por objectivo apoiar a realização de estágios profissionais, nas entidades beneficiárias (PME), visando a inserção dos jovens destinatários, complementando a sua qualificação preexistente, através de uma formação prática em contexto de trabalho.

1.2 APOIO À CRIAÇÃO DE EMPREGO NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL

1.2.1 APOIO AO INVESTIMENTO EM INICIATIVAS LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO

Programa de Estímulo à Oferta de Emprego – Investimento

O Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, titulado pela Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de Março, com a redacção dada pela Portaria n.º 255/2002, de 12 de Março, visa sistematizar o acesso a um

conjunto de medidas de apoio à criação de emprego, bem como o seu enquadramento normativo.

Neste contexto, esta medida, visa suportar as despesas relacionadas com a vertente de investimento consagrada neste programa, sob a forma de subsídio não reembolsável, até ao montante limite de 40% do investimento total admissível (150.000 euros), o que equivale a 60.000 euros, não podendo o apoio exceder o montante de 12.500 euros por cada posto de trabalho criado e preenchido por desempregados ou jovens à procura de 1º emprego.

1.2.2 PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO

ILE's – Criação de Postos de Trabalho

No âmbito do PEOE, é ainda contemplada, para além do referido na medida “PEOE – Investimento” uma modalidade de apoio à criação de iniciativas locais de emprego, promovidas maioritariamente por desempregados ou jovens à procura do primeiro emprego, contemplando um incentivo de apoio à criação de postos de trabalho no valor de 18 x RMM por posto de trabalho;

ILE's – Majorações

No âmbito das iniciativas locais criadoras de emprego poderão ser atribuídas as seguintes majorações:

- Majoração de 20%, sobre o apoio concedido para a criação do posto de trabalho, no caso de este ser preenchido por desempregado de longa duração, com idade igual ou superior a 45 anos, jovem à procura do primeiro emprego ou beneficiário do rendimento social de inserção;
- Majoração de 25%, sobre o apoio concedido para a criação do posto de trabalho, no caso de este ser preenchido por pessoa com deficiência.

CPE's – Criação de Postos de Trabalho

No âmbito do PEOE, é contemplada uma modalidade de apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego, que, complementarmente ao recebimento antecipado das prestações de desemprego a que houver direito, possibilita a atribuição de um incentivo ao investimento até ao valor máximo de 12 x IAS, desde que não exista possibilidade de equiparação a ILE.

CPE's – Majorações

Sempre que os projectos de Criação do Próprio Emprego sejam promovidos por beneficiários de prestações de desemprego com idade igual ou superior a 45 anos e que se encontrem em situação de desemprego há mais de 12 meses, será atribuída uma majoração de 20% relativamente ao apoio financeiro para apoio ao investimento.

Apoios à Contratação

Criação de postos de trabalho, nos termos da Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de Março, cujos destinatários são pessoas desempregadas, jovens à procura do 1º emprego e pessoas que se

encontrem em situação de particular desfavorecimento, face ao mercado. É concedido um apoio financeiro, a fundo perdido, de 12 vezes a IAS por posto de trabalho. Este apoio eleva-se a 18 x RMM nos casos da contratação de pessoas deficientes.

Apoios à Contratação – Majorações

Sempre que os projectos de Apoio à Contratação abranjam a criação de postos de trabalho em profissões significativamente marcadas por discriminação de género, será atribuída uma majoração de 50% do total dos apoios (Portaria 1212/2000, de 26 de Dezembro).

Prémio de Igualdade de Oportunidades

No âmbito do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego serão atribuídos Prémios de Igualdade de Oportunidades, sempre que:

- Haja lugar à criação mínima de cinco postos de trabalho e os mesmos não sejam preenchidos, em mais de 60%, por pessoas do mesmo sexo. Neste caso o prémio de igualdade de oportunidades é de 10% do total do apoio concedido à contratação, excluídas as majorações;
- Havendo lugar à criação mínima de cinco postos de trabalho os mesmos sejam preenchidos, em mais de 40%, por pessoas com deficiência. Neste caso o prémio de igualdade de oportunidades é de 10% do total do apoio concedido à contratação, excluídas as majorações;

Estes prémios são acumuláveis entre si.

Apoio à Conversão de Contratos

O Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, na nova redacção dada pela Portaria n.º 255/2002, de 12 de Março, abarca igualmente uma modalidade de apoio à conversão de contratos de trabalho a termo certo em contratos sem termo.

Assim, poderão candidatar-se a este apoio as entidades empregadoras com dimensão até 50 trabalhadores, que contratem, por tempo indeterminado trabalhadores a elas já vinculados, na altura da primeira renovação.

Poderão ainda candidatar-se as entidades com mais de 50 trabalhadores, desde que os postos de trabalho em causa sejam preenchidos por pessoas com deficiência, beneficiários do rendimento social de inserção ou desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 18 meses.

Os apoios financeiros previstos são os seguintes:

- 4 vezes o IAS por contrato convertido;
- 6 vezes o IAS sempre que o contrato convertido respeite a pessoa com deficiência.

1.2.3 APOIO À INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Prémio de Colocação

Verba destinada ao pagamento de prémios de natureza pecuniária (correspondente a três vezes o valor da remuneração mínima mensal), a atribuir, nos termos da Portaria n.º 247/95, de 29 de Março, aos desempregados de muito longa duração, que, estando inscritos nos Centros de Emprego há mais de 24 meses, obtenham colocação pelos seus próprios meios.

1.2.4 APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO

Promoção do Artesanato - Artesãos

Contempla-se nesta medida a promoção e a valorização do artesanato através do apoio directo aos artesãos, quer sob a forma de pagamentos de participações em feiras e certames de artesanato, de âmbito nacional, regional e local, quer sob a forma de pagamentos de prémios de artesanato.

Promoção do Artesanato - Feiras

Respeita ao apoio financeiro à realização de feiras de artesanato seleccionadas pelas diferentes Delegações Regionais, escolhidas de acordo com a sua relevância para o sector.

De destacar igualmente o apoio financeiro à realização da Feira Internacional de Artesanato que decorre anualmente nas instalações da FIL em Lisboa, que envolve, igualmente, o apoio financeiro para a participação individual de artesãos.

1.2.5 APOIO AO DESENVOLVIMENTO COOPERATIVO

PRODESCOOP – Cooperativas – Investimentos

Conforme Portaria n.º 52-A/99, de 22 de Janeiro, entretanto revogada pela Portaria n.º 1160/2000, de 7 de Dezembro a verba destina-se ao apoio financeiro de novas cooperativas, quer para instalação quer para equipamento.

Os apoios a conceder em matéria de investimento, destinam-se a:

- Proporcionar às cooperativas existentes condições que lhes permitam expandir o seu âmbito de actuação, permitindo simultaneamente que estas iniciem ou dêem continuidade a processos de modernização, indispensáveis para reforçar o seu potencial concorrencial;
- Favorecer a criação de novas cooperativas, incentivando-se deste modo o reforço do âmbito de actuação material das cooperativas.

Estes apoios financeiros revestem a forma de empréstimo sem juros.

PRODESCOOP – Cooperativas – Criação de Postos de Trabalho

Enquanto medida activa de emprego, este Programa visa, por um lado, apoiar grupos específicos mais

afectados pelo desemprego e com maiores dificuldades de inserção ou reinserção na vida activa, através da contratação de jovens à procura do 1º emprego e de DLD's, bem como de beneficiários do Rendimento Social de Inserção e de pessoas portadoras de deficiência.

Por outro lado, apoia o estímulo à contratação de quadros qualificados e promove ainda a atribuição de um prémio no âmbito da igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego.

1.2.6 FUNDO EUROPEU DE AJUSTAMENTO À GLOBALIZAÇÃO

Este programa foi instituído pela Comissão europeia com vista a apoiar os trabalhadores que perderam os respectivos empregos em resultado de importantes mudanças na estrutura do comércio mundial causadas pela globalização, sempre que se verifique um impacto negativo considerável na economia regional ou local.

A verba inscrita nesta medida visa enquadrar a despesa prevista com uma candidatura em preparação para os desempregados do sector têxtil.

1.3 FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO

1.3.1 FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO

Formação de Formadores

Esta medida consiste em desenvolver as competências dos formadores e outros agentes que intervêm na formação profissional inserida no mercado de emprego - nas várias fases do processo formativo: concepção, planeamento, execução, acompanhamento e avaliação - bem como desenvolver as competências dos diferentes agentes da área do emprego para o desempenho das respectivas funções. Consiste ainda, em desenvolver os meios técnicos, administrativos e informáticos de suporte à criação e dinamização de uma bolsa de formadores de carácter nacional, apoiada em bolsas regionais, integrando todos os formadores certificados.

Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego

A verba inscrita destina-se à concessão de subsídios para formação inicial e contínua dos animadores destas estruturas (DN n.º 27/96, de 3 de Agosto), uma vez que estas estruturas de apoio visam dinamizar as possibilidades de acesso à informação de jovens e de adultos desempregados sobre as respostas existentes em matéria de formação profissional, emprego e estágios profissionais.

1.4 ACÇÕES EM COOPERAÇÃO

1.4.1 CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA

A verba prevista destina-se ao financiamento das despesas de funcionamento dos centros de gestão participada (DL n.º 165/85, de 16 de Maio).

1.4.2 ACÇÕES EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES

Financiamento de acções a desenvolver em cooperação com diversas entidades.

1.5 – PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS

Dotação destinada ao desenvolvimento de novas actividades inseridas em Planos Regionais.

2. INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS

2.1 PROMOVER O EMPREGO E A EMPREGABILIDADE DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS

2.1.1 ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Avaliação e Orientação Profissional de Pessoas com Deficiência

Despesas com a avaliação e orientação profissional de pessoas com deficiência, conforme DL n.º 247/89, de 5 de Agosto. Este programa tem vindo a ser desenvolvido no centro de Reabilitação Profissional de Alcoitão / Ranholas, e por algumas entidades privadas e visa uma adequada avaliação das capacidades, interesses e motivações das pessoas com deficiência e dos meios de compensação necessários à sua integração sócio-profissional, bem como o conhecimento das características e ofertas do mercado de emprego local.

Pré-Profissionalização

Concessão de subsídios a entidades que promovam acções de preparação pré-profissional de jovens e adolescentes com deficiência, nos termos do DN n.º 388/79, de 31 de Dezembro, DL n.º 247/89 de 5 de Agosto e DR SEFP, de 18 de Agosto de 1980.

Este programa (desenvolvido conjuntamente com o Ministério da Educação) visa proporcionar aos jovens com deficiência, nos últimos anos de escolaridade, o contacto com um conjunto diversificado de profissões, de forma a identificar preferências e aptidões, contribuindo, deste modo, para o seu despiste vocacional.

Formação para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação

Medida destinada a promover acções em cooperação com as entidades privadas no sentido de desenvolver a formação profissional de jovens e adultos com deficiência com vista a criar/melhorar as suas competências sociais e profissionais, conseguir uma qualificação que lhes permita alcançar/manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho.

Esta actividade envolve não apenas os apoios para viabilizar o funcionamento das acções, mas também o acompanhamento das acções desenvolvidas com financiamentos do QCA no sentido de assegurar que as acções sejam adequadas ao mercado de emprego local existente, bem como através do

aproveitamento da sua actividade para o encaminhamento das pessoas com deficiência que se inscrevam nos Centros de Emprego e careçam de formação com qualificação profissional.

Readaptação ao Trabalho

Proporcionar às pessoas que tenham adquirido deficiência em consequência de acidentes ou de doenças, condições e processos de adaptação e compensação das suas limitações funcionais que lhe possibilitem um mais fácil desempenho de tarefas, visando a sua manutenção na vida profissional.

(DL n.º 247/89, de 5 de Agosto, Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro e DL n.º 360/97, de 17 de Dezembro).

2.1.2 APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Incentivos ao Emprego de Pessoas com Deficiência

Concessão de subsídios previstos no DL n.º 247/89, de 5 de Agosto e DN n.º 99/90, de 6 de Setembro, nomeadamente:

- compensação, adaptação de posto de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas;
- acolhimento personalizado na empresa e prémio de integração.

Apoio a Actividades Independentes

Facilitar o acesso à instalação por conta própria de pessoas com deficiência que pretendam instalar-se numa actividade produtiva e remunerável através da concessão de apoios previstos no DL n.º 247/89, de 5 de Agosto e DN n.º 99/90, de 6 de Setembro. Estes apoios poderão assumir a forma de subsídio a fundo perdido e de empréstimo sem juros.

Emprego Protegido - Centros de Emprego Protegido

Os Centros de Emprego Protegido (CEP's) são unidades de produção de carácter industrial, artesanal, agrícola, comercial ou de prestação de serviços, integradas na actividade económica nacional.

Os Centros de Emprego Protegido organizam-se e funcionam em moldes empresariais comuns, com as adaptações exigidas quer pela natureza dos trabalhadores, quer pela necessidade de apoios complementares e pelos fins que prossegue.

Esta medida inclui os apoios financeiros previstos no Decreto-Lei nº 40/83 de 25 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 194/85 de 24 de Junho, regulamentados pelo Decreto Regulamentar nº 37/85 de 24 de Junho, designadamente a diferença de remuneração para a Remuneração Mínima Mensal dos trabalhadores em emprego protegido, a retribuição dos mesmos no período de estágio e os encargos com a segurança social respectivos.

Emprego Protegido - Enclaves

Concessão de subsídios e empréstimos para a criação e manutenção de centros de emprego protegido e enclaves, de natureza privada ou cooperativa ao abrigo do DL n.º 40/83, de 25 de Janeiro, DL n.º 194/85, de 24 de Junho e Dec. Regulamentar n.º 37/85 de 24 de Junho.

Prémio de Mérito

Atribuição anual do prémio de mérito às entidades que, sob a forma de concurso, tenham contribuído para a integração sócio-profissional de pessoas com deficiência, conforme Despacho n.º 12 008/99 (2ª série), de 23 de Junho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade e DL n.º 247/89, de 5 de Agosto.

Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação

Criação de um regime de acompanhamento à colocação e pós-colocação para favorecer o aumento do número de pessoas com deficiência integradas no mercado competitivo de trabalho, bem como a manutenção nos postos de trabalho preenchidos (DL n.º 247/89, de 5 de Agosto).

OED Lisboa

Despesas inerentes ao Protocolo de Cooperação entre o IEFP, I.P., a Câmara Municipal de Lisboa e a Liga Portuguesa de Deficientes Motores, que visa a integração sócio-profissional de pessoas com deficiência na cidade de Lisboa. (DL n.º 247/89, de 5 de Agosto).

Ajudas Técnicas e Triciclos

Proporcionar à população com deficiência aquisição e/ou reparação das ajudas técnicas directamente relacionadas com a formação e o emprego e que constituam sua exigência específica (Lei n.º 9/89, de 2 de Maio).

2.1.3 ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GRUPOS DESFAVORECIDOS

Formação para a Inclusão

Esta medida, criada pela legislação enquadradora do POPH, substitui as medidas anteriormente existentes destinadas a públicos desfavorecidos, e visa promover o desenvolvimento de competências profissionais, sociais e pessoais, junto de grupos excluídos ou não inseridos socialmente, tendo em vista a aquisição de capacidades que lhes permitam integrar ou concluir acções de formação que confiram certificação e/ou a reintegração no mercado de trabalho.

2.1.4 PROGRAMA VIDA – EMPREGO

Despesas com Pessoal

Funcionamento – Agências Regionais

Mediação para a Formação e o Emprego

Estágios de Integração Sócio-Profissional

Prémio de Integração Sócio-Profissional

Apoios ao Emprego

Apoios ao Auto-Emprego

Formação de Agentes do Programa Vida-Emprego

Encargos com o Programa Vida-Emprego, criado pela RCM n.º 136/98, de 4 de Dezembro, tendo em vista assegurar o funcionamento das 5 agências regionais instaladas junto de cada uma das Delegações Regionais do IEFP, I.P.. Visa potenciar a reinserção social e profissional de toxicodependentes, como parte integrante e fundamental do processo de tratamento da toxicodependência.

2.1.5 DESENVOLVER A REDE DE EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Apoio à Construção e Recuperação de Equipamento e ao seu Funcionamento

Comparticipação na construção/adaptação de infra-estruturas e aquisição de equipamento vocacionados para promover o desenvolvimento social, particularmente em zonas de elevada carência, contribuindo para a integração sócio-económica dos grupos desfavorecidos (eliminação de barreiras arquitectónicas).

Centros e Unidades de Reabilitação Profissional

Potenciar uma rede de respostas de reabilitação profissional, de gestão directa, participadas ou geridas por entidades privadas que pretendam possibilitar às pessoas com deficiência o acesso a uma qualificação profissional junto da sua comunidade de origem (ex. CERCIS).

(DL n.º 247/89, de 5 de Agosto).

2.1.6 EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS (ex-MERCADO SOCIAL DE EMPREGO)

Empresas de Inserção - Investimento

O regime das empresas de inserção está previsto na Portaria n.º 348-A/89 de 18 de Junho e tem como público-alvo os desempregados de longa duração inscritos nos centros de emprego;

No âmbito desta medida são pagos apoios ao investimento que podem assumir cumulativamente a forma de subsídio não reembolsável e empréstimo sem juros.

O subsídio não reembolsável é no valor de 50% do montante das despesas de investimento elegíveis, não podendo, porém, exceder o valor de 18 vezes o SMN, por cada posto de trabalho criado para os trabalhadores em processo de inserção. O montante máximo do empréstimo sem juros reembolsável num prazo máximo de 7 anos, incluindo nestes 2 anos de carência, pode atingir 20% das despesas de investimento elegíveis, não podendo, porém, exceder o valor de 18 vezes o SMN, por cada posto de trabalho criado para os trabalhadores em processo de inserção.

Empresas de Inserção - Profissionalização

A fase de profissionalização consiste no exercício de uma actividade profissional na empresa de inserção cujo objectivo é o desenvolvimento e a consolidação das competências adquiridas - nesta fase o IEFP, I.P. comparticipa na remuneração decorrente do contrato de trabalho até 80% do salário mínimo nacional e na mesma proporção, nos encargos da entidade patronal para com a segurança social.

Empresas de Inserção - Formação

A fase de formação profissional que tem por finalidade o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais, com a duração máxima de 6 meses.

Empresas de Inserção - Prémio de Integração

As Entidades Empregadoras que admitam pessoas em processo de inserção, mediante Contrato de Trabalho sem termo, no prazo máximo de 3 meses a contar da conclusão do processo de inserção, beneficiam de um Prémio de Integração no valor de 12 vezes a Remuneração Mínima Mensal.

Programas Ocupacionais - Carenciados

Apoio a projectos temporários destinados à ocupação de trabalhadores desempregados em situação de comprovada carência económica e sem direito às prestações de desemprego; as actividades ocupacionais não podem consistir no preenchimento de postos de trabalho existentes.

Podem candidatar-se à execução de actividades ocupacionais as entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente:

- a) Entidades de solidariedade social
- b) Autarquias
- c) Serviços públicos

Os trabalhadores envolvidos auferem um subsídio mensal de montante igual à Remuneração Mínima Mensal que é suportada pelas entidades promotoras e participado pelo IEFP, I.P. (desde 60% até 100%). À entidade promotora cabe o pagamento de despesas de transporte, alimentação e seguro de acidentes (Legislação aplicável: Portaria n.º 192/96, de 30 de Maio).

Programas Ocupacionais - Subsidiados

Apoio a projectos destinados à ocupação de trabalhadores desempregados subsidiados.

Podem candidatar-se à execução de actividades ocupacionais as entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente:

- a) Entidades de solidariedade social
- b) Autarquias
- c) Serviços públicos

Os trabalhadores envolvidos auferem um subsídio mensal de montante igual a 20% da prestação mensal de desemprego durante o período de concessão dos subsídios de desemprego ou social de desemprego que é compartilhado mensalmente pelo IEFP, I.P.. À entidade promotora cabe o pagamento de despesas de transporte, alimentação e seguro de acidentes (Portaria n.º 192/96, de 30 de Maio).

Programa de Apoio à Iniciativa Privada (PAIPS)

Apoios que visam incentivar a iniciativa privada a aumentar a oferta no domínio de apoio à melhoria das condições de vida da população idosa. O IEFP, I.P. suporta apoios à criação de postos de trabalho (até ao limite de 10; subsídio a fundo perdido de 18xRMM que pode ser majorado em 20% em certas situações), apoios à formação profissional e os encargos com um prémio de igualdade e oportunidades (RCM n.º 91/99 de 12 de Agosto, DN n.º 12/98, de 25 de Fevereiro, DL n.º 133-A/97, de 30 de Maio e DN n.º 12/98, de 25 de Fevereiro).

Despacho Conjunto MTS/MC – Programa Cultura/Emprego

Desenvolvimento de actividades de interesse social no sector da cultura integradas em planos de acção de nível nacional ou regional. Promovido no âmbito do mercado social de emprego, pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.) em estreita articulação com o Ministério da Cultura e as instituições que exerçam competências no domínio da cultura.

(Despacho Conjunto n.º 243/99, de 17 de Março).

Despacho Conjunto MAI/MTSS – Prevenção de Fogos Florestais

O Despacho Conjunto MAI/MTSS, de 8 de Junho de 2006, visa promover a adaptação dos programas ocupacionais (POC) desenvolvidos pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional I.P. (IEFP, I.P.), às intervenções e acções a desenvolver no domínio da prevenção, fiscalização, detecção e preparação de forças de combate a incêndios florestais.

São destinatários destes programas ocupacionais os desempregados beneficiários de prestações de desemprego ou do rendimento social de inserção (RSI) que se encontrem inscritos nos Centros de Emprego.

Podem candidatar-se como entidades promotoras destes programas ocupacionais as entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, nomeadamente os municípios, as freguesias, as associações humanitárias de bombeiros voluntários e as organizações de produção florestal (associações de produtores florestais, organizações de baldios e cooperativas florestais).

É dada prioridade às candidaturas de POC que incidam nos municípios considerados de risco elevado, alto ou médio, nos termos estabelecidos na directiva operacional do Serviço Nacional de Bombeiros e Protecção Civil.

2.1.7 CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA - REABILITAÇÃO

CEFPI – Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

A verba prevista destina-se ao financiamento das despesas de funcionamento do CEFPI – Centro de Educação e Formação Profissional Integrada e do Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

3. INTERVENÇÕES PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERCADO DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 DESENVOLVIMENTO E MODERNIZAÇÃO DAS ESTRUTURAS E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO

3.1.1 PROMOÇÃO DE ESTRUTURAS E SERVIÇOS DE APOIO À INSERÇÃO PROFISSIONAL

Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVA's)

Apoios financeiros a conceder a organizações ou serviços, devidamente acreditados pelo IEFP, I.P., que prestem apoio a jovens na resolução dos seus problemas de inserção ou reinserção profissional, em cooperação com os Centros de Emprego (DN n.º 27/96, de 3 de Agosto).

Clubes de Emprego

Apoio financeiro de organizações, sem fins lucrativos, que desenvolvam acções de apoio a desempregados, especialmente os de longa duração, de modo a que consigam a reinserção profissional.

Pretende-se, simultaneamente, o envolvimento da sociedade civil em actividades de promoção de emprego, repartindo, assim, os serviços prestados pelos Centros de Emprego, (Portaria n.º. 295/93, de 13 de Março).

3.1.2 INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Encargos com a produção de suportes de informação profissional, nos termos do DL n.º 59/92, de 13 de Abril.

3.1.3 CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O valor atribuído a esta medida, destina-se à criação e gestão de meios de suporte ao sub-sistema de Certificação Profissional, concretamente o levantamento de regulamentação da formação e profissionalização, no País ou em outros estados membros da União Europeia, assim como a aplicação das normas comunitárias, o registo nacional das entidades competentes e credenciadas, a emissão de certificados de aptidão, e bases de dados de descrição dos perfis profissionais e perfis de formação (Decreto Lei n.º 95/92, de 23 de Maio e Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro).

3.1.4 ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO

Despesas com aquisição de estudos.

3.1.5 PROCESSOS E MÉTODOS DIDÁTICOS

Aquisição e disponibilização de recursos e métodos didácticos, nomeadamente a nível regional.

3.1.6 OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Funcionamento de actividades suportadas e desenvolvidas pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional, criado pela Portaria n.º 180/93, de 16 de Fevereiro.

3.1.7 REGIME PREST. DESEMP. – DL n.º 220 DE 03/11/2006

Verba destinada ao cumprimento do estipulado no âmbito do DL n.º 200 de 03/11/2006, relativamente ao pagamento às Juntas de Freguesia das despesas decorrentes do controlo quinzenal dos desempregados, conforme Protocolo IEPF, I.P./ANAFRE.

3.2 COLOCAÇÃO

3.2.1 PRODUÇÃO DE INSTRUMENTOS TÉCNICOS DE SUPORTE À ACTIVIDADE DE COLOCAÇÃO

Produção de Instrumentos Técnicos de Suporte à Actividade de Colocação

Encargos com a produção de instrumentos técnicos de suporte a actividades de colocação.

3.2.2 COLOCAÇÃO EXTERNA

Rede EURES

Desenvolvimento da actividade relacionada com a rede EURES (Regulamento n.º 1612, decisão sobre a criação da Rede EURES).

3.3 PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIAS PNE

INSERJOVEM

REAGE

Desenvolvimento de metodologias de acompanhamento integral e individual de jovens e adultos, tendo em vista a sua inserção profissional.

3.4 MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO

O valor inscrito nesta medida destina-se a enquadrar a despesa relacionada com a modernização do IEFP, I.P..

4. RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES

4.1 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES

4.1.1 DIÁLOGO SOCIAL

Satisfazer encargos decorrentes do apoio ao diálogo social no domínio da formação profissional e emprego.

4.1.2 PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS COMUNITÁRIOS

Despesas com execução de programas apoiados pela Comunidade e que não se enquadram no QCA.

4.1.3 OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES

Cooperação IEFP, I.P./Instituto Nacional para a Reabilitação

Cooperação técnico - financeira do IEFP, I.P. com o INR para a promoção, apoio e desenvolvimento de acções de investigação, formação, informação e sensibilização nos domínios da reabilitação, prevenção da deficiência e da inadaptação social.

Pré-Reforma

Comparticipação do IEFP, I.P. no pagamento de prestações de pré-reforma quando requerido por empresas em situação de dificuldade financeira ao abrigo do DL n.º 261/91, de 25 de Julho.

Concursos Diversos

Prémios e outras despesas referentes a concursos promovidos pelo IEFP, I.P., ou por ele apoiados. Integram-se ainda, as despesas de Concursos de Formação Profissional (âmbito regional, nacional e internacional).

Outras Acções

Apoio a actividades relacionadas com os objectivos do IEFP, I.P. e não enquadráveis nos restantes programas, designadamente patrocínios.

Integram-se nesta rubrica, entre outras, as despesas com o sistema de verificação das incapacidades permanentes.

4.1.4 COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Verba a transferir para a CITE, destinada à cobertura das respectivas despesas de funcionamento, conforme DL n.º 426/88, de 18 de Novembro.

Serviços Sociais da Administração Pública

Comparticipação atribuída aos Serviços Sociais da Administração Pública.

Programa para Promoção dos Ofícios e das Microempresas Artesanais (PPART)

Encargos orçamentais com o funcionamento da Comissão Nacional para a Promoção dos Ofícios e das Microempresas Artesanais, conforme Despacho n.º 198/2000 (2ª série), de 22 de Fevereiro.

Agência Nacional Para Aprendizagem ao Longo da Vida

Comparticipação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade visando assegurar o funcionamento desta Agência, conforme preconizado na Lei n.º 3-B/ 2000, de 4 de Abril.

Instituto de Gestão Financeira do Fundo Social Europeu (IGFSE)

Comparticipar nos encargos de funcionamento do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE).

Outros Serviços

Despesas com outros Serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nomeadamente: Escritório da OIT em Lisboa, GEP, DGERT e CES.

Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural

Transferência de uma verba para o Alto Comissariado para Imigração e Diálogo Intercultural – ACIDI.

Programa de Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI)

A dotação prevista tem como objectivo suportar a estrutura de projecto, criada para o efeito, a funcionar na dependência do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Programa de Iniciativa Comunitária (PIC) EQUAL

Transferência de uma verba para o EQUAL.

4.2 RELAÇÕES PÚBLICAS

4.2.1 INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR

Incluem-se nesta medida as despesas com a publicidade e propaganda que tenham como objectivo informar sobre a actividade do IEFP, I.P..

A verba prevista destina-se a satisfazer as despesas com:

Campanhas publicitárias nos meios de comunicação social;

Programas informativos na rádio e televisão;

Folhetos e cartazes de divulgação dos programas e actividades do IEFP, I.P..

4.2.2 RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES

Despesas com iniciativas promocionais junto do público (interno e externo), tais como:

Organização de seminários;

Representação do IEFP, I.P. em feiras, certames e exposições;

Aquisição de artigos para oferta e outros bens promocionais.

4.3 RELAÇÕES INTERNACIONAIS

4.3.1 ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

Despesas com quotizações obrigatórias e participações devidas a organismos internacionais, assim como despesas decorrentes de relações com instâncias comunitárias.

4.3.2 COOPERAÇÃO BILATERAL C/ PALOPS

Ações de cooperação do IEFP, I.P. com países de língua oficial portuguesa.

4.3.3 COOPERAÇÃO BILATERAL COM OUTROS PAÍSES E OUTRAS ACTIVIDADES

Intercâmbio de experiências, conhecimentos e estudos nos domínios do emprego e da formação profissional.

5. GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA

5.1 INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS

5.1.1 CENTROS DE EMPREGO

Construção, aquisição ou reestruturação das instalações dos Centros de Emprego.

5.1.2 CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA

Construção de novos Centros de Formação Profissional e de reestruturação das instalações dos actuais centros.

5.1.3 CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA

Aquisição de equipamentos, obras de reestruturação e adaptação das instalações do IEFP, I.P. em que se encontram instalados os Centros de Gestão Participada, assim como financiamento da construção ou aquisição de novas instalações para estes centros.

5.1.4 CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA

Despesas de investimento a realizar em Alcoitão/Ranholas.

5.1.5 CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA

CEFPI – Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia

Despesas de investimento a realizar no CEFPI e no Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

5.1.6 SERVIÇOS DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL

Despesas de investimento a realizar nos Serviços Centrais e nas sedes das Delegações Regionais.

5.1.7 OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS

Pólos de Formação

Despesas de construção, aquisição e adaptação/manutenção das instalações onde se desenvolvem acções de formação geral, tecnológica e prática simulada.

5.2 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNA

5.2.1 FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS

Despesas com aquisição dos bens e serviços necessários ao funcionamento da estrutura dos Serviços de Coordenação Central e Regional.

5.2.2 FUNCIONAMENTO – POEFDS E POR

Funcionamento – POR

Despesas com aquisição dos bens e serviços necessários ao funcionamento das estruturas regionais.

Funcionamento – POPH

Despesas associadas a contratos relativos a instalações do POPH.

5.3 RECURSOS HUMANOS

5.3.1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Centros de Emprego

Centros de Apoio à Criação de Empresas

Centros de Formação Profissional

Centros de Reabilitação Profissional

Pessoal Deslocado em Diversos Serviços

Serviços de Coordenação Central e Regional

POR

Processamento de remunerações aos trabalhadores do IEFP, I.P..

5.3.2 DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS

Formação Interna – Acções

Acções de formação dos recursos humanos do IEFP, I.P..

5.3.3 ACÇÃO SOCIAL

Verba destinada a satisfazer encargos com actividades recreativas e culturais, tais como actividade desportiva, Coro do IEFP, I.P., Festa de Natal e actividades de tempos livres, a maioria das quais asseguradas pela Casa de Pessoal do IEFP, I.P., como estipula o Protocolo celebrado e assinado em 17 de Abril de 2002.

5.4 INFORMATIZAÇÃO

5.4.1 HARDWARE

Inclui despesas relacionadas com os contratos de manutenção de hardware, bem como a aquisição de novos equipamentos.

5.4.2 SOFTWARE

Inclui despesas relacionadas com os contratos de manutenção de software, bem como as prestações de serviços para o desenvolvimento de novas aplicações e/ou novas funcionalidades das aplicações existentes.

5.4.3 COMUNICAÇÃO

Despesas relacionadas com comunicação de dados, nomeadamente aquisição de equipamento e aluguer de circuitos.

5.4.4 OUTROS

Cobertura de despesas não englobadas nas rubricas anteriores, nomeadamente, da reparação do equipamento informático (hardware).

5.5 INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO

5.5.1 INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO

Informação Científica e Técnica

Aquisição de suportes informativos de carácter científico e técnico.

Actividade Editorial

Incluem-se nesta medida as despesas relacionadas com a edição de publicações que, visando uma informação técnica sobre as áreas em que se insere o IEFP, I.P., não têm uma finalidade publicitária.

Informação Interna

Despesas que tenham por objectivo informarem, internamente, sobre as actividades do IEFP, I.P..

5.6 GESTÃO DE CENTROS

Centros de Emprego

Centros de Apoio à Criação de Empresas

Centros de Formação Profissional

Centros de Reabilitação Profissional

Verbas destinadas à aquisição e fornecimentos de serviços necessários ao funcionamento das respectivas estruturas.

6. OUTROS

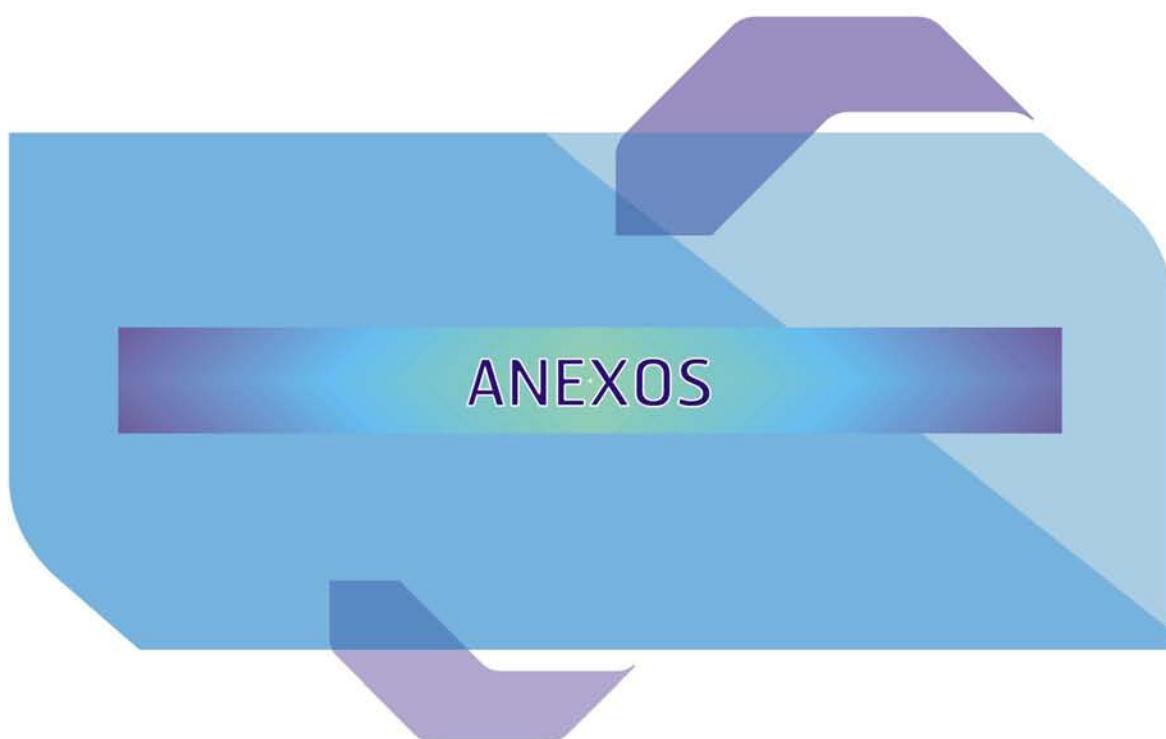
6.1 RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS

6.1.1 RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS

Restituições de Apoios relacionados com a não concretização de projectos aprovados.

6.1.2 CONSTITUIÇÃO DE RESERVA

Verba destinada ao cumprimento do estipulado nas normas da Direcção-Geral do Orçamento para a elaboração do Orçamento para 2009.





MAPA COMPARATIVO

MAPA COMPARATIVO

Orçamento Ordinário 2008 / Orçamento Ordinário 2009

unid : Em Euro																								
ORÇAMENTOS PARCELARES	PROGRAMA 1			PROGRAMA 2			PROGRAMA 3			PROGRAMA 4			PROGRAMA 5			PROGRAMA 6			PROM. EXTERNOS			TOTAL GERAL		
	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var. (%)	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var.	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var.	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var.	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var. (%)	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var. (%)	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var.	Orçamento Ordin./2008	Orçamento Ordin./2009	Var. (%)
NORTE	148.584.500,00	143.078.712,00	-3,71	25.061.951,00	15.911.900,00	-36,51	3.064.765,00	2.970.500,00	-3,08	415.000,00	590.000,00	42,17	14.774.850,00	15.184.305,00	2,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	191.901.066,00	177.735.417,00	-7,38
CENTRO	53.917.101,00	53.923.435,00	0,01	22.025.646,00	12.322.347,00	-44,05	1.057.475,00	1.036.351,00	-2,00	645.109,00	464.726,00	-27,96	11.009.584,00	10.701.581,00	-2,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	88.654.915,00	78.448.440,00	-11,51
LISBOA E V.TEJC	114.910.735,00	110.242.649,00	-4,06	28.598.973,00	18.093.136,00	-36,74	2.876.430,00	2.297.944,00	-20,11	600.000,00	501.000,00	-16,50	16.162.869,00	16.610.463,00	2,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	163.149.007,00	147.745.192,00	-9,44
ALENTEJO	38.168.230,00	36.370.113,00	-4,71	12.099.656,00	8.135.781,00	-32,76	862.602,00	764.341,00	-11,39	286.700,00	233.309,00	-18,62	7.915.491,00	7.841.299,00	-0,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59.332.679,00	53.344.843,00	-10,09
ALGARVE	11.316.239,00	11.546.793,00	2,04	4.645.874,00	2.163.939,00	-53,42	261.194,00	187.077,00	-28,38	139.000,00	17.000,00	-87,77	3.010.308,00	3.002.835,00	-0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.372.615,00	16.917.644,00	-12,67
SERV. CENTRAIS	35.377.454,00	93.976.138,00	165,64	21.075.993,00	27.371.518,00	29,87	2.282.520,00	7.988.734,00	250,00	19.917.546,00	20.095.686,00	0,89	152.801.003,00	166.440.375,00	8,93	21.000.000,00	21.550.000,00	2,62	0,00	0,00	0,00	252.454.516,00	337.422.451,00	33,66
C.GEST.PARTIC.	89.661.300,00	95.227.426,00	6,21	7.036.395,00	7.198.992,00	2,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.437.507,00	8.277.507,00	11,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	104.135.202,00	110.703.925,00	6,31
IEFP + CGP	491.935.559,00	544.365.266,00	10,66	120.544.488,00	91.197.613,00	-24,35	10.404.986,00	15.244.947,00	46,52	22.003.355,00	21.901.721,00	-0,46	213.111.612,00	228.058.365,00	7,01	21.000.000,00	21.550.000,00	2,62	0,00	0,00	0,00	879.000.000,00	922.317.912,00	4,93
FSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21.521.410,00	0,00	0,00	21.521.410,00	0,00	0,00
OSS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.544.532,00	0,00	0,00	8.544.532,00	0,00	0,00
Organismo Intermédio Reabilitação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30.065.942,00	0,00	0,00	30.065.942,00	0,00	0,00
FSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.000.000,00	1.313.025,00	-86,87	10.000.000,00	1.313.025,00	-86,87
OSS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.680.000,00	686.975,00	-81,33	3.680.000,00	686.975,00	-81,33
FEDER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.316.316,00	2.000.000,00	-68,34	6.316.316,00	2.000.000,00	-68,34
Promotores Externos POEFDS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.996.316,00	4.000.000,00	-80,00	19.996.316,00	4.000.000,00	-80,00
TOTAIS	491.935.559,00	544.365.266,00	10,66	120.544.488,00	91.197.613,00	-24,35	10.404.986,00	15.244.947,00	46,52	22.003.355,00	21.901.721,00	-0,46	213.111.612,00	228.058.365,00	7,01	21.000.000,00	21.550.000,00	2,62	19.996.316,00	34.065.942,00	70,36	898.996.316,00	956.383.854,00	6,38

PROGRAMA 1 - INTERVENÇÕES ESTRUTURAIS NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PROGRAMA 2 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS

PROGRAMA 3 - INTERVENÇÕES PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERCADO DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PROGRAMA 4 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES

PROGRAMA 5 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA

PROGRAMA 6 - OUTROS



SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA		Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
			Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
100000	INTERV.STRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.		285.934	0	491.935.559,00	346.234	0	544.365.266,00	21,1	0,0	10,7
110000	PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO		164.174	0	303.053.571,00	208.726	0	349.694.903,00	27,1	0,0	15,4
111000	PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA		35.029	0	109.795.882,00	35.781	0	119.341.797,00	2,1	0,0	8,7
111201	a)	Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	13.633	12.775.915	36.866.287,00	14.328	12.730.879	43.084.804,00	5,1	-0,4	16,9
111202	a)	Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	10.707	9.997.376	46.850.000,00	11.660	10.131.606	53.250.216,00	8,9	1,3	13,7
111203		Sistema de Aprendizagem - Saldos	0	0	3.500.000,00	0	0	2.664.980,00	0,0	0,0	-23,9
111204	a)	Form. Qualificante c/ Vista Integração Mercado Trabalho	90	68.979	280.000,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
111205	a)	Cursos de Educação e Form. Jovens	10.069	7.737.515	21.506.921,00	9.207	6.822.895	19.398.928,00	-8,6	-11,8	-9,8
111206	a)	Cursos de Especialização Tecnológica	530	281.241	792.674,00	586	415.813	942.869,00	10,6	47,8	18,9
112000	FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE		76.052	0	35.530.639,00	123.506	0	57.055.680,00	62,4	0,0	60,6
112201	a)	Acções de Formação Contínua	24.535	1.153.754	2.559.944,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
112202		Consultoria, Form., Inovação, Organiz. e Gestão Rec. Humanos	415	0	4.896.365,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
112204	b)	Programa Rotação Emprego - Formação	2	19	32.074,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
112205	a)	Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	632	325.427	1.126.000,00	691	393.402	1.140.515,00	9,3	20,9	1,3
112208		Cláusula de Formação	430	0	1.500.000,00	430	0	1.500.000,00	0,0	0,0	0,0
112209		Reconhecimento e Validação de Competências	34.400	0	22.034.531,00	37.824	0	23.550.355,00	10,0	0,0	6,9
112215	a)	Formação Contínua - Activos Qualificados	563	70.464	252.995,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
112216	a)	Portugal Acolhe	1.796	124.845	196.259,00	1.305	193.488	697.551,00	-27,3	55,0	255,4
112217	a)	Cursos de Educação e Formação de Adultos - Empregados	13.279	1.465.218	2.932.471,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
112218	a)	Formação Modular	0	0	0,00	78.206	6.927.355	22.500.000,00	0,0	0,0	0,0
112219	a)	Formação para Activos	0	0	0,00	5.050	330.000	7.667.259,00	0,0	0,0	0,0
113000	QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS		51.760	0	151.120.741,00	44.398	0	153.271.201,00	-14,2	0,0	1,4
113105	b)	Estágios Profissionais	19.991	97.521	54.601.268,00	18.750	123.598	53.877.569,00	-6,2	26,7	-1,3
113109	b)	Estágios Profissionais para Luso Descendentes	32	335	329.830,00	10	85	131.915,00	-68,8	-74,6	-60,0
113110	b)	Estágios Profissionais na Administração Pública	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
113118	b)	Estágios Profissionais - INOV-ART	0	0	0,00	200	0	4.000.000,00	0,0	0,0	0,0
113201	a)	Formação Profissional para Desempregados	8.400	2.652.160	12.298.686,00	14	1.452	7.260,00	-99,8	-99,9	-99,9
113202	a)	Cursos de Educação e Formação de Adultos	18.816	13.717.444	74.416.850,00	25.424	22.301.078	95.254.457,00	35,1	62,6	28,0
113216	a)	Formação de Desempregados Qualificados - Gestão Directa	3.592	1.693.757	6.878.578,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
113217	a)	Cursos de Educação e Formação de Jovens - Novo Emprego	929	546.347	2.595.529,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
115000	APOIOS À MOBILIDADE REGIONAL E SECTORIAL		2	0	2.500,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
115102		Incentivos à Mobilidade Geográfica e Profissional - PEPS	2	0	2.500,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
116000	PROGRAMA DE EMPREGO PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL REGIONAL E LOCAL		22	0	169.645,00	7	0	26.225,00	-68,2	0,0	-84,5
116101	b)	Estágios Profissionais	19	97	119.395,00	7	44	26.225,00	-63,2	-54,6	-78,0
116102		Apoios à Contratação	3	0	50.250,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
117000	PROGRAMA INOV-JOVEM		1.309	0	6.434.164,00	5.034	0	20.000.000,00	284,6	0,0	210,8
117101	b)	Estágios Profissionais	1.207	7.706	5.688.211,00	5.034	19.793	20.000.000,00	317,1	156,9	251,6
117102		Apoio à Integração	102	0	745.953,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
120000	APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL		6.718	0	79.336.379,00	7.830	0	79.997.544,00	16,6	0,0	0,8
121000	APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO		0	0	34.662.645,00	0	0	31.739.523,00	0,0	0,0	-8,4
121101		Fundo de Apoio ao Inv. Criad. Emp. Alentejo (FAIA) - PREA	0	0	1.000.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
121104		Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento *	3.000	0	33.662.645,00	3.055	0	31.739.523,00	1,8	0,0	-5,7

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA	Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
		Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
122000	PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	6.291	0	41.096.334,00	6.360	0	41.526.896,00	1,1	0,0	1,0
122101	ILE's - Criação de Postos de Trabalho	3.764	0	27.449.620,00	4.034	0	29.191.122,00	7,2	0,0	6,3
122102	ILE's - Majorações *	1.428	0	2.374.109,00	1.269	0	2.127.224,00	-11,1	0,0	-10,4
122103	CPE's - Criação de Postos de Trabalho	1.140	0	4.692.229,00	1.083	0	4.339.542,00	-5,0	0,0	-7,5
122104	CPE's - Majorações *	94	0	127.930,00	62	0	75.362,00	-34,0	0,0	-41,1
122105	Apoios à Contratação	1.108	0	5.557.605,00	1.021	0	5.155.252,00	-7,9	0,0	-7,2
122106	Apoios à Contratação - Majorações *	83	0	106.925,00	18	0	20.305,00	-78,3	0,0	-81,0
122107	Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações *	151	0	317.121,00	94	0	234.527,00	-37,7	0,0	-26,0
122108	Apoio à Conversão de Contratos	279	0	470.795,00	222	0	383.562,00	-20,4	0,0	-18,5
123000	APOIO À INT. NO MERCADO DE TRABALHO	62	0	80.000,00	50	0	66.100,00	-19,4	0,0	-17,4
123103	Prémio de Colocação	62	0	80.000,00	50	0	66.100,00	-19,4	0,0	-17,4
124000	OUTROS APOIOS À INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	0	0	500.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
124105	Redução da Taxa Contributiva para a Segurança Social - PEPS	0	0	500.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
125000	APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	300	0	880.000,00	355	0	547.625,00	18,3	0,0	-37,8
125101	Promoção do Artesanato - Artesãos	300	0	300.000,00	355	0	136.350,00	18,3	0,0	-54,6
125102	Promoção do Artesanato - Feiras	200	0	580.000,00	95	0	411.275,00	-52,5	0,0	-29,1
126000	APOIO AO DESENVOLVIMENTO COOPERATIVO	65	0	2.117.400,00	65	0	2.117.400,00	0,0	0,0	0,0
126101	PRODESCOOP - Cooperativas - Investimento	59	0	1.321.100,00	59	0	1.321.100,00	0,0	0,0	0,0
126102	PRODESCOOP - Cooperativas - Criação de Postos de Trabalho	65	0	796.300,00	65	0	796.300,00	0,0	0,0	0,0
128000	APOIO DESEN. DO ARTESANATO E PATRIM. NATURAL, CULTURAL E URBANO	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
128101	Promoção do Artesanato - Feiras, Circuitos de Divulg. e Catálogos - PEPS	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
128102	Apoios Técnicos - Estudos e Consultoria - PEPS	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
129000	FUNDO EUROPEU DE AJUSTAMENTO À GLOBALIZAÇÃO (FEG)	0	0	0,00	1.000	0	4.000.000,00	0,0	0,0	0,0
129101	Apoios à Auto-Colocação	0	0	0,00	167	0	265.584,00	0,0	0,0	0,0
129102	Compensação Salarial para Novo Emprego	0	0	0,00	167	0	307.540,00	0,0	0,0	0,0
129103	Apoios a Novos Empreendedores	0	0	0,00	333	0	2.431.032,00	0,0	0,0	0,0
129201	a) Bolsa de Formação	0	0	0,00	333	0	995.844,00	0,0	0,0	0,0
130000	FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	2.868	0	396.666,00	2.883	0	299.393,00	0,5	0,0	-24,5
131000	FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	2.868	0	396.666,00	2.883	0	299.393,00	0,5	0,0	-24,5
131201	a) Formação de Formadores	2.722	110.022	315.246,00	2.853	141.735	289.393,00	4,8	28,8	-8,2
131202	a) Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego	76	5.127	31.420,00	30	1.270	10.000,00	-60,5	-75,2	-68,2
131203	Formação de Técnicos de Reabilitação	50	0	30.000,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
131204	Formação de Técnicos de Projectos Dirigidos a Grupos Desfavorecidos	20	0	20.000,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
150000	ACÇÕES EM COOPERAÇÃO	112.174	0	103.357.836,00	126.795	0	108.923.426,00	13,0	0,0	5,4
151000	a) CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA	99.174	12.273.089	89.661.300,00	106.795	12.684.752	95.227.426,00	7,7	3,4	6,2
152000	ACÇÕES EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	13.000	0	13.696.536,00	20.000	0	13.696.000,00	53,8	0,0	0,0
152201	Acções em Cooperação com Outras Entidades	13.000	0	13.696.536,00	20.000	0	13.696.000,00	53,8	0,0	0,0
160000	PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	0	0	5.791.107,00	0	0	5.450.000,00	0,0	0,0	-5,9
161000	PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	0	0	5.791.107,00	0	0	5.450.000,00	0,0	0,0	-5,9
161102	Plano Reg. de Emp. p/ Trás-os-Montes - PRETMAD - Medidas Inovadoras	0	0	791.107,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
161103	Plano Reg. de Emp. p/ Península de Setúbal	0	0	1.800.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
161105	Prog. de Promoção de Emprego p/ Dist. Porto - PROPEP	0	0	1.600.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA	Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
		Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
161106	Plano de Intervenção p/ Vales do Ave e Cávado - PIAVE	0	0	1.600.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
161107	Planos Regionais	0	0	0,00	0	0	5.450.000,00	0,0	0,0	0,0
200000	INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	70.288	0	120.544.488,00	68.212	0	91.197.613,00	-3,0	0,0	-24,3
210000	PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	70.288	0	120.544.488,00	68.212	0	91.197.613,00	-3,0	0,0	-24,3
211000	ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	8.265	0	45.506.081,00	5.660	0	17.420.599,00	-31,5	0,0	-61,7
211201	Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	1.378	0	712.371,00	2.139	0	856.050,00	55,2	0,0	20,2
211202	Pré-Profissionalização	269	0	425.634,00	123	0	193.340,00	-54,3	0,0	-54,6
211204	a) Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	6.464	7.096.683	43.872.196,00	3.346	3.871.098	16.093.209,00	-48,2	-45,5	-63,3
211205	Readaptação ao Trabalho	154	0	495.880,00	52	0	278.000,00	-66,2	0,0	-43,9
212000	APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	3.524	0	9.647.004,00	2.878	0	9.354.314,00	-18,3	0,0	-3,0
212101	Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	686	0	3.046.428,00	641	0	2.941.765,00	-6,6	0,0	-3,4
212102	Apoio a Actividades Independentes	46	0	373.795,00	28	0	233.210,00	-39,1	0,0	-37,6
212103	Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	360	0	1.763.268,00	303	0	1.866.664,00	-15,8	0,0	5,9
212104	Emprego Protegido - Enclaves	202	0	855.014,00	207	0	839.607,00	2,5	0,0	-1,8
212105	Prémio de Mérito	0	0	60.000,00	0	0	75.000,00	0,0	0,0	25,0
212106	Bolsas de Emp. para Teletrabalho e Centros de Teleserviço	10	0	55.000,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
212107	Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	1.489	0	984.073,00	1.000	0	748.068,00	-32,8	0,0	-24,0
212108	OED Lisboa	0	0	150.000,00	0	0	150.000,00	0,0	0,0	0,0
212109	Ajudas Técnicas e Triciclos	731	0	2.309.426,00	699	0	2.500.000,00	-4,4	0,0	8,3
212110	Emp. Apoiado em Mercado Normal de Trabalho	0	0	50.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
213000	ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	1.531	0	4.980.912,00	2.409	0	3.612.000,00	57,3	0,0	-27,5
213201	a) Formação Profissional de Grupos Desfavorecidos - Acções Directas	460	243.919	1.229.192,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
213202	a) Formação Especial	45	39.007	275.000,00	19	28.718	112.000,00	-57,8	-26,4	-59,3
213203	a) Cursos Educação e Formação de Adultos	1.026	630.977	3.476.720,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
213204	a) Formação para a Inclusão	0	0	0,00	2.390	1.426.317	3.500.000,00	0,0	0,0	0,0
215000	PROGRAMA VIDA - EMPREGO	1.293	0	6.105.397,00	1.405	0	6.315.921,00	8,7	0,0	3,4
215101	Despesas com Pessoal	0	0	673.753,00	0	0	510.579,00	0,0	0,0	-24,2
215102	Funcionamento - Agências Regionais	0	0	11.859,00	0	0	9.870,00	0,0	0,0	-16,8
215104	Mediação para a Formação e o Emprego	61	0	935.114,00	12	0	141.724,00	-80,3	0,0	-84,8
215105	Estágios de Integração Sócio-Profissional	600	0	2.065.462,00	691	0	2.520.097,00	15,2	0,0	22,0
215106	Prémio de Integração Sócio-Profissional	28	0	139.995,00	34	0	178.429,00	21,4	0,0	27,5
215107	Apoios ao Emprego	584	0	2.244.414,00	666	0	2.913.088,00	14,0	0,0	29,8
215108	Apoios ao Auto-Emprego	1	0	5.100,00	2	0	14.934,00	100,0	0,0	192,8
215109	Formação de Agentes do Programa Vida - Emprego	19	0	29.700,00	0	0	27.200,00	-100,0	0,0	-8,4
216000	DESENV. A REDE DE EQUIP. E SERV. DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	0	0	430.000,00	0	0	430.000,00	0,0	0,0	0,0
216101	Apoio à Construção e Recup. de Equip. e ao seu Funcionamento	0	0	30.000,00	0	0	30.000,00	0,0	0,0	0,0
216102	Centros e Unidades de Reabilitação Profissional	0	0	400.000,00	0	0	400.000,00	0,0	0,0	0,0
217000	ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	53.375	0	46.838.699,00	52.178	0	46.865.787,00	-2,2	0,0	0,1
217103	Empresas de Inserção - Investimento *	144	0	887.630,00	143	0	718.506,00	-0,7	0,0	-19,1
217104	b) Empresas de Inserção - Profissionalização	3.436	30.720	11.986.027,00	2.868	26.617	11.104.082,00	-16,5	-13,4	-7,4
217105	a) Empresas de Inserção - Formação *	893	512.727	1.279.970,00	811	471.971	1.269.202,00	-9,2	-7,9	-0,8
217106	Empresas de Inserção - Prémio Integração	123	0	587.644,00	108	0	504.817,00	-12,2	0,0	-14,1

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA		Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
			Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
217108	c)	Inserção - Emprego - Actividade de Interesse Social	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
217109		Inserção - Emprego - Prémio de Integração	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
217110	c)	Programas Ocupacionais - Carenciados	5.126	793.053	12.909.878,00	5.122	853.111	13.835.212,00	-0,1	7,6	7,2
217111	c)	Programas Ocupacionais - Subsidiados	41.970	6.227.855	14.700.000,00	42.280	2.797.808	17.200.000,00	0,7	-55,1	17,0
217114		Programa de Apoio à Iniciativa Privada (PAIPS) *	21	0	198.000,00	4	0	33.968,00	-81,0	0,0	-82,8
217117	c)	Despacho Conjunto ME/MTS	250	200.000	1.000.000,00	0	0	0,00	-100,0	-100,0	-100,0
217118	c)	Despacho Conjunto SEEF/SET	70	0	500.000,00	0	0	0,00	-100,0	0,0	-100,0
217119	c)	Despacho Conjunto MTS/MC - Prog. Cultura Emprego	300	250.000	1.179.550,00	300	30.000	1.100.000,00	0,0	-88,0	-6,7
217123		Protocolo União das Misericórdias/IEFP	0	0	60.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
217124		Protocolo REAPN/IEFP	0	0	50.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
217128	c)	Despacho Conjunto MAI/MTSS - Prevenção de Fogos Florestais	2.100	200.000	1.500.000,00	1.500	135.000	1.100.000,00	-28,6	-32,5	-26,7
218000		CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA - REABILITAÇÃO	2.300	0	7.036.395,00	3.682	0	7.198.992,00	60,1	0,0	2,3
300000		INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	72.720	0	10.404.986,00	73.884	0	15.244.947,00	1,6	0,0	46,5
310000		DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	0	0	9.489.876,00	0	0	8.688.837,00	0,0	0,0	-8,4
311000		PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	0	0	3.243.066,00	0	0	2.533.292,00	0,0	0,0	-21,9
311101		Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	391	0	3.200.391,00	295	0	2.500.000,00	-24,6	0,0	-21,9
311102		Clubes de Emprego	18	0	42.675,00	15	0	33.292,00	-16,7	0,0	-22,0
312000		INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	0	0	350.000,00	0	0	300.000,00	0,0	0,0	-14,3
312101		Informação e Orientação Profissional	0	0	350.000,00	0	0	300.000,00	0,0	0,0	-14,3
313000		CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	0	0	391.290,00	0	0	333.875,00	0,0	0,0	-14,7
313201		Certificação Profissional	0	0	391.290,00	0	0	333.875,00	0,0	0,0	-14,7
314000		ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO	0	0	375.000,00	0	0	300.000,00	0,0	0,0	-20,0
314101		Estudos e Investigação	0	0	375.000,00	0	0	300.000,00	0,0	0,0	-20,0
315000		PROCESSOS E MÉTODOS DIDÁCTICOS	0	0	410.520,00	0	0	396.670,00	0,0	0,0	-3,4
315201		Processos e Métodos Didácticos	0	0	410.520,00	0	0	396.670,00	0,0	0,0	-3,4
316000		OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E FORMAÇÃO	0	0	325.000,00	0	0	325.000,00	0,0	0,0	0,0
316101		Observatório do Emprego e Formação	0	0	325.000,00	0	0	325.000,00	0,0	0,0	0,0
317000		REGIME PREST. DESEMP. - DL n° 220 de 03/11/2006	0	0	4.395.000,00	0	0	4.500.000,00	0,0	0,0	2,4
317101		Regime Prest. Desemp. - DL n° 220 de 03/11/2006	0	0	4.395.000,00	10	0	4.500.000,00	0,0	0,0	2,4
320000		COLOCAÇÃO	72.720	0	324.000,00	73.884	0	580.000,00	1,6	0,0	79,0
321000		PROD. DE INSTRUMENTOS TÉC. SUP. À ACTIVIDADE DE COLOCAÇÃO	72.720	0	25.000,00	73.884	0	25.000,00	1,6	0,0	0,0
321101		Prod. de Instrumentos Téc. de Sup. à Actividade de Colocação	72.720	0	25.000,00	73.884	0	25.000,00	1,6	0,0	0,0
322000		COLOCAÇÃO EXTERNA	0	0	299.000,00	0	0	555.000,00	0,0	0,0	85,6
322101		Rede Eures	0	0	299.000,00	0	0	555.000,00	0,0	0,0	85,6
330000		PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	0	0	591.110,00	0	0	591.110,00	0,0	0,0	0,0
331000		PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	0	0	591.110,00	0	0	591.110,00	0,0	0,0	0,0
331101		INSERJOVEM	0	0	212.660,00	0	0	212.660,00	0,0	0,0	0,0
331102		REAGE	0	0	378.450,00	0	0	378.450,00	0,0	0,0	0,0
340000		MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	0	0	0,00	0	0	5.385.000,00	0,0	0,0	0,0
341000		MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	0	0	0,00	0	0	5.385.000,00	0,0	0,0	0,0
341101		Modernização do SPE	0	0	0,00	0	0	5.385.000,00	0,0	0,0	0,0

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA	Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
		Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
400000	RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	0	0	22.003.355,00	0	0	21.901.721,00	0,0	0,0	-0,5
410000	ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	0	0	14.782.584,00	0	0	15.444.474,00	0,0	0,0	4,5
411000	DÍALOGO SOCIAL	0	0	500.000,00	0	0	600.000,00	0,0	0,0	20,0
411201	Díálogo Social	0	0	500.000,00	0	0	600.000,00	0,0	0,0	20,0
412000	PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS COMUNITÁRIOS	0	0	110.170,00	0	0	80.424,00	0,0	0,0	-27,0
412201	Participação em Programas Comunitários	0	0	110.170,00	0	0	80.424,00	0,0	0,0	-27,0
413000	OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	0	0	1.721.695,00	0	0	1.906.912,00	0,0	0,0	10,8
413103	Cooperação IEFP / Instituto Nacional para a Reabilitação	0	0	190.000,00	0	0	190.000,00	0,0	0,0	0,0
413104	Pré-Reforma	0	0	70.000,00	0	0	70.000,00	0,0	0,0	0,0
413201	Concursos Diversos	0	0	788.500,00	0	0	848.109,00	0,0	0,0	7,6
413605	Outras Acções	0	0	673.195,00	0	0	798.803,00	0,0	0,0	18,7
414000	COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	0	0	12.450.719,00	0	0	12.857.138,00	0,0	0,0	3,3
414301	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	0	0	1.588.062,00	0	0	1.588.062,00	0,0	0,0	0,0
414302	Serviços Sociais da Administração Pública	0	0	914.921,00	0	0	557.838,00	0,0	0,0	-39,0
414303	Prog. p/a Promoção dos Ofic.e das Micro Emp. Artesanais (PPART)	0	0	198.864,00	0	0	198.864,00	0,0	0,0	0,0
414304	Direcção Geral de Formação Vocacional	0	0	0,00	0	0	0,00	0,0	0,0	0,0
414305	Agência Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida	0	0	607.300,00	0	0	607.300,00	0,0	0,0	0,0
414306	Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE)	0	0	1.244.422,00	0	0	1.244.422,00	0,0	0,0	0,0
414307	Outros Serviços	0	0	1.000.000,00	0	0	1.129.475,00	0,0	0,0	12,9
414308	Alto Comissariado p/Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.	0	0	4.187.000,00	0	0	4.300.000,00	0,0	0,0	2,7
414309	Prog. de Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI)	0	0	2.710.150,00	0	0	2.710.150,00	0,0	0,0	0,0
414310	Programa de Iniciativa Comunitária (PIC) EQUAL	0	0	0,00	0	0	521.027,00	0,0	0,0	0,0
420000	RELAÇÕES PÚBLICAS	0	0	2.990.300,00	0	0	2.260.055,00	0,0	0,0	-24,4
421000	INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	0	0	1.796.500,00	0	0	1.218.848,00	0,0	0,0	-32,2
421601	Informação para o Exterior	0	0	1.796.500,00	0	0	1.218.848,00	0,0	0,0	-32,2
422000	RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	0	0	1.193.800,00	0	0	1.041.207,00	0,0	0,0	-12,8
422601	Relação Directa com os Utentes	0	0	1.193.800,00	0	0	1.041.207,00	0,0	0,0	-12,8
430000	RELAÇÕES INTERNACIONAIS	0	0	4.230.471,00	0	0	4.197.192,00	0,0	0,0	-0,8
431000	ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	0	0	65.000,00	0	0	60.000,00	0,0	0,0	-7,7
431401	Organizações Internacionais	0	0	65.000,00	0	0	60.000,00	0,0	0,0	-7,7
432000	COOPERAÇÃO BILATERAL COM PALOP'S	0	0	4.005.471,00	0	0	3.997.435,00	0,0	0,0	-0,2
432401	Acções a Desenvolver pelo IEFP	0	0	4.005.471,00	0	0	3.997.435,00	0,0	0,0	-0,2
433000	COOPERAÇÃO BILATERAL COM OUTROS PAÍSES E OUTRAS ACTIVIDADES	0	0	160.000,00	0	0	139.757,00	0,0	0,0	-12,7
433401	Cooperação Bilateral com Outros Países e Outras Actividades	0	0	160.000,00	0	0	139.757,00	0,0	0,0	-12,7
500000	GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	0	0	213.111.612,00	0	0	228.058.365,00	0,0	0,0	7,0
510000	INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	0	0	28.881.427,00	0	0	39.470.307,00	0,0	0,0	36,7
511000	CENTROS DE EMPREGO	0	0	7.297.340,00	0	0	10.455.000,00	0,0	0,0	43,3
511101	Centros de Emprego	0	0	7.297.340,00	0	0	10.455.000,00	0,0	0,0	43,3
512000	CENTROS DE APOIO À CRIAÇÃO DE EMPRESAS	0	0	95.210,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
512101	Centros de Apoio à Criação de Empresas	0	0	95.210,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
513000	CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	0	0	11.971.720,00	0	0	17.316.800,00	0,0	0,0	44,6

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA	Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
		Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
513201	Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	0	0	11.971.720,00	0	0	17.316.800,00	0,0	0,0	44,6
514000	CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	0	0	6.791.107,00	0	0	7.631.107,00	0,0	0,0	12,4
515000	CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	0	0	292.730,00	0	0	100.000,00	0,0	0,0	-65,8
515201	Centro de Reabilitação Profissional de Gestão Directa	0	0	292.730,00	0	0	100.000,00	0,0	0,0	-65,8
516000	CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	0	0	646.400,00	0	0	646.400,00	0,0	0,0	0,0
517000	SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	0	0	1.538.000,00	0	0	2.485.000,00	0,0	0,0	61,6
517601	Serviços de Coordenação Central e Regional	0	0	1.538.000,00	0	0	2.485.000,00	0,0	0,0	61,6
518000	OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	0	0	248.920,00	0	0	836.000,00	0,0	0,0	235,9
518201	Pólos de Formação	0	0	248.920,00	0	0	836.000,00	0,0	0,0	235,9
520000	FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	0	0	13.650.646,00	0	0	13.624.574,00	0,0	0,0	-0,2
521000	FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	0	0	12.201.789,00	0	0	12.715.125,00	0,0	0,0	4,2
521601	Funcionamento, Organização e Gestão Internas	0	0	12.201.789,00	0	0	12.715.125,00	0,0	0,0	4,2
522000	FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	0	0	1.448.857,00	0	0	909.449,00	0,0	0,0	-37,2
522601	Funcionamento - POEFDS	0	0	1.181.937,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
522602	Funcionamento - POR	0	0	266.920,00	0	0	129.822,00	0,0	0,0	-51,4
522603	Funcionamento - POPH	0	0	0,00	0	0	779.627,00	0,0	0,0	0,0
530000	RECURSOS HUMANOS	0	0	122.717.565,00	0	0	125.694.709,00	0,0	0,0	2,4
531000	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	0	0	120.473.023,00	0	0	124.200.497,00	0,0	0,0	3,1
531101	Centros de Emprego	0	0	47.581.306,00	0	0	52.054.427,00	0,0	0,0	9,4
531105	Centros de Apoio à Criação de Empresas	0	0	5.000,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
531202	Centros de Formação Profissional	0	0	28.998.721,00	0	0	35.324.238,00	0,0	0,0	21,8
531203	Centros de Reabilitação Profissional	0	0	897.195,00	0	0	1.104.299,00	0,0	0,0	23,1
531306	Pessoal Deslocado em Diversos Serviços	0	0	3.590.826,00	0	0	1.639.316,00	0,0	0,0	-54,3
531604	Serviços de Coordenação Central e Regional	0	0	36.078.105,00	0	0	33.770.007,00	0,0	0,0	-6,4
531605	POEFDS	0	0	1.792.862,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
531606	POR	0	0	1.529.008,00	0	0	308.210,00	0,0	0,0	-79,8
532000	DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS	0	0	935.690,00	0	0	935.690,00	0,0	0,0	0,0
532602	Formação Interna - Acções	0	0	935.690,00	0	0	935.690,00	0,0	0,0	0,0
533000	ACÇÃO SOCIAL	0	0	1.308.852,00	0	0	558.522,00	0,0	0,0	-57,3
533601	Acção Social	0	0	1.308.852,00	0	0	558.522,00	0,0	0,0	-57,3
540000	INFORMATIZAÇÃO	0	0	8.741.144,00	0	0	9.184.326,00	0,0	0,0	5,1
541000	HARDWARE	0	0	4.055.045,00	0	0	3.468.815,00	0,0	0,0	-14,5
541601	Hardware	0	0	4.055.045,00	0	0	3.468.815,00	0,0	0,0	-14,5
542000	SOFTWARE	0	0	3.072.099,00	0	0	2.963.011,00	0,0	0,0	-3,6
542601	Software	0	0	3.072.099,00	0	0	2.963.011,00	0,0	0,0	-3,6
543000	COMUNICAÇÃO	0	0	1.559.000,00	0	0	2.690.000,00	0,0	0,0	72,5
543601	Comunicação	0	0	1.559.000,00	0	0	2.690.000,00	0,0	0,0	72,5
544000	OUTROS	0	0	55.000,00	0	0	62.500,00	0,0	0,0	13,6
544601	Outros	0	0	55.000,00	0	0	62.500,00	0,0	0,0	13,6
550000	INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	0	0	303.925,00	0	0	200.600,00	0,0	0,0	-34,0
551000	INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	0	0	303.925,00	0	0	200.600,00	0,0	0,0	-34,0

SÍNTESE COMPARATIVA DE ORÇAMENTOS

Valor em Euros

IEFP + CGP

AGREGADO

Cód. M.O.	DESIGNAÇÃO DA DESPESA	Ordinário / 2008			Ordinário / 2009			Variação %		
		Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação	Meta	Unid. Med.	Dotação
551601	Informação Científica e Técnica	0	0	134.925,00	0	0	79.600,00	0,0	0,0	-41,0
551602	Actividade Editorial	0	0	150.000,00	0	0	100.000,00	0,0	0,0	-33,3
551603	Informação Interna	0	0	19.000,00	0	0	21.000,00	0,0	0,0	10,5
560000	GESTÃO DE CENTROS	0	0	38.816.905,00	0	0	39.883.849,00	0,0	0,0	2,7
561000	CENTROS DE EMPREGO	0	0	11.095.819,00	0	0	11.859.310,00	0,0	0,0	6,9
561101	Centros de Emprego	0	0	11.095.819,00	0	0	11.859.310,00	0,0	0,0	6,9
562000	CENTROS DE APOIO A CRIAÇÃO DE EMPRESAS	0	0	649.600,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
562101	Centros de Apoio à Criação de Empresas	0	0	649.600,00	0	0	0,00	0,0	0,0	-100,0
563000	CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	0	0	26.271.356,00	0	0	27.207.978,00	0,0	0,0	3,6
563201	Centros de Formação Profissional	0	0	26.271.356,00	0	0	27.207.978,00	0,0	0,0	3,6
564000	CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	0	0	800.130,00	0	0	816.561,00	0,0	0,0	2,1
564201	Centros de Reabilitação Profissional	0	0	800.130,00	0	0	816.561,00	0,0	0,0	2,1
600000	OUTROS	0	0	21.000.000,00	0	0	21.550.000,00	0,0	0,0	2,6
620000	RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	0	0	1.000.000,00	0	0	1.000.000,00	0,0	0,0	0,0
621000	RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	0	0	1.000.000,00	0	0	1.000.000,00	0,0	0,0	0,0
621601	Restituições de Apoios Comunitários	0	0	1.000.000,00	0	0	1.000.000,00	0,0	0,0	0,0
650000	CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	0	0	20.000.000,00	0	0	20.550.000,00	0,0	0,0	2,8
651000	CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	0	0	20.000.000,00	0	0	20.550.000,00	0,0	0,0	2,8
651601	Constituição de Reserva	0	0	20.000.000,00	0	0	20.550.000,00	0,0	0,0	2,8
	Total Relatório.....			879.000.000,00			922.317.912,00			4,9

(*) Esta meta não pode ser adicionada às restantes, por já estar contemplada na respectiva medida principal ou por não ser contabilizada em número de pessoas a abranger ou apoiar.

Metas Agregadas por:

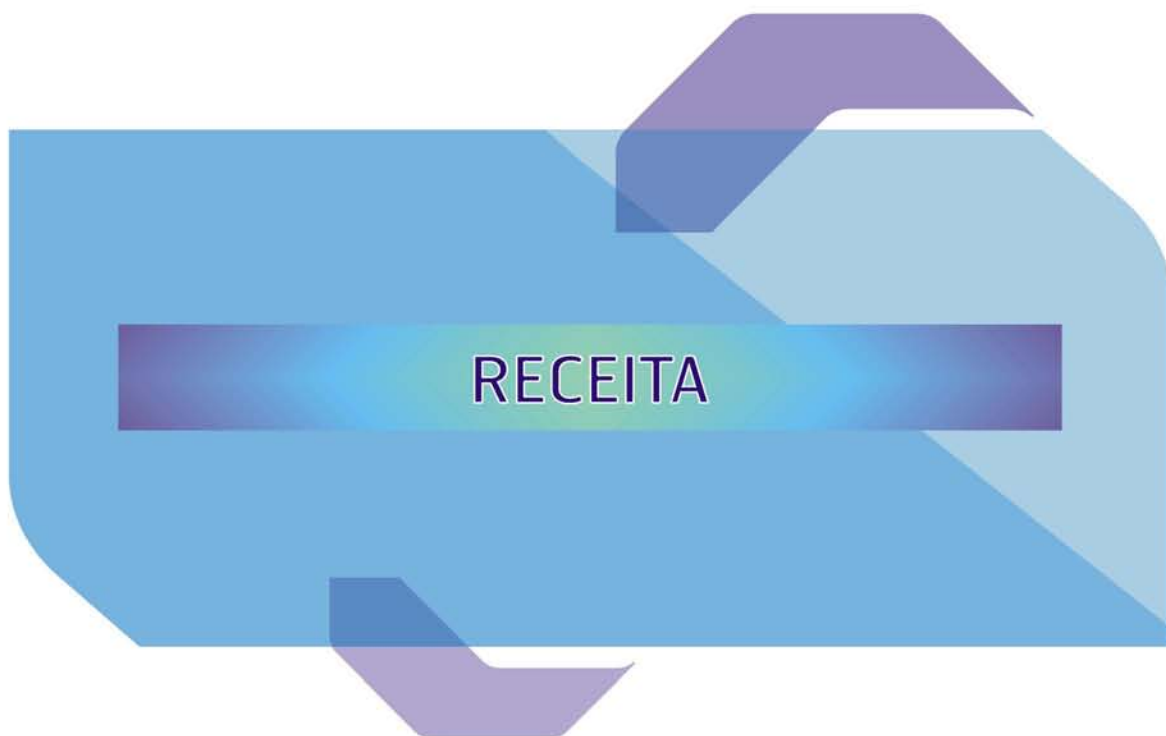
Pessoas	428.942	488.330
Estruturas	409	310
Feiras	200	95
Cooperativas	59	59
Apoios Técnicos - PEPS	0	0
Prémio Igualdade Oportunidades - Maj.	151	94
PAIPS	21	4

Unidades de Medida:

- a) Horas/Formando
- b) Meses
- c) Dias de Ocupação



ORÇAMENTO GESTÃO INTERNA



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

Consolidado - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	2.564.336,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	740.453,00
011100 - Privadas	740.453,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	1.782.837,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	1.782.837,00
013000 - JUROS - INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS	10.150,00
013100 - Juros - Instituições sem fins lucrativos	10.150,00
014000 - JUROS - FAMÍLIAS	30.896,00
014100 - Juros - Famílias	30.896,00
020000 - TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	948.683.135,00
021000 - SEGURANÇA SOCIAL	925.402.135,00
021100 - Participação portuguesa em projectos co-financiados	29.993.148,00
021200 - Financiamento comunitário em projectos co-financiados	268.725.942,00
021300 - Outras Transferências - Receitas Próprias	626.683.045,00
023000 - RESTO DO MUNDO	23.281.000,00
023100 - União Europeia - Instituições	5.000,00
023101 - União Europeia - Instituições - FSE	22.715.000,00
023102 - União Europeia - Instituições - Diversos	411.000,00
023200 - Países terceiros e organizações internacionais	150.000,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	869.082,00
031000 - VENDA DE BENS	152.633,00
031100 - Publicações e impressos	48.273,00
031200 - Bens inutilizados	32.950,00
031300 - Produtos agrícolas e pecuários	2.791,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	22.482,00
031500 - Outros	46.137,00
032000 - SERVIÇOS	686.100,00
032100 - Alimentação e alojamento	16.650,00
032200 - Outros	669.450,00
033000 - RENDAS	30.349,00
033100 - Edifícios	30.349,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

Consolidado - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	2.928.373,00
041000 - OUTRAS	2.928.373,00
041100 - Outras	2.928.373,00
050000 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO	3.067.944,00
051000 - OUTROS BENS DE INVESTIMENTO	22.944,00
051100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	19.290,00
051300 - Famílias	3.654,00
052000 - TERRENOS	1.015.000,00
052100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	1.015.000,00
053000 - EDIFÍCIOS	2.030.000,00
053100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	2.030.000,00
060000 - TRANSFERÊNCIAS DE CAPITAL	2.000.000,00
061000 - ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	2.000.000,00
061100 - Estado - Participação comunitária em projectos co-financiados	2.000.000,00
061110 - FEDER - Instalações	2.000.000,00
061113 - Candidaturas Promotores Externos	2.000.000,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	9.880.352,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	9.880.352,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	3.739.260,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	1.116.887,00
071300 - Famílias	5.021.005,00
071400 - Adm. Públicas - Adm.Central - Estado	200,00
071600 - Adm. Públicas - Adm. Local - Continente	3.000,00
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	12.600,00
081000 - OUTRAS	12.600,00
081100 - Outras	12.500,00
081200 - Indemnizações	100,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	4.600.000,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	4.600.000,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	4.600.000,00

Orçamento Ordinário - 2009

Valor em Euros

Medida Orçamental	Previsão
Total Relatório	974.605.822,00



IEFP E CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado	
Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	544.365.266,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	349.694.903,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	119.341.797,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	43.084.804,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	53.250.216,00
111203 - Sistema de Aprendizagem - Saldos	2.664.980,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	19.398.928,00
111206 - Cursos de Especialização Tecnológica	942.869,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	57.055.680,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	1.140.515,00
112208 - Cláusula de Formação	1.500.000,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	23.550.355,00
112216 - Portugal Acolhe	697.551,00
112218 - Formação Modular	22.500.000,00
112219 - Formação para Activos	7.667.259,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	153.271.201,00
113105 - Estágios Profissionais	53.877.569,00
113109 - Estágios Profissionais para Luso Descendentes	131.915,00
113118 - Estágios Profissionais - INOV-ART	4.000.000,00
113201 - Formação Profissional para Desempregados	7.260,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	95.254.457,00
116000 - PROGRAMA DE EMPREGO PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL REGIONAL E LOCAL	26.225,00
116101 - Estágios Profissionais	26.225,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	20.000.000,00
117101 - Estágios Profissionais	20.000.000,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	79.997.544,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	31.739.523,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	31.739.523,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	41.526.896,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	29.191.122,00
122102 - ILE's - Majorações	2.127.224,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	4.339.542,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
122104 - CPE's - Majorações	75.362,00
122105 - Apoios à Contratação	5.155.252,00
122106 - Apoios à Contratação - Majorações	20.305,00
122107 - Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações	234.527,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	383.562,00
123000 - APOIO À INT. NO MERCADO DE TRABALHO	66.100,00
123103 - Prémio de Colocação	66.100,00
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	547.625,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	136.350,00
125102 - Promoção do Artesanato - Feiras	411.275,00
126000 - APOIO AO DESENVOLVIMENTO COOPERATIVO	2.117.400,00
126101 - PRODESCOOP - Cooperativas - Investimento	1.321.100,00
126102 - PRODESCOOP - Cooperativas - Criação de Postos de Trabalho	796.300,00
129000 - FUNDO EUROPEU DE AJUSTAMENTO À GLOBALIZAÇÃO (FEG)	4.000.000,00
129101 - Apoios à Auto-Colocação	265.584,00
129102 - Compensação Salarial para Novo Emprego	307.540,00
129103 - Apoios a Novos Empreendedores	2.431.032,00
129201 - Bolsa de Formação	995.844,00
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	299.393,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	299.393,00
131201 - Formação de Formadores	289.393,00
131202 - Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego	10.000,00
150000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO	108.923.426,00
151000 - CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA	95.227.426,00
151201 - CEARTE- C.F.P. Artesanato	2.212.997,00
151202 - CECOIA - C.F. P. p/Comercio e Afins	2.687.633,00
151203 - CENCAL - C. F. P. p/Ind. Cerâmica	1.985.742,00
151204 - CENFIC - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Sul	5.638.519,00
151205 - CENFIM - C.F. P. Ind. Met. e Metalomec.	10.198.713,00
151206 - CEFOSAP - C.F.Sind. e Aperf. Prof.	3.531.262,00
151207 - CENJOR - C.F. P. p/Jornalistas	949.561,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
151208 - CEPRA - C.F. P. Reparação Automóvel	2.764.128,00
151209 - CEQUAL - C.F. P. p/Qualidade	1.025.841,00
151210 - CFPIC - C.F. P. Indústria Calçado	4.523.348,00
151211 - CFPIMM - C.F. P. Ind. Madeira e Mobiliário	1.553.810,00
151212 - CFPISA - C.F. P. Sector Alimentar	3.983.431,00
151213 - CICCOPN - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Norte	5.333.221,00
151214 - CILAN - C.F. P. p/Indústria Lanífcios	1.715.152,00
151215 - CINÁGUA - C.F.P. p/Ind. Eng. Água e Term.	694.941,00
151216 - CINCORK - C.F.P. Indústria Cortiça	1.415.654,00
151217 - CINDOR - C.F.P. Ind. Ouriv. e Relojoaria	1.607.801,00
151218 - CINEL - C.F.P. Ind. Electrónica	2.761.784,00
151219 - CINFU - C.F.P. Indústria Fundição	1.283.852,00
151221 - CITEFORMA - C.F.P.T.Esc.Com.S.Novas Tec.	1.999.293,00
151222 - CITEX - C.F.P. Ind. Têxtil	3.943.991,00
151223 - CIVEC - C.F.P. Ind. Vest. e Confecção	2.661.023,00
151225 - CP JUSTIÇA - C.Prot.F.P.Sector Justiça	2.417.782,00
151226 - INOVINTER - C.F e de Inovação Tecnológica	3.531.262,00
151227 - CRISFORM - C.F.P. p/Sector da Cristalaria	1.774.264,00
151228 - DIVERSOS	16.415.579,00
151229 - FOR-MAR - C.F.P. das Pescas e do Mar	6.616.842,00
152000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	13.696.000,00
152201 - Acções em Cooperação com Outras Entidades	13.696.000,00
160000 - PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	5.450.000,00
161000 - PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	5.450.000,00
161107 - Planos Regionais	5.450.000,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	91.197.613,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	91.197.613,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	17.420.599,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	856.050,00
211202 - Pré-Profissionalização	193.340,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	16.093.209,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
211205 - Readaptação ao Trabalho	278.000,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	9.354.314,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	2.941.765,00
212102 - Apoio a Actividades Independentes	233.210,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	1.866.664,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	839.607,00
212105 - Prémio de Mérito	75.000,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	748.068,00
212108 - OED Lisboa	150.000,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	2.500.000,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	3.612.000,00
213202 - Formação Especial	112.000,00
213204 - Formação para a Inclusão	3.500.000,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	6.315.921,00
215101 - Despesas com Pessoal	510.579,00
215102 - Funcionamento - Agências Regionais	9.870,00
215104 - Mediação para a Formação e o Emprego	141.724,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	2.520.097,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	178.429,00
215107 - Apoios ao Emprego	2.913.088,00
215108 - Apoios ao Auto-Emprego	14.934,00
215109 - Formação de Agentes do Programa Vida - Emprego	27.200,00
216000 - DESENV. A REDE DE EQUIP. E SERV. DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	430.000,00
216101 - Apoio à Construção e Recup. de Equip. e ao seu Funcionamento	30.000,00
216102 - Centros e Unidades de Reabilitação Profissional	400.000,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	46.865.787,00
217103 - Empresas de Inserção - Investimento	718.506,00
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	11.104.082,00
217105 - Empresas de Inserção - Formação	1.269.202,00
217106 - Empresas de Inserção - Prémio Integração	504.817,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	13.835.212,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
217111 - Programas Ocupacionais - Subsidiados	17.200.000,00
217114 - Programa de Apoio à Iniciativa Privada (PAIPS)	33.968,00
217119 - Despacho Conjunto MTS/MC - Prog. Cultura Emprego	1.100.000,00
217128 - Despacho Conjunto MAI/MTSS - Prevenção de Fogos Florestais	1.100.000,00
218000 - CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA - REABILITAÇÃO	7.198.992,00
218201 - CEFPI - C. Educação F.P. Integrada	3.197.391,00
218202 - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia	4.001.601,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	15.244.947,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	8.688.837,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	2.533.292,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	2.500.000,00
311102 - Clubes de Emprego	33.292,00
312000 - INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	300.000,00
312101 - Informação e Orientação Profissional	300.000,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	333.875,00
313201 - Certificação Profissional	333.875,00
314000 - ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO	300.000,00
314101 - Estudos e Investigação	300.000,00
315000 - PROCESSOS E MÉTODOS DIDÁCTICOS	396.670,00
315201 - Processos e Métodos Didácticos	396.670,00
316000 - OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E FORMAÇÃO	325.000,00
316101 - Observatório do Emprego e Formação	325.000,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	4.500.000,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	4.500.000,00
320000 - COLOCAÇÃO	580.000,00
321000 - PROD. DE INSTRUMENTOS TÉC. SUP. À ACTIVIDADE DE COLOCAÇÃO	25.000,00
321101 - Prod. de Instrumentos Téc. de Sup. à Actividade de Colocação	25.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	555.000,00
322101 - Rede Eures	555.000,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	591.110,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	591.110,00
331101 - INSERJOVEM	212.660,00
331102 - REAGE	378.450,00
340000 - MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	5.385.000,00
341000 - MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	5.385.000,00
341101 - Modernização do SPE	5.385.000,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	21.901.721,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	15.444.474,00
411000 - DIÁLOGO SOCIAL	600.000,00
411201 - Diálogo Social	600.000,00
412000 - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS COMUNITÁRIOS	80.424,00
412201 - Participação em Programas Comunitários	80.424,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	1.906.912,00
413103 - Cooperação IEFP / Instituto Nacional para a Reabilitação	190.000,00
413104 - Pré-Reforma	70.000,00
413201 - Concursos Diversos	848.109,00
413605 - Outras Acções	798.803,00
414000 - COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	12.857.138,00
414301 - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	1.588.062,00
414302 - Serviços Sociais da Administração Pública	557.838,00
414303 - Prog. p/a Promoção dos Ofic.e das Micro Emp. Artesanais (PPART)	198.864,00
414305 - Agência Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida	607.300,00
414306 - Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE)	1.244.422,00
414307 - Outros Serviços	1.129.475,00
414308 - Alto Comissariado p/Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.	4.300.000,00
414309 - Prog. de Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI)	2.710.150,00
414310 - Programa de Iniciativa Comunitária (PIC) EQUAL	521.027,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	2.260.055,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	1.218.848,00
421601 - Informação para o Exterior	1.218.848,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	1.041.207,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	1.041.207,00
430000 - RELAÇÕES INTERNACIONAIS	4.197.192,00
431000 - ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	60.000,00
431401 - Organizações Internacionais	60.000,00
432000 - COOPERAÇÃO BILATERAL COM PALOP'S	3.997.435,00
432401 - Acções a Desenvolver pelo IIEFP	3.997.435,00
433000 - COOPERAÇÃO BILATERAL COM OUTROS PAÍSES E OUTRAS ACTIVIDADES	139.757,00
433401 - Cooperação Bilateral com Outros Países e Outras Actividades	139.757,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	228.058.365,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	39.470.307,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	10.455.000,00
511101 - Centros de Emprego	10.455.000,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	17.316.800,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	17.316.800,00
514000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	7.631.107,00
514201 - CEARTE- C.F.P. Artesanato	50.000,00
514202 - CECOIA - C.F. P. p/Comercio e Afins	50.000,00
514203 - CENCAL - C. F. P. p/Ind. Cerâmica	50.000,00
514204 - CENFIC - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Sul	50.000,00
514205 - CENFIM - C.F. P. Ind. Met. e Metalomec.	50.000,00
514206 - CEFOSAP - C.F.Sind. e Aperf. Prof.	50.000,00
514207 - CENJOR - C.F. P. p/Jornalistas	50.000,00
514208 - CEPRA - C.F. P. Reparação Automóvel	50.000,00
514209 - CEQUAL - C.F. P. p/Qualidade	25.000,00
514210 - CFPIC - C.F. P. Indústria Calçado	50.000,00
514211 - CFPIMM - C.F. P. Ind. Madeira e Mobiliário	50.000,00
514212 - CFPISA - C.F. P. Sector Alimentar	50.000,00
514213 - CICCOPN - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Norte	50.000,00
514214 - CILAN - C.F. P. p/Indústria Lanifícios	50.000,00
514215 - CINÁGUA - C.F.P. p/Ind. Eng. Água e Term.	5.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
514216 - CINCORK - C.F.P. Indústria Cortiça	50.000,00
514217 - CINDOR - C.F.P. Ind. Ouriv. e Relojoaria	50.000,00
514218 - CINEL - C.F.P. Ind. Electrónica	50.000,00
514219 - CINFU - C.F.P. Indústria Fundição	50.000,00
514221 - CITEFORMA - C.F.P.T.Esc.Com.S.Novas Tec.	50.000,00
514222 - CITEEX - C.F.P. Ind. Têxtil	25.000,00
514223 - CIVEC - C.F.P. Ind. Vest. e Confecção	25.000,00
514225 - CP JUSTIÇA - C.Prot.F.P.Sector Justiça	50.000,00
514226 - INOVINTER - C.F e de Inovação Tecnológica	50.000,00
514227 - CRISFORM - C.F.P. p/Sector da Cristalaria	50.000,00
514228 - DIVERSOS	6.451.107,00
514229 - FOR-MAR - C.F.P. das Pescas e do Mar	50.000,00
515000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	100.000,00
515201 - Centro de Reabilitação Profissional de Gestão Directa	100.000,00
516000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	646.400,00
516201 - CEFPI - C. Educação F.P. Integrada	50.000,00
516202 - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia	50.000,00
516203 - DIVERSOS	546.400,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	2.485.000,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	2.485.000,00
518000 - OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	836.000,00
518201 - Pólos de Formação	836.000,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	13.624.574,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	12.715.125,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	12.715.125,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	909.449,00
522602 - Funcionamento - POR	129.822,00
522603 - Funcionamento - POPH	779.627,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	125.694.709,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	124.200.497,00
531101 - Centros de Emprego	52.054.427,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
531202 - Centros de Formação Profissional	35.324.238,00
531203 - Centros de Reabilitação Profissional	1.104.299,00
531306 - Pessoal Deslocado em Diversos Serviços	1.639.316,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	33.770.007,00
531605 - POEFDS	0,00
531606 - POR	308.210,00
532000 - DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS	935.690,00
532602 - Formação Interna - Acções	935.690,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	558.522,00
533601 - Acção Social	558.522,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	9.184.326,00
541000 - HARDWARE	3.468.815,00
541601 - Hardware	3.468.815,00
542000 - SOFTWARE	2.963.011,00
542601 - Software	2.963.011,00
543000 - COMUNICAÇÃO	2.690.000,00
543601 - Comunicação	2.690.000,00
544000 - OUTROS	62.500,00
544601 - Outros	62.500,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	200.600,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	200.600,00
551601 - Informação Científica e Técnica	79.600,00
551602 - Actividade Editorial	100.000,00
551603 - Informação Interna	21.000,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	39.883.849,00
561000 - CENTROS DE EMPREGO	11.859.310,00
561101 - Centros de Emprego	11.859.310,00
563000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27.207.978,00
563201 - Centros de Formação Profissional	27.207.978,00
564000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	816.561,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

IEFP + CGP - Despesa

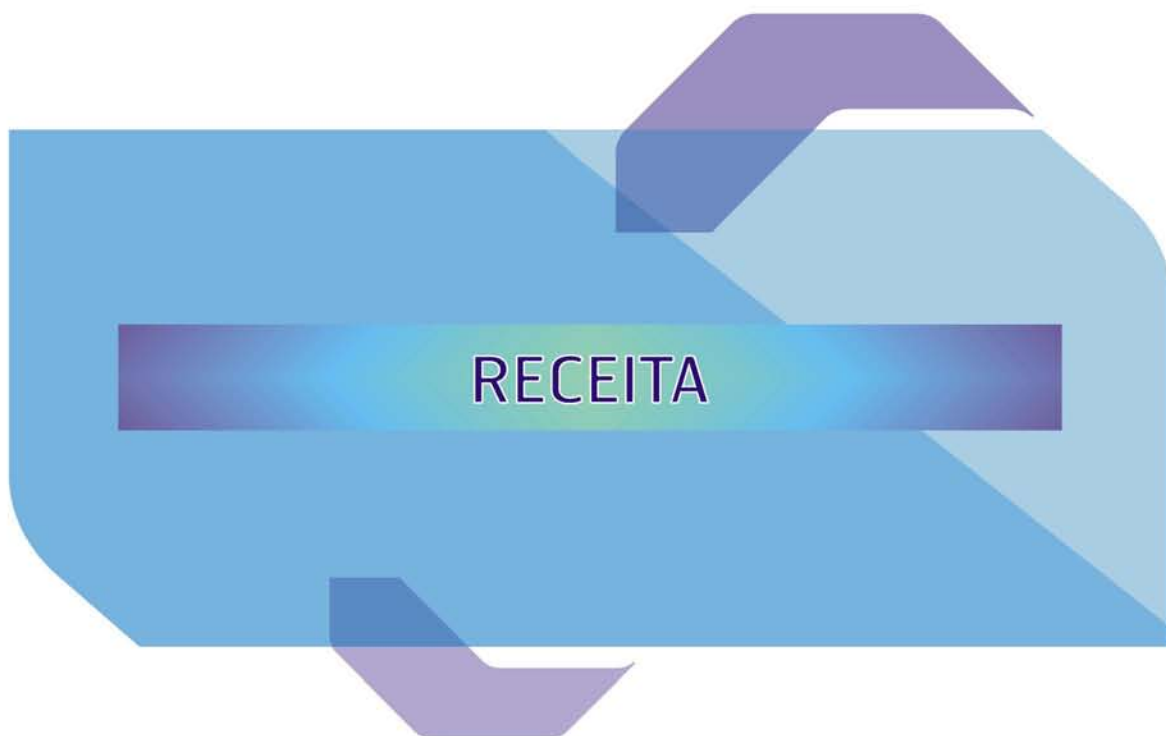
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
564201 - Centros de Reabilitação Profissional	816.561,00
600000 - OUTROS	21.550.000,00
620000 - RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	1.000.000,00
621000 - RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	1.000.000,00
621601 - Restituições de Apoios Comunitários	1.000.000,00
650000 - CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	20.550.000,00
651000 - CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	20.550.000,00
651601 - Constituição de Reserva	20.550.000,00
Total Relatório.....	922.317.912,00



DELEGAÇÃO REGIONAL DO
NORTE



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	5.670,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	1.800,00
011100 - Privadas	1.800,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	2.670,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	2.670,00
014000 - JUROS - FAMÍLIAS	1.200,00
014100 - Juros - Famílias	1.200,00
020000 - TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	217.000,00
023000 - RESTO DO MUNDO	217.000,00
023100 - União Europeia - Instituições	1.000,00
023101 - União Europeia - Instituições - FSE	215.000,00
023102 - União Europeia - Instituições - Diversos	1.000,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	282.700,00
031000 - VENDA DE BENS	3.400,00
031100 - Publicações e impressos	2.000,00
031200 - Bens inutilizados	400,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	1.000,00
032000 - SERVIÇOS	272.400,00
032200 - Outros	272.400,00
033000 - RENDAS	6.900,00
033100 - Edifícios	6.900,00
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	251.160,00
041000 - OUTRAS	251.160,00
041100 - Outras	251.160,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	1.877.210,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	1.877.210,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	818.110,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	374.900,00
071300 - Famílias	684.200,00
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	2.000,00

D.R. Norte - Receita
Valor em Euros

Medida Orçamental	Previsão
081000 - OUTRAS	2.000,00
081100 - Outras	2.000,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	405.050,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	405.050,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	405.050,00
Total Relatório	3.040.790,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	143.078.712,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	116.093.712,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	51.255.034,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	13.480.000,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	29.838.034,00
111203 - Sistema de Aprendizagem - Saldos	1.500.000,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	6.227.500,00
111206 - Cursos de Especialização Tecnológica	209.500,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	9.320.178,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	540.000,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	2.700.000,00
112216 - Portugal Acolhe	80.178,00
112218 - Formação Modular	6.000.000,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	50.500.000,00
113105 - Estágios Profissionais	15.500.000,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	35.000.000,00
116000 - PROGRAMA DE EMPREGO PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL REGIONAL E LOCAL	18.500,00
116101 - Estágios Profissionais	18.500,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	5.000.000,00
117101 - Estágios Profissionais	5.000.000,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	26.803.000,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	9.600.000,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	9.600.000,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	17.168.000,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	13.000.000,00
122102 - ILE's - Majorações	1.172.990,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	1.357.000,00
122104 - CPE's - Majorações	18.010,00
122105 - Apoios à Contratação	1.314.695,00
122106 - Apoios à Contratação - Majorações	10.305,00
122107 - Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações	170.000,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	125.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
123000 - APOIO À INT. NO MERCADO DE TRABALHO	25.000,00
123103 - Prémio de Colocação	25.000,00
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	10.000,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	10.000,00
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	32.000,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	32.000,00
131201 - Formação de Formadores	32.000,00
150000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO	150.000,00
152000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	150.000,00
152201 - Acções em Cooperação com Outras Entidades	150.000,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	15.911.900,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	15.911.900,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	3.642.000,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	74.000,00
211202 - Pré-Profissionalização	68.000,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	3.500.000,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	1.984.500,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	706.500,00
212102 - Apoio a Actividades Independentes	74.000,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	354.000,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	62.500,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	135.000,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	652.500,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	112.000,00
213202 - Formação Especial	112.000,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	1.263.400,00
215104 - Mediação para a Formação e o Emprego	15.400,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	536.500,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	24.500,00
215107 - Apoios ao Emprego	687.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	8.910.000,00
217103 - Empresas de Inserção - Investimento	507.000,00
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	3.232.000,00
217105 - Empresas de Inserção - Formação	411.000,00
217106 - Empresas de Inserção - Prémio Integração	135.000,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	4.625.000,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	2.970.500,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	2.625.500,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	845.500,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	845.500,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	180.000,00
313201 - Certificação Profissional	180.000,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	1.600.000,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	1.600.000,00
320000 - COLOCAÇÃO	295.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	295.000,00
322101 - Rede Eures	295.000,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	50.000,00
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	50.000,00
331101 - INSERJOVEM	20.000,00
331102 - REAGE	30.000,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	590.000,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	190.000,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	190.000,00
413201 - Concursos Diversos	180.000,00
413605 - Outras Acções	10.000,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	400.000,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	70.000,00
421601 - Informação para o Exterior	70.000,00
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	330.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
422601 - Relação Directa com os Utentes	330.000,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	15.184.305,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	1.998.005,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	338.005,00
511101 - Centros de Emprego	338.005,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	1.525.000,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	1.525.000,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	135.000,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	135.000,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	1.379.000,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	1.229.000,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	1.229.000,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	150.000,00
522602 - Funcionamento - POR	50.000,00
522603 - Funcionamento - POPH	100.000,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	546.800,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	425.000,00
531101 - Centros de Emprego	167.000,00
531202 - Centros de Formação Profissional	150.000,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	103.000,00
531605 - POEFDS	0,00
531606 - POR	5.000,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	121.800,00
533601 - Acção Social	121.800,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	7.500,00
541000 - HARDWARE	5.000,00
541601 - Hardware	5.000,00
544000 - OUTROS	2.500,00
544601 - Outros	2.500,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	5.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Norte - Despesa

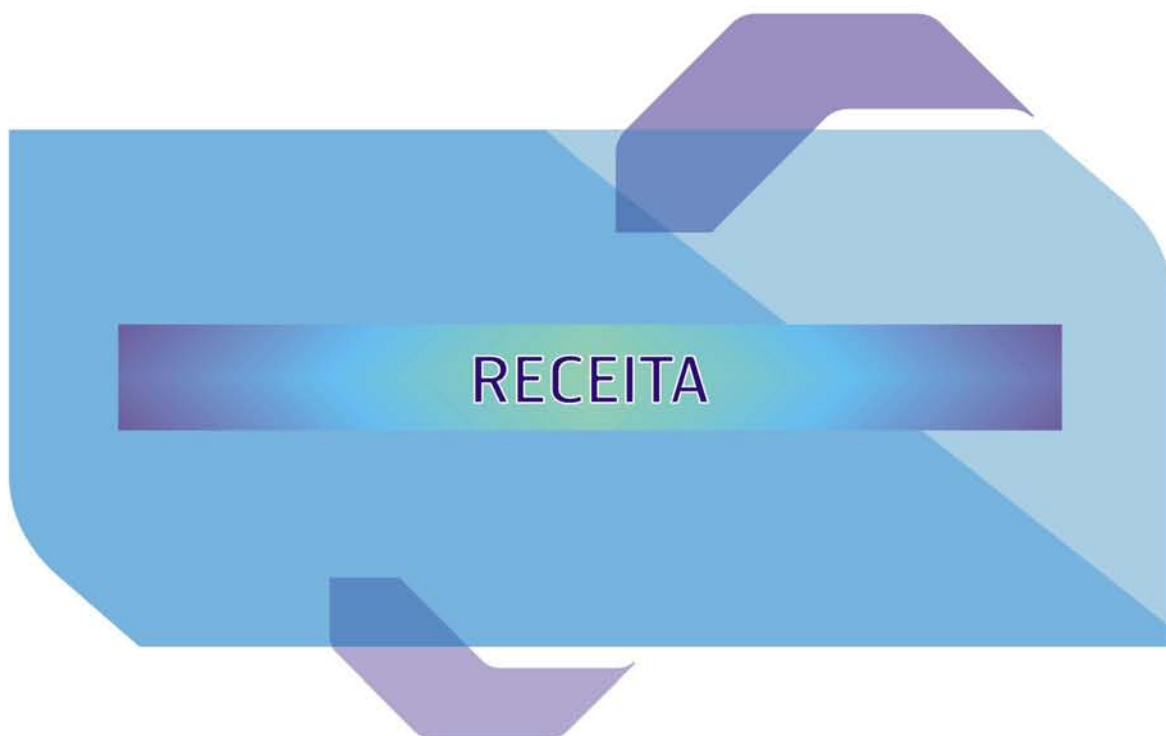
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	5.000,00
551601 - Informação Científica e Técnica	5.000,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	11.248.000,00
561000 - CENTROS DE EMPREGO	4.248.000,00
561101 - Centros de Emprego	4.248.000,00
563000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	7.000.000,00
563201 - Centros de Formação Profissional	7.000.000,00
Total Relatório.....	177.735.417,00



DELEGAÇÃO REGIONAL DO
CENTRO



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	8.015,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	7.005,00
011100 - Privadas	7.005,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	1.010,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	1.010,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	17.600,00
031000 - VENDA DE BENS	7.350,00
031200 - Bens inutilizados	2.000,00
031300 - Produtos agrícolas e pecuários	250,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	4.300,00
031500 - Outros	800,00
032000 - SERVIÇOS	10.250,00
032100 - Alimentação e alojamento	2.200,00
032200 - Outros	8.050,00
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	215.973,00
041000 - OUTRAS	215.973,00
041100 - Outras	215.973,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	671.420,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	671.420,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	311.000,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	98.820,00
071300 - Famílias	261.400,00
071400 - Adm. Públicas - Adm.Central - Estado	200,00
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	100,00
081000 - OUTRAS	100,00
081100 - Outras	100,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	926.100,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	926.100,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	926.100,00
Total Relatório	1.839.208,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	53.923.435,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	42.509.615,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	7.582.837,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	5.115.290,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	500.000,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	1.855.447,00
111206 - Cursos de Especialização Tecnológica	112.100,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	6.429.024,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	15.519,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	3.323.057,00
112216 - Portugal Acolhe	96.214,00
112218 - Formação Modular	2.994.234,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	25.093.381,00
113105 - Estágios Profissionais	11.701.677,00
113109 - Estágios Profissionais para Luso Descendentes	596,00
113201 - Formação Profissional para Desempregados	7.260,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	13.383.848,00
116000 - PROGRAMA DE EMPREGO PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL REGIONAL E LOCAL	7.725,00
116101 - Estágios Profissionais	7.725,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	3.396.648,00
117101 - Estágios Profissionais	3.396.648,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	11.382.384,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	3.146.000,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	3.146.000,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	8.225.384,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	5.491.699,00
122102 - ILE's - Majorações	416.323,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	1.134.661,00
122104 - CPE's - Majorações	15.914,00
122105 - Apoios à Contratação	1.105.026,00
122107 - Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações	13.696,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	48.065,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	11.000,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	11.000,00
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	31.436,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	31.436,00
131201 - Formação de Formadores	28.936,00
131202 - Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego	2.500,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	12.322.347,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	12.322.347,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	4.347.600,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	107.600,00
211202 - Pré-Profissionalização	81.000,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	4.000.000,00
211205 - Readaptação ao Trabalho	159.000,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	2.319.260,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	952.177,00
212102 - Apoio a Actividades Independentes	21.964,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	561.560,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	304.127,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	342.131,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	137.301,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	170.691,00
213204 - Formação para a Inclusão	170.691,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	1.004.960,00
215101 - Despesas com Pessoal	500,00
215104 - Mediação para a Formação e o Emprego	61.324,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	296.602,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	65.000,00
215107 - Apoios ao Emprego	581.534,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	4.479.836,00
217103 - Empresas de Inserção - Investimento	78.328,00
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	1.689.054,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
217105 - Empresas de Inserção - Formação	222.505,00
217106 - Empresas de Inserção - Prémio Integração	79.493,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	2.410.456,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1.036.351,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	1.008.708,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	264.800,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	264.800,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	65.175,00
313201 - Certificação Profissional	65.175,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	678.733,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	678.733,00
320000 - COLOCAÇÃO	12.500,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	12.500,00
322101 - Rede Eures	12.500,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	15.143,00
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	15.143,00
331101 - INSERJOVEM	5.509,00
331102 - REAGE	9.634,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	464.726,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	330.371,00
412000 - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS COMUNITÁRIOS	30.204,00
412201 - Participação em Programas Comunitários	30.204,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	101.303,00
413201 - Concursos Diversos	5.000,00
413605 - Outras Acções	96.303,00
414000 - COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	198.864,00
414303 - Prog. p/a Promoção dos Ofic.e das Micro Emp. Artesanais (PPART)	198.864,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	134.355,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	64.848,00
421601 - Informação para o Exterior	64.848,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	69.507,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	69.507,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	10.701.581,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	1.877.053,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	99.547,00
511101 - Centros de Emprego	99.547,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	1.690.286,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	1.690.286,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	87.220,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	87.220,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	994.006,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	862.134,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	862.134,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	131.872,00
522602 - Funcionamento - POR	54.872,00
522603 - Funcionamento - POPH	77.000,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	362.549,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	260.168,00
531101 - Centros de Emprego	118.313,00
531202 - Centros de Formação Profissional	107.847,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	33.168,00
531605 - POEFDS	0,00
531606 - POR	840,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	102.381,00
533601 - Acção Social	102.381,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	7.500,00
541000 - HARDWARE	5.000,00
541601 - Hardware	5.000,00
544000 - OUTROS	2.500,00
544601 - Outros	2.500,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Centro - Despesa

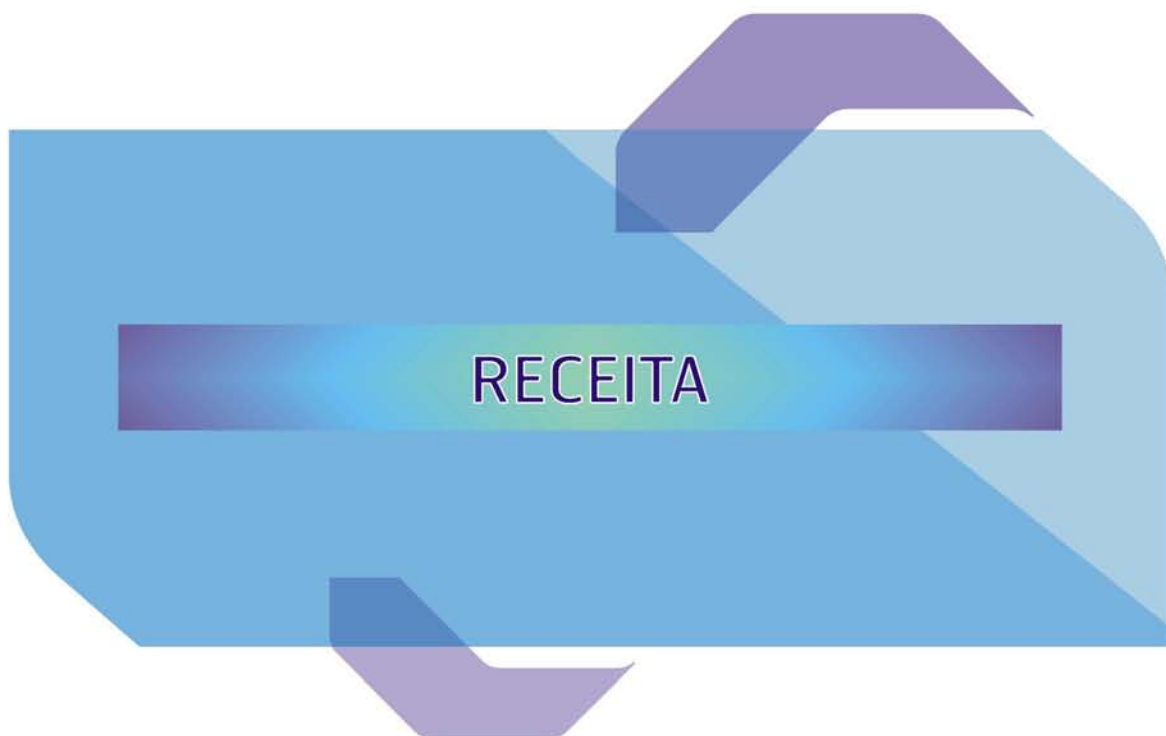
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	7.500,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	7.500,00
551601 - Informação Científica e Técnica	7.500,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	7.452.973,00
561000 - CENTROS DE EMPREGO	1.511.286,00
561101 - Centros de Emprego	1.511.286,00
563000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	5.941.687,00
563201 - Centros de Formação Profissional	5.941.687,00
Total Relatório.....	78.448.440,00



DELEGAÇÃO REGIONAL DE
LISBOA E VALE DO TEJO



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	50.595,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	1.000,00
011100 - Privadas	1.000,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	49.595,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	49.595,00
020000 - TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	10.000,00
023000 - RESTO DO MUNDO	10.000,00
023102 - União Europeia - Instituições - Diversos	10.000,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	317.950,00
031000 - VENDA DE BENS	7.200,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	5.000,00
031500 - Outros	2.200,00
032000 - SERVIÇOS	310.750,00
032100 - Alimentação e alojamento	1.750,00
032200 - Outros	309.000,00
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	1.791.356,00
041000 - OUTRAS	1.791.356,00
041100 - Outras	1.791.356,00
050000 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO	8.900,00
051000 - OUTROS BENS DE INVESTIMENTO	8.900,00
051100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	8.900,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	1.823.300,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	1.823.300,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	741.750,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	410.800,00
071300 - Famílias	667.750,00
071600 - Adm. Públicas - Adm. Local - Continente	3.000,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	1.673.200,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	1.673.200,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	1.673.200,00

Orçamento Ordinário - 2009

Valor em Euros

Medida Orçamental	Previsão
Total Relatório	5.675.301,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa e Vale do Tejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	110.242.649,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	98.999.779,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	38.666.394,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	12.920.000,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	14.500.000,00
111203 - Sistema de Aprendizagem - Saldos	1.164.980,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	9.621.380,00
111206 - Cursos de Especialização Tecnológica	460.034,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	10.558.708,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	494.039,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	5.776.221,00
112216 - Portugal Acolhe	384.856,00
112218 - Formação Modular	3.803.592,00
112219 - Formação para Activos	100.000,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	45.603.688,00
113105 - Estágios Profissionais	16.508.358,00
113109 - Estágios Profissionais para Luso Descendentes	100.000,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	28.995.330,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	4.170.989,00
117101 - Estágios Profissionais	4.170.989,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	11.209.144,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	3.112.582,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	3.112.582,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	8.055.462,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	5.252.707,00
122102 - ILE's - Majorações	330.043,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	999.581,00
122104 - CPE's - Majorações	17.898,00
122105 - Apoios à Contratação	1.255.000,00
122107 - Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações	21.477,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	178.756,00
123000 - APOIO À INT. NO MERCADO DE TRABALHO	41.100,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa e Vale do Tejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
123103 - Prémio de Colocação	41.100,00
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	33.726,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	33.726,00
131201 - Formação de Formadores	33.726,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	18.093.136,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	18.093.136,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	5.123.219,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	116.000,00
211202 - Pré-Profissionalização	44.340,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	4.862.879,00
211205 - Readaptação ao Trabalho	100.000,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	3.059.465,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	972.248,00
212102 - Apoio a Actividades Independentes	137.246,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	483.222,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	311.437,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	200.000,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	955.312,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	242.640,00
213204 - Formação para a Inclusão	242.640,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	1.184.334,00
215101 - Despesas com Pessoal	950,00
215102 - Funcionamento - Agências Regionais	1.000,00
215104 - Mediação para a Formação e o Emprego	20.000,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	663.041,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	58.509,00
215107 - Apoios ao Emprego	432.000,00
215108 - Apoios ao Auto-Emprego	7.334,00
215109 - Formação de Agentes do Programa Vida - Emprego	1.500,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	8.483.478,00
217103 - Empresas de Inserção - Investimento	86.830,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa e Vale do Tejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	4.608.203,00
217105 - Empresas de Inserção - Formação	409.974,00
217106 - Empresas de Inserção - Prémio Integração	260.539,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	3.097.932,00
217114 - Programa de Apoio à Iniciativa Privada (PAIPS)	20.000,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	2.297.944,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	2.088.850,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	1.073.292,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	1.040.000,00
311102 - Clubes de Emprego	33.292,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	2.500,00
313201 - Certificação Profissional	2.500,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	1.013.058,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	1.013.058,00
320000 - COLOCAÇÃO	2.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	2.000,00
322101 - Rede Eures	2.000,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	207.094,00
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	207.094,00
331101 - INSERJOVEM	69.287,00
331102 - REAGE	137.807,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	501.000,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	476.000,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	476.000,00
413104 - Pré-Reforma	70.000,00
413201 - Concursos Diversos	356.000,00
413605 - Outras Acções	50.000,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	25.000,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	22.500,00
421601 - Informação para o Exterior	22.500,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa e Vale do Tejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	2.500,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	2.500,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	16.610.463,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	3.079.225,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	311.150,00
511101 - Centros de Emprego	311.150,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	2.653.075,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	2.653.075,00
515000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	100.000,00
515201 - Centro de Reabilitação Profissional de Gestão Directa	100.000,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	15.000,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	15.000,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	504.318,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	504.318,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	504.318,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	218.891,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	132.550,00
531101 - Centros de Emprego	52.100,00
531202 - Centros de Formação Profissional	35.970,00
531203 - Centros de Reabilitação Profissional	1.480,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	43.000,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	86.341,00
533601 - Acção Social	86.341,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	7.500,00
541000 - HARDWARE	5.000,00
541601 - Hardware	5.000,00
544000 - OUTROS	2.500,00
544601 - Outros	2.500,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	5.100,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	5.100,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Lisboa e Vale do Tejo - Despesa

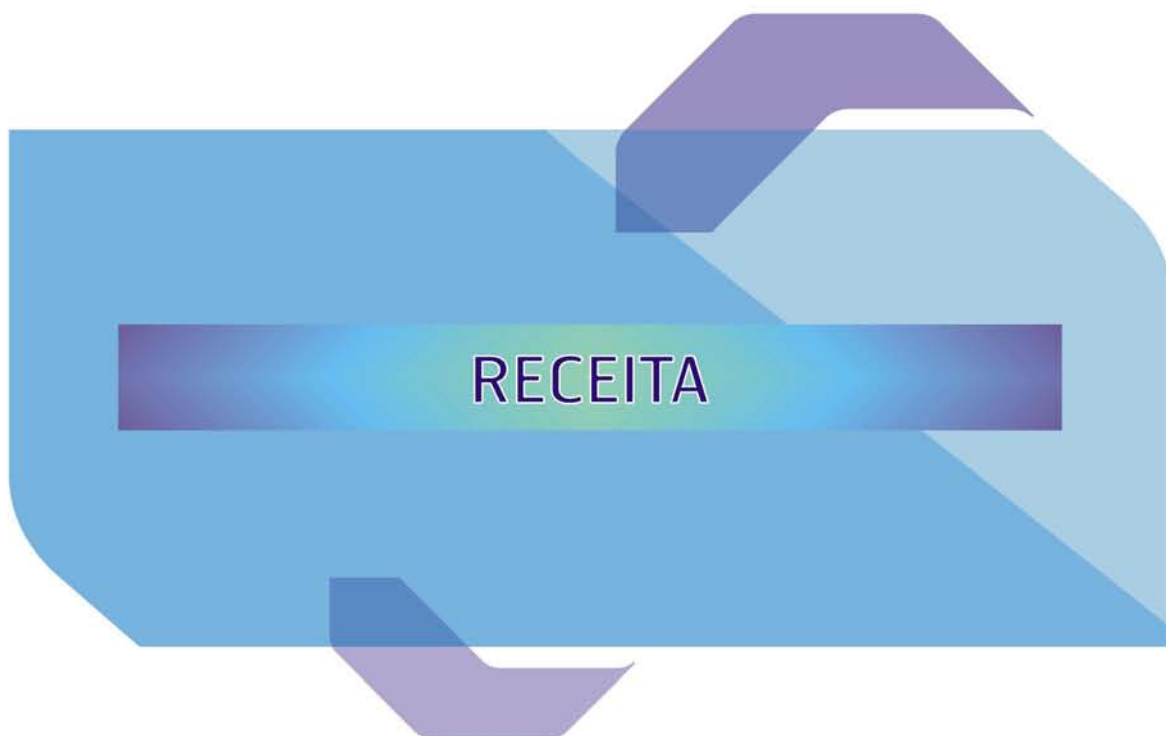
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
551601 - Informação Científica e Técnica	5.100,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	12.795.429,00
561000 - CENTROS DE EMPREGO	3.333.136,00
561101 - Centros de Emprego	3.333.136,00
563000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	8.645.732,00
563201 - Centros de Formação Profissional	8.645.732,00
564000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	816.561,00
564201 - Centros de Reabilitação Profissional	816.561,00
Total Relatório.....	147.745.192,00



DELEGAÇÃO REGIONAL DO
ALENTEJO



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	35.848,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	22.710,00
011100 - Privadas	22.710,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	2.083,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	2.083,00
014000 - JUROS - FAMÍLIAS	11.055,00
014100 - Juros - Famílias	11.055,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	112.160,00
031000 - VENDA DE BENS	24.860,00
031100 - Publicações e impressos	260,00
031200 - Bens inutilizados	20.300,00
031300 - Produtos agrícolas e pecuários	1.000,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	300,00
031500 - Outros	3.000,00
032000 - SERVIÇOS	84.300,00
032100 - Alimentação e alojamento	5.200,00
032200 - Outros	79.100,00
033000 - RENDAS	3.000,00
033100 - Edifícios	3.000,00
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	2.150,00
041000 - OUTRAS	2.150,00
041100 - Outras	2.150,00
050000 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO	305,00
051000 - OUTROS BENS DE INVESTIMENTO	305,00
051100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	305,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	1.916.334,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	1.916.334,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	1.326.900,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	127.350,00
071300 - Famílias	462.084,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	250,00
081000 - OUTRAS	250,00
081100 - Outras	250,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	94.350,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	94.350,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	94.350,00
Total Relatório	2.161.397,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	36.370.113,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	29.907.696,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	5.593.057,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	3.323.500,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	650.000,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	1.458.322,00
111206 - Cursos de Especialização Tecnológica	161.235,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	3.871.408,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	81.157,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	1.271.077,00
112216 - Portugal Acolhe	24.053,00
112218 - Formação Modular	2.495.121,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	19.985.682,00
113105 - Estágios Profissionais	5.430.570,00
113109 - Estágios Profissionais para Luso Descendentes	10.268,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	14.544.844,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	457.549,00
117101 - Estágios Profissionais	457.549,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	6.438.434,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	1.400.000,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	1.400.000,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	5.035.434,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	2.685.070,00
122102 - ILE's - Majorações	170.337,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	765.080,00
122104 - CPE's - Majorações	20.536,00
122105 - Apoios à Contratação	1.324.991,00
122106 - Apoios à Contratação - Majorações	10.000,00
122107 - Prémio de Igualdade de Oportunidades - Majorações	29.354,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	30.066,00
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	3.000,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	3.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	23.983,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	23.983,00
131201 - Formação de Formadores	21.483,00
131202 - Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego	2.500,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	8.135.781,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	8.135.781,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	1.471.150,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	10.000,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	1.461.150,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	539.982,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	138.080,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	127.882,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	154.020,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	50.000,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	70.000,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	416.424,00
213204 - Formação para a Inclusão	416.424,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	581.193,00
215101 - Despesas com Pessoal	573,00
215102 - Funcionamento - Agências Regionais	4.000,00
215104 - Mediação para a Formação e o Emprego	45.000,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	213.000,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	15.120,00
215107 - Apoios ao Emprego	303.000,00
215109 - Formação de Agentes do Programa Vida - Emprego	500,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	5.127.032,00
217103 - Empresas de Inserção - Investimento	46.348,00
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	1.554.825,00
217105 - Empresas de Inserção - Formação	225.723,00
217106 - Empresas de Inserção - Prémio Integração	29.785,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	3.256.383,00
217114 - Programa de Apoio à Iniciativa Privada (PAIPS)	13.968,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	764.341,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	722.600,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	320.000,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	320.000,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	5.000,00
313201 - Certificação Profissional	5.000,00
314000 - ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO	25.000,00
314101 - Estudos e Investigação	25.000,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	372.600,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	372.600,00
320000 - COLOCAÇÃO	3.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	3.000,00
322101 - Rede Eures	3.000,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	38.741,00
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	38.741,00
331101 - INSERJOVEM	15.413,00
331102 - REAGE	23.328,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	233.309,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	149.109,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	149.109,00
413201 - Concursos Diversos	146.609,00
413605 - Outras Acções	2.500,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	84.200,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	51.500,00
421601 - Informação para o Exterior	51.500,00
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	32.700,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	32.700,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	7.841.299,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	1.063.666,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	78.666,00
511101 - Centros de Emprego	78.666,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Alentejo - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	943.000,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	943.000,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	23.000,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	23.000,00
518000 - OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	19.000,00
518201 - Pólos de Formação	19.000,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	418.127,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	395.177,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	395.177,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	22.950,00
522602 - Funcionamento - POR	15.450,00
522603 - Funcionamento - POPH	7.500,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	272.874,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	267.374,00
531101 - Centros de Emprego	102.684,00
531202 - Centros de Formação Profissional	99.850,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	57.540,00
531605 - POEFDS	0,00
531606 - POR	7.300,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	5.500,00
533601 - Acção Social	5.500,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	7.500,00
541000 - HARDWARE	5.000,00
541601 - Hardware	5.000,00
544000 - OUTROS	2.500,00
544601 - Outros	2.500,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	10.000,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	10.000,00
551601 - Informação Científica e Técnica	10.000,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	6.069.132,00

Valor em Euros

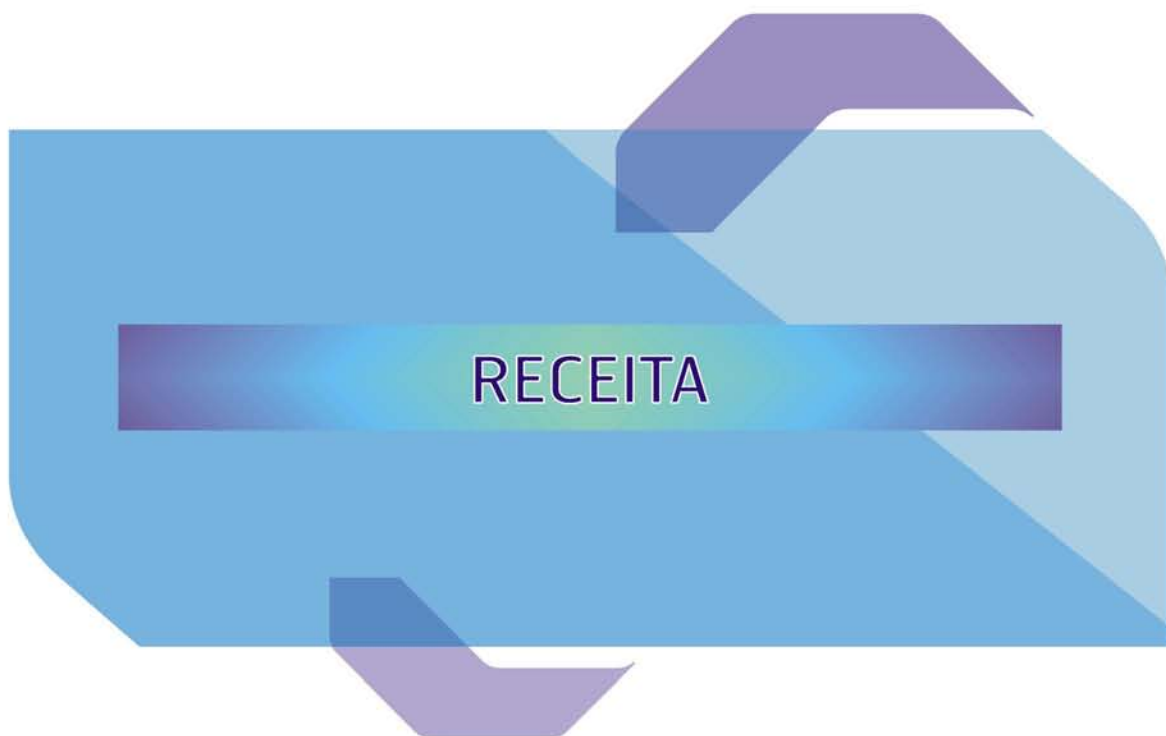
Medida Orçamental

Dotação

Página 5 de 5



DELEGAÇÃO REGIONAL DO
ALGARVE



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Algarve - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	900,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	100,00
011100 - Privadas	100,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	400,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	400,00
014000 - JUROS - FAMÍLIAS	400,00
014100 - Juros - Famílias	400,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	10.100,00
031000 - VENDA DE BENS	2.700,00
031100 - Publicações e impressos	500,00
031200 - Bens inutilizados	250,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	1.500,00
031500 - Outros	450,00
032000 - SERVIÇOS	7.400,00
032100 - Alimentação e alojamento	6.500,00
032200 - Outros	900,00
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	76.150,00
041000 - OUTRAS	76.150,00
041100 - Outras	76.150,00
050000 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO	1.500,00
051000 - OUTROS BENS DE INVESTIMENTO	1.500,00
051100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	1.000,00
051300 - Famílias	500,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	104.000,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	104.000,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	41.500,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	6.000,00
071300 - Famílias	56.500,00
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	250,00
081000 - OUTRAS	250,00

D.R. Algarve - Receita
Valor em Euros

Medida Orçamental	Previsão
081100 - Outras	150,00
081200 - Indemnizações	100,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	135.900,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	135.900,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	135.900,00
Total Relatório	328.800,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Algarve - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	11.546.793,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	10.161.084,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	3.002.770,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	2.128.858,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	637.633,00
111205 - Cursos de Educação e Form. Jovens	236.279,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	1.029.760,00
112205 - Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	9.800,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	480.000,00
112216 - Portugal Acolhe	112.250,00
112218 - Formação Modular	427.710,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	5.588.450,00
113105 - Estágios Profissionais	2.236.964,00
113109 - Estágios Profissionais para Luso Descendentes	21.051,00
113202 - Cursos de Educação e Formação de Adultos	3.330.435,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	540.104,00
117101 - Estágios Profissionais	540.104,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	1.381.907,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	480.941,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	480.941,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	892.616,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	611.646,00
122102 - ILE's - Majorações	37.531,00
122103 - CPE's - Criação de Postos de Trabalho	83.220,00
122104 - CPE's - Majorações	3.004,00
122105 - Apoios à Contratação	155.540,00
122108 - Apoio à Conversão de Contratos	1.675,00
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	8.350,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	8.350,00
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	3.802,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	3.802,00
131201 - Formação de Formadores	3.802,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Algarve - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	2.163.939,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	2.163.939,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	1.146.408,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	6.228,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	1.140.180,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	239.720,00
212101 - Incentivos ao Emp. de Pess. com Deficiência	172.760,00
212104 - Emprego Protegido - Enclaves	7.523,00
212107 - Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós - Colocação	20.937,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	38.500,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	312.370,00
215102 - Funcionamento - Agências Regionais	4.870,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	93.000,00
215106 - Prémio de Integração Sócio-Profissional	15.300,00
215107 - Apoios ao Emprego	191.600,00
215108 - Apoios ao Auto-Emprego	7.600,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	465.441,00
217104 - Empresas de Inserção - Profissionalização	20.000,00
217110 - Programas Ocupacionais - Carenciados	445.441,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	187.077,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	179.027,00
311000 - PROM. DE EST. E SERV. DE AP. À INSERÇÃO PROFISSIONAL	29.700,00
311101 - Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVAS)	29.700,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	3.700,00
313201 - Certificação Profissional	3.700,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	145.627,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	145.627,00
320000 - COLOCAÇÃO	4.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	4.000,00
322101 - Rede Eures	4.000,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	4.050,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

D.R. Algarve - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	4.050,00
331101 - INSERJOVEM	1.875,00
331102 - REAGE	2.175,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	17.000,00
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	500,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	500,00
413201 - Concursos Diversos	500,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	16.500,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	10.000,00
421601 - Informação para o Exterior	10.000,00
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	6.500,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	6.500,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	3.002.835,00
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	270.800,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	11.250,00
511101 - Centros de Emprego	11.250,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	81.000,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	81.000,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	6.000,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	6.000,00
518000 - OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	172.550,00
518201 - Pólos de Formação	172.550,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	321.650,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	293.250,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	293.250,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	28.400,00
522602 - Funcionamento - POR	9.500,00
522603 - Funcionamento - POPH	18.900,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	82.570,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	77.470,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

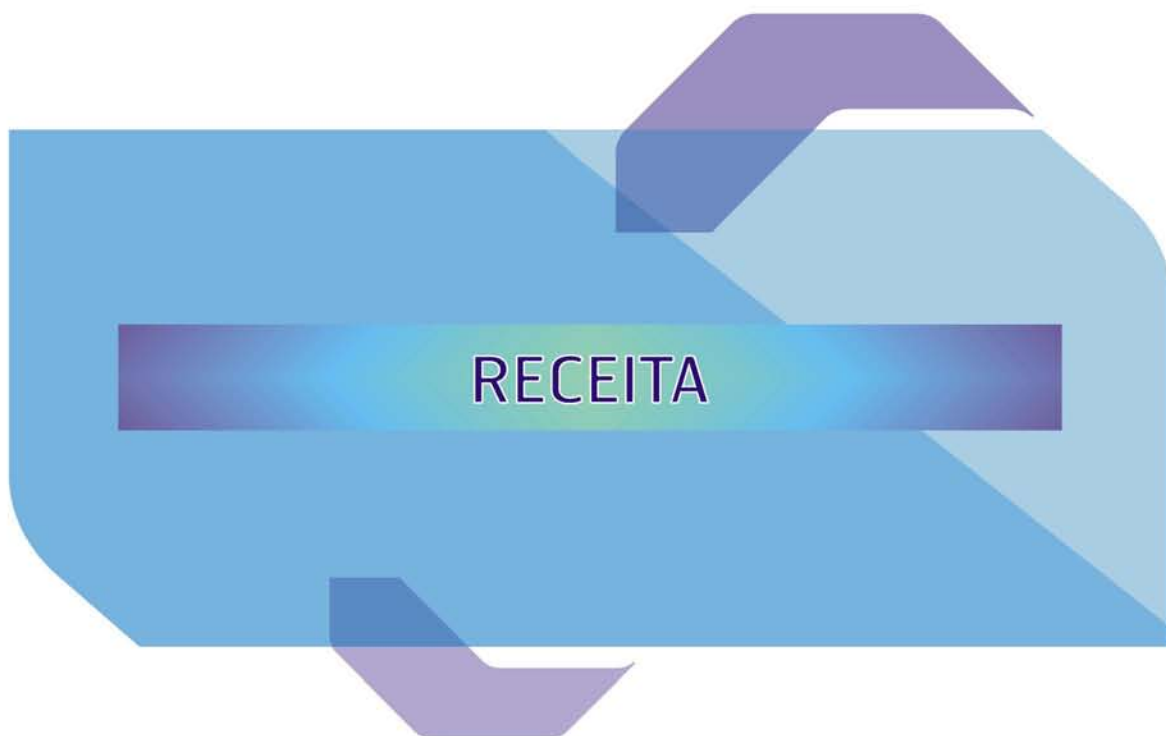
D.R. Algarve - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
531101 - Centros de Emprego	43.150,00
531202 - Centros de Formação Profissional	11.480,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	22.000,00
531606 - POR	840,00
532000 - DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS	1.100,00
532602 - Formação Interna - Acções	1.100,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	4.000,00
533601 - Acção Social	4.000,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	7.500,00
541000 - HARDWARE	5.000,00
541601 - Hardware	5.000,00
544000 - OUTROS	2.500,00
544601 - Outros	2.500,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	2.000,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	2.000,00
551601 - Informação Científica e Técnica	2.000,00
560000 - GESTÃO DE CENTROS	2.318.315,00
561000 - CENTROS DE EMPREGO	1.434.265,00
561101 - Centros de Emprego	1.434.265,00
563000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	884.050,00
563201 - Centros de Formação Profissional	884.050,00
Total Relatório.....	16.917.644,00





ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
010000 - RENDIMENTOS DA PROPRIEDADE	2.463.308,00
011000 - JUROS - SOCIEDADES E QUASE SOCIEDADES NÃO FINANCEIRAS	707.838,00
011100 - Privadas	707.838,00
012000 - JUROS - SOCIEDADES FINANCEIRAS	1.727.079,00
012100 - Bancos e outras instituições financeiras	1.727.079,00
013000 - JUROS - INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS	10.150,00
013100 - Juros - Instituições sem fins lucrativos	10.150,00
014000 - JUROS - FAMÍLIAS	18.241,00
014100 - Juros - Famílias	18.241,00
020000 - TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	948.456.135,00
021000 - SEGURANÇA SOCIAL	925.402.135,00
021100 - Participação portuguesa em projectos co-financiados	29.993.148,00
021200 - Financiamento comunitário em projectos co-financiados	268.725.942,00
021300 - Outras Transferências - Receitas Próprias	626.683.045,00
023000 - RESTO DO MUNDO	23.054.000,00
023100 - União Europeia - Instituições	4.000,00
023101 - União Europeia - Instituições - FSE	22.500.000,00
023102 - União Europeia - Instituições - Diversos	400.000,00
023200 - Países terceiros e organizações internacionais	150.000,00
030000 - VENDA DE BENS E SERVIÇOS CORRENTES	128.572,00
031000 - VENDA DE BENS	107.123,00
031100 - Publicações e impressos	45.513,00
031200 - Bens inutilizados	10.000,00
031300 - Produtos agrícolas e pecuários	1.541,00
031400 - Desperdícios, resíduos e refugos	10.382,00
031500 - Outros	39.687,00
032000 - SERVIÇOS	1.000,00
032100 - Alimentação e alojamento	1.000,00
033000 - RENDAS	20.449,00
033100 - Edifícios	20.449,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DA RECEITA
Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Receita
Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Previsão
040000 - OUTRAS RECEITAS CORRENTES	591.584,00
041000 - OUTRAS	591.584,00
041100 - Outras	591.584,00
050000 - VENDA DE BENS DE INVESTIMENTO	3.057.239,00
051000 - OUTROS BENS DE INVESTIMENTO	12.239,00
051100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	9.085,00
051300 - Famílias	3.154,00
052000 - TERRENOS	1.015.000,00
052100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	1.015.000,00
053000 - EDIFÍCIOS	2.030.000,00
053100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	2.030.000,00
060000 - TRANSFERÊNCIAS DE CAPITAL	2.000.000,00
061000 - ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	2.000.000,00
061100 - Estado - Participação comunitária em projectos co-financiados	2.000.000,00
061110 - FEDER - Instalações	2.000.000,00
061113 - Candidaturas Promotores Externos	2.000.000,00
070000 - ACTIVOS FINANCEIROS	3.488.088,00
071000 - EMPRÉSTIMOS A MÉDIO E LONGO PRAZOS	3.488.088,00
071100 - Sociedades e quase-sociedades não financeiras	500.000,00
071200 - Instituições sem fins lucrativos	99.017,00
071300 - Famílias	2.889.071,00
080000 - OUTRAS RECEITAS DE CAPITAL	10.000,00
081000 - OUTRAS	10.000,00
081100 - Outras	10.000,00
090000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	1.365.400,00
091000 - REPOSIÇÕES NÃO ABATIDAS NOS PAGAMENTOS	1.365.400,00
091100 - Reposições não abatidas nos pagamentos	1.365.400,00
Total Relatório	961.560.326,00



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
100000 - INTERV. ESTRUT. NOS DOMÍNIOS DO EMPREGO E DA FORM. PROF.	189.203.564,00
110000 - PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E DO EMPREGO	52.023.017,00
111000 - PROMOVER A FORM. QUALIFICANTE E A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ACTIVA	13.241.705,00
111201 - Sistema de Aprendizagem - Gestão Directa	6.117.156,00
111202 - Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	7.124.549,00
112000 - FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E ADAPTABILIDADE	25.846.602,00
112208 - Cláusula de Formação	1.500.000,00
112209 - Reconhecimento e Validação de Competências	10.000.000,00
112218 - Formação Modular	6.779.343,00
112219 - Formação para Activos	7.567.259,00
113000 - QUALIFICAÇÃO E INSERÇÃO PROF. PARA DESEMPREGADOS	6.500.000,00
113105 - Estágios Profissionais	2.500.000,00
113118 - Estágios Profissionais - INOV-ART	4.000.000,00
117000 - PROGRAMA INOV-JOVEM	6.434.710,00
117101 - Estágios Profissionais	6.434.710,00
120000 - APOIO À CRIAÇÃO DE EMP. NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL E DA ECONOMIA SOCIAL	22.782.675,00
121000 - APOIO AO INVEST. EM INIC. LOCAIS CRIADORAS DE EMPREGO	14.000.000,00
121104 - Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento	14.000.000,00
122000 - PROGRAMA DE ESTÍMULO À OFERTA DE EMPREGO	2.150.000,00
122101 - ILE's - Criação de Postos de Trabalho	2.150.000,00
125000 - APOIOS À PROMOÇÃO DO ARTESANATO	515.275,00
125101 - Promoção do Artesanato - Artesãos	104.000,00
125102 - Promoção do Artesanato - Feiras	411.275,00
126000 - APOIO AO DESENVOLVIMENTO COOPERATIVO	2.117.400,00
126101 - PRODESCOOP - Cooperativas - Investimento	1.321.100,00
126102 - PRODESCOOP - Cooperativas - Criação de Postos de Trabalho	796.300,00
129000 - FUNDO EUROPEU DE AJUSTAMENTO À GLOBALIZAÇÃO (FEG)	4.000.000,00
129101 - Apoios à Auto-Colocação	265.584,00
129102 - Compensação Salarial para Novo Emprego	307.540,00
129103 - Apoios a Novos Empreendedores	2.431.032,00
129201 - Bolsa de Formação	995.844,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
130000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	174.446,00
131000 - FORMAÇÃO DE AGENTES DA POLÍTICA DE EMPREGO	174.446,00
131201 - Formação de Formadores	169.446,00
131202 - Formação de Animadores de UNIVAS e Clubes de Emprego	5.000,00
150000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO	108.773.426,00
151000 - CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA	95.227.426,00
151201 - CEARTE- C.F.P. Artesanato	2.212.997,00
151202 - CECO A - C.F. P. p/Comercio e Afins	2.687.633,00
151203 - CENCAL - C. F. P. p/Ind. Cerâmica	1.985.742,00
151204 - CENFIC - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Sul	5.638.519,00
151205 - CENFIM - C.F. P. Ind. Met. e Metalomec.	10.198.713,00
151206 - CEFOSAP - C.F.Sind. e Aperf. Prof.	3.531.262,00
151207 - CENJOR - C.F. P. p/Jornalistas	949.561,00
151208 - CEPRA - C.F. P. Reparação Automóvel	2.764.128,00
151209 - CEQUAL - C.F. P. p/Qualidade	1.025.841,00
151210 - CFPIC - C.F. P. Indústria Calçado	4.523.348,00
151211 - CFPIMM - C.F. P. Ind. Madeira e Mobiliário	1.553.810,00
151212 - CFPISA - C.F. P. Sector Alimentar	3.983.431,00
151213 - CICCOPN - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Norte	5.333.221,00
151214 - CILAN - C.F. P. p/Indústria Lanifícios	1.715.152,00
151215 - CINÁGUA - C.F.P. p/Ind. Eng. Água e Term.	694.941,00
151216 - CINCORK - C.F.P. Indústria Cortiça	1.415.654,00
151217 - CINDOR - C.F.P. Ind. Ouriv. e Relojoaria	1.607.801,00
151218 - CINEL - C.F.P. Ind. Electrónica	2.761.784,00
151219 - CINFU - C.F.P. Indústria Fundição	1.283.852,00
151221 - CITEFORMA - C.F.P.T.Esc.Com.S.Novas Tec.	1.999.293,00
151222 - CITEX - C.F.P. Ind. Têxtil	3.943.991,00
151223 - CIVEC - C.F.P. Ind. Vest. e Confecção	2.661.023,00
151225 - CP JUSTIÇA - C.Prot.F.P.Sector Justiça	2.417.782,00
151226 - INOVINTER - C.F. e de Inovação Tecnológica	3.531.262,00
151227 - CRISFORM - C.F.P. p/Sector da Cristalaria	1.774.264,00
151228 - DIVERSOS	16.415.579,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
151229 - FOR-MAR - C.F.P. das Pescas e do Mar	6.616.842,00
152000 - ACÇÕES EM COOPERAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	13.546.000,00
152201 - Acções em Cooperação com Outras Entidades	13.546.000,00
160000 - PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	5.450.000,00
161000 - PLANOS REGIONAIS DE EMPREGO, REDES E PACTOS	5.450.000,00
161107 - Planos Regionais	5.450.000,00
200000 - INTEGRAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DOS GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	34.570.510,00
210000 - PROMOVER O EMP. E A EMPREG. DOS GRUPOS PARTICULARMENTE DESFAVORECIDOS	34.570.510,00
211000 - ACÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	1.690.222,00
211201 - Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	542.222,00
211204 - Form. para Pessoas com Deficiência - Acções em Cooperação	1.129.000,00
211205 - Readaptação ao Trabalho	19.000,00
212000 - APOIOS AO EMPREGO E À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	1.211.387,00
212103 - Emprego Protegido - Cent. de Emp. Protegido	340.000,00
212105 - Prémio de Mérito	75.000,00
212108 - OED Lisboa	150.000,00
212109 - Ajudas Técnicas e Triciclos	646.387,00
213000 - ACÇÕES DE FORM. PROF. DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	2.670.245,00
213204 - Formação para a Inclusão	2.670.245,00
215000 - PROGRAMA VIDA - EMPREGO	1.969.664,00
215101 - Despesas com Pessoal	508.556,00
215105 - Estágios de Integração Sócio-Profissional	717.954,00
215107 - Apoios ao Emprego	717.954,00
215109 - Formação de Agentes do Programa Vida - Emprego	25.200,00
216000 - DESENV. A REDE DE EQUIP. E SERV. DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	430.000,00
216101 - Apoio à Construção e Recup. de Equip. e ao seu Funcionamento	30.000,00
216102 - Centros e Unidades de Reabilitação Profissional	400.000,00
217000 - ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE DE GRUPOS DESFAVORECIDOS	19.400.000,00
217111 - Programas Ocupacionais - Subsidiados	17.200.000,00
217119 - Despacho Conjunto MTS/MC - Prog. Cultura Emprego	1.100.000,00
217128 - Despacho Conjunto MAI/MTSS - Prevenção de Fogos Florestais	1.100.000,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
218000 - CENTROS DE GESTÃO PARTICIPADA - REABILITAÇÃO	7.198.992,00
218201 - CEFPI - C. Educação F.P. Integrada	3.197.391,00
218202 - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia	4.001.601,00
300000 - INTERV. PARA A ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO MERC DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	7.988.734,00
310000 - DESENVOLVIMENTO E MODERN. DAS EST. E SERVIÇOS DE APOIO AO EMPREGO E FORMAÇÃO	2.064.152,00
312000 - INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL	300.000,00
312101 - Informação e Orientação Profissional	300.000,00
313000 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	77.500,00
313201 - Certificação Profissional	77.500,00
314000 - ESTUDOS E INVESTIGAÇÃO	275.000,00
314101 - Estudos e Investigação	275.000,00
315000 - PROCESSOS E MÉTODOS DIDÁCTICOS	396.670,00
315201 - Processos e Métodos Didácticos	396.670,00
316000 - OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E FORMAÇÃO	325.000,00
316101 - Observatório do Emprego e Formação	325.000,00
317000 - REGIME PREST. DESEMP. - DL nº 220 de 03/11/2006	689.982,00
317101 - Regime Prest. Desemp. - DL nº 220 de 03/11/2006	689.982,00
320000 - COLOCAÇÃO	263.500,00
321000 - PROD. DE INSTRUMENTOS TÉC. SUP. À ACTIVIDADE DE COLOCAÇÃO	25.000,00
321101 - Prod. de Instrumentos Téc. de Sup. à Actividade de Colocação	25.000,00
322000 - COLOCAÇÃO EXTERNA	238.500,00
322101 - Rede Eures	238.500,00
330000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	276.082,00
331000 - PRESTAÇÕES TÉCNICAS - METODOLOGIA PNE	276.082,00
331101 - INSERJOVEM	100.576,00
331102 - REAGE	175.506,00
340000 - MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	5.385.000,00
341000 - MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO DE EMPREGO	5.385.000,00
341101 - Modernização do SPE	5.385.000,00
400000 - RELAÇÕES COM O EXTERIOR E ARTICULAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES	20.095.686,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
410000 - ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	14.298.494,00
411000 - DIÁLOGO SOCIAL	600.000,00
411201 - Diálogo Social	600.000,00
412000 - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS COMUNITÁRIOS	50.220,00
412201 - Participação em Programas Comunitários	50.220,00
413000 - OUTRAS ACÇÕES CONJUNTAS COM OUTRAS ENTIDADES	990.000,00
413103 - Cooperação IEFP / Instituto Nacional para a Reabilitação	190.000,00
413201 - Concursos Diversos	160.000,00
413605 - Outras Acções	640.000,00
414000 - COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	12.658.274,00
414301 - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	1.588.062,00
414302 - Serviços Sociais da Administração Pública	557.838,00
414305 - Agência Nacional para a Aprendizagem ao Longo da Vida	607.300,00
414306 - Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE)	1.244.422,00
414307 - Outros Serviços	1.129.475,00
414308 - Alto Comissariado p/Imigração e Diálogo Intercultral, I.P.	4.300.000,00
414309 - Prog. de Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI)	2.710.150,00
414310 - Programa de Iniciativa Comunitária (PIC) EQUAL	521.027,00
420000 - RELAÇÕES PÚBLICAS	1.600.000,00
421000 - INFORMAÇÃO PARA O EXTERIOR	1.000.000,00
421601 - Informação para o Exterior	1.000.000,00
422000 - RELAÇÃO DIRECTA COM OS UTENTES	600.000,00
422601 - Relação Directa com os Utentes	600.000,00
430000 - RELAÇÕES INTERNACIONAIS	4.197.192,00
431000 - ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	60.000,00
431401 - Organizações Internacionais	60.000,00
432000 - COOPERAÇÃO BILATERAL COM PALOP'S	3.997.435,00
432401 - Acções a Desenvolver pelo IEFP	3.997.435,00
433000 - COOPERAÇÃO BILATERAL COM OUTROS PAÍSES E OUTRAS ACTIVIDADES	139.757,00
433401 - Cooperação Bilateral com Outros Países e Outras Actividades	139.757,00
500000 - GESTÃO E ORGANIZAÇÃO INTERNA	174.717.882,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
510000 - INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	31.181.558,00
511000 - CENTROS DE EMPREGO	9.616.382,00
511101 - Centros de Emprego	9.616.382,00
513000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO DIRECTA	10.424.439,00
513201 - Centros de Formação Profissional de Gestão Directa	10.424.439,00
514000 - CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	7.631.107,00
514201 - CEARTE- C.F.P. Artesanato	50.000,00
514202 - CECO A - C.F. P. p/Comercio e Afins	50.000,00
514203 - CENCAL - C. F. P. p/Ind. Cerâmica	50.000,00
514204 - CENFIC - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Sul	50.000,00
514205 - CENFIM - C.F. P. Ind. Met. e Metalomec.	50.000,00
514206 - CEFOSAP - C.F.Sind. e Aperf. Prof.	50.000,00
514207 - CENJOR - C.F. P. p/Jornalistas	50.000,00
514208 - CEPRA - C.F. P. Reparação Automóvel	50.000,00
514209 - CEQUAL - C.F. P. p/Qualidade	25.000,00
514210 - CFPIC - C.F. P. Indústria Calçado	50.000,00
514211 - CFPIMM - C.F. P. Ind. Madeira e Mobiliário	50.000,00
514212 - CFPISA - C.F. P. Sector Alimentar	50.000,00
514213 - CICCOPN - C.F. P. Ind. Const. Civil O. P. Norte	50.000,00
514214 - CILAN - C.F. P. p/Indústria Lanifícios	50.000,00
514215 - CINÁGUA - C.F.P. p/Ind. Eng. Água e Term.	5.000,00
514216 - CINCORK - C.F.P. Indústria Cortiça	50.000,00
514217 - CINDOR - C.F.P. Ind. Ouriv. e Relojoaria	50.000,00
514218 - CINEL - C.F.P. Ind. Electrónica	50.000,00
514219 - CINFU - C.F.P. Indústria Fundição	50.000,00
514221 - CITEFORMA - C.F.P.T.Esc.Com.S.Novas Tec.	50.000,00
514222 - CITEX - C.F.P. Ind. Têxtil	25.000,00
514223 - CIVEC - C.F.P. Ind. Vest. e Confecção	25.000,00
514225 - CP JUSTIÇA - C.Prot.F.P.Sector Justiça	50.000,00
514226 - INOVINTER - C.F e de Inovação Tecnológica	50.000,00
514227 - CRISFORM - C.F.P. p/Sector da Cristalaria	50.000,00
514228 - DIVERSOS	6.451.107,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
514229 - FOR-MAR - C.F.P. das Pescas e do Mar	50.000,00
516000 - CENTROS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTÃO PARTICIPADA	646.400,00
516201 - CEFPI - C. Educação F.P. Integrada	50.000,00
516202 - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia	50.000,00
516203 - DIVERSOS	546.400,00
517000 - SERV. DE COORDENAÇÃO CENTRAL E REGIONAL	2.218.780,00
517601 - Serviços de Coordenação Central e Regional	2.218.780,00
518000 - OUTRAS INFRA-ESTRUTURAS FÍSICAS	644.450,00
518201 - Pólos de Formação	644.450,00
520000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	10.007.473,00
521000 - FUNCIONAMENTO, ORGANIZAÇÃO E GESTÃO INTERNAS	9.431.246,00
521601 - Funcionamento, Organização e Gestão Internas	9.431.246,00
522000 - FUNCIONAMENTO - POEFDS E POR	576.227,00
522603 - Funcionamento - POPH	576.227,00
530000 - RECURSOS HUMANOS	124.211.025,00
531000 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	123.037.935,00
531101 - Centros de Emprego	51.571.180,00
531202 - Centros de Formação Profissional	34.919.091,00
531203 - Centros de Reabilitação Profissional	1.102.819,00
531306 - Pessoal Deslocado em Diversos Serviços	1.639.316,00
531604 - Serviços de Coordenação Central e Regional	33.511.299,00
531606 - POR	294.230,00
532000 - DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS	934.590,00
532602 - Formação Interna - Acções	934.590,00
533000 - ACÇÃO SOCIAL	238.500,00
533601 - Acção Social	238.500,00
540000 - INFORMATIZAÇÃO	9.146.826,00
541000 - HARDWARE	3.443.815,00
541601 - Hardware	3.443.815,00
542000 - SOFTWARE	2.963.011,00

ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Serviços Centrais - Despesa

Valor em Euros

Agregado

Medida Orçamental	Dotação
542601 - Software	2.963.011,00
543000 - COMUNICAÇÃO	2.690.000,00
543601 - Comunicação	2.690.000,00
544000 - OUTROS	50.000,00
544601 - Outros	50.000,00
550000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	171.000,00
551000 - INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E DOCUMENTAÇÃO	171.000,00
551601 - Informação Científica e Técnica	50.000,00
551602 - Actividade Editorial	100.000,00
551603 - Informação Interna	21.000,00
600000 - OUTROS	21.550.000,00
620000 - RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	1.000.000,00
621000 - RESTITUIÇÕES DE APOIOS COMUNITÁRIOS	1.000.000,00
621601 - Restituições de Apoios Comunitários	1.000.000,00
650000 - CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	20.550.000,00
651000 - CONSTITUIÇÃO DE RESERVA	20.550.000,00
651601 - Constituição de Reserva	20.550.000,00
Total Relatório.....	448.126.376,00



PROMOTORES
EXTERNOS



ORÇAMENTO DE GESTÃO INTERNA DE DESPESA

Orçamento Ordinário - 2009

Promotores Externos - Despesa

Valor em Euros

Agregado

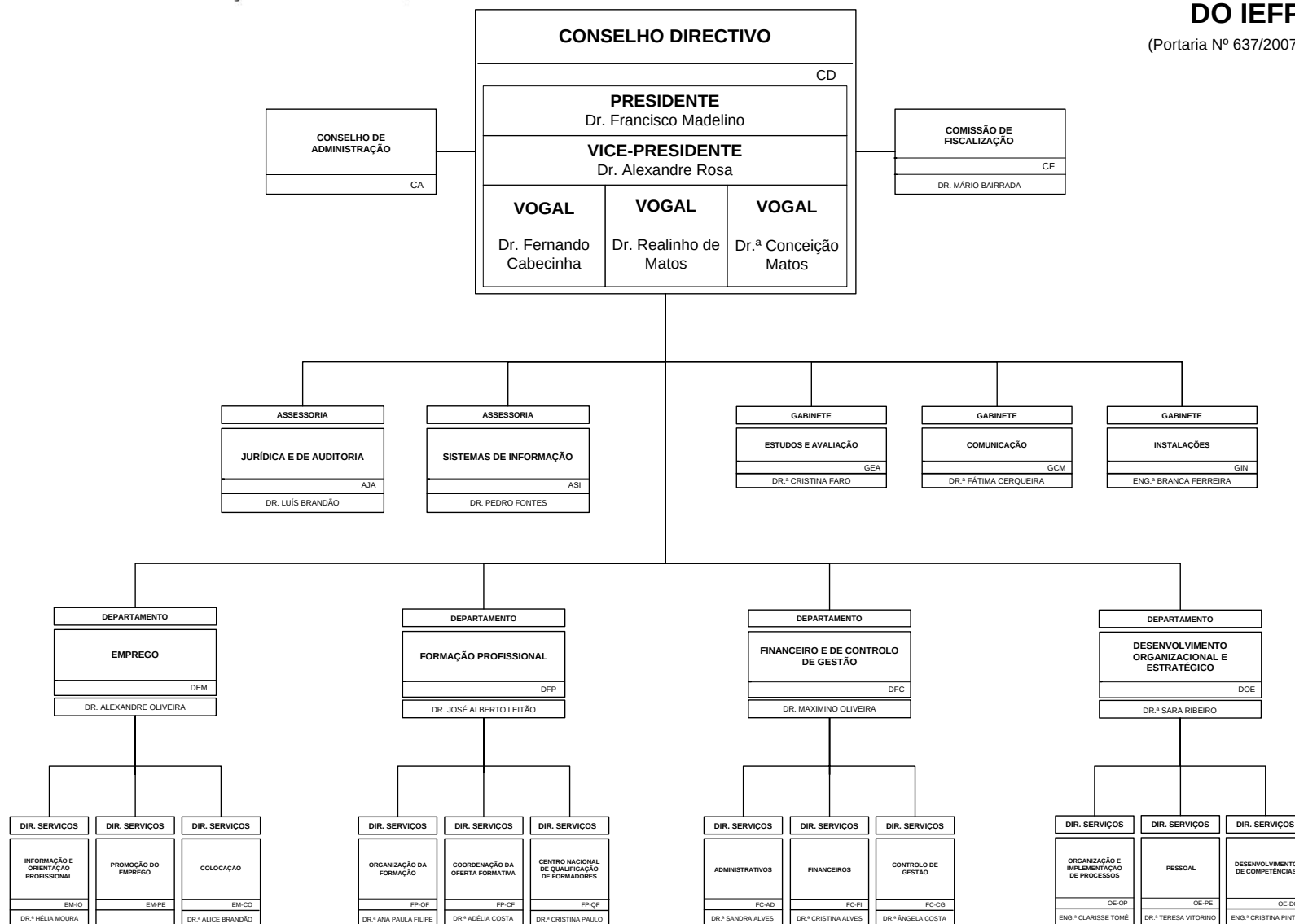
Medida Orçamental	Dotação
900000 - PROMOTORES EXTERNOS	34.065.942,00
990000 - PROMOTORES EXTERNOS	34.065.942,00
991000 - ORGANISMO INTERMÉDIO - REABILITAÇÃO	30.065.942,00
991501 - FSE	21.521.410,00
991502 - OSS	8.544.532,00
999000 - PROMOTORES EXTERNOS	4.000.000,00
999501 - FSE	1.313.025,00
999502 - OSS	686.975,00
999503 - FEDER	2.000.000,00
Total Relatório.....	34.065.942,00



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

ORGANOGRAMA DOS SERVIÇOS CENTRAIS DO IEPF, I. P.

(Portaria Nº 637/2007, de 30 de Maio)





PLANO DE ESTÁGIO ACADÉMICO

IDENTIFICAÇÃO

Nome

EMANUEL DE JESUS BORGES PEREIRA

Mestrado no quadro da qual se desenvolve o estágio de natureza profissional

Ciências da Educação – área de especialização em Avaliação em Educação

Instituição de Ensino Superior frequentado

Instituto de Educação da Universidade de Lisboa

PERÍODO DE REALIZAÇÃO

De 21 de SETEMBRO de 2009 a 30 de JUNHO de 2010

ORIENTADORA DE ESTÁGIO

Instituição de Ensino Superior

Cely Nunes

IEFP

Manuela Santos

OBJECTIVOS GERAIS

- Conhecer a estrutura organizacional e o funcionamento do IEF, IP.
- Identificar a estrutura orgânica do Departamento de Formação Profissional e as suas principais atribuições.
- Conhecer o Sistema Nacional de Qualificações e os princípios estruturais que asseguram o seu funcionamento.
- Conhecer as diferentes modalidades de formação que são operacionalizadas na rede de Centros de Formação Profissional.
- Conhecer o processo de avaliação das aprendizagens nas diferentes modalidades de formação.
- Conceber uma orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT.
- Participar na produção dos instrumentos de suporte ao processo de avaliação das aprendizagens na componente de FPCT.
- Visitar um Centro de Emprego e um Centro de Formação Profissional, incluindo neste o funcionamento do Centro Novas Oportunidades.



OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as atribuições da Direcção de Serviços de Organização da Formação, integrada no Departamento de Formação Profissional.
- Enquadrar a actividade desenvolvida pelo IEFP, IP no Sistema Nacional de Qualificações.
- Identificar os procedimentos organizativos e técnico-pedagógicos das modalidades de formação profissional.
- Sistematizar os procedimentos associados à avaliação das aprendizagens em cada uma das modalidades de formação na componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho.
- Conceber um conjunto de instrumentos fundamentais, que garantam as condições adequadas de desenvolvimento da Formação Prática em Contexto de Trabalho e a uniformidade de procedimentos no quadro da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, I.P.
- Contactar com a realidade própria de um Centro de Formação Profissional, de um Centro Novas Oportunidades e de um Centro de Emprego para conhecer o funcionamento e a inserção no território onde exercem a sua actividade.
- Transferir para diferentes situações de trabalho os conhecimentos teórico-práticos adquiridos.



DESCRIÇÃO DAS ACTIVIDADES A DESENVOLVER

		Período
1.	Acolhimento e integração na Direcção de Serviços de Organização da Formação do Departamento de Formação Profissional.	Setembro/2009
2.	Caracterização do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, através de pesquisa realizada na <i>Internet</i> e <i>Intranet</i> - enquadramento da instituição, objectivos e atribuições, e do Departamento de Formação Profissional/Direcção de Serviços de Organização da Formação - atribuições e competências.	Setembro/2009
3.	Caracterização do Sistema Nacional de Qualificações e de alguns dos seus instrumentos, nomeadamente: ▪ Catálogo Nacional de Qualificações ▪ Quadro Nacional de Qualificações	Setembro/2009
4.	Caracterização das seguintes modalidades de formação: Jovens ▪ Cursos de Aprendizagem ▪ Cursos de Educação e Formação para Jovens ▪ Cursos de Especialização Tecnológica Adultos ▪ Cursos de Educação e Formação para Adultos ▪ Formação Modular ▪ Modalidades Especiais de Conclusão do Nível Secundário de Educação RVCC – Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.	Setembro e Outubro/2009
5.	Participação na produção dos instrumentos de suporte ao processo de avaliação das aprendizagens na componente de FPCT, a aplicar às diferentes modalidades de formação: ▪ Levantamento/recolha do material existente ▪ Análise e síntese do material recolhido ▪ Identificação e validação dos instrumentos de avaliação ▪ Identificação do conteúdo de cada instrumento de avaliação Nota: As etapas acima identificadas serão completadas de acordo com os objectivos a definir para os técnicos afectos a este projecto, no ano de 2010.	Outubro/2009 a Junho/2010
6.	Conceber uma orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT ▪ Análise dos guias organizativos das modalidades de formação ▪ Levantamento/recolha do material existente ▪ Análise e síntese do material recolhido ▪ Produção e validação do instrumento de avaliação	Novembro/2009 a Junho/2010
7.	Visitas a um Centro de Emprego, a um Centro de Formação Profissional/Centro Novas Oportunidades.	Março/2010
8.	Estruturação e elaboração do Relatório Final de Estágio	Outubro/2009 a Junho/2010



CRONOGRAMA – 2009/2010

Actividades	2009				2010					
	Set.	Out.	Nov.	Dez.	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.
1.Integração na Direcção de Serviços de Organização da Formação do Departamento de Formação Profissional.										
2.Caracterização do IEFP, IP										
3.Caracterização do SNQ, do CNQ e do QNQ.										
4.Caracterização das modalidades de formação.										
5.Produção dos instrumentos de suporte ao processo de avaliação das aprendizagens na componente de FPCT.										
6. Conceber uma orientação técnica para o desenvolvimento da FPCT										
7.Visita a um Centro de Emprego.										
7.Visita a um Centro de Formação Profissional/Centro Novas Oportunidades.										
8.Estruturação e elaboração do Relatório final de Estágio.										

Xabregas, 7 de Outubro de 2009

A Coordenadora de Estágio

Tomei conhecimento.

O Estagiário



APRECIACÃO FINAL

Xabregas,

A Coordenadora de Estágio

Tomei conhecimento.

O Estagiário



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Direcção de Serviços de Organização da Formação

ANEXO
Relatório de Estágio



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL



FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

Guia de Orientações



ÍNDICE

1 - Enquadramento	3
2 - Objectivo da Formação Prática em Contexto de Trabalho	4
3 - Intervenientes	5
4 - Organização	9
5 - Desenvolvimento	15
6 - Acompanhamento	18
7 - Avaliação	19

ANEXOS

1 - Ficha de Caracterização - Entidade Enquadradora
2 - FPCT - Plano Individual de Actividades
3 - FPCT - Ficha de Avaliação
4 - FPCT - Apreciação Individual do Formando
5 - FPCT - Ficha Mensal de Assiduidade



1

ENQUADRAMENTO

A **componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho** integra todas as modalidades de formação do Sistema Nacional de Qualificações e visa desenvolver novas competências e consolidar as adquiridas em contexto de formação, através da realização de actividades essenciais ao exercício profissional, bem como facilitar a futura (re)inserção profissional.

O desenvolvimento obrigatório da Formação Prática em Contexto de Trabalho tem por base os seguintes pressupostos:

- as empresas podem constituir-se como espaços relevantes de aquisição de competências nos domínios tecnológico, organizacional e relacional, geradores de uma dinâmica positiva com o contexto de formação;
- o valor intrínseco deste contexto de aprendizagem, que pode ser potenciado quando articulado com os saberes de cariz mais científico e tecnológico desenvolvidos em contexto de formação;
- permite vivenciar uma experiência muito próxima da situação real de trabalho, enquanto o contexto de formação apenas a simula;
- as empresas constituem-se como potenciais entidades empregadoras dos futuros profissionais qualificados, testemunhando as mais valias da qualificação.

Pretende-se, através do **presente documento**, complementar as orientações expressas nos Guias Organizativos de suporte ao desenvolvimento das diferentes modalidades de formação e disponibilizar um conjunto de instrumentos fundamentais, que garantam as condições adequadas de desenvolvimento da Formação Prática em Contexto de Trabalho e a uniformidade de procedimentos no quadro da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, IP.



2

OBJECTIVO DA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

A componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT), realizada numa **empresa**, também designada **Entidade Enquadradora**, tem como **objectivo** proporcionar aos formandos:

- O **contacto com tecnologias e técnicas** mais modernas e desenvolvidas, que se encontram, frequentemente, para além das situações simuláveis durante a formação;
- A **aquisição de conhecimentos e competências** inerentes a uma determinada qualificação profissional;
- A oportunidade de **aplicação dos conhecimentos e competências** adquiridos em contexto de formação a actividades concretas em contexto real de trabalho;
- O desenvolvimento de **hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional**;
- As vivências inerentes às **relações humanas no trabalho** e de **trabalho em equipa**;
- O conhecimento da **organização empresarial**.



3

INTERVENIENTES

São intervenientes privilegiados nas fases de **preparação**, de **desenvolvimento** e de **avaliação** da FPCT:

- O responsável pedagógico ou o mediador pessoal e social no caso dos Cursos EFA;
- O Técnico do Centro de Formação Profissional, que internamente acompanha a acção de formação;
- O tutor;
- O formando.

No decurso destas fases deverá envolver-se, sempre que tal se revele necessário, o **Técnico de Orientação Profissional**, o **Técnico de Serviço Social** e os **restantes formadores**, em especial da componente tecnológica e da componente científica (quando esta última integre as respectivas estruturas curriculares).

RESPONSÁVEL PEDAGÓGICO

O **responsável pedagógico** é o elemento que assegura as seguintes **actividades**:

- **acompanhamento e orientação** pessoal, social e pedagógica dos formandos;
- **dinamização da equipa pedagógica** no âmbito do processo formativo, salvaguardando o cumprimento dos percursos individuais e do percurso do grupo de formação;
- **articulação** entre a equipa pedagógica e o grupo de formação, assim como entre estes e a Entidade Enquadradora;
- **Participação no processo de avaliação final.**

TUTOR

O **tutor**, indicado pela Entidade Enquadradora, realiza o acompanhamento técnico-pedagógico do formando no período de FPCT.

O tutor deverá ser designado de entre os **profissionais** aos quais sejam reconhecidas **competências** profissionais e pedagógicas para o exercício da função.

Compete, neste quadro, ao tutor:



- Participar na **elaboração do plano individual de actividades** a realizar pelo formando;
- Garantir as **condições logísticas e materiais** necessárias, de modo a facilitar a integração e a adaptação do formando ao mundo do trabalho, a proporcionar a aquisição/consolidação de competências em ambiente de trabalho e a desenvolver as relações interpessoais;



- **Articular com o Centro de Formação Profissional**, ao longo do desenvolvimento da FPCT, especialmente através do responsável pedagógico, quando entenda necessário ou na sequência de contactos estabelecidos por este;
- **Avaliar** o formando.

O tutor deve assegurar, no quadro da FPCT que acompanha, **dois momentos iniciais** que se revelam importantes para o sucesso do seu desenvolvimento:

- **Verificação prévia das condições adequadas para a realização da FPCT**

- ☒ Reanálise do conteúdo do Plano Individual de Actividades.
- ☒ Existência de um posto de trabalho devidamente equipado.
- ☒ Existência de vestuário e de equipamento de protecção individual, se necessário.
- ☒ Dar conhecimento aos trabalhadores em geral e, com maior grau de detalhe, aos que irão participar no desenvolvimento desta formação, do acolhimento do(s) formando(s) e dos objectivos da formação.

- **Acolhimento e integração do formando**

- ☒ Apresentação do local de trabalho, incluindo o respectivo posto de trabalho.
- ☒ Apresentação da empresa e da respectiva actividade.
- ☒ Apresentação dos colegas de trabalho.
- ☒ Informação detalhada sobre as regras internas de funcionamento.
- ☒ Informação acerca da sua função de tutor.
- ☒ Informação do nome da pessoa que o substitui na função tutor em caso de ausência ou de impedimento.
- ☒ Análise conjunta do Plano Individual de Actividades tendo em vista dar início à realização das actividades.

Cada tutor pode **acompanhar**, desde que disponha de condições para o efeito, **até 5 formandos**, em simultâneo.



ENTIDADES ENQUADRADORAS

Requisitos

As Entidades Enquadradoras são todas as pessoas singulares ou colectivas, legalmente constituídas, **com parecer favorável na caracterização técnica**, que assegurem a **FPCT** de parte ou da totalidade dos formandos de cada acção de formação em articulação com o Centro de Formação Profissional.



As Entidades Enquadradoras devem reunir **cumulativamente** as seguintes **condições**:

- Encontrarem-se regularmente constituídas e devidamente registadas;
- Ter capacidade técnica e organizativa para desenvolver e apoiar a componente de FPCT;
- Não terem sido condenadas por violação da legislação sobre trabalho de menores e discriminação no trabalho e no emprego, nomeadamente em função do género (a confirmação desta situação poderá ser feita através de uma Declaração de Honra emitida pela Entidade Enquadradora);
- Dispirem de ambiente de trabalho, condições de higiene e segurança e meios técnicos, humanos e materiais capazes de assegurar a formação profissional necessária e adequada à qualificação para uma profissão;
- Integrarem, nos seus quadros, trabalhadores experientes e competentes que exerçam a profissão que constitui o objecto da FPCT.

Critérios de selecção da Entidade Enquadradora da FPCT

As Entidades Enquadradoras devem ser objecto de uma **apreciação prévia da sua capacidade técnica**, em termos de recursos humanos e materiais, por parte do Centro de Formação Profissional, com base na Ficha que se encontra em anexo (ANEXO 1) e, sempre que possível, com a colaboração de um Técnico do Centro de Emprego, cuja área de actuação abranja o local onde a empresa se encontra sedeadada.

Desta apreciação podem resultar **dois pareceres**:

- **Parecer favorável** - Quando a Entidade Enquadradora reúne as condições adequadas.

Este parecer terá um período de **validade de 3 anos** para a área ou áreas em que a capacidade da entidade foi objecto de apreciação favorável, salvo se, neste período de tempo, se verificar alguma ocorrência excepcional que altere negativamente as condições verificadas.

- **Parecer desfavorável** - Quando a Entidade Enquadradora não reúna as condições consideradas adequadas.

A entidade poderá ser objecto de **nova apreciação** se comprovar ter resolvido as situações que conduziram à emissão de parecer desfavorável.

Com o objectivo de otimizar o resultado desta apreciação



no quadro de cada Delegação Regional, pode ser **constituída, regionalmente, uma base de dados** para utilização de todos os Centros de Formação Profissional (para consulta e carregamento dos dados pelos próprios), evitando-se a duplicação deste processo para áreas/saídas profissionais, cujo parecer emitido foi positivo.

Obrigações da Entidade Enquadradora da FPCT

- **Dispor** de ambiente de trabalho, de condições de higiene e de segurança, de meios



técnicos, humanos e materiais capazes de contribuir para a formação profissional necessária e adequada à qualificação para uma profissão;

- **Facilitar** a integração e a adaptação do(s) formando(s), no âmbito do desenvolvimento das suas competências profissionais;
- **Criar** condições para o desenvolvimento adequado do Plano Individual de Actividades;
- **Apoiar** o(s) formando(s) e o(s) tutor(es), durante o desenvolvimento da FPCT;
- **Colaborar** na avaliação do(s) formando(s);
- **Informar** o Centro de Formação Profissional relativamente a desvios ao Plano Individual de Actividades previamente acordado;
- **Comunicar** ao Centro de Formação Profissional todas as situações consideradas relevantes, relacionadas com o desempenho e o comportamento do(s) formando(s);
- **Designar** um ou mais tutores para o acompanhamento da formação prática em contexto de trabalho, em função do número de formandos, num **limite de 5 formandos por tutor**;
- **Disponibilizar**, sempre que possível, os trabalhadores afectos à função de tutor para acções de formação técnico-pedagógica, consideradas importantes para o desempenho daquela função.

Informação a disponibilizar à Entidade Enquadradora

No momento de realização da **visita de caracterização técnica** deve ser disponibilizada informação, quer oralmente quer através da entrega de um documento escrito, claro e sintético, que, em termos gerais, **esclareça sobre os objectivos, organização e desenvolvimento da FPCT**, enquadrando-a nas modalidades de formação, de forma a garantir o conhecimento suficiente sobre esta componente de formação.

Deverá, ainda, procurar-se pôr em prática **outras formas de comunicação**, que assegurem o **complemento e o reforço da informação inicialmente disponibilizada**, tendo em vista dar a conhecer de forma mais profunda, em função de situações concretas, o que é a FPCT, o que se pretende da intervenção da Entidade Enquadradora e do tutor e qual a articulação a manter com o Centro de Formação Profissional, sugerindo-se que, entre outras, possam considerar-se as seguintes:



- **organização de sessões de informação** com os representantes das Entidades Enquadradoras, incluindo os tutores, em horários que sejam compatíveis com a sua disponibilidade;
- **envio de Ofício com desdobrável em anexo sobre a FPCT** (será disponibilizado, no portal do IEFP, IP, uma proposta de desdobrável, que pode ser alterada, desde que se preserve o rigor e a clareza da informação nele contida);
- **agendamento de reuniões** por iniciativa do Centro de Formação Profissional ou a pedido das eventuais Entidades Enquadradoras ;
- ...



4

ORGANIZAÇÃO

TIPOS E FORMAS DE ORGANIZAÇÃO

A FPCT pode assumir dois **tipos de organização**:

- 1 • Realizar-se num quadro de **alternância** com as restantes componentes de formação, podendo concretizar-se através de uma das seguintes **formas**:
 - **em bloco** no **final de cada período de formação**;
 - **repartida** em **pequenos blocos** ao longo de cada **período de formação**;
 - com uma determinada **periodicidade semanal ou mensal**.
- 2 • Realizar-se num **momento único** coincidente com o **final da formação**.

A **opção por um destes tipos de organização**, cuja forma pode alterar ao longo do percurso, deve ser **comum à totalidade dos elementos de um grupo de formação**, e considerar **as vantagens** que o(s) mesmo(s) pode(m) representar para a aprendizagem dos formandos.

Quando se trate de formações, cuja FPCT tenha **duração entre 120 e 210 horas** - integradas em **Cursos de Educação e Formação para Jovens, Cursos de Educação e Formação para Adultos e Formações Modulares** -, as mesmas devem prever a planificação de um **bloco único**, no final dos respectivos percursos, favorecendo a **consolidação das aprendizagens** efectuadas em contexto de formação.

No caso dos **Cursos de Aprendizagem**, organizados em três períodos de formação, é **obrigatório** que estes se realizem em **alternância**, podendo optar-se apenas por uma ou pela combinação de duas formas de alternância.

No caso particular do **primeiro período de formação**, pode revelar-se mais aconselhável que a FPCT se realize num **bloco único**, no **final desse período**, por forma a garantir que no primeiro contacto dos formandos com a empresa, os mesmos são já portadores de um conjunto de competências facilitadoras das aprendizagens a realizar no posto de trabalho.

Os **Cursos de Especialização Tecnológica** atribuem uma carga horária entre 360 e 720 horas à FPCT e **prevêem a possibilidade** de esta se poder realizar também em alternância com as demais componentes de formação.



No entanto, quando, nestes Cursos, a FPCT apresente uma carga horária **até 500 horas**, deve, **preferencialmente**, realizar-se num **bloco único** no final do percurso formativo, por se entender que, nestes casos, esta opção pode revelar-se mais favorável a uma aplicação mais sustentada dos conhecimentos e saberes adquiridos às actividades práticas. Contudo, caberá ao Centro de Formação Profissional decidir sobre o tipo de organização que considerar mais adequado atendendo, designadamente, a aspectos técnico-pedagógicos e às competências a adquirir.



Em síntese, em função de **cada modalidade de formação**, a FPCT pode assumir a seguinte **organização**:

Modalidade de formação	Organização da FPCT
Cursos de Aprendizagem	Em alternância
Cursos de Especialização Tecnológica	Em bloco único ou em alternância
Cursos de Educação e Formação para Jovens	Em bloco único
Cursos de Educação e Formação para Adultos	
Formação Modular	

Quando a FPCT decorra em **regime de alternância** (em bloco), após cada período de permanência na empresa, deverá ser dinamizada uma **sessão** com todos os formandos, o responsável pedagógico e a equipa de formadores para efectuar uma **apreciação sobre a forma como decorreu a formação**, tendo em vista permitir, no contexto da formação, o reforço/aprofundamento de conhecimentos e a superação de lacunas bem como a identificação de outros constrangimentos e hipóteses de solução.

Esta apreciação deverá ter como base, para além da informação transmitida, oralmente e através da respectiva Ficha de Apreciação individual, pelos participantes, a Ficha de Avaliação preenchida pelo tutor.

No caso dos **Cursos de Aprendizagem**, atendendo à duração da FPCT, em particular, no 2.º e no 3.º períodos, poderá ser planeada pelo responsável pedagógico uma **sessão intermédia de acompanhamento** a realizar no CT/FP com a presença de todos os formandos, com o propósito de partilharem e analisarem as experiências vivenciadas no desenvolvimento desta formação, tendo como principal objectivo identificar aspectos a melhorar e **permitir uma intervenção oportuna** sobre os mesmos, contribuindo para um acompanhamento mais eficaz e próximo por parte do responsável pedagógico.

Quando a **FPCT decorre num bloco único no final da formação**, embora o objectivo desta sessão se veja, necessariamente, **mais limitado**, uma vez que não terá já qualquer efeito directo sobre a formação daquele grupo, dever-se-á, sempre que possível, mantê-la, uma vez que pode constituir-se como uma ocasião privilegiada para trocar informação e identificar situações que devem ser objecto de melhoria/ajustamento, mas também, quando se trate de aspectos positivos, de transferência, para futuras acções.



CARGA HORÁRIA DIÁRIA

A **carga horária** não deve exceder as **8 horas diárias**, devendo, no entanto, adequar-se, o mais possível, ao horário de funcionamento da Entidade Enquadradora.

Admite-se a realização desta componente de formação em dias de **descanso semanal** ou em **horário noturno**, desde que:

- devidamente fundamentada nas vantagens para a aprendizagem do formando;
- se verifique a prestação de trabalho, nesses dias, por parte dos trabalhadores da Entidade Enquadradora;



- ocorra
pontualmente; e
- com
concordância expressa do formando ou, no caso de ser menor, do seu representante legal.

No entanto, deve ser assegurado ao formando um **descanso diário de onze horas consecutivas** entre o termo da actividade de um dia e o início da actividade do dia seguinte.

No caso do **formando ser menor**, o número de horas de formação e a sua realização em **período nocturno** regem-se pelas normas previstas na legislação de trabalho de menores.

SELECÇÃO DAS ENTIDADES ENQUADRADORAS

É da **responsabilidade do Centro de Formação Profissional** identificar as Entidades Enquadradoras que assegurarão a FPCT, tendo em vista garantir que **todos os formandos** realizam esta componente de formação nas condições consideradas adequadas.

Esta responsabilidade não deve impedir de se **estimular os formandos a adoptar comportamentos pró-activos e a colaborarem neste processo** através da identificação e do estabelecimento de contactos exploratórios com empresas e organizações, que possam constituir-se como potenciais Entidades Enquadradoras. O formando deve ser **instruído sobre a forma como deve estabelecer este contacto inicial e ser detentor de um conjunto de informação** que facilite a apresentação de si próprio, da formação que se encontra a frequentar, da entidade formadora (neste caso, do Centro de Formação Profissional) e dos objectivos gerais da FPCT bem como dos nomes e apelidos quer do responsável pedagógico quer do técnico do Centro de Formação Profissional, e respectivos contactos, para o caso de a entidade pretender estabelecer contacto com os mesmos.

Compete sempre ao **Centro de Formação Profissional** pronunciar-se sobre as propostas e, mediante apreciação da capacidade técnica das entidades, **decidir** sobre a respectiva participação.

DISPENSA DA REALIZAÇÃO DA FPCT

As **excepções** relativas à frequência da FPCT aplicam-se aos **formandos activos empregados** que se encontrem numa das seguintes situações:

- Quando o formando exerça uma **actividade correspondente**



à saída profissional do curso que se encontra a frequentar ou uma actividade profissional numa área afim (entende-se como área afim uma área profissional com semelhanças do ponto de vista das competências a mobilizar, pertencendo, ou não, à mesma área de educação e formação).

- Quando os formandos, para os quais a FPCT é obrigatória, **se encontrem comprovadamente inseridos no mercado de trabalho** e obtenham autorização prévia de dispensa de frequência desta componente.

Esta autorização é concedida pela **Delegação Regional**, com base numa petição devidamente fundamentada apresentada pelo formando.



IMPOSSIBILIDADE/IMPEDIMENTO DE REALIZAÇÃO DA FPCT

Nas modalidades de formação em que a FPCT se realiza num **bloco único**, no final do percurso de formação, nomeadamente, nos Cursos de Educação e Formação para Adultos, nos Cursos de Educação e Formação para Jovens e na formação Modular, os formandos apenas reúnem condições para efectuar a FPCT quando **concluem com sucesso todas as Unidades de Formação**.

Quando **esta condição não se cumpre**, a FPCT apenas deve ter lugar quando se verificar a conclusão do percurso de formação, entendido como a realização com sucesso da última Unidade de Formação em falta.

Caberá ao **Centro de Formação Profissional** que desenvolver a(s) **Unidade(s) de Formação em falta assegurar as condições para a realização da FPCT**, que permitirá concluir o percurso de formação.

Nas situações em que os formandos realizam todo o percurso de formação e, **por motivos atendíveis, se vêm impossibilitados de realizar ou concluir apenas a FPCT** deverão os mesmos, logo que possível, dar início ou continuidade a esta formação autonomamente ou no quadro de outra acção de formação equivalente, mediante celebração de novo contrato de formação.

INSTRUMENTOS DE REGISTO DE INFORMAÇÃO

As actividades a desenvolver no quadro da FPCT utilizam como **instrumentos de registo** de informação os seguintes **documentos**:

- Informação **técnico-pedagógica e de avaliação**
 - Plano Individual de Actividades (ANEXO 2)
 - Ficha de Avaliação (ANEXO 3)
 - Ficha de Apreciação Individual (ANEXO 4)
- Informação relativa à **assiduidade**
 - Ficha de Registo de Assiduidade (ANEXO 5)

PLANO INDIVIDUAL DE ACTIVIDADES

O Plano Individual de Actividades é o instrumento de **suporte ao desenvolvimento da FPCT**, no qual são definidas, para cada formando, as **competências a adquirir e/ou consolidar e as actividades a desenvolver** durante o(s) período(s) de permanência na empresa.

O Plano de Actividades é **elaborado**, conjuntamente, pelo **responsável pedagógico da acção** - desejavelmente em



articulação com os restantes formadores - e pelo **tutor**, com o **conhecimento do formando**.

Na **elaboração do plano** devem considerar-se, entre outros, os seguintes aspectos:

- **UFCD já desenvolvidas em contexto de formação** bem como as que se encontram **planificadas**, quando a FPCT decorre em momento que não corresponde ao final do percurso;



- **Competências adquiridas** até ao momento em que se inicia a FPCT;
- **Identificação das actividades** a desenvolver em função da **finalidade predominante da FPCT**, designadamente:
 - . **consolidação das competências adquiridas em contexto de formação** – no caso dos Cursos de Educação e Formação para Jovens, Cursos de Educação e Formação para Adultos, Cursos de Especialização Tecnológica e Formação Modular;
 - OU
 - . **aquisição de novas competências e consolidação das adquiridas em contexto de formação** – no caso dos Cursos de Aprendizagem.

O plano deve ser **concluído** e encontrar-se devidamente **assinado** pelo responsável do Centro de Formação Profissional, pelo responsável da Entidade Enquadradora da FPCT e pelo formando, **até duas semanas antes do início da FPCT**.

Quando se trata de **Cursos de Aprendizagem** o plano deverá ser **global** e objecto de **revisão/reformulação**, com a antecedência supramencionada, antes de cada momento de FPCT, quando esta coincida com o final de cada período de formação, ou **regularmente** se se optar por outra forma de alternância.

Sempre que se trate de **formandos menores de idade**, deve ser dado conhecimento deste plano ao seu **representante legal**.

FICHA DE AVALIAÇÃO

A Ficha de Avaliação deve ser preenchida pelo tutor **após a conclusão da FPCT**.

No caso dos **Cursos de Aprendizagem** há lugar ao preenchimento desta ficha após o desenvolvimento da FPCT em **cada período de formação**.

FICHA DE REGISTO DE ASSIDUIDADE

O registo de assiduidade, deve ser **diário e rigoroso**, quer por parte do formando quer do tutor, atendendo a que a pontualidade e a assiduidade se constituem como critérios importantes na avaliação e que se configuram como determinantes para efeitos de certificação.

A Ficha de Registo de Assiduidade deve ser remetida pela Entidade Enquadradora ao Centro de Formação Profissional, nos **primeiros 3 dias úteis do mês seguinte a que**



respeita.

Quando a **FPCT termina antes do final do mês**, o envio da ficha deverá ocorrer nos **3 dias úteis subsequentes**.

Sempre que se verifique a **ocorrência de problemas** relacionados com a pontualidade e/ou a assiduidade **o tutor deve comunicá-los**, de forma objectiva e em tempo oportuno, ao Centro de Formação Profissional, permitindo que este possa tomar medidas consideradas adequadas.



SEGURO

Para além do **seguro de acidentes pessoais** que deve cobrir todos os formandos, independentemente da modalidade de formação, tal como consta do respectivo contrato de formação, deverá, ainda, no caso específico dos **Cursos de Aprendizagem**, ser celebrado um **seguro de responsabilidade civil** para cobrir danos materiais ocorridos durante a realização das actividades da FPCT, que não resultem de actos deliberados ou de negligência por parte dos formandos.



5

DESENVOLVIMENTO

Os métodos pedagógicos constituem-se como a dimensão essencial no desenvolvimento harmonioso da **relação pedagógica**, independentemente dos contextos em que ela ocorre.

Os métodos devem, assim, ser **seleccionados** pelos **tutores** com base, entre outras:

- nas **características** de aprendizagem e pessoais do formando;
- nas **aprendizagens** a efectuar;
- nas **actividades práticas** e realizar e nos **conteúdos** a transmitir;
- nos **recursos** disponíveis;

por forma a, por um lado, criar as condições para o desenvolvimento de um **processo formativo adaptado ao ritmo individual** da aprendizagem e a um **acompanhamento personalizado** do formando e, por outro, a contribuir para a preparação de **profissionais competentes** e de **cidadãos dinâmicos**, capazes de participar no desenvolvimento das organizações e das comunidades em que se inserem.

O tutor deverá, assim, proporcionar ao formando as **condições de aprendizagem** que permitam o cumprimento do constante do Plano Individual de Actividades e, por conseguinte, das competências a adquirir, tendo por base os seguintes aspectos:

- **Planear a realização das actividades por uma ordem progressiva de dificuldade** assegurando o **acompanhamento do formando** tenda em vista a superação das dificuldades detectadas/manifestadas;
- **Realizar todas as tarefas de uma actividade** que permitam a aquisição e o desenvolvimento da(s) competência(s) visada(s);
- **Realizar as actividades em diferentes situações de trabalho** de forma a confirmar-se a aquisição e o desenvolvimento da(s) competência(s) (transferibilidade);
- **Realizar actividades significativas e funcionais**, ou seja, actividades relacionadas com a profissão às quais se reconhece utilidade prática, ainda que se destinem apenas a proporcionar novas aprendizagens;



- **Demonstrar e justificar as diferentes etapas** de realização de uma determinada actividade;
- **Reflectir, em conjunto,** durante e após a realização das actividades, **sobre os procedimentos e os instrumentos utilizados e as condições adequadas** para a sua realização noutros contextos de trabalho;
- **Estimular o formando a questionar** sobre os assuntos em relação os quais tenha dúvidas, e **adoptar uma atitude pedagógica** perante a ocorrência do erro no processo de aprendizagem;



- **Facilitar o relacionamento interpessoal e estar atento e dissuadir quaisquer formas evidentes ou veladas de discriminação;**
- **Promover uma cultura de rigor e de exigência nas práticas e na utilização da terminologia técnica;**
- **Promover uma prática orientada que, de forma progressiva, fomente a autonomia e a responsabilidade na execução das diferentes tarefas.**

ARTICULAÇÃO ENTRE COMPONENTES APÓS CADA PERÍODO DE FORMAÇÃO PRÁTICA

A articulação entre componentes, após cada período de formação prática, apenas se verifica nos **Cursos de Aprendizagem**.

Nestes casos, após a conclusão de cada período de FPCT, o **responsável pedagógico deve recolher e analisar as Fichas de Avaliação preenchidas pelos tutores e a apreciação efectuada pelos formandos (ANEXO 5)** relativamente ao seu desempenho, **sistematizando os aspectos mais relevantes** que devem ser objecto de análise e discussão no quadro de uma reunião da equipa formativa, na qual, desejavelmente, devem participar os formandos.

Desta reunião podem resultar **medidas**:

- de carácter **geral**
 - . introdução de ajustamentos na planificação das UFCD;
 - . reforço de determinadas matérias, no quadro das UFCD ainda em curso;
 - . revisão dos Planos Individuais de Actividades.
- de carácter **individual**
 - . definição de planos de recuperação;
 - . revisão dos Planos Individuais de Actividades;
 - . intervenção dos Técnicos de Orientação Profissional e/ou dos Técnicos de Serviço Social.

SITUAÇÕES DE MUDANÇA DE EMPRESA

Quando, ao longo do percurso de formação de um determinado formando, se constate **que a Entidade Enquadradora não está a corresponder às condições exigidas ou aos objectivos da FPCT** ou que o formando, **comprovadamente, apresenta problemas graves de integração**, deve a situação ser objecto de análise pelo responsável pedagógico, conjuntamente com o formando e o tutor, e caso não seja possível ultrapassá-la, o formando deve dar continuidade à FPCT noutra entidade que o Centro



de Formação Profissional identifique, nos moldes previamente apresentados.

A mudança de Entidade Enquadradora pressupõe que a **Entidade Enquadradora inicial realize e entregue as fichas de assiduidade e de avaliação do desempenho do formando até à data em que cessa a FPCT**, as quais integrarão o respectivo dossiê pedagógico e serão tidas em consideração na redefinição do Plano Individual de Actividades a concretizar na nova entidade.



Esta nova versão do Plano deve observar os procedimentos previstos para este documento no ponto anterior.

REALIZAÇÃO DA FPCT NOUTROS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA

Quando se coloca a possibilidade de realizar a FPCT noutro país da União Europeia, designadamente, em **Espanha**, considerando as zonas de fronteira, **mantém-se válidos todos os procedimentos definidos neste documento**, em termos de preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação.

No que respeita, em particular, aos **procedimentos de acompanhamento**, os mesmos, considerando a eventual distância acrescida, devem prever o reforço de outros meios que possam substituir o acompanhamento presencial.

A realização desta formação fora do território nacional fica condicionada à existência de **co-financiamento**.



6

ACOMPANHAMENTO

Durante o desenvolvimento da FPCT o formando deve contar com **dois níveis de acompanhamento**:

- Constante

Assegurado pelo **tutor**, que garante permanentemente as condições adequadas de aprendizagem e o cumprimento do Plano Individual de Actividades.

Durante este acompanhamento o **tutor deve reportar** ao responsável pedagógico, quando solicitado, ou por iniciativa própria, a forma como a FPCT está a decorrer, incluindo a referência a problemas ou dificuldades que considere importantes.

- Regular/Periódico

Assegurado pelo **responsável pedagógico**, tendo em vista confirmar e, se necessário, levar à criação das condições indispensáveis à realização das aprendizagens previstas no Plano Individual de Actividades. Este acompanhamento revela-se, igualmente, importante no sentido de apoiar a Entidade Enquadradora, em particular, o tutor, eventualmente com menos experiência, no desempenho desta função.

A concretização deste acompanhamento faz-se através de **contactos telefónicos** com o tutor e o próprio formando com o objectivo de tomar conhecimento do nível de satisfação de ambos relativamente à forma como a FPCT está a decorrer e, sempre que possível, incluir visitas, que têm **carácter obrigatório no caso dos Cursos de Aprendizagem**.

O **número mínimo de visitas** do responsável pedagógico ao local de realização da FPCT, a considerar em **situações normais**, quando se trata dos Cursos de Aprendizagem, deve ser de **duas visitas** - uma no 2.º e outra no 3.º período de formação.

Sempre que se verifiquem **situações extraordinárias**, que não se revelem passíveis de resolução à distância, o número de visitas deve ser o considerado indispensável para garantir a resolução das mesmas.





7

AVALIAÇÃO

A **avaliação da componente FPCT** baseia-se num processo **contínuo e formativo**, apoiado na **apreciação sistemática** das actividades desenvolvidas pelo formando e expressa-se, em função do nível de desempenho, com recurso às **escalas que abaixo se apresentam**.

Considera-se que o formando obteve **aproveitamento**, sempre que a sua avaliação seja **igual ou superior a 3, a 10 ou a suficiente**, em função da modalidade de formação.

A **avaliação a efectuar pelo tutor** deve assentar num conjunto de **critérios**, bem como nas actividades previstas no **Plano Individual de Actividades**, resultar da **discussão** com o formando e, após registo, ser transmitida ao Centro de Formação Profissional.

CRITÉRIOS

A **avaliação é realizada de forma contínua** e deve apoiar-se num conjunto de **parâmetros a definir pelo responsável pedagógico**, desejavelmente **concertado no âmbito da equipa técnico-pedagógica**, e pelo tutor, em função dos objectivos da formação e das competências a adquirir, e **validados pelo Centro de Formação Profissional**.

Tendo por base o princípio de que a avaliação deve contemplar a verificação dos saberes e competências adquiridos pelos formandos ao longo do percurso formativo, os **critérios de avaliação formativa** devem agrupar-se em diferentes **domínios**, nomeadamente:

- **aquisição de conhecimentos, desempenho profissional e transferência de conhecimentos para novas situações**

- Conhecimentos e competências profissionais demonstrados
- Qualidade e organização de trabalho
- Ritmo de trabalho e destreza profissional
- Autonomia, iniciativa e criatividade
- Aplicação das regras de higiene e segurança

- **relacional**

- Trabalho de equipa e relacionamento interpessoal

- **comportamental**

- Sentido de responsabilidade
- Participação e adaptação profissional
- Apresentação pessoal
- Pontualidade e assiduidade

O **formando deve ser informado** sobre os procedimentos e os parâmetros de avaliação definidos e ser esclarecido relativamente aos resultados da sua avaliação.



ESCALAS E APROVEITAMENTO

A **avaliação sumativa** da componente de FPCT expressa-se, em função do nível de desempenho, numa escala de avaliação quantitativa ou qualitativa, de acordo com a respectiva modalidade de formação.



O tutor deve utilizar as **escalas quantitativas ou qualitativas** que de seguida se apresentam, em função da modalidade de formação:

Modalidade de Formação	Escala de avaliação da componente de FPCT
Cursos de Aprendizagem	0 a 20 valores
Cursos de Especialização Tecnológica	
Formação Modular	
Cursos de Educação e Formação para Jovens	níveis 1 a 5 para o nível 2 de formação, com exceção do percurso de tipo 4, cuja escala deve ser de 0 a 20 valores 0 a 20 valores para o nível 3 de formação
Cursos de Educação e Formação para Adultos	Insuficiente - Suficiente - Bom - Muito Bom - Excelente

Considera-se que os formandos obtiveram **aproveitamento** na componente de FPCT quando a **classificação mínima** for a que de seguida se apresenta, em função da modalidade de formação:

Modalidade de Formação	Aproveitamento na FPCT
Cursos de Aprendizagem	Classificação igual ou superior a 10 valores
Cursos de Especialização Tecnológica	
Formação Modular	
Cursos de Educação e Formação para Jovens	Classificação igual ou superior a 3 para o nível 2 de formação com exceção do percurso de tipo 4, cuja classificação deve ser igual ou superior a 10 valores ou Classificação igual ou superior a 10 valores para o nível 3 de formação
Cursos de Educação e Formação para Adultos	Classificação igual ou superior a suficiente

PERIODICIDADE

A **avaliação sumativa** da FPCT faz-se em **diferentes momentos** dependendo da modalidade de formação em que a mesma decorre:



Modalidade de Formação	Momentos de avaliação da FPCT
Cursos de Aprendizagem	No final de cada período de formação
Cursos de Especialização Tecnológica	No final do desenvolvimento da FPCT
Cursos de Educação e Formação para Jovens	
Formação Modular	
Cursos de Educação e Formação para Adultos	



REGISTO DE RESULTADOS

Os **resultados das aprendizagens** devem ser registados, de forma **transparente e coerente**, na ficha de avaliação, cujo modelo se encontra em anexo.

SITUAÇÕES DE MUDANÇA DE EMPRESA

Quando o formando muda de empresa, de acordo com o referido no ponto 5, durante o percurso de formação, a Entidade Enquadradora inicial deve efectuar a avaliação relativa ao tempo de permanência do formando, preenchendo a respectiva Ficha e atribuindo-lhe uma classificação. A **atribuição de classificação é obrigatória** quando o período de permanência for **igual ou superior a 60 horas**.

A classificação atribuída pela primeira Entidade Enquadradora contribuirá para a avaliação global da FPCT (final ou do período, conforme a modalidade de formação) com um peso (%) correspondente à carga horária a que respeita face à duração total.

Exemplo:

Um formando a realizar um Curso de Educação e Formação para Jovens desenvolveu a FPCT com a duração total de 210 horas, sendo que na primeira empresa esteve 65 horas e na segunda concluiu as restantes 145 horas.

Na primeira Entidade Enquadradora foi-lhe atribuída uma classificação de 12 valores e na segunda de 14 valores.

Assim, para efeitos de cálculo da classificação final, teremos:

Se:

Duração total: 210 horas = 100%

Duração FPCT 1: 65 horas = 31%

Duração FPCT 2: 145 horas = 69%

Então:

$(12 \text{ valores} \times 31\%) + (14 \text{ valores} \times 69\%) = 3,72 \text{ valores} + 9,66 \text{ valores} = 13,38 \text{ valores}$



ANEXO n.º 8 – Caracterização das Modalidades de Formação

Quadro Síntese

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
Legislação e Regulamentação	- Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro; - Portaria n.º 1497/2008, de 19 de Dezembro;	- Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro; - Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro; - Portaria 230/2008, de 7 de Março.	- Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de Julho; - Rectificação n.º 1673/2004, de 7 de Setembro.	- Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro; - Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio;	- Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro; - Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março.
Definição	Assumem-se como uma modalidade de formação de dupla certificação. São cursos de formação profissional inicial, em alternância, dirigidos a jovens, privilegiando a sua inserção no mercado de trabalho e permitindo o prosseguimento de estudos.	Assumem-se como uma modalidade de formação de dupla certificação. Constituem-se como o principal instrumento para a qualificação de adultos, visam a redução dos seus défices de qualificação bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional, inserem-se no quadro conceptual da educação e formação ao longo da vida.	Assumem-se como uma modalidade de formação de dupla certificação e constituem-se como um instrumento privilegiado para a qualificação de jovens.	Os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) são cursos pós-secundários não superiores, que conferem uma qualificação profissional de nível 4 e são regulados pelo Decreto-lei n.º 88/2006, de 23 de Maio.	Assume-se como uma modalidade de formação que promove a dupla certificação. Os percursos de formação modular organizam-se em unidades de formação de curta duração (UFCD), inseridas em referenciais de formação constantes do CNQ.
Objectivos	- Melhorar os níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional; - Organização em	Elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta;	Recuperar os défices de qualificação, escolar e profissional dos jovens;	Suprir as necessidades verificadas, no tecido empresarial, ao nível de quadros intermédios, capazes de responder aos	Desenvolver um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua;

Modalidades de Formação					
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	componentes de formação; • Reconhecimento do potencial formativo da situação de trabalho; • Formação em Alternância.			desafios colocados por um mercado de trabalho em permanente mudança e acentuado desenvolvimento; • Ser uma alternativa válida para a profissionalização de técnicos especializados e competentes.	• Colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas, pelos candidatos, no decurso da respectiva actividade profissional;
Destinatários	Jovens	Adultos	Jovens	Jovens a Adultos	Adultos
Condições de acesso (idade e habilitações escolares)	• Idade inferior a 25 anos • 3.º Ciclo do ensino básico ou equivalente ou • Habilitação superior ao 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sem conclusão o ensino secundário ou equivalente	• Idade igual ou superior a 18 anos; • Formandos com idade inferior a 18 anos à data de início da formação desde que comprovadamente inseridos no mercado de trabalho e mediante autorização da Delegação Regional; • Idade igual ou superior a 23 anos (para os cursos EFA de nível secundário, desenvolvidos em regime diurno); • Adultos com idade inferior a 23 anos só podem frequentar uma acção de formação EFA de nível secundário, em regime diurno ou a tempo completo, quando	• Habilitações escolares entre inferior ao 4.º ano de escolaridade e o ensino secundário (em função do exigido para cada uma das tipologias de percurso); • Idade igual ou superior a 15 anos e inferior a 23 anos. • Nas tipologias 1 e 2 podem admitir-se candidatos com idade inferior a 15 anos desde que tenham duas repetências comprovadas.	• Titulares de um curso de ensino secundário, ou de habilitação legalmente equivalente; • Os que tendo obtido aprovação em todas as disciplinas dos 10.º e 11.º e tendo estado inscritos no 12.º ano de um curso de ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente não o tenham concluído; • Titulares de um Diploma de Especialização Tecnológica (DET) ou de um grau ou diploma de ensino superior que pretendam a sua requalificação profissional; • Titulares de uma qualificação profissional do	• Idade igual ou superior a 18 anos; • Podem, ainda, frequentar esta modalidade de formação, adultos com idade inferior a 18 anos que pretendam elevar as suas qualificações, desde que comprovadamente inseridos no mercado de trabalho ou em Centros Educativos. • Habilitação escolar mínima de acesso ao nível 2 de formação: Inferior ao 3.º ciclo do ensino básico; • Habilitação escolar mínima de acesso ao nível 3 de formação: 3.º Ciclo do ensino básico;

Modalidades de Formação					
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
		encaminhados por um Centro Novas Oportunidades (CNO). - Habilitações escolares entre inferior ao 4.º ano de escolaridade e o 9.º ano de escolaridade para os EFA – Nível Básico (em função do exigido para cada uma das tipologias de percurso); - Habilitações escolares entre inferior ou igual ao 9.º ano de escolaridade e o 12.º ano de escolaridade para os EFA – Nível Secundário (em função do exigido para cada uma das tipologias de percurso);		nível 3; Indivíduos com idade igual ou superior a 23 anos, aos quais, com base na experiência, sejam reconhecidas capacidades e competências que os qualifiquem para o ingresso no CET em causa.	
Entidades Formadoras	- Centros de Formação Profissional de Gestão Directa do IEFP, I.P.; - Centros de Formação Profissional de Gestão Participada; - Entidades Formadoras Externas: (i) Entidades formadoras públicas e privadas, devidamente certificadas no âmbito do sistema de certificação de entidades formadoras,	- Centros de Formação Profissional de Gestão Directa; - Centros de Formação Profissional de Gestão Participada; - Estabelecimentos de ensino e outras entidades sob tutela do Ministério da Educação; - Restantes entidades promotoras.	- Escolas públicas, particulares e cooperativas; - Escolas profissionais e centros de gestão directa e participada do IEFP; - Outras entidades formadoras acreditadas, em articulação com entidades da comunidade, designadamente os órgãos autárquicos, as empresas ou organizações empresariais; - Outros parceiros sociais e associações de âmbito local ou regional.	- Estabelecimentos de ensino públicos e particulares ou cooperativos com autonomia ou paralelismo pedagógico que ministrem cursos de nível secundário de educação; - Estabelecimentos de ensino superior públicos, particulares ou cooperativos; - Centros de formação profissional da rede sob coordenação do IEFP, I.P., de gestão directa ou	- Centros de Formação Profissional de Gestão Directa; - Centros de Formação Profissional de Gestão Participada;

	Modalidades de Formação				
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	com excepção das escolas básicas, secundárias e profissionais. (ii) Outras entidades tuteladas pelo ministério responsável pela área da formação profissional.			participada; • Escolas tecnológicas; • Outras instituições de formação acreditadas pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.	
Componentes de Formação	• Formação Sociocultural; • Formação Científica; • Formação Tecnológica; • Formação Prática em Contexto de Trabalho.	EFA nível 2 + nível básico de educação: • Aprender com Autonomia; • Formação de Base; • Formação Tecnológica; • Formação Prática em Contexto de Trabalho. EFA nível 3 + nível secundário de educação: • Formação de Base; • Formação Tecnológica; • Formação Prática em Contexto de Trabalho. • Área de PRA.	• Formação Sociocultural; • Formação Científica; • Formação Tecnológica; • Formação Prática em contexto de trabalho. Em situações particulares pode realizar-se um estágio complementar pós-formação (duração máxima de seis meses).	• Formação geral e científica; • Formação tecnológica; • Formação Prática em contexto de trabalho.	• Não contempla quaisquer componentes de formação (pressupõe a frequência parcial das unidades de formação de curta duração, em função das necessidades de cada candidato). A formação modular pode integrar UFCD da componente da formação de base, da componente tecnológica ou de ambas. • Formação em Contexto de Trabalho (nas formações modulares que permitam a conclusão de um percurso de qualificação).
Métodos pedagógicos	• Activos; • Expositivo; • Demonstrativo; • Interrogativo.		• Activos; • Expositivo; • Demonstrativo; • Interrogativo.	• Activos; • Expositivo; • Demonstrativo; • Interrogativo.	• Activos; • Expositivo; • Demonstrativo; • Interrogativo.
Técnicas Pedagógicas	• Activos (Trabalho de Grupo; Simulação;		• Activos (Trabalho de Grupo; Simulação;	• Activos (Trabalho de Grupo; Simulação;	• Activos (Trabalho de Grupo; Simulação;

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	Resolução de Problemas; Estudo de Casos; <i>Brainstorming</i> ; <i>Role Playing</i>); • Expositivo (Exposição); • Demonstrativo (Demonstração e Simulação); • Interrogativo (Formulação de perguntas).		Resolução de Problemas; Estudo de Casos; <i>Brainstorming</i> ; <i>Role Playing</i>); • Expositivo (Exposição); • Demonstrativo (Demonstração e Simulação); • Interrogativo (Formulação de perguntas).	Resolução de Problemas; Estudo de Casos; <i>Brainstorming</i> ; <i>Role Playing</i>); • Expositivo (Exposição); • Demonstrativo (Demonstração e Simulação); • Interrogativo (Formulação de perguntas).	Resolução de Problemas; Estudo de Casos; <i>Brainstorming</i> ; <i>Role Playing</i>); • Expositivo (Exposição); • Demonstrativo (Demonstração e Simulação); • Interrogativo (Formulação de perguntas).
Equipa técnico – pedagógico	a) Responsável pedagógico; b) Formadores (das componentes de formação sociocultural, científica e tecnológica); c) Tutor (da componente de FPCT); d) Técnico da Entidade Formadora; E, sempre que possível: e) Técnico de Orientação Profissional; f) Técnico de Serviço Social.	a) Mediador Pessoal e Social; b) Formadores; c) Tutor; d) Técnico do Centro de Formação Profissional;	a) Responsável pedagógico; b) Formadores; c) Tutor; d) Técnico do Centro de Formação Profissional.	a) Responsável pedagógico; b) Formadores; c) Tutor; d) Técnico do Centro de Formação Profissional.	a) Formadores; b) Tutor; c) Técnico.
Constituição dos grupos	• Mínimo de 15 e um máximo de 20 formandos; • Em casos	• Podem integrar um mínimo de 10 e um máximo de 25 formandos.	• Podem integrar um mínimo de 10 e um máximo de 20 formandos; • Em casos excepcionais	• Podem integrar um mínimo de 15 e um máximo de 25 formandos.	• Os grupos de formação devem ser constituídos por um número mínimo de 10 e máximo de 20 formandos.

	Modalidades de Formação				
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	excepcionais podem iniciar-se com um número de formandos inferior ou superior ao acima definido, mediante autorização do IEFP, I.P.;		podem iniciar-se com um número de formandos inferior ou superior ao acima definido, mediante autorização da Delegação Regional.		• Apenas em casos excepcionais e devidamente fundamentados a formação modular pode iniciar-se com um número de formandos inferior ou superior ao acima definido, mediante autorização do Delegado Regional.
Tipos de Avaliação das Aprendizagens	• Avaliação Formativa; • Avaliação Sumativa;	• Avaliação Formativa; • Avaliação Sumativa;	• Avaliação Formativa; • Avaliação Sumativa (intermédia e final);	• Avaliação Formativa; • Avaliação Sumativa;	• Avaliação Formativa; • Avaliação Sumativa;
Objectivos da avaliação	• Informar o formando; • Identificar dificuldades ou lacunas e insuficiências no processo de ensino-aprendizagem; • Encontrar soluções e estratégias pedagógicas que favoreçam a recuperação e o sucesso dos formandos; • Certificar as competências adquiridas pelos formandos; • Melhorar a qualidade do sistema de qualificações;	• Informar o formando; • Identificar dificuldades ou lacunas e insuficiências no processo de ensino-aprendizagem; • Encontrar soluções e estratégias pedagógicas que favoreçam a recuperação e o sucesso dos formandos; • Certificar as competências adquiridas pelos formandos; • Melhorar a qualidade do sistema de qualificações;	• Informar o formando; • Identificar dificuldades ou lacunas e insuficiências no processo de ensino-aprendizagem; • Encontrar soluções e estratégias pedagógicas que favoreçam a recuperação e o sucesso dos formandos; • Certificar as competências adquiridas pelos formandos; • Melhorar a qualidade do sistema de qualificações;	• Informar o formando; • Identificar dificuldades ou lacunas e insuficiências no processo de ensino-aprendizagem; • Encontrar soluções e estratégias pedagógicas que favoreçam a recuperação e o sucesso dos formandos; • Aferir as competências profissionais que o diploma de especialização tecnológica certifica. • Melhorar a qualidade do sistema de educação-formação;	• Validar as competências adquiridas ao longo deste processo.
Instrumentos de Avaliação das		• Os instrumentos de avaliação devem ser diversificados;			

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
Aprendizagens		- No quadro da avaliação formativa, devem utilizar-se técnicas e instrumentos de auto-avaliação; - Portefólio Reflexivo de Aprendizagens, no caso dos formandos que frequentam percursos EFA de nível secundário; - Prova de avaliação Final.			
Constituição do Júri da Prova de Avaliação Final	1. Responsável pedagógico da acção, que preside; 2. Um formador da componente tecnológica; 3. Um formador da componente sociocultural; 4. Um formador da componente científica; 5. Sempre que possível, um tutor.		PAF nos percursos de educação e formação de nível de qualificação 2 e 3 O júri é constituído pelos seguintes elementos: 1. Responsável pedagógico da acção e/ou representante da entidade certificadora. 2. Um formador. 3. Um representante das associações empresariais ou das empresas. 4. Um representante das associações sindicais dos sectores de actividade.		
Classificações/ Escala	Avaliação Sumativa: escala quantitativa de 0 a 20 valores.	Avaliação Sumativa (escala quantitativa de 0 a 20 valores) que conduzirá a uma avaliação qualitativa com a seguinte correspondência: (i) entre 0-9 valores – sem	Avaliação Sumativa: T1 T2, T3 (escala quantitativa de 0 a 5); T4, T5, T6, T7, Curso de Formação complementar (escala quantitativa de 0 a 20).	Avaliação Sumativa (escala quantitativa de 0 a 20 valores) que conduzirá a uma avaliação qualitativa com a seguinte correspondência: (i) entre 0-	Avaliação Sumativa (escala quantitativa de 0 a 20 valores) que conduzirá a uma avaliação qualitativa com a seguinte correspondência: (i) entre

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
		aproveitamento; (ii) entre 10-20 valores – com aproveitamento. • A avaliação da componente de formação prática em contexto de trabalho baseia-se num processo contínuo e formativo e expressa-se na seguinte escala qualitativa: (i) Excelente; (ii) Muito bom; (iii) Bom; (iv) Suficiente; (v) Insuficiente.	• A avaliação da componente FPCT expressa-se, em função do nível de desempenho, com recurso às escalas anteriormente identificadas. • A escala a aplicar na avaliação do Estágio Complementar Pós-Formação deve ser de natureza qualitativa (Excelente; Muito Bom; Bom; Suficiente; Insuficiente).	9 valores – sem aproveitamento; (ii) entre 10-20 valores – com aproveitamento. • A avaliação da componente FPCT expressa-se numa escala de 0 a 20 valores; • A avaliação das unidades que integram o plano adicional de formação baseia-se num processo contínuo e formativo e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores.	0-9 valores – sem aproveitamento; (ii) entre 10-20 valores – com aproveitamento.
Conclusão do curso com aproveitamento	• Avaliação sumativa positiva em todos os períodos de formação; • Classificação mínima de 10 valores na PAF.	• Considera-se que o formando obteve aproveitamento, sempre que a sua avaliação seja igual ou superior a 10; • Na FPCT considera-se que o formando obteve aproveitamento, sempre que a sua avaliação seja igual ou superior a Suficiente.	• Considera-se que o formando obteve aproveitamento, sempre que a sua avaliação seja igual ou superior a 3 ou 10, respectivamente.	• Considera-se aprovado no CET o formando que tenha obtido uma classificação mínima de 10 valores em todas as componentes de formação.	• A avaliação sumativa de cada UFCD da componente de formação tecnológica obriga, para efeitos de certificação, a uma classificação positiva (mínimo de 10 valores). A avaliação da componente de FPCT expressa-se na escala de 0 a 20 valores, considerando-se como tendo obtido aproveitamento, desde que a classificação atribuída seja igual ou superior a 10 valores.

Modalidades de Formação					
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
Percurso de Certificação Profissional	Nível 3 de formação	- B3; B2 + B3; Percurso flexível a partir de processo RVCC (nível 2 de formação) - Básico Profissional (nível 2 de formação); - Secundário profissional (Nível 3 de formação).	- Tipo 4 (Nível 2); - Tipo 7 (Nível 3);	Qualificação profissional de nível 4;	- Nível 2 de formação - Nível 3 de formação
Equivalência escolar/ habilitação escolar		- B1 (1.º ciclo do ensino básico) - B2; B1 + B2 (2.º ciclo do ensino); - B3; B2 + B3; Percurso flexível a partir de processo RVCC (3.º ciclo do ensino básico); - S – Tipo A; S – Tipo B *; S – Tipo C *; Percurso flexível a partir de processo RVCC (Nível secundário).		É reconhecido o nível secundário de educação;	
Percurso de Dupla Certificação (Escolar e Profissional)	Ensino Secundário (12.º ano) e o nível 3 de formação.	- B1 (1.º ciclo do ensino básico e nível 1 de formação) - B2; B1 + B3 (2.º ciclo do ensino básico e nível 1 de formação); - B3; B2 + B3; Percurso flexível a partir de processo RVCC (3.º ciclo do ensino básico e nível 2 de formação); - S3-Tipo A; S3-Tipo B *; S3-Tipo C *; Percurso	- Tipo 1 – A (2.º Ciclo do ensino básico + Nível 1); - Tipo 1 – B (2.º Ciclo do ensino básico + Nível 1); - Tipo 2 (3.º Ciclo do ensino básico + Nível 2); - Tipo 3 (3.º Ciclo do ensino básico + Nível 2); - Formação Complementar (Certificado de competências escolares para efeito de prosseguimento de estudos);		

Modalidades de Formação					
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
		flexível a partir de processo RVCC (Ensino secundário e nível 3 de formação).	- Tipo 5 (12.º ano de escolaridade + Nível 3); - Tipo 6 (12.º ano de escolaridade + Nível 3);		
Certificados	- Certificado de Qualificações; - Diploma; - Caderneta Individual de Competências;	Percurso EFA de dupla certificação; Percurso EFA escolar; Percurso EFA profissional: - Certificado de Qualificações; - Diploma de Qualificações. Uma ou mais UFCD de um curso EFA: - Certificado de Qualificações; - Registo na Caderneta Individual de Competências.	- Certificação Profissional e Escolar (T1 – A/B, T2, T3, T5, T6); - Certificação Profissional (T4, T7); - Certificação Escolar (6.º e 9.º ano de escolaridade); - Certificação por Componente de Formação; - Certificação do Curso de Formação Complementar; - Declaração (Declara que o formando se encontra ainda a frequentar um curso do T2, T3, T5 ou T6);	- Diploma de Especialização Tecnológica (DET). - Suplemento ao Diploma; - Caderneta Individual de Competências.	Podem emitir-se, os seguintes documentos: - Certificado de Qualificações; - Certificado final de qualificações; - Diploma; - Caderneta Individual de Competências; - Declaração de Frequência.
Duração da formação	2 800 h a 3 700 h	- EFA Tipo B1 (790); - EFA Tipo B2 (840); - EFA Tipo B1+B2 (1240); - EFA Tipo B3 (2 060); - EFA Tipo B2+B3 (2510); - EFA – Nível Básico: Percurso flexível (360 – 2510); - EFA S3 – Tipo A (2045); - EFA S3 – Tipo B (1680); - EFA S3 – Tipo C (1575); - EFA – Nível Secundário:	- Tipo 1 – A (1 872); - Tipo 1 – B (1 125); - Tipo 2 (2 109); - Tipo 3 (1 200); - Tipo 4 (1 230); - Formação Complementar (1 155); - Tipo 5 (2 276); - Tipo 6 (1 380); - Tipo 7 (1 155);	- Plano de formação do CET: 1 200 h a 1 560 h. - A carga horária do plano de formação adicional pode variar entre 250 e 500 horas e acresce à carga horária definida no plano de formação do CET.	Pode ter uma duração variável entre um mínimo de 25 e um máximo de 600 horas.

Modalidades de Formação					
Características	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
		Percurso Flexível (420-2045); • EFA S – Tipo A (1150); • EFA S – Tipo B (625); • EFA S – Tipo C (315); • Percurso flexível de certificação escolar (110-1150);			
Carga horária	Deverá ser fixado entre as 8:00 e as 20:00 horas: • 6 a 7 horas diárias; • 30 a 35 horas semanais.	Cargas horárias diárias, em função do regime: • Regime Laboral (6 a 7 horas diárias; 30 a 35 horas semanais) • Regime Pós-Laboral (3 a 4 horas diárias)	Cargas horárias diárias e semanais: • 6 a 7 horas diárias; • 30 a 35 horas semanais. As exceções a esta carga horária aplicam-se ao período de formação prática em contexto de trabalho.	Cargas horárias diárias, em função do regime: • Regime Laboral – 6 a 7 horas diárias, 30 a 35 horas semanais; • Regime Pós-Laboral – 3 a 4 horas diárias.	• Período Laboral – 6 a 7 horas diárias; • Período Pós-Laboral – 3 a 4 horas diárias.
Assiduidade	• Não pode ser inferior a 90% da carga horária do percurso formativo nas componentes de formação sociocultural, científica e tecnológica; • Não pode ser inferior a 95% da carga horária do percurso formativo na componente de FPCT.	• A assiduidade não pode ser inferior a 90% da carga horária total do percurso formativo.	• Não pode ser inferior a 90% da carga horária do percurso formativo nas componentes de formação sociocultural, científica e tecnológica; • Não pode ser inferior a 95% da carga horária do percurso formativo na componente de FPCT.	• Não pode ser inferior a 90% da carga horária do percurso formativo nas componentes de formação geral e científica e tecnológica; • Não pode ser inferior a 95% da carga horária do percurso formativo na componente de FPCT.	• A assiduidade não pode ser inferior a 90% da carga horária total.
Prosseguimento dos estudos/candidatura ao ensino superior	Estão sujeitos aos requisitos de acesso estabelecidos para as diferentes modalidades de nível superior.	• Os formandos estão sujeitos aos requisitos de acesso estabelecidos para as diferentes modalidades de educação e formação.	• Complementarmente ao Certificado de conclusão dos cursos de tipologia T5 e T6, deve ser emitida uma declaração onde conste a	• Podem candidatar-se ao ensino superior, através de concurso especial (conforme alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-lei	• Estão sujeitos aos requisitos de acesso estabelecidos para as diferentes modalidades de educação e formação;

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	- Diploma; - Certificado de Qualificação; - Deve ser emitida uma declaração onde conste a classificação final, calculada até às décimas, sem arredondamentos.	O prosseguimento de estudos no quadro do ensino superior, deve observar o disposto na Deliberação n.º 1650/2008, da Comissão Nacional de Acesso ao Ensino Superior ou no Decreto-lei n.º 64/2006, de 21 de Março (acesso ao ensino superior para maiores de 23).	classificação final, calculada até às décimas, sem arredondamentos, convertida para a escala de 0 a 200. Os formandos estão sujeitos aos requisitos de acesso estabelecidos para as diferentes modalidades de educação e formação.	n.º 393-B/99, de 2 de Outubro) nas seguintes situações: a) ao(s) estabelecimento(s) de ensino superior com o(s) qual(is) o Centro de Formação Profissional ou a Delegação Regional estabeleceu um protocolo de colaboração. b) ao(s) estabelecimento(s) de ensino superior que facultam o ingresso nos seus cursos aos detentores de um determinado DET.	O prosseguimento de estudos no quadro do ensino superior, nos casos em que os adultos concluem o ensino secundário através de formações modulares deve observar o disposto na Deliberação n.º 1650/2008, da Comissão Nacional de Acesso ao Ensino Superior.
Financiamento das acções de formação	As acções de formação na modalidade de Cursos de Aprendizagem, são passíveis de co-financiamento no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH)	As acções de formação organizadas com base nos referenciais de nível 2 e de nível 3 do CNQ são passíveis de co-financiamento no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).	As acções de formação organizadas com base nos referenciais de nível 2 são passíveis de co-financiamento no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).	As acções de formação organizadas com base nos referenciais do CNQ são passíveis de co-financiamento no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).	As acções de formação organizadas com base nos referenciais de nível 2 e de nível 3 do CNQ são passíveis de co-financiamento no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).
Apoios Sociais (Formandos)	- Bolsas de Material de Estudo - Bolsas de Profissionalização - Encargos com Alimentação - Encargos com	Pode haver lugar à atribuição de apoios sociais, nos termos previstos na Circular Normativa n.º 5/2008, de 14 de Abril.	Pode haver lugar à atribuição de apoios sociais, nos termos previstos na Circular Normativa em vigor (CN n.º 5/2008, de 14 de Abril).	Pode haver lugar à atribuição de apoios sociais, nos termos previstos na Circular Normativa n.º 5/2008, de 14 de Abril.	Pode haver lugar à atribuição de apoios sociais, nos termos previstos na Circular Normativa n.º 5/2008, de 14 de Abril.

Características	Modalidades de Formação				
	Cursos de aprendizagem	Cursos de educação e formação para adultos	Cursos de Educação e Formação para jovens	Cursos de especialização tecnológica	Formação Modular
	Transportes • Encargos com Alojamento • Outros Encargos (ex.: Acolhimento de Dependentes a Cargo)				
Acompanhamento e Avaliação	O acompanhamento e avaliação dos Cursos de Aprendizagem compete à Comissão de Acompanhamento dos Cursos de Aprendizagem.	Prevê um acompanhamento das acções de formação, de forma articulada, a nível nacional e regional, pelos serviços próprios do IEFP, I.P. bem como pela ANQ, I.P..	O acompanhamento e avaliação dos CEF compete: • Nível nacional - Conselho de Acompanhamento; • Nível regional - Delegações Regionais do IEFP, I.P.; • Nível local - equipa formativa dos Centros de Formação Profissional e das entidades formadoras.	O acompanhamento e avaliação dos CET devem estar previstos nos protocolos a celebrar com os estabelecimentos de ensino superior. Os CET são, ainda, objecto de um processo de avaliação externa quinquenal	Prevê um acompanhamento das acções de formação, de forma articulada, a nível nacional e regional, pelos serviços e estruturas dos Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade Social.

DELEGAÇÃO
REGIONAL DCentro de Formação
Profissional dFICHA DE
CARACTERIZAÇÃO TÉCNICA
Entidade
Enquadradora

(imprimir Frente e Verso)

IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE

Denominação
Social

NIPC

Endereço

Código
PostalTel
.: Fa
x.
:E-
mail
:Pessoa de
contacto:

Cargo/Função:

Tel
.: E-
mail:Intervenção anterior em programas de
formação e/ou emprego☐

Não.

☐

Sim.

Quais
?Experiência anterior no enquadramento
de formandos☐

Não.

☐

Sim.

Que modalidades de
formação?N.º de formandos no
ano anterior

RECURSOS DISPONÍVEIS

Humanos e Materiais

Nível de
verificação¹

N I S B M

Meios Humanos

- . Profissionais tecnicamente experientes e competentes (aptos a intervirem como tutores)
- . Profissionais com experiência de tutoria

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Instalações

- . Técnicas (oficinas, salas de informática, laboratórios,...)
- . Pedagógicas (salas, salas de informática, mediateca,...)
- . Sociais (refeitório, sanitários, balneários,...)
- . Organização dos espaços
- . Estado de conservação dos espaços

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Equipamentos

- . Técnicos (máquinas, ferramentas...) – actualidade

☐	☐	☐	☐	☐



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

. Técnicos (máquinas, ferramentas...) – quantidade

☐	☐	☐	☐	☐

. Pedagógicos (audiovisuais, informáticos, materiais didácticos...)

☐	☐	☐	☐	☐

Segurança, Higiene e Ambiente

. Normas e sinalização de segurança

☐	☐	☐	☐	☐

. Equipamentos de Protecção Individual (EPI)

☐	☐	☐	☐	☐

. Materiais de extinção de incêndios

☐	☐	☐	☐	☐

. Condições de higiene e ambiente (iluminação, ventilação, ruído...)

☐	☐	☐	☐	☐

¹ N - Não
existe

I -
Insuficiente

S -
Satisfatório

B - Bom

M - Muito Bom

A presente caracterização técnica visou, face à área de actividade da entidade, confirmar a existência de condições adequadas para assegurar o enquadramento de formandos para a realização da Formação Prática em Contexto de Trabalho na(s) seguinte(s) área(s) e saída(s) profissional(ais):

[illegible]ANÁLISE E
PARECER

Foi possível confirmar que a entidade reúne condições para a **totalidade** das áreas/saídas profissionais.

Foi possível confirmar que a entidade reúne condições para **parte** das áreas/saídas profissionais.

Quais
?

A entidade necessita de melhoria/reforço:

Meios humanos

Instalações

Equipamen tos	Quantidade	Valor unitário	Valor total
1. Computador	1	1.000,00	1.000,00
2. Impressora	1	500,00	500,00
3. Scanner	1	300,00	300,00
4. Monitor	1	200,00	200,00
5. Teclado	1	100,00	100,00
6. Mouse	1	50,00	50,00
7. Software	1	1.500,00	1.500,00
8. Outros	1	1.000,00	1.000,00
Total	8		6.600,00

SHA

Foi agendada **2.ª visita** para confirmação de novas condições na seguinte data:

PARECER TÉCNICO FINAL (A emitir após a 1.ª visita, quando esta é única, ou após a 2.ª visita, quando a mesma tenha lugar)

A Equipa Técnica (- -)

DECISÃO

Favorável ☐

Despacho

Não
favorável
.

0(A) Directora(a)

-

-

FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO - PLANO INDIVIDUAL DE ACTIVIDADES

Identificação do(a) FORMANDO(A)

Nome										
Curso de formação (designação da saída profissional)										
Modalidade de formação ¹	Cursos de Aprendizagem	☐	CEF	☐	CET	☐	EFA	☐	Formação Modular	☐

Centro de Formação Profissional d

Contactos	Tel.		E-mail	
Responsável Pedagógico			Contactos	

ENTIDADE ENQUADRADORA

Designação				
Nome do(a) Tutor(a)				
Contactos	Tel.		E-mail	

Período(s) de Formação Prática em Contexto de Trabalho

Período	de _____ - _____	Duração (horas)		Horário	das _____

Objectivos a atingir (com o desenvolvimento integral da FPCT)

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

¹CEF – Cursos de Educação e Formação para Jovens; CET – Cursos de Especialização Tecnológica; EFA – Cursos de Educação e Formação para Adultos



(Imprimir tantas folhas quantas as necessárias)



Observações

de

de

**Entidade Enquadradora
da FPCT**

Entidade Formadora

Formando(a)

(Nome do(a) Representante)

(Nome do(a) Responsável)

1.ª Revisão

de

de

**Entidade Enquadradora
da FPCT**

Entidade Formadora

Formando(a)

(Nome do(a) Representante)

(Nome do(a) Responsável)

2.ª Revisão

de

de

**Entidade Enquadradora
da FPCT**

Entidade Formadora

Formando(a)



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

(Nome do(a) Representante)

(Nome do(a) Responsável)

FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO (FPCT) - FICHA DE AVALIAÇÃO



Identificação do(a) FORMANDO(A)

Nome										
Curso de formação (designação da saída profissional)										
Modalidade de formação ¹	Cursos de Aprendizagem	☐	CEF	☐	CET	☐	EFA	☐	Formação Modular	☐

Centro de Formação Profissional d

Contactos	Tel.		E-mail	

ENTIDADE ENQUADRADORA

Designação				
Nome do(a) Tutor(a)				
Contactos	Tel.		E-mail	
Período	de _____ - _____	Duração (horas)		Horário das _____

¹CEF – Cursos de Educação e Formação para Jovens; CET – Cursos de Especialização Tecnológica;
EFA – Cursos de Educação e Formação para Adultos



REGISTO DA AVALIAÇÃO

DOMÍNIOS	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	CLASSIFICAÇÕES*
SABER/SABER FAZER	Conhecimentos e competências profissionais demonstrados Detém os conhecimentos teórico-práticos para a execução das actividades previstas no Plano Individual de Actividades e transfere-os para outras situações de trabalho.	
	Qualidade e organização de trabalho Organiza a sua actividade, definindo prioridades, e realiza-a com recurso aos métodos adequados, não descuidando a qualidade do trabalho realizado.	
	Ritmo de trabalho/destreza Demonstra rapidez na execução das actividades distribuídas e evidencia conhecimento das técnicas e tecnologias aplicadas à realização do trabalho.	
	Autonomia, iniciativa e criatividade Demonstra autonomia na realização das actividades que lhe são distribuídas. Demonstra iniciativa e criatividade na resolução de problemas que lhe são colocados.	
	Aplicação das regras de higiene e segurança Aplica as normas de segurança e higiene, evitando acidentes que ponham em risco a sua própria segurança e/ou a dos outros.	
RELACIONAL	Trabalho de equipa e relacionamento interpessoal Demonstra capacidades de comunicação. Demonstra uma boa relação com os restantes trabalhadores e facilidade de integração e execução de trabalho em equipa.	
COMPORTAMENTAL	Sentido de responsabilidade Demonstra empenho na execução das actividades propostas, cumpre os tempos acordados e evidencia um comportamento responsável.	
	Participação e adaptação profissional Demonstra interesse, colabora activamente nas actividades planeadas e tem facilidade de adaptação a novas tarefas e ao ambiente de trabalho.	
	Apresentação pessoal Apresenta-se de forma cuidada e demonstra ter comportamento adequado ao contexto de trabalho.	
	Pontualidade e assiduidade Cumpe as regras de pontualidade e assiduidade definidas.	



DOMÍNIOS	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	CLASSIFICAÇÕES*
CLASSIFICAÇÃO FINAL (Somatório das Classificações/10)		

* Escalas de Avaliação a utilizar

Modalidades de Formação	Escala de Avaliação	
	Quantitativa	Qualitativa
Cursos de Aprendizagem CET Formação Modular CEF (nível 3 de formação)	0 a 20 valores	
CEF (nível 2 de formação) Com excepção do percurso de tipo 4	Níveis 1 a 5 0 a 20 valores	
EFA		1 - Insuficiente 2 - Suficiente 3 - Bom 4 - Muito Bom 5 - Excelente



Considera que a formação realizada pelo(a) formando(a) permitiu o desenvolvimento integral do Plano Individual de Actividades?

Sim
Não

10/10

No caso de ter assinalado **Não**, explicita os motivos.

[illegible]

de

de

Assinatura do(a) tutor(a) e carimbo da Entidade Enquadradora

FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO (FPCT) - **APRECIAÇÃO**
INDIVIDUAL DO(A) FORMANDO(A)



Identificação do(a) FORMANDO(A)

Nome										
Curso de formação (designação da saída profissional)										
Modalidade de formação ¹	Cursos de Aprendizagem	☐	CEF	☐	CET	☐	EFA	☐	Formação Modular	☐
Centro de Formação Profissional d										
Contactos	Tel.				E-mail					

ENTIDADE ENQUADRADORA

Designação							
Nome do(a) Tutor(a)							
Contactos	Tel.				E-mail		
Período	de		-	a	Duração (horas)		Horário das

¹CEF – Cursos de Educação e Formação para Jovens; CET – Cursos de Especialização Tecnológica; EFA – Cursos de Educação e Formação para Adultos

Pretende-se com o preenchimento desta Ficha que reflecta e aprecie a forma e as condições em que realizou a sua FPCT, sendo um momento destinado à **identificação dos aspectos positivos e negativos**, mas também à **apresentação de sugestões**.

Leia com atenção cada uma das afirmações e assinale com um **X** a sua resposta, de acordo com a seguinte escala de cinco posições : **1** - Nunca; **2** - Raramente; **3** - Algumas vezes; **4** - Quase sempre; **5** - Sempre.

DOMÍNIOS	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	1	2	3	4	5
SABER/SABER FAZER	Conhecimentos e competências profissionais demonstrados Apliquei os meus conhecimentos teóricos e práticos na execução das actividades previstas no plano individual de actividades.					
	Qualidade e organização de trabalho Organizei o trabalho que me foi solicitado, identifiquei prioridades e realizei-o com recurso a métodos adequados, não descuro os requisitos de qualidade.					
	Ritmo de trabalho/destreza Executei as actividades no tempo previsto e evidenciei conhecimentos das técnicas e dos equipamentos aplicados à realização do trabalho.					
	Autonomia, iniciativa e criatividade Realizei as actividades de forma autónoma e tomei a iniciativa de apresentar propostas para a resolução dos problemas que surgiram.					
	Aplicação das regras de higiene e segurança Respeitei as condições de realização das diferentes actividades ao aplicar as normas de segurança e higiene e ao evitar acidentes que colocassem em risco a minha segurança e/ou a dos outros.					
RELACIONAL	Trabalho de equipa e relacionamento interpessoal Estabeleci uma boa relação e tive facilidade na integração e na execução do trabalho em colaboração com a equipa.					
COMPORTAMENTAL	Sentido de responsabilidade Empenhei-me na execução das actividades propostas, cumprindo as orientações e os tempos acordados e evidenciando um					



DOMÍNIOS	PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	1	2	3	4	5
	comportamento responsável.					
	Participação e adaptação profissional Demonstrei interesse, colaborei activamente nas actividades planeadas e tive facilidade de adequação a novas tarefas propostas e ao ambiente de trabalho.					
	Apresentação pessoal Demonstrei ter comportamento adequado no contexto de trabalho e uma apresentação cuidada.					
	Pontualidade e assiduidade Cumprir as regras de pontualidade e assiduidade estabelecidas.					

Faça um comentário que reflita o seu desempenho durante a formação prática na empresa, identificando pontos fortes e fracos e apresentando sugestões que, do seu ponto de vista, podem contribuir para a melhoria da organização e do funcionamento desta formação.

Pontos Fortes

Pontos Fracos

Sugestões

O seu Plano Individual de Actividades foi cumprido integralmente?

☐ Sim

☐ Não

Se respondeu **Não**, justifique



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

Data: _____ - _____ - _____

Assinatura do(a)
Formando(a):

FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO – FICHA MENSAL DE
ASSIDUIDADE

Identificação do(a) FORMANDO(A)

Nome										
Curso de formação (designação da saída profissional)										
Modalidade de formação ¹	Curso de Aprendizagem		CEF		CET		EFA		Formação Modular	
Centro de Formação Profissional d										
Contactos	Tel.				E-mail					

ENTIDADE ENQUADRADORA

Designação										
Nome do(a) Tutor(a)										
Contactos	Tel.				E-mail					

Mês

Dias ²	Presenças (horas)		Faltas		Rubrica Formando(a)	Rubrica Tutor(a)
	Entrada	Saída	Com documento justificativo			
			Sim ³	Não		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						

12						

¹ CEF – Cursos de Educação e Formação para Jovens; CET – Cursos de Especialização Tecnológica; EFA – Cursos de Educação e Formação para Adultos

² No início de cada mês devem trancar-se os dias em que não ocorre FPCT, prevenindo enganos e eventuais rasuras.

³ Devem anexar-se os documentos originais comprovativos dos motivos de ausência, devidamente rubricados pelo(a) tutor(a).



Dias ²	Presenças (horas)		Faltas		Rubrica Formando(a)	Rubrica Tutor(a)
	Entrada	Saída	Com documento justificativo			
			Sim ³	Não		
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

Observações

_____, de _____ de _____

Assinatura do(a) tutor(a) e carimbo da entidade enquadradora

Anexo n.º 10: Faseamento da Pesquisa

[illegible]

Emanuel de Jesus Borges Pereira

A realizar estágio académico no
IEFP - Direcção de Serviços de Organização da Formação

Exmo. Senhor
Dr. Francisco Madelino
Presidente do Conselho Directivo
do Instituto do Emprego e Formação Profissional

Lisboa, 3 de Março de 2010

Assunto: Pedido de autorização para aplicar um questionário

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Directivo do IEFP

No âmbito do Mestrado em Ciências da Educação (2º ciclo), área de especialização de Avaliação em Educação no Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, encontro-me a realizar, na Direcção de Serviços de Organização da Formação do IEFP, sob orientação da Dra. Manuela Santos, no período de Setembro de 2009 a Junho de 2010, um estágio académico.

A conclusão do Mestrado torna necessário, igualmente, a elaboração e a defesa de um relatório de estágio, subordinado, no meu caso, ao tema *Avaliação de competências na formação em contexto de trabalho, no âmbito dos Cursos de Aprendizagem*.

Tendo em vista a apresentação daquele relatório, estou a colaborar na elaboração de um documento orientador para o desenvolvimento da formação prática em contexto de trabalho.

No entanto, entendo igualmente importante, bem como a minha orientadora de estágio académico, na faculdade, proceder à recolha de informação junto dos formandos que frequentam acções de formação nos Centros de Formação Profissional do IEFP, tendo em vista avaliar o funcionamento e o impacto da formação em contexto de trabalho no desenvolvimento e aquisição de competências.

Neste sentido, venho solicitar autorização para aplicar o questionário que junto em anexo, aos formandos que frequentam acções de formação, particularmente, no âmbito dos Cursos de Aprendizagem e que já tenham realizado períodos de formação em contexto de trabalho, num ou mais Centros de Formação Profissional a identificar, afectos à Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo.

Acresce referir que os dados recolhidos têm interesse estritamente académico, garantindo-se total anonimato e confidencialidade das respostas dadas pelos inquiridos e os resultados finais serão, exclusivamente, utilizados no âmbito do meu relatório de estágio.

Agradeço antecipadamente a atenção de V. Exa., fico a aguardar uma resposta e apresento os meus melhores cumprimentos.

O Estagiário

QUESTIONÁRIO

COMPONENTE DE FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

- Este questionário destina-se a formandos que frequentam Cursos de Aprendizagem, que já tenham iniciado a componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT).
- Tem como **objectivos** principais, avaliar o funcionamento e o impacto da FPCT no desenvolvimento e aquisição de competências dos formandos.
- **A tua opinião é importante**, revelando-se fundamental para conhecer as dinâmicas e o processo de realização da FPCT.
- Peço-vos que respondam de forma objectiva às questões.
- Os dados fornecidos têm interesse estritamente académico, garantindo-se total anonimato e confidencialidade das respostas dadas.

I. Caracterização pessoal

Idade: ____ anos

Género: ☐ Masculino
☐ Feminino

Estado Civil: ☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a)
☐ Outra situação

II. Percurso formativo

- ☐ Ensino diurno ⇒ Curso de Aprendizagem
- ☐ Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem
- ☐ Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ À procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem
- ☐ Ensino diurno ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem
- ☐ Ensino diurno ⇒ À procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem

III. Habilitação escolar antes do início da formação

1. Qual o **último ano de escolaridade frequentado** antes do início deste curso?

☐ 9.º ano ☐ 10.º ano ☐ 11.º ano ☐ 12.º ano

2. Como é que obtiveste aquela escolaridade?

☐ Ensino regular ☐ Curso de dupla certificação (nível 2)

3. Como **terminou o último ano** que frequentaste, antes de iniciar este Curso de Aprendizagem?

☐ Aprovado(a) ☐ Reprovado(a) ☐ Desistência

IV. Razões para frequentar um Curso de Aprendizagem

1. Qual o **curso que frequentas**?

2. Quais foram os **factores** determinantes **na tua opção** por um curso de Aprendizagem?

☐ Aconselhamento da família	☐ Gosto pela profissão a que dá acesso
☐ Aconselhamento de professores	☐ Tradição familiar, ou tradição na região
☐ Aconselhamento dos amigos	☐ Vocação/interesse pessoal pelo curso
☐ Aconselhamento da orientação escolar ou profissional	☐ Por acaso

3. Quais foram os **motivos** determinantes **na tua opção** por um Curso da Aprendizagem?

☐ Para estar ocupado(a)	☐ Obter um certificado de formação profissional
☐ Aprender uma profissão	☐ Prosseguir estudos no Ensino Superior
☐ Obter um diploma escolar	☐ Arranjar emprego com maior facilidade
☐ Ser uma formação prática	☐ Receber uma bolsa de formação
☐ Retomar os estudos	☐ Seguir os colegas mais próximos
☐ Ser mais fácil do que a escola	

4. O que pretendes **fazer após a conclusão** do curso?

☐ Pretendo candidatar-me à Universidade	☐ Iniciar uma actividade profissional
☐ Realizar um estágio profissional	☐ Outra _____

IV. Formação Prática em Contexto de Trabalho

1. Numa escala de 1 a 5, em que 1 significa nada motivado(a) e 5 totalmente motivado(a), indica com um ***** o teu grau de **motivação** durante a frequência da **formação prática na empresa**.

Nada motivado(a)	1	2	3	4	5	Totalmente motivado(a)

2. Em baixo encontra um conjunto de afirmações sobre as quais gostaria de obter a tua opinião. Lê cada **afirmação** e indica em que medida **concordas ou discordas** dela. Para isso, assinala com um ***** o número que corresponde à tua resposta, de acordo com a escala que se segue.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Os objectivos da FPCT estão definidos de forma clara.	①	②	③	④	⑤
2. A empresa onde decorre a FPCT reúne as condições necessárias para garantir a minha aprendizagem.	①	②	③	④	⑤

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

3. A duração da formação na empresa é suficiente para realizar as minhas aprendizagens.	①	②	③	④	⑤
4. A realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação.	①	②	③	④	⑤
5. As actividades realizadas na FPCT são adequadas à preparação para o exercício da profissão.	①	②	③	④	⑤
6. A orientação e o acompanhamento pelo tutor na empresa correspondem às minhas necessidades.	①	②	③	④	⑤
7. Verifico um acompanhamento adequado da minha FPCT por parte do Centro de Formação Profissional.	①	②	③	④	⑤
8. A realização da FPCT representa, para mim, um importante espaço de aprendizagem e desenvolvimento pessoal.	①	②	③	④	⑤
9. Existe uma boa articulação entre o Centro de Formação Profissional e a empresa onde decorre a FPCT.	①	②	③	④	⑤
10. As aprendizagens adquiridas no Centro de Formação Profissional preparam-me, previamente, de forma adequada para as exigências da FPCT.	①	②	③	④	⑤
11. A FCT é uma importante componente do curso.	①	②	③	④	⑤
12. Foi durante a FPCT que me apercebi da importância dos conhecimentos adquiridos em contexto de formação no Centro de Formação.	①	②	③	④	⑤
13. Sinto dificuldade em aplicar os conhecimentos adquiridos no Centro de Formação Profissional à minha formação prática na empresa.	①	②	③	④	⑤
14. A FPCT pode facilitar a minha inserção no mercado de trabalho.	①	②	③	④	⑤

3. Qual a tua **opinião** sobre a **formação prática em contexto de trabalho** que frequentas?

4. Gostarias de ficar a trabalhar na empresa onde estás a realizar a FPCT? Porquê?

5. Indica um **aspecto positivo** da tua **experiência** de formação na **empresa**.

6. Indica um **aspecto a melhorar** em relação à tua FPCT.

7. Em baixo encontras um conjunto de afirmações sobre a **aprendizagem na FPCT**.

Gostaria de obter a tua opinião, tendo como referência a tua aprendizagem nos períodos em que estiveste na empresa. Das duas afirmações, indica com um ✕ aquela que corresponde à tua situação.

1	É mais prática.	☐
	É mais teórica e focalizada no “porquê”.	☐
2	A pressão é menor e não há tempo limite.	☐
	Ocorre sob maior pressão e tempo limitado.	☐
3	Permite tempo para pensar e colocar questões.	☐
	Requer desempenho rápido e trabalho eficiente.	☐
4	Focaliza-se mais na explicação do que na observação.	☐
	Envolve observação e favorece a compreensão.	☐
5	O detalhe é afectado pela pressão do trabalho.	☐
	Pode ir-se mais ao fundo de certos detalhes.	☐
6	Aprende-se informalmente com quem faz.	☐
	Aprende-se formalmente com quem ensina.	☐
7	Envolve tarefas realizadas em contexto previsível e controlável.	☐
	Requer improvisação e decisões sobre um contexto que pode ser imprevisível.	☐
8	Promove meios mais efectivos e eficientes, mas não necessariamente correctos.	☐
	É realizada com acompanhamento que permite identificar as dificuldades de aprendizagem e os aspectos a melhorar.	☐

9	Permite verificar imediatamente os resultados da aprendizagem.	☐
	Separa o tempo da aprendizagem da avaliação.	☐
10	Faculta mais possibilidades de trabalhar com equipamentos e métodos actualizados.	☐
	Frequentemente envolve equipamentos e métodos ultrapassados.	☐
11	Recurso à metodologia do “observa e faz”.	☐
	Recurso à metodologia de “alguém fala e tu ouves”.	☐
12	É mais trabalho de grupo orientado e colaborativo.	☐
	É mais individual e envolve a aprendizagem através do erro.	☐
13	Focaliza-se no tempo longo.	☐
	Focaliza-se no que é mais relevante para o tempo imediato.	☐
14	Aprende-se por necessidade.	☐
	Aprende-se porque um dia pode ser necessário.	☐

Anexo n.º 13 – Análise global de todos os questionários

ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

I. Caracterização pessoal

Idade

Opções de Resposta	Frequência
16	1
17	3
18	4
19	18
20	13
21	11
22	6
23	5
24	4
25	4
26	2
27	4
28	3
Total	78

Género

Opções de Resposta	Frequência
Masculino	59
Feminino	19
Total	78

Género	Idade													Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Masculino	1	3	4	12	8	9	3	5	4	4	2	1	3	59
Feminino	0	0	0	7	5	1	3	0	0	0	0	3	0	19
Total	1	3	4	19	13	10	6	5	4	4	2	4	3	78

Estado Civil

Opções de Resposta	Frequência
Solteiro(a)	74
Casado(a)	2
Outra situação	2
Total	78

II. Percurso formativo

Opções de Resposta	Frequência
Ensino diurno ⇒ Curso de Aprendizagem	62
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Curso de Aprendizagem	1
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem	2
Ensino diurno ⇒ Ensino pós-laboral ⇒ À procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem	1
Ensino diurno ⇒ Trabalho ⇒ Curso de Aprendizagem	8
Ensino diurno ⇒ À procura de emprego ⇒ Curso de Aprendizagem	4
Total	78

III. Habilitação escolar antes do início da formação

1. Qual o **último ano de escolaridade frequentado** antes do início deste curso?

Opções de Resposta	Frequência
9.º ano	40
10.º ano	21
11.º ano	16
12.º ano	1
Total	78

2. Como é que obtiveste aquela escolaridade?

Opções de Resposta	Frequência
Ensino regular	59
Curso de dupla certificação (nível 2)	18
RVCC Escolar	1
Total	78

3. Como **terminou o último ano** que frequentaste, antes de iniciar este Curso de Aprendizagem?

Opções de Resposta	Frequência
Aprovado(a)	43
Reprovado(a)	13
Desistência	22
Total	78

IV. Razões para frequentar um Curso de Aprendizagem

1. Qual o **curso que frequentas**?

Opções de Resposta	Frequência
Mecatrónica Automóvel	20
Recepcionista de Hotel	9
Técnico de Agência de Viagens	16
Técnico de Informação Animação Turística	13
Técnico de Electricidade de Edificações	9
Técnico de Informática	11
Total	78

2. Quais foram os **factores** determinantes **na tua opção** por um curso de Aprendizagem?

Opções de Resposta	Frequência
Aconselhamento da família	13
Gosto pela profissão a que dá acesso	38
Aconselhamento de professores	4
Tradição familiar, ou tradição na região	1
Aconselhamento dos amigos	11
Vocação/interesse pessoal pelo curso	30
Aconselhamento da orientação escolar ou profissional	9
Por acaso	13

3. Quais foram os **motivos** determinantes **na tua opção** por um Curso da Aprendizagem?

Opções de Resposta	Frequência
Para estar ocupado(a)	4
Obter um certificado de formação profissional	40
Aprender uma profissão	33
Prosseguir estudos no Ensino Superior	14
Obter um diploma escolar	27
Arranjar emprego com maior facilidade	20
Ser uma formação prática	9
Receber uma bolsa de formação	2
Retomar os estudos	14
Seguir os colegas mais próximos	1
Ser mais fácil do que a escola	8

4. O que pretendes **fazer após a conclusão** do curso?

Opções de Resposta	Frequência
Pretendo candidatar-me à Universidade	13
Iniciar uma actividade profissional	42
Realizar um estágio profissional	9
Tirar outro curso	1
Iniciar actividade profissional e tirar o curso de cozinha	1
Iniciar actividade profissional e tirar um curso de nível 4	2
Frequentar um curso de nível 4	2
Candidatar-me à Universidade e iniciar uma actividade profissional	4
Candidatar-me à Universidade e realizar um estágio profissional	1
Realizar um estágio profissional remunerado no estrangeiro	1
Emigrar	1
Outra (não mencionou qual)	1
Total	78

IV. Formação Prática em Contexto de Trabalho

1. Numa escala de 1 a 5, em que 1 significa nada motivado(a) e 5 totalmente motivado(a), indica com um **×** o teu grau de **motivação** durante a frequência da **formação prática na empresa**.

	1	2	3	4	5	NR	Total
Frequência	1	6	19	31	20	1	78

2. Em baixo encontra um conjunto de afirmações sobre as quais gostaria de obter a tua opinião. Lê cada **afirmação** e indica em que medida **concordas ou discordas** dela. Para isso, assinala com um **x** o número que corresponde à tua resposta, de acordo com a escala que se segue.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

	Frequência				
	1	2	3	4	5
1. Os objectivos da FPCT estão definidos de forma clara.	0	8	36	27	7
2. A empresa onde decorre a FPCT reúne as condições necessárias para garantir a minha aprendizagem.	0	12	17	34	15
3. A duração da formação na empresa é suficiente para realizar as minhas aprendizagens.	2	11	25	25	15
4. A realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação.	3	10	22	28	15
5. As actividades realizadas na FPCT são adequadas à preparação para o exercício da profissão.	3	10	15	34	16
6. A orientação e o acompanhamento pelo tutor na empresa correspondem às minhas necessidades.	4	9	20	31	14
7. Verifico um acompanhamento adequado da minha FPCT por parte do Centro de Formação Profissional.	4	17	20	32	5
8. A realização da FPCT representa, para mim, um importante espaço de aprendizagem e desenvolvimento pessoal.	0	5	12	32	29
9. Existe uma boa articulação entre o Centro de Formação Profissional e a empresa onde decorre a FPCT.	8	10	27	29	4
10. As aprendizagens adquiridas no Centro de Formação Profissional preparam-me, previamente, de forma adequada para as exigências da FPCT.	9	20	24	20	5
11. A FCT é uma importante componente do curso.	0	2	11	23	42
12. Foi durante a FPCT que me apercebi da importância dos conhecimentos adquiridos em contexto de formação no Centro de Formação.	6	8	21	25	18
13. Sinto dificuldade em aplicar os conhecimentos adquiridos no Centro de Formação Profissional à minha formação prática na empresa.	10	18	24	23	3
14. A FPCT pode facilitar a minha inserção no mercado de trabalho.	2	2	15	22	37

3. Qual a tua **opinião** sobre a **formação prática em contexto de trabalho** que frequentas?

A1 – O primeiro estágio que frequentei, não correu de forma positiva portanto enquanto lá estive, não aprendi nada relacionado com a minha área.

A2 – Foi uma experiência positiva.

A3 – Eu acho interesse, gosto mas penso que poderiam apoiar mais e fazer “exercícios” mais práticos relativamente ao curso que eu estou inserido.

A4 – Acho importante para melhorar as aprendizagens adquiridas no Centro de Formação.

A5 – Desenvolvo melhor os conhecimentos adquiridos.

A6 – Gostei muito do local aonde estagiei as pessoas lá eram todas muito simpáticas.

A7 – É uma boa forma de estudarmos e ter objectivos e uma bolsa de estudo. É positivo.

A8 – Penso que é boa para obtermos experiência.

A9 – Eu acho que devíamos ser mais bem preparados para o mercado de trabalho.

A10 – Eu acho que deveria haver mais formação prática.

A11 – Gostei bastante do estágio, embora não tenha estagiado dentro do meu curso, não existiu uma boa articulação entre a entidade de estágio e o centro de formação.

A12 – Na minha opinião, a formação prática em Contexto de Trabalho que frequentei foi enriquecedora a vários níveis, e com isto, muito importante.

A13 – Não opino.

B1 – Adquiro e desenvolvo os meus conhecimentos práticos.

B2 – Não tenho opinião a dar.

B3 – Na minha opinião é um bom local de trabalho, muito esclarecedor e com bastante diversidade em relação ao trabalho executado.

B4 – É uma empresa boa, que facilita muito, ajuda para a minha aprendizagem a nível profissional.

B5 – A minha opinião é que com a experiência que já tive sempre me abriram outros caminhos.

B6 – Podia ter mais organização, mas pelo contrário tenho liberdade no trabalho.

B7 – É óptimo pois esta formação prática ajuda-nos a integrar no mercado de trabalho.

B8 – A minha opinião é ótima na formação em contexto de trabalho.

B9 – É uma boa forma de inserir os formandos num ambiente laboral.

C1 – Penso que seja bom para a minha entrada no mercado de trabalho.

C2 – Não tenho nada a apontar à empresa.

C3 – É boa.

C4 – Boa.

C5 – Sinto que é bastante essencial.

C6 – O IEFP tem excelentes condições para dar uma boa formação.

C7 – Penso que as condições de trabalho são mínimas e poderiam ser melhores.

C8 – Nenhuma opinião.

C9 – Normalmente existe sempre problemas de coordenação entre o IEFEP e a Entidade Patronal.

C10 – Poderia reunir melhores condições.

C11 – Foi onde aprendi a maior parte dos meus conhecimentos mas não gosto de ordens.

D1 – A opinião sobre a formação prática em contexto de trabalho que frequento na minha opinião eu gosto de prática mais do que teoria.

D2 – Não tenho nada a apontar contra aquela empresa, explicam as coisas muito bem.

D3 – Aprender muito mais do que aqui.

D4 – Acho que na formação em contexto de trabalho adquirimos mais conhecimentos práticos.

D5 – A minha opinião sobre a formação prática em contexto de trabalho, precisamos de fazer mais de prática, não é só teórica.

D6 – Acho muito bem haver estágios, pois basicamente é lá que aprendemos variadas coisas.

D7 – Para mim a formação prática em contexto de trabalho é essencial para poder por em prática o que se aprendeu na formação.

D8 – É muito bom porque eles explicam-nos tudo.

D9 – A formação foi bastante boa.

D10 – É bom, aprende-se muito.

D11 – É uma parte muito importante dado ao curso que frequento.

E1 – É boa. Sempre aprendemos um pouco mais do que no Centro.

E2 – Temos uma boa formação que nos ajuda no que a gente precisa.

E3 – Concordo em absoluto, penso ainda que é uma mais valia relativamente ao ensino secundário.

E4 – Acho bem preparar já os jovens para o meio de trabalho.

E5 – É muito boa e bastante educativa.

E6 – Bom, porque aprendes muito.

E7 – Mal frequentado.

E8 – A minha opinião é positiva. Pois em qualquer empresa se aprende.

E9 – É bom porque dá para sabermos se é aquilo que queremos seguir.

F1 – O estágio é muito fundamental para o curso. Mas muitas empresas não se preocupam com os estagiários.

F2 – Na minha opinião é boa, penso que na prática adquirimos mais conhecimentos do que na formação.

F3 – Acho ser uma grande ajuda para mim.

F4 – Acho que para este curso não faz sentido termos tantas horas de formação e certas matérias que nunca iremos pôr em prática no trabalho.

F5 – Boa, na medida em que me proporcionou uma experiência positiva e aproveitadora.

F6 – A minha opinião sobre a formação prática em contexto de trabalho é boa.

F7 – A minha opinião sobre a formação prática em contexto de trabalho que frequento é a experiência que adiro consoante o tempo de aprendizagem.

F8 – A minha opinião é boa, porque aprendi tudo no meu estágio que não aprendi nas aulas.

F9 – Não tenho opinião sobre isso.

F10 – Penso que é fundamental, mas tudo depende da empresa que nos “acolhe” mas é bastante enriquecedor em termos de conhecimentos.

F11 – A minha opinião é do melhor que pode haver.

F12 – É uma grande ajuda para o ambientar no mundo do trabalho.

F13 – Na minha opinião é muito importante pois foi e é lá que aprendo o que é necessário para trabalhar numa agência.

F14 – Acho que é uma mais valia, pois aprende-se mais na prática.

F15 – É sempre difícil nos adaptarmos a um novo local e por vezes que esta não tem o tempo necessário nem a paciência de nos ensinar, mas apesar de tudo aprende-se bastante.

F16 – É positivo, há bons colegas e tentam transmitir sempre os seus conhecimentos.

G1 – Tenho um bom feedback, os colegas de trabalho estavam dispostos a ajudar para que os meus conhecimentos evoluíssem.

G2 – Tem sido bastante importante para a minha evolução.

G3 – Eu acho que é um bom local, mas podia estar mais bem desenvolvido.

G4 – Para mim a FPCT ajudou-me muito a desenvolver-me como pessoa profissional, comecei a ver o que realmente era o mundo do trabalho.

G5 – Gostava de ter aprendido alguma coisa.

G6 – Os tutores sabem menos que eu!

G7 – Penso que a FPCT é importante porque aprendemos a dar mais valor ao trabalho, e ter uma ideia do que é trabalhar para outrem.

G8 – De uma certa forma posso dizer que a formação em contexto de trabalho é boa.

G9 – Foi uma grande experiência que resultou numa melhor e mais valia para mim.

4. Gostarias de ficar a trabalhar na empresa onde estás a realizar a FPCT? Porquê?

A1 – Não. Porque a empresa não possui os requisitos necessários para estágios desta área.

A2 – Sim, gostaria. Porque trabalhei com jovens e gostei imenso, aprender mais sobre animação.

A3 – Não, porque tenho ambições maiores, pretendo seguir essa área mas noutra coisa.

A4 – Não. Porque não é a área exacta que gosto.

A5 – Não, porque não é bem a área que mais gosto.

A6 – Sim, porque gostei muito.

A7 – Sim, porque poderei aprender algo mais e aplicar os conhecimentos.

A8 – Sim era um local agradável e é um tipo de profissão que me agrada.

A9 – Não. Porque quero ter várias experiências, aprender mais coisas.

A10 – Duma certa forma sim. Porque assim aplicava o que aprendi até ao momento.

A11 – Eu gostaria de seguir com animação turística, no meu estágio, estive a hotel a servir pequenos-almoços, não gostaria de lá ficar a trabalhar.

A12 – Não, não gostaria de ficar a trabalhar na empresa, pois foi uma agência de viagens franqueada “*Best Travel*” situada na Quinta do Conde, e não me identifico muito com o trabalho de agência, por isso, no segundo estágio irei para um hotel.

A13 – Não. Não gosto da maneira como trabalham.

B1 – Não, porque não tem organização.

B2 – Sim. Porque tem um bom ambiente de trabalho e dá oportunidade de subir na empresa.

B3 – Sim gostaria. Porque mantenho uma boa relação com os funcionários da empresa e gosto do ritmo de trabalho.

B4 – Sim, porque já estou habituado a frequentar aquela empresa.

B5 – Sim gostaria e porque sendo uma empresa do Estado sempre é bom porque hoje em dia emprego anda péssimo.

B6 – Sim, pois toda a gente da empresa conhece-me e gosta muito do meu trabalho.

B7 – Não, pois gostaria de me formar mais para poder obter um melhor posto de trabalho.

B8 – Gostava porque é uma ótima empresa, vejo vantagem em trabalhar onde estou a realizar a FPCT.

B9 – Sim, porque além dos muitos conhecimentos adquiridos o grupo em si é organizado e motivado.

C1 – Vou ficar na empresa onde estou a estagiar, porque gostam do meu trabalho.

C2 – Não, tenho outros objectivos.

C3 – Provavelmente não. Por causa do baixo vencimento e condições.

C4 – Sim. Pelo bom relacionamento que tenho com eles e a possibilidade de lá ficar.

C5 – Sim. Devido a um bom ambiente de trabalho e os profissionais que se lá encontram a trabalhar.

C6 – Não. Porque quando terminar o curso pretendo frequentar outro curso de nível 4, que nada tem a ver com a área da informática.

C7 – Sim, porque vejo que posso ter o meu futuro garantido.

C8 – Não, porque não é a área que quero seguir.

C9 – Sim, têm condições devidas e um bom ambiente de trabalho.

C10 – Não. Pois não reúne condições para poder realizar um bom trabalho.

C11 – Não. A não ser que fosse pago, falam para os estagiários como se lhes pagassem.

D1 – Porque dá mais facilidade de aumentar conhecimento.

D2 – Sim. Porque de todas as vezes que lá estive fui bem recebido.

D3 – Sim. Para ter uma vida melhor.

D4 – Não. Porque gostaria de experimentar abrir um negócio próprio.

D5 – Gostava de ficar, mas se encontrar tudo o que eu quero mas se for em contrário eu vou procurar outra empresa.

D6 – Gostaria mas apenas por uns anos, porque nos tempos de hoje na nossa área só conseguimos ter futuro em empresas conceituadas.

D7 – Sim gostaria, porque para do ambiente ser bastante agradável a oficina em si é bastante boa.

D8 – Sim. Porque são muito sociais e é uma área de trabalho muito boa.

D9 – Sim, pois as pessoas são todas muito simpáticas e há um bom ambiente de trabalho.

D10 – Sim, porque dou-me bem com as pessoas que lá trabalham e tem boas condições para trabalhar.

D11 – Sim. Boa relação com o funcionário, boas condições de vencimento e horário.

E1 – Sim. Porque é uma empresa onde se tem um bom relacionamento profissional.

- E2** – Gostava porque se já tinha lá estado seria muito mais fácil.
- E3** – Não, porque não envergar por esta profissão por achar os ordenados muito baixos.
- E4** – Gostaria. Porque foi de todos os estágios aquele em que aprendi mais.
- E5** – Sim, porque já estou preparada para exercer as funções que me são pedidas.
- E6** – Sim, porque gosto do ambiente e das pessoas e aprende-se muito.
- E7** – Sim porque criei bom ambiente de trabalho.
- E8** – Talvez. Porque posso ter outras oportunidades.
- E9** – Sim. Porque gosto da forma de trabalhar e do ambiente criado pela equipa.
- F1** – Sim. Gostaria de aprender um pouco mais da área e sendo contratada sei que isso irá acontecer.
- F2** – Não, porque não pretendo seguir esta área, talvez mais tarde.
- F3** – Eu gostaria que este curso ficasse, para mim, como um “ás na manga”, para quando um dia me ver à rasca (esperemos que não) eu ser bom em alguma coisa.
- F4** – Não tive nenhuma proposta até à data.
- F5** – Não, futuramente procuro algo mais alargado à área do Turismo em si, e não tanto no que toca às Agências de Viagens e Turismo.
- F6** – Ainda não sei, não gosto muito dessa área, estou a fazer o curso para ter o 12.º ano.
- F7** – Gostava de ficar, porque não só pela motivação que me leva a estar empregado, mas sim, pela recepção e confiança depositada em mim.
- F8** – Sim, porque foi onde realizei todos os meus estágios até agora, sou muito bem recebida e aprendi tudo sobre o meu curso.
- F9** – Não, porque não pretendo trabalhar neste ramo.
- F10** – Não, porque não gosto da área, mas gosto do ambiente da empresa, mas se gostasse da área de certeza que gostaria.
- F11** – Não, porque não é muito remunerado e não quero seguir a área.
- F12** – Não. Pois é um local de trabalho pouco remunerado para o trabalho que se realiza.
- F13** – Sim, gosto da empresa e gosto de trabalhar com as pessoas que lá trabalham.
- F14** – Sim gostaria, pois aprendi muito lá, relaciono-me bem com eles e gosto da forma como trabalham.
- F15** – Sim. Porque o grupo Abreu é bastante grande e oferece possibilidade de crescimento na empresa.
- F16** – Não, porque não pretendo seguir esta área.
- G1** – Ainda é uma questão a ponderar.

- G2** – Sim, porque me sinto apto para tal e porque me sinto bem.
- G3** – Não, não gostei do ambiente, pouco trabalho.
- G4** – Sem dúvida que gostaria. Para além de ter efectuado a FPCT toda lá, seis vezes, e porque já me convidaram para fazer parte da empresa, gosto do ambiente, lido-me bem com o trabalho que me é proposto.
- G5** – Não, porque ele está lá sozinho e eu não fico lá a fazer nada quando ele vai buscar peças.
- G6** – Sim, porque conheço o pessoal e já conheço o trabalho que é realizado.
- G7** – Sim. Gostei bastante do último estágio que fiz, porque desenvolvi conhecimentos e técnicas, e o ambiente de trabalho era muito bom.
- G8** – Sim. Porque gosto das pessoas que lá estão.
- G9** – Não, pretendo ir tirar mais um curso.

5. Indica um **aspecto positivo** da tua **experiência** de formação na **empresa**.

- A1** – Durante a experiência de Formação, não encontrei nenhum aspecto positivo.
- A2** – Um aspecto positivo foi animar jovens.
- A3** – O facto de ter adquirido alguma experiência a nível profissional.
- A4** – A prática de Actividades.
- A5** – Fiquei a saber como se trabalha dentro de um hotel, como funciona, as regras e as interligações.
- A6** – Fiz animação de rua no dia da mulher.
- A7** – Aprendi a ter outro comportamento a nível do trabalho.
- A8** – Aprendi a lidar com muitas pessoas e alguns problemas.
- A9** – Aprendi muitas coisas como tratar um cliente.
- A10** – Por mim é quase tudo positivo.
- A11** – Adquirir conhecimentos e estar numa empresa no estado activo é interessante.
- A12** – Conhecer de uma forma mais alargada vários locais turísticos e como funcionam as agências de viagens.
- A13** – Retirei alguns conhecimentos importantes.
- B1** – Desenvolvimento prático e técnico.
- B2** – Os colegas de trabalho e o trabalho realizado.
- B3** – Aprendi alguns aspectos, tanto práticos como teóricos e de segurança, os quais só se pode aprender durante o trabalho.
- B4** – Por em prática o que aprendemos no IEF.

- B5** – Vontade de aprender.
- B6** – Adquiri mais experiência profissional e demonstrei o meu conhecimento a outros trabalhadores.
- B7** – É bom aprender sempre mais.
- B8** – Ser um trabalho mais prático.
- B9** – Uma maior independência em termos profissionais.
- C1** – O contacto com as outras empresas com quem trabalhamos.
- C2** – Novos conhecimentos.
- C3** – Conhecimento do ambiente de trabalho.
- C4** – Ser uma área onde me sinto à vontade e onde até tenho muita experiência.
- C5** – Um aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.
- C6** – Normalmente aprende-se mais na empresa onde se vai estagiar, do que no próprio Centro de Formação.
- C7** – Ganha-se experiência.
- C8** – Aprender uma profissão que não sabia.
- C9** – Aprender muita coisa na prática que só é dado em teoria nas aulas.
- C10** – Bom convívio com os técnicos e fácil entendimento sobre o que se faz.
- C11** – O conhecimento e ritmo de trabalho.
- D1** – A experiência que eu tinha na empresa. Por exemplo: eu sei fazer muitas coisas na prática e teoria também sobre mecatrónica automóvel.
- D2** – Tenho vindo a aprender muitas coisas com a empresa.
- D3** – Respeitar as normas da empresa, etc. ...
- D4** – Entreajudar.
- D5** – Para mim não tenho nenhum aspecto positivo.
- D6** – O aspecto positivo é aprendermos coisas novas na nossa área e alivia um pouco a rotina da escola.
- D7** – Uma aprendizagem melhorada.
- D8** – Aprendi muito mais do que no curso.
- D9** – Novos conhecimentos e esclarecimento de algumas dúvidas.
- D10** – Aprendi muito em relação à profissão que quero seguir.
- D11** – Alargamento de conhecimentos já adquiridos.
- E1** – Bom ambiente de trabalho.
- E2** – Estar numa recepção e comunicar com pessoas de diferentes nacionalidades.
- E3** – A inserção no mercado de trabalho.

- E4** – Estou disponível para qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.
- E5** – Aprender a exercer a minha profissão com rigor.
- E6** – Aprender.
- E7** – Ajudou a evoluir as minhas capacidades.
- E8** – A experiência.
- E9** – Contacto com o público.
- F1** – Aprendi a realidade de uma profissão na área do turismo.
- F2** – Realizei vários orçamentos, atendi clientes e obtive vários conhecimentos.
- F3** – Tenho aprendido de tudo. É uma ajuda muito grande passar por uma prova de fogo como esta.
- F4** – O relacionamento com os colegas e o contacto com os clientes.
- F5** – A compreensão dos colegas de trabalho, o que contribuiu na minha aprendizagem.
- F6** – Aspecto positivo na minha experiência de formação prática na empresa foi colaboração com os clientes.
- F7** – O desenvolvimento de alguns trabalhos na empresa.
- F8** – Aprendi tudo relacionado com o meu curso, realizei várias vendas, atendi muitas pessoas e a minha nota sempre foi muito boa.
- F9** – Vender viagens ao cliente.
- F10** – Aprende-se muito vendo.
- F11** – A experiência adquirida na empresa.
- F12** – Pois na empresa é onde se aprende basicamente tudo para entrar no mercado de trabalho.
- F13** – Aprendi o principal e necessário, o que não aconteceu nas aulas.
- F14** – Relacionamento com os colegas.
- F15** – Aprender a trabalhar com o Galileo e o Amadeus, dois programas essenciais para a agência e as quais não temos acesso na escola.
- F16** – Ajudam a melhorar e dão a conhecer outros meios de trabalhar.
- G1** – Aumento da prática e técnica.
- G2** – Os conhecimentos adquiridos tanto a nível de profissão como a nível pessoal.
- G3** – Aprendi novos métodos de trabalho, e mexi em coisas novas.
- G4** – Um aspecto positivo da minha experiência para mim foi conseguir desenvolver-me muito bem, ao ponto de já ter alguma responsabilidade.
- G5** – O meu tutor liberava-me várias vezes.
- G6** – Conseguir passar a teórica para a prática.

- G7 – O desenvolvimento de técnicas e o relacionamento com outras pessoas.
- G8 – O relacionamento com pessoas.
- G9 – O excelente relacionamento com os colegas e a grande quantidade de trabalho.

6. Indica um **aspecto a melhorar** em relação à tua FPCT.

- A1 – Existem vários aspectos a melhorar, a começar pela aprendizagem e os métodos de trabalho.
- A2 – Ser mais extrovertido.
- A3 – A escolha dos locais de estágio tendo em conta o curso.
- A4 – Melhor acompanhamento.
- A5 – Melhor acompanhamento de quem me avalia.
- A6 – Nada.
- A7 – A minha atitude.
- A8 – A iniciativa.
- A9 – O bom contacto dos professores.
- A10 – As casas de banho deviam ser melhores, mas temos de aceitar o que temos de momento.
- A11 – A equipa coordenadora se preparar melhor para então depois preparar os formandos.
- A12 – Deveria estar situada em outro local, pois tinha pouco movimento e talvez pouco para desenvolver, ou mesmo a agente de viagem dedicar mais tempo para me ensinar.
- A13 – A maneira como tratam os estagiários.
- B1 – Organização.
- B2 – Não tenho nenhum aspecto a melhorar.
- B3 – Um melhor acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.
- B4 – As empresas deviam-nos recompensar pelos nossos serviços.
- B5 – Conseguir alcançar os objectivos.
- B6 – O Centro de Formação Profissional devia de seguir mais os formandos na FPCT.
- B7 – Acho que esta formação deveria ser paga.
- B8 – Não tenho nada a melhorar.
- B9 – Talvez um aumento do tempo de duração e um maior acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.
- C1 – De momento está tudo ok, podendo no futuro algumas mudanças no referencial, está um pouco ultrapassado.

- C2** – Não nos devem por a fazer serviços que não nos competem.
- C3** – Nenhum.
- C4** – Relacionar melhor as aulas práticas com as teóricas.
- C5** – Uma melhor coordenação entre o IEFP e a Empresa responsável.
- C6** – Deviam disponibilizar mais material informático para se poder aprender mais no curso de formação.
- C7** – Nada.
- C8** – Nenhum.
- C9** – Relação com o IEFP.
- C10** – Ter mais calma e fazer o que é pedido.
- C11** – Trabalhar apenas na área que se está a ter formação.
- D1** – O aspecto a melhorar é aumentar o conhecimento na empresa.
- D2** – Não tenho nada a apontar.
- D3** – Tens que perceber mecânica para poderes aplicar.
- D4** – Acho que está a correr bem, não tenho nada a acrescentar.
- D5** – O meu aspecto a melhorar é oficina, prática.
- D6** – Mais colaboração entre o Centro e os Estágios e mais ajudas em todos os aspectos.
- D7** – Com certeza a destreza.
- D8** – Tenho que perceber mais de mecânica para poder realizar outro tipo de tarefas, como mexer num motor.
- D9** – Não tenho nada a apontar.
- D10** – Mais tempo em FPCT.
- D11** – Aumentar o número de horas de estágio em relação ao actual.
- E1** – Deviam de dar um incentivo aos estagiários.
- E2** – Remuneração.
- E3** – O incentivo no trabalho é pouco.
- E4** – Ser remunerado.
- E5** – Ser remunerado.
- E6** – É bom assim.
- E7** – Contacto com o cliente de língua estrangeira.
- E8** – A empresa podia dar um incentivo ao estagiário porque fazemos o mesmo que os empregados.
- E9** – Nenhum.

F1 – Já que aceitam estagiários deveriam preocupar-se em ensinar e a motivar para o meio profissional.

F2 – As empresas terem mais paciência digamos assim em relação aos estagiários e explicarem mais sobre a área.

F3 – Não tenho nenhum aspecto de momento que me lembre para salientar.

F4 – Ter menos horas teóricas, diminuírem o tempo do curso, contratarem pessoas qualificadas para darem formação. Arranjarem material específico para o curso. Por exemplo, o nosso necessitávamos do programa Amadeus ou Galileo (sistema onde se efectua as reservas dos voos) para saber mais quando chegarmos ao estágio. Com muita sinceridade não metemos em prática nada no estágio visto que no Centro de Formação não temos pessoas competentes para ensinar este curso. Não percebe nada de agência de viagens, fica difícil por em prática algo que nunca aprendemos.

F5 – Talvez a distância entre a área de residência e a FPCT, que acaba, por vezes, acontecer quando somos enviados para sítios um pouco longe de casa.

F6 – Um aspecto a melhorar é transmitir mais conhecimentos sobre a minha área de aprendizagem.

F7 – Ter pouco tempo para poder ensinar os formandos.

F8 – Não tenho nada a dizer, no local do meu estágio aprendemos muito.

F9 – Aprender mais.

F10 – Deviam deixar que os estagiários não se limitassem só a ver e deixá-los fazer também, pois só assim conseguimos nos auto-avaliar.

F11 – Não há aspectos a melhorar.

F12 – Deviam arranjar estágios onde os tutores compreendessem melhor a situação de estagiário.

F13 – Penso que os estágios deveriam ser mais repartidos.

F14 – Praticar mais.

F15 – A minha tutora de estágio é bastante imprevisível o que acaba por criar algum conflito.

F16 – Terem mais tempo para ensinar, por vezes o trabalho é demasiado e não conseguem estar a ensinar.

G1 – O estágio deveria ser mais bem remunerado para aumentar a motivação, visto os formandos trabalharem imenso recebendo um valor monetário extremamente baixo.

G2 – Um pouco mais de organização.

G3 – Agora só mesmo trocar de local.

- G4** – Para mim não há nenhum aspecto a melhorar.
- G5** – Deixar o formando mais à vontade na FPCT.
- G6** – Os tutores terem conhecimento do conteúdo dos cursos.
- G7** – Penso que devia haver mais envolvimento por parte do IEF.
- G8** – As condições de trabalho.
- G9** – Só a ferramenta que não era adequada em alguns casos.

7. Em baixo encontra um conjunto de afirmações sobre a **aprendizagem na FPCT**.

Gostaria de obter a tua opinião, tendo como referência a tua aprendizagem nos períodos em que estiveste na empresa. Das duas afirmações, indica com um ✖ aquela que corresponde à tua situação.

		Frequência	Total
1	É mais prática.	70	78
	É mais teórica e focalizada no “porquê”.	8	
2	A pressão é menor e não há tempo limite.	27	78
	Ocorre sob maior pressão e tempo limitado.	51	
3	Permite tempo para pensar e colocar questões.	32	78
	Requer desempenho rápido e trabalho eficiente.	46	
4	Focaliza-se mais na explicação do que na observação.	16	78
	Envolve observação e favorece a compreensão.	62	
5	O detalhe é afectado pela pressão do trabalho.	26	78
	Pode ir-se mais ao fundo de certos detalhes.	52	
6	Aprende-se informalmente com quem faz.	31	78
	Aprende-se formalmente com quem ensina.	47	
7	Envolve tarefas realizadas em contexto previsível e controlável.	38	78
	Requer improvisação e decisões sobre um contexto que pode ser imprevisível.	40	
8	Promove meios mais efectivos e eficientes, mas não necessariamente correctos.	23	78
	É realizada com acompanhamento que permite identificar as dificuldades de aprendizagem e os aspectos a melhorar.	55	
9	Permite verificar imediatamente os resultados da aprendizagem.	52	78
	Separa o tempo da aprendizagem da avaliação.	26	
10	Faculta mais possibilidades de trabalhar com equipamentos e métodos actualizados.	61	78
	Frequentemente envolve equipamentos e métodos ultrapassados.	17	
11	Recurso à metodologia do “observa e faz”.	60	78
	Recurso à metodologia de “alguém fala e tu ouves”.	18	
12	É mais trabalho de grupo orientado e colaborativo.	46	78
	É mais individual e envolve a aprendizagem através do erro.	32	
13	Focaliza-se no tempo longo.	32	78
	Focaliza-se no que é mais relevante para o tempo imediato.	46	
14	Aprende-se por necessidade.	24	78
	Aprende-se porque um dia pode ser necessário.	54	

3. Qual a tua *opinião* sobre a *formação prática em contexto de trabalho* que frequentas?

A1 – (...) não correu de forma positiva (...) enquanto lá estive, não aprendi nada relacionado com a minha área.

A2 – Foi uma experiência positiva.

A3 – (...) poderiam apoiar mais e fazer “exercícios” mais práticos relativamente ao curso que eu estou inserido.

A4 – (...) importante para melhorar as aprendizagens adquiridas no Centro de Formação.

A5 – Desenvolvo melhor os conhecimentos adquiridos.

A6 – Gostei muito do local aonde estagiei, as pessoas lá eram todas muito simpáticas.

A7 – É uma boa forma de estudarmos (...) ter objectivos e uma bolsa de estudo. É positivo.

A8 – (...) é boa para obtermos experiência.

A9 – (...) devíamos ser mais bem preparados para o mercado de trabalho.

A10 – (...) deveria haver mais formação prática.

A11 – Gostei bastante do estágio, (...), não existiu uma boa articulação entre a entidade de estágio e o centro de formação.

A12 – (...) foi enriquecedora a vários níveis, e com isto, muito importante.

A13 – Não opino.

B1 – Adquiro e desenvolvo os meus conhecimentos práticos.

B2 – Não tenho opinião a dar.

B3 – (...) é um bom local de trabalho, muito esclarecedor e com bastante diversidade em relação ao trabalho executado.

B4 – É uma empresa boa, que facilita muito, ajuda para a minha aprendizagem a nível profissional.

B5 – (...) com a experiência que já tive sempre me abriram outros caminhos.

B6 – Podia ter mais organização, mas pelo contrário tenho liberdade no trabalho.

B7 – É óptimo (...) esta formação prática ajuda-nos a integrar no mercado de trabalho.

B8 – (...) é ótima (...).

B9 – É uma boa forma de inserir os formandos num ambiente laboral.

- C1** – (...) bom para a minha entrada no mercado de trabalho.
- C2** – Não tenho nada a apontar à empresa.
- C3** – É boa.
- C4** – Boa.
- C5** – (...) é bastante essencial.
- C6** – O IEFP tem excelentes condições para dar uma boa formação.
- C7** – (...) as condições de trabalho são mínimas e poderiam ser melhores.
- C8** – Nenhuma opinião.
- C9** – Normalmente existe sempre problemas de coordenação entre o IEFP e a Entidade Patronal.
- C10** – Poderia reunir melhores condições.
- C11** – Foi onde aprendi a maior parte dos meus conhecimentos (...).
- D1** – (...) eu gosto de prática mais do que teoria.
- D2** – Não tenho nada a apontar contra aquela empresa, explicam as coisas muito bem.
- D3** – Aprender muito mais do que aqui.
- D4** – (...) adquirimos mais conhecimentos práticos.
- D5** – (...) precisamos de fazer mais de prática, não é só teórica.
- D6** – (...) basicamente é lá que aprendemos variadas coisas.
- D7** – (...) é essencial para poder por em prática o que se aprendeu na formação.
- D8** – É muito bom porque eles explicam-nos tudo.
- D9** – A formação foi bastante boa.
- D10** – É bom, aprende-se muito.
- D11** – É uma parte muito importante dado ao curso que frequento.
- E1** – É boa. Sempre aprendemos um pouco mais do que no Centro.
- E2** – Temos uma boa formação que nos ajuda no que a gente precisa.
- E3** – (...) é uma mais valia relativamente ao ensino secundário.
- E4** – Acho bem preparar já os jovens para o meio de trabalho.
- E5** – É muito boa e bastante educativa.
- E6** – Bom, porque aprendes muito.
- E7** – Mal frequentado.
- E8** – (...) é positiva. Pois em qualquer empresa se aprende.
- E9** – É bom porque dá para sabermos se é aquilo que queremos seguir.
- F1** – (...) é muito fundamental para o curso. Mas muitas empresas não se preocupam com os estagiários.

F2 – (...) na prática adquirimos mais conhecimentos (...)

F3 – (...) uma grande ajuda para mim.

F4 – (...) para este curso não faz sentido termos tantas horas de formação e certas matérias que nunca iremos pôr em prática no trabalho.

F5 – Boa, na medida em que me proporcionou uma experiência positiva e aproveitadora.

F6 – (...) é boa.

F7 – (...) a experiência que adquiro consoante o tempo de aprendizagem.

F8 – (...) é boa, porque aprendi tudo no meu estágio que não aprendi nas aulas.

F9 – Não tenho opinião sobre isso.

F10 – (...) é fundamental, mas tudo depende da empresa que nos “acolhe” mas é bastante enriquecedor em termos de conhecimentos.

F11 – (...) é do melhor que pode haver.

F12 – É uma grande ajuda para o ambientar no mundo do trabalho.

F13 – (...) é muito importante pois foi e é lá que aprendo o que é necessário para trabalhar numa agência.

F14 – (...) é uma mais valia, pois aprende-se mais na prática.

F15 – É sempre difícil nos adaptarmos a um novo local e por vezes (...) esta não tem o tempo necessário nem a paciência de nos ensinar, mas apesar de tudo aprende-se bastante.

F16 – É positivo, há bons colegas e tentam transmitir sempre os seus conhecimentos.

G1 – Tenho um bom feedback, os colegas de trabalho estavam dispostos a ajudar para que os meus conhecimentos evoluíssem.

G2 – Tem sido bastante importante para a minha evolução.

G3 – (...) é um bom local, mas podia estar mais bem desenvolvido.

G4 – (...) ajudou-me muito a desenvolver-me como pessoa profissional, comecei a ver o que realmente era o mundo do trabalho.

G5 – Gostava de ter aprendido alguma coisa.

G6 – Os tutores sabem menos que eu!

G7 – (...) a FPCT é importante porque aprendemos a dar mais valor ao trabalho, e ter uma ideia do que é trabalhar para outrem.

G8 – (...) é boa.

G9 – Foi uma grande experiência que resultou numa melhor e mais valia para mim.

4. Gostarias de ficar a trabalhar na empresa onde estás a realizar a FPCT?
Porquê?

Opinião	Frequência
Talvez / Não sabe	6
Sim	44
Não	28
Total	78

Talvez / Não sabe

C11 – A não ser que fosse pago (...)

D5 – Gostava de ficar, mas se encontrar tudo o que eu quero mas se for em contrário eu vou procurar outra empresa.

E8 – Porque posso ter outras oportunidades.

F4 – Não tive nenhuma proposta até à data.

F6 – (...) não gosto muito dessa área, estou a fazer o curso para ter o 12.º ano.

G1 – Ainda é uma questão a ponderar.

Não

A1 – (...) a empresa não possui os requisitos necessários para estágios desta área.

A3 – (...) tenho ambições maiores, pretendo seguir essa área mas noutra coisa.

A4 – (...) não é a área exacta que gosto.

A5 – (...) não é bem a área que mais gosto.

A9 – (...) quero ter várias experiências, aprender mais coisas.

A11 – Eu gostaria de seguir com animação turística, no meu estágio, estive no hotel a servir pequenos-almoços (...)

A12 – (...) não me identifico muito com o trabalho de agência (...)

A13 – Não gosto da maneira como trabalham.

B1 – (...) não tem organização.

B7 – (...) gostaria de me formar mais para poder obter um melhor posto de trabalho.

C2 – (...) tenho outros objectivos.

C3 – Por causa do baixo vencimento e condições.

C6 – (...) pretendo frequentar outro curso de nível 4, que nada tem a ver com a área da informática.

C8 – (...) não é a área que quero seguir.

C10 – (...) não reúne condições para poder realizar um bom trabalho.

D4 – (...) gostaria de experimentar abrir um negócio próprio.

E3 – (...) por achar os ordenados muito baixos.

F2 – (...) não pretendo seguir esta área, talvez mais tarde.

F3 – (...) gostaria que este curso ficasse, para mim, como um “ás na manga”, para quando um dia me ver à rasca (esperemos que não) eu ser bom em alguma coisa.

F5 – (...) procuro algo mais alargado à área do Turismo em si, e não tanto no que toca às Agências de Viagens e Turismo.

F9 – (...) não pretendo trabalhar neste ramo.

F10 – (...) não gosto da área (...)

F11 – (...) não é muito remunerado (...)

F11 – (...) não quero seguir a área.

F12 – (...) é um local de trabalho pouco remunerado para o trabalho que se realiza.

F16 – (...) não pretendo seguir esta área.

G3 – (...) não gostei do ambiente (...)

G3 – (...) pouco trabalho.

G5 – (...) não fico lá a fazer nada quando ele vai buscar peças.

G9 – (...) pretendo ir tirar mais um curso.

Sim

A2 – (...) trabalhei com jovens e gostei imenso (...)

A2 – (...) aprender mais sobre animação.

A6 – (...) gostei muito.

A7 – (...) poderei aprender algo mais (...)

A7 – (...) aplicar os conhecimentos.

A8 – (...) era um local agradável (...)

A8 – (...) é um tipo de profissão que me agrada.

A10 – (...) assim aplicava o que aprendi até ao momento.

B2 – (...) tem um bom ambiente de trabalho (...)

B2 – (...) dá oportunidade de subir na empresa.

B3 – (...) mantenho uma boa relação com os funcionários da empresa (...)

B3 – gosto do ritmo de trabalho.

B4 – (...) já estou habituado a frequentar aquela empresa.

B5 – (...) sendo uma empresa do Estado sempre é bom porque hoje em dia emprego anda péssimo.

B6 – (...) toda a gente da empresa conhece-me e gosta muito do meu trabalho.

B8 – (...) é uma ótima empresa, vejo vantagem em trabalhar onde estou a realizar a FPCT.

B9 – (...) muitos conhecimentos adquiridos (...)

B9 – (...) o grupo em si é organizado e motivado.

C1 – (...) gostam do meu trabalho.

C4 – Pelo bom relacionamento que tenho com eles (...)

C4 – (...) a possibilidade de lá ficar.

C5 – (...) bom ambiente de trabalho (...)

C5 – (...) profissionais que se lá encontram a trabalhar.

C7 – (...) vejo que posso ter o meu futuro garantido.

C9 – (...) têm condições devidas (...)

C9 – (...) bom ambiente de trabalho.

D1 – (...) dá mais facilidade de aumentar conhecimento.

D2 – (...) todas as vezes que lá estive fui bem recebido.

D3 – Para ter uma vida melhor.

D6 – (...) os tempos de hoje na nossa área só conseguimos ter futuro em empresas conceituadas.

D7 – (...) ambiente ser bastante agradável (...)

D7 – (...) a oficina em si é bastante boa.

D8 – (...) são muito sociais (...)

D8 – (...) é uma área de trabalho muito boa.

D9 – (...) as pessoas são todas muito simpáticas (...)

D9 – (...) há um bom ambiente de trabalho.

D10 – (...) dou-me bem com as pessoas que lá trabalham (...)

D10 – (...) tem boas condições para trabalhar.

D11 – Boa relação com o funcionário (...)

D11 – (...) boas condições de vencimento e horário.

E1 – (...) é uma empresa onde se tem um bom relacionamento profissional.

E2 – (...) se já tinha lá estado seria muito mais fácil.

E4 – (...) foi de todos os estágios aquele em que aprendi mais.

E5 – (...) já estou preparada para exercer as funções que me são pedidas.

E6 – (...) gosto do ambiente e das pessoas e aprende-se muito.

E6 – (...) gosto (...) das pessoas (...)

E6 – (...) aprende-se muito.

E7 – (...) criei bom ambiente de trabalho.

E9 – (...) gosto da forma de trabalhar (...)

E9 – (...) gosto (...) do ambiente criado pela equipa.

F1 – Gostaria de aprender um pouco mais da área (...)

F7 – (...) pela motivação que me leva a estar empregado (...)

F7 – (...) pela recepção e confiança depositada em mim.

F8 – (...) foi onde realizei todos os meus estágios até agora (...)

F8 – (...) sou muito bem recebida (...)

F8 – (...) aprendi tudo sobre o meu curso.

F13 – (...) gosto da empresa (...)

F13 – (...) gosto de trabalhar com as pessoas que lá trabalham.

F14 – (...) aprendi muito lá (...)

F14 – (...) relaciono-me bem com eles (...)

F14 – (...) gosto da forma como trabalham.

F15 – (...) oferece possibilidade de crescimento na empresa.

G2 – (...) me sinto apto para tal (...)

G2 – (...) porque me sinto bem.

G4 – (...) além de ter efectuado a FPCT toda lá, seis vezes (...)

G4 – (...) já me convidaram para fazer parte da empresa (...)

G4 – (...) gosto do ambiente (...)

G4 – (...) lido-me bem com o trabalho que me é proposto.

G6 – (...) conheço o pessoal (...)

G6 – (...) já conheço o trabalho que é realizado.

G7 – Gostei bastante do último estágio que fiz (...)

G7 – (...) desenvolvi conhecimentos e técnicas (...)

G7 – (...) o ambiente de trabalho era muito bom.

G8 – (...) gosto das pessoas que lá estão.

5. Indica um aspecto positivo da tua experiência de formação na empresa.

A1 – (...) não encontrei nenhum aspecto positivo.

A2 – (...) foi animar jovens.

A3 – O facto de ter adquirido alguma experiência a nível profissional.

A4 – A prática de Actividades.

A5 – Fiquei a saber como se trabalha dentro de um hotel, como funciona, as regras e as interligações.

A6 – Fiz animação de rua no dia da mulher.

A7 – Aprendi a ter outro comportamento a nível do trabalho.

A8 – Aprendi a lidar com muitas pessoas e alguns problemas.

A9 – Aprendi muitas coisas como tratar um cliente.

A10 – Por mim é quase tudo positivo.

A11 – Adquirir conhecimentos (...)

A11 – (...) estar numa empresa no estado activo é interessante.

A12 – Conhecer de uma forma mais alargada vários locais turísticos e como funcionam as agências de viagens.

A13 – Retirei alguns conhecimentos importantes.

B1 – Desenvolvimento prático e técnico.

B2 – Os colegas de trabalho (...)

B2 – (...) o trabalho realizado.

B3 – Aprendi alguns aspectos, tanto práticos como teóricos e de segurança, os quais só se pode aprender durante o trabalho.

B4 – Por em prática o que aprendemos no IEFP.

B5 – Vontade de aprender.

B6 – Adquiri mais experiência profissional (...)

B6 – (...) demonstrei o meu conhecimento a outros trabalhadores.

B7 – É bom aprender sempre mais.

B8 – Ser um trabalho mais prático.

B9 – Uma maior independência em termos profissionais.

C1 – O contacto com as outras empresas com quem trabalhamos.

C2 – Novos conhecimentos.

C3 – Conhecimento do ambiente de trabalho.

C4 – Ser uma área onde me sinto à vontade e onde até tenho muita experiência.

C5 – Um aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

C6 – Normalmente aprende-se mais na empresa onde se vai estagiar, do que no próprio Centro de Formação.

C7 – Ganha-se experiência.

C8 – Aprender uma profissão que não sabia.

C9 – Aprender muita coisa na prática que só é dado em teoria nas aulas.

C10 – Bom convívio com os técnicos (...)

C10 – (...) fácil entendimento sobre o que se faz.

C11 – O conhecimento e ritmo de trabalho.

D1 – A experiência que eu tinha na empresa.

D2 – Tenho vindo a aprender muitas coisas com a empresa.

D3 – Respeitar as normas da empresa (...)

D4 – Entreajudar.

D5 – (...) não tenho nenhum aspecto positivo.

D6 – (...) é aprendermos coisas novas na nossa área (...)

D6 – (...) alivia um pouco a rotina da escola.

D7 – Uma aprendizagem melhorada.

D8 – Aprendi muito mais do que no curso.

D9 – Novos conhecimentos (...)

D9 – (...) esclarecimento de algumas dúvidas.

D10 – Aprendi muito em relação à profissão que quero seguir.

D11 – Alargamento de conhecimentos já adquiridos.

E1 – Bom ambiente de trabalho.

E2 – Estar numa recepção (...)

E2 – (...) comunicar com pessoas de diferentes nacionalidades.

E3 – A inserção no mercado de trabalho.

E4 – Estou disponível para qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.

E5 – Aprender a exercer a minha profissão com rigor.

E6 – Aprender.

E7 – Ajudou a evoluir as minhas capacidades.

E8 – A experiência.

E9 – Contacto com o público.

F1 – Aprendi a realidade de uma profissão na área do turismo.

F2 – Realizei vários orçamentos (...)

F2 – (...) atendi clientes (...)

F2 – (...) obtive vários conhecimentos.

F3 – Tenho aprendido de tudo.

F4 – O relacionamento com os colegas (...)

F4 – (...) contacto com os clientes.

F5 – A compreensão dos colegas de trabalho, o que contribuiu na minha aprendizagem.

F6 – (...) colaboração com os clientes.

F7 – O desenvolvimento de alguns trabalhos na empresa.

F8 – Aprendi tudo relacionado com o meu curso (...)

F8 – (...) realizei várias vendas (...)

F8 – (...) atendi muitas pessoas (...)

F8 – (...) a minha nota sempre foi muito boa.

F9 – Vender viagens ao cliente.

F10 – Aprende-se muito vendo.

F11 – A experiência adquirida na empresa.

F12 – (...) na empresa é onde se aprende basicamente tudo para entrar no mercado de trabalho.

F13 – Aprendi o principal e necessário, o que não aconteceu nas aulas.

F14 – Relacionamento com os colegas.

F15 – Aprender a trabalhar com o Galileo e o Amadeus, dois programas essenciais para a agência e as quais não temos acesso na escola.

F16 – Ajudam a melhorar (...)

F16 – (...) dão a conhecer outros meios de trabalhar.

G1 – Aumento da prática e técnica.

G2 – Os conhecimentos adquiridos tanto a nível de profissão como a nível pessoal.

G3 – Aprendi novos métodos de trabalho,

G3 – (...) mexi em coisas novas.

G4 – (...) foi conseguir desenvolver-me muito bem, ao ponto de já ter alguma responsabilidade.

G5 – O meu tutor liberava-me várias vezes.

G6 – Conseguir passar a teórica para a prática.

G7 – O desenvolvimento de técnicas (...)

G7 – (...) relacionamento com outras pessoas.

G8 – O relacionamento com pessoas.

G9 – O excelente relacionamento com os colegas (...)

G9 – (...) grande quantidade de trabalho.

6. Indica um aspecto a melhorar em relação à tua FPCT.

A1 – Existem vários aspectos a melhorar, a começar pela aprendizagem e os métodos de trabalho.

A2 – Ser mais extrovertido.

A3 – A escolha dos locais de estágio tendo em conta o curso.

A4 – Melhor acompanhamento.

A5 – Melhor acompanhamento de quem me avalia.

A6 – Nada.

A7 – A minha atitude.

A8 – A iniciativa.

A9 – O bom contacto dos professores.

A10 – As casas de banho deviam ser melhores (...)

A11 – A equipa coordenadora se preparar melhor (...)

A12 – Deveria estar situada em outro local (...)

A12 – (...) a agente de viagem dedicar mais tempo para me ensinar.

A13 – A maneira como tratam os estagiários.

B1 – Organização.

B2 – Não tenho nenhum aspecto a melhorar.

B3 – Um melhor acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.

B4 – As empresas deviam-nos recompensar pelos nossos serviços.

B5 – Conseguir alcançar os objectivos.

B6 – O Centro de Formação Profissional devia de seguir mais os formandos na FPCT.

B7 – Acho que esta formação deveria ser paga.

B8 – Não tenho nada a melhorar.

B9 – (...) aumento do tempo de duração (...)

B9 – (...) maior acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.

C1 – De momento está tudo ok, podendo no futuro algumas mudanças no referencial, está um pouco ultrapassado.

- C2** – Não nos devem por a fazer serviços que não nos competem.
- C3** – Nenhum.
- C4** – Relacionar melhor as aulas práticas com as teóricas.
- C5** – Uma melhor coordenação entre o IEFP e a Empresa responsável.
- C6** – Deviam disponibilizar mais material informático para se poder aprender mais no curso de formação.
- C7** – Nada.
- C8** – Nenhum.
- C9** – Relação com o IEFP.
- C10** – Ter mais calma e fazer o que é pedido.
- C11** – Trabalhar apenas na área que se está a ter formação.
- D1** – O aspecto a melhorar é aumentar o conhecimento na empresa.
- D2** – Não tenho nada a apontar.
- D3** – Tens que perceber mecânica para poderes aplicar.
- D4** – Acho que está a correr bem, não tenho nada a acrescentar.
- D5** – O meu aspecto a melhorar é oficina, prática.
- D6** – Mais colaboração entre o Centro e os Estágios (...)
- D6** – (...) mais ajudas em todos os aspectos.
- D7** – Com certeza a destreza.
- D8** – Tenho que perceber mais de mecânica para poder realizar outro tipo de tarefas, como mexer num motor.
- D9** – Não tenho nada a apontar.
- D10** – Mais tempo em FPCT.
- D11** – Aumentar o número de horas de estágio em relação ao actual.
- E1** – Deviam de dar um incentivo aos estagiários.
- E2** – Remuneração.
- E3** – O incentivo no trabalho é pouco.
- E4** – Ser remunerado.
- E5** – Ser remunerado.
- E6** – É bom assim.
- E7** – Contacto com o cliente de língua estrangeira.
- E8** – A empresa podia dar um incentivo ao estagiário porque fazemos o mesmo que os empregados.
- E9** – Nenhum.

F1 – Já que aceitam estagiários deveriam preocupar-se em ensinar e a motivar para o meio profissional.

F2 – As empresas terem mais paciência digamos assim em relação aos estagiários e explicarem mais sobre a área.

F3 – Não tenho nenhum aspecto de momento que me lembre para salientar.

F4 – Ter menos horas teóricas (...)

F4 – (...) diminuïrem o tempo do curso (...)

F4 – (...) contratarem pessoas qualificadas para darem formação.

F4 – Arranjarem material específico para o curso. Por exemplo, (...) necessitávamos do programa Amadeus ou Galileo (sistema onde se efectua as reservas dos voos) para saber mais quando chegarmos ao estágio.

F4 – Com muita sinceridade não metemos em prática nada no estágio visto que no Centro de Formação não temos pessoas competentes para ensinar este curso. Não percebem nada de agência de viagens, fica difícil por em prática algo que nunca aprendemos.

F5 – Talvez a distância entre a área de residência e a FPCT (...)

F6 – Um aspecto a melhorar é transmitir mais conhecimentos sobre a minha área de aprendizagem.

F7 – Ter pouco tempo para poder ensinar os formandos.

F8 – Não tenho nada a dizer, no local do meu estágio aprendemos muito.

F9 – Aprender mais.

F10 – Deviam deixar que os estagiários não se limitassem só a ver e deixá-los fazer também, pois só assim conseguimos nos auto-avaliar.

F11 – Não há aspectos a melhorar.

F12 – Deviam arranjar estágios onde os tutores compreendessem melhor a situação de estagiário.

F13 – Penso que os estágios deveriam ser mais repartidos.

F14 – Praticar mais.

F15 – A minha tutora de estágio é bastante imprevisível o que acaba por criar algum conflito.

F16 – Terem mais tempo para ensinar, por vezes o trabalho é demasiado e não conseguem estar a ensinar.

G1 – O estágio deveria ser mais bem remunerado para aumentar a motivação, visto os formandos trabalharem imenso recebendo um valor monetário extremamente baixo.

- G2** – Um pouco mais de organização.
- G3** – Agora só mesmo trocar de local.
- G4** – Para mim não há nenhum aspecto a melhorar.
- G5** – Deixar o formando mais à vontade na FPCT.
- G6** – Os tutores terem conhecimento do conteúdo dos cursos.
- G7** – Penso que devia haver mais envolvimento por parte do IEF.
- G8** – As condições de trabalho.
- G9** – Só a ferramenta que não era adequada em alguns casos.

Anexo n.º 15 – Matriz de Análise de Conteúdo das respostas abertas do questionário

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
A Opinião sobre a FPCT que frequentou	Sem opinião	Não tenho opinião a dar.	A13; B2; C8; F9	4
	Opinião sobre a empresa	(...) é um bom local de trabalho, muito esclarecedor e com bastante diversidade em relação ao trabalho executado. / É uma empresa boa (...) / (...) é um bom local (...)	B3; B4; G3;	6
		Não tenho nada a apontar à empresa.	C2; D2;	
		(...) excelentes condições para dar uma boa formação.	C6;	
	Aspectos positivos	(...) é positiva (...) / (...) é do melhor que pode haver.	A7; E8; F16; F11;	32
		(...) é bastante essencial. / (...) a FPCT é importante (...) / (...) é muito fundamental para o curso.	C5; F1; F13; A12; G7; F10; D11;	
		Gostei bastante do estágio (...)	A11; A6;	
		É boa. /A formação foi bastante boa. / É muito boa e bastante educativa. / (...) é ótima (...). /Temos uma boa formação que nos ajuda no que a gente precisa. / Tenho um bom feedback (...)	C3; C4; D9; F6; G8; F5; F8; E1; D8; F2; E9; D10; E6; E5; B7; B8; E2; G1;	
		(...) uma grande ajuda para mim.	F3;	
		(...) tenho liberdade no trabalho.	B6;	
		É uma boa forma de (...) ter (...) uma bolsa de estudo.	A7	
	Aspectos negativos	(...) enquanto lá estive, não aprendi nada relacionado com a minha área. / Gostava de ter aprendido alguma coisa.	A1; G5;	9
		(...), não existiu uma boa articulação entre a entidade de estágio e o centro de formação.	A11; C9;	
		Mal frequentado.	E7	
		(...) muitas empresas não se preocupam com os estagiários.	F1	
		(...) para este curso não faz sentido termos tantas horas de formação e certas matérias que nunca iremos pôr em prática no trabalho.	F4	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		(...) por vezes (...) esta não tem o tempo necessário nem a paciência de nos ensinar (...)	F15	
		Os tutores sabem menos que eu!	G6	
	Dificuldades	É sempre difícil nos adaptarmos a um novo local (...)	F15	1
	Aquisição de Experiência	Foi uma experiência positiva. / (...) foi enriquecedora a vários níveis (...)	A2; A12;	10
		(...) é boa para obtermos experiência. / (...) com a experiência que já tive sempre me abriram outros caminhos. / (...) me proporcionou uma experiência positiva e aproveitadora. / (...) a experiência que adquiro (...)	A8; B5; F5;	
		(...) aprendemos a dar mais valor ao trabalho, e ter uma ideia do que é trabalhar para outrem.	G7;	
		Tem sido bastante importante para a minha evolução / (...) ajudou-me muito a desenvolver-me como pessoa profissional, comecei a ver o que realmente era o mundo do trabalho. / Foi uma grande experiência que resultou numa melhor e mais valia para mim.	G2; G4; G9;	
		É uma grande ajuda para o ambientar no mundo do trabalho.	F12;	
	Aquisição e desenvolvimento da aprendizagem	Adquiro e desenvolvo os meus conhecimentos práticos. / (...) importante para melhorar as aprendizagens adquiridas no Centro de Formação. / Desenvolvo melhor os conhecimentos adquiridos.	B1; A4; A5;	17
		É uma boa forma de estudarmos (...) ter objectivos (...).	A7;	
		(...) aprende-se bastante. / (...) aprendes muito. / Pois em qualquer empresa se aprende.	F15; E6; E8; D10;	
		(...) tudo depende da empresa que nos “acolhe” mas é bastante enriquecedor em termos de conhecimentos.	F10;	
		(...) na prática adquirimos mais conhecimentos (...) / (...) aprendi tudo no meu estágio que não aprendi nas aulas. / Aprender muito mais do que aqui. / (...) basicamente é lá que aprendemos variadas coisas. / Sempre aprendemos um pouco mais do que no Centro. / (...) foi e é lá que aprendo o que é necessário para trabalhar (...) / Foi onde aprendi a maior parte dos meus conhecimentos (...). / (...) é uma mais valia, pois aprende-se mais na prática.	F2; F8; D3; D6; E1; F13; C11; F14;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
	Aspectos a melhorar	(...) poderiam apoiar mais e fazer “exercícios” mais práticos relativamente ao curso que eu estou inserido.	A3;	8
		(...) devíamos ser mais bem preparados para o mercado de trabalho.	A9;	
		Podia ter mais organização (...) / (...) podia estar mais bem desenvolvido.	B6; G3;	
		(...) as condições de trabalho são mínimas e poderiam ser melhores. / Poderia reunir melhores condições.	C7; C10;	
		(...) deveria haver mais formação prática. / (...) precisamos de fazer mais de prática, não é só teórica.	A10; D5;	
	Valorização da componente prática	(...) eu gosto de prática mais do que teoria.	D1;	6
		(...) adquirimos mais conhecimentos práticos.	D4;	
		(...) é essencial para poder por em prática o que se aprendeu na formação.	D7;	
		(...) é uma mais valia relativamente ao ensino secundário.	E3;	
		(...) dá para sabermos se é aquilo que queremos seguir.	E9;	
		(...) ajuda para a minha aprendizagem a nível profissional.	B4;	
	Preparação/ Integração para o mercado de trabalho	(...) esta formação prática ajuda-nos a integrar no mercado de trabalho. / (...) bom para a minha entrada no mercado de trabalho. / Acho bem preparar já os jovens para o meio de trabalho.	B7; C1; E4;	4
		É uma boa forma de inserir os formandos num ambiente laboral.	B9;	
	Equipa de trabalho	(...) as pessoas lá eram todas muito simpáticas.	A6;	5
		(...) há bons colegas e tentam transmitir sempre os seus conhecimentos. / (...) os colegas de trabalho estavam dispostos a ajudar para que os meus conhecimentos evoluíssem.	F16; G1;	
		(...) explicam as coisas muito bem. / (...) eles explicam-nos tudo.	D2; D8;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
B Interesse em ficar a trabalhar na onde realiza a FPCT	Motivos para ficar a trabalhar onde realizou a FPCT	(...) trabalhei com jovens e gostei imenso (...) / (...) gostei muito. / Gostei bastante do último estágio que fiz (...)	A2; A6; G7;	78
		(...) aprender mais sobre animação. / (...) poderei aprender algo mais (...) / (...) dá mais facilidade de aumentar conhecimento. / (...) aprende-se muito. / Gostaria de aprender um pouco mais da área (...)	A2; A7; D1; E6; F1;	
		(...) aplicar os conhecimentos. / (...) assim aplicava o que aprendi até ao momento.	A7; A10;	
		(...) era um local agradável (...) / (...) gosto da empresa (...) / (...) porque me sinto bem.	A8; F13; G2;	
		(...) há um bom ambiente de trabalho. / (...) gosto (...) do ambiente criado pela equipa.	B2; C5; C9; D7; D9; E6; E7; E9; G4; G7;	
		(...) dá oportunidade de subir na empresa. / (...) oferece possibilidade de crescimento na empresa.	B2; F15;	
		Pelo bom relacionamento que tenho com eles (...) / (...) é uma empresa onde se tem um bom relacionamento profissional.	B3; C4; D10; D11; E1; F14;	
		(...) gosto do ritmo de trabalho. / (...) gosto da forma de trabalhar (...) / (...) gosto da forma como trabalham.	B3; E9; F14;	
		(...) já estou habituado a frequentar aquela empresa. / (...) se já tinha lá estado seria muito mais fácil. / (...) foi onde realizei todos os meus estágios até agora (...) / (...) ter efectuado a FPCT toda lá, seis vezes (...) / (...) já conheço o trabalho que é realizado.	B4; E2; F8; G4; G6;	
		(...) hoje em dia emprego anda péssimo. / (...) pela motivação que me leva a estar empregado (...)	B5; F7;	
		(...) toda a gente da empresa conhece-me e gosta muito do meu trabalho. / (...) gostam do meu trabalho. / (...) pela recepção e confiança depositada em mim.	B6; C1; F7;	
		(...) é uma ótima empresa, vejo vantagem em trabalhar onde estou a realizar a FPCT. / (...) a oficina em si é bastante boa.	B8; D7;	
		(...) muitos conhecimentos adquiridos (...) / (...) foi de todos os estágios aquele em que aprendi mais. / (...) aprendi tudo sobre o meu curso. / (...) aprendi muito lá (...) / (...) desenvolvi conhecimentos e técnicas (...)	B9; E4; F8; F14; G7;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		(...) já estou preparada para exercer as funções que me são pedidas. / (...) me sinto apto para tal (...) / (...) lido-me bem com o trabalho que me é proposto.	E5; G2; G4	
		(...) o grupo em si é organizado e motivado.	B9;	
		(...) a possibilidade de lá ficar. / (...) vejo que posso ter o meu futuro garantido. / Para ter uma vida melhor.	C4; C7; D3;	
		(...) são muito sociais (...) / (...) as pessoas são todas muito simpáticas (...) / (...) gosto de trabalhar com as pessoas que lá trabalham. / (...) conheço o pessoal (...)	C5; D8; D9; E6; F13; G6; G8;	
		(...) tem boas condições para trabalhar.	C9; D10;	
		(...) todas as vezes que lá estive fui bem recebido.	D2; F8;	
		(...) os tempos de hoje na nossa área só conseguimos ter futuro em empresas conceituadas.	D6;	
		(...) é um tipo de profissão que me agrada. / (...) é uma área de trabalho muito boa.	A8; D8;	
		(...) boas condições de vencimento e horário.	D11;	
		(...) já me convidaram para fazer parte da empresa (...)	G4;	
	Motivos para não ficar a trabalhar onde realizou a FPCT	(...) a empresa não possui os requisitos necessários (...) / (...) condições. / (...) não reúne condições para poder realizar um bom trabalho. / (...) não tem organização.	A1; C3; C10; B1;	31
		(...) tenho ambições maiores, pretendo seguir essa área mas noutra coisa. / (...) tenho outros objectivos. / (...) gostaria de me formar mais para poder obter um melhor posto de trabalho. / (...) quero ter várias experiências, aprender mais coisas. / (...) procuro algo mais alargado (...)	A3; C2; B7; A9; F5;	
		(...) não é a área exacta que gosto. / (...) não é bem a área que mais gosto. / (...) não é a área que quero seguir. / (...) não pretendo seguir esta área, talvez mais tarde. / (...) não gosto da área (...) / (...) não pretendo trabalhar neste ramo. / (...) não quero seguir a área. / (...) não pretendo seguir esta área.	A4; A5; C8; F2; F10; F9; F11; F16;	
		Eu gostaria de seguir com animação turística, no meu estágio, estive no hotel a servir pequenos-almoços (...)	A11;	
		(...) não me identifico muito com o trabalho (...)	A12;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		Não gosto da maneira como trabalham.	A13;	
		(...) pretendo frequentar outro curso de nível 4, que nada tem a ver com a área da informática. / (...) pretendo ir tirar mais um curso.	C6; G9;	
		Por causa do baixo vencimento (...); / (...) por achar os ordenados muito baixos. / (...) não é muito remunerado (...) / (...) é um local de trabalho pouco remunerado para o trabalho que se realiza.	C3; E3; F11; F12;	
		(...) gostaria de experimentar abrir um negócio (...)	D4;	
		(...) gostaria que este curso ficasse, para mim, como um “ás na manga”, para quando um dia me ver à rasca (esperemos que não) eu ser bom em alguma coisa.	F3;	
		(...) não gostei do ambiente (...)	G3;	
		(...) pouco trabalho. / (...) não fico lá a fazer nada quando ele vai buscar peças.	G3; G5;	
	Talvez / Não sabem se querem ficar a trabalhar onde realizaram a FPCT	Porque posso ter outras oportunidades.	E8;	6
		(...) não gosto muito dessa área, estou a fazer o curso para ter o 12.º ano.	F6;	
		A não ser que fosse pago (...)	C11;	
		Gostava de ficar (...) se encontrar tudo o que eu quero mas se for em contrário eu vou procurar outra empresa.	D5;	
		Não tive nenhuma proposta até à data.	F4;	
		Ainda é uma questão a ponderar.	G1;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
C	Sem aspectos positivos	(...) não encontrei nenhum aspecto positivo.	A1;	2
		(...) não tenho nenhum aspecto positivo.	D5;	
	Realização das actividades	(...) foi animar jovens.	A2;	12
		A prática de Actividades.	A4;	
		Fiz animação de rua no dia da mulher.	A6;	
		(...) o trabalho realizado.	B2;	
		Estar numa recepção (...)	E2;	
		Realizei vários orçamentos, atendi clientes (...)	F2;	
		O desenvolvimento de alguns trabalhos na empresa.	F7;	
		(...) realizei várias vendas, atendi muitas pessoas (...)	F8;	
		Vender viagens ao cliente.	F9;	
		Aprender a trabalhar com o Galileo e o Amadeus, dois programas essenciais para a agência e as quais não temos acesso na escola.	F15;	
		(...) mexi em coisas novas.	G3;	
		(...) grande quantidade de trabalho.	G9;	
	Aquisição de experiência	O facto de ter adquirido alguma experiência a nível profissional.	A3;	6
		Adquiri mais experiência profissional (...)	B6;	
		Ganha-se experiência.	C7;	
		A experiência que eu tinha na empresa.	D1;	
		A experiência.	E8;	
		A experiência adquirida na empresa.	F11;	
	Conhecimento da profissão	Fiquei a saber como se trabalha dentro de um hotel, como funciona, as regras e as interligações.	A5;	9
		(...) estar numa empresa no estado activo é interessante.	A11;	
		Conhecer de uma forma mais alargada vários locais turísticos e como funcionam as agências de viagens.	A12;	
		Conhecimento do ambiente de trabalho.	C3;	
		Aprender uma profissão que não sabia.	C8;	
		Aprendi muito em relação à profissão que quero seguir.	D10;	
		Aprendi a realidade de uma profissão na área do turismo.	F1;	
		Aprendi novos métodos de trabalho (...)	G3;	
		O desenvolvimento de técnicas (...)	G7;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
	Aprendizagem por observação	Aprende-se muito vendo.	F10;	1
	Desempenho profissional	Aprendi a ter outro comportamento a nível do trabalho.	A7;	7
		Uma maior independência em termos profissionais.	B9;	
		(...) fácil entendimento sobre o que se faz.	C10;	
		Respeitar as normas da empresa (...)	D3;	
		Estou disponível para qualquer tipo de trabalho dentro da empresa.	E4;	
		Aprender a exercer a minha profissão com rigor.	E5;	
		(...) foi conseguir desenvolver-me muito bem, ao ponto de já ter alguma responsabilidade.	G4;	
	Aquisição de competências relacionais	Aprendi a lidar com muitas pessoas (...)	A8;	9
		Aprendi muitas coisas como tratar um cliente.	A9;	
		O contacto com as outras empresas com quem trabalhamos.	C1;	
		(...) comunicar com pessoas de diferentes nacionalidades.	E2;	
		Contacto com o público.	E9;	
		(...) contacto com os clientes.	F4; F6;	
		(...) relacionamento com outras pessoas.	G7;	
		O relacionamento com pessoas.	G8;	
	Desenvolver Competências	Ajudou a evoluir as minhas capacidades.	E7;	1
	Resolução de problemas	(...) Aprendi a lidar com (...) alguns problemas.	A8;	1
	Aplicação de conhecimentos	(...) demonstrei o meu conhecimento a outros trabalhadores.	B6;	1
	Aquisição de conhecimentos	Adquirir conhecimentos (...)	A11;	18
		Retirei alguns conhecimentos importantes.	A13;	
		Aprendi alguns aspectos, tanto práticos como teóricos e de segurança, os quais só se pode aprender durante o trabalho.	B3;	
		Novos conhecimentos.	C2;	
		Um aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.	C5;	
		Normalmente aprende-se mais na empresa onde se vai estagiar, do que no próprio Centro de Formação.	C6;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		O conhecimento e ritmo de trabalho.	C11;	
		(...) é aprendermos coisas novas na nossa área (...)	D6;	
		Aprendi muito mais do que no curso.	D8;	
		Novos conhecimentos (...)	D9;	
		(...) obtive vários conhecimentos.	F2;	
		Tenho aprendido de tudo.	F3;	
		Aprendi tudo relacionado com o meu curso (...)	F8;	
		(...) na empresa é onde se aprende basicamente tudo para entrar no mercado de trabalho.	F12;	
		Aprendi o principal e necessário, o que não aconteceu nas aulas.	F13;	
		Os conhecimentos adquiridos tanto a nível de profissão como a nível pessoal.	G2;	
		Uma aprendizagem melhorada.	D7;	
		Alargamento de conhecimentos já adquiridos.	D11;	
	Relação Teoria - prática	Por em prática o que aprendemos no IEFP.	B4;	3
		Aprender muita coisa na prática que só é dado em teoria nas aulas.	C9;	
		Conseguir passar a teórica para a prática.	G6;	
	Formação Prática	Desenvolvimento prático e técnico.	B1;	5
		Tenho vindo a aprender muitas coisas com a empresa.	D2;	
		(...) alivia um pouco a rotina da escola.	D6;	
		Aumento da prática e técnica.	G1;	
		Ser um trabalho mais prático.	B8;	
	Equipa de trabalho	Os colegas de trabalho (...)	B2;	10
		Bom convívio com os técnicos (...)	C10;	
		Bom ambiente de trabalho.	E1;	
		Entreajuda.	D4;	
		O relacionamento com os colegas (...)	F4;	
		A compreensão dos colegas de trabalho, o que contribuiu na minha aprendizagem.	F5;	
		Relacionamento com os colegas.	F14;	
		(...) esclarecimento de algumas dúvidas.	D9;	
		Ajudam a melhorar e dão a conhecer outros meios de trabalhar.	F16;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		O excelente relacionamento com os colegas (...)	G9;	
	Querer Aprender	Vontade de aprender.	B5;	3
		É bom aprender sempre mais.	B7;	
		Aprender.	E6;	
	Emprego	A inserção no mercado de trabalho.	E3;	1
	Avaliação do seu desempenho	(...) a minha nota sempre foi muito boa.	F8;	1
	Outros	Ser uma área onde me sinto à vontade e onde até tenho muita experiência.	C4;	3
		O meu tutor liberava-me várias vezes.	G5;	
		Por mim é quase tudo positivo.	A10;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
D Aspectos a melhorar na FPCT	Competências pessoais	Ser mais extrovertido.	A2;	10
		A minha atitude.	A7;	
		A iniciativa.	A8;	
		Conseguir alcançar os objectivos.	B5;	
		Ter mais calma e fazer o que é pedido.	C10;	
		Aprender mais.	F9;	
		Praticar mais.	F14;	
		O aspecto a melhorar é aumentar o conhecimento na empresa.	D1;	
		O meu aspecto a melhorar é (...) prática.	D5;	
		Com certeza a destreza.	D7;	
	Desempenho dos Tutores	Melhor acompanhamento de quem me avalia.	A5;	10
		(...) a agente de viagem dedicar mais tempo para me ensinar.	A12;	
		Os tutores terem conhecimento do conteúdo dos cursos.	G6;	
		A minha tutora de estágio é bastante imprevisível o que acaba por criar algum conflito.	F15;	
		Ter pouco tempo para poder ensinar os formandos.	F7;	
		Terem mais tempo para ensinar, por vezes o trabalho é demasiado e não conseguem estar a ensinar.	F16;	
		Já que aceitam estagiários deveriam preocupar-se em ensinar e a motivar para o meio profissional.	F1;	
		As empresas terem mais paciência digamos assim em relação aos estagiários e explicarem mais sobre a área.	F2;	
		Um aspecto a melhorar é transmitir mais conhecimentos sobre a minha área de aprendizagem.	F6;	
		Deviam arranjar estágios onde os tutores compreendessem melhor a situação de estagiário.	F12;	
	Nenhum aspecto a melhorar	Nada.	A6; C7;	15
		Não tenho nada a melhorar. / Não tenho nenhum aspecto a melhorar. / Para mim não há nenhum aspecto a melhorar.	B8; B2; G4;	
		Nenhum.	C3; C8; C9;	
		Não há aspectos a melhorar.	F11;	
		Não tenho nada a apontar.	D2; D9;	
		Não tenho nenhum aspecto de momento que me lembre para salientar.	F3;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
		Não tenho nada a dizer, no local do meu estágio aprendemos muito.	F8;	
		É bom assim.	E6;	
		Acho que está a correr bem, não tenho nada a acrescentar.	D4;	
	Acompanhamento da FPCT	Melhor acompanhamento.	A4;	4
		Um melhor acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.	B3;	
		O Centro de Formação Profissional devia de seguir mais os formandos na FPCT.	B6;	
		(...) maior acompanhamento por parte do Centro de Formação Profissional.	B9;	
	CT/FP	O bom contacto dos professores.	A9;	4
		A equipa coordenadora se preparar melhor (...)	A11;	
		Penso que devia haver mais envolvimento por parte do IEFP.	G7;	
		(...) contratarem pessoas qualificadas para darem formação.	F4;	
	Coordenação entre o CT/FP e a Entidade Enquadradora	Mais colaboração entre o Centro e os Estágios (...)	D6;	3
		Uma melhor coordenação entre o IEFP e a Empresa responsável.	C5;	
		Relação com o IEFP.	C9;	
	Escolha dos locais de realização da FPCT	Deveria estar situada em outro local (...)	A12;	4
		A escolha dos locais de estágio tendo em conta o curso.	A3;	
		Talvez a distância entre a área de residência e a FPCT (...)	F5;	
		Agora só mesmo trocar de local.	G3;	
	Remuneração na FPCT	As empresas deviam-nos recompensar pelos nossos serviços.	B4;	8
		Acho que esta formação deveria ser paga.	B7;	
		Ser remunerado.	E2; E4; E5;	
		O estágio deveria ser mais bem remunerado para aumentar a motivação, visto os formandos trabalharem imenso recebendo um valor monetário extremamente baixo.	G1;	
		Deviam de dar um incentivo aos estagiários.	E1; E8;	
	Duração da FPCT	(...) aumento do tempo de duração (...)	B9;	4
		Mais tempo em FPCT.	D10;	
		Aumentar o número de horas de estágio em relação ao actual.	D11;	
		Penso que os estágios deveriam ser mais repartidos.	F13;	

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Sujeitos	Total
	Organização da FPCT	Organização.	B1;	2
		Um pouco mais de organização.	G2;	
	Actividades realizadas na FPCT	Trabalhar apenas na área que se está a ter formação.	C11;	4
		Não nos devem por a fazer serviços que não nos competem.	C2;	
		Contacto com o cliente de língua estrangeira.	E7;	
		Deviam deixar que os estagiários não se limitassem só a ver e deixá-los fazer também, pois só assim conseguimos nos auto-avaliar.	F10;	
	Desenvolvimento da FPCT	Deixar o formando mais à vontade na FPCT.	G5;	5
		O incentivo no trabalho é pouco.	E3;	
		(...) mais ajudas em todos os aspectos.	D6;	
		A maneira como tratam os estagiários.	A13;	
		Existem vários aspectos a melhorar, a começar pela aprendizagem e os métodos de trabalho.	A1;	
	Materiais utilizados na FPCT	Só a ferramenta que não era adequada em alguns casos.	G9;	3
		Arranjarem material específico para o curso. Por exemplo, (...) necessitávamos do programa Amadeus ou Galileo (sistema onde se efectua as reservas dos voos) para saber mais quando chegarmos ao estágio.	F4;	
		Deviam disponibilizar mais material informático para se poder aprender mais no curso de formação.	C6;	
	Referencial de Formação	De momento está tudo ok, podendo no futuro algumas mudanças no referencial, está um pouco ultrapassado.	C1;	2
		Ter menos horas teóricas (...) diminuïrem o tempo do curso (...)	F4;	
	Condições de trabalho na FPCT	As condições de trabalho.	G8;	2
		As casas de banho deviam ser melhores (...)	A10;	
	Relação Teoria-prática	Com muita sinceridade não metemos em prática nada no estágio visto que no Centro de Formação não temos pessoas competentes para ensinar este curso. Não percebem nada de agência de viagens, fica difícil por em prática algo que nunca aprendemos.	F4;	4
		Relacionar melhor as aulas práticas com as teóricas.	C4;	
		Tenho que perceber mais de mecânica para poder realizar outro tipo de tarefas, como mexer num motor.	D8;	
		Tens que perceber mecânica para poderes aplicar.	D3;	

Anexo n.º 16 – Guião da Entrevista ao Responsável Pedagógico

Guião de entrevista Semi-Directiva a um Responsável Pedagógico da FPCT

Tema: O PAPEL DO RESPONSÁVEL PEDAGÓGICO NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

Objectivos Gerais:

- ☐ Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT;
- ☐ Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP;
- ☐ Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT;
- ☐ Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍPICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
A Legitimação da entrevista	▪ Explicar os objectivos da entrevista. ▪ Motivar o entrevistado. ▪ Sensibilizar o entrevistado para a importância da sua colaboração. ▪ Assegurar o anonimato e a exclusiva utilização dos resultados da entrevista para fins académicos.	▪ Solicitar permissão para gravar a entrevista.	

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
B Organização da FPCT	- Conhecer o processo adoptado na elaboração do plano individual de actividades. - Saber qual o trabalho do responsável pedagógico na preparação do plano individual de actividades. - Identificar os requisitos necessários para operacionalizar o plano individual de actividades. - Perceber se o facto da formação prática se realizar em alternância, acarreta vantagens relativamente a um período único de FPCT, no final da formação. - Perceber de que forma os formadores das restantes componentes de formação se envolvem na organização da FPCT. - Conhecer a utilidade do plano individual de actividades na delineação do trabalho realizado na empresa. - Saber quais os constrangimentos com que se deparou durante o planeamento e organização da formação prática.	- Como é elaborado o plano individual de actividades? - Qual a sua participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)? - Quais as condições prévias necessárias à operacionalização do plano individual de actividades? Este plano inclui que tipo de actividades? - Considera que a realização da FPCT, em períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único, no final da frequência da formação? Porquê? - Qual o envolvimento dos formadores, das restantes componentes/domínios de formação, na organização da FPCT? - Qual a importância do plano individual de actividades no planeamento do trabalho realizado na empresa? - Quais os constrangimentos com que se deparou no planeamento e organização da FPCT?	Observação, resolução de problemas, aquisição de termos técnicos, realização de tarefas de forma autónoma, relacionamento interpessoal, organização da empresa e do trabalho
C Acompanhamento da FPCT	- Conhecer como foi seleccionado para desempenhar a função de responsável pedagógico. - Saber quais as funções que desempenha enquanto responsável pedagógico.	- Como foi recrutado/seleccionado para exercer a função de responsável pedagógico? - Como definiria a sua função enquanto responsável pedagógico?	Por convite, indicação do centro, por iniciativa.

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
	▪ Analisar a relação estabelecida entre o CT/FP e a Empresa no acompanhamento da FPCT. ▪ Identificar qual o procedimento adoptado no acompanhamento dos formandos durante a FPCT. ▪ Enunciar dificuldades deparadas no desempenho da sua função. ▪ Conhecer quais as dúvidas mais prementes, colocadas pelos formandos e tutores durante a formação prática. ▪ Enunciar os constrangimentos que tem de resolver no acompanhamento da formação prática. ▪ Saber quantos formandos estão, neste momento, a frequentar a componente de FPCT, de que é responsável.	▪ Como avalia a articulação que é feita entre o Centro de Formação Profissional e a Empresa no acompanhamento da FPCT? ▪ Como realiza o acompanhamento dos formandos durante a FPCT? ▪ Quais os maiores desafios/dificuldades na realização do seu trabalho? ▪ Durante a realização da formação prática que tipo de dúvidas lhe são colocadas pelos formandos? E pelos tutores? ▪ Quais os constrangimentos com que se depara no acompanhamento da FPCT? ▪ Neste momento, quantos formandos tem a seu cargo na FPCT?	▪ Relatório, visitas ao local de trabalho, reuniões no CT/FP, etc.
D Relação entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP	▪ Conhecer a relação que se estabelece entre o CT/FP e a Empresa durante a realização da FPCT. ▪ Identificar a relação que estabelece com os formandos no decorrer da formação prática. ▪ Identificar a relação que estabelece com os tutores no decorrer da formação prática. ▪ Distinguir entre as funções de responsável pedagógico e dos tutores, na realização da FPCT. ▪ Definir qual o perfil do tutor da FPCT.	▪ Como avalia a relação estabelecida entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP na realização da formação prática? ▪ Como avalia o seu relacionamento com os seus formandos durante a FPCT? ▪ Como avalia o seu relacionamento com o(s) tutor(es)? ▪ Quais são para si as diferenças entre as funções de responsável pedagógico e dos tutores. ▪ Qual deve ser o perfil do tutor da FPCT?	▪ Sobretudo, facilitadores de aprendizagem, modelos profissionais para os formandos, colegas ou formadores. ▪ Participam regularmente em reuniões de trabalho, reúnem-se somente para as avaliações dos formandos, não têm qualquer relacionamento.

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
E Avaliação das aprendizagens	▪ Identificar quais os aspectos mais pertinentes na avaliação do desempenho dos formandos. ▪ Saber qual é a importância das competências comportamentais na avaliação da FPCT. ▪ Conhecer qual a intervenção do responsável pedagógico na avaliação das aprendizagens dos formandos, na componente de FPCT. ▪ Perceber como é que envolvem os formandos na avaliação das suas aprendizagens e da formação prática.	▪ Que aspectos considera mais relevantes para avaliar o desempenho dos formandos? ▪ Qual a importância das competências comportamentais na avaliação da FPCT? ▪ Qual a sua intervenção na avaliação das aprendizagens do(s) formando(s) na FPCT? ▪ Como promove a participação dos formandos na avaliação das suas aprendizagens? E da FPCT?	
F Conclusão da entrevista	▪ Recolher alguma informação adicional. ▪ Criar condições para a continuação da colaboração, caso seja necessário.	▪ Tem sugestões que queira apresentar para melhorar o exercício das funções de responsável pedagógico? ▪ Agradeço a sua colaboração que será muito importante para este trabalho de pesquisa.	

Anexo n.º 17 – Guião da entrevista ao Tutor

Guião de entrevista Semi-Directiva a um Tutor da FPCT

Tema: O PAPEL DO TUTOR NA FORMAÇÃO PRÁTICA EM CONTEXTO DE TRABALHO

Objectivos Gerais:

- ☐ Conhecer o processo de planeamento e organização da FPCT;
- ☐ Compreender a relação estabelecida entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP;
- ☐ Conhecer como é realizado o acompanhamento da FPCT;
- ☐ Perceber como é realizada a avaliação das aprendizagens na FPCT.

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍPICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
A Legitimação da entrevista	▪ Explicar os objectivos da entrevista. ▪ Motivar o entrevistado. ▪ Sensibilizar o entrevistado para a importância da sua colaboração. ▪ Assegurar o anonimato e exclusiva utilização dos resultados da entrevista para fins académicos.	▪ Solicitar permissão para gravar a entrevista.	

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
B Tutoria	▪ Conhecer como foi seleccionado para desempenhar a função de tutor. ▪ Saber quais as funções que desempenha enquanto tutor na FPCT. ▪ Perceber como articula a função de tutor com a sua actividade profissional. ▪ Saber quantos formandos tem a seu cargo, neste momento na empresa. ▪ Saber se é necessário um profissional que desempenha a função de tutor da FPCT frequentar acções de formação relacionadas com o desempenho dessa função. ▪ Identificar em que momento deve ocorrer essa formação. ▪ Enunciar dificuldades deparadas no exercício da sua função de tutor da formação prática. ▪ Conhecer como utilizam o plano individual de actividades na preparação e organização das actividades a desenvolver na empresa. ▪ Conhecer quais as estratégias utilizadas para criar um ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa. ▪ Saber se os formandos detêm conhecimentos teóricos que lhes apoie na realização das actividades previstas na formação prática. ▪ Saber se os formandos aplicam na sua formação prática os conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP.	▪ Como foi recrutado/seleccionado para exercer a função de tutor? ▪ Como define a sua função enquanto tutor? ▪ Como articula a sua função como tutor com a sua actividade profissional na empresa? ▪ Neste momento, quantos formandos tem a seu cargo, a realizar a FPCT, na empresa? ▪ Baseado na sua experiência, enquanto tutor, considera necessário frequentar acções de formação relacionadas com o exercício desta função? ▪ Esta formação deve ser antes ou durante o exercício da função de tutor? ▪ Quais as dificuldades com que já se deparou aquando do desempenho da função de tutor? ▪ Como utiliza o plano individual de actividades para preparar e organizar as actividades a realizar na empresa? ▪ Como é que procura proporcionar um ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa? ▪ Os formandos são detentores de conhecimentos teóricos que apoiam a realização das actividades previstas na empresa? ▪ Os conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP aplicam-se durante a FPCT?	▪ Por convite, indicação da empresa, indicação do centro, por iniciativa. ▪ Exerce sobretudo a sua profissão principal, exerce a função de tutor a meio-tempo, exerce sobretudo a função de tutor, a função de tutor é complementar.

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
	▪ Perceber se no início da FPCT os formandos não são detentores de conhecimentos e técnicas necessários para a realização das actividades definidas no plano individual de actividades.	▪ Verificou se os formandos, quando iniciaram a sua formação prática, eram detentores de conhecimentos e técnicas necessários para a realização das actividades definidas no plano individual de actividades?	
C Organização da FPCT	▪ Perceber se o facto de a formação prática se realizar em alternância, acarreta vantagens relativamente a um período único de FPCT, no final da formação. ▪ Conhecer quais os cuidados que a empresa tem durante a fase de preparação e recepção do(s) formando(s)? ▪ Saber qual o trabalho do tutor na preparação do plano individual de actividades.	▪ Considera que a realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação? Porquê? ▪ Quais as actividades realizadas pela empresa na preparação da recepção do(s) formando(s)? ▪ Qual a sua participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)? Este plano inclui que tipo de actividades?	▪ Observação, resolução de problemas, aquisição de termos técnicos, realização de tarefas de forma autónoma, relacionamento interpessoal, organização da empresa e do trabalho
D Relação entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP	▪ Conhecer a relação que se estabelece entre o Empresa e o CT/FP durante a realização da FPCT. ▪ Perceber qual a percepção que tem acerca do acompanhamento que o CT/FP faz no decorrer da FPCT dos formandos na empresa. ▪ Identificar a relação que estabelece com os formandos no decorrer da formação prática. ▪ Identificar a relação que estabelece com o responsável pedagógico no decorrer da formação prática. ▪ Saber quais as vantagens para a empresa em	▪ Como avalia a relação estabelecida entre a Empresa e o CT/FP na realização da formação prática? ▪ Como avalia o acompanhamento que o CT/FP faz durante a permanência dos aprendizes na empresa? ▪ Como avalia o seu relacionamento com o(s) seu(s) formandos durante a FPCT? ▪ Como avalia o seu relacionamento com o(s) formador(es)/responsável pedagógico? ▪ Que tipo de vantagens identifica para a empresa	▪ Sobretudo, facilitadores de aprendizagem, modelos profissionais para os formandos, colegas ou formadores. ▪ Participam regularmente em reuniões de trabalho, reúnem-se somente para

BLOCOS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES	TÓPICOS
	proporcionar a realização da FPCT na empresa.	quando esta recebe formandos para realizarem a formação prática?	as avaliações dos formandos, não têm qualquer relacionamento.
E Avaliação das aprendizagens	▪ Perceber qual a participação do tutor na avaliação do desempenho dos formandos. ▪ Saber qual é a importância das competências comportamentais no desempenho dos formandos.	▪ Qual a sua intervenção na avaliação do desempenho do(s) seu(s) formando(s)? ▪ Qual a importância das competências comportamentais no desempenho dos formandos?	
F Conclusão da entrevista	▪ Recolher alguma informação adicional. ▪ Criar condições para a continuação da colaboração, caso seja necessário.	▪ Tem sugestões que queira apresentar para melhorar o exercício das funções de tutor ou melhorar as condições em que se realiza a formação em contexto de trabalho? ▪ Agradeço a sua colaboração que será muito importante para o meu trabalho de pesquisa.	

Anexo n.º 18 – Protocolo da Entrevista do Responsável

Entrevista semi-directiva realizada a um Responsável Pedagógico do CT/FP do Seixal no dia 4 de Junho de 2010.

Entrevistador: Como é elaborado o plano individual de actividades?

Entrevistado: Não é antes de iniciar a FPCT, é logo no início, eu falo com os formadores das tecnológicas e digo, temos que fazer a avaliação, a avaliação é quantitativa, é sumativa, portanto, nós quando estivermos a metê-los no posto de trabalho eu quero que vocês definam um perfil de cada um para que possamos metê-los nas empresas. Ou seja, esse perfil tem a ver com o perfil desejado pelos empresários. Se o perfil dos empresários ... hhhh ..., o perfil dos empresários é muito importante e é definido por eles. Antigamente qualquer pessoa chegava ao posto de trabalho e dizia, temos estas empresas, e punha naquelas empresas. Normalmente, o perfil dos formandos não se enquadrava com o perfil que os empresários desejariam e muitas das vezes nós perderíamos e perdemos estágios por causa disso. Neste momento o que eu faço é, eu sei mais ou menos qual é o perfil que eles pretendem, dependendo daquilo que eles façam durante o ano e do feedback que os formadores me dão acerca disso e dizem. Porque eu também vou pedindo trabalhos, nós vamos fazendo trabalhos ao longo do ano, eu sei mais ou menos, quem sabe mais, quem sabe menos, quem é que é bom aqui, quem é que é bom ali, ou então tento ajustá-los para essas empresas. Já temos ouvido alguns comentários do tipo, este assim é que é, a partir de agora só queremos pessoas destas, já não quero trabalhar com este ou com aquele, portanto isso é bom para nós também, porque eles muitas vezes saem daqui e não sabem fazer isto, não sabem fazer aquilo, e se fossemos nós que os tivéssemos que os ensinar, não é isso que se pretende. Portanto, esta parte não é só no fim, é durante o percurso todo, que é para quando chegarmos ao fim nós já sabermos qual é o perfil de cada um para metê-los.

Entrevistador: Neste caso, considerando a modalidade dos Cursos de Aprendizagem e pelo facto da FPCT se realizar em alternância, no decorrer da FPCT com frequência é alterado o plano individual de actividades?

Entrevistado: Não, o que nós tentamos fazer é assim, num primeiro ano eles fazem só o posto de trabalho no final, portanto no segundo ano já são em duas partes, fazemos

primeiro um trajecto teórico-prático, depois eles entram outra vez no posto de trabalho, depois têm mais um percurso teórico-prático, depois entram outra vez no final, portanto o que nós tentamos é ajustar se eles estão bem, se os empresários gostarem do trabalho deles ter a certeza que poderão fazer outras coisas. Portanto, tendencialmente eles ficarão sempre, agora sempre que eles dizem assim, gostaria de mudar, então nós mudamos, mas enquanto as coisas correrem bem continuam lá.

Entrevistador: Qual a sua participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)?

Entrevistado: É só articular com os formadores e com os formandos, no sentido de dizer claramente qual é o ponto de situação de cada um, muitos gostam, alguns não gostam, mas a verdade é esta, não posso por um formando que tenha um perfil médio, ou um perfil médio-baixo numa entidade que exige muito, porque ao fim do segundo dia já estão cá fora, já tive casos desses. Ou seja, eu meto um formando numa empresa, o formando não corresponde logo às expectativas do empresário, o empresário manda-o embora, portanto, eu não posso ter esse tipo de situações, prefiro por noutro lado. Portanto, estas coisas não devem acontecer, aconteceram, acontecem algumas vezes, não vou dizer que não aconteça, muitas das vezes também depende muito do sector de actividade. Por exemplo, na Informática já temos as empresas mais ou menos estipuladas, mas, noutras áreas como começamos agora com Painéis Solares Térmicos, vou ter muitas dificuldades. Para já não domino muito a área ainda, depois não sei quais são as empresas que existem aqui na nossa zona que possam ajustar a este perfil, o que torna muito mais difícil este trabalho, depois são as outras actividades como Animação Turística, que também sentimos algumas dificuldades, há outras que são mais fáceis, na Restauração. Aquelas que são mais fáceis não tenho dúvidas que será muito mais fácil para nós inserirmos, as outras é mais complicado.

Entrevistador: Qual é o contributo do Tutor na definição das actividades a desenvolver durante a FPCT e que estão definidas no plano individual de actividades? É consultado, participa na elaboração do plano individual de actividades?

Entrevistado: Teoricamente devia ser, na prática, muitas vezes, muito sinceramente não temos tempo para isso, ou seja, eu enquanto coordenador não consigo ir a todo o lado, mas, os mediadores vão, fazem o acompanhamento, falam com os empresários. Não são todos os mediadores que fazem isso, como é óbvio, mas dentro do possível,

pelo menos uma vez por mês vão, uma vez, duas vezes por mês. Depois depende muito da mediação que nós as conseguimos imputar, porque eu posso querer que uma pessoa seja ... hhhh ... eu convido alguém para mediar uma acção e a mediação já pressupõe o facto de ter que ir às empresas no posto de trabalho, mas, por exemplo, eu tenho um caso de uma pessoa que nunca foi ao posto de trabalho, liga, fala com os empresários, é capaz de falar com os formandos mas não vai, não dá a cara. Para mim, não é muito importante essa pessoa não ir, porque é uma área que nós, como já disse e já referi é a Informática, e ela não vai mas como tenho os outros mediadores das informáticas que vão, não é por uma que a coisa não funciona, mas, há outras áreas que é importantíssimo ir, como é a Animação Turística, agora área dos Painéis Solares Térmicos também, porque vai ser uma coisa nova, mas é importante ir pelo menos uma vez. Tenho um caso da área de Serviço de Mesa em que eles vão lá, se calhar também porque percebo que a restauração para eles seja mais aliciante, porque depois podem lá almoçar e jantar, podem tirar algum proveito daquilo enquanto da Informática não, os hotéis e os restaurantes, normalmente, que nós inserimos os formandos são a nível médio-alto porque o formador, lá está, tem conhecimento, conhece a realidade, conhece os gestores, conhece as empresas, conhece os hotéis e mete lá os formandos. Portanto, basicamente é isso, mas, enquanto um coordenador, e eu não tenho dúvidas, tiver catorze acções como nós temos aqui no Centro de Formação Profissional do Seixal, é evidente que não dá para fazer tudo. Eu penso que oito acções é suficiente, para nós podermos fazer as coisas todas como deve de ser, tudo bem, catorze acções, dez dias para fazer pagamentos de bolsas, inícios e encerramentos de acções, acompanhamentos de formandos e formadores, acompanhamento das salas, horários, tudo logístico que está por trás, tudo. Tenho vinte dias, desses vinte dias se acontece um formador que queira sair, uma contratação, vamos iniciar cursos, não dá para nada, porque são catorze. Catorze acções, por muito que nós queiramos fazer coisas, não dá.

Entrevistador: Quais as condições prévias necessárias à operacionalização do plano individual de actividades?

Entrevistado: Ora bem, nós deveríamos falar com os empresários, deveríamos perguntar qual é o perfil que eles querem, para quê que eles querem. O perfil da pessoa tem a ver com o trabalho que irão executar. Se nós não sabemos o que eles irão executar, como é que nós podemos fazer um perfil? Ou seja, aquilo é pau para toda a obra. É, faz isto, faz isto, faz isto, não sabes fazer isto, então não te ensinaram a fazer

isto? Eles dizem logo não! Não sabes isto, mas, já devias saber isto, não te ensinaram? Não! Ou seja, volta tudo para aqui. Eu sei que muitas das vezes nós ensinamos, portanto, é ter tempo para falar com as pessoas, acertar com as pessoas e com as entidades que estão aqui à nossa volta, nos sectores de actividade que nós temos aqui, e ter tempo para estipular com eles isso, que é coisa que nós não temos. Fazer um quadro, elaborar com os sectores de actividade, nome, pessoa, perfil, entrar em contacto com eles, saber como é que estão, como é que não estão, para quê que querem, para quê que não querem, o que é que estão a pensar fazer, qual é o tipo de formação que nós devemos ministrar para eles pudessem ser melhores nas empresas, porque, ao fim e ao cabo, tendencialmente eles irão ficar aqui na zona, tendencialmente, mas se não ficarem na zona podem ir para outros lados, o trabalho é o mesmo. Não podemos é estar sentados à espera que eles façam sempre a mesma coisa, que é, na Informática os empresários neste momento têm medo de dar-lhes os computadores para mexerem nos computadores, na Restauração se são cozinheiros varrem o chão, lavam os tachos, fazem tudo e mais alguma coisa menos cozinha, no Serviço de Mesa a mesma coisa, na Animação Turística a mesma coisa, quer dizer, só posso falar das minhas. E portanto, quando eu os mandar para lá, eles têm que saber que o índice de exigência que nós ministramos aqui é importantíssimo, porque eu não tenho dúvidas que se formos à Escola Superior de Hotelaria do Estoril, todos os que saem de lá, vão para uma cozinha cozinhar, e vão para um serviço de mesa para servir à mesa e, portanto, os estágios deles são em hotéis de cinco estrelas, em hotéis de quatro estrelas, em hotéis de uma estrela Michelin e que têm a mesma certificação que nós aqui, porque eles quando saem com o nível três, saem com o nível três igual a nós e, se eles pagam lá para ter uma vestimenta, se os formandos pagam para ter uma bolsa, para isto e para aquilo, nós que lhes damos tudo, têm que ser iguais. Comigo não há hipótese, temos que ser iguais ou melhores. Temos que ir lá e fazer o mesmo que eles fazem, não podemos andar, só porque estamos numa função pública e porque os formandos são diferentes, vêm daqui e vêm dali, nós não conseguimos fazer nada, isso para mim não dá.

Entrevistador: Este plano inclui que tipo de actividades?

Entrevistado: Trabalho de grupo, adaptação, aquisição de termos técnicos, elevada actualidade e ajustabilidade, tem a ver com o criar, observar como é que fazem, as características, relacionamento interpessoal, é muito importante, tudo. Tudo é objecto de avaliação.

Entrevistador: Considera que a realização da FPCT, em períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único, no final da frequência da formação? Porquê?

Entrevistado: Isto também tem a ver um bocado com os referenciais da aprendizagem. Eu penso que os referenciais da aprendizagem como estão assim diferentes agora, portanto, agora são diferentes porque são unidades de curta duração, unidades de formação de curta duração. Nós não temos, como os referenciais antigos, cargas horárias elevadas nas tecnológicas, nós temos vinte e cinco horas num domínio, vinte e cinco horas são duas semanas, em termos de conhecimento vinte e cinco horas não dá para tudo. No primeiro ano da Aprendizagem, quer tu queiras ou não, estás sempre a ensinar a que seja muita teoria, muita mas muita teoria mesmo, e se nós enquanto coordenadores/mediadores das equipas formativas não definirmos trabalhos práticos para que eles possam utilizar esses conhecimentos teóricos e transportá-los para a prática, muito dificilmente depois conseguirá chegar a uma empresa e ter uma boa prestação, porque são pessoas que não têm motivação, vêm para cá sem motivação, não têm autoconfiança e o primeiro ano é muito importante, porque nem todos eles se adaptam da mesma maneira. Então, como é muito teórico, tu só consegues fazer isso no fim, e depois no segundo ano, como tens duas vezes a carga horária da formação em posto de trabalho, do que no primeiro ano, se no primeiro são duzentas, no seguinte são quatrocentas. O que é que tens que fazer? Tens que dar pelo menos, mais cem horas, são cento e vinte e cinco horas no início, para que eles possam aprender alguma coisa, para teres depois mais duzentas horas de formação prática em contexto de trabalho. E, muitas vezes, não chega, porque onde eles vão mesmo, a carga máxima prática é no terceiro ano. Só que no terceiro ano já é muito difícil, porque eles já estiveram em contacto com os empresários todos. Então no primeiro ano temos que, apesar da formação ser muito teórica em qualquer acção, realizar exercícios predominantemente práticos. Em trabalhos práticos para o Centro, por exemplo, porque não o Serviço de Mesa juntar-se à Cozinha e fazerem avaliações intercalares? Isto é, eu convido meia dúzia de pessoas com menu, a cozinha faz o que tem a fazer, o serviço de mesa serve, em tempo real. Seis pessoas, dez pessoas, porque eles vão para o mercado de trabalho, eles vão ter que fazer isso, ou então, nós fazemos já assim. A pessoa que está na mesa vai avalia-los, o Cozinheiro, a comida e o Serviço de Mesa, como é que está a servir. Isso é uma das formas que nós estamos a fazer agora para o serviço de mesa, porque senão eles nunca

serviam à mesa, por exemplo. Tinham as coisas deles, faziam na prática, mas em tempo real e na prática chegam à empresa e tremem, porque nunca fizeram, então nós vamos fazer isso aqui. Por exemplo, na Informática, mexem nos computadores, têm a teórica e a prática, mas a prática no primeiro ano é assim, dispositivos, periféricos, computadores, hardware, nada melhor do que desmontarmos um computador, então vamos montar um computador e vamos oferecer um computador a uma instituição sem fins lucrativos e vamos fazer a manutenção desse computador dessa entidade. É isto que nós fazemos.

Entrevistador: Então, é ou não uma vantagem a FPCT realizar-se em alternância?

Entrevistado: É, isto no segundo ano, porque no primeiro ano nós não conseguimos fazer nada. No primeiro ano tem que ser assim, mas, tendo que ser assim, então em primeiro lugar temos que criar algumas condições e temos que criar alicerces, para que as coisas, ... porque no final do primeiro ano e na primeira vez que eles entram no segundo ano, é um mês ou dois, não é mais. Ou eles caem nas boas graças dos empresários no primeiro ano ou então não fazemos mais nada, nem vale a pena irem para lá. Portanto, isto é uma forma positiva de que se alguma coisa correr mal, nós possamos remediar as coisas, porque se for tudo no segundo ano e tudo seguido, então estávamos lixados.

Entrevistador: Qual o envolvimento dos formadores, das restantes componentes/domínios de formação, na organização da FPCT?

Entrevistado: Quer dizer, a parte pessoal, a parte humana, a parte da formação de base, é que dará o apoio para que eles depois tenham uma boa postura na parte técnica, ou seja, eles na parte técnica aprendem tudo, aprendem o saber fazer, na parte de base eles aprendem o saber ser, portanto, o mundo actual, os conhecimentos, a forma de falar e de estar são importantíssimas depois para quando se inserem no mercado de trabalho poderem ter uma postura adequada dentro da área e do sector em que desenvolvem a sua actividade profissional. Portanto, nós no Serviço de Mesa, para servirmos à mesa temos que ser menos educados do que na Informática e portanto, criar esta mentalidade mais forte de que é uma área forte e que aí não temos que ter medo daquilo que fazemos, temos é apenas que gostar daquilo que fazemos, e fazê-lo com dedicação, é importante. Portanto, daí o Português, o Inglês, o Mundo Actual, a própria Informática, todas as específicas, sejam a base e a ponte para que as coisas funcionem. A postura é

importante, porque nós podemos estar bem vestidos, mas, depois abrimos a boca e aquilo estraga tudo. E o que nós tentamos fazer é absolutamente isso, o mundo actual, basicamente, cidadanias.

Entrevistador: Qual a importância do plano individual de actividades no planeamento do trabalho realizado na empresa?

Entrevistado: Neste momento, nós não estamos a trabalhar isso porque nós não temos tempo. O único feedback que temos é se eles gostam ou não gostam e portanto nós não temos. Agora, acho que deveria haver, eu às vezes tento pedir relatórios finais da Formação Prática em Contexto de Trabalho, a verdade é que eles entregam-me mas eu não os vejo. Portanto eu não tenho tempo para isso, dou ao mediador, mas é importante, nós sabermos o que é que eles fizeram, o que é que gostaram, o que é que preferem fazer a seguir, se querem melhorar ou não, basicamente o que eu sei é que eles gostam e que gostaram, e no final do primeiro ano eles gostam muito porque é aí que eles vêm que aquilo que nós ..., a exigência que nós tivemos durante o ano foi importante para a realização dos estágios.

Entrevistador: Quais os constrangimentos com que se deparou no planeamento e organização da FPCT?

Entrevistado: Nós temos que entrar mais em contacto com os empresários e definir claramente com eles, nós temos que perder tempo com isto, perder tempo, isto é, temos que ganhar tempo, ou seja, temos que ter tempo para sair daqui e ir às empresas. Porque se há alguns que gostam que nós estejamos lá e que sejamos nós a definir esse plano, outros não gostam, preferem ser eles. Saber como é que eles são, qual o nível de exigência deles, conhecer-lhes pessoalmente É importante saber quem é que representa o Centro, quem é que não representa, porque à partida isto funciona mas temos que dar graças a deus por não funcionar ainda mal. Mas, ter tempo para nós sairmos daqui e irmos, eu já consegui fazer isso no início, agora não consigo. Eu já consegui ir ter com os empresários, definir perfis, saber como é que eles estão, com é que não estão, trocas de impressão é importante, mas, nós não temos tempo.

Entrevistador: Quando os formandos terminam a FPCT, tem alguma forma de saber se as actividades definidas no plano individual de actividades foram concretizadas ou não?

Tem em consideração os aspectos positivos e negativos da experiência do formando nessa empresa, para realizar a FPCT de outros formandos nessa empresa?

Entrevistado: Sim. Neste momento estamos a fazer da seguinte maneira, o mediador vai, o mediador é a pessoa que mais fala comigo, portanto é a pessoa a quem eu delego essas funções de coordenar quando eu não estou presente e de decidir quando eu não estou presente. E portanto é com ele que eu articulo tudo. E é ele que vai me dando todas as orientações semanais e mensais de como é que as coisas estão a funcionar, ele é que tem os contactos dos formando, ele é que fala com os formandos, ele é que fala com os empresários, portanto, ele dá-me esse feedback. E também dá-me o feedback a dizer se a coisa está a correr bem, ele diz-me: olha não tenhas problemas que está a correr bem, agora houve a feira do livro, estão contentes, estão motivados, ou diz, olha o empresário não o quis porque tinha o cabelo comprido, ele não quis cortar o cabelo, portanto, não pode ir para esta empresa, e eu sei mais ou menos. Lá está, falta de tempo também. Mas penso que basicamente é isto.

Entrevistador: Como foi recrutado/seleccionado para exercer a função de responsável pedagógico?

Entrevistado: Bem, eu só posso falar por mim, não posso falar por mais ninguém. Eu trabalhei dez anos no programa rede e portanto o que eu fazia lá basicamente era, o programa rede era um programa de consultoria, formação e apoio à gestão nas empresas. O que nós fazíamos era, tínhamos empresas que se candidatavam portanto ao programa rede, essas empresas, micro-pequenas empresas definiam um perfil de pessoas licenciadas para trabalhar nessas empresas, para melhorar a nível de competitividade das micro-pequenas empresas em Portugal e para torná-las mais competitivas no mercado e mais sólidas. Nesses dez anos consegui controlar o processo todo, ou seja, comecei por um lado, a aprovar as empresas nas candidaturas, depois passei por uma linha de intervenção, depois passei por uma segunda linha de intervenção e passei para a terceira linha de intervenção. Eu conheço o programa rede do princípio ao fim, ou seja, trabalhar com os empresários, conheço todas as áreas de actividade que existem em Portugal ou quase todas, do Norte a Sul, Cortiça, Cerâmica, Calçado, Indústria Têxtil, Informática, Restauração, Metalomecânica, Sector Automóvel, enfim, como principais sectores de actividade. E quando atingi digamos o meu *dead line*, no programa rede, foram os dez anos, já sentia que precisava de ir para outro lado, comecei a falar com colegas do Centro de Formação que iam aparecendo lá por Xabregas e eles iam dizendo

que eu tinha jeito para isto, para a formação, porque eu sempre gostei da formação. E depois eu comecei a falar com eles, perguntei o que eles faziam, como é que eles faziam, vim aqui ao Centro de Formação, falei com um colega meu e vi o que é que ele fazia, e estive um ano a preparar-me, quando estive no programa rede estive um ano a preparar-me para saber o que é que eu queria. Porque eu sabia que vinha para aqui, eu sabia como é que isto trabalhava e tive um ano para tentar ajustar aquilo que eu sabia para aquilo que eu poderia fazer aqui. Eu sabia quais eram as dificuldades do Centro, as lacunas do Centro e preparei um ano da minha vida. Quando vim para aqui tive a sorte de trabalhar com o Y, e tive a sorte de que as equipas dele eram muito coesas, eram muito fortes, em grupo e em individual, individualmente. E eu não tive dificuldade nenhuma em fazer, primeiro, homogeneizar e padronizar os documentos perante toda a equipa formativa, ou seja, toda a gente trabalhar com as mesmas ponderações, sistemas de avaliação, etc., porque nós não tínhamos nada disso, seguidamente e ao mesmo tempo, projectar os formandos para um nível a que eles não estavam habituados, ou seja, se queríamos fazer isto e temos potencial para isto, então vamos transmitir todo o potencial para eles. Esse foi o segundo ponto e o terceiro ponto, que é este que ainda estamos à procura, que é no final deste ano, quando estiver tudo organizado então vamos passar para isso se tivermos tempo, ou seja, eu preparei-me para isto. Por isso é que eu consigo de alguma forma, trabalhar em stress, em mais competição e mais stress, ou seja, o stress para mim eu estou habituado há dez anos a trabalhar com isto. O perfil para isto, não há perfil nenhum, mas, quem não conseguir trabalhar sobre pressão, não consegue trabalhar com catorze acções.

Entrevistador: Como definiria a sua função enquanto responsável pedagógico?

Entrevistado: As funções são aquelas que eu faço, basicamente, ou seja, há coisas que não podemos fugir muito delas, e uma delas é o horário, começa logo por aí. Primeiro a definição do horário, o horário tem que ser fixo, não pode ser aqui e ali, dá muito mais trabalho. A selecção de horários, a escolha do mediador, é importantíssimo a escolha do mediador, a equipa formativa, eles podem ser os melhores do mundo, mas, se não se derem bem uns com os outros nem vale a pena, portanto, equipas formativas fortes, quer dizer isso mesmo, que tendem todos, que sejam pessoas que gostem de trabalhar em equipa, que gostem de abraçar novos desafios com sucesso, que consigam atingir os objectivos, independentemente do trabalho que tenham e daquilo que possamos vir a ter. Que tenham gosto em trabalhar e ser os melhores, tem que haver competição dentro

das equipas formativas, todos eles devem tentar ser os melhores, têm que ter uma boa articulação com as pessoas novas que entrem, nós metemos muitas pessoas novas dentro das equipas formativas, tem-se que saber recebê-los, não podem ficar à espera de ter todas as horas, isso é impossível, porque nós quando entramos gostamos de ser bem recebidos, nós, quando vem uma pessoa nova temos que saber receber bem. E tentamos meter sempre uma cara nova, duas caras novas, porque eu penso que a experiência é bom, mas eu penso que as pessoas novas têm mais competição, gostam, querem fazer e querem mostrar. Portanto, essas também são importantes, é isso que a gente tenta fazer aqui.

Entrevistador: Como avalia a articulação que é feita entre o Centro de Formação Profissional e a Empresa no acompanhamento da FPCT?

Entrevistado: Este Centro é muito grande. Se este Centro fosse mais pequeno nós conseguíamos fazer muito mais, mas não conseguimos fazer essa articulação porque temos seis mil formandos a frequentar acções de formação. Eu quando digo somos, nós somos trabalhadores, portanto, nós temos que dar apoio a seis mil pessoas, que são formandos, mais formadores. Isto é abismal, eu não tenho dúvidas de uma coisa, eu num Centro de Formação com cinco acções de formação ou com cinco ou seis acções de formação, eu nem dou hipóteses aos meus colegas, sabendo o que sei hoje, é que nem dou hipótese aos meus colegas. Com catorze acções tenho que me por a pau com eles porque eles já estão habituados às catorze acções.

Entrevistador: Como realiza o acompanhamento dos formandos durante a FPCT?

Entrevistado: O acompanhamento é os mediadores que fazem isso, senão eu não tenho tempo.

Entrevistador: Há algum momento que tenhas estabelecido para acompanhar os formandos durante a FPCT?

Entrevistado: Não. Normalmente, no mínimo são 200 horas, das 200 horas ao fim de 100 horas, quer dizer, eu pergunto logo como é que está a correr. Porque se tiver a correr mal eles dizem-me logo, olha está a correr bem, não está a correr bem, ou não está a gostar. Temos tido convites também, que eu não disse, mas temos tido convites dos empresários para que eles continuem lá a trabalhar, alguns fora de horas, à noite nos Centros Comerciais. Outros formandos, acabaram o estágio, acabaram o curso, estão a

ganhar mil euros por mês, mil euros por semana na área das Informáticas. Tenho acções de Serviço de Mesa e Bar, esses não são da Aprendizagem, são Cursos de Educação e Formação para Jovens, em que têm o 9.º ano e estão a ganhar oitocentos e novecentos euros. Isso é um privilégio para mim e são estas coisas, são esses sucessos que me dão força para continuar a trabalhar aqui. E depois, também vemos algumas pessoas que estão em algum sítio mas que são bons noutros, a aí é assim, não tenho muito por onde escolher, mas, ...

Entrevistador: Como é que é feito o acompanhamento dos formandos durante a FPCT?

Entrevistado: Eu recorro principalmente às empresas, os mediadores vão às empresas fazer as visitas, falam com os empresários, portanto, é tudo de boca, e depois no final os formandos fazem o relatório e ao mesmo tempo temos o feedback dos empresários. Claro que, as notas às vezes são influenciadas aí, porque por exemplo, se nós formos, por exemplo, a uma entidade que seja muito competente e muito exigente, esse formando tem doze, no entanto, se nós formos a outra entidade menos exigente o formando tem dezassete ou dezoito, quando não tem dezanove, se calhar fez menos do que essa entidade que deu doze, mas aquele doze, é um doze que vale muito mais. Ainda não sabemos é como é que nós vamos controlar isso e contornar isso, acho que isso é importante porque isso depois vai definir a média final dos formandos. No primeiro ano e no segundo não, mas, no terceiro ano influência de certeza. E se eles quiserem ir para a faculdade, essa nota, vai condicioná-los, eu não tenho dúvidas nisso. E se calhar esse que teve um doze, quer ir mais para a faculdade do que o que teve um dezoito ou um dezanove. Portanto, são estas coisas que acontecem no meio disto tudo e que é importante eu pensar no que quero fazer no terceiro ano, porque eu não tenho dúvidas que os meus formandos que saem daqui com o 12.º ano se forem para a faculdade, qualquer um que saia das Informáticas e queira ir para a faculdade faz um brilharete, logo à cabeça, porque o nível de exigência é muito elevado. Qualquer pessoa que sai daqui, duma Restauração, duma Animação Turística, vai para Turismo num ISLA ou numa privada e vai com outras competências, faz logo um brilharete. Primeiro, segundo, terceiro anos de faculdade, aquilo vai ser completamente diferente, porque vai muito mais avançado do que uma pessoa que nunca teve experiência de fazer actividades, de fazerem posters, de fazerem filmes, de trabalhar com software e hardware, eu não tenho dúvidas. Eu estou farto de lhes dizer isso, a vantagem de já terem ido trabalhar para as entidades, coisa que os das escolas nunca tiveram.

Entrevistador: Será que a divergência significativa de notas, da FPCT, concorre de acordo com o tipo de empresa no qual os formandos fazem a sua formação prática? Não está também relacionado com o instrumento de avaliação utilizado, sendo os parâmetros de avaliação pouco objectivos?

Entrevistado: Sim, sem dúvida, concordo perfeitamente com isso, a culpa é nossa porque não temos tempo para definir isso com os empresários, e dizer que é assim, assim e assim, porque todos deviam ser avaliados da mesma forma. Só assim permite fazer a avaliação, porque a avaliação é comparar, dentro dos mesmos requisitos, dentro dos mesmos parâmetros, dos mesmos critérios. Se formos a avaliar coisas diferentes... e isso é uma lacuna nossa. Sem dúvida, não tenho dúvidas, uma lacuna grande.

Entrevistador: Quais os maiores desafios/dificuldades na realização do seu trabalho?

Entrevistado: A maior dificuldade que eu tenho é poder acompanhá-los da melhor maneira possível. Poder ir lá, pessoalmente, de cara a cara, perder tempo, quando eu digo perder tempo não é perder é ganhar tempo, ou seja, saber o que é que eles fazem, quais são as condições que eles têm, os potenciais, para poder aplicar isso e para poder melhorar a sua competitividade, é importante que os formandos sejam pessoas para melhorar a qualidade deles, para que eles se tornem mais competitivos, para que eles quando contratem alguém tenham esse nível, mas é preciso meter e consciencializar os formandos disso, ... e são 10 % em cada turma, em que isso acontece, 10 %. E depois, vê--se nas notas, reflecte-se nas notas, há uns que querem sair dos buracos onde estão inseridos, outros não, preferem continuar a viver lá. Portanto, é difícil para nós, mas, cada caso é um caso.

Entrevistador: Durante a realização da formação prática que tipo de dúvidas lhe são colocadas pelos formandos?

Entrevistado: Porque é que nós temos que fazer isto? Porque é que nós temos que fazer aquilo? Não percebo isto? Não teve nada a ver com a nossa área, puseram-nos a fazer aquilo. Porque é que eu estou numa área de Animação Turística e estou a servir de Recepcionista de hotel? Porque é que se eu estou em Animação Turística tenho que fazer as camas? Porque é que ..., enfim, algumas coisas que eu digo, temos que saber fazer tudo. Porque nós hoje estamos aqui e amanhã estamos noutro sítio. E porque é que um informático tem que meter e tirar os computadores? Portanto, tens que saber fazer

tudo. Portanto, a maior parte das coisas que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer coisas que não estão direccionadas para a minha formação. Porque a Restauração vai do serviço de mesa, à cozinha, à limpeza, a tudo. Porque a Animação Turística vai desde as empresas de desportos radicais até aos clubes desportivos aqui da zona e Câmaras Municipais. Porque a Informática vai do hardware ao software e reposição e tudo, e porque eu também tenho que fazer tudo, eu tenho que tirar fotocópias e não me cai nenhum braço. Portanto, a maior parte das vezes que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer isto, isto não tem nada a ver com a minha área. Porque nós temos que ser polivalentes.

Entrevistador: E, durante a realização da formação prática que tipo de dúvidas lhe são colocadas pelos tutores?

Entrevistado: Porque é que eles ainda não sabem fazer isto? Porque é que eles ainda não sabem fazer aquilo? Se eles tiveram um ano disto porque é que eles não sabem ainda? Portanto, a grande dificuldade que eu tenho neste momento com os tutores é poder dizer-lhes claramente perfis, no referencial no primeiro ano é isto, no segundo ano é isto, no terceiro ano é isto. Eu mando-lhes as cargas horárias, o que eu não lhes mando é, dentro desta carga horária de vinte e cinco horas deve saber fazer isto, isto e isto. Eles isso não sabem. Eles pensam que em vinte e cinco horas conseguem fazer tudo, é preciso haver um contacto maior para que eles possam saber efectivamente qual é o referencial e dentro do referencial o que é que está estipulado nas cargas horárias, que eles não sabem. Como eles não sabem, perguntam logo porque é que eles não sabem fazer aquilo.

Entrevistador: Quais os constrangimentos com que se depara no acompanhamento da FPCT?

Entrevistado: É a falta de tempo para poder falar-lhes e poder estruturar um bocado estas questões, isso é importante. Tudo vai dar ao mesmo, é o tempo que nós temos, que precisamos para falar com eles, para criarmos uma lista. Eu tenho cinco acções de Informática, eu tenho tido cem empresas e dentro das cem empresas, ou tenho cinquenta porque eu posso ter dois formandos em cada, mas, eu não tenho dúvidas que se o formando for bom e se tiver competências para alguma coisa que os empresários necessitem, eles vão querer sempre esse e mais dois ou três, porque eles precisam dessas pessoas, é a custo zero. Eles só não querem e dizem que não têm nada para fazer porque

eles têm que andar atrás dos formandos, a fazer isto, a fazer aquilo, a fazer isto, a fazer aquilo. Porque eu não tenho dúvidas que se forem pessoas em que os empresários tenham confiança e disserem faz isto, isto e isto, e se eles fizerem aquilo, as coisas são muito mais fáceis.

Entrevistador: É-lhes dado autonomia no trabalho desenvolvido durante a realização da FPCT?

Entrevistado: É, se o empresário assim o entender.

Entrevistador: Sem supervisão do tutor?

Entrevistado: Sim, se o empresário assim o entender.

Entrevistador: Consideras importante haver um seguro que cubra os acidentes de trabalho que não tenha a ver directamente com a formação, ou seja, um seguro de responsabilidade civil seguro de responsabilidade civil para cobrir danos materiais ocorridos durante a realização das actividades da FPCT, que não resultem de actos deliberados ou de negligência por parte dos formandos?

Entrevistado: Eu acho que sim, porque quer dizer, vamos lá ver, eu posso estar a trabalhar num computador e sem querer estou a mexer numa coisa qualquer e estrago tudo, se eu estragar neste momento o meu computador, eu estrago três anos de trabalho porque eu não tenho mais nada. Portanto, se vier uma auditoria e se for ver o meu computador. O formando se for trabalhar em máquinas, se estou a trabalhar em hotelaria, se estou a trabalhar em animação turística, se estou a trabalhar em painéis solares térmicos, um painel solar térmico é muito caro. Se sou eu que estrago, quem é que paga? O empresário diz que não paga. Somos nós que temos que pagar? Eu não sei. Graças a deus nunca surgiu nenhuma situação, porque nós temos o cuidado de lhes dizer isso mesmo, tomem cuidado, porque se vocês têm um computador de um utilizador que tenha não sei quê, que tenha alguma coisa que seja xpto, quer dizer, de certeza que é a empresa que vai ter que pagar. Não tenho a melhor dúvida, e se os empresários não lhes dão os computadores, é precisamente por isso, mas sei que tenho um caso, por exemplo, de um informático que está no terceiro ano de um Curso de Informática e que ele não só trabalha com todos os clientes vips dessa empresa, como é ele que está a negociar com outras empresas projectos, ou seja ele ainda está a tirar o curso, está com o 12.º ano mas está a trabalhar nessa entidade, já. E, claramente quando ele terminar o curso, ele vai

trabalhar nessa entidade, vai ter um cargo já do quadro médio dentro dessa empresa, há vários casos assim. Um em dezasseis, dois em dezasseis, um em dez, dois em dez, acontece, mas a maior parte não, a maior parte deles dou graças a deus para que as coisas todas corram bem. Então no primeiro ano? ... puff! No primeiro ano, depois no segundo e no terceiro, no terceiro já é mais fácil. Mas mesmo assim, eu diria que 10% querem muito, 40% querem mais ou menos e 50% não querem, ou seja, não estão para aí virados.

Entrevistador: Neste momento, quantos formandos tem a seu cargo na FPCT?

Entrevistado: Neste momento, segundo a saída profissional, tenho 37 em Técnico de Informática, 25 em Técnico de Serviço de Mesa, 33 em Técnico de Painéis Térmicos, 13 em Técnico de Animação Turística e 35 que estão, agora, a realizar a sua Formação Prática em Contexto de Trabalho, dá 143 formandos. Por isso é impossível ir a todo o lado, ou seja, eu aqui tenho que ter no mínimo setenta entidades, agora imagina o que é correr setenta entidades.

Entrevistador: Como avalia a relação estabelecida entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP na realização da formação prática?

Entrevistado: Não há relação, não há relação, a relação que há entre os formandos que estão a realizar a sua formação prática e eles que estão a aceitar os formandos é formal, mas são muito poucas as entidades que falam connosco, conhecem e que vêm cá. Estamos a falar de Centro, não é? Não estamos a falar do formador, estamos a falar de Centro, são muito poucas, muito poucas, não há relação.

Entrevistador: Como avalia o seu relacionamento com os seus formandos durante a FPCT? Apenas como um mero formador, como um colega, como um facilitador de aprendizagem, como um modelo profissional para os formandos?

Entrevistado: No primeiro ano eu sou muito rígido, muito exigente mesmo, ou seja, não há muita relação, é assim, é assim, ponto final parágrafo. No primeiro ano a relação que nós temos é uma relação muito profissional. No segundo ano é que me vou dando mais a conhecer e vou ajudando, mais ou menos, e vou falando com eles, porque no primeiro ano não vou ter ... É para cumprir e ponto final, é isso que eu pretendo e é para fazer o crivo, digamos assim, ou seja, saber o que é que nós podemos espremer da fruta, quem não interessa, quem não estiver interessado eu também não vou andar com eles

atrás. Ninguém andou atrás de mim também, portanto, 12.º ano não pode ser dado, eles têm que merecer e têm, ... e nós temos que criar uma estrutura para que eles mereçam também. A nível de exigência é muito elevado, portanto, eu não tenho muita relação com eles. No segundo e terceiro anos já tenho mais relação, já faço de pai, de mãe, de amigo, de colega, já dou a minha opinião, já tento encaminhá-los, sempre que querem vêm ter comigo, basicamente é isso. Se eles no primeiro ano me odeiam e me detestam, no terceiro ano adoram-me.

Entrevistador: Como avalia o seu relacionamento com o(s) tutor(es)?

Entrevistado: Falo com alguns, não falo com todos, mando um e-mail quando tenho que mandar, faço tudo o que é institucional para que eles possam lá estar. Porque sinceramente, há muitos que nem sequer os conheço se os ver, portanto, não tenho tempo para isso. Agora, há uma coisa que não tenho dúvidas, que os mediadores conhecem-nos, e eles é que lá vão. E, eu deveria ter mais tempo para isso, eu tenho que ter mais tempo para isso, eu não devia, eu tenho que ter mais tempo para isso, porque é um ponto fulcral na formação à qual eu não tenho tempo. Só me falta isso, dentro da formação só me falta isso, de resto está tudo articulado. Isso é a franja, mesmo, é a parte mais importante do processo e curiosamente é a parte que está mais turba. Porque, isso é aquilo que nós devíamos fazer e ter mais noção de que passado três anos eles vão estar aí, poderão estar aí e poderiam estar aí. Portanto, a integração deles aí seria mais fácil se tivessem também o nosso apoio. Não tenho tempo, não tenho tempo.

Entrevistador: Quais são para si as diferenças entre as funções de responsável pedagógico e dos tutores.

Entrevistado: Nós temos a responsabilidade de prepará-los, lá está, aproximar a formação profissional à realidade empresarial. Eles têm a responsabilidade de os aceitarem se quiserem, efectivamente, e tentar fazer com que a experiência deles seja muito enriquecedora nessa entidade, ou seja, muitas das vezes o que acontece é que o empresário não tem muito o perfil de poder ..., como eles também não formam muito os trabalhadores deles, à partida o que eles querem é uma pessoa para fazer tudo, para fazer tudo, para desenrascar aqui, para desenrascar ali. E nós muitas das vezes não conseguimos isso, porque, nós formamos numa área específica e eles como não conhecem, como isto também não é de agora, isto é um bolo, isto é uma bola de neve em que a formação profissional está descontextualizada, está desacreditada, e como está

desacreditada todos pagam por tabela. Tu podes por uma pessoa muito boa lá e se calhar o empresário só terá essa noção quando ele se for embora, depois ele diz, nós queremos este aqui para o próximo. Se calhar para o próximo o formando já não quer porque foi maltratado. Também diz, já não quero aquilo. Portanto, a nossa função é aproximar a formação profissional à realidade empresarial, não tenho dúvidas nisso. Bem, a função deles será dentro daquilo que nós fazemos e tendo em conta o referencial que não conhecem, poder também contribuir para que eles tenham uma boa inserção no mercado de trabalho, portanto, há aqui uma coisa que falta, que é falar. Como não existe isto não anda (explica com gestos), é do tipo, anda assim, depois isto anda aqui, depois anda aqui, devia andar assim, e a falta de tempo origina a isso. Não tenho dúvidas.

Entrevistador: Qual deve ser o perfil do tutor da FPCT?

Entrevistado: Deve ser uma pessoa que falando com o coordenador e que defina um perfil para trabalho com uma pessoa, portanto, eu acho que o tutor não tem que ter um perfil. Eu acho é que tem que haver uma convergência entre tutor e coordenador, por forma a arranjar um perfil adequado, definido pelo tutor para trabalhar nessa entidade. Acho que é fundamental que seja definido por ele e não por nós. Eu quero uma pessoa assim, assim, assim, ... que tenha estas competências, assim, assim, assim ... para fazer isto, isto, isto, isto, ... no primeiro ano duzentas horas, no segundo ano duzentas mais duzentas, e no terceiro, isto, isto, isto. E eu no final do primeiro ano quero que esta pessoa faça isto, isto, isto, ... no segundo ano quero que faça isto, isto, isto, ... e no terceiro ano quero que faça isto, isto, isto. Porque no meu trabalho nós vamos fazer isto, se vocês me arranjam uma pessoa assim, então eu fico com ela. Esse é o objectivo.

Entrevistador: Que aspectos considera mais relevantes para avaliar o desempenho dos formandos?

Entrevistado: Nós não podemos fugir muito daquilo, que aquilo é aquilo que está instituído, ou seja, eu penso que deve haver da parte de alguém que esteja a trabalhar no Serviços Centrais, digamos, tem que haver alguém na parte de direcção da formação que já tenha algum trabalho feito nesta área e que já tenha trabalhado num Centro de Formação Profissional ou em vários Centros, que saiba quais são as nossas dificuldades e as dificuldades das empresas, que crie um modelo de avaliação e que defina um modelo de avaliação para todos trabalharmos da mesma maneira. Não somos nós, enquanto Centros de Formação Profissional, que vamos definir um modelo de avaliação

para nós e os outros todos vão trabalhar com modelos diferentes. Eu tenho o meu modelo, o meu modelo se calhar é um modelo diferente, eu se calhar ... eu para ser sincero, eu trabalho aqui e vim para aqui, efectivamente, para voltar lá para cima outra vez e para ajudar a malta que está cá em baixo como eu. Eu não tenho dúvidas em dizer isso, não tenho problemas, no primeiro dia que vim para aqui disse isso à minha directora, portanto, é aquilo que eu te digo, eu vim para o Centro de Formação Profissional para poder ter mais condições e para ter um projecto de voltar lá para cima, para os Serviços Centrais, para a parte da formação, criar procedimentos iguais, uniformes, homogéneos para todos os Centros de Formação, de Norte a Sul. E isso passa por aí também, portanto, é para todos trabalharem da mesma maneira. Quais são os critérios que acho que considero? Aqueles que nós já falamos, que são aqueles que nós todos vamos ser avaliados no futuro e no presente, aquilo que nós somos. Relações interpessoais, adaptabilidade, ajustabilidade, quantidade, qualidade, assiduidade, pontualidade, são esses e depois são os outros, que quem fizer mais e melhor merece mais, agora não vou ser eu a dizer o que é que eu penso, sinceramente penso que não tenho que dizer. Acho que isso é a Direcção de Formação do Instituto de Emprego e Formação Profissional que estão lá para fazer isso. Eu quero voltar para lá, é para fazer isso.

Entrevistador: Qual a importância das competências comportamentais na avaliação da FPCT?

Entrevistado: Nós podemos ser muito bons, mas, se nós não soubermos estar, se não soubermos falar, se não soubermos ter posturas correctas, nunca vamos subir, nunca vamos sair do nosso posto, ou seja, é importante que nós quando abrimos a boca saibamos o que é que estamos a fazer, o que é que estamos a dizer, porque senão caímos em saco roto uma vez e perdemos toda a credibilidade. E portanto, é importante saber brincar, saber quando é que podemos falar com as pessoas ... hhh ... eu posso ter uma relação com o meu chefe, com o meu Director de Serviços, com a minha chefia directa e ter uma relação com ela muito boa, pessoalmente, enfim, sermos bons colegas e bons amigos e tratarmo-nos por tu cá e tu lá, mas é importante sabermos que quando estamos com outras pessoas com quem não conhecemos ou mesmo com a Direcção tratá-la como ela deve ser tratada hierarquicamente, ou seja, posso tratar a pessoa X por X, o X até jogo à bola com ele, mas quando falo do X com a Directora, digo Directora já falei com o Dr. X, portanto, saber qual é o meu lugar, onde posso tratar e como posso fazê-lo

é muito importante. É isso que eu tento transmitir aos miúdos e portanto, é importantíssimo que eles saibam, ou seja, eles saberem que me podem tratar por X não é problema nenhum, saberem quando me devem tratar por Engenheiro X, quando estou à frente de alguém é importantíssimo também e a forma como eles lidam comigo é importante, dentro dos vários circuitos e dentro dos vários trâmites que possam existir. Portanto, é importante.

Entrevistador: Qual a sua intervenção na avaliação das aprendizagens do(s) formando(s) na FPCT?

Entrevistado: É realizada pelo tutor. Eles têm autonomia para avaliar o formando. Se alguém vier ter comigo e disser assim, eu não concordo com esta avaliação, porque isto, isto e isto, então eu aí falo com o mediador, o mediador fala com o tutor, porque ele é que tem esse contacto, e então vamos falar e saber porquê. Mas a maior parte das vezes eles também não estão muito para aí virados, dão dezoito e dezassetes. Lá está, eles ficam contentes com a nota, apesar de não as merecerem, que eu sei que não as merecem porque eu conheço-os durante o ano inteiro e sei como a coisa funciona. Onde isso se passa é efectivamente naqueles que imputam uma grande componente e expectativas, esses não ficam nada contentes. Porque esses são os miúdos de dezoito e dezassete e dizem, então olha assim não. Nós temos que fazer através daquilo que é ... não eu prefiro assim, porque depois para o ano, ou daqui a dois anos, daqui a três anos, efectivamente, o que conta é a nota do terceiro ano e aí tu vais ter uma boa nota. Porque a turma é avaliada e nós mostramos uma turma através de duas ou três pessoas.

Entrevistador: Eu sei que é importante a avaliação sumativa, para fins de certificação, mas estes formandos não serão diferentes dos alunos que frequentam o ensino regular que querem entrar no Ensino Superior, que precisam de uma média, neste caso, prevalece sempre a avaliação sumativa sobre a avaliação formativa e a aquisição de competências e conhecimentos por parte do formando?

Entrevistado: (silêncio) Ufffff... Prevalece, prevalece sempre porque essa aí é fundamental.

Entrevistador: O que é que devia ser feito para melhorar?

Entrevistado: O que devia ser feito, lá está, é termos uma conversa com o empresário e criarmos uma estrutura e uma base. Lá está, a falta, a nossa falta, inclusivamente a culpa

é nossa, nem há hipóteses porque eles estão lá no sítio deles, nós se os quisermos encontrar, nós sabemos onde é que eles estão. Se somos nós que precisamos, se somos nós que pedimos e se somos nós que fazemos o primeiro contacto devíamos ser nós, também, a proceder a esse tipo de avaliação, desses critérios. E dizer assim, até aqui vale x, daqui a aqui vale y e daqui a aqui vale z. Como nós não dizemos nada e como eles também dizem, com uma certa lógica, nós não queremos estragar a vida de ninguém, então vão os dezassetes e dezoitos. Mas depois quando nós os confrontamos na próxima formação prática em contexto de trabalho, dizemos que estamos a precisar de entidades para realizar a formação prática, dizem, tudo bem mas não me tragam aquele, mas não me tragam aquele. São poucos os que são exigentes e são poucos os que são criteriosos na forma como avaliam e, como distinguem bem esses critérios, como avaliam com rigor. São esses doze e trezes que são os certos, são os catorzes que são certos. Quando nós vemos dezoito e dezanove, eu digo assim, são poucos os que têm dezoito e dezanove que merecem, também é verdade, é um facto, mas na totalidade não. Na totalidade claramente que não.

Entrevistador: Como promove a participação dos formandos na avaliação das suas aprendizagens? E da FPCT?

Entrevistado: Criámos um modelo em Excel com uma estrutura que tem uma avaliação qualitativa e quantitativa. Na qualitativa definimos parâmetros de avaliação definidos, lá está, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional aos quais temos que seguir e temos ponderações. Eu sou uma equipa formativa de Informática, tu és outra de Informática, eu posso definir quarenta, sessenta, quarenta na qualitativa, sessenta na quantitativa, e tu como estás noutra equipa, se calhar, mais exigente, ou menos exigente, defines cinquenta, cinquenta. Logo aí, os critérios de avaliação são diferentes, mas são os mesmos critérios de equipa para equipa e podemos alterar esses critérios durante o ano inteiro. Depois, dentro da avaliação qualitativa temos trabalhos, fichas e testes e dentro dos trabalhos, fichas e testes temos ponderações de zero a cem, que são definidos por eles. Respondendo a essa pergunta, acho que deveria haver também critérios de avaliação definidos como ponderações em que eles pusessem uma nota e automaticamente e automaticamente aquilo fazia logo o trabalho todo. Porque se for para avaliar, avaliação médio, avaliação bom, não sei quê, não sei que mais, com cruzinhas e depois vai à nota final, tem quinze, espera lá. Como é que eu sei aquilo? Não sei, então, mesmo para a avaliação dos formadores, o que nós definimos e deu uma

barraca de todo o tamanho, porque nós quando definimos isso, não estava nada definido, e tudo o que vem de novo com pessoas novas está mal visto, porque nunca foi feito e agora vou ter que fazer. Vão ter que fazer, têm que fazer. A avaliação dos formadores a mesma coisa. O que me interessa a mim por muito bom, bom, quatro ou quatros? Tenho é que arranjar procedimentos de forma a que eles cumpram sim ou não, sim ou não, sim ou não cumpriram, isto mais isto dá três, isto mais isto dá quatro. Ponderações, isso é que eu faço. Portanto, as minhas avaliações, considero que sejam justas. O mesmo para os formadores e se eles disserem alguma coisa eu digo, aqui você teve três ou teve quatro, por causa disto, disto e disto. Eu penso que devia haver também no posto de trabalho a mesma coisa, que não há. Mas ainda não tivemos tempo para isso, para mexer nisso. Eu estou cá este é o quarto ano e portanto, eu ainda não tive tempo para isto, eu tive tempo para tudo, para criar tudo, menos para isso.

Entrevistador: Como promove a participação dos formandos na avaliação das suas aprendizagens? E da FPCT?

Entrevistado: Não, nós temos uma avaliação, nós temos um instrumento de avaliação, em que os instrumentos avaliam a formação. Avaliam primeiro a parte da formação no geral, ou seja, condições, salas, coordenador, avaliam a documentação que é dada, que é distribuída, se a sala tem condições ou não, se a sala tem condições disto ou daquilo, e vai de um a quatro. E depois, avaliam os formadores, também, sobre vários itens, conhecimentos, funcionamento, forma de estar, forma de trabalhar, mas, relativamente ao posto de trabalho não existe nada. Ou seja, nós não temos definido nada, em lado nenhum, uma avaliação do formando relativamente ao posto de trabalho, ao empresário, às condições, às tarefas que lhes foram pedidas, porque podem-lhes ter sido pedidas tarefas e eles não terem condições para as fazer, eu não sei. Normalmente, o que eu digo é que acredito mais no tutor, mas, muitas das vezes também digo que tenho que acreditar nos formandos. Tenho, mas a verdade é que, como não tenho esse feedback, não posso, portanto, prevalece sempre, como em todo o lado, a corda parte do lado mais fraco. Portanto, eu não tenho nada e muitas vezes acredito piamente que eles tenham razão, mas como eu não os conheço, lá está, não sei. Porque, uma coisa é nós conhecermos uma entidade, conhecermos essa entidade e conhecermos o empresário. Normalmente, as casas são o espelho dos empresários, portanto, quando nós entramos numa casa nós vemos logo, se aquilo for uma bagunça, por muito que o empresário fale, nós sabemos que aquilo é uma bagunça, porque nós sabemos aquilo que ele é. Agora, se

for uma coisa certinha, direitinha, tudo ao pormenor, com as coisas todas a funcionar, nós sabemos que ele é uma pessoa com um determinado perfil. Que é muito perfeccionista. Que gosta das coisas todas certinhas, direitinhas, não gosta de uma coisa fora e alguns conseguem viver no meio da confusão. Portanto, lá esta, não conheço, nem há. Se considero que seja necessário, claramente que sim. Quanto mais específicos forem, quanto mais irmos ao pormenor e, todos trabalharmos da mesma maneira, eu acho que a homogeneização e a padronização mais facilmente nós conseguimos ver as diferenças. Se cada um trabalhar à sua maneira, isto e aquilo, a gente só vê a última coisa que é a avaliação, ponto final. Claro que eu dou uma vista de olhos por tudo. Mas, depois existe muitas incongruências, muitas diferenças, entre aquilo que eles dizem e aquilo que os miúdos dizem. E eu não acredito que tudo o que os miúdos dizem seja mentira. Não podem ser, é impossível de ser, a verdade é essa. E como se vive nesta coisa do desconhecido, e como não existe nada em concreto, nós não podemos ter certezas de nada. Então, as coisas funcionam assim. E só não está melhor ainda, a formação profissional ainda não está como devia ser, porque, por muito que nós façamos e temos feito isto, a parte mais importante não está feita, que é isto. A parte mais importante ainda não está feita porque nós não conhecemos, quando nós tivermos esse conhecimento e esse cuidado e quando nós tivermos tempo para fazer essa triagem, de triangulação, que é coordenador, empresário, formando, que é mesmo assim. Quando isto funcionar bem, tudo o que está por trás, então, funciona maravilhosamente bem. Isto tudo pode funcionar bem até aqui, chega aqui e não funciona bem, parou, morreu, morreu antes de começar, ou seja, acabou na sala. Vais para o trabalho e todo o trabalho que foi feito não valeu a pena, porque chega ali, que é a parte mais importante, porque nós trabalhamos para ali, nós trabalhamos para isto. E chega aqui quando a coisa não acontece, e morremos na praia, acabou. Por isso é que nós devemos ter mais tempo, mais tempo. Eu gostaria de muito de ir aos hotéis, hotéis de cinco estrelas. Nós temos malta a trabalhar em hotéis cinco estrelas, temos malta em restaurantes cinco estrelas, eu nunca consegui lá ir. Não era importante eu lá ir? Conhecer, saber, para poder definir com eles os perfis dos que venham atrás, poder saber as instalações, poder dizer a eles que se trabalharem bem, que se fizerem tudo são recompensados desta maneira. Agora começámos a fazer visitas à Escola Superior de Hotelaria do Estoril, por exemplo, na hotelaria, para eles verem as diferenças, para eles verem os estágios, para motivá-los e para que eles possam, porque, por muito que se façam aqui, depois tenho montes de malta de ... e de informática, que são bons, mas, depois chegam lá e não querem

trabalhar. Porquê? Porque têm medo. Portanto, tem que haver as avaliações intercalares, mas, também tem que haver acompanhamento, os coordenadores têm que ter conhecimento dos tutores, dos planos, dos locais, têm que conhecer as entidades, têm que lá ir fazer as visitas, tem que haver confiança dos tutores com os coordenadores, tem que haver confiança dos tutores para os coordenadores dos formandos, tem que haver uma cooperação entre os coordenadores e os tutores para definir o tal perfil, para definir as avaliações, como é que são avaliadas e mais, tem que haver uma reunião com os formadores para que isso seja definido, tem que haver isso tudo. Não há, como ninguém tem tempo para fazer, cada um faz à sua maneira. E contra mim falo, mas não temos tempo.

Entrevistador: Faz-se avaliação formativa na FPCT?

Entrevistado: Não. Neste momento não sei quem é que cumpre o que está definido no Regulamento Específico da Aprendizagem. No novo, estamos a falar do novo. Não sei quem cumpre, sinceramente. Não sei quem cumpre, porque ele fala em tutores, cada tutor deve ter dois ou três, até cinco. Mas se eu não sei qual é o meu.

Entrevistador: Tem sugestões que queira apresentar para melhorar o exercício das funções de responsável pedagógico?

Entrevistado: Eu tenho soluções, eu tenho soluções para isso, claro que tenho, não sei se são as melhores ou as piores, mas que neste momento se coadunam com aquilo que eu pretendo, claramente que sim, vamos começar a trabalhar nisso agora, que é, eu ou o Z, que é o outro coordenador aqui do Centro, e o B, que é o outro colega, somos os três coordenadores aqui, quando fazemos estas coisas falamos uns com os outros e temos discussões, discussões no bom sentido para melhorar isto e agora andamos com isto, que é definir um manual de estágio, com base naquilo que se fazem nas faculdades, com base naquilo que se fazem em entidades privadas e podermos organizar de uma forma mais homogénea. E portanto, uma coisa feita em computador, em Excel, como um ficheiro, simples, que as pessoas consigam trabalhar nele e que vamos funcionar ainda com um projecto piloto, cada um de nós vai funcionar com uma turma nossa, ainda não está nada feito, mas, já temos mais ou menos algum, já temos mais ou menos alguma coisa na cabeça, temos que trabalhar. Agora, vamos começar a trabalhar nisso no final de Julho, princípios de Agosto, que é o mês que estamos de férias. Tem a ver um bocado com isto que nós estivemos a falar, que é, organizarmo-nos com as entidades,

com os tutores, definirmos procedimentos, definirmos funções, perfis, formas de avaliação, desenvolvimento, tempo, timings. Duzentas horas dá para quê? Dá para fazer isto, isto e isto, ok, então vamos investir nisto. Não dá para isto, então não vale a pena pensarmos nisto. Duzentas horas são duzentas horas, portanto, mais vale fazer pouco e bem do que muito e mal. E dentro daquilo que está estipulado, os formandos terem a oportunidade de dentro de duas ou três tarefas, fazerem aquelas que lhes dá mais jeito, com base naquilo que o tutor também tem lá. De poder o tutor dizer assim, não, vais fazer metade desta, desta, desta, ou seja, ainda não está nada definido, mas, estamos a tratar disso e é sobre isso que vamos tratar agora, Julho e Agosto. Podemos mostrar tudo o que já foi feito, também. Tem a ver um bocado com ... já definimos a nossa equipa formativa, o que é que é necessário, as funções de cada um, o que é que o mediador faz, o que é que a equipa formativa faz, os timings, os prazos de entrega, as avaliações, isso está tudo definido, só falta isto, que ainda não tivemos tempo. Mas, lá está, não me compete a mim, isso é uma coisa que deve ser definida lá por cima, lá por cima. E portanto, eu não tenho dúvidas, lá está, eu também vim para aqui com esse objectivo. Eu sou um bocado à parte, eu como tenho essa vantagem de conhecer as micro-pequenas empresas e o perfil das pessoas que eles metem lá, portanto, sou um bocado mais exigente nas minhas turmas. Claro, depois há o stress positivo que é com as outras turmas que os outros não fazem. Mas, eu não posso dizer nada dos meus colegas, eu não posso, cada um é como cada qual. Que eu sou o piorzinho cá do sítio, se perguntares às pessoas, claramente que sou. Piorzinho, entre aspas, porque tenho mais reclamações se calhar sou, mas, se calhar sou aquele que se pedirem dez casos notáveis dou vinte. Também tenho esse lado, não sei se os meus colegas também têm ou não, não sei se eles também fazem essa triagem ou não, o que é certo é que eu faço, ao fim de um x tempo também pergunto como é que eles estão. Os meus mediadores perguntam quando acabam as formações, como é que eles andam, aonde é que eles andam, como é que eles estão, e às vezes temos estas boas notícias e, é isso que eu quero fazer aqui. Eu quero fazer aqui nas portas abertas isso, que é, desafiar os meus colegas todos. Eu acho que tem que haver competição em todo o lado. Desafiar os meus colegas e dizer assim, pessoal cada um de nós vai trazer três casos notáveis, aqui, e vamos mostrá-los, de cursos que nós ministramos, eu tenho os meus e vocês têm os vossos. Depois quero ver quantos é que se chegam à frente, porque se eles não se chegam á frente eu chego-me à frente deles. Portanto, eu não tenho problema nenhum com a competição, eles sabem como é que eu sou, não passo por cima de ninguém, não sou mau colega, vim para aqui,

toda a gente me ajudou, mas claramente, por tudo aquilo que tenho feito, por tudo aquilo que tenho feito, não tenho avaliação superior ao normal. Claramente que sim, e claramente que por tudo aquilo que tenho feito, há aí uns conflitos positivos com os meus colegas, porque eles não concordam com algumas coisas que a Direcção concordou, que tem a ver com propostas. A Direcção pede propostas, nós damos propostas, nós aqui em baixo, e sei que isso tem a ver com a minha chegada aqui a este Centro, porque, até 2007 não havia nada. Portanto, a partir de 2007 isto começou a mudar, temos equipas formativas novas, pessoas novas, outras que vinham para aqui a pensar que isto era deles, já não estão cá, graças a deus, e portanto, isto é para trabalhar, isto é para trabalhar e para mostrar resultados, ponto final parágrafo. E os resultados mostram-se com aquilo que nós fazemos, ministramos e com aquilo que nós mandamos lá para fora, que têm que ser mais e melhor, portanto, o nosso Centro, ..., não chega dizer que temos seis mil, nove mil, é o que temos, ponto final parágrafo. Portanto, se é o que temos, temos que dar vazão a isto e a única forma para darmos vazão a isto é eles saírem daqui para irem trabalhar. Ou seja, acabou-se aquela coisa do vem para aqui, depois vai para o Centro de Emprego, depois volta para aqui, isto não é comigo, é connosco mesmo, pelo menos falo aqui por nós os três, connosco acabou. Portanto, como podes ver eu não sou a melhor pessoa para isto, acho que há aí pessoas diferentes, porque eu aqui estou de passagem, espero eu, de passagem.

Anexo n.º 19 – Análise de conteúdo da entrevista ao Responsável Pedagógico

Tema 1: Elaboração o plano individual de actividades

A1: Não é antes de iniciar a FPCT, é logo no início, eu falo com os formadores das tecnológicas e digo, temos que fazer a avaliação, (...), nós quando estivermos a metê-los no posto de trabalho eu quero que vocês definam um perfil de cada um para que possamos metê-los nas empresas.

A2: Neste momento o que eu faço é, eu sei mais ou menos qual é o perfil que eles pretendem, dependendo daquilo que eles façam durante o ano e do feedback que os formadores me dão acerca disso e dizem.

A3: (...) esta parte não é só no fim, é durante o percurso todo, que é para quando chegarmos ao fim nós já sabermos qual é o perfil de cada um para metê-los.

Tema 2: Condições prévias necessárias à operacionalização do plano individual de actividades

A1: (...) deveríamos falar com os empresários (...)

A2: (...) deveríamos perguntar qual é o perfil que eles querem, para quê que eles querem.

A3: (...) é ter tempo para falar com as pessoas, acertar com as pessoas e com as entidades que estão aqui à nossa volta, nos sectores de actividade que nós temos aqui, e ter tempo para estipular com eles isso, que é coisa que nós não temos.

A5: Fazer um quadro, elaborar com os sectores de actividade, nome, pessoa, perfil, entrar em contacto com eles, saber como é que estão, como é que não estão, para quê que querem, para quê que não querem, o que é que estão a pensar fazer, qual é o tipo de formação que nós devemos ministrar para eles pudessem ser melhores nas empresas (...)

Tema 3: Tipo de actividades que inclui o plano individual de actividades

A1: Trabalho de grupo (...)

A2: (...) adaptação (...)

A3: (...) aquisição de termos técnicos (...)

A4: (...) observar como é que fazem (...)

A5: (...) relacionamento interpessoal (...)

A6: Tudo é objecto de avaliação.

Tema 4: Importância do plano individual de actividades no planeamento do trabalho realizado na empresa

A1: Neste momento, nós não estamos a trabalhar isso porque nós não temos tempo.

A2: O único feedback que temos é se eles gostam ou não gostam (...)

A3: (...) eu não tenho tempo para isso, (...), mas é importante, nós sabermos o que é que eles fizeram, o que é que gostaram, o que é que preferem fazer a seguir, se querem melhorar ou não (...)

Tema 5: Reformulação do plano individual de actividades

A1: Não, o que nós tentamos fazer é assim, num primeiro ano eles fazem só o posto de trabalho no final, portanto no segundo ano já são em duas partes, fazemos primeiro um trajecto teórico-prático, depois eles entram outra vez no posto de trabalho, depois têm mais um percurso teórico-prático, depois entram outra vez no final (...)

A2: (...) nós tentamos é ajustar se eles estão bem, se os empresários gostarem do trabalho deles ter a certeza que poderão fazer outras coisas.

Tema 6: Concretização das actividades definidas no plano individual de actividades

A1: (...) se a coisa está a correr bem (...) e eu sei mais ou menos.

A2: (...) mais vale fazer pouco e bem do que muito e mal.

Tema 7: Constrangimentos deparados no planeamento e organização da FPCT

A1: Nós temos que entrar mais em contacto com os empresários e definir claramente com eles, (...) ou seja, temos que ter tempo para sair daqui e ir às empresas.

A2: (...) se há alguns que gostam que nós estejamos lá e que sejamos nós a definir esse plano, outros não gostam, preferem ser eles.

A3: Eu já consegui ir ter com os empresários, definir perfis, saber como é que eles estão, como é que não estão, trocas de impressão é importante, mas, nós não temos tempo.

A4: Normalmente, o perfil dos formandos não se enquadrava com o perfil que os empresários desejariam e muitas das vezes nós perderíamos e perdemos estágios por causa disso.

A5: (...) não posso por um formando que tenha um perfil médio, ou um perfil médio-baixo numa entidade que exige muito, porque ao fim do segundo dia já estão cá fora, já tive casos desses.

A6: (...) eu meto um formando numa empresa, o formando não corresponde logo às expectativas do empresário, o empresário manda-o embora, portanto, eu não posso ter esse tipo de situações, prefiro por noutro lado.

A7: (...) a grande dificuldade que eu tenho neste momento com os tutores é poder dizer-lhes claramente perfis, no referencial no primeiro ano é isto, no segundo ano é isto, no terceiro ano é isto.

A8: (...) enquanto um coordenador, (...), tiver catorze acções como nós temos aqui no Centro de Formação Profissional do Seixal, é evidente que não dá para fazer tudo.

A9: (...) Tenho vinte dias, desses vinte dias se acontece um formador que queira sair, uma contratação, vamos iniciar cursos, não dá para nada, porque são catorze.

Tema 8: Participação do Responsável Pedagógico na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)

A1: É só articular com os formadores e com os formandos, no sentido de dizer claramente qual é o ponto de situação de cada um (...)

Tema 9: Contributo do Tutor nas actividades definidas no plano individual de actividades a desenvolver durante a FPCT

A1: Teoricamente devia ser, na prática, muitas vezes, muito sinceramente não temos tempo para isso (...)

Tema 10: Envolvimento dos formadores das restantes componentes/domínios de formação na organização da FPCT

A1: (...) a parte pessoal, a parte humana, a parte da formação de base, é que dará o apoio para que eles depois tenham uma boa postura na parte técnica (...)

A2: (...) eles na parte técnica aprendem tudo, aprendem o saber-fazer (...)

A3: (...) na parte de base eles aprendem o saber ser (...)

A4: (...) o Português, o Inglês, o Mundo Actual, a própria Informática, todas as específicas, sejam a base e a ponte para que as coisas funcionem.

Tema 11: Vantagem da FPCT realizar-se em alternância

A1: É, isto no segundo ano, porque no primeiro ano nós não conseguimos fazer nada.

A2: (...) é uma forma positiva de que se alguma coisa correr mal, nós possamos remediar as coisas, porque se for tudo no segundo ano e tudo seguido, então estávamos lixados.

Tema 12: Importância de ter um seguro de responsabilidade civil na frequência da FPCT

A1: Eu acho que sim (...)

A2: Graças a deus nunca surgiu nenhuma situação, porque nós temos o cuidado de lhes dizer isso mesmo, tomem cuidado, porque se vocês têm um computador de um utilizador (...) que tenha alguma coisa que seja xpto, quer dizer, de certeza que é a empresa que vai ter que pagar.

Tema 13: Processo de recrutamento/selecção para exercer a função de responsável pedagógico

A1: Eu trabalhei dez anos no programa rede e portanto o que eu fazia lá basicamente era, o programa rede era um programa de consultoria, formação e apoio à gestão nas empresas.

A2: Eu conheço o programa rede do princípio ao fim, ou seja, trabalhar com os empresários, conheço todas as áreas de actividade que existem em Portugal ou quase todas, do Norte a Sul, Cortiça, Cerâmica, Calçado, Indústria Têxtil, Informática, Restauração, Metalomecânica, Sector Automóvel, enfim, como principais sectores de actividade.

A3: E quando atingi digamos o meu *dead line*, no programa rede, foram os dez anos, já sentia que precisava de ir para outro lado, comecei a falar com colegas do Centro de Formação que iam aparecendo lá por Xabregas e eles iam dizendo que eu tinha jeito para isto, para a formação, porque eu sempre gostei da formação.

A4: (...) comecei a falar com eles, perguntei o que eles faziam, como é que eles faziam, vim aqui ao Centro de Formação, falei com um colega meu e vi o que é que ele fazia, e estive um ano a preparar-me (...)

A5: Eu sabia quais eram as dificuldades do Centro, as lacunas do Centro e preparei um ano da minha vida.

Tema 14: Função do responsável pedagógico

A1: (...) há coisas que não podemos fugir muito delas, e uma delas é o horário, começa logo por aí.

A2: A selecção de horários, (...), a equipa formativa (...)

A3: (...) pagamentos de bolsas, inícios e encerramentos de acções, acompanhamentos de formandos e formadores, acompanhamento das salas, horários, tudo logístico que está por trás (...)

Tema 15: Desafios/dificuldades na realização do seu trabalho de Responsável Pedagógico

A1: A maior dificuldade que eu tenho é poder acompanhá-los da melhor maneira possível.

A2: Poder ir lá, pessoalmente (...) saber o que é que eles fazem, quais são as condições que eles têm, os potenciais, para poder aplicar isso e para poder melhorar a sua competitividade (...)

A3: (...) eu diria que 10% querem muito, 40% querem mais ou menos e 50% não querem, ou seja, não estão para aí virados.

A4: (...) Ou eles caem nas boas graças dos empresários no primeiro ano ou então não fazemos mais nada, nem vale a pena irem para lá.

Tema 16: Número de formandos a seu cargo

A1: Neste momento, segundo a saída profissional, tenho 37 em Técnico de Informática, 25 em Técnico de Serviço de Mesa, 33 em Técnico de Painéis Térmicos, 13 em Técnico de Animação Turística e 35 que estão, agora, a realizar a sua Formação Prática em Contexto de Trabalho (...)

A2: (...) 143 formandos.

Tema 17: Diferença entre as funções de responsável pedagógico e dos tutores

A1: Nós temos a responsabilidade de prepará-los, lá está, aproximar a formação profissional à realidade empresarial.

A2: Eles têm a responsabilidade de os aceitarem se quiserem, efectivamente, e tentar fazer com que a experiência deles seja muito enriquecedora nessa entidade (...)

A3: (...) a nossa função é aproximar a formação profissional à realidade empresarial (...)

A4: (...) a função deles será dentro daquilo que nós fazemos e tendo em conta o referencial que não conhecem, poder também contribuir para que eles tenham uma boa inserção no mercado de trabalho, portanto, há aqui uma coisa que falta, que é falar.

Tema 18: Perfil do tutor da FPCT

A1: Deve ser uma pessoa que falando com o coordenador e que defina um perfil para trabalho com uma pessoa (...)

A2: (...) eu acho que o tutor não tem que ter um perfil.

Tema 19: Articulação entre o CT/FP e a Empresa no acompanhamento da FPCT

A1: Este Centro é muito grande. Se este Centro fosse mais pequeno nós conseguíamos fazer muito mais, mas não conseguimos fazer essa articulação porque temos seis mil formandos a frequentar acções de formação.

Tema 20: Acompanhamento dos formandos durante a FPCT

A1: Eu recorro principalmente às empresas (...)

A2: Normalmente, (...) ao fim de 100 horas, quer dizer, eu pergunto logo como é que está a correr.

A3: (...) ao fim de um x tempo também pergunto como é que eles estão.

A4: (...) se tiver a correr mal eles dizem-me logo, olha está a correr bem, não está a correr bem, ou não está a gostar.

A5: (...) no final os formandos fazem o relatório e ao mesmo tempo temos o feedback dos empresários.

A6: (...) é impossível ir a todo o lado, ou seja, eu aqui tenho que ter no mínimo setenta entidades (...)

Tema 21: Dúvidas colocadas pelos formandos durante a realização da formação prática

A1: Porque é que nós temos que fazer isto?

A2: Não percebo isto?

A3: Não teve nada a ver com a nossa área, puseram-nos a fazer aquilo.

A4: Porque é que eu estou numa área de Animação Turística e estou a servir de Recepcionista de hotel?

A5: Porque é que se eu estou em Animação Turística tenho que fazer as camas?

A6: E porque é que um informático tem que meter e tirar os computadores?

A7: (...) a maior parte das coisas que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer coisas que não estão direccionadas para a minha formação.

A8: (...) a maior parte das vezes que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer isto, isto não tem nada a ver com a minha área.

Tema 22: Dúvidas colocadas pelos tutores durante a realização da formação prática

A1: Porque é que eles ainda não sabem fazer isto?

A2: Se eles tiveram um ano disto porque é que eles não sabem ainda?

A3: Eles pensam que em vinte e cinco horas conseguem fazer tudo, é preciso haver um contacto maior para que eles possam saber efectivamente qual é o referencial e dentro do referencial o que é que está estipulado nas cargas horárias, que eles não sabem.

Tema 23: Constrangimentos deparados no acompanhamento da FPCT

A1: É a falta de tempo para poder falar-lhes e poder estruturar um bocado estas questões (...)

A2: Tudo vai dar ao mesmo, é o tempo que nós temos, que precisamos para falar com eles, para criarmos uma lista.

A3: (...) eu às vezes tento pedir relatórios finais da Formação Prática em Contexto de Trabalho, a verdade é que eles entregam-me mas eu não os vejo.

A4: (...) eu enquanto coordenador não consigo ir a todo o lado (...)

A5: Catorze acções, por muito que nós queiramos fazer coisas, não dá.

Tema 24: Autonomia de trabalho na realização da FPCT

A1: É, se o empresário assim o entender.

Tema 25: Desenvolvimento das actividades sem supervisão do tutor

A1: Sim, se o empresário assim o entender.

Tema 26: Relação estabelecida entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP na realização da formação prática

A1: Não há relação, não há relação (...)

A2: (...) a relação que há entre os formandos que estão a realizar a sua formação prática e eles que estão a aceitar os formandos é formal (...)

A3: (...) são muito poucas as entidades que falam connosco (...)

Tema 27: Relacionamento com os seus formandos durante a FPCT

A1: No primeiro ano eu sou muito rígido, muito exigente mesmo, ou seja, não há muita relação (...)

A2: No primeiro ano a relação que nós temos é uma relação muito profissional.

A3: No segundo ano é que me vou dando mais a conhecer e vou ajudando, mais ou menos, e vou falando com eles (...)

A4: A nível de exigência é muito elevado, portanto, eu não tenho muita relação com eles.

A5: No segundo e terceiro anos já tenho mais relação, já faço de pai, de mãe, de amigo, de colega, já dou a minha opinião, já tento encaminhá-los, sempre que querem vêm ter comigo (...)

A6: Se eles no primeiro ano me odeiam e me detestam, no terceiro ano adoram-me.

Tema 28: Relacionamento com o(s) tutor(es)

A1: Falo com alguns, não falo com todos, mando um e-mail quando tenho que mandar, faço tudo o que é institucional para que eles possam lá estar.

A2: (...) sinceramente, há muitos que nem sequer os conheço se os ver, portanto, não tenho tempo para isso.

A3: (...) eu tenho que ter mais tempo para isso, porque é um ponto fulcral na formação à qual eu não tenho tempo.

A4: (...) é a parte mais importante do processo e curiosamente é a parte que está mais turba.

Tema 29: Intervenção do Responsável Pedagógico na avaliação das aprendizagens do(s) formando(s) na FPCT

A1: É realizada pelo tutor.

A2: Eles [tutores] têm autonomia para avaliar o formando.

A3: Se alguém vier ter comigo e disser assim, eu não concordo com esta avaliação, porque isto, isto e isto, então eu aí eu falo (...) com o tutor (...) e então vamos falar e saber porquê.

Tema 30: Aspectos relevantes na avaliação do desempenho dos formandos

A1: Relações interpessoais (...)

A2: (...) adaptabilidade (...)

A3: (...) ajustabilidade (...)

A4: (...) quantidade (...)

A5: (...) qualidade (...)

A6: (...) assiduidade (...)

A7: (...) pontualidade (...)

Tema 31: Importância das competências comportamentais na avaliação da FPCT

A1: Nós podemos ser muito bons, mas, se nós não soubermos estar, se não soubermos falar, se não soubermos ter posturas correctas, nunca vamos subir, nunca vamos sair do nosso posto (...)

A2: (...) saber qual é o meu lugar, onde posso tratar e como posso fazê-lo é muito importante.

A3: (...) a forma de falar e de estar são importantíssimas depois para quando se inserem no mercado de trabalho poderem ter uma postura adequada dentro da área e do sector em que desenvolvem a sua actividade profissional.

Tema 32: Predomínio da avaliação sumativa sobre a avaliação formativa, a aquisição de competências e os conhecimentos por parte do formando

A1: Prevalece, prevalece sempre porque essa aí é fundamental.

Tema 33: Avaliação formativa na FPCT

A1: Neste momento não sei quem é que cumpre o que está definido no Regulamento Específico da Aprendizagem.

Tema 34: Método utilizado para promover a participação dos formandos na avaliação das suas aprendizagens

A1: Normalmente, o que eu digo é que acredito mais no tutor, mas, muitas das vezes também digo que tenho que acreditar nos formandos.

A2: (...) não conheço, nem há.

A3: Se considero que seja necessário, claramente que sim.

A4: A parte mais importante ainda não está feita porque nós não conhecemos, quando nós tivermos esse conhecimento e esse cuidado e quando nós tivermos tempo para fazer essa triagem, de triangulação, que é coordenador, empresário, formando (...)

A5: (...) como ninguém tem tempo para fazer, cada um faz à sua maneira.

Tema 35: Promover a participação dos formandos na avaliação da FPCT

A1: (...) relativamente ao posto de trabalho não existe nada.

A2: Mas ainda não tivemos tempo para isso, para mexer nisso.

A3: (...) nós não temos definido nada, em lado nenhum, uma avaliação do formando relativamente ao posto de trabalho, ao empresário, às condições, às tarefas que lhes foram pedidas, porque podem-lhes ter sido pedidas tarefas e eles não terem condições para as fazer, (...)

A4: Avaliam primeiro a parte da formação no geral, ou seja, condições, salas, coordenador, avaliam a documentação que é dada, que é distribuída, se a sala tem condições ou não, se a sala tem condições disto ou daquilo, e vai de um a quatro.

A5: (...) avaliam os formadores, também, sobre vários itens, conhecimentos, funcionamento, forma de estar, forma de trabalhar (...)

Tema 36: Divergência significativa de notas da FPCT

A1: (...) a culpa é nossa porque não temos tempo para definir isso com os empresários, e dizer que é assim, assim e assim, porque todos deviam ser avaliados da mesma forma.

A2: (...) se nós formos, por exemplo, a uma entidade que seja muito competente e muito exigente, esse formando tem doze, no entanto, se nós formos a outra entidade menos exigente o formando tem dezassete ou dezoito, quando não tem dezanove, se calhar fez menos do que essa entidade que deu doze, mas aquele doze, é um doze que vale muito mais.

A3: Como nós não dizemos nada e como eles também dizem, com uma certa lógica, nós não queremos estragar a vida de ninguém, então vão os dezassetes e dezoitos.

A4: (...) são poucos os que têm dezoito e dezanove que merecem (...)

A5: São esses doze e trezes que são os certos, são os catorzes que são certos.

A6: Claro que eu dou uma vista de olhos por tudo. Mas, depois existe muitas incongruências, muitas diferenças, entre aquilo que eles dizem e aquilo que os miúdos dizem.

A7: São poucos os que são exigentes e são poucos os que são criteriosos na forma como avaliam e, como distinguem bem esses critérios, como avaliam com rigor.

Tema 37: Propostas para melhorar a Avaliação das Aprendizagens na FPCT

A1: O que devia ser feito (...) é termos uma conversa com o empresário e criarmos uma estrutura e uma base.

A2: Se somos nós que precisamos, se somos nós que pedimos e se somos nós que fazemos o primeiro contacto devíamos ser nós, também, a proceder a esse tipo de avaliação, desses critérios.

A3: (...) a avaliação é comparar, dentro dos mesmos requisitos, dentro dos mesmos parâmetros, dos mesmos critérios.

A4: (...) tem que haver as avaliações intercalares, mas, também tem que haver acompanhamento (...)

A5: Quanto mais específicos forem, quanto mais irmos ao pormenor e, todos trabalharmos da mesma maneira, eu acho que a homogeneização e a padronização mais facilmente nós conseguimos ver as diferenças.

A6: (...) eu penso que deve haver da parte de alguém que esteja a trabalhar nos Serviços Centrais, (...), que saiba quais são as nossas dificuldades e as dificuldades das empresas, que crie um modelo de avaliação e que defina um modelo de avaliação para todos trabalharmos da mesma maneira.

Tema 38: Sugestões para melhorar a formação prática em contexto de trabalho

A1: (...) definir um manual de estágio, com base naquilo que se fazem nas faculdades, com base naquilo que se fazem em entidades privadas e podermos organizar de uma forma mais homogénea.

A2: (...) organizarmo-nos com as entidades, com os tutores, definirmos procedimentos, definirmos funções, perfis, formas de avaliação, desenvolvimento, tempo, timings.

A4: (...) os coordenadores têm que ter conhecimento dos tutores, dos planos, dos locais, têm que conhecer as entidades, têm que lá ir fazer as visitas (...)

A5: (...) tem que haver confiança dos tutores para os coordenadores dos formandos, tem que haver uma cooperação entre os coordenadores e os tutores para definir o tal perfil, para definir as avaliações, como é que são avaliadas e mais, tem que haver uma reunião com os formadores para que isso seja definido, tem que haver isso tudo.

A6: Eu acho é que tem que haver uma convergência entre tutor e coordenador, por forma a arranjar um perfil adequado, definido pelo tutor para trabalhar nessa entidade.

A7: No primeiro ano da Aprendizagem, (...), estás sempre a ensinar (...) muita teoria, (...) e se nós enquanto coordenadores/mediadores das equipas formativas não

definirmos trabalhos práticos para que eles possam utilizar esses conhecimentos teóricos e transportá-los para a prática, muito dificilmente depois conseguirá chegar a uma empresa e ter uma boa prestação (...)

A8: (...) no primeiro ano temos que, apesar da formação ser muito teórica em qualquer acção, realizar exercícios predominantemente práticos.

A9: Tens que dar pelo menos, mais cem horas, são cento e vinte e cinco horas no início, para que eles possam aprender alguma coisa, para teres depois mais duzentas horas de formação prática em contexto de trabalho. E, muitas vezes, não chega, porque onde eles vão mesmo, a carga máxima prática é no terceiro ano.

Anexo n.º 20 – Matriz da entrevista do Responsável Pedagógico

Tema A			
Organização da FPCT			
Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Plano Individual de Actividades	Elaboração do plano individual de actividades	A1: Não é antes de iniciar a FPCT, é logo no início, eu falo com os formadores das tecnológicas e digo, temos que fazer a avaliação, (...), nós quando estivermos a metê-los no posto de trabalho eu quero que vocês definam um perfil de cada um para que possamos metê-los nas empresas. A2: Neste momento o que eu faço é, eu sei mais ou menos qual é o perfil que eles pretendem, dependendo daquilo que eles façam durante o ano e do feedback que os formadores me dão acerca disso e dizem. A3: (...) esta parte não é só no fim, é durante o percurso todo, que é para quando chegarmos ao fim nós já sabermos qual é o perfil de cada um para metê-los.	3
	Condições prévias necessárias à sua operacionalização	A1: (...) deveríamos falar com os empresários (...) A2: (...) deveríamos perguntar qual é o perfil que eles querem, para quê que eles querem. A3: (...) é ter tempo para falar com as pessoas, acertar com as pessoas e com as entidades que estão aqui à nossa volta, nos sectores de actividade que nós temos aqui, e ter tempo para estipular com eles isso, que é coisa que nós não temos. A5: Fazer um quadro, elaborar com os sectores de actividade, nome, pessoa, perfil, entrar em contacto com eles, saber como é que estão, como é que não estão, para quê que querem, para quê que não querem, o que é que estão a pensar fazer, qual é o tipo de formação que nós devemos ministrar para eles pudessem ser melhores nas empresas (...)	5
	Tipo de actividades que inclui	A1: Trabalho de grupo (...) A2: (...) adaptação (...) A3: (...) aquisição de termos técnicos (...)	6

		A4: (...) observar como é que fazem (...) A5: (...) relacionamento interpessoal (...) A6: Tudo é objecto de avaliação.	
	Importância no planeamento do trabalho realizado na empresa	A1: Neste momento, nós não estamos a trabalhar isso porque nós não temos tempo. A2: O único feedback que temos é se eles gostam ou não gostam (...) A3: (...) eu não tenho tempo para isso, (...), mas é importante, nós sabermos o que é que eles fizeram, o que é que gostaram, o que é que preferem fazer a seguir, se querem melhorar ou não (...)	3
	Reformulação do plano individual de actividades	A1: Não, o que nós tentamos fazer é assim, num primeiro ano eles fazem só o posto de trabalho no final, portanto no segundo ano já são em duas partes, fazemos primeiro um trajecto teórico-prático, depois eles entram outra vez no posto de trabalho, depois têm mais um percurso teórico-prático, depois entram outra vez no final (...) A2: (...) nós tentamos é ajustar se eles estão bem, se os empresários gostarem do trabalho deles ter a certeza que poderão fazer outras coisas.	2
	Concretização das actividades definidas	A1: (...) se a coisa está a correr bem (...) e eu sei mais ou menos. A2: (...) mais vale fazer pouco e bem do que muito e mal.	2
Contributo dos diferentes intervenientes na Organização da FPCT	Participação do Responsável pedagógico na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)	A1: É só articular com os formadores e com os formandos, no sentido de dizer claramente qual é o ponto de situação de cada um (...)	1
	Participação do Tutor na definição do plano individual de actividades	A1: Teoricamente devia ser, na prática, muitas vezes, muito sinceramente não temos tempo para isso (...)	1
	Envolvimento dos	A1: (...) a parte pessoal, a parte humana, a parte da formação de base, é que dará o	4

	formadores das restantes componentes/dominios de formação na organização da FPCT	apoio para que eles depois tenham uma boa postura na parte técnica (...) A2: (...) eles na parte técnica aprendem tudo, aprendem o saber-fazer (...) A3: (...) na parte de base eles aprendem o saber ser (...) A4: (...) o Português, o Inglês, o Mundo Actual, a própria Informática, todas as específicas, sejam a base e a ponte para que as coisas funcionem.	
Dificuldades/benefícios da Organização da FPCT	Constrangimentos deparados no planeamento e organização da FPCT	A1: Nós temos que entrar mais em contacto com os empresários e definir claramente com eles, (...) ou seja, temos que ter tempo para sair daqui e ir às empresas. A2: (...) se há alguns que gostam que nós estejamos lá e que sejamos nós a definir esse plano, outros não gostam, preferem ser eles. A3: Eu já consegui ir ter com os empresários, definir perfis, saber como é que eles estão, como é que não estão, trocas de impressão é importante, mas, nós não temos tempo. A4: Normalmente, o perfil dos formandos não se enquadrava com o perfil que os empresários desejariam e muitas das vezes nós perderíamos e perdemos estágios por causa disso. A5: (...) não posso por um formando que tenha um perfil médio, ou um perfil médio-baixo numa entidade que exige muito, porque ao fim do segundo dia já estão cá fora, já tive casos desses. A6: (...) eu meto um formando numa empresa, o formando não corresponde logo às expectativas do empresário, o empresário manda-o embora, portanto, eu não posso ter esse tipo de situações, prefiro por noutro lado. A7: (...) a grande dificuldade que eu tenho neste momento com os tutores é poder dizer--lhes claramente perfis, no referencial no primeiro ano é isto, no segundo ano é isto, no terceiro ano é isto. A8: (...) enquanto um coordenador, (...), tiver catorze acções como nós temos aqui no Centro de Formação Profissional do Seixal, é evidente que não dá para fazer tudo. A9: (...) Tenho vinte dias, desses vinte dias se acontece um formador que queira sair, uma contratação, vamos iniciar cursos, não dá para nada, porque são catorze.	9

	Vantagem da FPCT realizar-se em alternância	A1: É, isto no segundo ano, porque no primeiro ano nós não conseguimos fazer nada. A2: (...) é uma forma positiva de que se alguma coisa correr mal, nós possamos remediar as coisas, porque se for tudo no segundo ano e tudo seguido, então estávamos lixados.	2
	Importância de ter um seguro de responsabilidade civil na frequência da FPCT	A1: Eu acho que sim (...) A2: Graças a deus nunca surgiu nenhuma situação, porque nós temos o cuidado de lhes dizer isso mesmo, tomem cuidado, porque se vocês têm um computador de um utilizador (...) que tenha alguma coisa que seja xpto, quer dizer, de certeza que é a empresa que vai ter que pagar.	2

Tema B			
Acompanhamento da FPCT			
Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Exercer o papel de Responsável Pedagógico	Processo de selecção	A1: Eu trabalhei dez anos no programa rede e portanto o que eu fazia lá basicamente era, o programa rede era um programa de consultoria, formação e apoio à gestão nas empresas. A2: Eu conheço o programa rede do princípio ao fim, ou seja, trabalhar com os empresários, conheço todas as áreas de actividade que existem em Portugal ou quase todas, do Norte a Sul, Cortiça, Cerâmica, Calçado, Indústria Têxtil, Informática, Restauração, Metalomecânica, Sector Automóvel, enfim, como principais sectores de actividade. A3: E quando atingi digamos o meu <i>dead line</i> , no programa rede, foram os dez anos, já sentia que precisava de ir para outro lado, comecei a falar com colegas do Centro de Formação que iam aparecendo lá por Xabregas e eles iam dizendo que eu tinha jeito para isto, para a formação, porque eu sempre gostei da formação.	5

		A4: (...) comecei a falar com eles, perguntei o que eles faziam, como é que eles faziam, vim aqui ao Centro de Formação, falei com um colega meu e vi o que é que ele fazia, e estive um ano a preparar-me (...) A5: Eu sabia quais eram as dificuldades do Centro, as lacunas do Centro e preparei um ano da minha vida.	
	Função do responsável pedagógico	A1: (...) há coisas que não podemos fugir muito delas, e uma delas é o horário, começa logo por aí. A2: A selecção de horários, (...), a equipa formativa (...) A3: (...) pagamentos de bolsas, inícios e encerramentos de acções, acompanhamentos de formandos e formadores, acompanhamento das salas, horários, tudo logístico que está por trás (...)	3
	Desafios/ dificuldades na realização do seu trabalho	A1: A maior dificuldade que eu tenho é poder acompanhá-los da melhor maneira possível. A2: Poder ir lá, pessoalmente (...) saber o que é que eles fazem, quais são as condições que eles têm, os potenciais, para poder aplicar isso e para poder melhorar a sua competitividade (...) A3: (...) eu diria que 10% querem muito, 40% querem mais ou menos e 50% não querem, ou seja, não estão para aí virados. A4: (...) Ou eles caem nas boas graças dos empresários no primeiro ano ou então não fazemos mais nada, nem vale a pena irem para lá.	4
	N.º de formandos a seu cargo	A1: Neste momento, segundo a saída profissional, tenho 37 em Técnico de Informática, 25 em Técnico de Serviço de Mesa, 33 em Técnico de Painéis Térmicos, 13 em Técnico de Animação Turística e 35 que estão, agora, a realizar a sua Formação Prática em Contexto de Trabalho (...) A2: (...) 143 formandos.	2
	Diferença entre as funções de responsável pedagógico e dos tutores	A1: Nós temos a responsabilidade de prepará-los, lá está, aproximar a formação profissional à realidade empresarial. A2: Eles têm a responsabilidade de os aceitarem se quiserem, efectivamente, e tentar fazer com que a experiência deles seja muito enriquecedora nessa entidade (...) A3: (...) a nossa função é aproximar a formação profissional à realidade empresarial	4

		(...) A4: (...) a função deles será dentro daquilo que nós fazemos e tendo em conta o referencial que não conhecem, poder também contribuir para que eles tenham uma boa inserção no mercado de trabalho, portanto, há aqui uma coisa que falta, que é falar.	
	Perfil do tutor da FPCT	A1: Deve ser uma pessoa que falando com o coordenador e que defina um perfil para trabalho com uma pessoa (...) A2: (...) eu acho que o tutor não tem que ter um perfil.	2
Momentos de Acompanhamento da FPCT	Articulação entre o CT/FP e a Empresa no acompanhamento da FPCT	A1: Este Centro é muito grande. Se este Centro fosse mais pequeno nós conseguíamos fazer muito mais, mas não conseguimos fazer essa articulação porque temos seis mil formandos a frequentar acções de formação.	1
	Acompanhamento dos formandos durante a FPCT	A1: Eu recorro principalmente às empresas (...) A2: Normalmente, (...) ao fim de 100 horas, quer dizer, eu pergunto logo como é que está a correr. A3: (...) ao fim de um x tempo também pergunto como é que eles estão. A4: (...) se tiver a correr mal eles dizem-me logo, olha está a correr bem, não está a correr bem, ou não está a gostar. A5: (...) no final os formandos fazem o relatório e ao mesmo tempo temos o feedback dos empresários. A6: (...) é impossível ir a todo o lado, ou seja, eu aqui tenho que ter no mínimo setenta entidades (...)	6
	Dúvidas colocadas pelos formandos	A1: Porque é que nós temos que fazer isto? A2: Não percebo isto? A3: Não teve nada a ver com a nossa área, puseram-nos a fazer aquilo. A4: Porque é que eu estou numa área de Animação Turística e estou a servir de Rececionista de hotel? A5: Porque é que se eu estou em Animação Turística tenho que fazer as camas? A6: E porque é que um informático tem que meter e tirar os computadores? A7: (...) a maior parte das coisas que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer	8

		coisas que não estão direccionadas para a minha formação. A8: (...) a maior parte das vezes que eles perguntam é porque é que eu tenho que fazer isto, isto não tem nada a ver com a minha área.	
	Dúvidas colocadas pelos tutores	A1: Porque é que eles ainda não sabem fazer isto? A2: Se eles tiveram um ano disto porque é que eles não sabem ainda? A3: Eles pensam que em vinte e cinco horas conseguem fazer tudo, é preciso haver um contacto maior para que eles possam saber efectivamente qual é o referencial e dentro do referencial o que é que está estipulado nas cargas horárias, que eles não sabem.	3
	Constrangimentos deparados no acompanhamento da FPCT	A1: É a falta de tempo para poder falar-lhes e poder estruturar um bocado estas questões (...) A2: Tudo vai dar ao mesmo, é o tempo que nós temos, que precisamos para falar com eles, para criarmos uma lista. A3: (...) eu às vezes tento pedir relatórios finais da Formação Prática em Contexto de Trabalho, a verdade é que eles entregam-me mas eu não os vejo. A4: (...) eu enquanto coordenador não consigo ir a todo o lado (...) A5: Catorze acções, por muito que nós queiramos fazer coisas, não dá.	6
	Autonomia de trabalho na realização da FPCT	A1: É, se o empresário assim o entender.	1
	Desenvolvimento das actividades sem supervisão do tutor	A1: Sim, se o empresário assim o entender.	1

Tema C

Relação entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Relação estabelecida entre os diferentes intervenientes na FPCT	Tipo de relação estabelecida entre as Entidades Enquadradoras e o CT/FP	A1: Não há relação, não há relação (...) A2: (...) a relação que há entre os formandos que estão a realizar a sua formação prática e eles que estão a aceitar os formandos é formal (...) A3: (...) são muito poucas as entidades que falam connosco (...)	3
	Relacionamento com os seus formandos durante a FPCT	A1: No primeiro ano eu sou muito rígido, muito exigente mesmo, ou seja, não há muita relação (...) A2: No primeiro ano a relação que nós temos é uma relação muito profissional. A3: No segundo ano é que me vou dando mais a conhecer e vou ajudando, mais ou menos, e vou falando com eles (...) A4: A nível de exigência é muito elevado, portanto, eu não tenho muita relação com eles. A5: No segundo e terceiro anos já tenho mais relação, já faço de pai, de mãe, de amigo, de colega, já dou a minha opinião, já tento encaminhá-los, sempre que querem vêm ter comigo (...) A6: Se eles no primeiro ano me odeiam e me detestam, no terceiro ano adoram-me.	6
	Relacionamento com o(s) tutor(es)	A1: Falo com alguns, não falo com todos, mando um e-mail quando tenho que mandar, faço tudo o que é institucional para que eles possam lá estar. A2: (...) sinceramente, há muitos que nem sequer os conheço se os ver, portanto, não tenho tempo para isso. A3: (...) eu tenho que ter mais tempo para isso, porque é um ponto fulcral na formação à qual eu não tenho tempo. A4: (...) é a parte mais importante do processo e curiosamente é a parte que está mais turba.	4

Tema D Avaliação das Aprendizagens			
Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
	Intervenção do Responsável Pedagógico	A1: É realizada pelo tutor. A2: Eles [tutores] têm autonomia para avaliar o formando. A3: Se alguém vier ter comigo e disser assim, eu não concordo com esta avaliação, porque isto, isto e isto, então eu aí eu falo (...) com o tutor (...) e então vamos falar e saber porquê.	3
	Aspectos relevantes na avaliação do desempenho dos formandos	A1: Relações interpessoais (...) A2: (...) adaptabilidade (...) A3: (...) ajustabilidade (...) A4: (...) quantidade (...) A5: (...) qualidade (...) A6: (...) assiduidade (...) A7: (...) pontualidade (...)	7
	Importância das competências comportamentais na avaliação da FPCT	A1: Nós podemos ser muito bons, mas, se nós não soubermos estar, se não soubermos falar, se não soubermos ter posturas correctas, nunca vamos subir, nunca vamos sair do nosso posto (...) A2: (...) saber qual é o meu lugar, onde posso tratar e como posso fazê-lo é muito importante. A3: (...) a forma de falar e de estar são importantíssimas depois para quando se inserem no mercado de trabalho poderem ter uma postura adequada dentro da área e do sector em que desenvolvem a sua actividade profissional.	3
	Predomínio da avaliação sumativa	A1: Prevalece, prevalece sempre porque essa aí é fundamental.	1

Processo de Avaliação das Aprendizagens da FPCT	Fazer Avaliação formativa na FPCT	A1: Neste momento não sei quem é que cumpre o que está definido no Regulamento Específico da Aprendizagem.	1
	Participação dos formandos na avaliação das aprendizagens	A1: Normalmente, o que eu digo é que acredito mais no tutor, mas, muitas das vezes também digo que tenho que acreditar nos formandos. A2: (...) não conheço, nem há. A3: Se considero que seja necessário, claramente que sim. A4: A parte mais importante ainda não está feita porque nós não conhecemos, quando nós tivermos esse conhecimento e esse cuidado e quando nós tivermos tempo para fazer essa triagem, de triangulação, que é coordenador, empresário, formando (...) A5: (...) como ninguém tem tempo para fazer, cada um faz à sua maneira.	5
	Participação dos formandos na avaliação da FPCT	A1: (...) relativamente ao posto de trabalho não existe nada. A2: Mas ainda não tivemos tempo para isso, para mexer nisso. A3: (...) nós não temos definido nada, em lado nenhum, uma avaliação do formando relativamente ao posto de trabalho, ao empresário, às condições, às tarefas que lhes foram pedidas, porque podem-lhes ter sido pedidas tarefas e eles não terem condições para as fazer, (...) A4: Avaliam primeiro a parte da formação no geral, ou seja, condições, salas, coordenador, avaliam a documentação que é dada, que é distribuída, se a sala tem condições ou não, se a sala tem condições disto ou daquilo, e vai de um a quatro. A5: (...) avaliam os formadores, também, sobre vários itens, conhecimentos, funcionamento, forma de estar, forma de trabalhar (...)	5
	Divergência significativa de notas da FPCT	A1: (...) a culpa é nossa porque não temos tempo para definir isso com os empresários, e dizer que é assim, assim e assim, porque todos deviam ser avaliados da mesma forma. A2: (...) se nós formos, por exemplo, a uma entidade que seja muito competente e muito exigente, esse formando tem doze, no entanto, se nós formos a outra entidade menos exigente o formando tem dezassete ou dezoito, quando não tem dezanove, se calhar fez menos do que essa entidade que deu doze, mas aquele doze, é um doze que vale muito mais. A3: Como nós não dizemos nada e como eles também dizem, com uma certa lógica,	7

		nós não queremos estragar a vida de ninguém, então vão os dezassetes e dezoitos. A4: (...) são poucos os que têm dezoito e dezanove que merecem (...) A5: São esses doze e trezes que são os certos, são os catorzes que são certos. A6: Claro que eu dou uma vista de olhos por tudo. Mas, depois existe muitas incongruências, muitas diferenças, entre aquilo que eles dizem e aquilo que os miúdos dizem. A7: São poucos os que são exigentes e são poucos os que são criteriosos na forma como avaliam e, como distinguem bem esses critérios, como avaliam com rigor.	
	Propostas para melhorar a Avaliação das Aprendizagens na FPCT	A1: O que devia ser feito (...) é termos uma conversa com o empresário e criarmos uma estrutura e uma base. A2: Se somos nós que precisamos, se somos nós que pedimos e se somos nós que fazemos o primeiro contacto devíamos ser nós, também, a proceder a esse tipo de avaliação, desses critérios. A3: (...) a avaliação é comparar, dentro dos mesmos requisitos, dentro dos mesmos parâmetros, dos mesmos critérios. A4: (...) tem que haver as avaliações intercalares, mas, também tem que haver acompanhamento (...) A5: Quanto mais específicos forem, quanto mais irmos ao pormenor e, todos trabalharmos da mesma maneira, eu acho que a homogeneização e a padronização mais facilmente nós conseguimos ver as diferenças. A6: (...) eu penso que deve haver da parte de alguém que esteja a trabalhar nos Serviços Centrais, (...), que saiba quais são as nossas dificuldades e as dificuldades das empresas, que crie um modelo de avaliação e que defina um modelo de avaliação para todos trabalharmos da mesma maneira.	6
Identificação de aspectos a melhorar na FPCT	Sugestões de melhoria	A1: (...) definir um manual de estágio, com base naquilo que se fazem nas faculdades, com base naquilo que se fazem em entidades privadas e podermos organizar de uma forma mais homogênea. A2: (...) organizarmo-nos com as entidades, com os tutores, definirmos procedimentos, definirmos funções, perfis, formas de avaliação, desenvolvimento, tempo, timings. A4: (...) os coordenadores têm que ter conhecimento dos tutores, dos planos, dos	9

		locais, têm que conhecer as entidades, têm que lá ir fazer as visitas (...) A5: (...) tem que haver confiança dos tutores para os coordenadores dos formandos, tem que haver uma cooperação entre os coordenadores e os tutores para definir o tal perfil, para definir as avaliações, como é que são avaliadas e mais, tem que haver uma reunião com os formadores para que isso seja definido, tem que haver isso tudo. A6: Eu acho é que tem que haver uma convergência entre tutor e coordenador, por forma a arranjar um perfil adequado, definido pelo tutor para trabalhar nessa entidade. A7: No primeiro ano da Aprendizagem, (...), estás sempre a ensinar (...) muita teoria, (...) e se nós enquanto coordenadores/mediadores das equipas formativas não definirmos trabalhos práticos para que eles possam utilizar esses conhecimentos teóricos e transportá-los para a prática, muito dificilmente depois conseguirá chegar a uma empresa e ter uma boa prestação (...) A8: (...) no primeiro ano temos que, apesar da formação ser muito teórica em qualquer acção, realizar exercícios predominantemente práticos. A9: Tens que dar pelo menos, mais cem horas, são cento e vinte e cinco horas no início, para que eles possam aprender alguma coisa, para teres depois mais duzentas horas de formação prática em contexto de trabalho. E, muitas vezes, não chega, porque onde eles vão mesmo, a carga máxima prática é no terceiro ano.	

Anexo n.º 21 – Protocolo da Entrevista do Tutor

Entrevista semi-directiva realizada no dia 4 de Junho de 2010, a um Tutor, de uma Entidade Enquadradora onde se realizou a FPCT de alguns formandos que frequentam um Curso de Aprendizagem no CT/FP do Seixal.

Entrevistador: Como foi recrutado/seleccionado para exercer a função de tutor?

Entrevistado: Eu tive, por exemplo, no mesmo Centro a tirar um curso, lá no Centro de Formação Profissional estive a tirar um curso e na altura a Dra. X, que pertence lá ao Centro, perguntou, depois de abrir aqui a minha loja, perguntou, eu já trabalho nisto há muitos anos, perguntou se eu queria, se estava interessado em ter aqui um estagiário, na altura. Portanto, não tenho nada a perder, venha o estagiário e foi a partir daí, foi assim que eu tive conhecimento de ..., ela é que veio ter comigo.

Entrevistador: Como define a sua função enquanto tutor?

Entrevistado: Acompanhamento, eu tento explicar, tento ensinar algo mediante o meu tempo, porque, eu estou para aqui, eu explico a ele como é que são as coisas. Portanto, no fundo, tento desenvolver o pouco conhecimento que ele já traz lá de dentro. Agora tem sido melhorzinho, mas no fundo tento desenvolver os conhecimentos que ele tem, que adquiriu lá dentro e, tento desenvolver, tanto no atendimento com o público, com o cliente, como também a segurança, portanto, a higiene, também é muito importante como ele lida com os computadores, como é que ele abre, como é que ele mexe, e dar-lhe a conhecer o que é o meu trabalhar e explicar-lhe, o que se pode fazer mais nisto.

Entrevistador: Como articula a sua função como tutor com a sua actividade profissional na empresa?

Entrevistado: Isso é com amizade, tento explicar-lhe, tento fazer dele um técnico, ou então, tento saber o que eles lá sabem, isto é, agrada-me saber que eles estão aprender, agrada-me saber, eu tento explicar a ele aquilo que eu sei, as coisas que eu sei, desde que eles queiram aprender. Tento explicar, tento ter tempo, dou o meu melhor para eles, eles sabem disso, qualquer um que tenha vindo aqui, já são cinco ou seis, eles dizem mesmo, gostam é de estar aqui. Ponho-os a trabalhar, não os ponho apenas a limpar pó,

eles aqui fazem tudo. Sei que há aí colegas meus, às vezes comunico com eles e falo com eles, que não dão nenhuma responsabilidade ao estagiário, põem-nos lá a arrumar prateleiras, a limpar o pó, a limpar a loja, a limpar montras, é praticamente isso, que eu conheço quem faça isso. Eu não, aqui fazemos os dois, fazemos um pouco de tudo, aqui se não estou cá eu, quantas vezes eu saio e vou a um cliente e deixo-o aqui sozinho, ele fica aqui sozinho, fica aqui e se houver alguma coisa mais urgente telefona para mim, olhe X, passa-se isto, isto e isto. O que é que eu faço? Não fazes nada, ou fazes isto, ou fazes aquilo, ele aqui ao meu lado torna-se um colega de trabalho.

Entrevistador: Neste momento, quantos formandos tem a seu cargo, a realizar a FPCT, na empresa?

Entrevistado: Agora não tenho nenhum, agora não tenho nenhum. Sempre que tenho é só um. Porquê? Porque eu agora vou abrir uma lojinha em Corroios, uma coisa grandinha, só tenho aqui um, porque, lá está, não vale a pena ter aqui dois se eu não estou cá e porque a pessoa que tiver cá tem que ter responsabilidade, como se estiver sozinho, como se isto fosse dele, porque eu saio mesmo e, tem que ser bem escolhido, eu escolho-os bem. Uma vez, houve uma vez que veio aqui um rapazinho e eu expliquei-lhe o que era isto ou aquilo, ele não sabia o que é que era. Ao fim de um ano de estar lá ele não sabia o que é que era, mas foi logo ao princípio e eu disse, não leves a mal, mas, tens que te ir embora, não sabes mesmo nada.

Entrevistador: Baseado na sua experiência, enquanto tutor, considera necessário frequentar acções de formação relacionadas com o exercício desta função?

Entrevistado: Não, não. Não porque é assim, vamos lá ver, pouco ou nada mais, uma pessoa que vai lá para dentro fazer, não vão-me ensinar, isto são experiências, todos os dias as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual. Ele ao ver-me a trabalhar, ao ver a minha preocupação de detectar uma avaria, ao verem a rotina diária, experiências. Ia aprender o quê?

Entrevistador: Não, mas para acompanhar o formando na empresa, durante a sua formação prática?

Entrevistado: É assim, não porque isso não é o meu trabalho. Esse é o trabalho de quem está lá dentro [Centro de Formação Profissional], eu aqui apenas dou um estágio, eu aqui não me posso preocupar muito com o formando, o formando se quiser aprender

aprende, se não quiser aprender não aprende, mas, isso não é um trabalho meu, isso é um trabalho de quem está lá dentro, os miúdos que vêm para aqui já têm que saber alguma coisa, eles têm que me acompanhar e ver aquilo que eu estou a fazer, como é que se vê uma avaria, como é que se pode arranjar, como é que se solda, como é que não se solda. O objectivo aqui é eles terem atenção àquilo que eu faço para aprenderem.

Entrevistador: Considera que os tutores devem ter uma formação para desempenharem esse papel?

Entrevistado: Se houvesse ajuda tinha essa formação, portanto, se nós beneficiássemos alguma coisa com esse tipo de formação despendia esse tempo, mas não ..., falo por mim, falo por mim porque, lá está, a pessoa está aqui, porque eu não posso fazer o papel de um formador de lá de dentro, quer dizer, é diferente. Eu estou apenas a trabalhar, ele que veja o que eu estou a fazer, faça-me as perguntas, ele tem que fazer-me as perguntas, eu respondo consoante as perguntas que ele me está a fazer. Acho que o estagiário é que tem de ter aquele gosto de perguntar, porque, eu tive aqui já uns caladinhos e quantas vezes eu disse mesmo, espera aí que tu aqui não me está a ensinar nada nesta área. Tu faz-me as perguntas que é para eu poder responder. Se eles não fizerem as perguntas eu tento, eu tento apenas. A gente vê logo quem sabe, depende, a pessoa tem que nascer com um pouco de vocação, os miúdos vêm para aqui, se a pessoa não nascer com um pouco de gosto por isto não vale a pena. Não vale a pena, o que eu acho também, eu tive aqui um miúdo, uma rapariga, por acaso, tive aqui uma miúda que não era isto que ela queria, não era isto que ela queria, o que ela queria não havia e meteu-se nisto porque, meteu-se nisto. Mas, depois, qualquer coisa, nem para agarrar um ferro de soldar, a rapariga, coitada, tremia muito, não tinha jeito, não nasceu para aquilo, a miúda não tinha nascido para isto. A pessoa ou nasce a ter gosto pelo computador, ou gosto pela electrónica ou tenha jeito, ou então, isto é como tudo.

Entrevistador: Quais as dificuldades com que já se deparou aquando do desempenho da função de tutor?

Entrevistado: As dificuldades, é preciso meter alguma coisa dentro da cabeça deles, porque eu logo, desde o princípio assusto-os. Eles sabem que eu sou rigoroso no horário, sabem que eu sou rigoroso a vestirem a bata, porque eles andam de batinha, aqui, sabem que eu sou rigoroso se estiverem ali a limar alguma coisa, porque aqui, porque aqui eu na minha casa, não..., portanto, ser técnico não é só encaixar uma placa,

prática, aqui, a gente faz tudo, solda sempre o amassador, tem que saber com o condensador, aqui faz-se um pouco de tudo, abro impressoras, desmancho impressoras, desmancho fontes de alimentação, ponho-os a fazer isso, que é aquilo que não fazem, ali aprende-se um pouco a encaixar placas, eu tenho uma minha filha com nove anos que faz isso, a minha filha tem nove anos e sabe o que é uma gráfica, e sabe qual é a sua utilidade gráfica, eles aqui fazem tudo. Eles aqui, o estagiário aqui faz tudo. E se eu vejo que eles estão a trabalhar sem os óculos de protecção, se eu vejo ..., e depois eu castigo-os e, os meus castigos são assim, faço por exemplo, mando-os decorar qualquer coisa, se eles no outro dia não decoraram o que quiseram eu mando limpar a montra. Olhe, para já, bom, estive aqui um estagiário que eu disse assim, tens que decorar isto aqui, dizia eu assim para eles, tens de decorar isto, aquilo, por exemplo, o que é um, o que é por exemplo um cabo rede, as cores de um cabo rede, branco-laranja-laranja, branco-verde-azul, branco-castanho-castanho, e ele ó Sr. X você consegue dizer isto com uma rapidez, e tu também, estamos a falar de oito cabozinhos que cada um tem a sua cor, são quatro pares. Ahhh ... não consigo! Vais decorar, e ele estava-me a perguntar que era um bocado complicado mas que conseguia, e eu então, consegues, olha se não decorares amanhã limpas-me a montra. E ele então, no outro dia de manhã, a primeira coisa que ele veio, ele vinha aí e vinha a olhar para um papel porque vinha a tentar decorar aquilo. Chegou-me aqui a primeira coisa que ele fez foi, ia dizer, eu disse, não, espera aí, já me falas disso, eu sabia que ele tinha aquilo na cabeça, ao fim de meia ora perguntei: olha lá, então quais são as cores do cabo? E ele acabou por ir limpar a montra. São nestas coisinhas que eu faço com eles, brinco com eles, por exemplo, tenho o meu cunhado que vem muita vez à loja e sempre que vem aqui faz papel duro como cliente, eles não conhecem, faz papel duro ao fazer uma reclamação. Eu tenho esse tipo de jogos com eles, é por causa disso que eles gostam de estar aqui. Eles de vez em quando começam a ficar vermelhos, começam a ficar sem saber e o meu cunhado começa a falar que tem que fazer uma reclamação, que teve aqui um computador, que deu ..., que não sei quê, que há problemas com isto, e noto eles ali um bocadinho ..., já para eles tentarem acalmar o cliente. É essas coisas que eles levam daqui. Os cinco que estiveram aqui, todos eles, cinco, seis estagiários, todos eles dizem o mesmo, que o X é rigoroso mas é ..., não deixa que não tenham muito horário. Não é daquele tipo, olha vais sair às seis porque tu tens ..., não, não, não há nada disso. Já não há nada para fazer, vais-te embora, mas, amanhã tenta estar cá um bocadinho mais cedo para a gente apertar um

bocadinho o serviço, portanto, esse tipo de coisas que eles gostam. Não é como eu conheço, colegas meus que os metem os miúdos para um cantinho.

Entrevistador: Como utiliza o plano individual de actividades para preparar e organizar as actividades a realizar na empresa?

Entrevistado: Os miúdos chegam aqui, são meus colegas de trabalho, a ordem de trabalhos aqui é: vem clientes, vem computadores e eles estão aqui comigo, eles fazem aquilo que eu faço aqui dentro, não tenho um plano.

Entrevistador: Não existe um plano desenvolvido pelo CT/FP para eles realizarem as suas actividades aqui na sua formação prática?

Entrevistado: Não, porque eles realizam-nas todas, todas. Não, porque eles vão fazer tudo, eles atendem o cliente, eles arranjam, ainda agora, eles têm que ter aquela parte de segurança no trabalho, mas eu ensino-lhes tudo, está tudo misturado. Não é, vais agora fazer isto, vais fazer aqui, vais fazer aqui, ... eles vão comigo aos clientes, eu tenho cliente por exemplo, tenho Embaixadas em Lisboa, Embaixada do Panamá, Embaixada do Peru, eles vão comigo, ... Ah! Não admito que eles trabalhem aqui dentro sem bata, já o acabei de dizer, como se fosse fardado, não admito uma falta de atraso de horários, o plano o que vocês querem fazer com o plano, é um mecanismo.

Entrevistador: É um plano que define quais os objectivos a atingir, quais as actividades a realizar e quais as competências a desenvolver e a adquirir, carga horária, horários.

Entrevistado: Não, mas, aí é que está, é como eu estou aqui dentro, não existe plano de actividades, eles aqui trabalham. Eles aqui fazem todo o tipo de actividades. Eles aqui, repare, eu não posso ligar a esse plano que ainda agora acabei de lhe dizer que tenho colegas meus que metem os miúdos a limpar pó. Bem, eu acho que não vamos tentar formar empregados de limpeza. E é o que fazem muitas que eu conheço, com a maioria dos miúdos o que estão a fazer, fazem isso, este não. Este está aqui, ao fim de mês e meio, porque eu deixo-o sozinho aqui, ao fim de um mês e meio, se por exemplo, não o deixo todos os dias, é capaz de uma vez por semana, e mesmo se o deixar durante esse mês, por exemplo, se tiver que ir a um cliente, olha Paulo, isto é um exemplo, Paulo fica aí que eu já venho, qualquer coisa já sabes, vai fazendo isto, isto e isto, formata este computador, limpa-me este, vê o que é que tem esta fonte, vê como é que se mete uma fonte de alimentação, vê se a fonte está a tirar os valores certos, se não está. Que plano é

que a gente pode dar? Ele chega ali, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual. Ah! Muitas vezes não tinha nada que fazer, não tínhamos aqui computadores novos e ele para não estar aqui, punha-lhe aqui uma *motherboard* velha para ele poder soldar os condensadores e os voltar a soldar para saberem soldar, não é só encostar o ferro, para saberem soldar, meter os condensadores todos ali e depois chegar ao pé deles e dizer, agora monta tudo outra vez, e ela tem que trabalhar porque ela trabalhava. Ora, melhor plano que este, eles têm que trabalhar cá dentro, eles trabalham cá dentro comigo.

Entrevistador: Como é que procura proporcionar um ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa?

Entrevistado: Família. Ele está aqui comigo, eu já disse, é colega de trabalho. Isto é, colega de trabalho, é colega de trabalho e faço um pouco de patrão. Não tenho dúvidas nenhuma, porque eles sabem que se amanhã forem para outro sítio, têm que cumprir um horário. Por isso é que eu estava a dizer, têm que cumprir um horário, não admito faltas de atraso, eles chegam-me a mandar mensagens, X vou chegar cinco minutos atrasado, Sr. X no dia dez tenho que ir a tal sítio e não sei quê, eu exijo justificação. Mas, outra coisa que eu tenho é higiene aqui dentro, eles vêm aqui, pronto, porque digo a eles, eu sendo eu, a apresentação é essencial para estar atrás do balcão. Eu digo a eles, tanto exijo que eles tenham bata e à sexta-feira eles levam a bata para casa para lavar. E à terça-feira, se a bata estiver suja, eu digo a ele, tu sabes que a bata de um técnico é branca, tu tens que trabalhar mais de cabeça. Não quero batas sujas cá dentro. Tu não trabalhas com o físico, tu trabalhas mais mentalmente, não fisicamente. Lá está, isso faz parte da higiene e também, segurança, e essas coisas todas.

Entrevistador: Os formandos são detentores de conhecimentos teóricos que apoiam a realização das actividades previstas na empresa?

Entrevistado: É assim, foi aquilo que eu disse, está melhor, está melhor, mas, o primeiro formando que eu tive, ao todo era para ter cá seis, mas, um mandei-o embora. Mande-o embora porque ao fim de um ano não sabia o que era uma placa gráfica. Porque eu sei que eles durante um ano, parece que brincam com isto, mas, depois quando vão para o estágio querem ter nota. Para quê? Já porque, já disse a vários, é pá, se vocês vêm para aqui com um objectivo de terem nota e não aprenderem nada, portanto, vocês digam. Ou vocês aprendem ou não aprendem, porque eu sou rigoroso. Essa rapariga que eu à bocadinha estava a falar, a minha avaliação foi um doze, foi um

doze e, eu disse assim, é doze porque sou obrigado a seguir o que eles querem aqui, que é tu chegavas a horas, chegavas isto, mas, no entanto dou doze, enquanto o outro, o último que eu tive aqui, eu sou sincero, em tudo só não lhe dei vinte porque eu não dou vinte a ninguém. Porque o rapaz era pontual, muito desenrascado, quando não percebia, uma das coisas que eu noto, não percebe, vai à Net, tenta ir aos blogues ver como é que é, porque eu não estava cá, para desenrascar, para não estar aqui à espera de mim, à espera que venha eu para dizer, não é assim, é assim. Quando eu chegava, ó Sr. X, eu estive a ler isto na Net e isto assim, assim ... Não ficava bloqueado, ele tem aquela iniciativa que é isso que eu gosto nestes jovens. O primeiro e segundo não, agora já vêm melhor, já vêm com outros conhecimentos.

Entrevistador: Os conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP aplicam-se durante a FPCT?

Entrevistado: Isso é uma pergunta complicada, é assim, vamos lá ver, como eu à bocadinha disse, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual, eu acho que deveria ... ali no Centro de Formação Profissional, e para ser muito sincero, aquilo que o X fazia, que era um formador que foi-se embora depois. E que eu o apanhei lá, que obrigava, esse, é assim, isto aqui não quer muita teoria, este Centro de Formação não quer teoria, quer é prática. É assim, vamos lá ver, os miúdos que vêm para aqui eu noto que não sabem mexer num ferro de soldar, eu noto que para encaixar placas toda a gente encaixa, eu noto, por exemplo, que alguns, ... hhhh ..., a maioria deles não sabem, no fundo, o trabalhar num computador, sabem como ele funciona, sabem que tem imagem, sabem que está lá um Windows, mas, o que é o disco ..., o que é por exemplo o CPU, o processador, qual é a funcionalidade do processador com a memória RAM, o que é que trabalha primeiro, o que é que trabalha depois, esse tipo de coisas não sabe e, quando não se sabe, dificilmente detecta uma avaria. Os apitos, o que quer dizer o toque pi, o que quer dizer o toque o curto e o longo de uma *motherboard*, há certas coisas que são essenciais para arranjar um computador, que não precisa, a pessoa não precisa de ir à casa de um cliente. Basta ouvir os toques, aqueles barulhos do computador para a gente saber, isto aqui é gráfica. Agora, é aquilo que eu acho que ainda está ali pouco desenvolvido, de conhecimentos nessa área. Agora, ler um livro ou estar ali, a teoria e depois não tem sensibilidade das coisas, eu por acaso tenho falado com eles e eles dizem-me, ó X a gente às vezes não tem computadores para trabalhar, não temos para nos treinar. Eles aqui, não se pode, não se deve, não se consegue arranjar um disco

rígido, isto é, abri-lo, mas, é bom saber o que está lá dentro do disco para saber como é que funciona um disco. Eu sei que, como se costuma dizer, hoje em dia não compensa arranjar uma fonte de alimentação porque custa vinte euros e um trabalho de um técnico à hora leva mais que isso, é preferível comprar uma fonte de alimentação, mas, a gente por vinte euros custa uma fonte chinesa, portanto, se eles tiverem certas e determinadas fontes, isso é quase tudo igual, que custam cem ou duzentos, já acontece se calhar mudar um condensadorzinho, qualquer coisinha lá dentro, ver o que é que tem, mudar uma ventoinhazinha, se calhar já compensa e é aquilo que eu aqui, mais uma vez, tento fazer. A miúda que há pouco fez, então, a caixa aqui partiu e não sei que mais e, agora é melhor mudar a caixa, não vai buscar um rebite, vamos por um rebite nisso, fazemos um furo com o berbequim, metemos um rebitezinho e a caixa fica nova. Não vamos levar uma caixa ao cliente por causa que a caixa amachucou. Vamos dar um exemplo, somos também um bocadinho mais sábios, vamos tentar emendar o erro, mas eles não, estão naquela, tira velho e mete novo. Por exemplo, um ficou espantadíssimo, porque eu pus um fax num, num, ..., pus isto a trabalhar como um fax, uma placa de rede, pus isto a trabalhar como um fax, com um modem interno, pus a trabalhar como um fax e ele ficou espantado porque não pensava que isto ia acontecer.

Entrevistador: Verificou se os formandos, quando iniciaram a sua formação prática, eram detentores de conhecimentos e técnicas necessários para a realização das actividades definidas no plano individual de actividades?

Entrevistado: Alguns, alguns conhecimentos, têm alguns conhecimentos, poucos, mas, alguns. Têm alguns conhecimentos, poucos, mas alguns. Muito Software, muito software, software muito, porque os miúdos, hoje em dia, fazer um blogue, ou instalar um xp, ou pirataria ou saber sacar, isso eles têm tudo, isso eles sabem, isso não preciso explicar nada. Um crack para aqui, um crack para ali, isso eles sabem todos.

Entrevistador: Esta questão está relacionada com o que foi definido no plano individual de actividades a desenvolver na empresa durante a sua formação prática, se eles eram ou não portadores desse conhecimentos necessários para realizar as actividades, ou seja, se a formação que tiveram previamente no Centro de Formação Profissional os preparou para o trabalho desenvolvido aqui?

Entrevistado: Não existe plano, eu aqui não faço plano.

Entrevistador: O plano individual de actividades da FPCT é desenvolvido pelo CT/FP em articulação com a empresa onde se vai realizar a formação prática.

Entrevistado: Não, não, eles aqui, é assim, eles chegam aqui e se me disserem assim, se chegassem aqui e me dissessem assim, um computador faz isto. Não sabem, um ano lá dentro era para saberem qualquer coisa, não sabem. Depois a gente é que, aliás, acabamos por estar um estágio e ensinar mesmo, mas, vêm lá com uns conhecimentozinhos, mas, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual, por isso, não há dar papéis para a mão, não vale a pena dar teoria, só teoria. Se eles não tiverem a prática de a gente mudar um ... para outro e tentar fazer com que o computador não arranque e apenas um simples amperezinho que está a fazer isso, se eles não tiverem o conhecimento de ouvir os barulhos, para que serve a teoria. As coisas são todas parecidas e nenhuma é igual. Os miúdos que vêm cá, vêm cá mexer nos computadores, eles vêm cá e dizem ó X isto nem sequer damos, ó X isto nem sequer faz isto, o X isto tem um toque esquisito, ó X isto começou-me a cheirar a fumo. Quer dizer, como é que eu posso dizer que é da fonte de alimentação se pode ser *motherboard* queimada. Os miúdos estão lá dentro, é só dizer assim, o computador está a dar fumo, os miúdos vão dizer que é algo incendiado que está lá dentro. Quer dizer, os miúdos não têm um contacto directamente físico com o computador, quer dizer, eles têm um bocado de teoria, mas, aquela prática, aquela coisa de ir mexer dentro do computador, de por exemplo, há miúdos que vêm aqui e às vezes digo-lhes assim, tira-me essa *motherboard*, aí desse computador, os miúdos começam a tirar e eu digo-lhes assim, se fui eu vejo, a *motherboard* não se pega assim com as mãos, eu digo põe a pulseira por causa da electricidade estática, não sei quê, quer dizer, sem saberem o que é isso, eles praticamente, eles nem sabiam o que era. Ai, a gente nunca trabalhou com pulseira. Como é que vai mexer dentro de um portátil sem pulseira? Isto é um exemplo, há certas coisas que eu vejo que eles não têm conhecimento nenhum, que é aquilo que devem ter. É a tal segurança, não lhe faz mal, faz mal é a placa. É estas coisas que os miúdos não têm noção como é que agarra numa memória, assim com a mão, não tem, eles por exemplo, quantas vezes vão mexer num computador e dois em dois minutos vão lavar as mãos. Eu digo assim, não me laves as mãos para mexer na *motherboard*, tens as mãos sujas, continua com as mãos sujas. Só quando começares a instalar o software é que vais lavar as mãos e quando estiveres a mexer num computador não lavas as mãos. São essas coisas que se devia explicar aos miúdos o porquê, o motivo. Porque é que não se deve lavar as mãos? Porque é que não se deve pegar numa *motherboard* ou numa

memória, não se deve pegar assim à mão cheia, como se fosse ..., quer dizer, tem que saber explicar isso e porquê, motivo. Não é dizer, só faz, não, é saber o porquê não se faz. Penso que falta isso aos miúdos, não só a prática, dizer como é que se pega porque é que mete a pulseira, porque é que se vira assim, porque é que convém, por exemplo, um miúdo ao meter uma *motherboard* num computador meteu em cima da chapa, nem sequer levava os ferrozinhos debaixo, isso não ligou. Chegou aqui e disse, Sr. X eu já pus, já montei, era uma caixa nova, tinha uma caixa nova, tinha a caixa partida. Vendi uma caixa e disse, olha muda-me essa motherboard, está aí tudo, tudo o que está aqui põe aqui dentro desta caixa, só que aquilo tem uns ... à altura e está em contacto com a chapa, motherboard com a chapa, está tudo em curto circuito, quer dizer, qualquer pessoa sabe o que é um circuito, qualquer pessoa sabe o que é uma placa, qualquer pessoa sabe o que é que são ..., se souber minimamente o que são aquelas moldurazinhas vai encostar directamente à chapa, faz curto circuito e tudo. Os parafusos, que está lá dentro, nunca fui buscar isso, se fecho a *motherboard* nem sequer liga. Mas o que é que se passa aqui? Ao fim de um bocado é que verifiquei o que é que estava a acontecer, ele tinha a chapa mesmo encostado. Não é muito inteligente, mas, eu acho que um ano de curso que estão lá dentro, os miúdos já vão para um estágio, já podiam saber alguma coisa para compreenderem o porquê, e isso não vem na teoria, isso não vem na escrita, vem na prática.

Entrevistador: Considera que a realização da FPCT por períodos intercalados com a formação no Centro de Formação, apresenta vantagens relativamente a um período único no final da frequência da formação? Porquê?

Entrevistado: É assim, eu vou dizer, esta coisa dos miúdos virem para aqui um mês não foi nada bom. Os miúdos estarem aqui só um mês e vão-se embora e vêm, porque, só porque, apanhei os miúdos só um mês e meio, houve uma rapariga que veio para aqui e que esteve um mês e meio. E bem que ensinei essa moça, só que depois ..., quer dizer, um mês e meio, ainda à pouco tempo a encontrei e ela disse, ó X desisti porque tenho a minha vida, tive que trabalhar e preciso de ganhar dinheiro, agora, os formandos quando estão aqui nesse período de um mês, um mês e meio, e quando estão a começar a entrar no esquema, mesmo a minha própria clientela já está a começar e nessas alturas é quando o miúdo vai-se embora, é que se vão embora nessa altura. Eu acho que um mês, um mês e meio de estágio é pouco, devia ser um pouco mais prolongado para ele se adaptar mesmo.

Entrevistador: Quais as actividades realizadas pela empresa na preparação da recepção do(s) formando(s)?

Entrevistado: Não, antes de os receber, uma coisa que eu faço é, eles vêm cá e a primeira coisa que tenho aí uma pequenina e digo, vais passar o primeiro teste. E o primeiro teste é saber o que é que são as placas gráficas, o que é um computador por dentro. Se ele vier para aqui e eu lhe perguntar, o que é isto ou o que é isto, e ele, ah... ah... ah... ah... e o que é isto, ah... ah... ah... Não, desculpa mas volta para trás. Eles aqui têm que saber minimamente um pouco do que é hardware. Têm que saber minimamente para poder mandar tirar uma placa lá de dentro, olha tira-me essa gráfica e ele ir tirá-la. Não desmontar um computador todo por causa de uma placa gráfica, esse é o objectivo. Se ele passar, não... Os meus estagiários até podem dizer, eu digo assim, olha, começa aqui, isto, isto, e isto. Olha, faço-lhes algumas perguntas para verificar os conhecimentos adquiridos sobre a área, senão, ... E houve um que chegou aqui, é pá ..., tanto tempo para dizer que isto era uma placa de som, tanto tempo. E eu disse, assim não, nem vais entrar. Vai ter lá com quem te mandou para cá para tirares algumas definições de informática, porque eu aqui tenho que desenvolver os teus conhecimentos, não tenho que te ensinar nada. Tenho que desenvolver os teus conhecimentos, tu não tens conhecimentos nenhuns.

Entrevistador: Qual a sua participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)?

Entrevistado: É inexistente.

Entrevistador: Nunca foi contactado por um responsável pedagógico, um coordenador ou um mediador do CT/FP do Centro de Formação Profissional a informar-lhe a existência de um plano individual de actividades, ou seja, segundo o referencial de formação da saída profissional, o que é que eles já estão preparados para poder desenvolver aqui na empresa?

Entrevistado: Não. Agora o Engenheiro está a querer avançar a sério com isso, eu noto. E ele sempre falou comigo, manda-me e-mails, perguntou-me X, este Engenheiro. Antes deste, os miúdos considero que são um bocado abandonados. Antes dele, eu acho que os miúdos eram um bocado abandonados. E vou dizer mais, quando aconteceu essa situação daquele rapaz que eu mandei embora, houve alguém que ligou para mim, não

sei quem foi e não vou dizer nomes, também não sei quem foi, e disse assim, Sr. X tenho aqui uma estagiária, ... e a estagiária que vinha para aqui vinha cheia de brincos e uma das coisas que eu obriguei a tirar, ela tinha brincos daqui a aqui, e uma das coisas que eu disse foi, tu não me leves a mal, mas, vais estar atrás do balcão e, ou metes pensos pela cara toda ou vais tirar metade dos teus brincos. Eu trabalho muito com ímanes, eu a brincar com ela e ela na boa, mas, sempre a brincar com ela e ela na boa. E essa Sra. do Centro de Formação Profissional disse para mim ... e eu disse assim, olhe lá, da última vez que mandaram para lá um rapazinho, o rapazinho nem sabia o que era uma placa de som, vejam lá quem é que me vão mandar para lá. E a Sra. disse, não, esta rapariga por acaso é uma rapariga que tem é muitos brincos, mas, eu disse para ela, é como um ou outro. E eu disse para ela, tem alguns conhecimentos? E ela disse assim, ó Sr. X isso é mesmo só para ela estar aí, para estar a vê-lo e isso, quer dizer, como quem diz, quer dizer, estamos a formar técnicos mas é só para estar aí. Achei que, agora com este Engenheiro não, mas, achei que era mesmo para ..., do tipo ponha-os para aí. Atenção, comigo não, aqui não, aqui têm que aprender.

Entrevistador: Este plano inclui que tipo de actividades? Desde a observação, resolução de problemas, aquisição de termos técnicos, realização de tarefas de forma autónoma, relacionamento interpessoal, organização da empresa e do trabalho.

Entrevistado: Eles aqui fazem tudo, eles aqui fazem tudo. Eles aqui são meus colegas de trabalho, eles aqui ..., eu saio e eles são responsáveis pela loja, eles têm que atender um cliente, eles têm que fazer o trabalho que mandei, eles têm que fazer as coisas ..., se eu precisar de drives e não tiver CD de drives, porque há computadores que aparecem aqui e já estão velhos, eles têm que ir sacá-las, desenrascam-se, eles têm que ir sacá-las. Eu digo, eu sei que isso se acaba e rápido e, digo assim, meu amigo, este computador só vai para o cliente, porque eu vou ver como é que ..., mas, tens tu que tratar dele, limpeza, tem que o limpar, o computador tem que sair daqui limpinho, pronto a funcionar. Fazem um pouco de tudo. Eles sempre aprumados.

Entrevistador: Como avalia a relação estabelecida entre a Empresa e o CT/FP na realização da formação prática?

Entrevistado: De um a dez?

Entrevistador: Não, fazer uma avaliação qualitativa.

Entrevistado: Olhe, vou-lhe já dizer, de 1 a 10, dou-lhe 5. Porque acho que há pouco, eles estão aqui tão perto [a 200 metros do CT/FP] e eu nunca tive aqui ninguém que viesse ver como é que estava o estagiário. Eu nunca tive aqui ninguém, o estagiário está aqui e, então, eu acho que devia haver alguém responsável, a dizer assim, muito bem, para eu saber fazer as actividades, que eu estou ao corrente. Eu cheguei-lhes a dizer a muitos estagiários, olha que eu todos os dias tenho contacto com o formador, eu tenho que dar conhecimento do que se está a passar, que é para eles ficarem com aquele receio. Mas, não há. Eles metem-no aqui, põem-me aqui o estagiário, os miúdos vêm e apresentam-se, vão-se embora, não há um telefonema. Sr. X como é que se portou esse? Ou então, ao fim de uma semana, duas semanas perguntarem: então está tudo bem? Está tudo ok? Eles assim, eles aqui, ou eles resolvem coisas, não há nada, não há nada. Eles vêm e depois vão-se embora e, depois, ninguém pergunta como foi, como é que não foi. Limitam-se a olhar para o papel.

Entrevistador: Como avalia o acompanhamento que o CT/FP faz durante a permanência dos formandos na empresa?

Entrevistado: Quando os miúdos estão aqui, eles vêm para aqui cumprimentar os miúdos, mas ninguém me perguntou como está a correr a formação prática. Eles depois não sabem de mais ninguém. Depois ao fim de um mês e meio, tens que entrar no dia quinze, não te esqueças. No dia quinze está lá o miúdo, pronto, isso acontece. E então, num mês e meio ninguém me perguntou como é que ele está, como é que não está, se está a correr tudo bem, se não está a correr tudo bem, fazer aqui uma surpresa de vez em quando a dizer se realmente o miúdo está a trabalhar e se não está. Se houvesse esse tipo de acompanhamento pela parte do Centro, de inspecção, como lhe querem chamar, talvez não houvesse tantos miúdos a limpar pó. A ver o que é que há, talvez não houvesse tantos miúdos ..., porque eles sabem, eles sabem que existe isso. Eles sabem que lamentavelmente eu conheço várias empresas que aproveitam os miúdos nestas alturas para arrumar os armazéns e isso não é o que nós pretendemos. Pelo menos, eu pretendo explicar aos miúdos como é que se faz e, há aí um colega meu, que eu sei, que montar computadores velhos, limpar peças, tirar o nome das *motherboards* para fazer no fundo, saber o que é que existe em armazém, o que é que não existe, é o trabalho desses miúdos. Se for perguntar, neste curso do Engenheiro, se for perguntar aos miúdos, de todos eles, porque eles vêm aqui buscar o colega e eles dizem, quando vêm aqui buscar. Então? Aí eu ainda não tive estágio. E tu? Aí, eu estou ali, saí mais cedo e ainda nem

sequer mexi num computador e, este está aqui dentro a trabalhar. E estes miúdos estão aqui a trabalhar e eles dizem, o Sr. X a mim não me dá descanso, eu não dou, comigo é computador atrás de computador porque eles têm que aprender.

Entrevistador: Como avalia o seu relacionamento com o(s) seu(s) formandos durante a FPCT?

Entrevistado: É um colega de trabalho, porque sobretudo é assim, é colega de trabalho. Ele entra aqui e se ao fim de dois dias eu não me entender com ele, eu mando-o embora. Porque ele tem que saber que isto é um mês e meio, um mês e meio ele tem que se preparar como se fosse para um trabalho, porque eu sei que é o fim, é um estágio e a partir daí vai para um patrão. Eu aqui faço um pouco de tudo. Se eu não tiver contente com ele mando-o embora, não ganho nada com isso. Eu até perco tempo, porque eu se estivesse a mexer num computador e ele estivesse por exemplo, a mexer neste, eu tenho que dar atenção ao meu e tenho que dar atenção ao dele. Depois, ele faz-me uma pergunta e eu tenho que largar o trabalho que estou a fazer e tenho que ir ter com ele. Eu só perco com isso, acabo por não ganhar nada, eu ainda perco, portanto, é isso que eu digo a eles, eu aqui não estou a ganhar nada convosco, por isso, façam-me as perguntas, vamos tentar mas é ..., porque eu acabo por ..., eles não arranjam os computadores, eles não sabem, depois eu tenho que ir, tenho que ter o dobro de atenção, porque não foi eu que o fiz, não foi eu que o arranjei, apenas expliquei o que poderia ser. Então, tenho que sair do meu serviço, tenho que ir para o dele, tenho que ver, tenho que ter o dobro de atenção, desde o princípio até fechar a caixa.

Entrevistador: Como avalia o seu relacionamento com o(s) formador(es)/responsável pedagógico?

Entrevistado: Eles não me dão atenção, como é que posso ter alguma avaliação a fazer, eles não me dão atenção. O único que começou a dar-me agora mais atenção foi agora o Engenheiro. Então vou contar o que aconteceu aqui há tempos, não vou pronunciar nomes, mas, já agora vou contar o que é que aconteceu. Deram-me um papel para a mão, este papel [mostra o documento], que é o ..., foi a tal rapariga que desistiu, fez o estágio, estive lá dois dias, nem sequer veio buscar ..., desistiu. Então o que é que acontece, pego aqui no papelinho e eu digo assim, há aqui uma coisa que eu não sei preencher, mas espera aí, pensei eu, 12h15 e eu vou ao Centro, como vou almoçar para aqueles lados, aproveito e vou ao Centro e vou pedir uma explicação à Dra. X, vou

pedir uma explicação à Dra. X. Cheguei lá, falei com o segurança que já me conhece. Olá tudo bem? Pedi para falar com a Dra. X, porque eram formandos da Dra. X, porque há coisas que a gente não compreende. Vai lá abaixo que ela está no gabinete. Cheguei lá abaixo, estava lá uma Sra., a secretária, olhe é para a Dra. X, olhe só um momento. Esperei, a Dra. X estava lá com uma Sra. e eu esperei. Passados dois ou três minutos a Sra. saiu e eu disse olhe ..., aí bata à porta. Olá Dra.! Dá-me licença? Sr. X entre. Ó Dra. precisava aqui de uma explicação. Como é que se preenche isto? Porque tenho aqui uma dúvida ... Agora não tenho tempo, agora não tenho tempo, ó Sr. X desculpe lá, mas, agora não tenho tempo. Peguei no papel e disse, olhe, eu já mando para aqui o rapaz que está lá porque quem não tem tempo sou eu. Fechei a minha loja para vir cá, precisava de um pouco de atenção só para saber como é que se preenche isto. Porque eu disse, eu não sei preencher isto e precisava de uma explicação e você não tem tempo, quer dizer, então eu não ganho nada com isto e trata-me daquela maneira. Depois apareceu-me o Engenheiro que depois falou comigo, portanto, qualquer coisa sei que ele está lá. Veio cá e falou comigo e foi o que eu disse a ele, quer dizer, só aqui disse tudo.

Entrevistador: Que tipo de vantagens identifica para a empresa quando esta recebe formandos para realizarem a formação prática?

Entrevistado: A minha vantagem, a única vantagem que eu tenho é que eu não fecho as portas enquanto saio. Eu não tenho aqui nenhum funcionário. Tenho um funcionário numa oficinazinha pequenina ..., pronto, no meu prédio, no condomínio que é grande e eu aluguei isso que é grande. E tenho lá um rapazinho que está a trabalhar mais com redes e a fazer sites. Portanto, mas como eu tenho, de facto, tenho trabalho ao domicílio, tenho avenças com algumas empresas, eu não posso dizer que não vou, tenho que ir. Se eu vou a uma empresa, a uma embaixada, neste momento por exemplo, se numa embaixada ficou sem computador eu tenho que lá estar porque não pode parar, um servidor na embaixada não pode parar. Eu tenho que ir e tinha que fechar a porta. É mau, as pessoas passarem e não verem cá ninguém, portanto, pode-se perder clientes. Portanto, se estiver aqui um estagiário e diz, o Sr. X não está cá, mas, deixem o computador. É essa a vantagem que eu tenho, de resto digo sinceramente, eu tenho vantagem de chegar ao fim do período e os miúdos virem aqui e mandarem mensagem a dizer obrigado Sr. X, é a única recompensa que eu sei que eu tenho, é o reconhecimento que eu sei que eles têm. Eles falam comigo, Sr. X obrigado, e algumas vezes telefonam-me ó X eu tenho aqui um computador, aconteceu-me isto, o que é que poderá ser. É pá,

tenta isto. É o reconhecimento deles. É o reconhecimento dos miúdos e a vantagem de eu ter a porta aberta e de ter alguém cá dentro. Só isso, mais nada.

Entrevistador: Qual a sua intervenção na avaliação do desempenho do(s) seu(s) formando(s)?

Entrevistado: Preencho a ficha de avaliação, limito-me a seguir o que está aqui. Aquilo que eu disse ao princípio, eu limito-me a seguir aquilo que eles têm aqui. Eu limito-me a seguir aquilo que eles metem aqui, cinco ou seis coisinhas. É, faz de tanto a tanto, é bom ou é muito bom, qualidade de trabalho, ritmo de trabalho, assistência não sei quê, mas eles não falam daquilo que vem por trás. Deviam falar é: acha que ele veio preparado para isso? O que eu acho é que o que está aqui escrito [aponta para o instrumento de avaliação da FPCT] devia ser mais prolongado e saber como é que o rapaz veio, como é que ele veio preparado para aqui, haver uma nota, nós próprios, avaliarmos o que já vem lá de trás.

Entrevistador: Não pode colocar essa informação nas observações?

Entrevistado: Ah! Nas observações ..., eu percebo, mas, não. Se não era tudo igual, isso era fazer um carimbo igual e por aqui, um carimbo nas observações de como eles vêm de lá de dentro [Centro de Formação], era por um carimbo igual em todos. Mas o que está aqui nota-se que funciona praticamente com aquilo que a gente faz aqui, ritmo de trabalho, aplicação de normas de segurança, assiduidade e pontualidade, iniciativa, se trouxe ou não conhecimentos de hardware, se trouxe ou não isto, se trouxe ou não aquilo. O que está aqui, esta folha é feita tanto para o cozinheiro como para o rapaz do hardware, como para ..., serve para toda a gente. Devia haver se essa pessoa tem realmente qualidade, se tem jeito, se não tem jeito, e não sei quê, eu não vou escrever nada disso. Lá está, se houvesse uma aproximação maior, nem que fosse de quinze em quinze dias, neste caso, vir lá de dentro e vir aqui falar comigo e dizer, olhe Sr. X o que é que você acha, isto, isto e isto. Talvez não fosse preciso nada disto, porque a gente pouco a pouco ..., mas, não há. Eles vêm aqui, os miúdos saem daqui, vêm com aquela ..., o trabalho, não há, não há, isso não há.

Entrevistador: Qual a importância das competências comportamentais no desempenho dos formandos?

Entrevistado: É importante, é importante, quer dizer, têm que saber estar, têm que saber ser, isso é importante.

Entrevistador: Considerando o processo de integração do formando na empresa, no decorrer da formação prática, quais os cuidados que tem com o tipo de actividades que lhes vai pedindo para desenvolverem?

Entrevistado: Começo por actividades de observação, eu não lhe posso dar uma fonte de alimentação quando eu sei que ele fica agarrado a ela. Ele tem que saber o que dá choque e o que não dá choque. Primeiro começa por aí, começam a ver o que é uma placa, depois eu vou ver se tem aquela iniciativa para utilizar a pulseira, mas, lá está, se eles lá não aprendem isso, chegam aqui e eu não posso exigir isso. Tenho que ser eu a explicar o porquê. Eu faço um pouco o trabalho daquilo que não era eu que tinha o dever de o fazer, porque eu não sou formador, eu tenho é que desenvolver os conhecimentos que eles realmente já têm adquiridos. Por exemplo, isto é mesma coisa que alguém tem carta de condução e tentar ensinar alguém a conduzir, isso é treta. Não vou ter paciência nem vou ensinar da melhor maneira, cada um na sua. Eles têm que ter atenção conforme lhes explico, conforme o que eu lhes digo, porque eles têm que saber aqueles nomes. Eu já começo pelo meio, eu já estou habituado a isto, já sei de onde vem a avaria, os miúdos não. Eles perguntam, ó X como é que chegou a essa conclusão? Eu chego à conclusão que há coisas bem e que eles não querem saber. Eu às vezes tenho que lhes explicar, o porquê, o motivo de saberem bem o papel dos soldadores e depois chegarem aqui e dizerem, Sr. X eu aprendi assim, foi assim que eu aprendi. E eu tento explicar, aprendeste bem mas tenta fazer assim, também. Isso é um exemplo, porque estar a dizer, faz assim porque assim, porque assim ..., somos nós, muitas vezes, que fazemos de formadores. Eles têm teoria, não têm a prática. Porque uma coisa é dizer assim, uma fonte de alimentação é constituída por condensadores, com ..., isso é um dizer, outra coisa é dizer olha, cuidado que isso dá choque.

Entrevistador: Tem sugestões que queira apresentar para melhorar o exercício das funções de tutor ou melhorar as condições em que se realiza a formação em contexto de trabalho?

Entrevistado: Eu acho que já foi dito tudo, eles deviam dar mais atenção à gente, não há dúvidas nenhuma. Os miúdos deviam vir um pouco mais bem preparados. Eu há nove ou dez meses, mais ou menos, que eu tenho aqui muito material, eu mando muito

material fora, para o ferro velho, e é raro a semana em que eu não mande um ou dois computadores desmanchados, já não ligamos ao Pentium e Pentium II, para quem está a instalar e a desinstalar, é mais que bom, e material que para mim não faz nada e eu acabo por dar fora. Eu fui ali ao Centro de Formação Profissional, levei o meu carro cheio de material e disse se queriam aquilo. Disseram não, não queriam material velho. Eu acho que os miúdos deviam começar a mexer, a montar computadores, a desmontar computadores, a abrir, a terem contacto directamente com as coisas para virem para aqui e saberem o que é um placa e que ..., que é aquilo que eu estou farto de dizer. Agora, isso também depende dos formandos que são encaminhados pelo Centro. Há miúdos que vêm e que a gente nota que querem aprender, agora aqueles que estão aqui por estar, só para terem certificado e depois dizerem, eu sou técnico informático. Depois nós dizemos assim, faz isto. É pá, não. Mas é um técnico, tem lá o diploma, tem lá o certificado. Já vi como é que eles passam os certificados, já vi, deviam ser mais rigorosos nessas coisas.

Entrevistador: Quando recebe os formandos, inicialmente no primeiro mês, mês e meio, depois o formando volta para o Centro de Formação, não há um contacto entre a empresa e o Centro de Formação com o objectivo de identificar aspectos a melhorar?

Entrevistado: Nada, nada. É isso que eu estava a dizer à bocadinha, devia de haver mas nunca houve. Perguntar, nem que fosse de quinze em quinze dias. Sr. X o que é que está a acontecer? Está tudo bem? Olha, eles não sabiam isto, então, nós vamos tentar fazer isto. Não, nunca houve nada. Se eu fui corrido quase ao pontapé, lá de dentro, quando levei a folha que não sabia preencher, tirar uma dúvida de uma situação, se eu fui corrido quase ao pontapé, quanto mais virem aqui perguntar ou dizer ó Sr. X venha cá, ou então a gente passa por aí, ou então combinamos aí, ou fazemos uma reunião. Eu neste momento pertenço à associação de pais da Escola da Quinta da Princesa, e neste momento estou também num grupo desportivo da Quinta da Princesa, eu vou começar a ensinar aos miúdos, só estamos à espera da autorização dos pais, eu vou começar gratuitamente a dar aos miúdos uma pequena formação de como evitar um vírus, quer dizer, uma coisinha que não tem nada a ver com fazer blogues nem ir ao facebook e ver uma quinta, não é nada disso. É uma coisa para os miúdos saberem mais tarde se forem comprar um computador o que é que têm que ter em atenção quando se compra um computador. Eu não me importo de dar um pouco do meu tempo, de explicar o que está mal. Sinto-me um bocadinha como se fosse uma obrigação eles estarem aqui a estagiar.

Não temos nada a perder, ainda nos deixam a porta aberta, temos algumas vantagens, ainda nos fazem algumas coisinhas. Eu quero mais para os miúdos, só que realmente e depois também tenho o cuidado de ver quem é que quer aprender e quem não quer. Porque eu acho que consideram um pouco os miúdos, agora está melhor por causa deste Engenheiro, mas eu acho que consideram um pouco, os miúdos, mais um número, é mais um número. Isto é mesmo para se dizer lá fora, para se dizer já temos pessoal mais formado em Portugal. É mais um número, o que eu vejo nisso é mais um número. Porque eu vejo-os ali, deixo-os ali, mas, eu estou a limpar pó, mas, deixa-te estar porque pelo menos tens um estágio. Eu tive a preocupação, eu posso lhe mostrar, é pena que isso não é visto, eu tive a preocupação de fazer um CD, feito por mim, para mandar para os miúdos a explicar como funciona um computador, a sua estrutura, com exercícios para os ajudar no trabalho deles.

Anexo n.º 22 – Análise de conteúdo da entrevista ao Tutor

Tema 1: Processo de recrutamento/selecção para exercer a função de tutor

A1: Eu tive (...) no mesmo Centro a tirar um curso (...)

A2: (...) lá no Centro de Formação Profissional estive a tirar um curso e na altura a Dra. X, que pertence lá ao Centro, perguntou, depois de abrir aqui a minha loja (...) se estava interessado em ter aqui um estagiário (...)

Tema 2: Função do tutor

A1: Acompanhamento, eu tento explicar, tento ensinar algo mediante o meu tempo, porque (...) eu explico a ele como é que são as coisas.

A2: (...) tento desenvolver o pouco conhecimento que ele já traz lá de dentro.

A3: (...) tento desenvolver os conhecimentos que ele tem, que adquiriu lá dentro e, tento desenvolver, tanto no atendimento com o público, com o cliente, como também a segurança, (...) a higiene (...)

A4: (...) dar-lhe a conhecer o que é o meu trabalhar e explicar-lhe, o que se pode fazer mais nisto.

A5: Eu faço um pouco o trabalho daquilo que não era eu que tinha o dever de o fazer, porque eu não sou formador, eu tenho é que desenvolver os conhecimentos que eles realmente já têm adquiridos.

A6: (...) somos nós, muitas vezes, que fazemos de formadores.

A7: (...) eu tento explicar a ele aquilo que eu sei, as coisas que eu sei, desde que eles queiram aprender.

A8: Tento explicar, tento ter tempo, dou o meu melhor para eles (...)

A9: Eu não me importo de dar um pouco do meu tempo, de explicar o que está mal.

A10: Pelo menos, eu pretendo explicar aos miúdos como é que se faz (...)

Tema 3: Número de formandos que tem a seu cargo a realizar a FPCT na empresa

A1: Agora não tenho nenhum, agora não tenho nenhum.

A2: Sempre que tenho é só um.

A3: (...) ao todo era para ter cá seis, mas, um mandei-o embora.

Tema 4: Necessidade de frequentar acções de formação relacionadas com o exercício da função de Tutor

A1: Não, não.

A2: (...) não porque isso não é o meu trabalho.

A3: Esse é o trabalho de quem está lá dentro [Centro de Formação Profissional], eu aqui apenas dou um estágio (...)

A4: (...) eu aqui não me posso preocupar muito com o formando, o formando se quiser aprender aprende, se não quiser aprender não aprende, mas, isso não é um trabalho meu, isso é um trabalho de quem está lá dentro, os miúdos que vêm para aqui já têm que saber alguma coisa (...)

A5: Se houvesse ajuda tinha essa formação, portanto, se nós beneficiássemos alguma coisa com esse tipo de formação despendia esse tempo, mas não (...)

A6: (...) eu não posso fazer o papel de um formador de lá de dentro, quer dizer, é diferente.

Tema 5: Dificuldades no desempenho da função de tutor

A1. As dificuldades, é preciso meter alguma coisa dentro da cabeça deles, porque eu logo, desde o princípio assusto-os.

A2: (...) há certas coisas que eu vejo que eles não têm conhecimento nenhum, que é aquilo que devem ter.

A3: (...) eu acho que um ano de curso que estão lá dentro, os miúdos já vão para um estágio, já podiam saber alguma coisa para compreenderem o porquê, e isso não vem na teoria, isso não vem na escrita, vem na prática.

A4: (...) eles não arranjam os computadores, eles não sabem, depois eu tenho que ir, tenho que ter o dobro de atenção, porque não foi eu que o fiz, não foi eu que o arranjei, apenas expliquei o que poderia ser.

A5: Eu até perco tempo, porque eu se estivesse a mexer num computador e ele estivesse por exemplo, a mexer neste, eu tenho que dar atenção ao meu e tenho que dar atenção ao dele.

Tema 6: Actividades de preparação da recepção do(s) formando(s) na empresa

A1: Não, antes de os receber, uma coisa que eu faço é, eles vêm cá (...) e digo, vais passar o primeiro teste.

A2: (...) faço-lhes algumas perguntas para verificar os conhecimentos adquiridos sobre a área (...)

A3: (...) eu tive a preocupação de fazer um CD, feito por mim, para mandar para os miúdos a explicar como funciona um computador, a sua estrutura, com exercícios para os ajudar no trabalho deles.

Tema 7: Utilização do plano individual de actividades na preparação e organização das actividades a realizar na empresa

A1: (...) não há.

A2: (...) a ordem de trabalhos aqui é: vem clientes, vem computadores e eles estão aqui comigo, eles fazem aquilo que eu faço aqui dentro, não tenho um plano.

A3: Não existe plano, eu aqui não faço plano.

Tema 8: Plano individual de formação desenvolvido pelo CT/FP como apoio à realização da formação prática

A1: Não, porque eles realizam-nas todas, todas.

A2: Não, porque eles vão fazer tudo, eles atendem o cliente, eles arranjam, ainda agora, eles têm que ter aquela parte de segurança no trabalho, mas eu ensino-lhes tudo, está tudo misturado.

A3: (...) como eu estou aqui dentro, não existe plano de actividades, eles aqui trabalham.

A4: (...) eu não posso ligar a esse plano que ainda agora acabei de lhe dizer que tenho colegas meus que metem os miúdos a limpar pó.

A5: (...) se tiver que ir a um cliente (...) fica aí que eu já venho, qualquer coisa já sabes, vai fazendo isto, isto e isto, formata este computador, limpa-me este, vê o que é que tem esta fonte, vê como é que se mete uma fonte de alimentação, vê se a fonte está a tirar os valores certos, se não está. Que plano é que a gente pode dar?

A6: Ora, melhor plano que este, eles têm que trabalhar cá dentro, eles trabalham cá dentro comigo.

A7: (...) o que vocês querem fazer com o plano, é um mecanismo.

Tema 9: Participação do tutor na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)

A1: É inexistente.

Tema 10: Conhecimento da existência de um plano individual de actividades

A1: Não.

A2: Agora o Engenheiro está a querer avançar a sério com isso, eu noto.

Tema 11: Tipo de actividades desenvolvidas na FPCT

A1: Eles aqui fazem tudo, eles aqui fazem tudo.

A2: (...) eu saio e eles são responsáveis pela loja, eles têm que atender um cliente, eles têm que fazer o trabalho que mandei, eles têm que fazer as coisas ..., se eu precisar de drives e não tiver CD de drives, porque há computadores que aparecem aqui e já estão velhos, eles têm que ir sacá-las, desenrascam-se (...)

A3: Fazem um pouco de tudo.

A4: Eles aqui, o estagiário aqui faz tudo.

A5: (...) eu castigo-os e, os meus castigos são assim, faço por exemplo, mando-os decorar qualquer coisa, se eles no outro dia não decoraram o que quiseram eu mando limpar a montra.

A6: (...) o meu cunhado que vem muita vez à loja e sempre que vem aqui faz papel duro como cliente, eles não conhecem, faz papel duro ao fazer uma reclamação (...) já para eles tentarem acalmar o cliente.

A7: Ponho-os a trabalhar, não os ponho apenas a limpar pó, eles aqui fazem tudo.

A8: (...) aqui a gente faz tudo, (...) aqui faz-se um pouco de tudo, abro impressoras, desmancho impressoras, desmancho fontes de alimentação, ponho-os a fazer isso, que é aquilo que não fazem (...)

A9: Muitas vezes não tinha nada que fazer, não tínhamos aqui computadores novos e ele para não estar aqui, punha-lhe aqui uma *motherboard* velha para ele poder soldar os condensadores e os voltar a soldar para saberem soldar, (...)

A10: (...) eles vão comigo aos clientes (...)

A11: Eles aqui fazem todo o tipo de actividades.

Tema 12: Sequência de actividades propostas no decorrer da FPCT

A1: Começo por actividades de observação (...)

A2: Ele tem que saber o que dá choque e o que não dá choque.

A3: (...) começam a ver o que é uma placa, depois eu vou ver se tem aquela iniciativa para utilizar a pulseira, mas, lá está, se eles lá não aprendem isso, chegam aqui e eu não posso exigir isso.

A4: Tenho que ser eu a explicar o porquê.

A5: Eles têm que ter atenção conforme lhes explico, conforme o que eu lhes digo, porque eles têm que saber aqueles nomes.

A6: Eu às vezes tenho que lhes explicar, o porquê, o motivo de saberem bem o papel dos soldadores (...)

A7: Eu estou apenas a trabalhar, ele que veja o que eu estou a fazer, faça-me as perguntas, ele tem que fazer-me as perguntas, eu respondo consoante as perguntas que ele me está a fazer.

A8: (...) tento explicar-lhe, tento fazer dele um técnico, ou então, tento saber o que eles lá sabem, isto é, agrada-me saber que eles estão aprender (...)

A9: O objectivo aqui é eles terem atenção àquilo que eu faço para aprenderem.

A10: (...) ele faz-me uma pergunta e eu tenho que largar o trabalho que estou a fazer e tenho que ir ter com ele.

A11: Ele chega ali, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual.

Tema 13: Criação de ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa

A1: (...) têm que cumprir um horário, não admito faltas de atraso (...)

A2: (...) outra coisa que eu tenho é higiene aqui dentro, eles vêm aqui, pronto, porque digo a eles (...) a apresentação é essencial para estar atrás do balcão.

A3: Não quero batas sujas cá dentro.

A4: Não admito que eles trabalhem aqui dentro sem bata, (...) não admito uma falta de atraso de horários (...)

Tema 14: Aplicação dos conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP

A1: (...) as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual (...)

A2: (...) os miúdos que vêm para aqui eu noto que não sabem mexer num ferro de soldar (...)

A3: (...) eu acho que ainda está ali pouco desenvolvido, de conhecimentos nessa área.

A4: (...) o último que eu tive aqui, eu sou sincero, em tudo só não lhe dei vinte porque eu não dou vinte a ninguém.

Tema 15: Formandos detentores de conhecimentos e técnicas necessários para a realização das actividades definidas no plano individual de actividades

A1: Têm alguns conhecimentos, poucos, mas alguns.

A2: (...) eles têm um bocado de teoria (...)

A3: Muito Software (...) porque os miúdos, hoje em dia, fazer um blogue, ou instalar um xp, ou pirataria ou saber sacar, isso eles têm tudo, isso eles sabem, isso não preciso explicar nada.

A4: (...) está melhor, está melhor (...)

A5: O primeiro e segundo não, agora já vêm melhor, já vêm com outros conhecimentos.

A6: (...) depende dos formandos que são encaminhados pelo Centro.

Tema 16: Formação prévia no CT/FP prepara os formandos para desenvolverem as actividades durante a sua formação prática

A1: Não sabem, um ano lá dentro era para saberem qualquer coisa, não sabem.

A2: (...) a gente é que, aliás, acabamos por estar um estágio a ensinar mesmo (...)

A3: (...) vêm lá com uns conhecimentos, mas, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual, por isso, não há dar papéis para a mão, não vale a pena dar teoria, só teoria.

A4: (...) ler um livro ou estar ali, a teoria e depois não tem sensibilidade das coisas, eu por acaso tenho falado com eles e eles dizem-me, ó X a gente às vezes não tem computadores para trabalhar, não temos para nos treinar.

A5: A gente vê logo quem sabe, depende, a pessoa tem que nascer com um pouco de vocação, os miúdos vêm para aqui, se a pessoa não nascer com um pouco de gosto por isto não vale a pena.

A6: Eles têm teoria, não têm a prática.

A7: Os miúdos que vêm cá, vêm cá mexer nos computadores, eles vêm cá e dizem ó X isto nem sequer damos (...)

Tema 17: Relação estabelecida entre a Empresa e o CT/FP na realização da formação prática

A1: (...) de 1 a 10, dou-lhe 5.

A2: (...) acho que há pouco, eles estão aqui tão perto [a 200 metros do CT/FP] e eu nunca tive aqui ninguém que viesse ver como é que estava o estagiário.

A3: Eu nunca tive aqui ninguém, o estagiário está aqui e, então, eu acho que devia haver alguém responsável, a dizer assim, muito bem, para eu saber fazer as actividades, que eu estou ao corrente.

A4: Eles metem-no aqui, põem-me aqui o estagiário, os miúdos vêm e apresentam-se, vão-se embora, não há um telefonema.

A5: (...) não há nada, não há nada.

A6: Eles vêm e depois vão-se embora e, depois, ninguém pergunta como foi, como é que não foi.

A7: Limitam-se a olhar para o papel.

A8: Perguntar, nem que fosse de quinze em quinze dias. Sr. X o que é que está a acontecer? Está tudo bem? Olha, eles não sabiam isto, então, nós vamos tentar fazer isto.

A9: Não, nunca houve nada.

Tema 18: Acompanhamento do CT/FP durante a permanência dos formandos na empresa

A1: (...) vêm para aqui cumprimentar os miúdos, mas ninguém me perguntou como está a correr a formação prática.

A2: (...) num mês e meio ninguém me perguntou como é que ele está, como é que não está, se está a correr tudo bem, se não está a correr tudo bem, fazer aqui uma surpresa de vez em quando a dizer se realmente o miúdo está a trabalhar e se não está.

A3: Se houvesse esse tipo de acompanhamento pela parte do Centro, de inspecção, como lhe querem chamar, talvez não houvesse tantos miúdos a limpar pó.

Tema 19: Relacionamento com o(s) seu(s) formandos durante a FPCT

A1: Ele entra aqui e se ao fim de dois dias eu não me entender com ele, eu mando-o embora.

A2: (...) é colega de trabalho e faço um pouco de patrão.

A3: Os miúdos chegam aqui, são meus colegas de trabalho (...)

Tema 20: Relacionamento com o(s) formador(es)/responsável pedagógico

A1: Eles não me dão atenção, como é que posso ter alguma avaliação a fazer (...)

A2: O único que começou a dar-me agora mais atenção foi agora o Engenheiro.

A3: E ele sempre falou comigo, manda-me e-mails, perguntou-me X, este Engenheiro.

A4: Antes dele, eu acho que os miúdos eram um bocado abandonados.

Tema 21: Intervenção do tutor na avaliação do desempenho do(s) seu(s) formando(s)

A1: Preencho a ficha de avaliação, limito-me a seguir o que está aqui.

A2: Eu limito-me a seguir aquilo que eles metem aqui, cinco ou seis coisinhas.

A3: O que eu acho é que o que está aqui escrito [aponta para o instrumento de avaliação da FPCT] devia ser mais prolongado e saber (...) como é que ele veio preparado para aqui, haver uma nota, nós próprios, avaliarmos o que já vem lá de trás.

A4: O que está aqui, esta folha é feita tanto para o cozinheiro como para o rapaz do hardware, (...) serve para toda a gente.

Tema 22: Importância das competências comportamentais no desempenho dos formandos

A1: É importante, é importante, quer dizer, têm que saber estar, têm que saber ser, isso é importante.

Tema 23: Vantagens para a empresa ao receber formandos para realizarem a sua formação prática

A1: (...) a única vantagem que eu tenho é que eu não fecho as portas enquanto saio.

A2: Se eu vou a uma empresa (...), se estiver aqui um estagiário e diz, o Sr. X não está cá, mas, deixem o computador. É essa a vantagem que eu tenho (...)

A3: (...) eu tenho vantagem de chegar ao fim do período e os miúdos virem aqui e mandarem mensagem a dizer obrigado Sr. X, é a única recompensa que eu sei que eu tenho, é o reconhecimento que eu sei que eles têm.

A4: É o reconhecimento dos miúdos e a vantagem de eu ter a porta aberta e de ter alguém cá dentro.

A5: Não temos nada a perder, ainda nos deixam a porta aberta, temos algumas vantagens, ainda nos fazem algumas coisinhas.

Tema 24: Vantagem da FPCT se realizar em alternância

A1: (...) esta coisa dos miúdos virem para aqui um mês não foi nada bom.

A2: (...) os formandos quando estão aqui nesse período de um mês, um mês e meio, e quando estão a começar a entrar no esquema (...) é que se vão embora nessa altura.

A3: Eu acho que um mês, um mês e meio de estágio é pouco, devia ser um pouco mais prolongado para ele se adaptar mesmo.

Tema 25: Sugestões para melhorar a formação prática em contexto de trabalho

A1: Eu acho que já foi dito tudo, eles deviam dar mais atenção à gente (...)

A2: (...) se houvesse uma aproximação maior, nem que fosse de quinze em quinze dias, neste caso, vir lá de dentro e vir aqui falar comigo (...)

A3: Os miúdos deviam vir um pouco mais bem preparados.

A4: Eu acho que os miúdos deviam começar a mexer, a montar computadores, a desmontar computadores, a abrir, a terem contacto directamente com as coisas para virem para aqui e saberem (...)

A5: (...) isto aqui não quer muita teoria, este Centro de Formação não quer teoria, quer é prática.

Anexo n.º 23 – Matriz da entrevista do Tutor

Tema A			
Tutoria			
Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Desempenho do papel de tutor	Processo de selecção	A1: Eu tive (...) no mesmo Centro a tirar um curso (...) A2: (...) lá no Centro de Formação Profissional estive a tirar um curso e na altura a Dra. X, que pertence lá ao Centro, perguntou, depois de abrir aqui a minha loja (...) se estava interessado em ter aqui um estagiário (...)	2
	Função de Tutor	A1: Acompanhamento, eu tento explicar, tento ensinar algo mediante o meu tempo, porque (...) eu explico a ele como é que são as coisas. A2: (...) tento desenvolver o pouco conhecimento que ele já traz lá de dentro. A3: (...) tento desenvolver os conhecimentos que ele tem, que adquiriu lá dentro e, tento desenvolver, tanto no atendimento com o público, com o cliente, como também a segurança, (...) a higiene (...) A4: (...) dar-lhe a conhecer o que é o meu trabalhar e explicar-lhe, o que se pode fazer mais nisto. A5: Eu faço um pouco o trabalho daquilo que não era eu que tinha o dever de o fazer, porque eu não sou formador, eu tenho é que desenvolver os conhecimentos que eles realmente já têm adquiridos. A6: (...) somos nós, muitas vezes, que fazemos de formadores. A7: (...) eu tento explicar a ele aquilo que eu sei, as coisas que eu sei, desde que eles queiram aprender. A8: Tento explicar, tento ter tempo, dou o meu melhor para eles (...) A9: Eu não me importo de dar um pouco do meu tempo, de explicar o que está mal. A10: Pelo menos, eu pretendo explicar aos miúdos como é que se faz (...)	10

	N.º de formandos a seu cargo	A1: Agora não tenho nenhum, agora não tenho nenhum. A2: Sempre que tenho é só um. A3: (...) ao todo era para ter cá seis, mas, um mandei-o embora.	3
	Dificuldades no desempenho da função	A1. As dificuldades, é preciso meter alguma coisa dentro da cabeça deles, porque eu logo, desde o princípio assusto-os. A2: (...) há certas coisas que eu vejo que eles não têm conhecimento nenhum, que é aquilo que devem ter. A3: (...) eu acho que um ano de curso que estão lá dentro, os miúdos já vão para um estágio, já podiam saber alguma coisa para compreenderem o porquê, e isso não vem na teoria, isso não vem na escrita, vem na prática. A4: (...) eles não arranjam os computadores, eles não sabem, depois eu tenho que ir, tenho que ter o dobro de atenção, porque não foi eu que o fiz, não foi eu que o arranjei, apenas expliquei o que poderia ser. A5: Eu até perco tempo, porque eu se estivesse a mexer num computador e ele estivesse por exemplo, a mexer neste, eu tenho que dar atenção ao meu e tenho que dar atenção ao dele.	5
	Necessidade de frequentar acções de formação	A1: Não, não. A2: (...) não porque isso não é o meu trabalho. A3: Esse é o trabalho de quem está lá dentro [Centro de Formação Profissional], eu aqui apenas dou um estágio (...) A4: (...) eu aqui não me posso preocupar muito com o formando, o formando se quiser aprender aprende, se não quiser aprender não aprende, mas, isso não é um trabalho meu, isso é um trabalho de quem está lá dentro, os miúdos que vêm para aqui já têm que saber alguma coisa (...) A5: Se houvesse ajuda tinha essa formação, portanto, se nós beneficiássemos alguma coisa com esse tipo de formação despendia esse tempo, mas não (...) A6: (...) eu não posso fazer o papel de um formador de lá de dentro, quer dizer, é diferente.	6

	Participação na preparação do(s) plano(s) individual(ais) de actividade(s)	A1: É inexistente.	1
	Intervenção do tutor na avaliação do do(s) seu(s) formando(s)	A1: Preencho a ficha de avaliação, limito-me a seguir o que está aqui. A2: Eu limito-me a seguir aquilo que eles metem aqui, cinco ou seis coisinhas. A3: O que eu acho é que o que está aqui escrito [aponta para o instrumento de avaliação da FPCT] devia ser mais prolongado e saber (...) como é que ele veio preparado para aqui, haver uma nota, nós próprios, avaliarmos o que já vem lá de trás. A4: O que está aqui, esta folha é feita tanto para o cozinheiro como para o rapaz do hardware, (...) serve para toda a gente.	4

Tema B			
Relação entre a Entidade Enquadradora e o CT/FP			
Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Relação estabelecida entre os diferentes intervenientes na FPCT	Acompanhamento do CT/FP durante a permanência dos formandos na empresa	A1: (...) vêm para aqui cumprimentar os miúdos, mas ninguém me perguntou como está a correr a formação prática. A2: (...) num mês e meio ninguém me perguntou como é que ele está, como é que não está, se está a correr tudo bem, se não está a correr tudo bem, fazer aqui uma surpresa de vez em quando a dizer se realmente o miúdo está a trabalhar e se não está. A3: Se houvesse esse tipo de acompanhamento pela parte do Centro, de inspecção, como lhe querem chamar, talvez não houvesse tantos miúdos a limpar pó.	3

	Relação entre a Empresa e o CT/FP na realização da formação prática	A1: (...) de 1 a 10, dou-lhe 5. A2: (...) acho que há pouco, eles estão aqui tão perto [a 200 metros do CT/FP] e eu nunca tive aqui ninguém que viesse ver como é que estava o estagiário. A3: Eu nunca tive aqui ninguém, o estagiário está aqui e, então, eu acho que devia haver alguém responsável, a dizer assim, muito bem, para eu saber fazer as actividades, que eu estou ao corrente. A4: Eles metem-no aqui, põem-me aqui o estagiário, os miúdos vêm e apresentam-se, vão-se embora, não há um telefonema. A5: (...) não há nada, não há nada. A6: Eles vêm e depois vão-se embora e, depois, ninguém pergunta como foi, como é que não foi. A7: Limitam-se a olhar para o papel. A8: Perguntar, nem que fosse de quinze em quinze dias. Sr. X o que é que está a acontecer? Está tudo bem? Olha, eles não sabiam isto, então, nós vamos tentar fazer isto. A9: Não, nunca houve nada.	9
	Relacionamento com o(s) formandos	A1: Ele entra aqui e se ao fim de dois dias eu não me entender com ele, eu mando-o embora. A2: (...) é colega de trabalho e faço um pouco de patrão. A3: Os miúdos chegam aqui, são meus colegas de trabalho (...)	3
	Relacionamento com o responsável pedagógico	A1: Eles não me dão atenção, como é que posso ter alguma avaliação a fazer (...) A2: O único que começou a dar-me agora mais atenção foi agora o Engenheiro. A3: E ele sempre falou comigo, manda-me e-mails, perguntou-me X, este Engenheiro. A4: Antes dele, eu acho que os miúdos eram um bocado abandonados.	4

Tema C
Organização da FPCT

Categorias	Indicadores	Unidades de Registo	Frequência
Plano Individual de Actividades	Utilização do plano individual	A1: (...) não há. A2: (...) a ordem de trabalhos aqui é: vem clientes, vem computadores e eles estão aqui comigo, eles fazem aquilo que eu faço aqui dentro, não tenho um plano. A3: Não existe plano, eu aqui não faço plano.	3
	Plano individual de formação desenvolvido pelo CT/FP	A1: Não, porque eles realizam-nas todas, todas. A2: Não, porque eles vão fazer tudo, eles atendem o cliente, eles arranjam, ainda agora, eles têm que ter aquela parte de segurança no trabalho, mas eu ensino-lhes tudo, está tudo misturado. A3: (...) como eu estou aqui dentro, não existe plano de actividades, eles aqui trabalham. A4: (...) eu não posso ligar a esse plano que ainda agora acabei de lhe dizer que tenho colegas meus que metem os miúdos a limpar pó. A5: (...) se tiver que ir a um cliente (...) fica aí que eu já venho, qualquer coisa já sabes, vai fazendo isto, isto e isto, formata este computador, limpa-me este, vê o que é que tem esta fonte, vê como é que se mete uma fonte de alimentação, vê se a fonte está a tirar os valores certos, se não está. Que plano é que a gente pode dar? A6: Ora, melhor plano que este, eles têm que trabalhar cá dentro, eles trabalham cá dentro comigo. A7: (...) o que vocês querem fazer com o plano, é um mecanismo.	7
	Existência de um plano individual de actividades	A1: Não. A2: Agora o Engenheiro está a querer avançar a sério com isso, eu noto.	2
	Tipo de actividades desenvolvidas na FPCT	A1: Eles aqui fazem tudo, eles aqui fazem tudo. A2: (...) eu saio e eles são responsáveis pela loja, eles têm que atender um cliente, eles têm que fazer o trabalho que mandei, eles têm que fazer as coisas ..., se eu precisar de drives e não tiver CD de drives, porque há computadores que aparecem aqui e já estão velhos, eles	11

		têm que ir sacá-las, desenrascam-se (...) A3: Fazem um pouco de tudo. A4: Eles aqui, o estagiário aqui faz tudo. A5: (...) eu castigo-os e, os meus castigos são assim, faço por exemplo, mando-os decorar qualquer coisa, se eles no outro dia não decoraram o que quiseram eu mando limpar a montra. A6: (...) o meu cunhado que vem muita vez à loja e sempre que vem aqui faz papel duro como cliente, eles não conhecem, faz papel duro ao fazer uma reclamação (...) já para eles tentarem acalmar o cliente. A7: Ponho-os a trabalhar, não os ponho apenas a limpar pó, eles aqui fazem tudo. A8: (...) aqui a gente faz tudo, (...) aqui faz-se um pouco de tudo, abro impressoras, desmancho impressoras, desmancho fontes de alimentação, ponho-os a fazer isso, que é aquilo que não fazem (...) A9: Muitas vezes não tinha nada que fazer, não tínhamos aqui computadores novos e ele para não estar aqui, punha-lhe aqui uma <i>motherboard</i> velha para ele poder soldar os condensadores e os voltar a soldar para saberem soldar, (...) A10: (...) eles vão comigo aos clientes (...) A11: Eles aqui fazem todo o tipo de actividades.	
Integração na Empresa	Recepção do(s) formando(s) na empresa	A1: Não, antes de os receber, uma coisa que eu faço é, eles vêm cá (...) e digo, vais passar o primeiro teste. A2: (...) faço-lhes algumas perguntas para verificar os conhecimentos adquiridos sobre a área (...) A3: (...) eu tive a preocupação de fazer um CD, feito por mim, para mandar para os miúdos a explicar como funciona um computador, a sua estrutura, com exercícios para os ajudar no trabalho deles.	3

	Ambiente de trabalho favorável à integração do formando na empresa	A1: (...) têm que cumprir um horário, não admito faltas de atraso (...) A2: (...) outra coisa que eu tenho é higiene aqui dentro, eles vêm aqui, pronto, porque digo a eles (...) a apresentação é essencial para estar atrás do balcão. A3: Não quero batas sujas cá dentro. A4: Não admito que eles trabalhem aqui dentro sem bata, (...) não admito uma falta de atraso de horários (...)	4
	Vantagens em receber formandos	A1: (...) a única vantagem que eu tenho é que eu não fecho as portas enquanto saio. A2: Se eu vou a uma empresa (...), se estiver aqui um estagiário e diz, o Sr. X não está cá, mas, deixem o computador. É essa a vantagem que eu tenho (...) A3: (...) eu tenho vantagem de chegar ao fim do período e os miúdos virem aqui e mandarem mensagem a dizer obrigado Sr. X, é a única recompensa que eu sei que eu tenho, é o reconhecimento que eu sei que eles têm. A4: É o reconhecimento dos miúdos e a vantagem de eu ter a porta aberta e de ter alguém cá dentro. A5: Não temos nada a perder, ainda nos deixam a porta aberta, temos algumas vantagens, ainda nos fazem algumas coisinhas.	5
	Vantagem da FPCT se realizar em alternância	A1: (...) esta coisa dos miúdos virem para aqui um mês não foi nada bom. A2: (...) os formandos quando estão aqui nesse período de um mês, um mês e meio, e quando estão a começar a entrar no esquema (...) é que se vão embora nessa altura. A3: Eu acho que um mês, um mês e meio de estágio é pouco, devia ser um pouco mais prolongado para ele se adaptar mesmo.	3
Metodologia de Trabalho	Sequência de actividades propostas no decorrer da FPCT	A1: Começo por actividades de observação (...) A2: Ele tem que saber o que dá choque e o que não dá choque. A3: (...) começam a ver o que é uma placa, depois eu vou ver se tem aquela iniciativa para utilizar a pulseira, mas, lá está, se eles lá não aprendem isso, chegam aqui e eu não posso exigir isso. A4: Tenho que ser eu a explicar o porquê. A5: Eles têm que ter atenção conforme lhes explico, conforme o que eu lhes digo, porque eles têm que saber aqueles nomes. A6: Eu às vezes tenho que lhes explicar, o porquê, o motivo de saberem bem o papel dos	11

		soldadores (...) A7: Eu estou apenas a trabalhar, ele que veja o que eu estou a fazer, faça-me as perguntas, ele tem que fazer-me as perguntas, eu respondo consoante as perguntas que ele me está a fazer. A8: (...) tento explicar-lhe, tento fazer dele um técnico, ou então, tento saber o que eles lá sabem, isto é, agrada-me saber que eles estão aprender (...) A9: O objectivo aqui é eles terem atenção àquilo que eu faço para aprenderem. A10: (...) ele faz-me uma pergunta e eu tenho que largar o trabalho que estou a fazer e tenho que ir ter com ele. A11: Ele chega ali, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual.	
	Aplicação dos conhecimentos e técnicas adquiridos no CT/FP	A1: (...) as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual (...) A2: (...) os miúdos que vêm para aqui eu noto que não sabem mexer num ferro de soldar (...) A3: (...) eu acho que ainda está ali pouco desenvolvido, de conhecimentos nessa área. A4: (...) o último que eu tive aqui, eu sou sincero, em tudo só não lhe dei vinte porque eu não dou vinte a ninguém.	4
Preparação dos formandos	Detentores de conhecimentos e técnicas para a realização das actividades	A1: Têm alguns conhecimentos, poucos, mas alguns. A2: (...) eles têm um bocado de teoria (...) A3: Muito Software (...) porque os miúdos, hoje em dia, fazer um blogue, ou instalar um xp, ou pirataria ou saber sacar, isso eles têm tudo, isso eles sabem, isso não preciso explicar nada. A4: (...) está melhor, está melhor (...) A5: O primeiro e segundo não, agora já vêm melhor, já vêm com outros conhecimentos. A6: (...) depende dos formandos que são encaminhados pelo Centro.	6
	Formação prévia no CT/FP prepara os formandos para FPCT	A1: Não sabem, um ano lá dentro era para saberem qualquer coisa, não sabem. A2: (...) a gente é que, aliás, acabamos por estar um estágio a ensinar mesmo (...) A3: (...) vêm lá com uns conhecimentos, mas, as avarias são todas parecidas e nenhuma é igual, por isso, não há dar papéis para a mão, não vale a pena dar teoria, só teoria. A4: (...) ler um livro ou estar ali, a teoria e depois não tem sensibilidade das coisas, eu por acaso tenho falado com eles e eles dizem-me, ó X a gente às vezes não tem computadores	7

		para trabalhar, não temos para nos treinar. A5: A gente vê logo quem sabe, depende, a pessoa tem que nascer com um pouco de vocação, os miúdos vêm para aqui, se a pessoa não nascer com um pouco de gosto por isto não vale a pena. A6: Eles têm teoria, não têm a prática. A7: Os miúdos que vêm cá, vêm cá mexer nos computadores, eles vêm cá e dizem ó X isto nem sequer damos (...)	
	Importância das competências comportamentais no desempenho dos formandos	A1: É importante, é importante, quer dizer, têm que saber estar, têm que saber ser, isso é importante.	1
Identificação de aspectos a melhorar na FPCT	Sugestões para melhoria	A1: Eu acho que já foi dito tudo, eles deviam dar mais atenção à gente (...) A2: (...) se houvesse uma aproximação maior, nem que fosse de quinze em quinze dias, neste caso, vir lá de dentro e vir aqui falar comigo (...) A3: Os miúdos deviam vir um pouco mais bem preparados. A4: Eu acho que os miúdos deviam começar a mexer, a montar computadores, a desmontar computadores, a abrir, a terem contacto directamente com as coisas para virem para aqui e saberem (...) A5: (...) isto aqui não quer muita teoria, este Centro de Formação não quer teoria, quer é prática.	5

**Decreto-Lei n.º 396/2007
de 31 de Dezembro**

Portugal realizou nas últimas décadas um significativo esforço de qualificação da sua população no sentido de recuperar um atraso histórico neste domínio. Apesar dos progressos realizados, a realidade nacional e os ritmos de evolução em matéria de qualificações continuam muito longe dos níveis dos países mais desenvolvidos, não assegurando ao país as condições necessárias ao seu desenvolvimento, no contexto de uma economia global cada vez mais baseada no conhecimento. Aos baixos níveis de qualificação da população activa em geral acrescem os ainda elevados níveis de abandono e de saída escolar precoce, situação que compromete a essencial trajectória de convergência e aproximação aos países mais desenvolvidos. Este quadro bloqueia o acesso à formação e à aquisição e aplicação de novos conhecimentos, impedindo a estruturação de uma base sólida de competências e a adaptação da população activa a contextos de profunda reestruturação económica e de elevada mobilidade profissional.

Torna-se, pois, essencial encontrar soluções inovadoras no plano dos objectivos, nos modos de organização e nos meios utilizados, para superar as dificuldades e conseguir melhorar aumentar rápida e sustentadamente as competências dos portugueses e os seus níveis de qualificação.

O Sistema Nacional de Qualificações assume objectivos já afirmados na Iniciativa Novas Oportunidades - desde logo o de promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população - e promove os instrumentos necessários à sua efectiva execução, em articulação com os instrumentos financeiros propiciados, nomeadamente pelo Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013. Neste contexto, a elevação da formação de base da população activa deve, ao mesmo tempo, gerar competências necessárias ao desenvolvimento pessoal e à modernização das empresas e da economia, bem como possibilitar a progressão escolar e profissional dos cidadãos. Estes objectivos aplicam-se tanto a jovens como a adultos, por forma a promover, por razões de justiça social e por imperativos de desenvolvimento, novas oportunidades de qualificação das pessoas inseridas no mercado de trabalho, muitas das quais sofreram os efeitos do abandono e da saída escolar precoce.

No quadro da Iniciativa Novas Oportunidades, a elevação da formação de base de jovens passa nomeadamente pela diversificação das ofertas de educação e formação - através do reforço das vias profissionalizantes - e, no caso dos adultos, pela disponibilização de ofertas de qualificação flexíveis, em particular estruturadas a partir das competências adquiridas. É, pois, essencial valorizar e reconhecer as competências já adquiridas pelos adultos - por via da educação, da formação, da experiência profissional ou outras - como via de estruturar percursos de qualificação adequados à realidade de cada cidadão e orientados para o seu desenvolvimento pessoal e para as necessidades do mercado de trabalho, num contexto económico particularmente exigente e em acelerada mudança.

O Sistema Nacional de Qualificações adopta os princípios consagrados no acordo celebrado com os parceiros sociais e reestrutura a formação profissional inserida no sistema educativo e a inserida no mercado de trabalho, integrando-as com objectivos e instrumentos comuns e sob um enquadramento institucional renovado. A presente reforma não envolve outros domínios do sistema educativo que igualmente concorrem para a qualificação das pessoas.

A estratégia fundamental passa por assegurar a relevância da formação e das aprendizagens para o desenvolvimento pessoal e para a modernização das empresas e da economia, assegurando ao mesmo tempo que todo o esforço nacional em formação é efectivamente valorizado para efeitos de progressão escolar e profissional dos cidadãos, quer de forma directa, através da formação de dupla certificação

inserida no Catálogo Nacional de Qualificações, quer de forma indirecta, através dos centros novas oportunidades e do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

O Catálogo Nacional de Qualificações, agora criado, constitui um instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, contendo o conjunto de referenciais essenciais para a competitividade e modernização das empresas e da economia, bem como para o desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos. Possibilita assim uma melhor adequação das respostas formativas às necessidades das empresas, do mercado de trabalho e dos cidadãos, estando organizado numa lógica de dupla certificação, escolar e profissional e estruturado em níveis de qualificação descritos no Quadro Nacional de Qualificações.

O Catálogo Nacional de Qualificações é um instrumento aberto, em permanente actualização, pelo que se torna essencial assegurar a participação activa e constante dos principais agentes económicos e sociais na sua elaboração e gestão, nomeadamente através dos conselhos sectoriais para a Qualificação e do Conselho Nacional da Formação Profissional. O Catálogo Nacional de Qualificações será responsável pela estruturação de parte importante do esforço nacional em formação, nomeadamente da formação contínua financiada através de recursos públicos.

A obtenção de qualificações integradas no Catálogo Nacional de Qualificações, independentemente das vias, é comprovada por diploma de qualificação. A conclusão com aproveitamento de um ou mais módulos ou unidades de formação com base nos referenciais do Catálogo - e no caso de não serem suficientes para concluir uma qualificação - é titulada por certificado de qualificações e automaticamente creditável e reconhecida pelas várias entidades do sistema para efeito da obtenção de qualificação em qualquer momento posterior. A quem conclua uma acção de formação não inserida no Catálogo é emitido certificado de formação profissional e efectuado registo na caderneta individual de competências, por forma a permitir a creditação dessa formação para efeitos de progressão escolar e profissional, a qualquer momento, através dos centros novas oportunidades. A caderneta individual de competências permite pois aos indivíduos apresentar de forma mais eficaz, clara e transparente as formações e competências que foram adquirindo ao longo da vida, bem como aos empregadores apreender de modo mais fácil a adequação das competências dos candidatos aos postos de trabalho.

A estrutura de níveis de qualificação constante no Quadro Nacional de Qualificações está em linha com os trabalhos já desenvolvidos no âmbito da União Europeia sobre o futuro quadro europeu de qualificações para a aprendizagem ao longo da vida, facilitando assim comparabilidade das qualificações dos portugueses no espaço europeu e consequentemente a sua mobilidade em condições mais favoráveis.

O Sistema Nacional de Qualificações é apoiado num novo modelo institucional, com destaque para a Agência Nacional para a Qualificação, I. P., à qual está atribuído um papel central, nomeadamente a gestão da rede de centros novas oportunidades - autorizando a sua criação, regulando as condições do seu funcionamento e procedendo à sua permanente avaliação e acompanhamento, tendo em conta o grau de cobertura da rede e a exigência de manutenção de elevados padrões de qualidade - a elaboração e actualização do Catálogo Nacional de Qualificações, o ordenamento e racionalização da oferta formativa desenvolvida no âmbito do Catálogo, bem como o acompanhamento e apoio às actividades de informação e orientação para a qualificação e o emprego.

Os centros novas oportunidades desempenham uma função nuclear na qualificação dos adultos, competindo-lhes o encaminhamento para ofertas de educação ou de formação, o reconhecimento e validação de competências dos adultos para se determinar o seu posicionamento em percursos de educação e formação, bem como o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.

A qualidade do Sistema Nacional de Qualificações é um objectivo presente em todos os seus elementos, designadamente através da certificação das entidades formadoras e da qualificação dos formadores e outros técnicos de formação. A certificação das entidades formadoras, obrigatória para o acesso a financiamento público da actividade formativa, é significativamente reforçada, através da realização de auditorias externas anuais a todas as entidades e da simplificação e desburocratização do processo de certificação. A entidade pública que assegura a certificação das entidades formadoras deverá ser acreditada no âmbito do Sistema Português da Qualidade.

O financiamento da formação rege-se segundo critérios de eficiência e de qualidade, privilegiando a formação profissional desenvolvida de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações, bem como outra que se revele estratégica para o desenvolvimento das empresas - com particular destaque para a dirigida a médias, pequenas e microempresas - e dos trabalhadores e introduz critérios de selectividade das entidades formadoras em função da qualidade da formação que ministram. O financiamento público deve contribuir para efectivar o direito dos trabalhadores à formação, quando esta respeite à procura individual de formação profissional.

A efectivação dos objectivos da presente reforma depende decisivamente do envolvimento das pessoas e organizações directamente interessadas, o que é nomeadamente propiciado através da participação dos parceiros sociais em várias estruturas do sistema, com destaque para o Conselho Nacional da Formação Profissional.

O projecto correspondente ao presente decreto-lei foi publicado, para apreciação pública, na separata do Boletim de Trabalho e Emprego n.º 5, de 9 de Agosto de 2007, tendo sido ponderados os comentários recebidos, nomeadamente os de associações de empregadores e associações sindicais.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo aprova o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1 - O presente decreto-lei estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento.

2 - Integram o Sistema Nacional de Qualificações, nos termos da legislação específica que lhes é aplicável:

- a) A Agência Nacional para a Qualificação, I. P., e outros serviços com competências nos domínios da concepção e da execução das políticas de educação e formação profissional;
- b) O Conselho Nacional da Formação Profissional e os conselhos sectoriais para a qualificação;
- c) Os centros novas oportunidades;
- d) Os estabelecimentos de ensino básico e secundário;
- e) Os centros de formação e reabilitação profissional de gestão directa e protocolares;
- f) Os pólos de excelência que sejam criados a partir de operadores de formação que se distingam pela qualidade das suas intervenções formativas, designadamente a partir dos centros protocolares de formação profissional.
- g) Outras entidades com estruturas formativas certificadas.

3 - Integram ainda o Sistema Nacional de Qualificações as empresas que promovam a formação dos seus trabalhadores, bem como outras entidades que concorram para o mesmo fim.

4 - As instituições do ensino superior integram também o Sistema Nacional de Qualificações, nos termos da legislação específica que lhes é aplicável.

5 - No âmbito do presente decreto-lei são criados o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a caderneta individual de competências.

6 - O presente decreto-lei é aplicável em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Objectivos

1 - São objectivos do Sistema Nacional de Qualificações, nomeadamente:

- a) Promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população;
- b) Elevar a formação de base da população activa, possibilitando a sua progressão escolar e profissional;
- c) Garantir que os cursos profissionalizantes de jovens confirmam a dupla certificação, escolar e profissional;
- d) Estruturar uma oferta relevante de formação inicial e contínua, ajustada às necessidades das empresas e do mercado de trabalho, tendo por base as necessidades actuais e emergentes das empresas e dos sectores económicos;
- e) Promover uma oferta formativa diversificada, no contexto da promoção da aprendizagem ao longo da vida, geradora de qualificações baseadas em competências;
- f) Desenvolver as competências necessárias ao desenvolvimento dos indivíduos, à promoção da coesão social e ao exercício dos direitos de cidadania;
- g) Reforçar e consolidar o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências;
- h) Promover a efectividade do direito individual dos trabalhadores à formação anual certificada;
- i) Promover a qualificação e integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção;
- j) Promover a coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional;
- l) Assegurar a informação e orientação escolar e profissional e a articulação e gestão partilhada dos respectivos recursos e instrumentos;
- m) Promover a eficácia e eficiência da formação profissional;
- n) Garantir a gestão de financiamento público orientada para as prioridades das políticas de educação e formação profissional;
- o) Contribuir para a igualdade de oportunidades no acesso às profissões, bem como para a empregabilidade e para o empreendedorismo com superação das discriminações de género.

2 - Os objectivos do Sistema Nacional de Qualificações são promovidos com a participação dos parceiros sociais em vários níveis, nos termos do presente decreto-lei.

Artigo 3.º

Conceitos

Para efeitos do presente decreto-lei, entende-se por:

- a) «Aprendizagem» o processo mediante o qual se adquirem conhecimentos, aptidões e atitudes, no âmbito do sistema educativo, de formação e da vida profissional e pessoal;
- b) «Competência» a capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal;
- c) «Dupla certificação» o reconhecimento de competências para exercer uma ou mais actividades profissionais e de uma habilitação escolar, através de um diploma;

- d) «Educação e formação profissional» ou «formação profissional» a formação com objectivo de dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais actividades profissionais;
- e) «Entidade formadora certificada» a entidade com personalidade jurídica, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos associados à formação, objecto de avaliação e reconhecimento oficiais de acordo com o referencial de qualidade estabelecido para o efeito;
- f) «Formação certificada» a formação desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes;
- g) «Formação contínua» a actividade de educação e formação empreendida após a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais actividades profissionais, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade;
- h) «Formação contínua certificada» a formação contínua desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 163.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, para os efeitos aí previstos;
- i) «Formação contínua de dupla certificação» a formação contínua desenvolvida através da frequência de quaisquer módulos integrados no Catálogo Nacional de Qualificações e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes;
- j) «Formação inicial» a actividade de educação e formação certificada que visa a aquisição de saberes, competências e capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício qualificado de uma ou mais actividades profissionais;
- l) «Formação inicial de dupla certificação» a formação inicial integrada no Catálogo Nacional de Qualificações e desenvolvida por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelos ministérios competentes;
- m) «Modalidade de formação» a organização da formação definida em função de características específicas, nomeadamente objectivos, destinatários, estrutura curricular, metodologia e duração.
- n) «Módulo de formação de dupla certificação» a unidade de aprendizagem, passível de certificação autónoma e de integração em um ou mais percursos formativos referidos no Catálogo Nacional de Qualificações, permitindo a aquisição de competências certificadas;
- o) «Perfil profissional» a descrição do conjunto de actividade e saberes requeridos para o exercício de uma determinada actividade profissional;
- p) «Qualificação» o resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos;
- q) «Reconhecimento, validação e certificação de competências» o processo que permite a indivíduo com, pelo menos, 18 anos de idade o reconhecimento, a validação e a certificação de competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida;
- r) «Referencial de competências» o conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação;
- s) «Referencial de formação» o conjunto da informação que orienta a organização e desenvolvimento da formação, em função do perfil profissional ou do referencial de competências associado, referenciada ao Catálogo Nacional de Qualificações.

CAPÍTULO II

Qualificação, formação e reconhecimento de competências

Artigo 4.º

Qualificação

1 - A qualificação pode ser obtida através de formação inserida no Catálogo Nacional de Qualificações, desenvolvida no âmbito do sistema de educação e formação.

2 - A qualificação pode resultar do reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas noutras formações e noutros contextos da vida profissional e pessoal.

3 - A qualificação pode ainda resultar do reconhecimento de títulos adquiridos noutros países.

Artigo 5.º

Quadro Nacional de Qualificações

1 - O Quadro Nacional de Qualificações define a estrutura de níveis de qualificação, incluindo requisitos de acesso e a habilitação escolar a que corresponde, tendo em conta o quadro europeu de qualificações, com vista a permitir a comparação dos níveis de qualificação dos diferentes sistemas dos Estados membros.

2 - O Quadro Nacional de Qualificações visa integrar os subsistemas nacionais de qualificação e melhorar o acesso, a progressão e a qualidade das qualificações em relação ao mercado de trabalho e à sociedade civil.

3 - De acordo com o disposto no n.º 1, são adoptados os princípios do quadro europeu de qualificações no que diz respeito à descrição das qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem, de acordo com os descritores associados a cada nível de qualificação.

4 - A estrutura referida no n.º 1 é regulada por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional, da educação e do ensino superior.

Artigo 6.º

Catálogo Nacional de Qualificações

1 - O Catálogo Nacional de Qualificações é um instrumento dinâmico, de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo.

2 - O Catálogo Nacional de Qualificações integra as qualificações baseadas em competências, identificando para cada uma os respectivos referenciais de competências, de formação e o nível de qualificação de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações.

3 - A formação de dupla certificação desenvolvida com base nos referenciais de formação integrados no Catálogo Nacional de Qualificações é, na sua componente tecnológica, bem como na componente de formação de base dirigida a adultos, estruturada em módulos.

4 - O Catálogo Nacional de Qualificações é organizado de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, aprovada por portaria conjunta dos membros do governo responsáveis pelas áreas da formação profissional, da educação e do ensino superior.

5 - Compete à Agência Nacional para a Qualificação, I. P., elaborar e actualizar em permanência o Catálogo Nacional de Qualificações, mediante a inclusão, exclusão ou alteração de qualificações, tendo em conta as necessidades actuais e emergentes das empresas, dos sectores económicos e dos indivíduos, em colaboração com os conselhos sectoriais para a qualificação, nos termos do artigo 17.º

6 - Os elementos que integram o Catálogo Nacional de Qualificações devem ser objecto de avaliação e aprovação global, pelo menos de dois em dois anos, pelo Conselho Nacional da Formação Profissional.

7 - As actualizações do Catálogo Nacional de Qualificações referidas no n.º 5, bem como as alterações decorrentes da avaliação e aprovação global referida no número anterior, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicitados no sítio da Internet da Agência Nacional para a Qualificação, I. P.

8 - As actualizações do Catálogo Nacional de Qualificações que correspondam à inclusão de qualificações entram imediatamente em vigor após a publicação referida no número anterior.

9 - As actualizações do Catálogo Nacional de Qualificações que correspondam à alteração ou exclusão de qualificações entram em vigor três meses após a publicação referida no n.º 7, sem prejuízo das acções em curso, e aplicam-se às acções que se iniciem após essa data.

10 - O Catálogo Nacional de Qualificações é regulado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional, da educação e do ensino superior.

Artigo 7.º

Diplomas e certificados

1 - A obtenção de uma qualificação prevista no Catálogo Nacional de Qualificações é comprovada por diploma de qualificação.

2 - O diploma de qualificação deve referenciar o nível de qualificação correspondente, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações e, quando aplicável, a actividade profissional para a qual foi obtida qualificação, de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações.

3 - A conclusão com aproveitamento de uma ou mais unidades de formação desenvolvidas com base nos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações, que não permita de imediato a obtenção de qualificação ou a conclusão de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, é comprovada por um certificado de qualificações.

4 - O certificado referido no número anterior é também emitido no caso da obtenção de uma qualificação prevista no Catálogo Nacional de Qualificações.

5 - Os modelos de diploma e certificado referidos nos números anteriores são definidos no âmbito da regulamentação das modalidades de formação de dupla certificação e do reconhecimento, validação e certificação de competências, de acordo com o previsto, respectivamente, nos artigos 9.º e 12.º e disponibilizados no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

6 - A conclusão com aproveitamento de uma acção de formação certificada não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações é comprovada por certificado de formação profissional, regulado por portaria do membro do Governo responsável pela área da formação profissional.

7 - Os diplomas e certificados referidos nos números anteriores são emitidos pelas entidades que integram a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações.

8 - A conclusão com aproveitamento de uma acção de formação contínua realizada por entidade formadora não certificada é comprovada por certificado emitido por esta, nomeadamente de acordo com o certificado previsto no n.º 6, devendo essa formação ser registada na caderneta individual de competências.

Artigo 8.º

Caderneta individual de competências

1 - A caderneta individual de competências regista todas as competências que o indivíduo adquire ou desenvolve ao longo da vida, referidas no Catálogo Nacional de Qualificações, bem como as restantes acções de formação concluídas, distintas das que deram origem a competências registadas.

2 - O modelo da caderneta individual de competências e o processo de registo são regulados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

Artigo 9.º

Modalidades de formação

1 - Constituem modalidades de formação de dupla certificação, em função do perfil e condições de acesso de cada indivíduo, as seguintes:

- a) Cursos profissionais, entendendo-se como tais os cursos de nível secundário de educação, vocacionados para a formação inicial de jovens, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos;
- b) Cursos de aprendizagem, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial de jovens, em alternância, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos;
- c) Cursos de educação e formação para jovens, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial para jovens que abandonaram ou estão em risco de abandonar o sistema regular de ensino, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos;
- d) Cursos de educação e formação para adultos, entendendo-se como tais os cursos que se destinam a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, não qualificados ou sem qualificação adequada, para efeitos de inserção, reinserção e progressão no mercado de trabalho e que não tenham concluído o ensino básico ou o secundário;
- e) Cursos de especialização tecnológica, entendendo-se como tais os cursos de nível pós-secundário não superior que visam conferir uma qualificação com base em formação técnica especializada;
- f) Outras formações modulares inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações, no quadro da formação contínua.

2 - As modalidades referidas no número anterior aplicam-se, com as devidas adaptações, a grupos com particulares dificuldades de inserção e no respeito pela igualdade de género.

3 - As modalidades de formação referidas nas alíneas a) a d) e f) do n.º 1 são reguladas por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

4 - Podem ainda ser criadas outras modalidades de formação de dupla certificação, nomeadamente de âmbito sectorial, reguladas através de portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional, da educação e, quando aplicável, do sector respectivo.

5 - A modalidade referida na alínea e) do n.º 1 é regulada por diploma próprio.

6 - Constituem também modalidades de formação:

- a) A formação-acção, dirigida a micro, pequenas e médias empresas e assente na prestação de serviços integrados de formação e consultoria, regulada por portaria do membro do Governo responsável pela área da formação profissional;
- b) Outras acções de formação contínua, nomeadamente as realizadas por empresas e inseridas em processos de inovação, modernização e reconversão empresarial, bem como as dirigidas à modernização da Administração Pública.

7 - As competências adquiridas através das modalidades de formação referidas no número anterior podem ter dupla certificação no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Artigo 10.º

Referenciais de formação

A apreciação da adequação da estrutura curricular e do plano dos cursos de formação inicial ao referencial constante do Catálogo Nacional de Qualificações realiza-se a partir do momento em que essa formação o integre e é atribuição das entidades competentes para o efeito, tuteladas pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional, da educação e do ensino superior.

Artigo 11.º

Rede de oferta formativa

1 - Compete à Agência Nacional para a Qualificação, I. P., definir e publicitar os critérios de ordenamento da rede de oferta de formação inicial a aplicar pelas

entidades competentes pela promoção e apreciação de cursos e em articulação com estas.

2 - As acções de formação a desenvolver no âmbito do Catálogo Nacional de Qualificações são inscritas no SIGO.

Artigo 12.º

Reconhecimento, validação e certificação de competências

1 - A qualificação pode ser obtida através do reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida.

2 - O processo de reconhecimento, validação e certificação de competências compete aos centros novas oportunidades.

3 - O reconhecimento, validação e certificação de competências é regulado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

Artigo 13.º

Reconhecimento das qualificações adquiridas noutros países

1 - A qualificação pode ser obtida através do reconhecimento de títulos adquiridos noutros países, nos termos de legislação especial.

2 - O reconhecimento de títulos, quando não abrangido pela legislação especial referida no número anterior, é da competência da Agência Nacional para a Qualificação, I. P.

Artigo 14.º

Informação e orientação para a qualificação e o emprego

1 - A informação e a orientação para a qualificação e o emprego visam facilitar a articulação entre a orientação escolar e profissional, a inserção em percursos de aprendizagem e de trabalho e contribuir para aumentar a eficiência do investimento em educação e formação profissional, respondendo às expectativas e necessidades de desenvolvimento dos indivíduos e das empresas.

2 - No âmbito da informação e orientação para a qualificação e o emprego, deve ser disponibilizada informação específica relevante para a decisão por parte das organizações e dos indivíduos, no que respeita à satisfação das suas necessidades, nomeadamente informação sobre oferta de formação profissional e de emprego.

3 - A informação e orientação para a qualificação e o emprego são desenvolvidas pelos centros novas oportunidades, serviços de psicologia e orientação dos estabelecimentos de ensino, serviços públicos de emprego e outras entidades que desenvolvam actividades de informação reconhecidas pelo Estado.

4 - No âmbito da informação e orientação para a qualificação e o emprego, compete à Agência Nacional para a Qualificação, I. P., promover a partilha de instrumentos técnicos produzidos no âmbito das actividades de informação e orientação para a qualificação e o emprego, dinamizar acções de formação conjuntas para os profissionais de orientação, bem como proporcionar a divulgação de diagnósticos de base territorial e sectorial de suporte a estas actividades.

5 - A informação e orientação para a qualificação e o emprego são reguladas por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

CAPÍTULO III

Estruturas do Sistema Nacional de Qualificações

Artigo 15.º

Centros novas oportunidades

1 - Os centros novas oportunidades asseguram aos adultos o encaminhamento para modalidades de formação, o reconhecimento e validação de competências para efeitos de posicionamento em percursos de educação e formação, bem como o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo da vida.

2 - Cabe à Agência Nacional para a Qualificação, I. P., a autorização da criação de centros novas oportunidades, tendo nomeadamente em conta o grau de cobertura assegurada pela rede de centros, em função das necessidades de qualificação da população.

3 - Cabe ainda à Agência Nacional para a Qualificação, I. P., a gestão da rede de centros novas oportunidades, regulando as condições do seu funcionamento, procedendo à sua avaliação e acompanhamento, com vista à manutenção de elevados padrões de qualidade.

4 - Os centros novas oportunidades são regulados por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação, de acordo com o n.º 3 do artigo 12.º

Artigo 16.º

Entidades formadoras

1 - Constituem a rede de entidades formadoras do Sistema Nacional de Qualificações os estabelecimentos de ensino básico e secundário, os centros de formação profissional e de reabilitação profissional de gestão directa e protocolares, no âmbito dos ministérios responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação, as entidades formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas colectivas de direito público, bem como os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com paralelismo pedagógico ou reconhecimento de interesse público, as escolas profissionais, os centros novas oportunidades e as entidades com estruturas formativas certificadas do sector privado, sem prejuízo do disposto nos n.os 2, 3 e 4 do artigo 1.º

2 - A certificação das entidades formadoras é realizada por entidade pública acreditada no âmbito do Sistema Português da Qualidade, envolvendo a participação dos parceiros sociais e outras entidades representativas do sector, nos termos de portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

3 - A certificação está sujeita a taxas nos termos de portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da formação profissional.

Artigo 17.º

Conselhos sectoriais para a qualificação

1 - Os conselhos sectoriais para a qualificação identificam em permanência as necessidades de actualização do Catálogo Nacional de Qualificações e colaboram com a Agência Nacional para a Qualificação, I. P., nos trabalhos conducentes a essa actualização.

2 - Os conselhos sectoriais para a qualificação integram, entre outros, especialistas indicados pelo ministério que tutele o respectivo sector de actividade, por associações sindicais e associações de empregadores representativas dos correspondentes sectores de actividade, empresas de referência, entidades formadoras com maior especialização sectorial ou regional e peritos independentes, não devendo em princípio exceder os 10 membros.

3 - Os conselhos sectoriais para a qualificação são constituídos e regulamentados por despacho do presidente da Agência Nacional para a Qualificação, I. P., e presididos por um representante desta entidade, que tem voto de qualidade.

Artigo 18.º

Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações

1 - O Sistema Nacional de Qualificações é coordenado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação.

2 - Os parceiros sociais intervêm na coordenação do Sistema Nacional de Qualificações através da sua participação no Conselho Nacional da Formação Profissional, no Conselho Geral da Agência Nacional para a Qualificação, I. P., e na comissão de acompanhamento do sistema de certificação de qualidade das entidades formadoras.

CAPÍTULO IV

Qualidade

Artigo 19.º

Acompanhamento e avaliação

- 1 - Os serviços responsáveis pela execução das políticas de educação e formação profissional procedem ao acompanhamento das mesmas, nomeadamente, recolhendo informação relevante para a sua avaliação.
- 2 - Os serviços com competências na concepção das políticas de educação e formação profissional promovem a avaliação da execução das mesmas, apoiando o Conselho Nacional da Formação Profissional na avaliação global do Sistema.

Artigo 20.º

Princípios para a qualidade do Sistema Nacional de Qualificações

- 1 - O Sistema Nacional de Qualificações deve promover a qualidade da formação profissional, designadamente através do Catálogo Nacional de Qualificações, da certificação das entidades formadoras, da qualificação dos formadores e outros técnicos de formação, bem como da avaliação periódica dos seus resultados.
- 2 - Concorrem também para a qualidade do Sistema Nacional de Qualificações a informação e orientação escolar e profissional, bem como o financiamento público da formação profissional.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 21.º

Prioridades e outras situações de financiamento da formação

- 1 - O financiamento público de qualquer modalidade de formação profissional privilegia acções que correspondam a referenciais de formação previstos no Catálogo Nacional de Qualificações e tem em conta a adequação da oferta formativa às necessidades de qualificação ao nível sectorial e territorial.
- 2 - Sem prejuízo do número anterior, o financiamento público privilegia ainda:
 - a) Acções de formação-acção, enquanto instrumentos privilegiados de formação em micro, pequenas e médias empresas, a serem implementadas prioritariamente por entidades formadoras com estreita ligação a essas empresas e trabalhadores;
 - b) Acções de formação contínua para empresas que se encontram em processos de inovação, modernização e reconversão empresarial, nomeadamente para as micro, pequenas e médias empresas.
- 3 - O financiamento público da formação profissional inicial de jovens destina-se exclusivamente às formações de dupla certificação.
- 4 - O financiamento público à formação profissional tem em consideração a avaliação dos resultados da mesma, nomeadamente através de critérios de selectividade de entidades formadoras em função da qualidade e da eficácia da formação ministrada, nos termos de legislação especial.
- 5 - Tem prioridade o financiamento público da procura individual de formação profissional inserida no Catálogo Nacional de Qualificações, designadamente a mediada por processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e a que contribua para a efectivação do direito individual à formação não realizada por iniciativa do empregador.
- 6 - O financiamento público referido no número anterior pode ser concedido através de cheque-formação, regulado por portaria do membro do Governo responsável pela área da formação profissional.

Artigo 22.º

Regiões Autónomas

Na aplicação do presente decreto-lei às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços, devendo aquelas

criar as condições necessárias para a sua execução.

Artigo 23.º

Alteração do Decreto-Lei n.º 39/2006, de 20 de Fevereiro

Os artigos 2.º, 3.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 39/2006, de 20 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º

[...]

1 - O Conselho é um órgão de consulta do Governo no âmbito da concepção, formulação e acompanhamento das políticas de qualificação da população portuguesa no quadro do Sistema Nacional de Qualificações.

2 - O Conselho avalia e aprova globalmente os elementos que integram o Catálogo Nacional de Qualificações, pelo menos de dois em dois anos.

3 - Os elementos referidos no número anterior consideram-se aprovados, no caso de o Conselho não deliberar sobre os mesmos, no prazo de 90 dias consecutivos a contar da data da primeira reunião em que sejam debatidos, podendo esse prazo ser antecipado, mediante convocação de reunião extraordinária para o efeito.

Artigo 3.º

[...]

Compete ao Conselho no âmbito das atribuições referidas no âmbito do n.º 1 do artigo anterior:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i) (Revogado.)

Artigo 8.º

[...]

Os meios financeiros necessários ao funcionamento do Conselho são inscritos no orçamento da Agência Nacional para a Qualificação, I. P., que presta também o apoio técnico e administrativo necessário ao seu financiamento.»

Artigo 24.º

Alteração do Decreto-Lei n.º 6/2001, de 18 de Janeiro

O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 6/2001, de 18 de Janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 209/2002, de 17 de Outubro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 11.º

[...]

1-.....

2-.....

3 - As orientações relativas à diversificação das ofertas curriculares constam de portaria do ministro responsável pela área da educação ou, quando respeitem a percursos de dupla certificação, escolar e profissional, são reguladas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.»

Artigo 25.º

Norma revogatória

1 - São revogados os Decretos-Leis n.os 401/91 e 405/91, ambos de 16 de Outubro, e o Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro, este último a partir da entrada em vigor da portaria que regula esta modalidade de formação referida nos termos no n.º 3 do artigo 9.º

2 - É revogado o Decreto-Lei n.º 59/92, de 13 de Abril, com efeitos a partir da entrada em vigor da portaria que regule a informação e orientação para a qualificação e o emprego em matéria de educação, formação profissional e emprego.

3 - É revogado o Decreto Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril, com efeito a partir da entrada em vigor da portaria que aprove o modelo de certificado de formação profissional.

Artigo 26.º

Normas transitórias

1 - A versão inicial do Catálogo Nacional de Qualificações é aprovada por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da formação profissional e da educação, ouvido o Conselho Nacional da Formação Profissional.

2 - O Catálogo Nacional de Qualificações deve ser actualizado para integrar progressivamente os referenciais de formação necessários para os grupos com particulares dificuldades de inserção.

3 - Os cursos tecnológicos, assim como os cursos artísticos especializados de dupla certificação, vocacionados para a formação inicial de jovens em artes visuais e audiovisuais mantêm-se em vigor até à sua substituição por cursos profissionais.

4 - Mantêm-se válidos os certificados de formação profissional emitidos ao abrigo de legislação específica revogada pelo presente decreto-lei.

5 - O disposto no n.º 2 do artigo 16.º, no que respeita ao requisito da entidade pública competente para a certificação das entidades formadoras, é aplicável a partir da sua acreditação no âmbito do Sistema Português da Qualidade.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 17 de Outubro de 2007. - José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa - Pedro Manuel Dias de Jesus Marques - Maria de Lurdes Reis Rodrigues - José Mariano Rebelo Pires Gago.

Promulgado em 7 de Dezembro de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

Referendado em 11 de Dezembro de 2007.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.