



wblchampion

Relatório Nacional Português 2024

WP2: Análise Regulatória e
Redesign de Currículos

Autor: INOVA+



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ – INDIRE. Nem a União Europeia nem a autoridade concedente podem ser responsabilizadas por eles. Número do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540.



Índice

Sumário executivo.....	3
Introdução	4
Visão geral das políticas nacionais e da UE em matéria de formação em contexto de trabalho	6
Enquadramento jurídico e modalidades de formação em contexto de trabalho em Portugal	6
Garantia da qualidade da formação em contexto de trabalho em Portugal.....	12
Alinhamento com as políticas e os enquadramentos da UE.....	13
Melhores práticas em FCT	19
Análise das lacunas e desafios.....	21
Recomendações.....	24
Conclusão	26
Referências.....	27
Anexo	30
Anexo 1: Análise das melhores práticas de FCT	30
Anexo 2: Análise dos questionários online	35

Sumário executivo

O projeto Work-Based Learning Champion (WBL_Champion) visa integrar a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) nas instituições de ensino superior (IES) em toda a União Europeia, abordando a lacuna entre o conhecimento teórico e as necessidades da indústria. Este projeto consegue isso através da análise das políticas nacionais e europeias de FCT, redesenhando cursos de ensino superior para incorporar a FCT e desenvolvendo ferramentas para garantia de qualidade e desenvolvimento profissional.

As principais conclusões do relatório indicam que a FCT em Portugal está principalmente integrada no ensino e formação profissionais (EFP) e em programas específicos de ensino superior, como os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), mas não é obrigatória na maioria dos programas de licenciatura. Embora existam quadros jurídicos sólidos que apoiam a FCT, continuam a existir desafios, incluindo o envolvimento limitado dos empregadores, a falta de sensibilização para as oportunidades da FCT e o financiamento insuficiente.

A investigação também destacou a importância crítica das competências digitais para melhorar a empregabilidade e a preparação para a carreira. No entanto, os inquiridos do questionário online que foi divulgado durante esta fase do projeto enfrentaram desafios na implementação de ferramentas digitais devido aos custos elevados, à resistência à mudança e aos recursos limitados. Além disso, a integração de ferramentas digitais nas práticas de FCT não foi amplamente adotada, uma vez que poucos participantes estavam familiarizados com as plataformas e ferramentas digitais relevantes.

Foram identificadas três melhores práticas de FCT em Portugal: o programa «ECCE» da Universidade do Porto, a iniciativa de formação empresarial SIQRH e o programa «INNOVATIVE CAR HMI» da Universidade do Minho. Estes programas promoveram com sucesso colaborações entre o meio académico e a indústria, melhorando a empregabilidade dos estudantes e as competências da força de trabalho.

O relatório revela também a necessidade de uma maior colaboração entre instituições de ensino e empresas, um maior apoio financeiro à FCT e uma redução da complexidade administrativa. As recomendações incluem a diversificação das oportunidades de FCT, o reforço do envolvimento dos empregadores, a integração de ferramentas digitais e a promoção da mobilidade internacional. Além disso, a criação de um organismo regulador, em Portugal, para a FCT no ensino superior poderia melhorar a coordenação e a implementação.

Em conclusão, o relatório destaca a necessidade de melhorias estratégicas na FCT para alinhar as práticas educativas com as necessidades do mercado de trabalho, melhorar a empregabilidade e garantir a utilização eficaz das ferramentas digitais. Ao abordar estes desafios, o projeto WBL_Champion visa criar um quadro de FCT mais impactante em toda a Europa.



Introdução

O projeto Work-Based Learning Champion (WBL_Champion) procura elevar a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) como uma metodologia líder nas Instituições de Ensino Superior (IES), desenvolvendo um quadro estruturado para a implementação eficaz desta prática em toda a UE. Reconhecendo que a FCT colmata a lacuna entre o conhecimento teórico e as necessidades da indústria, este projeto visa melhorar a integração de experiências do mundo real nos currículos educativos, garantindo que os estudantes adquiram competências relevantes para o emprego e uma maior preparação para o mercado de trabalho. Embora existam políticas de FCT nos quadros educativos da UE, as inconsistências na qualidade e na implementação nos vários países da União impedem a sua adoção generalizada nas IES. Para resolver esta questão, o WBL Champion irá realizar uma análise regulamentar das políticas de FCT, redesenhar cursos de ensino superior que atualmente carecem de práticas de FCT, desenvolver um conjunto de ferramentas de garantia de qualidade e conceber três cursos de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para apoiar o pessoal das IES e os mentores da indústria. Além disso, uma plataforma online irá promover a colaboração entre os profissionais de FCT e testes-piloto nos países parceiros irão validar a eficácia dos currículos redesenhados com metodologias de FCT incorporadas. Os principais alvos do projeto são os académicos das IES, os estudantes e o corpo docente, bem como as empresas e os mentores da indústria que estarão envolvidos no projeto para examinar a eficácia da implementação das práticas de FCT.

O projeto delineia três objetivos principais:

Objetivo 1: Melhorar as competências digitais dos profissionais das IES, como forma de integrar ferramentas digitais nas práticas de FCT, o que, por sua vez, apoiará a transformação digital na educação. Isto permitirá aos educadores incorporar eficazmente a tecnologia nos programas de FCT, em consonância com as prioridades da UE em matéria de preparação digital.

Objetivo 2: Fornecer ferramentas acessíveis e inovadoras para o pessoal das IES, estudantes, empresas e mentores da indústria. Através do desenvolvimento de recursos fáceis de utilizar, este projeto garantirá que todos os participantes nos programas de FCT possam utilizar com confiança as ferramentas digitais, promovendo uma abordagem simplificada da FCT em todas as instituições.

Objetivo 3: Redesenhar seis cursos existentes de instituições de ensino superior para incorporar a FCT nos currículos, respondendo diretamente à procura do mercado de trabalho por licenciados com experiência prática. Ao incorporar a FCT nas instituições de ensino superior parceiras, este projeto facilitará a transição dos estudantes para o mercado de trabalho e reforçará o alinhamento entre os programas de ensino superior e de EFP.



Através destes objetivos, o projeto WBL Champion criará um enquadramento e ferramentas unificados para apoiar as instituições de ensino superior e os líderes da indústria, promovendo assim uma utilização mais sistemática e impactante da FCT no ensino superior.

Para alcançar os objetivos acima mencionados, o projeto está dividido em Pacotes de Trabalho, cada um com o seu conjunto específico de objetivos. O projeto começará por estabelecer uma base sólida para melhorar as práticas de FCT no ensino superior, analisando as políticas de FCT existentes nos países parceiros da UE (Malta, Itália, Portugal e Irlanda) e a nível europeu e aplicando esses conhecimentos à reformulação dos cursos das IES. Este Pacote de Trabalho, doravante referido como WP2, é essencial para garantir que as instituições de ensino superior integrem eficazmente a FCT nos seus currículos, melhorando assim os resultados da aprendizagem, promovendo o desenvolvimento de competências relevantes e alinhando os programas educativos com as exigências do mercado de trabalho.

O primeiro resultado principal do projeto é o relatório sobre a «Identificação das políticas nacionais e da UE em matéria de FCT». Será o resultado principal do WP2 do projeto e fornecerá informações detalhadas sobre as políticas e práticas de FCT existentes nos países parceiros, bem como identificará as melhores práticas que estão atualmente a ser utilizadas tanto nas IES como nas empresas. Este relatório é crucial para o projeto, uma vez que servirá de base para o desenvolvimento de estratégias, conceção de cursos e ferramentas digitais que se alinhem com as necessidades dos instrutores e estudantes das instituições de ensino superior, bem como para orientar a implementação eficaz de currículos integrados com a FCT, que será o foco principal da fase seguinte do projeto.



Visão geral das políticas nacionais e da UE em matéria de formação em contexto de trabalho

Enquadramento jurídico e modalidades de formação em contexto de trabalho em Portugal

A formação em contexto de trabalho em Portugal é administrada através de vários quadros jurídicos, sendo o Código do Trabalho a principal legislação (Parlamento Português, 2009). Este código regula as relações laborais, incluindo as modalidades de formação em contexto de trabalho, tais como as relacionadas com os estágios e a formação profissional. O sistema educativo existente em Portugal enfatiza a autonomia e a flexibilidade curricular, orientado por documentos fundamentais, tais como o Perfil do Aluno no Final da Escolaridade Obrigatória (Direção-Geral do Educação, 2017), as Aprendizagens Essenciais (referenciadas e atualizadas em vários comunicados no Jornal Oficial do Governo Português), a Estratégia Nacional para a Educação para a Cidadania (República Portuguesa XXI Governo Constitucional, 2017) e outros que possam ser aplicáveis.

Além disso, Portugal dispõe de enquadramentos jurídicos específicos que se aplicam aos vários aspetos da formação em contexto de trabalho.

- Os estágios profissionais (modalidade de formação com dupla certificação desenvolvida de acordo com as referências/padrões de competências e formação associados às qualificações incluídas no Catálogo Nacional de Qualificações) foram introduzidos pela primeira vez em Portugal em 1984, como parte de um sistema de ensino dual. Atualmente, os enquadramentos que regulam este sistema foram atualizados de forma consistente e são atualmente regulados pela Portaria n.º 70/2022 (Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022). Em Portugal, os programas de aprendizagem estão divididos em programas de aprendizagem (aplicáveis ao ensino secundário superior) e programas de Aprendizagem+ (aplicáveis ao ensino pós-secundário, mas não incluindo o ensino superior), sendo a entidade responsável pela regulamentação destes programas o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).
- A Formação Profissional (FP) em Portugal integra duas componentes principais: a Formação Profissional Inicial (FPI) e a Formação Profissional Contínua (FPC). O sistema de FP português funciona ao abrigo do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) e é



gerido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2017). Para além do IEFP, a Direção-Geral do Ensino Secundário (DGESTE) também supervisiona os programas profissionais oferecidos nas escolas secundárias. A principal diferença entre o iVET (Ensino e Formação Profissional Inicial) e o cVET (Ensino e Formação Profissional Contínua) reside no seu objetivo, público-alvo e momento no ciclo de vida educativo e profissional de uma pessoa. Em resumo, o iVET visa a preparação para o mercado de trabalho, enquanto o cVET visa a adaptação e a progressão no mercado de trabalho. O iVET desempenha um papel vital na capacitação dos jovens com as competências e os conhecimentos necessários para entrar no mercado de trabalho em Portugal. Este sistema de educação dual contribui significativamente para reduzir o desemprego juvenil e as taxas de abandono escolar, oferecendo uma via prática e alternativa para os jovens que podem não prosperar em ambientes académicos tradicionais, bem como ajudar a colmatar a lacuna de competências em vários setores, garantindo que os licenciados estão bem preparados para as necessidades dos empregadores.

- A dupla certificação é um tipo de formação profissional inicial ou contínua incluída no Quadro Nacional de Qualificações (Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, da Tecnologia e do Ensino Superior, 2009), fornecida por uma entidade de formação certificada ou por um estabelecimento de ensino/formação reconhecido pelos ministérios competentes, que confere uma certificação académica e profissional. Várias modalidades de ensino e formação profissional oferecem dupla certificação em Portugal, tais como: *Cursos Profissionais*, cursos de formação inicial destinados à formação de jovens e à promoção da sua inserção na vida ativa, que conferem o nível 4 do QNQ (Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2018); Cursos de Aprendizagem, formação profissional inicial para jovens, num sistema dual, que favorece a sua inserção na vida ativa e permite o acesso a estudos superiores, conferindo o nível 4 do QIN (Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação, 2008); *Cursos Artísticos Especializados*, cursos de formação inicial que conferem o nível 2 ou o nível 4 do QNQ , destinados à formação inicial de jovens, orientados para a dupla perspetiva da integração no mundo do trabalho e da prossecução de estudos (Ministério da Educação, 2018); Cursos de Hotelaria e Restauração e de Turismo e Lazer do Turismo de Portugal, I.P, que são cursos de formação inicial que conferem o nível 4 do QNQ , ministrados pelas escolas de hotelaria e turismo do Turismo de Portugal, que visam a integração profissional no setor do turismo (Ministérios da Economia e Transição Digital, Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2020; Cursos de Educação e Formação para Jovens, cursos de formação profissional inicial que conferem o nível 2 ou o nível 4 do QNQ , destinados a jovens que abandonaram ou estão em risco de abandonar o sistema de ensino regular (Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, 2004).

- Os Cursos de Educação e Formação para Adultos são cursos de formação inicial destinados a pessoas com 18 anos ou mais, sem qualificações ou com qualificações inadequadas, com o objetivo de inserção, reinserção e progressão no mercado de trabalho e que não tenham concluído o ensino básico ou secundário. Podem ser de formação inicial ou contínua, com certificação escolar, profissional ou dual e conferem o nível 2, 3 ou 4 do QNQ (Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho, 2004).
- Os Cursos de Especialização Tecnológica são cursos de formação inicial que conferem o nível 5 do QNQ, que visam conferir uma qualificação baseada em formação técnica especializada (certificação profissional) (Presidência do Conselho de Ministros, 2022). Estes cursos podem ser ministrados por várias entidades, incluindo escolas secundárias e centros de formação qualificados.
- Os Cursos Técnico Superior Profissional (CTeSP) são programas de ensino superior não universitário com uma duração de dois anos que conferem um diploma de técnico profissional superior. Estes cursos só podem ser ministrados por instituições de ensino superior politécnico e facilitam a progressão para cursos universitários. Os decretos-lei que regulam estes cursos foram inicialmente criados em 2006 e sofreram várias atualizações, sendo a mais recente o Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril (Presidência do Conselho de Ministros, 2021).
- Outros exemplos de modalidades de formação profissional em Portugal que incorporam a FCT incluem os cursos de Formação Modular (unidades de formação de curta duração incluídas no Quadro Nacional de Qualificações), os cursos de Formação em Ação (cursos de formação contínua destinados a empresas e baseados na prestação de serviços integrados de formação e consultoria) e as atividades de formação inicial e contínua realizadas por empresas no âmbito da inovação e modernização do setor da Administração Pública (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2010). Para além das modalidades acima mencionadas, o QNQ integra o reconhecimento, a validação e a certificação das competências adquiridas ao longo da vida em contextos formais, não formais e informais, incluindo as obtidas através da formação em contexto de trabalho. Este sistema representa um quadro integrado de estruturas, ferramentas e métodos em EFP, concebido para melhorar a educação básica e o desenvolvimento profissional em consonância com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF). Este sistema está sob a tutela do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sendo a sua implementação gerida pela Agência Nacional para a Qualificação e a Educação Profissional (ANQEP, IP).

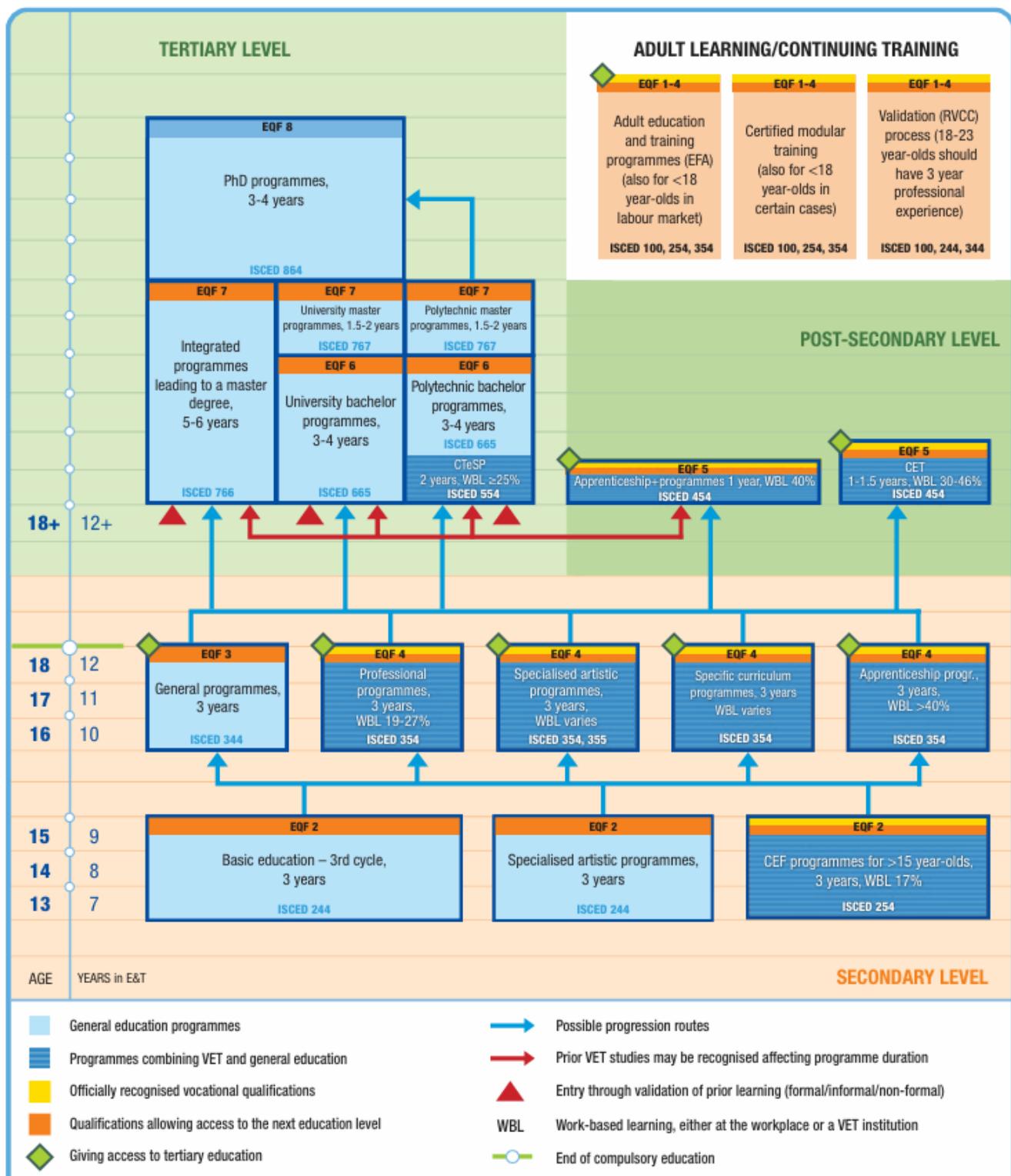


Figura1 : Descrição completa do quadro do sistema de educação e formação: Portugal. As informações referem-se ao sistema de classificação ISCED-P 2011. Fonte: Cedefop e Direção-Geral do Emprego e Relações Industriais (DGERT). (2023). Educação e formação profissional na Europa – Portugal: descrição do sistema. Em Cedefop & ReferNet. (2024). Educação e formação profissional na Europa: base de dados VET na Europa – descrições detalhadas dos sistemas de EFP.

A Figura 1 apresenta a descrição completa do quadro do sistema de educação e formação tal como se encontra atualmente em Portugal. Dá especial ênfase aos tipos de ensino em que a FCT é parte integrante da educação e à percentagem de formação em contexto de trabalho proporcionada pelas escolas e pelas empresas.

Um resumo da integração da FCT no sistema educativo português pode ser encontrado no relatório «Ensino e formação profissionais na Europa – Portugal: descrição do sistema» (Cedefop e Direção-Geral do Emprego e Relações Industriais (DGERT), 2023), conforme descrito abaixo:

- Programas de educação e formação para jovens (CEF) que conduzem ao nível 2 do QNQ (ISCED 254):
 - Os alunos devem ter 15 anos ou mais e não possuir um diploma do ensino secundário inferior.
 - Quota de FCT: 17%
 - Tipo: Prática em empresa e formação prática em escolas.
- Programas profissionais que conduzem ao nível 4 do QNQ (ISCED 354):
 - Os alunos devem ter entre 15 e 18 anos (com exceções previstas na legislação) e ter concluído o ensino secundário inferior.
 - Quota de FCT: 19% a 27%
 - Tipo: Formação prática em empresa prevista num acordo entre a escola e a empresa e com uma duração mínima de 600 horas e máxima de 840 horas.
- Programas artísticos especializados que conduzem ao nível 4 do QNQ (ISCED 344, 354):
 - Os alunos devem ter pelo menos 15 anos de idade e ter concluído o terceiro ciclo do ensino secundário inferior (9º ano de escolaridade).
 - Participação na formação em contexto de trabalho: varia consoante o domínio.
 - Tipo: Formação em contexto de trabalho através de estágios em áreas artísticas. A componente em contexto de trabalho inclui prática em empresa prevista num acordo entre a escola e a empresa e tem uma duração mínima de 600 horas e máxima de 840 horas.
- Programas curriculares específicos que conduzem ao nível 4 do QNQ (ISCED 344, 354):
 - Os alunos devem ter pelo menos 15 anos e ter concluído o terceiro ciclo do ensino secundário inferior (9º ano de escolaridade).
 - Participação na formação em ambiente de trabalho: varia de acordo com o campo de estudo e a escola.
 - Tipo: Estágio em empresas ou organizações.

- Programas de estágio - Programas de EFP inicial que conduzem ao nível 4 do QNQ (ISCED 354):
 - Alunos até aos 29 anos de idade.
 - Quota de FCT: Mais de 40%
 - Tipo: Formação em empresa (estágio).
- Programas de especialização tecnológica (CET) que conduzem ao nível 5 do QNQ (ISCED 454):
 - Os alunos devem ter:
 - ensino secundário superior ou equivalente; possuir uma qualificação de nível 4 do QNQ;
 - ter concluído todas as disciplinas do 10º e 11º anos de escolaridade e estar matriculado no 12º ano de escolaridade ou qualificação legalmente equivalente sem a ter concluído;
 - um certificado de especialização tecnológica ou um diploma de ensino superior e desejar obter uma requalificação profissional.
 - Quota de FCT: 31% a 48%
 - Tipo: Estágio em empresas.
- Programas Técnicos Profissionais Superiores (CTeSP) que conduzem ao nível 5 do QNQ (ISCED 554):
 - Os alunos devem:
 - possuir um diploma do ensino secundário superior (nível 3 ou 4 do QNQ);
 - ter sido aprovados no concurso especial para quem deseja frequentar o ensino superior e tem mais de 23 anos;
 - um diploma CET ou CTeSP (nível QNQ 5) ou um diploma de ensino superior, se desejarem uma requalificação profissional.
 - Quota de FCT: Pelo menos 25%
 - Tipo: Estágio em empresas.
- Programas de Aprendizagem+ - Programas de EFP inicial que conduzem ao nível 5 do QNQ (ISCED 454):
 - Alunos até aos 29 anos que pretendam concluir o ensino secundário inferior ou superior e/ou obter uma qualificação profissional
 - Quota de FCT: Mais de 40%
 - Tipo: Prática em empresa.

Estes dados deixam claro que a FCT em Portugal está restrita à EFP e a outros cursos profissionais. Os programas de ensino geral tradicionais, como os centrados em disciplinas



como humanidades, matemática e ciências, não costumam incluir a FCT como parte do seu currículo. Estes estão mais centrados na aprendizagem académica, sem envolvimento direto em experiências práticas de trabalho.

No que diz respeito à FCT no ensino superior português, a incorporação destas práticas não é obrigatória para todos os ciclos de estudos. No entanto, existem programas específicos, como os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), que exigem a inclusão da FCT como parte integrante do seu currículo. Como mencionado anteriormente, trata-se de programas de ensino superior não licenciantes, ministrados principalmente por institutos politécnicos, que correspondem ao nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações. Estes cursos têm uma forte componente prática e incluem obrigatoriamente um estágio profissional com a duração de um semestre, com o objetivo de proporcionar experiência direta no mercado de trabalho e possibilitar a continuação dos estudos para a obtenção de um diploma.

No que diz respeito aos programas de licenciatura, tais como bacharelatos e mestrados, a inclusão da FCT não é obrigatória por lei e varia consoante o curso e a instituição de ensino superior. As universidades e os institutos politécnicos, no âmbito dos seus planos de estudos, são livres de integrar estágios ou outras formas de FCT, dependendo do perfil e das necessidades do curso. Alguns cursos, especialmente nas áreas da tecnologia, saúde ou educação, podem integrar estágios ou outras formas de FCT no seu currículo, mas isso depende das diretrizes específicas de cada instituição.

Garantia da qualidade da formação em contexto de trabalho em Portugal

O quadro das qualificações profissionais em Portugal é definido pelo Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), gerido pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). A ANQEP implementa este sistema para garantir que as qualificações estão alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e as normas europeias, incluindo as que se centram na FCT. O SNQ rege a estrutura e o conteúdo dos programas de formação profissional, incluindo os programas de aprendizagem e os cursos profissionais que integram a FCT (ANQEP - Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações, 2017). Este sistema define as normas para as qualificações do EFP e garante que a FCT é integrada nos programas profissionais relevantes.

A garantia da qualidade das práticas de formação em contexto de trabalho é também regulamentada através de contratos formais, avaliação dos resultados da aprendizagem e acreditação/certificação dos prestadores. Os programas de aprendizagem em Portugal são regidos por contratos formais entre os estudantes, os prestadores de formação e as empresas, que definem as funções e responsabilidades de cada parte, o que, por sua vez, garante que as componentes práticas da formação estão estreitamente integradas nos ambientes de trabalho reais. No que diz respeito à avaliação dos resultados da aprendizagem das práticas de FCT, a



responsabilidade é dividida entre as instituições, dependendo do local onde estas práticas são utilizadas: o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é responsável pelos programas de EFP; a Direção-Geral do Ensino Secundário (DGEstE) supervisiona os programas profissionais oferecidos nas escolas secundárias e a ANQEP supervisiona a qualidade e a eficácia globais do sistema e garante o alinhamento com as normas nacionais e europeias. No que diz respeito à acreditação e certificação dos prestadores de FCT, a Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA), uma unidade orgânica central da Direção-Geral do Emprego e Relações Laborais (DGERT), tem a responsabilidade específica de gerir o Sistema de Certificação das Entidades Formadoras. A certificação dos prestadores de formação está consagrada na Resolução n.º 173/2007 do Conselho de Ministros, que aprova a Reforma da Formação Profissional (Presidência do Conselho de Ministros, 2007).

Alinhamento com as políticas e os enquadramentos da UE

Várias políticas e quadros da UE apoiam o desenvolvimento da FCT nos Estados-Membros.

- O [Programa Erasmus+ \(2021-2027\)](#) é a iniciativa emblemática da UE para a educação, a formação, a juventude e o desporto. Centra-se na expansão das oportunidades, na promoção da inclusão, no apoio às transições ecológicas e digitais e no reforço da cooperação à escala europeia em matéria de aprendizagem ao longo da vida. O Erasmus+ integra a FCT nas suas prioridades fundamentais para o EFP e os IES de várias formas. Uma das suas principais iniciativas é apoiar a mobilidade transfronteiriça de aprendizes, estagiários e estudantes do EFP e do ensino superior, permitindo-lhes adquirir experiência prática em contextos reais noutras países da UE. Esta experiência internacional melhora a empregabilidade e o desenvolvimento de competências em vários domínios. Além disso, o Erasmus+ financia parcerias entre instituições de ensino e indústrias, que são essenciais para criar programas de FCT que refletem as necessidades reais do mercado de trabalho. O programa também se centra no desenvolvimento de competências digitais e ecológicas, preparando os participantes para carreiras orientadas para o futuro, e garante que a FCT é inclusiva e acessível, oferecendo apoio financeiro e recursos a pessoas de meios desfavorecidos e com menos oportunidades.

A Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação é responsável pela supervisão do Programa Erasmus+ em Portugal, garantindo que as instituições do país possam tirar partido das oportunidades internacionais de FCT, dos programas de intercâmbio para reforçar as capacidades dos estudantes e das parcerias internacionais.



- [A Agenda Europeia para as Competências](#) baseia-se nas dez ações da Agenda para as Competências da Comissão Europeia de 2016. Atualizada em 2020, a Agenda define objetivos a alcançar até 2025 e visa melhorar o desenvolvimento de competências em toda a UE, em consonância com as prioridades do Pacto Ecológico Europeu e da Estratégia Digital. Enfatiza a requalificação e a reconversão profissional para responder às novas exigências do mercado de trabalho através da FCT, promovendo iniciativas que apoiem as competências digitais, verdes e fundamentais. Os principais objetivos da Agenda Europeia de Competências incluem melhorar a aprendizagem ao longo da vida, promover o ensino e a formação profissionais de qualidade e reforçar as parcerias com a indústria. Apoia programas como o Espaço Europeu da Educação e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com o objetivo de criar uma força de trabalho altamente qualificada e aumentar a empregabilidade na UE. [O Pacto para as Competências](#) é uma das ações emblemáticas da Agenda Europeia para as Competências, que visa promover a requalificação e a reconversão profissional em todos os setores. Trata-se de um modelo de parceria que apoia as empresas e as organizações na oferta de estágios de alta qualidade e oportunidades de formação em contexto de trabalho, promovendo a cooperação entre as empresas, os prestadores de formação e as autoridades públicas.

Em Portugal, a implementação de práticas associadas ao Pacto para as Competências é da responsabilidade partilhada de várias organizações. O Ministério do Planeamento gera a governação nacional das iniciativas que visam reforçar os esforços de requalificação e reconversão profissional, em consonância com os objetivos de recuperação e resiliência de Portugal, promovendo iniciativas centradas na formação em contexto de trabalho.

Além disso, a ANQEP desempenha um papel significativo no apoio ao ensino e formação profissional, em consonância com os objetivos do Pacto para as Competências. A ANQEP colabora com várias partes interessadas para implementar ações de requalificação e reconversão profissional em todo o país.

- [Espaço Europeu da Educação](#) (EEE), que foi introduzido em 2020 com o objetivo de estar totalmente estabelecido até 2025. Esta iniciativa substituiu o antigo quadro conhecido como Educação e Formação 2020 (ET 2020). Embora a ET 2020 tenha servido como uma base valiosa para a cooperação em matéria de educação e formação entre os Estados-Membros da UE, a EEE baseia-se neste quadro com prioridades atualizadas, incluindo uma maior ênfase na transformação digital, na inclusão, nas transições ecológicas e na promoção de uma identidade europeia comum. A EEE visa criar um espaço educativo unificado e de alta qualidade, onde a aprendizagem e o reconhecimento das competências sejam harmonizados entre as fronteiras, adaptando-se às necessidades em evolução do panorama educativo da UE. A EEE promove a FCT, integrando-a nas suas prioridades para a educação de qualidade, a empregabilidade e o desenvolvimento de competências em toda a UE.

O Ministério da Educação português, através dos seus vários departamentos, trabalha em colaboração com outros organismos nacionais, como a ANQEP e a Direção-Geral da Educação (DGE), para alinhar as políticas de educação de Portugal com os objetivos do Espaço Europeu da Educação.

- Introduzido em 2021, [o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) apoia a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com foco em condições de trabalho justas, igualdade de oportunidades, proteção social e inclusão. O plano define metas específicas a serem alcançadas até 2030, tais como ter 78% da população em idade ativa da UE empregada, proporcionar formação a pelo menos 60% dos adultos anualmente e reduzir em 15 milhões o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social. Este Plano de Ação está em consonância com iniciativas-chave da UE, incluindo o Pacto Ecológico Europeu, a Agenda Europeia de Competências e o EEE, garantindo que os direitos sociais são uma parte essencial da recuperação pós-pandemia e da estratégia de crescimento a longo prazo da UE. Organizações como o Ministério da Educação, a ANQEP, o IEFP, DGE e Confederação Empresarial de Portugal (CIP) – um importante representante dos empregadores em Portugal – colaboraram para garantir que as políticas nacionais de Portugal estejam em conformidade com os objetivos estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com especial ênfase na melhoria do acesso à educação e à formação, na melhoria da qualidade do emprego, bem como na promoção e apoio à FCT em Portugal, integrando-a nos programas de formação profissional, educação e emprego.
- [A Garantia Europeia para a Juventude](#) foi lançada em 2013 e reforçada em 2020 com a iniciativa «Apoio ao Emprego para os Jovens». O seu objetivo é garantir que todos os jovens com menos de 30 anos recebam uma oferta de emprego, educação, aprendizagem ou estágio de boa qualidade no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou abandonarem a educação formal. A Garantia Europeia para a Juventude é fundamental para os esforços europeus de combate ao desemprego juvenil e de promoção de transições bem-sucedidas da educação para o mercado de trabalho em todos os Estados-Membros.
- Portugal estabeleceu um plano robusto para implementar a estratégia da Garantia para a Juventude (Conselho de Ministros, 2013) e, em janeiro de 2014, foi lançado [um site](#) dedicado [à Garantia para a Juventude](#). O portal permite que os participantes se inscrevam para serem registados na Garantia para a Juventude e apresenta informações sobre o programa e os serviços/ofertas disponíveis. As organizações também podem registar-se para aderir à rede de prestadores. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) desempenha um papel central na coordenação deste programa em



Portugal, oferecendo apoio aos jovens através de várias oportunidades de emprego e formação. A iniciativa envolve também a colaboração com outras entidades, incluindo autoridades regionais e locais, instituições de ensino e empresas.

- [A Aliança Europeia para a Aprendizagem \(EAfA\)](#) foi criada em 2013 e continua a funcionar no âmbito dos objetivos mais amplos do EEE e da Agenda Europeia para as Competências, com foco na melhoria da qualidade, disponibilidade e atratividade da aprendizagem em toda a UE. A EAfA continua a ser fundamental para fomentar parcerias público-privadas, alinhar a formação com as necessidades do mercado de trabalho e promover a aprendizagem como uma forma eficaz de FCT. Esta iniciativa também estabelece colaborações com governos, empresas, parceiros sociais, câmaras de comércio e prestadores de EFP para oferecer estágios que melhorem a empregabilidade dos jovens, reduzam as lacunas de competências e apoiem oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Nos últimos anos, a EAfA também se expandiu para incluir formações digitais e formação em competências verdes, em consonância com as prioridades da UE. O compromisso de Portugal com a EAfA reflete-se na sua participação ativa na aliança e no seu alinhamento com os objetivos da iniciativa. As instituições portuguesas, incluindo o IEFP e a ANQEP, participam activamente nas atividades da EAfA. O seu envolvimento inclui a organização de eventos, a partilha de boas práticas e a colaboração com outros países europeus para melhorar os sistemas de aprendizagem.

Além disso, de acordo com a página da EAfA da Comissão Europeia, 475 organizações em toda a Europa comprometeram-se a melhorar a sua oferta de formação, sendo 24 delas instituições portuguesas.

- [O Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem \(EFQEA\)](#) foi adotado pelo Conselho da União Europeia em 2018 e fornece orientações e critérios para garantir uma aprendizagem de alta qualidade em todos os Estados-Membros da UE. O quadro centra-se na melhoria das condições de formação e de trabalho dos aprendizes, estabelecendo critérios como uma remuneração justa, resultados de aprendizagem claros e um apoio estruturado. O EFQEA é implementado e continua a ser relevante no âmbito de iniciativas mais amplas da UE, como o EEE e a Agenda Europeia para as Competências, uma vez que apoia o compromisso da UE com a qualidade da formação em contexto de trabalho. Este quadro também desempenha um papel fundamental na EAfA e outros programas a nível da UE que visam colmatar o défice de competências e melhorar a empregabilidade em toda a região.

Desde 2018, Portugal registou progressos significativos, incluindo a plena implementação de critérios como contratos escritos, remuneração/compensação,



componentes do local de trabalho, proteção social e garantia da qualidade. Persistem desafios em áreas como o apoio financeiro às empresas e percursos flexíveis para os aprendizes. É de salientar que o IEFP financiará a mobilidade internacional dos aprendizes no período 2021-2027, com o objetivo de reforçar a qualidade da aprendizagem e garantir um melhor acompanhamento dos diplomados. Além disso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) propôs, em junho de 2020, instrumentos para combater a segregação de género nas escolhas profissionais, combatendo os estereótipos de género (Comissão Europeia, 2021).

Entre os principais desenvolvimentos em Portugal, destacam-se:

- O projeto «Aprendizagem dá emprego», que está a expandir-se para outros setores, como o automóvel, a construção e o têxtil.
- O compromisso do IEFP em melhorar a qualidade da formação através de medidas como a criação da Rede de Parceiros de Excelência para a Aprendizagem e a promoção da formação através de campanhas.
- A ANQEP lançou um concurso público em junho de 2020 para atualizar o catálogo nacional de qualificações, com impacto nas futuras reformas do sistema de aprendizagem.

- [A Garantia da Qualidade Europeia no Ensino e Formação Profissionais \(EQAVET\)](#) surgiu em 2009 a partir de uma recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho. Trata-se de um quadro europeu para apoiar a garantia da qualidade (AQ) contínua e a melhoria do EFP em toda a UE, ajudando os Estados-Membros a desenvolver e melhorar os sistemas de AQ nos seus programas de EFP. O EQAVET também apoia a implementação da [recomendação de 2020 sobre o ensino e a formação profissionais para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência](#). Esta recomendação sobre EFP descreve como o EQAVET pode ser utilizado para reforçar a qualidade do EFP inicial e contínuo e apresenta o quadro EQAVET completo. Em Portugal, a implementação do quadro europeu de garantia da qualidade no ensino e formação profissionais (EQAVET) é supervisionada pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). Na qualidade de ponto de referência nacional (PRN) para o EQAVET, a ANQEP assegura que as instituições de ensino e formação profissionais (EFP) se alinham com as normas europeias de garantia da qualidade, fornecendo orientações, ferramentas e apoio para a sua aplicação.

O quadro EQAVET está integrado nas políticas e na legislação nacionais de Portugal. O Decreto-Lei n.º 92/2014 e as suas alterações estabelecem o quadro de governação do EFP, integrando os princípios EQAVET no Sistema Nacional de Qualificações (Ministério da Educação e Ciência, 2014). Isto garante que todos os prestadores de EFP, incluindo

cursos de aprendizagem e outros programas profissionais, implementam mecanismos internos de garantia da qualidade baseados nos indicadores EQAVET. A implementação do EQAVET em Portugal envolve uma forte ênfase no acompanhamento e na avaliação. A ANQEP recolhe e analisa dados sobre a progressão dos alunos, as taxas de conclusão e a empregabilidade dos diplomados, garantindo que os programas de formação profissional preparam eficazmente os alunos para o mercado de trabalho. O Sistema de Garantia da Qualidade das Escolas Profissionais assegura ainda o cumprimento das normas EQAVET através da realização de auditorias e avaliações regulares das instituições de EFP.

Um aspecto fundamental do EQAVET em Portugal é a melhoria contínua e o envolvimento das partes interessadas. A ANQEP colabora com empregadores, parceiros sociais e prestadores de ensino para aperfeiçoar os programas de EFP, garantindo que estes respondam às necessidades em constante evolução do mercado de trabalho. Portugal também está ativamente envolvido na colaboração internacional e na apresentação de relatórios à UE no âmbito do EQAVET. A ANQEP participa em avaliações interpares e no intercâmbio de boas práticas com outros países europeus, garantindo que o sistema de EFP português está em conformidade com os desenvolvimentos europeus. Além disso, a agência apresenta relatórios à Comissão Europeia sobre os progressos e as medidas tomadas para melhorar a garantia da qualidade no ensino profissional.



Melhores práticas em FCT

Para efeitos desta investigação, foram identificados três casos de melhores práticas em FCT em Portugal. Segue-se uma visão geral de cada uma das melhores práticas:

1. O «**Programa de Estágios Curriculares em Contexto Empresarial (ECCE)**» é implementado pela Universidade do Porto (U.Porto), especificamente na Faculdade de Ciências (FCUP). O programa funciona a nível empresarial e regional, promovendo a colaboração entre o meio académico e as empresas. Foi lançado em 2006 e continua ativo.

O programa ECCE visa facilitar a integração dos licenciados da FCUP no mercado de trabalho, proporcionando-lhes experiência prática em contextos de trabalho reais. Incentiva os estagiários a aplicar os seus conhecimentos técnicos e científicos em ambientes profissionais, melhorando simultaneamente o trabalho em equipa, a gestão do tempo, a comunicação e o profissionalismo. Outro objetivo é promover as competências e a formação dos licenciados da FCUP no setor empresarial.

Ligue estudantes da U.Porto a empresas através de estágios, permitindo-lhes adquirir experiência prática enquanto aplicam os seus conhecimentos académicos. Reforça também a colaboração entre a universidade e as empresas, promovendo a inovação e oportunidades de desenvolvimento profissional. Os principais atores envolvidos na implementação incluem a Universidade do Porto, a Faculdade de Ciências (FCUP) e PME e grandes empresas que oferecem estágios. Os principais beneficiários do programa ECCE são estudantes de mestrado da FCUP.

O programa é implementado através de estágios, colaboração entre instituições académicas e empresas e apoio estruturado e mentoria aos estudantes ao longo dos seus estágios. O seu sucesso foi facilitado pelo forte apoio institucional da U.Porto, parcerias estabelecidas com indústrias que garantem diversas oportunidades de estágio e o envolvimento ativo dos estudantes e das empresas.

Um dos principais desafios tem sido garantir um número suficiente de estágios para satisfazer a procura dos estudantes. Esta questão foi resolvida através da expansão das parcerias com a indústria e da garantia de que tanto os estudantes como as empresas beneficiam da experiência de estágio. O programa teve um impacto significativo, melhorando a empregabilidade dos licenciados da FCUP, reforçando as ligações entre o meio académico e a indústria e aumentando a colaboração em investigação e projetos inovadores entre a U.Porto e as empresas participantes.

2. O «**SIQRH - Formação Empresarial Individual - Clusters**» é uma iniciativa de formação empresarial implementada por entidades de formação certificadas e financiada pelo COMPETE 2030. Opera a nível nacional e foi lançada em 2023, com atividades em curso.



O programa visa promover a qualificação de empreendedores, gestores e trabalhadores, aumentando a produtividade e a competitividade das empresas dentro de clusters industriais específicos. Para tal, implementa ações de formação direcionadas, concebidas para fomentar a inovação e melhorar os processos empresariais.

Os principais intervenientes envolvidos na iniciativa incluem o Governo português, que fornece financiamento através do COMPETE 2030, entidades de formação certificadas e empresas que operam em clusters específicos. Estes clusters incluem Calçado e Moda, Automóvel, Arquitetura, Engenharia e Construção (AEC), Habitat Sustentável, Tecnologia Têxtil e Moda, Produtech e Engenharia; Ferramentas. Os principais beneficiários do programa são empresários, gestores e trabalhadores destes setores.

A formação é ministrada presencialmente ou online e consiste em intervenções em sala de aula, práticas simuladas ou formação prática num ambiente de trabalho. A implementação bem-sucedida do programa foi apoiada pelo financiamento do COMPETE 2030, pelo envolvimento de entidades de formação certificadas e pela identificação clara das necessidades de formação nos clusters participantes.

Um dos principais desafios na implementação desta iniciativa foi identificar as necessidades específicas de formação de cada cluster. Este desafio foi superado através de diagnósticos detalhados e de uma estreita colaboração com as empresas participantes, de modo a garantir uma formação relevante e impactante.

Teve um impacto positivo, melhorando as competências da mão de obra, aumentando a competitividade das empresas nos clusters-alvo e reforçando a cooperação entre as empresas e os prestadores de formação.

3. O «**programa INNOVATIVE CAR HMI**» é uma iniciativa colaborativa entre a Universidade do Minho e a Bosch Car Multimedia Portugal que visa desenvolver sistemas avançados de interface homem-máquina (HMI) para a indústria automóvel. Opera a nível regional e nacional dentro de uma rede empresarial. O programa teve início em 2015 e continua ativo.

A iniciativa centra-se no desenvolvimento de soluções integradas para sistemas HMI automóveis, promovendo avanços tecnológicos para uma mobilidade «sem acidentes» e investindo em áreas inovadoras, tais como comunicações veículo-veículo (V2V), veículo-infraestrutura (V2I) e veículo-peão (V2P), sensores e software inteligente para veículos. A colaboração entre a Universidade do Minho e a Bosch permite o desenvolvimento de tecnologias automóveis de ponta, incluindo novos sistemas para comunicação veicular, entretenimento e interfaces de utilizador.

Os principais intervenientes incluem a Universidade do Minho, a Bosch Car Multimedia Portugal e mais de 400 investigadores e engenheiros que trabalham em 30 projetos

relacionados com HMI automóvel. Os grupos-alvo desta iniciativa incluem investigadores, engenheiros, profissionais da indústria automóvel e estudantes de disciplinas relacionadas com a indústria automóvel.

É implementada através de investigação e desenvolvimento colaborativos, uma parceria entre a indústria e o meio académico e prototipagem e testes tecnológicos. O seu sucesso tem sido apoiado por uma forte parceria entre o meio académico e a indústria, apoio financeiro para atividades de I&D e um elevado nível de especialização no setor automóvel.

Um dos principais desafios na implementação do programa foi a integração de diversas tecnologias de vários setores, incluindo o automóvel, as telecomunicações e o software. Este desafio foi enfrentado através da promoção de uma colaboração eficaz entre investigadores académicos e engenheiros da indústria e do foco na formação interdisciplinar.

O programa contribuiu para avanços significativos nas tecnologias HMI automóveis, reforçou a competitividade global de Portugal no setor automóvel e apoiou a formação de uma mão de obra altamente qualificada e especializada em tecnologias automóveis inovadoras.

Análise das lacunas e desafios

A fim de identificar lacunas e desafios enfrentados por estudantes, professores e decisores políticos no acesso, implementação e aplicação de iniciativas de FCT em Portugal, foi disponibilizado um questionário online e realizada uma entrevista com a Dra. Ana Barroso, da ANQEP.

O questionário teve 25 respostas, sendo 17 respostas de pessoal do ensino superior, 4 de representantes de empresas, 3 de profissionais de EFP e 1 de um investigador científico. Quando questionados sobre o setor/indústria em que trabalham, a maioria das respostas indicou o ensino superior, em áreas como energia, educação, formação empresarial, futebol, embalagens, engenharia, têxteis, meios de comunicação social e cuidados de saúde.

Quando questionados sobre a sua familiaridade com as práticas de formação em contexto de trabalho, a maioria dos inquiridos (15) afirmou estar muito familiarizada com a FCT, 7 afirmaram estar um pouco familiarizados com estes métodos e alguns (3) têm pouca familiaridade. Os participantes também foram questionados sobre a natureza do seu envolvimento na FCT. Das várias respostas fornecidas, 11 trabalharam ou trabalham atualmente como educadores/académicos, 10 como coordenadores de programas de FCT, 9 como participantes, 5 como supervisores de FCT, 5 como investigadores em projetos de FCT, como empregadores em empresas que têm programas de FCT, como decisores políticos, 1 como



responsável pela organização de programas de FCT na sua empresa e 2 afirmaram nunca ter tido contacto/envolvimento com práticas de FCT.

Quando questionados sobre a frequência do seu envolvimento com metodologias de FCT, um número significativo de participantes afirmou que interage com práticas de FCT diariamente (48%), enquanto outros se envolveram no último ano (28%) ou entre um e dois anos atrás (16%). Conforme mencionado anteriormente, 2 participantes não se lembram de ter participado em práticas de FCT, nem como supervisores, coordenadores, participantes ou outras funções possíveis.

No que diz respeito à familiaridade com as políticas nacionais e europeias em matéria de FCT, mais de metade dos inquiridos afirma estar a par das mesmas (56 %), enquanto os restantes não estão familiarizados com as políticas nacionais e europeias em matéria de FCT. Aos participantes que responderam afirmativamente à pergunta anterior, perguntámos sobre a eficácia destas políticas (numa escala de 1 a 5) e a maioria classificou-as como moderadamente eficazes (53,3%), enquanto outros foram mais neutros (40%) e um inquirido considera que as políticas carecem de eficácia.

Os inquiridos foram questionados sobre as políticas com as quais estavam mais familiarizados. O Erasmus+ é a política mais mencionada. Outras políticas mencionadas: Programas de Formação Inicial de Professores, Programas de Microcredenciais, Competências para o Século XXI, Portugal 2020, Fundo Social Europeu, Apoio à Formação Profissional do IEFP, Programas de Competitividade (Compete 2020), Programa Qualifica, Garantia para a Juventude, oportunidades do CTESP. Isto mostra que os participantes reconheceram tanto as políticas e iniciativas nacionais como as europeias.

Todos os que responderam ao questionário foram convidados a identificar quais são os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT. O envolvimento limitado dos empregadores foi identificado como o principal problema (64%), enquanto a falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT (56%), a falta de divulgação das oportunidades de FCT e a falta de financiamento foram os outros problemas importantes identificados (ambos com 48% das respostas). Outros desafios foram considerados menos significativos, tais como as diferenças entre o currículo e as necessidades do mercado de trabalho (36%), as despesas administrativas ou a elevada complexidade (28%). A falta de participação dos empregados foi considerada o desafio menos significativo.

Ao avaliar o apoio da UE à FCT, a maioria dos inquiridos (36%) acredita que estas políticas proporcionam algum nível de assistência, enquanto 24% não sabem como as políticas e iniciativas da UE apoiam os programas de FCT em Portugal. Apenas 20% dos inquiridos acreditam que as políticas e iniciativas da UE apoiam fortemente a FCT em Portugal, enquanto 16% têm uma opinião neutra e 1 inquirido acredita que as iniciativas europeias não apoiam a implementação da FCT em Portugal.

A aplicação de competências e ferramentas digitais nos programas de EFP é também um tema importante de discussão no projeto WBL Champion, pelo que os participantes foram questionados sobre o nível de importância que as competências digitais têm na implementação dos programas de EFP. As respostas destacam que, em geral, os participantes consideram-nas muito importantes, com apenas 2 participantes a terem uma opinião neutra e 1 a expressar que estas competências não são muito relevantes.

Quando solicitadas a explicar as razões da sua avaliação, as respostas destacam um forte consenso sobre a importância das competências digitais para uma EFP eficaz e para a preparação para a carreira. Muitos inquiridos enfatizam que as competências digitais são essenciais para a empregabilidade, garantindo que os estudantes estejam preparados para os desafios tecnológicos e inovadores do mercado de trabalho moderno. Várias respostas salientam que a digitalização não é opcional, mas sim um motor fundamental do desenvolvimento, especialmente para regiões como Portugal. Outro tema recorrente é o papel das competências digitais no aumento da eficácia da aprendizagem e da formação. As competências digitais são consideradas cruciais para a formação online e híbrida, a comunicação eficiente, a gestão da informação e a aprendizagem autodirigida. Alguns inquiridos mencionam o seu papel na inovação e na criatividade, bem como no reforço da competitividade no mercado de trabalho. É também reconhecida a necessidade de uma melhor formação em competências digitais para educadores, empregadores e estudantes, a fim de integrar plenamente as ferramentas digitais na EFP. Algumas respostas centram-se nos benefícios práticos, afirmando que as competências digitais conduzem a um melhor acompanhamento e avaliação do desempenho dos estudantes, permitindo uma implementação mais eficaz dos programas. Outros mencionam a sua relevância na colaboração internacional e na interação à distância, que se estão a tornar cada vez mais comuns nos ambientes profissionais. No entanto, nem todos os inquiridos partilham a mesma perspetiva. Uma resposta argumenta que as competências digitais têm importância limitada para determinados grupos-alvo, particularmente indivíduos com baixo nível de escolaridade, para os quais as ferramentas digitais não são uma opção viável. Outra resposta sugere que a importância das competências digitais depende do contexto profissional específico, indicando que a sua relevância pode variar consoante o setor e a função.

Apenas 28% dos participantes estão familiarizados com ferramentas digitais de apoio à FCT em Portugal e nas suas instituições, tais como ferramentas LMS (*Learning Management Systems* - Sistemas de Gestão da Aprendizagem), *Moodle*, *Google Workspace*, *Microsoft Teams*, *Padlet* para diários de aprendizagem, *Miro* para estruturar ideias, NAU como plataforma nacional de formação, *SIGA* como sistema de gestão académica, *LinkedIn Learning* e *Google Forms*. Em termos de preferência por ferramentas digitais para metodologias de FCT, os inquiridos expressaram preferência por plataformas online, sistemas de gestão da aprendizagem, ferramentas de avaliação digital, plataformas de colaboração como *Teams* e *Trello*, aplicações móveis e sistemas de realidade aumentada e realidade virtual.

Os participantes com experiência na integração de ferramentas digitais nas práticas de FCT destacaram alguns dos desafios que enfrentaram, tais como: custos elevados de implementação, resistência à mudança, analfabetismo digital, infraestrutura de TI limitada, complexidade administrativa e limitações linguísticas.

Esta metodologia de investigação forneceu informações valiosas sobre as lacunas e os desafios enfrentados pelos membros do grupo-alvo do projeto WBL Champion no acesso, implementação e aplicação de iniciativas de FCT em Portugal. Muitos dos inquiridos eram do ensino superior e a maioria estava muito familiarizada com as práticas de FCT, com muitos envolvidos em funções como educadores, coordenadores e participantes. As principais questões identificadas incluem o envolvimento limitado dos empregadores, a falta de sensibilização e divulgação das oportunidades de FCT e as oportunidades de financiamento inadequadas. Houve um consenso sobre a importância das competências digitais na FCT, com a maioria dos inquiridos a enfatizar o seu papel na empregabilidade, na eficácia da formação e na preparação para a carreira. No entanto, foram identificados desafios na integração de ferramentas digitais nas práticas de FCT, incluindo os elevados custos de implementação e a resistência à mudança.

Embora os resultados sejam valiosos, uma maior participação de especialistas do setor enriqueceria ainda mais o projeto e proporcionaria uma compreensão mais abrangente dos desafios e oportunidades da FCT. Infelizmente, foi difícil contactar estes profissionais ou estes não demonstraram interesse em participar, limitando a amplitude das perspetivas das pessoas diretamente envolvidas na força de trabalho. As suas ideias seriam cruciais para abordar a aplicação prática da FCT e o seu alinhamento com as necessidades da indústria, melhorando assim o impacto global e a relevância das iniciativas de FCT em Portugal.

Os resultados dos questionários serão apresentados sob a forma de gráficos e podem ser consultados no **Anexo 2**.

Recomendações

Os participantes foram convidados a indicar quais os aspetos, se existissem, das políticas europeias de FCT que consideravam necessários melhorar para responder melhor às necessidades do seu setor, bem como a apresentar recomendações gerais para melhorar os programas de FCT a nível nacional e europeu.

Uma das sugestões mais enfatizadas é diversificar as oportunidades e garantir apoio contínuo aos alunos, incluindo a promoção da mobilidade internacional e o alinhamento dos estágios com as necessidades do mercado. Os inquiridos também salientaram a importância de promover a digitalização e incluir competências sociais no currículo. Além disso, há um apelo para que a FCT seja tornada mais acessível a todos os estudantes, nomeadamente através de apoio financeiro e do reforço das parcerias entre instituições de ensino e empresas.



Vários participantes mencionaram a necessidade de uma maior sensibilização dos empregadores e de uma maior divulgação institucional para aumentar a compreensão dos benefícios e oportunidades da FCT. Salientaram também a necessidade de avaliar o impacto dos programas de FCT e de aumentar o financiamento, com especial atenção para garantir que as iniciativas estão alinhadas com as necessidades atuais do mercado de trabalho. Alguns inquiridos salientaram a importância de personalizar as experiências de FCT, bem como de melhorar a comunicação e a divulgação destas oportunidades.

No que diz respeito aos aspectos operacionais da FCT, os inquiridos sugeriram que deveria haver mais visitas ao local de trabalho para compreender melhor as necessidades de formação específicas do setor, enquanto outros propuseram uma maior ênfase na ergonomia e nos programas de segurança no local de trabalho. A redução da burocracia e o aumento da transparência foram também mencionados como melhorias necessárias para tornar a FCT mais eficaz.

Várias respostas apontaram a importância de desenvolver opções de formação flexíveis, tais como estágios a tempo parcial ou oportunidades de trabalho à distância, especialmente para estudantes com responsabilidades adicionais. Além disso, houve um apelo à integração de ferramentas digitais no processo de formação para facilitar o acompanhamento, a avaliação e o feedback contínuo.

Por último, alguns inquiridos salientaram a importância de monitorizar os progressos após a implementação e de melhorar a divulgação dos resultados do programa, com ênfase na comunicação clara e na transparência. Foram também sugeridas melhores formas de colaboração entre o setor da educação e a indústria, nomeadamente através de associações industriais e clusters tecnológicos.

A entrevista com a Dra. Ana Barroso, da ANQEP, também destacou alguns fatores importantes. A ANQEP é a entidade reguladora que supervisiona as práticas de FCT nos programas de EFP nas escolas, mas Portugal não dispõe atualmente de uma entidade responsável pelo mesmo tipo de regulamentação no ensino superior, uma vez que as IES têm total responsabilidade pela implementação destas práticas nos seus currículos e instituições, bem como pela coordenação das parcerias com a indústria e os setores para garantir as práticas de FCT. A criação desta entidade poderia beneficiar significativamente a implementação e melhoria das práticas de FCT nas IES portuguesas.

Em resumo, as respostas refletem um forte desejo de melhorar a FCT através de uma melhor colaboração, maior apoio financeiro e institucional, integração de ferramentas digitais e foco nos resultados, em vez da complexidade administrativa. O principal desafio continua a ser a divulgação das oportunidades e a garantia de que todas as partes interessadas estejam bem informadas e envolvidas.



Conclusão

Os resultados da investigação do projeto Work-Based Learning Champion fornecem informações essenciais sobre o estado atual das práticas de FCT em Portugal e na Europa. O projeto destaca a importância de integrar a FCT nos currículos do ensino superior, promovendo uma colaboração mais estreita entre as instituições de ensino e as indústrias e promovendo as competências digitais para garantir que os estudantes estejam preparados para as exigências do mercado de trabalho moderno. A investigação identificou vários desafios, incluindo o envolvimento limitado dos empregadores, a divulgação inadequada das oportunidades de FCT e a necessidade de mais apoio financeiro. Estes desafios sublinham a necessidade de uma maior sensibilização para os benefícios da FCT e a inclusão de competências digitais e competências sociais no currículo.

O feedback dos participantes aponta para uma forte procura pela diversificação das oportunidades de FCT, pelo reforço do apoio aos estudantes e pela melhoria da comunicação entre os prestadores de ensino e os empregadores. Há também um claro apelo à melhoria das políticas, particularmente no que diz respeito à promoção da mobilidade internacional, ao alinhamento dos estágios com as necessidades do mercado e à redução das barreiras administrativas. A investigação revela também que a integração de ferramentas digitais e a avaliação da eficácia dos programas continuam a ser fundamentais para reforçar o impacto global da FCT.

Uma das principais limitações do estudo é a participação relativamente baixa de especialistas do setor. As suas perspetivas são cruciais para abordar as aplicações práticas da FCT, e um maior envolvimento deste grupo proporcionaria uma compreensão mais abrangente de como alinhar os programas de FCT com as necessidades do setor. Infelizmente, apesar dos esforços, foi difícil contactar profissionais do setor, o que limitou a amplitude das perspetivas da força de trabalho.

Em conclusão, o projeto WBL Champion apresenta um caminho claro para melhorar as práticas de formação em contexto de trabalho em Portugal e na UE. As recomendações da investigação enfatizam a importância da colaboração, do aumento do apoio financeiro e institucional e da integração de ferramentas digitais para melhorar a qualidade e a acessibilidade dos programas de FCT. Ao abordar os desafios identificados e implementar as melhorias sugeridas, o projeto visa promover um quadro de FCT mais eficaz e impactante, que alinhe a educação com as necessidades em evolução do mercado de trabalho.

Referências

ANQEP - Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações. (2017). Anqep.gov.pt.

https://www.anqep.gov.pt/np4EN/Instrumentos_do_Sistema_Nacional_de_Qualificacoes.html

Cedefop e Direção-Geral do Emprego e Relações Industriais (DGERT). (2023). Educação e formação profissional na Europa – Portugal: descrição do sistema. Em Cedefop e ReferNet. (2024). Educação e formação profissional na Europa: base de dados EFP na Europa – descrições detalhadas dos sistemas de EFP [Base de dados].

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/portugal-u3>

Comissão Europeia. (2021). Documento de trabalho dos serviços da Comissão: Pôr em prática o Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem – Implementação da Recomendação do Conselho pelos Estados-Membros.

Conselho de Ministros. (2013). Diário da República, 1.a série -N.o 253 -31 de dezembro de 2013. <https://files.dre.pt/1s/2013/12/25300/0704907055.pdf>

Direção-Geral do Ensino. (2017). «Perfil dos alunos no final da escolaridade obrigatória». https://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf

Ministério da Educação e Ciência. (2014). Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/92-2014-25676935>

Ministério da Educação. (2018). Portaria n.º 223-A/2018, de 3 de agosto. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/223-a-2018-115886163>

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2010). Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho.



Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/474-2010-334589>

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2017). Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/14-2017-105808927>

Ministérios da Economia e Emprego e da Educação e Ciência. (2011). Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro. Diário Da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/283-2011-146928>

Ministérios da Economia e Transição Digital, Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2020). Portaria n.º 102/2020, de 24 de abril. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/102-2020-132431979>

Ministérios da Educação e da Segurança Social e do Trabalho. (2004). Despacho Conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho-conjunto/453-2004-2824963>

Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2018). Portaria n.º 235-A/2018, de 23 de agosto. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/235-a-2018-116154369>

Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2022). Portaria n.º 70/2022, de 2 de fevereiro. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/70-2022-178532525>

Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, da Tecnologia e do Ensino Superior. (2009). Portaria n.º 781/2009, de 23 de julho. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/781-2009-493226>



Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação. (2008). Portaria n.º

1497/2008, de 19 de dezembro. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1497-2008-443931>

Parlamento Português. (2009). Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Presidência do Conselho de Ministros. (2007). 1.a série -N.o 214 -7 de Novembro . Em Diário

da República. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2007/11/21400/0813508151.pdf>

Presidência do Conselho de Ministros. (2021). Decreto-Lei n.º 27/2021, de 16 de abril. Em

Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2021/04/07400/0000500013.pdf>

Presidência do Conselho de Ministros. (2022). Decreto-Lei n.º 39/2022, de 31 de maio. Em

Diário da República. <https://files.dre.pt/1s/2022/05/10500/0000300015.pdf>

República Portuguesa XXI Governo Constitucional. (2017). Estratégia Nacional de Educação
para a Cidadania.

https://dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf



Anexo

Anexo 1: Análise das melhores práticas de FCT

Título da melhor prática:	Programa de Estágios Curriculares em Contexto Empresarial (ECCE)
Tipo de entidade implementadora:	Instituições de ensino superior ou universidades: Universidade do Porto (U.Porto), especificamente a Faculdade de Ciências (FCUP)
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível empresarial / Nível regional
Ano de início	2006
Ainda está em curso?	Sim
Principais objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a integração dos licenciados da FCUP no mercado de trabalho; - Desafiar o estagiário a aplicar conhecimentos técnicos e científicos num contexto de trabalho real; - Melhorar as competências de trabalho em equipa, gestão do tempo, comunicação e profissionalismo num ambiente real; - Divulgar a formação e as competências dos licenciados da FCUP no mundo empresarial.
Breve descrição das melhores práticas	O programa ECCE proporciona aos estudantes da U.Porto estágios em empresas, permitindo-lhes aplicar os seus conhecimentos académicos em ambientes de trabalho reais. O programa visa também promover a colaboração entre a universidade e as empresas,



	reforçando a inovação e o desenvolvimento profissional.
Principais intervenientes envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> - Universidade do Porto (U.Porto) - Faculdade de Ciências (FCUP) - PME e grandes empresas que oferecem estágios
Grupo(s) alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Estudantes da U.Porto (principalmente estudantes de mestrado da Faculdade de Ciências)
Fontes	https://info.fc.up.pt/fcup/ecce/?f_id=408
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	<ul style="list-style-type: none"> - Estágios - Colaboração entre os setores académico e empresarial - Apoio estruturado e orientação aos estudantes
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	<ul style="list-style-type: none"> - Forte apoio institucional da U.Porto - Parcerias estabelecidas com indústrias - Envolvimento ativo dos estudantes e das empresas
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir oportunidades de estágio suficientes para todos os alunos. Superado através do envolvimento ativo com uma ampla rede de empresas e garantindo benefícios mútuos dos estágios
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria da empregabilidade dos alunos - Fortalecimento dos laços entre o meio académico e a indústria - Aumento da colaboração em investigação e projetos inovadores entre a U.Porto e as empresas

Título da melhor prática:	SIQRH - Formação Empresarial Individual – Clusters
----------------------------------	--



Tipo de entidade implementadora:	Entidades de formação certificadas Programas de Formação Empresarial financiados pelo COMPETE 2030.
Em que nível está/estava a ser aplicado:	Nacional
Ano de início	2023
Ainda está em vigor?	Sim
Principais objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a qualificação de empreendedores, gestores e trabalhadores. - Aumentar a produtividade e a competitividade das empresas nos clusters-alvo.
Breve descrição das melhores práticas	Esta iniciativa implementa ações de formação para empresários, gestores e trabalhadores de empresas de clusters específicos, com foco na inovação e na melhoria dos processos.
Principais intervenientes envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> - Governo português, financiado através do COMPETE 2030 - Empresas participantes em clusters específicos (I. Cluster do Calçado e da Moda; II. Cluster Automóvel; III. Cluster AEC - Arquitetura, Engenharia e Construção; IV. Cluster do Habitat Sustentável; V. Cluster Têxtil, Tecnologia e Moda; VI. Cluster Produtech; VII. Cluster Engenharia e Ferramentaria) - Entidades de formação certificadas
Grupo(s) alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Empreendedores - Gestores - Trabalhadores de empresas dos clusters-alvo

Fontes	<p>https://portugal2030.pt/2025/02/07/apoio-para-formacao-empresarial-individual-e-conjunta-em-clusters-de-competitividade/</p> <p>https://www.compete2030.gov.pt/avisos/sigrh-formacao-empresarial-compete2030-2023-04/</p>
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	<ul style="list-style-type: none"> - Formação presencial ou online. - Intervenções em sala de aula, práticas simuladas ou práticas num contexto de trabalho.
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio financeiro do COMPETE 2030. - Envolvimento ativo de entidades de formação certificadas. - Identificação clara das necessidades de formação nos clusters-alvo.
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar as necessidades específicas de formação dentro de cada cluster. Superado através de diagnósticos detalhados e estreita colaboração com as empresas participantes.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria das competências da força de trabalho. - Aumento da competitividade das empresas nos clusters-alvo. - Reforço da cooperação entre empresas e entidades de formação.

Título da melhor prática:	Programa INNOVATIVE CAR HMI
Tipo de entidade responsável pela implementação:	Instituições de ensino superior: Universidade do Minho em colaboração com a Bosch Car Multimedia Portugal



Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível regional e nacional Rede empresarial
Ano de início	2015
Ainda está em curso?	Sim
Principais objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver soluções integradas para sistemas de interface homem-máquina (HMI) para automóveis. - Promover avanços tecnológicos para uma mobilidade com «zero acidentes». - Investir em áreas inovadoras, como comunicações V2V, V2I e V2P, sensores e software para veículos inteligentes.
Breve descrição das melhores práticas	O programa INNOVATIVE CAR HMI é uma colaboração entre a Universidade do Minho e a Bosch para desenvolver tecnologias automóveis de ponta, incluindo sistemas inovadores para comunicação, entretenimento e interfaces de utilizador em veículos.
Principais intervenientes	<ul style="list-style-type: none"> - Universidade do Minho - Bosch Car Multimedia Portugal - Mais de 400 investigadores e engenheiros envolvidos em 30 projetos
Grupo(s) alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Investigadores - Engenheiros - Profissionais da indústria automóvel - Estudantes de disciplinas relacionadas com a indústria automóvel
Fontes	<p>https://green.fibrenamics.com/newsletter/bosch-innovative-car-hmi?utm_source=chatgpt.com</p> <p>https://www.eng.uminho.pt/pt/investigareinovar/projetoscomempresas/Paginas/programainnovativecarhmi.aspx?utm_source=chatgpt.com</p>



Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	<ul style="list-style-type: none"> - Investigação e desenvolvimento colaborativos - Parceria entre a indústria e o meio académico - Prototipagem e testes tecnológicos
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	<ul style="list-style-type: none"> - Forte parceria entre o meio académico e a indústria - Apoio financeiro para atividades de I&D - Elevado nível de especialização no setor automóvel
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	<ul style="list-style-type: none"> - Integração de diversas tecnologias de vários setores (automóvel, telecomunicações, software). - Superados através da promoção de uma colaboração eficaz entre investigadores académicos e engenheiros da indústria, com foco na formação interdisciplinar.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	<ul style="list-style-type: none"> - Avanços significativos nas tecnologias HMI automotivas. - Reforço da competitividade global de Portugal no setor automóvel. - Formação de uma força de trabalho qualificada e especializada em tecnologias automóveis inovadoras.

Anexo 2: Análise dos questionários online

Foi desenvolvido e distribuído um questionário online (através do Google Docs) às principais partes interessadas, a fim de recolher feedback sobre as políticas nacionais e europeias e as práticas de formação em contexto de trabalho em Portugal.

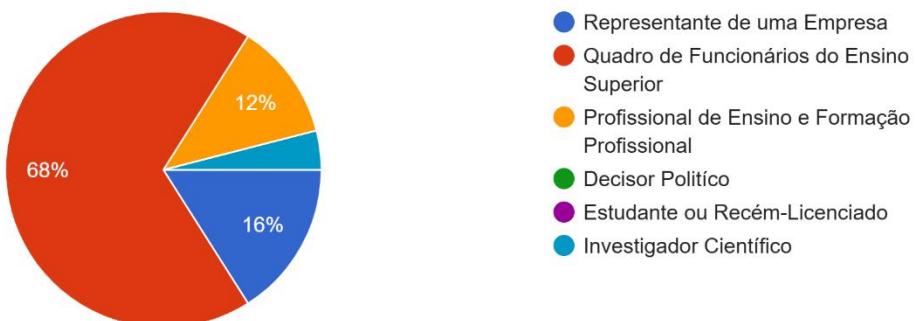
Nesta secção serão apresentados os gráficos das respostas a esse questionário (na língua original em que foi enviado aos participantes, cujas respostas já foram explicadas na secção **Análise das lacunas e desafios**.

1. Qual é a categoria que melhor o descreve?



Qual das seguintes categorias o/a descreve melhor ?

25 responses

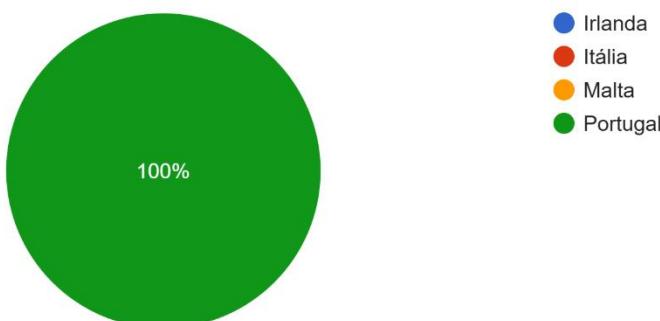


- Representante de uma Empresa
- Quadro de Funcionários do Ensino Superior
- Profissional de Ensino e Formação Profissional
- Decisor Político
- Estudante ou Recém-Licenciado
- Investigador Científico

2. Em que país reside?

País de residência

25 responses



- Irlanda
- Itália
- Malta
- Portugal



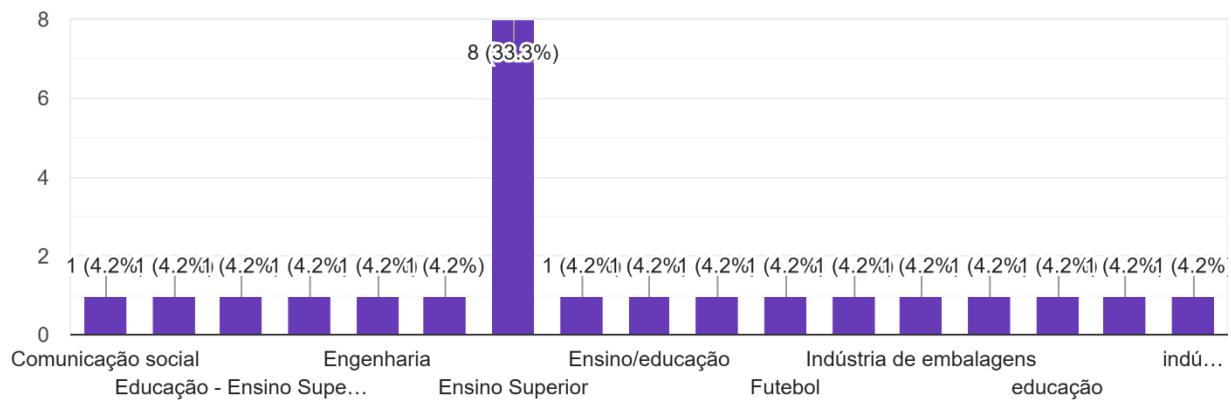
Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ – INDIRE. Nem a União Europeia nem a autoridade concedente podem ser responsabilizadas por eles. Número do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540.

3. Em que setor/indústria trabalha principalmente?

Em que sector/indústria trabalha predominantemente?

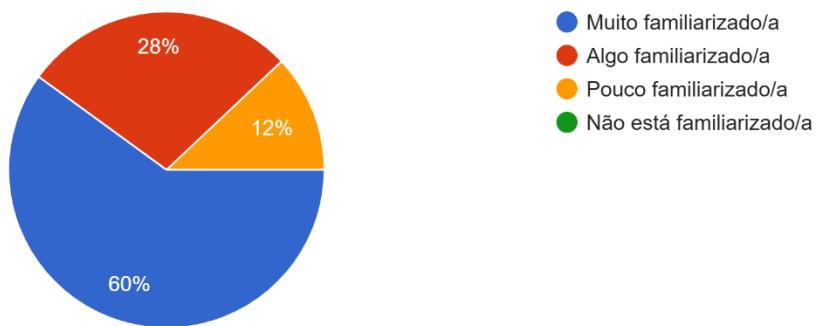
24 responses



4. Quão familiarizado está com as práticas de FCT na sua instituição?

Quão familiarizado/a está com práticas de formação em contexto de trabalho na sua instituição ?

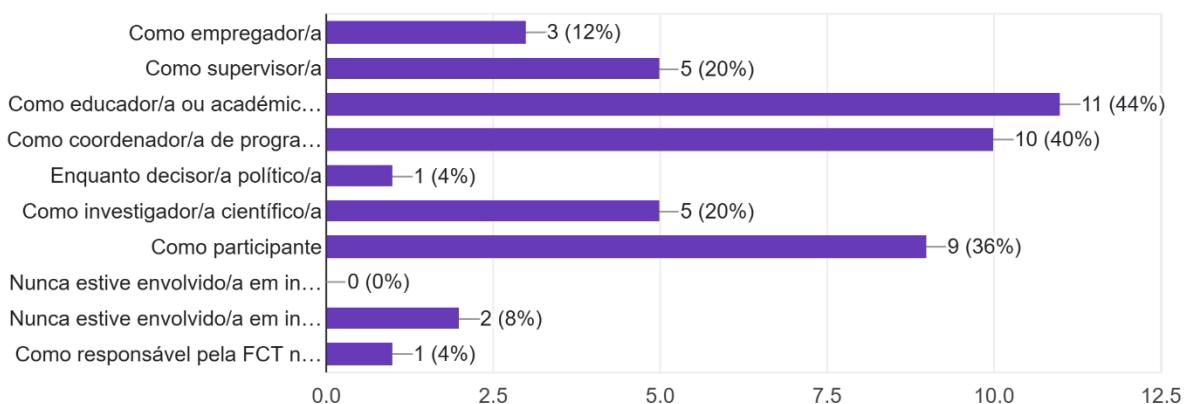
25 responses



5. Qual é/foi a natureza do seu envolvimento em programas ou iniciativas de FCT (por exemplo, aprendizagem, estágios, sistemas de educação dual, outros)? (podem ser selecionadas várias respostas)

Qual é/foi a natureza do seu envolvimento em programas ou iniciativas da FCT (por exemplo: aprendizagens, estágios, sistemas de ensino dual, outros)? (podem ser escolhidas várias respostas)

25 responses



6. Há quanto tempo está envolvido em práticas de FCT (implementação, supervisão, como participante, etc.)?

Quão recentemente se envolveu com práticas de formação em contexto de trabalho

(implementação, supervisão, como participante, etc)?

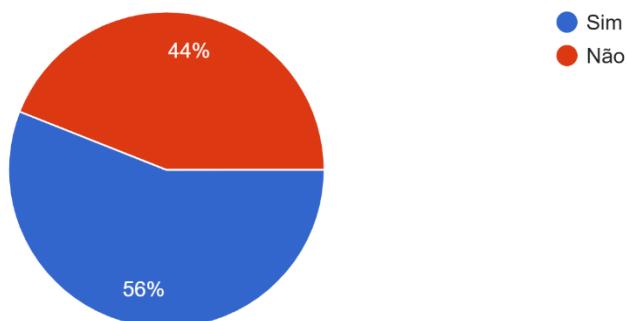
25 responses



7. Está familiarizado com as políticas nacionais ou europeias de apoio à FCT?

Está familiarizado/a com as políticas nacionais ou europeias de apoio à formação em contexto de trabalho?

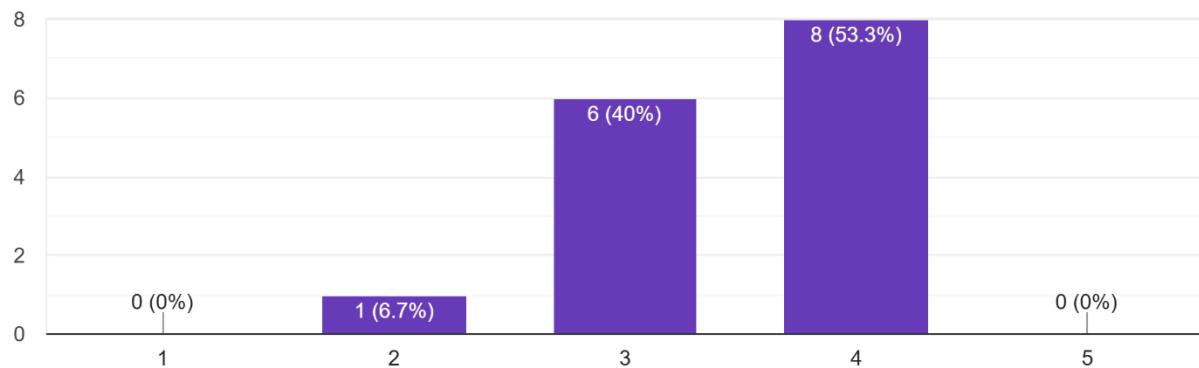
25 responses



8. Se respondeu «Sim» à pergunta anterior, como classificaria a eficácia das políticas nacionais ou europeias no apoio à FCT no seu país?

Se respondeu "Sim" à resposta anterior, como classificaria a eficácia das políticas nacionais ou europeias no apoio à FCT no seu país?

15 responses



9. Pode citar as políticas específicas com as quais está familiarizado?

Erasmus+

Programa Erasmus+; Fundo Social Europeu (FSE); Empregabilidade Jovem; Portugal 2020; Aprendizagem e Estágio Profissional

Formação Inicial de Professores

Compete 2020

Não conheço políticas nacionais, só as da minha instituição.

Erasmus+; Mínimo de 40h de formação em contexto de trabalho; apoio do IEFP em formações profissionais

Concursos

Não sei

ERASMUS

mão estou familiarizada

ERASMUS +

Não estou

Não estou familiarizado

Programa Erasmus

Programa Erasmus+

Programa de microcredenciais, skillsfor21 century, Acordo sobre Formação Profissional e Qualificação, programa qualifica,

desconheço

Erasmus

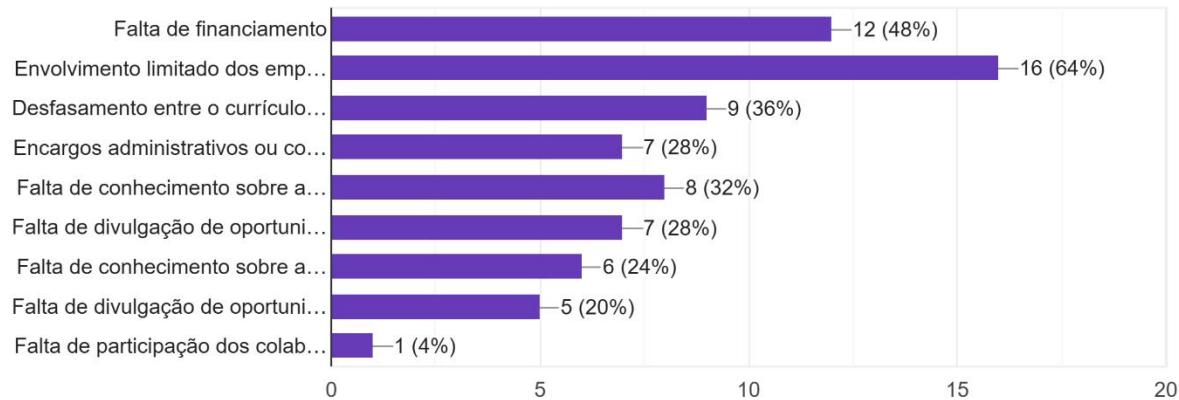
Formação Inicial e Contínua de Professores; estágios CTESP e estágios curriculares



10. Quais considera serem os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT?

Quais considera serem os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT? (Selecione até 3 opções)

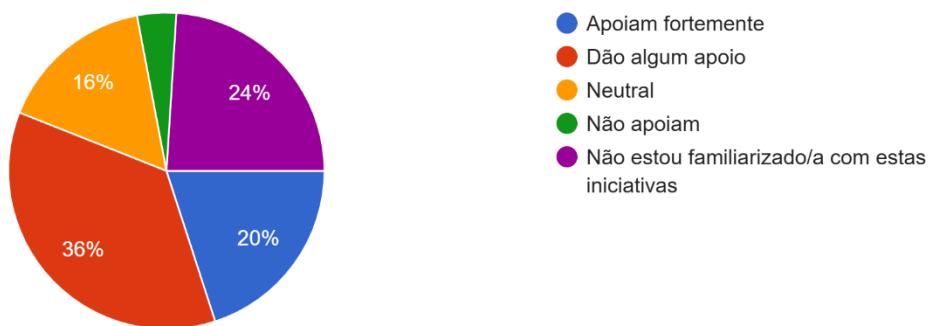
25 responses



11. Em que medida considera que as políticas e iniciativas da União Europeia (por exemplo, Erasmus+, Quadro Europeu para a FCT) estão a apoiar a FCT no seu país?

Em que medida considera que as políticas e iniciativas da União Europeia (por exemplo, Erasmus+, Quadro Europeu para a ACT) estão a apoiar a FCT no seu país?

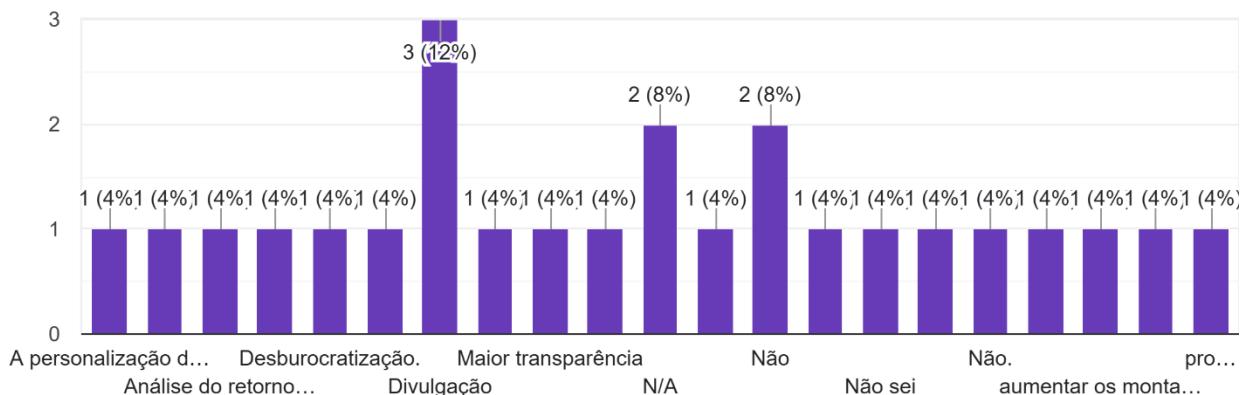
25 responses



12. Existe algum aspecto das políticas de FCT da União Europeia que considera que deve ser melhorado para melhor responder às necessidades do seu setor?

Há algum aspecto das políticas de FCT da União Europeia que você acredita que deve ser aprimorado para melhor atender às necessidades do seu setor?

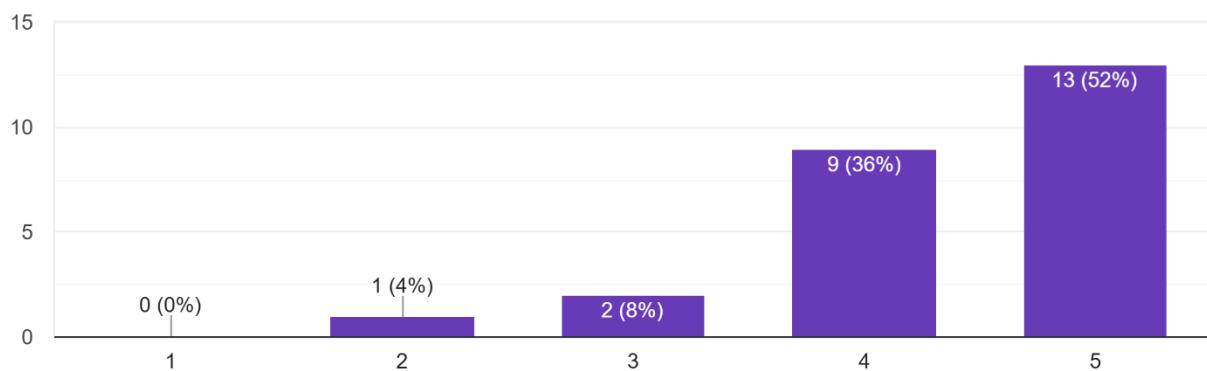
25 responses



13. Quão importantes considera as competências digitais para a implementação eficaz dos programas de EFP?

Quão importante considera as competências digitais para a implementação eficaz dos programas de FCT?

25 responses



14. Explique as razões que o levaram a escolher a avaliação indicada na pergunta anterior.

Para adaptar os programas às necessidades do mercado de trabalho moderno, bem como para garantir que os estudantes estejam preparados para os desafios tecnológicos e inovadores que encontrarão nas suas futuras carreiras.

Apenas porque elas são fundamentais em qualquer formação profissional.

Para mim é pouco importante, na medida em que o meu alvo de formandos são pessoa com baixo nível académico que não é sequer uma hipótese realizar atividades que envolvam competências digitais

A transição digital não é uma opção, pois é a principal via de desenvolvimento atual para as sociedades periféricas como Portugal.

Para poder retirar o maior proveito possível, é necessário ter competências digitais

Maior eficácia na implementação

Proporcionar um melhor e continuado acompanhamento e integração.

É o presente e o futuro.

por conta dos métodos de avaliação e por serem na maioria das vezes cursos on line

As competências digitais são fundamentais à empregabilidade e falta formação a empregadores, educadores e estudantes

Na era digital, essas competências são fundamentais

As competências digitais são extremamente importantes para a implementação eficaz dos programas de Formação em Contexto de Trabalho (FCT), especialmente no contexto atual, onde a transformação digital está a reformular a forma como as organizações operam e como os profissionais se desenvolvem. Eis alguns motivos que destacam a relevância destas competências:

1. Facilitação da Integração no Ambiente de Trabalho 2. Potencialização da Aprendizagem Online e Híbrida 3. Acesso e Gestão de Informação 4. Comunicação Eficiente 5. Desenvolvimento da Autonomia e Responsabilidade 6. Fomento da Inovação e da Criatividade 7. Reforço da Competitividade no Mercado de Trabalho

melhor monetarização e avaliação do desempenho

A digitalização é um fenómeno em evolução constante que deve ser sempre considerado em qualquer formação.

A digitalização tem um peso significativo nas atividades atuais.

necessidade de interação internacional e remota

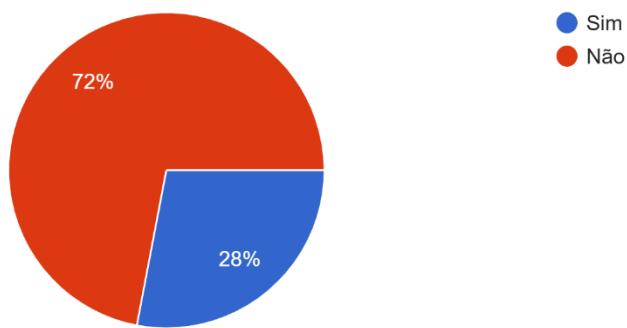
A importância das competências digitais está relacionada com o contexto profissional/ área em que a ACT se realiza.



15. Conhece alguma ferramenta digital atualmente utilizada para apoiar a FCT no seu país ou instituição?

Tem conhecimento de alguma ferramenta digital atualmente utilizada para apoiar a FCT no seu país ou instituição?

25 responses



16. Se respondeu «Sim» à pergunta anterior, poderia partilhar o nome e a principal funcionalidade dessa ferramenta?

Facilitam a comunicação entre instituições académicas e empresas: SIGA (Sistema Integrado de Gestão Académica); Plataforma de Estágios do Instituto Superior de Engenharia do Porto.

Comunicação: Teams; Google Classroom. Sistemas de Gestão de Competências e Aprendizagem: Moodle; LinkedIn Learning.

Plataforma NAU - formação ao ritmo do formando e certificada.

Plataformas digitais para ensino a distância

teams

Moodle, GOOGLE Workspace, Microsoft Teams,

google forms

Ciência Vitae

Qualquer LMS; Padlet para diário de aprendizagem; MIRO que permite inovar criar, estruturar e apresentar em ACT.

17. Que tipo de ferramentas digitais considera mais úteis para apoiar programas de FCT (por exemplo, plataformas online, sistemas de gestão da aprendizagem, ferramentas de avaliação digital)?

Plataformas online

Não sei

SIGA; LMS; Teams; Zoom; Trello...

Considero relevante que os programas de FCT incluam recursos digitais diversificados, sejam eles plataformas, LMS ou outros, mas adequados à formação em curso.

As 3 acima indicadas como exemplo



Plataformas de comunicação
Sistemas simplificados para iniciantes
plataformas online
Plataformas on-line
teams e moodle
Conheço apenas o Moodle
Avaliação digital, questionários em formato digital
sistemas de gestão da aprendizagem
Todas as referidas no preâmbulo.
sistemas de gestão de aprendizagem; ferramentas de avaliação digital; ferramentas de mentoria e
sistemas de realidade aumentada e virtual.
moodle; google forms.
sistemas de gestão de aprendizagem
Penso que depende da área de formação e do setor em causa
aplicação mobile
Talvez os LMS pela sua flexibilidade

18. Que desafios encontrou (se houver) ao tentar integrar ferramentas digitais nas práticas de FCT?

N/A
Resistência à mudança, falta de infraestrutura e capacitação digital.
não encontrei.
Tenho realizado tudo de forma manual
A resistência dos empregadores.
Falta de computadores em determinados grupos de pessoas
Estarem mais desenvolvidos ao nível de UX
Nunca integrei
Não aplicável
a falta de formação em plataformas digitais dos participantes
Não apliquei
Não sei
n/d
n/a
NA
Iliteracia digital dos formandos.
Custos de implementação e manutenção elevados; integração com outros sistemas;
heterogeneidade tecnológica dos utilizadores; resistência à mudança.
nada a apontar
nada a comentar
Programas caros, aplicabilidade ao contexto de trabalho e público-alvo que não tem muitas competências digitais
No caso Ciência Vitae incluir o campo da formação contínua pedagógica
Densidade de informação e a utilização de um único idioma



Não encontro grandes desafios

19. Partilhe exemplos específicos de práticas bem-sucedidas de FCT no seu país ou instituição (se possível, forneça links).

N/A

ISEP/IPP - Erasmus+: <https://www.ipp.pt/internacionalizacao/menu-internacional/erasmus>; <https://www.isep.ipp.pt/Page/ViewPage/MOBILITYSTUDENTS>

A FCT na minha instituição prende-se com formação inicial de professores que se regula por diplomas legais específicos.

<https://portugal2030.pt/2023/11/23/aviso-do-compete-2030-para-formacao-empresarial-individual/>
Parceria entre IEFP e Efacec

Bolsas

Não tenho conhecimento na matéria

Não tenho informação

formações em excel, formações em segurança e saúde no trabalho, formações em direito do trabalho

Não conheço

Não tenho

n/D

Erasmus +

NA

Erasmus+

Link me Up (Politécnico Leiria) _ <https://www.ipleiria.pt/link-me-up-1000-ideias/>; Programa de estágios profissionais remunerados do IEFP; Cursos Técnicos Superiores Especializados (CTeSP) participação e resolução de problemas, bem como na gestão e desenvolvimento de produtos.

https://alumni.uminho.pt/pt/news/Paginas/_07_Jul_Noticias/bosch.aspx

Na nossa empresa a formação em contexto de trabalho é realizada por observação e registo numa folha de presenças. Posteriormente avaliamos a eficácia da mesma

Em 2024, a FCT registou uma execução financeira total de 833,3 milhões de euros, representando um aumento de 42,2% face a 2023.

Desconheço

Femst Project <https://erasmusfemst.com/>

20. Que recomendações faria para melhorar os programas de FCT no seu país ou a nível europeu?

Diversificar oportunidades, promover um acompanhamento contínuo; fomentar a mobilidade internacional; promover a digitalização; alinhar estágios com o mercado; incluir soft skills; tornar a FCT acessível a todos os estudantes, com apoio financeiro; fortalecer parcerias

A FCT na minha instituição prende-se com formação inicial de professores que se regula por diplomas legais específicos.



Que fossem realizadas visitas aos locais de trabalho para melhor entender as verdadeiras necessidades formativas de cada setor

Atribuir mais importância a estes cursos

Maior sensibilização dos empregadores e instituições de formação.

Não sei

Mais informação clara

Não tenho conhecimento na matéria

Promoção da disseminação incluindo resultados dos programas com estabelecimento de indicadores

Melhor divulgação.

mais diversidade de formações, os trabalhadores acabam por fazer sempre do mesmo

Mais acompanhamento e monitorização após implementação.

Sem informação

N/D

Não sei

NA

Divulgação mais ampla.

1. Fortalecer Parcerias Entre Instituições e Empresas, envolver associações industriais e clusters tecnológicos para facilitar a identificação de competências demandadas no mercado. 2. Integrar Ferramentas Digitais, incluindo funcionalidades como a monitorização de estágios, avaliação contínua e feedback. 3. Oferecer opções flexíveis, como estágios a tempo parcial ou trabalho remoto, para estudantes com outras responsabilidades. 4. Apoiar Financeiramente os Estudantes maior colaboração entre ensino e empresas

Focar nos resultados e reduzir a burocracia e a preocupação excessiva com "cosmética" (aparência ou detalhes superficiais) é uma abordagem estratégica que favorece a eficiência e a objetividade.

N/a

Mais divulgação

Reducir a carga administrativa e burocrática associada às candidaturas e relatórios de projetos.

Melhorar a divulgação e serem suportadas em IA para tradução

Não respondo





wblchampion



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ – INDIRE. Nem a União Europeia nem a autoridade concedente podem ser responsabilizadas por eles. Número do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540.