



Relatório Geral 2025

**WP2: Análise Regulatória e
Redesenho de Currículos**



**Cofinanciado pela
União Europeia**

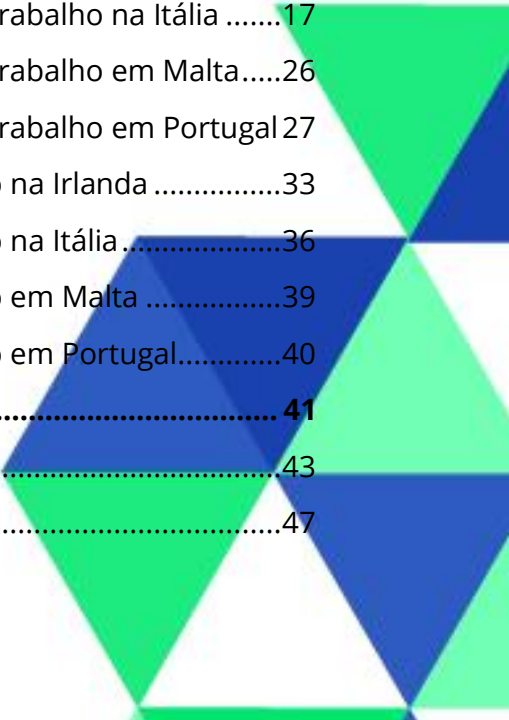
Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ – INDIRE. Nem a União Europeia nem a autoridade concedente podem ser responsabilizadas por eles. Número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





Índice

Sumário executivo.....	4
Introdução.....	5
Visão Geral do Projeto.....	5
Âmbito deste relatório	6
Metodologia	6
Definição de FCT	7
Importância e benefícios da FCT	8
Panorama das políticas nacionais e europeias de formação em contexto de trabalho	10
Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho na Irlanda ...	13
Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho na Itália	17
Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho em Malta.....	26
Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho em Portugal	27
Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho na Irlanda	33
Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho na Itália	36
Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho em Malta	39
Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho em Portugal.....	40
Alinhamento com as políticas e referenciais da UE.....	41
Irlanda: Alinhamento com as políticas e referências da UE.....	43
Itália: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE.....	47



Malta: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE	49
Portugal: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE.....	49
Comparação entre países	52
Melhores práticas em FCT	56
Melhores práticas identificadas na Irlanda	56
Melhores práticas identificadas em Itália	60
Melhores práticas identificadas em Malta.....	63
Melhores práticas identificadas em Portugal.....	70
Análise das lacunas e desafios.....	73
Recomendações	131
Conclusão	134
Referências.....	138
Anexo	154
Anexo 1: Análise das melhores práticas de FCT - Irlanda.....	154
Anexo 2: Análise das melhores práticas de FCT - Itália	159
Anexo 3: Análise das melhores práticas de FCT - Malta	169
Anexo 4: Análise das melhores práticas de FCT - Portugal	176

Sumário executivo

Este relatório apresenta uma análise abrangente do estado atual das políticas e práticas de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) em quatro países da UE: Irlanda, Itália, Malta e Portugal. Examina os desafios enfrentados pelas instituições de ensino, estudantes e empregadores na implementação de programas de FCT, avalia a eficácia das políticas nacionais e da UE e oferece recomendações acionáveis para melhorar a FCT em toda a Europa. A investigação mostra que existe uma lacuna significativa na sensibilização para as políticas e práticas de FCT, com muitas partes interessadas que responderam ao inquérito, incluindo educadores, empregadores e estudantes, a aconselharem a existência de um desafio em torno da sensibilização para as oportunidades de FCT. Além disso, os inquiridos indicaram que, na sua opinião, o envolvimento dos empregadores é insuficiente, especialmente por parte das PME, o que pode ser visto como limitando a qualidade e a quantidade de colocações de FCT disponíveis. Embora existam políticas destinadas a apoiar a formação em contexto de trabalho, a sua eficácia varia entre os países analisados. Além disso, existe uma clara lacuna na digitalização dos processos de formação em contexto de trabalho. A integração de ferramentas digitais para gerir os estágios, acompanhar o progresso e fornecer feedback foi identificada como essencial para melhorar a eficiência e a acessibilidade das iniciativas de formação em contexto de trabalho.

Foram feitas várias recomendações pelos inquiridos no questionário. Estas incluíram estratégias de comunicação direcionadas para aumentar a sensibilização para as políticas e oportunidades de FCT, a criação de campanhas públicas, dias abertos e workshops, a criação de incentivos para as PME e o reforço da colaboração entre universidades e empresas, a adoção de abordagens mais estruturadas para incorporar a FCT nos currículos das IES, com gabinetes dedicados à FCT, normas claras e sistemas de apoio para estudantes e empregadores. O investimento em plataformas digitais para a coordenação de estágios de FCT, programas de literacia digital, o aumento do financiamento para iniciativas de FCT e a simplificação dos processos administrativos associados aos estágios de FCT foram também sugeridos, como forma de aumentar a acessibilidade.

O relatório salienta que, embora as políticas de formação em contexto de trabalho estejam a fazer progressos na ligação entre a educação e o mercado de trabalho, há uma margem significativa para melhorias. Ao melhorar a comunicação, promover uma colaboração mais profunda com os empregadores, integrar ferramentas digitais e garantir apoio financeiro e institucional, a formação em contexto de trabalho pode ser implementada de forma mais eficaz em toda a Europa. Estas mudanças não só melhorarão a qualidade dos programas de formação em contexto de trabalho, como também prepararão melhor os estudantes para o mercado de trabalho, colmatando o défice de competências e contribuindo para o crescimento económico a longo prazo e para a inclusão social em toda a UE.

Introdução

Visão Geral do Projeto

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 efetiva desta prática em toda a UE. Reconhecendo que a FCT preenche a lacuna entre o conhecimento teórico e as necessidades da indústria, este projeto visa melhorar a integração de experiências do mundo real nos currículos educacionais, garantindo que os alunos adquiram competências relevantes para o trabalho e uma maior preparação para o emprego. Embora existam políticas de FCT nos quadros educativos da UE, as inconsistências na qualidade e implementação nos vários países da União impedem a adoção generalizada nas IES. Para resolver este problema, o WBL_Champion realizará uma análise regulamentar das políticas de FCT, redesenhará os cursos de ensino superior que atualmente não têm práticas de FCT, desenvolverá um conjunto de ferramentas de garantia de qualidade e conceberá 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 em países parceiros irão validar a eficácia dos currículos redesenhados com metodologias FCT incorporadas. Os principais alvos do projeto são os académicos, estudantes e funcionários das IES, bem como empresas e mentores da indústria que estarão envolvidos no projeto para examinar a eficácia da implementação de práticas de FCT.

Estão definidos 3 objetivos para este projeto:

Objetivo 1: Reforçar 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. Isso capacitará os educadores a incorporar efetivamente a tecnologia nos programas de FCT, alinhando-se às prioridades da UE para a prontidão digital.

Objetivo 2: Fornecer ferramentas acessíveis e inovadoras para funcionários de IES, estudantes, empresas e mentores da indústria. Ao desenvolver recursos de fácil utilização, este projeto garantirá que todos os participantes em programas de FCT possam envolver-se com confiança em ferramentas digitais, promovendo uma abordagem simplificada da FCT em todas as instituições.

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

Através destes objetivos, o projeto WBL_Champion criará um quadro unificado e ferramentas para apoiar as IES e os líderes da indústria, conduzindo assim a uma utilização mais sistemática e impactante da FCT no ensino superior.

Para atingir 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 do projeto (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 IES integram efetivamente 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 «Identificação das políticas nacionais e comunitárias de FCT». Será um resultado central do WP2 do projeto e fornecerá uma visão detalhada das 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, desenhos de cursos e ferramentas digitais que se alinham com as necessidades dos instrutores e alunos das IES, bem como para orientar a implementação efetiva de currículos integrados na FCT, que será o foco principal da fase seguinte do projeto.

Âmbito deste relatório

Este relatório centra-se na identificação das políticas de Formação em Contexto de Trabalho, das melhores práticas e na análise das lacunas e desafios nos 4 países representados no consórcio deste projeto: Irlanda, Itália, Malta e Portugal, bem como apresenta um conjunto de recomendações para a melhoria e adoção de práticas de FCT.

Metodologia

O relatório baseia-se numa pesquisa documental aprofundada e numa pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica centrou-se numa revisão da literatura relevante, artigos académicos, documentos governamentais e estudos de caso sobre a FCT, nos 4 países representados pelo consórcio, principalmente focados em publicações publicadas nos últimos 8 anos. Foram recolhidos e analisados estudos de caso de programas de FCT bem-sucedidos em diferentes indústrias e regiões para mostrar exemplos específicos de implementação e gestão eficazes de práticas de FCT nos países do consórcio. Além disso, foram analisadas bases de dados e publicações de organismos nacionais que regulam as práticas de FCT.

Foram utilizados métodos de pesquisa no terreno para envolver e receber informações diretamente dos principais grupos-alvo - académicos, empresas, bem como organizações de investigação e estudantes - através de um questionário online. Os principais elementos e conclusões foram integrados em todo o relatório. Foram também organizadas entrevistas com especialistas para complementar com sucesso a recolha de informação obtida na investigação documental e de campo, permitindo uma análise mais abrangente dos programas nacionais e europeus que regem as práticas de FCT, para além das entidades responsáveis pela supervisão da qualidade e implementação dessas práticas.

Definição de FCT

Para estabelecer um ponto de partida partilhado, os parceiros acordaram uma definição comum de Formação em Contexto de Trabalho para o projeto. Com base na literatura existente (Boud & Solomon, 2001; Linehan et al., 2008; Sweet, 2018; Sheridan & Linehan, 2013; Jackson, 2017; Aprile & Knight, 2020) e para efeitos deste projeto, a definição de FCT utilizada ao longo deste relatório é:

«uma estratégia educativa que integra a aprendizagem académica com experiências práticas no local de trabalho, permitindo aos estudantes aplicar conhecimentos teóricos em contextos do mundo real. Através do envolvimento estruturado em ambientes de trabalho autênticos, os alunos desenvolvem conhecimentos, aptidões e competências. As atividades de formação em contexto de trabalho incluem as atividades e experiências que são diretamente relevantes para as áreas de estudo e carreiras futuras dos alunos, estão ligadas a resultados de aprendizagem específicos e são avaliadas para a aprendizagem.»

A Tabela 1 descreve as experiências que são consideradas incluídas ou excluídas no âmbito da FCT, centrando-se no facto de permitirem a avaliação dos resultados da aprendizagem num ambiente semelhante ao do local de trabalho.

Tabela 1 Experiências incluídas/excluídas da FCT

Incluídas	Excluídas
Na formação em contexto de trabalho, as atividades incluídas são aquelas em que o progresso e as competências dos alunos são avaliados com base em resultados de aprendizagem predefinidos em ambientes reais ou semelhantes ao local de trabalho. Exemplo - Estágios acreditados	Por outro lado, as atividades excluídas são aquelas que podem apoiar o desenvolvimento de competências, mas que não têm uma ligação direta e avaliável com resultados de aprendizagem predefinidos num ambiente de trabalho real ou simulado. Estas atividades centram-se frequentemente na aprendizagem teórica ou de observação, sem participação ativa e avaliável em tarefas reais. Exemplo - Experiências que não estão ligadas a resultados de aprendizagem e não são avaliadas como parte do programa académico

Incluídas	Excluídas
Emprego na formação profissional: Formação em contexto de trabalho avaliada em termos de competências e resultados.	Estudos de caso e trabalhos de reflexão: úteis para a compreensão conceptual, mas carecem de avaliação prática no mundo real.
Estágios que apoiam a avaliação dos resultados de aprendizagem	Simulações ou dramatizações que não ocorrem num ambiente de trabalho real
Projeto industrial que inclui tarefas de trabalho estruturadas que podem ser avaliadas com base em critérios académicos.	Experiências de voluntariado que não estão formalmente ligadas a resultados de aprendizagem ou avaliadas para crédito académico
Trabalho temporário que apoia a avaliação dos resultados da aprendizagem.	Acompanhamento no local de trabalho que é observacional e não tem uma avaliação formal ligada aos resultados da aprendizagem
Emprego como parte da formação profissional que apoia a avaliação dos resultados de aprendizagem	Projetos apenas online ou experiências virtuais sem ligação a ambientes do mundo real ou sem avaliação da sua relevância no local de trabalho

Importância e benefícios da FCT

A formação em contexto de trabalho aborda diretamente a desconexão entre a aprendizagem académica e as exigências do mercado de trabalho. Ao integrar a experiência prática com o conhecimento teórico, a FCT proporciona aos alunos uma experiência de aprendizagem abrangente que os prepara para os desafios do mundo real nas suas respetivas áreas.

Tal como sublinhado pela Fundação Europeia para a Formação, a FCT oferece benefícios significativos a várias partes interessadas, melhorando a educação, o emprego e a elaboração de políticas:

As empresas beneficiam muito da formação no contexto de trabalho, uma vez que esta promove ambientes onde a aprendizagem contínua é incentivada, conduzindo a uma maior inovação e produtividade. Este facto não só melhora a qualidade dos produtos e o serviço ao cliente, como também reduz a rotatividade dos trabalhadores, tornando os postos de trabalho mais interessantes e reduzindo assim os custos de recrutamento e formação.

Para os formandos, a FCT transforma os programas educativos, tornando-os mais relevantes e diretamente ligados ao local de trabalho. Esta abordagem prática não só torna a aprendizagem mais interessante, como também melhora significativamente as perspetivas de emprego, dotando os alunos de competências relevantes para o trabalho e estabelecendo ligações diretas com potenciais empregadores. Isto é particularmente benéfico para os grupos desfavorecidos, ajudando a alargar as oportunidades e a aumentar a inclusão social no mercado de trabalho.

Os trabalhadores também obtêm benefícios substanciais na FCT. Torna o seu trabalho mais envolvente e oferece oportunidades para aprender novas competências, o que pode levar a um maior desenvolvimento profissional e à progressão na carreira. A natureza dinâmica da FCT garante que os trabalhadores se adaptem continuamente e se mantenham competitivos nos seus setores.

Os decisores políticos e as instituições públicas reconhecem a FCT pela sua capacidade de produzir competências relevantes e de alta qualidade que estão mais em sintonia com as exigências atuais do local de trabalho do que a aprendizagem tradicional apenas em sala de aula. A FCT reforça a cooperação entre as instituições de ensino e as empresas, o que ajuda a alinhar os resultados educativos mais estreitamente com as exigências reais do mercado de trabalho. Além disso, o envolvimento dos empregadores na conceção e gestão do ensino e formação profissionais (EFP) aumenta a sua confiança no sistema de EFP e faz sentido do ponto de vista económico, uma vez que partilha os custos entre os empregadores e o governo.

As instituições de ensino beneficiam da integração da FCT, uma vez que esta ajuda a desenvolver competências transversais essenciais, como o trabalho em equipa e a resolução de problemas, além de incutir hábitos de trabalho básicos, como a pontualidade. Mostrar aos alunos a aplicação prática dos seus cursos aumenta o seu interesse pelos estudos e pode ser particularmente importante para aumentar a participação e melhorar os resultados entre os alunos desfavorecidos.

Globalmente, as amplas vantagens da Formação em Contexto de Trabalho fazem dela uma pedra angular das estratégias modernas de educação e emprego. Esta melhora a ligação entre a educação e o mercado de trabalho, tornando os licenciados mais adaptáveis e qualificados. Isto não só beneficia os indivíduos em termos de empregabilidade e progressão na carreira, como também aumenta a competitividade e a inovação das empresas, contribuindo, em última análise, para o crescimento económico e a estabilidade social.

Panorama das políticas nacionais e europeias de formação em contexto de trabalho

A literatura existente destaca várias políticas-chave relacionadas com a FCT na União Europeia. Estas políticas refletem o compromisso de promover o desenvolvimento de competências, a empregabilidade e a inclusão social através de experiências de aprendizagem estruturadas e práticas e são discutidas em detalhe nesta secção.

Na União Europeia, a FCT foi classificada em três categorias principais:

- Cursos de formação (em alguns países referidos como o sistema dual)
- Formação em contexto de trabalho em empresas durante determinados períodos
- FCT integrada num programa baseado na escola (Comissão Europeia, 2015).

A Comissão Europeia desenvolveu muitos recursos para informar as políticas da UE e nacionais que apoiam a FCT e para apoiar o desenvolvimento da FCT, alguns dos quais estão referenciados na Tabela 2.

Tabela 2 Algumas políticas da UE que apoiam a FCT

Recurso	Descrição	Localização
Cursos de Formação de Alto Desempenho e FCT: 20 Princípios Orientadores (2015)	<p>Fornece orientações em quatro áreas principais de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Governança Nacional e Envolvimento dos Parceiros Sociais • Apoio às Empresas, particularmente às PME, que oferecem Cursos de Formação • Atratividade dos Cursos de Formação e Melhoria da Orientação Profissional • Garantia de Qualidade na Formação em Contexto de Trabalho 	Aprendizagens de alto desempenho e formação em contexto de trabalho - Serviço das Publicações da UE
Aliança Europeia para a Aprendizagem	<p>No âmbito das World Skills 2013 em Leipzig, a Comissão Europeia lançou a Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA) com uma declaração conjunta dos parceiros sociais europeus e do presidente do Conselho da UE. Uma conclusão do Conselho Europeu de Emprego reforçou a importância da iniciativa: como elemento central da «Garantia Europeia para a Juventude», visa ajudar a reduzir o desemprego juvenil na Europa, em particular, aumentando a empregabilidade. 22 Estados-Membros da iniciativa comprometeram-se a implementar cursos de formação e programas de formação profissional de alta qualidade.</p>	Aliança Europeia para a Aprendizagem - Comissão Europeia
Rede FCT e Cursos de Formação (NetWBL)	<p>De 2013 a 2016, 29 agências nacionais na Europa uniram forças para formar a rede Formação em Contexto de Trabalho e Cursos de Formação (NetWBL). Trabalharam juntas para tornar os conteúdos e o trabalho dos projetos relacionados com a FCT visíveis e, acima de tudo, úteis para todos. O produto central da rede é o KIT DE FCT, a primeira plataforma europeia online que fornece materiais abrangentes e instrumentos transferíveis para a FCT. Políticos, parceiros sociais, instituições de ensino superior e partes interessadas dos setores educacionais relevantes podem usar a plataforma para aprender mais sobre e implementar a FCT na sua empresa, instituição de ensino e no seu país. O KIT DE FCT é composto por três elementos: uma introdução à FCT, diretrizes práticas, ferramentas e outros recursos. A parte nuclear, a base de dados com um total de 90 ferramentas, oferece instrumentos, modelos, métodos e exemplos para a FCT. Uma variedade de recursos adicionais complementa a oferta: uma bibliografia com até 300 publicações eletrónicas disponíveis em vários idiomas, uma coleção de exemplos de casos sobre a implementação da FCT, um glossário de terminologia técnica relevante, bem como a lista de projetos que fornecem as ferramentas e resultados.</p>	WBL-Toolkit: Sobre o TOOLKIT de Formação Baseada no Trabalho

EPALE	<p>A EPALE é «uma comunidade europeia, multilingue e de adesão aberta de profissionais da aprendizagem de adultos, incluindo educadores e formadores de adultos, pessoal de orientação e apoio, investigadores e académicos, e responsáveis políticos».</p>	EPALE Plataforma Eletrónica para a Aprendizagem de Adultos na Europa
Fundação Europeia para a Formação	<p>A Fundação Europeia para a Formação fornece publicações e recursos baseados na investigação e na prática, incluindo um manual de FCT para responsáveis políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF (Fundação Europeia para a Formação).</p> <p>Essas publicações incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação em Contexto de Trabalho: Um folheto do Grupo Interagências sobre Educação e Formação Profissional, onde o Grupo Interagências sobre Educação e Formação Profissional (IAG-TVET) foi convocado pela UNESCO em 2008 para garantir uma boa coordenação das atividades pelas principais organizações internacionais envolvidas na prestação de conselhos políticos, programas e pesquisas sobre EFP. • Formação em Contexto de Trabalho: um manual para responsáveis políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF. 	Formação em contexto de trabalho - Um folheto do Grupo Interagências sobre Educação e Formação Técnica e Profissional Formação em contexto de trabalho: um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF

Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho na Irlanda

A FCT na Irlanda é regida por um conjunto de leis nacionais, regulamentos e iniciativas destinadas a integrar a educação e o emprego, apoiando o desenvolvimento de competências e o crescimento económico. Central neste quadro está a Lei dos Conselhos de Educação e Formação de 2013, que estabeleceu 16 Conselhos de Educação e Formação (ETBs) responsáveis pela oferta de Educação e Formação Profissional. Estes conselhos coordenam os cursos de formação, estágios e outros programas de EFP para alinhar a formação com as necessidades do mercado de trabalho. A Estratégia de Educação e Formação 2020-2024 apoia o desenvolvimento da EFP através de várias vias, tais como cursos profissionais, aprendizagens e estágios. O foco está na aprendizagem ao longo da vida, no desenvolvimento de novas competências e na requalificação para satisfazer as exigências do mercado de trabalho (SOLAS, 2020).

O Departamento de Educação e Formação Superior, Investigação, Inovação e Ciência financia a criação de políticas para os setores de educação superior e formação na Irlanda.

A Educação Profissional na Irlanda é a educação e formação que ocorre após o ensino secundário e não faz parte do sistema de ensino superior, enquanto o ensino superior na Irlanda é ministrado por universidades, universidades tecnológicas, institutos de tecnologia e faculdades de educação.

A Tabela 3 descreve os diferentes elementos da Educação Profissional e Superior para proporcionar aos leitores deste relatório uma compreensão das partes específicas do Sistema de Educação Profissional e Superior Irlandês que são relevantes para este estudo.

A literatura destaca a importância da FCT para promover a resiliência económica e a equidade social. A abordagem da Irlanda para a FCT é moldada por uma combinação de políticas nacionais, quadros legais e alinhamento com as diretivas da UE. Estas medidas visam promover a resiliência económica, resolver a escassez de competências e fomentar a aprendizagem ao longo da vida. Por exemplo, uma pesquisa de Gruber et al. (2018) destaca que uma forte colaboração entre empregadores e educadores é fundamental para a implementação eficaz da FCT, um princípio refletido nos modelos de educação dual da Irlanda. Além disso, a Estratégia de Competências da OCDE para a Irlanda de 2017 sublinha que os programas de FCT adaptados às necessidades da indústria devem aumentar a empregabilidade e apoiar a aprendizagem ao longo da vida. Ao alinhar as estratégias nacionais com as políticas da UE, a Irlanda assegura uma abordagem coerente e progressiva para o desenvolvimento de competências, que apoia a sua economia ao mesmo tempo que cumpre os padrões europeus para a educação e a integração da força de trabalho.

Como membro altamente conectado da UE, a Irlanda desempenha um papel fundamental como líder nas indústrias de tecnologia e bio farmacêutica, aproveitando a sua posição estratégica como ponto de ligação entre a América do Norte e a Europa. Esta conectividade única permite à Irlanda atrair empresas multinacionais, fomentar a inovação e fornecer uma ligação crítica nas cadeias de abastecimento globais. Ao integrar estas forças nos seus programas de FCT, a Irlanda não só satisfaz as necessidades internas de força de trabalho, mas também se alinha com as prioridades europeias para a competitividade e o crescimento sustentável.

Tabela 3 Descrição da Educação Profissional e Superior na Irlanda

Educação Profissional/ Ensino Superior	Unidade	Descrição
Educação Profissional	Conselhos de Educação e Formação (ETBs)	Os 16 conselhos de educação e formação são responsáveis pela oferta de educação primária, pós-primária e formação profissional.
Educação Profissional	SOLAS	A SOLAS trabalha com os ETBs para apoiar o desenvolvimento de programas de educação e formação profissional e currículos. Trabalha também com os ETBs para procurar o envolvimento na educação e formação profissional dos setores privado, público e sem fins lucrativos.
Ensino Superior	Autoridade de Educação Superior (HEA)	A Autoridade de Educação Superior (HEA) é o organismo responsável pelo planeamento e desenvolvimento da educação superior e da investigação na Irlanda. A Autoridade tem amplos poderes consultivos no setor da educação superior. Além disso, é a entidade financiadora das universidades, institutos de tecnologia e outras instituições de ensino superior designadas.
Ensino Superior	Universidade, Universidades Tecnológicas, Institutos de Tecnologia	Todas estas Instituições de Ensino Superior oferecem programas desde o nível 6 (Certificado de Ensino Superior) até ao nível 10 (Doutoramento) no Quadro Nacional de Qualificações, estando também envolvidas na investigação e inovação no ensino superior. As Universidades Tecnológicas são novas entidades no setor do ensino superior irlandês e foram desenvolvidas ao abrigo da Lei das Universidades Tecnológicas de 2018, oferecendo percursos de progressão claros a partir dos ETBs. Em comparação com as universidades tradicionais, as Universidades Tecnológicas são mais orientadas para a prática, trabalhando em estreita colaboração com a indústria.

A FCT será sempre fortemente moldada pelos contextos institucionais locais ou nacionais em termos de formas e conteúdo, e só se transforma em educação quando há algum tipo de formalização curricular e/ou reconhecimento (Grollmann, 2018).

De acordo com o Artigo 14 da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, “Todos têm o direito à educação e ao acesso à formação profissional e contínua.” O Learning for Life (2000), o primeiro Livro Branco da Irlanda sobre Educação de Adultos, confirmou que a escassez de competências continua a ameaçar as perspetivas económicas da Irlanda, uma visão sancionada por todos os intervenientes, que também concordaram com o carácter prioritário da questão da escassez de competências. Além disso, a Informação sobre o Mercado de Trabalho EURES para a Irlanda (2024) indica que o mercado de trabalho irlandês continua extremamente restrito, com uma taxa de desemprego de 4,3% em janeiro de 2024. Esta pressão sublinha a necessidade contínua de uma força de trabalho qualificada para apoiar o crescimento económico.

A maioria dos fornecedores de programas que incluem pelo menos um elemento de FCT faz uma distinção entre aprender no trabalho, ou seja, no local de trabalho, aprender através do trabalho, ou seja, aprender enquanto trabalha, aprender para o trabalho, ou seja, realizar tarefas novas ou existentes de forma mais eficiente, ou aprender com o trabalho, ou seja, usar a experiência de trabalho (Linehan et al, 2008).

A [Declaração de Estratégia do Departamento de Educação e Formação Superior, Investigação, Inovação e Ciência \(2024-2026\)](#) define a visão para o departamento nos próximos três anos e inclui a ambição de:

- Reformar a formação em competências e investir em oportunidades de desenvolvimento de novas competências e requalificação nas áreas de crescimento económico, incluindo na área de competências verdes e digitais
- Reformar o sistema de Cursos de formação e desenvolver um novo plano para aumentar os cursos de formação para 10.000 por ano.

A política de FCT da Irlanda está estreitamente alinhada com os objetivos da estratégia FET 2020, com um foco específico em garantir que todos os estudantes tenham alguma forma de experiência de FCT até 2025. Esta política visa abordar as lacunas de competências na economia do país, melhorar a empregabilidade e proporcionar uma transição mais fluida da educação para o mercado de trabalho.

A Lei dos Cursos de formação (1959), embora fundamental, foi modernizada para refletir as necessidades em evolução da indústria, ao abrigo do Plano de Ação para Cursos de formação (2021–2025), que alarga o âmbito dos cursos de formação a setores além das profissões tradicionais. Reforçando ainda mais a importância dos cursos de formação, o Programa do Governo publicado em 15 de janeiro de 2025 reafirma o compromisso de expandir as oportunidades de cursos de formação. O governo planeia aumentar o número de novos aprendizes para 12.500 anualmente até 2030, com foco em garantir que dois terços dessas vagas estejam nos setores de artesanato e construção. Esta iniciativa inclui o fortalecimento das conexões entre os

fornecedores de educação e a indústria para atender à crescente demanda por mão de obra qualificada.

Além disso, a Estratégia Nacional de Competências (2025) enfatiza a aprendizagem ao longo da vida e a colaboração entre os fornecedores de educação e os empregadores, delineando metas para aumentar a participação na FCT. Isto tem sido parte da estratégia do governo desde 2011, quando foi publicada a Estratégia Nacional para a Educação Superior 2030, destacando que todos os «estudantes de licenciatura devem ser incentivados a passar algum tempo numa situação de trabalho ou serviço e reconhecer formalmente esse trabalho através de acreditação ou inclusão no Suplemento ao Diploma do estudante» (Higher Education Strategy Group, 2011).

Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho na Itália

Na Itália, a Formação em Contexto de Trabalho é regida por uma combinação de leis específicas, regulamentos e quadros de políticas, alinhados com as diretivas e orientações da UE, concebidos para aumentar a empregabilidade dos jovens e abordar a lacuna de competências no mercado de trabalho italiano.

Na Itália, a transição dos jovens para o trabalho é uma prioridade, uma vez que o país enfrenta há muito tempo elevadas taxas de inatividade e desemprego juvenil. Além disso, a taxa de NEETs (jovens que não estão em educação, emprego ou formação) está entre as mais elevadas da Europa. Nesse contexto, várias medidas foram adotadas pelo Governo e pelas autoridades públicas para promover o emprego juvenil, incluindo incentivos fiscais e subsídios para empregadores que contratam jovens, programas de formação em contexto de trabalho e medidas para facilitar a preparação para o emprego (sistemas de certificação de competências, formação profissional contínua, experiências de trabalho escolar, estágios, cursos de formação) e apoio ao trabalho por conta própria.

A Itália implementou uma série de reformas no mercado de trabalho que começaram em 1997 com a Lei Treu (Lei 196 de junho de 1997) e posteriormente substituída pela Reforma Biagi (Decreto-Lei 276 de 2003), até a chamada "Jobs Act" (2014) e a Lei da «Boa Escola» 107 de 2015. As políticas ativas do mercado de trabalho nos últimos anos frequentemente cruzaram-se com as políticas de reforma escolar. Assim, surgiram áreas comuns de intervenção para o desenvolvimento, nas quais a centralidade da formação, entendida no seu sentido mais amplo, adquiriu um significado profundo com vista tanto à empregabilidade quanto à formação do sujeito-aprendiz-trabalhador (Marcone, 2017).

Este foi o início do desenvolvimento de um Sistema Dual Italiano, uma abordagem de aprendizagem que combina formação em sala de aula (numa instituição educacional) com formação prática em ambientes de trabalho (numa empresa ou organização). Este modelo apoia políticas de transição entre a educação e o emprego, ajudando os jovens a navegar no mercado de trabalho, desenvolver competências profissionais valorizadas e reduzir o tempo necessário para a transição da educação para a experiência profissional.

A partir de 2021, com a adoção do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (Missão 5 - Componente 1 - Investimento 3, «Sistema Dual»), os esforços foram reforçados para alinhar mais estreitamente os sistemas de educação e formação com as necessidades do mercado de trabalho, promovendo a empregabilidade juvenil e fomentando a aquisição de novas competências. Esta iniciativa procurou fortalecer o sistema dual, expandindo o seu alcance a um público mais amplo de beneficiários.

Alternância Escola-Trabalho

Historicamente, o sistema de ensino secundário italiano foi concebido com base numa abordagem sequencial, com percursos educativos do ensino secundário ao superior

caracterizados por uma forte ênfase na aprendizagem teórica. Os currículos de ensino, particularmente nas escolas secundárias, eram predominantemente baseados na sala de aula e seguiam um modelo clássico, em que os alunos se concentravam primeiro nos estudos acadêmicos e entravam no mercado de trabalho apenas após obterem um diploma ou grau (Marccone, 2017).

Com a "La Buona Scuola" - Lei nº 107 de 2015, esta abordagem foi alterada, pois o governo italiano introduziu reformas significativas no sistema educativo italiano, incluindo a implementação obrigatória do programa denominado "Alternanza Scuola-Lavoro" (Alternância Escola-Trabalho) em 2015, posteriormente renomeado "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (PCTO), exigindo que os estudantes do ensino secundário superior se envolvessem em atividades de formação em contexto de trabalho.

A alternância escola-trabalho combina experiências práticas com aprendizagem em sala de aula, permitindo aos alunos solidificar os seus conhecimentos e aplicar as suas competências em contextos reais. Esta abordagem enriquece a educação, ao mesmo tempo que ajuda os alunos a moldar os seus percursos académicos e profissionais através de projetos alinhados com o currículo. É uma componente obrigatória para todos os estudantes do ensino secundário nos seus últimos três anos, incluindo os dos liceus, refletindo o princípio da «escola aberta». Os alunos são obrigados a completar pelo menos 400 horas de formação em contexto de trabalho nas escolas técnicas e profissionais e pelo menos 200 horas nos liceus ao longo do período de três anos.

Com esta reforma, a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) foi finalmente introduzida em todas as escolas, incluindo percursos tradicionalmente considerados inadequados para tais experiências, como o Liceu. Esta abordagem vai além da divisão tradicional entre aprendizagem baseada em conhecimentos e formação prática, ao integrar a teoria com a prática e alinhar o conhecimento com a experiência para preparar os alunos para tarefas ou profissões específicas. Representa uma mudança cultural, em que escolas e empresas, apesar dos seus papéis distintos, são obrigadas a colaborar com maior coresponsabilidade educacional e social, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos e fomentando o crescimento sustentável e inclusivo. As principais características que estão alinhadas com o ECVET são, de acordo com Bonacci (2017):

- Ambiente de Aprendizagem Prática: Parte da qualificação é destinada a ser concluída num ambiente prático ou de trabalho, melhorando as atitudes pessoais e a criatividade do aluno.
- Unidades de Resultados de Aprendizagem: Unidades específicas de resultados de aprendizagem são identificadas para desenvolvimento durante as experiências práticas de trabalho.
- Ofertas Educacionais Flexíveis: Empresas e organizações fornecem percursos de formação flexíveis e personalizados para acomodar as necessidades individuais.
- Aprimoramento de Competências: As experiências dentro das organizações contribuem para o desenvolvimento de competências empreendedoras (como

transformar ideias em ação) e outras competências-chave, incluindo criatividade, inovação, gestão de riscos e capacidade de gerir projetos, as quais estão relacionadas com a Recomendação Europeia 2006/962/CE (Competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida).

- Aquisição de Resultados de Aprendizagem: Os resultados de aprendizagem são acumulados ao longo de um período de três anos, facilitando o desenvolvimento progressivo de competências e a obtenção de qualificações.

Cursos de formação

Os cursos de formação foram introduzidos pela primeira vez na Itália em 1955 como um contrato de trabalho para jovens. Foram reformados várias vezes nas décadas seguintes, com mudanças significativas a partir do final dos anos 1990, quando as medidas de emprego juvenil começaram a ser concebidas e desenhadas em conexão com as políticas de educação e formação. Em 2003, o curso de aprendizagem adquiriu a estrutura atual com 3 tipos de formação, que ainda existem hoje (CEDEFOP, 2017, p.14). Com o «Jobs Act» - Decreto-Lei n.º 81/2015 (decreto implementador da Lei Delegada 183/2014), o sistema de formação na Itália foi reformado com o objetivo de melhorar a sua eficácia como ferramenta para a entrada no mercado de trabalho. Esta reforma consolida e simplifica as regras relacionadas com os diferentes tipos de cursos de formação, incluindo as condições relativas à duração, remuneração e outras condições dos cursos de formação.

Tal como um contrato de trabalho sem termo destinado à formação e empregabilidade de jovens, os cursos de formação facilitam a sua transição para o mercado de trabalho. Permitem que os jovens trabalhadores adquiram competências profissionais específicas para um cargo ou função na empresa, enquanto estão empregados ao abrigo de um contrato regular. Para as empresas, os cursos de formação oferecem incentivos fiscais e uma gestão flexível dos salários. Um aspeto fundamental dos cursos de formação é a formação, que deve ser integrada às atividades laborais e é obrigatória para o aprendiz. Os cursos de formação são uma parte importante da formação em contexto de trabalho na Itália, com três tipos disponíveis:

- Os Cursos de formação Tipo 1 (Apprendistato di Primo Livello) focam-se em jovens com idades entre os 15 e os 25 anos. Destinam-se a estudantes que buscam diplomas profissionais, diplomas de ensino médio superior ou certificados de especialização técnica superior (IFTS), que consistem em competências técnico-profissionais de nível médio ou alto ou competências práticas altamente operacionais.

Estes esquemas são regulados pelas regiões e províncias autónomas através de acordos específicos entre o Estado e as regiões. O conteúdo, que é dividido em aprendizagem teórica e prática, as qualificações específicas oferecidas e o número de horas de formação são estabelecidos pelas regiões e províncias autónomas de acordo com os padrões mínimos acordados a nível nacional.

Estes esquemas de formação têm uma duração de três ou quatro anos e oferecem a possibilidade de adquirir qualificações ao nível de operador ou técnico – certificado de operador profissional (EQF 3) ou diploma de técnico profissional (EQF 4). Estas qualificações fazem parte do registo nacional de qualificações. Após obter o certificado de operador, os aprendizes podem prosseguir para o quarto ano para obter o diploma de técnico, na mesma profissão. O acesso à universidade é possível após a conclusão bem-sucedida do ensino secundário e de um curso adicional de um ano numa instituição de ensino. Os cursos de formação para um certificado de especialização técnica superior (EQF 4) têm a duração de um ano e destinam-se a jovens que cumpriram o seu direito/dever de educação e formação.

- Os cursos de formação do tipo 2 (Apprendistato Professionalizzante) destinam-se a indivíduos até aos 29 anos, proporcionando as competências necessárias para uma profissão específica. A formação é composta por duas partes: a) aquisição de competências-chave (120 horas ao longo de um período de três anos) regulamentadas pelas regiões e províncias autónomas e ministradas por centros de formação, conferindo uma qualificação regional; b) aquisição de competências profissionais para áreas específicas de ocupação ministradas diretamente pelas empresas. As áreas de ocupação e o conteúdo da formação são definidos por acordos de negociação coletiva. Estes programas têm uma duração máxima de três anos (excecionalmente cinco anos para o setor do artesanato).
- Os Cursos de formação Tipo 3 (Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca) combinam formação e investigação para estudantes e licenciados do ensino superior.

Este esquema conduz a uma variedade de níveis de qualificação, abrangendo os níveis 4-8 do Quadro Europeu de Qualificações. Destina-se a jovens entre os 18 e os 29 anos e cumpre vários objetivos. Os alunos podem adquirir qualificações que são normalmente oferecidas através de programas baseados na escola, no ensino superior ou nas universidades, incluindo um doutoramento. Os aprendizes também podem envolver-se em atividades de investigação em empresas privadas ou realizar estágios necessários para aceder às profissões liberais (advogado, arquiteto, consultor de negócios); este último ainda não foi regulamentado por negociação coletiva.

De acordo com os parceiros sociais e os centros públicos de educação e formação, as regiões e províncias autónomas decidem a duração dos contratos e a organização dos programas, assegurando que sejam compatíveis com os currículos totalmente baseados na escola. Também definem os créditos de ensino

superior que os alunos obtêm nas escolas, universidades ou centros de formação e as competências a serem adquiridas através da formação no local de trabalho numa empresa. Na ausência de uma regulamentação regional, são possíveis acordos ad hoc entre os institutos de formação e as empresas. A alocação dos custos de formação é definida pelas autoridades locais, com base nas regulamentações nacionais, regionais e dos fundos sociais europeus.

Os cursos de formação Tipo 1 e Tipo 3 são concebidos para levar à obtenção de um grau ou diploma, fazendo parte de um sistema de educação dual que combina formação institucional com formação no local de trabalho numa empresa. Em contraste, o curso de aprendizagem Tipo 2 não está ligado à obtenção de um grau, mas foca-se em fornecer uma qualificação profissional.

Os cursos de formação posicionam distintamente os aprendizes como trabalhadores plenos, que recebem salário e ganham experiência prática, abordando uma barreira comum ao emprego.

Os critérios e medidas de conformidade para os cursos de formação estão regulamentados nos documentos legislativos relacionados e alinham-se com o Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia dos Cursos de formação (QEQA) em alguns aspetos-chave. Estes incluem a necessidade de um contrato escrito, um plano de formação individual (particularmente para os cursos de formação Tipo 1 e 3, que envolvem tanto a instituição de formação como a empresa), uma duração mínima de seis meses e disposições obrigatórias de segurança social e seguros. O contrato de aprendizagem deve detalhar claramente as funções, responsabilidades, termos e condições, incluindo aspetos como períodos de experiência, tarefas profissionais, progressão salarial, níveis de entrada e de qualificação final, e o objetivo da qualificação. Tanto o contrato como o programa de formação devem ser assinados pelo empregador e pelo aprendiz. Como trabalhadores, os aprendizes têm direito a uma gama abrangente de benefícios de seguro, incluindo acidentes de trabalho, doenças profissionais, envelhecimento, invalidez, maternidade, subsídios familiares e, desde 1 de janeiro de 2013, seguro de segurança social laboral. Além disso, o governo italiano apoia os cursos de formação por meio de incentivos, como a redução de contribuições para pequenos empregadores e mandatos de contratação para empresas maiores, garantindo uma integração sustentável dos aprendizes no mercado de trabalho.

Para sublinhar a importância dos cursos de formação, vale a pena notar que o governo italiano interveio em situações de crise para apoiar e incentivar as empresas a celebrarem novos contratos. Em 2020, por exemplo, os empregadores com 9 ou menos empregados que celebraram contratos de aprendizagem de primeiro nível puderam beneficiar de uma isenção de contribuições de 100% para os períodos de contribuição acumulados nos primeiros três anos do contrato. As empresas que contratam com um contrato de aprendizagem podem beneficiar de várias concessões. Para evitar abusos na utilização deste tipo de contrato e para poder contratar novos aprendizes, as empresas

com mais de 50 empregados devem contratar pelo menos 20% dos aprendizes no final da formação nos últimos três anos.

Estado de implementação dos cursos de formação

Apesar das suas vantagens, o curso de formação não está a viver uma fase de utilização generalizada (Marcone, 2017). O 22.º Relatório sobre Cursos de formação em Itália destaca um ligeiro aumento no emprego total de cursos de formação para o ano de 2022 em comparação com 2021. O número de contratos assinados durante o ano é de 569 264 (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). 98% destes são cursos de formação profissionalizantes (tipo 2), enquanto os esquemas restantes envolvem significativamente menos participantes: os contratos de tipo 1 (diplomas profissionais ou especialização técnica superior) incluem 11.775 participantes, e os contratos de tipo 3 (ensino superior) têm 1.307 participantes (D'Agostino & Vaccaro, 2025).

Apesar dos esforços para modernizar os cursos de formação, de modo a melhor atender às necessidades das empresas e dos jovens, em 2023, representaram apenas 14,5% das ativações de emprego para indivíduos com 24 anos ou menos, e 6,5% para aqueles com idades entre 25 e 34 anos (MLPS, 2023). Além disso, apenas um em cada cinco aprendizes participa em atividades de formação fora do local de trabalho de curta duração (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). Como resultado, os cursos de formação representam atualmente uma parte limitada dos jovens que entram no mercado de trabalho. Com base nas experiências de outros países europeus, os cursos de formação poderiam desempenhar um papel maior na facilitação das transições da escola para o trabalho e no apoio aos adultos na adaptação às mudanças nas empresas, ocupações e setores ao longo das suas carreiras (D'Agostino/Vaccaro, 2025).

Conforme delineado por Marcone (2017), o elemento central do curso de aprendizagem é a formação, que deve necessariamente ser integrada à atividade laboral e deve ser obrigatoriamente fornecida ao aprendiz. O principal problema deste contrato reside precisamente na valorização insuficiente da componente formativa, que frequentemente não desenvolve adequadamente as competências do trabalhador, limitando assim o seu potencial de crescimento profissional durante a aprendizagem e o trabalho.

Estágios

Introduzidos na Itália em 1997, os estágios são “um período de orientação e formação realizado em contexto de trabalho e destinado à integração dos jovens no contexto laboral. Não se configura como uma relação de emprego”. Existem dois tipos diferentes - estágios curriculares e estágios extracurriculares.

O estágio curricular é destinado a jovens inscritos num programa de educação ou formação, com o objetivo de integrar a aprendizagem académica com a experiência prática de trabalho. Estes estágios são oferecidos como parte de um currículo formal de educação ou formação, com foco na melhoria do processo de aprendizagem e desenvolvimento, em vez de promover diretamente a colocação no emprego. O

conteúdo educativo do estágio deve estar alinhado com o percurso académico ou de formação do estudante.

Este tipo de estágio é regido pelos Regulamentos do Instituto ou Universidade e é promovido por escolas, universidades ou entidades de formação acreditadas, que definem todos os aspetos relativos aos acordos de estágio com as empresas, a promoção dos estágios e o seu reconhecimento formativo. A legislação geral de referência que as escolas e universidades devem cumprir é o artigo 18.º da Lei 196/97 e o seu regulamento de implementação (Decreto Interministerial 142/98). O estágio curricular, ao contrário do estágio extracurricular, não obriga as organizações de acolhimento a fornecer pagamento por estes estágios, uma vez que permitem aos estudantes ganhar créditos académicos para os seus graus universitários, embora a empresa possa, a seu critério, reembolsar quaisquer despesas.

Os estágios extracurriculares focam-se na formação, visando aumentar a consciencialização dos jovens sobre o ambiente de trabalho e apoiar as suas escolhas profissionais, sem constituir uma relação de emprego. Estes estágios podem ser iniciados por licenciados até 12 meses após a conclusão do curso e são ativados através de um contrato de «projeto de formação», assinado pelo estagiário, pela entidade de acolhimento e por um promotor (uma terceira parte responsável por garantir a qualidade do estágio, monitorizar o processo de formação e avaliar os resultados da aprendizagem). O estágio extracurricular é uma medida de formação de políticas ativas amplamente disseminada e aplicada.

Embora os estágios extracurriculares sejam regulamentados pelas Regiões e Províncias Autónomas, os padrões nacionais comuns são delineados nas «Diretrizes para Estágios de Formação e Orientação» (Acordo Estado-Regiões de 25 de maio de 2017). Esses padrões definem elementos qualificativos, como as atividades do estagiário, os auxílios mínimos e o objetivo dos estágios como políticas ativas para conectar os estagiários com os anfitriões, enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver competências profissionais e facilitar o emprego ou a reintegração no mercado de trabalho.

Além disso, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, em parceria com o INAPP (Instituto Nacional para a Análise das Políticas Públicas), emitiu o “Manual do Estagiário”, um guia prático para estágios extracurriculares, garantindo os padrões mínimos nacionais comuns.

Critérios e medidas de conformidade para estágios

Para iniciar um estágio, deve ser celebrado um acordo entre a instituição de ensino e o empregador público ou privado. Para cada estágio, deve ser elaborado um plano de formação, especificando os objetivos e a forma como o estágio deve ser realizado, garantindo a consistência entre o percurso académico do estudante e a atividade de formação realizada na organização de acolhimento. O projeto de formação deve também conter os nomes do tutor nomeado pelo organismo promotor e do responsável pela empresa; os dados de identificação do seguro; a duração e o período do estágio; o setor

e a m da empresa de acolhimento. Os promotores devem assegurar a presença de um tutor como gestor organizacional das atividades, enquanto que os anfitriões devem indicar a empresa responsável pelo acolhimento dos estagiários a quem se referem.

As organizações promotoras são obrigadas a segurar os estagiários contra acidentes de trabalho junto ao Instituto Nacional de Seguro contra Acidentes de Trabalho (INAIL), bem como com uma companhia de seguros adequada para a responsabilidade civil.

Os estágios (tanto curriculares como extracurriculares) têm uma duração máxima:

- não superior a seis meses no caso de os beneficiários serem trabalhadores desempregados ou pessoas desempregáveis, incluindo aqueles registados nas listas de mobilidade.
- não superior a seis meses no caso de os beneficiários serem estudantes de institutos profissionais estatais, de cursos de formação profissional, estudantes a frequentar atividades de formação pós-diploma ou pós-graduação, também nos dezoito meses após a conclusão da formação;
- não superior a 12 meses para estudantes universitários, incluindo aqueles que frequentam cursos de diploma universitário, doutoramentos e escolas de especialização, também nos 18 meses seguintes à conclusão dos seus estudos.

Existe um limite para o número de estagiários que podem ser colocados numa empresa em cada período. Este limite depende da atividade da empresa e do número de funcionários permanentes. Por exemplo: empresas com no máximo cinco funcionários permanentes podem ter apenas um estagiário, enquanto, se o número de funcionários permanentes estiver entre seis e dezanove, a empresa pode acolher até dois estagiários ao mesmo tempo. Os reguladores introduziram este limite legal para garantir que seja proporcionada uma experiência de formação adequada ao estagiário e para que as empresas não abusem do programa de estágio para substituir funcionários ou compensar a falta de pessoal. Ao abrigo do Decreto-Lei 81/2008 e suas alterações subsequentes, bem como dos Acordos Estado-Regiões de 21/12/2011 e 07/07/2016, durante o período de estágio, os estudantes devem, portanto, receber formação adequada em saúde e segurança no local de trabalho.

Estado de implementação dos estágios

Conforme descrito por D'Agostino (2025), em 2022, quase 313.000 estágios foram iniciados, o que representa uma diminuição de mais de 16.000 em comparação com o ano anterior. Cerca de 44,5% dos estágios resultaram num contrato de trabalho um mês após a conclusão da experiência. Com o tempo, esta percentagem aumenta, com a taxa de emprego a subir para 51,2% nos primeiros três meses e a atingir 55,9% após seis meses. Em quase sete em cada dez casos (69,5%) em que um estágio é seguido por um contrato de trabalho no prazo de um mês, o ex-estagiário é contratado pela mesma empresa que acolheu o estágio. No entanto, esta percentagem diminui para 55,6% seis

mes após a conclusão. Para ocupações de nível médio-alto e alto, 54% dos estágios concluídos resultam em colocações de emprego dentro de um mês, com este valor a aumentar para 65% após seis meses. Em contraste, para ocupações de baixo nível de qualificação, a taxa de colocação no emprego após seis meses é de apenas 34%. Como mencionado anteriormente, o atual quadro legal baseia-se na definição de padrões mínimos a nível nacional, estabelecidos através de acordos entre o estado e as regiões, inspirados pelo Quadro Europeu de Qualidade para Estágios, e com base em regulamentações adicionais emitidas pelas regiões.

Formação em Contexto de Trabalho no Ensino Superior

Na Itália, a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) está predominantemente integrada na educação e formação profissional. A nossa pesquisa documental revelou que a informação sobre a integração da FCT ao nível do ensino superior, além dos estágios, é algo limitada, especialmente no que diz respeito à colaboração entre as instituições de ensino superior e as empresas na conceção e implementação dos currículos. Ao nível do ensino superior, a FCT é implementada através de estágios curriculares, cursos de formação Tipo 3 e projetos de colaboração com a indústria.

Estágios Curriculares

Os estágios são amplamente praticados e frequentemente uma componente obrigatória dos programas académicos. Geralmente, estão disponíveis para estudantes que cursam licenciaturas e mestrados, sendo regulamentados tanto por leis nacionais como regionais. Áreas como negócios, engenharia, arquitetura e ciências da saúde colocam uma ênfase particular nos estágios, a fim de conectar a aprendizagem académica com a experiência prática no mundo real. Mais de metade dos graduados declarou ter concluído um estágio durante o seu curso (D'Agostino, 2025).

Cursos de formação Tipo 3

Os cursos de formação representam outra forma de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) no ensino superior italiano, embora sejam menos comuns do que os estágios. Estes programas, também conhecidos como Cursos de formação Tipo 3 (Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca), integram trabalho a tempo parcial numa empresa com estudos universitários, permitindo aos estudantes receber um salário enquanto completam o seu mestrado ou doutoramento. Este tipo de curso de aprendizagem apresenta benefícios significativos, como isenções fiscais, custos de trabalho reduzidos e, em algumas regiões, incentivos financeiros específicos. Também permite às empresas estabelecer parcerias mais fortes com instituições de ensino superior e de investigação, promovendo a inovação e aumentando a sua competitividade. Além disso, as empresas que contratam indivíduos com menos de 30 anos que tenham concluído um curso de aprendizagem de investigação nos seis meses seguintes à obtenção da qualificação podem beneficiar de isenção total das contribuições para a segurança social. Esta isenção está limitada a 3.000 € por ano e aplica-se durante um máximo de 36 meses.

Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho em Malta

A Lei da Formação em Contexto de Trabalho e Cursos de formação (2018) é o principal instrumento legislativo que regula a FCT em Malta. Esta lei fornece uma base jurídica estruturada para os cursos de formação e os acordos de FCT, definindo termos-chave, estabelecendo os papéis e responsabilidades das organizações de acolhimento e delineando as proteções dos aprendizes. Também impõe o desenvolvimento de padrões de garantia de qualidade e incentiva parcerias entre empregadores e instituições de ensino.

O Quadro de Qualificações de Malta (MQF) apoia ainda mais o panorama da FCT, classificando as qualificações em oito níveis e ligando a aprendizagem formal aos resultados de aprendizagem, incluindo os alcançados através da experiência de trabalho. Garante que as qualificações nacionais sejam comparáveis ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF), permitindo a mobilidade dos aprendizes e o reconhecimento transfronteiriço da formação.

A Autoridade de Educação Superior e Formação de Malta (MFHEA) atua como o órgão regulador nacional responsável pela qualidade dos programas de FCT. Tem o poder de credenciar instituições, revisar o conteúdo dos programas, garantir práticas de garantia de qualidade e emitir orientações.

As Diretrizes de 2023 da MFHEA para Garantia de Qualidade para Cursos que Incluem uma Componente de Formação em Contexto de Trabalho fornecem uma abordagem estruturada para as instituições que integram a FCT em cursos académicos. Estas diretrizes definem os requisitos para o planeamento, monitorização, mentoria e avaliação da FCT dentro das qualificações formais e servem como referência para garantir a qualidade e relevância.

Outros mecanismos nacionais incluem o Esquema de Estágios e Colocações (IPS), coordenado pelo Serviço Público de Malta, e o Esquema de Investimento em Competências administrado pela Jobsplus. Estes oferecem apoio financeiro e estrutural tanto a aprendizes quanto a empregadores, facilitando estágios e colocações de FCT de alta qualidade, especialmente nos setores público e privado.

Instituições académicas como a Universidade de Malta (UOM) e o Malta College of Arts, Science & Technology (MCAST) também mantêm quadros internos de FCT, regulados pelos regulamentos institucionais de estágios e apoiados através de parcerias com a indústria. Notavelmente, o recente envolvimento do MCAST na Aliança EU4Dual destaca o seu compromisso estratégico com a FCT a nível nacional e europeu.

Quadros Legais e Modalidades de Formação em Contexto de Trabalho em Portugal

A Formação em Contexto de Trabalho em Portugal é administrada através de vários quadros legais, com o Código do Trabalho a servir como a principal legislação (Parlamento Português, 2009). Este código regula as relações laborais, incluindo as modalidades de Formação em Contexto de Trabalho, como as relacionadas com cursos de formação e formação profissional. O sistema educativo existente em Portugal enfatiza a autonomia e a flexibilidade curricular, orientado por documentos fundamentais como o Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória (Direção-Geral da Educação, 2017), as Aprendizagens Essenciais (referenciadas e atualizadas em múltiplos despachos no Diário da República), a Estratégia Nacional para a Educação para a Cidadania (República Portuguesa XXI Governo Constitucional, 2017) e outros que possam ser aplicáveis.

Além disso, Portugal possui quadros legais específicos que se aplicam aos diversos aspetos da Formação em Contexto de Trabalho/Estágio.

- Os cursos de formação (modalidade de formação com dupla certificação desenvolvida de acordo com as referências/normas de competências e formação associadas às qualificações incluídas no Catálogo Nacional de Qualificações) foram introduzidos pela primeira vez em Portugal em 1984, como parte de um sistema de educação dual. Atualmente, os quadros reguladores deste sistema foram consistentemente atualizados e são atualmente regulamentados pela Portaria nº 70/2022 (Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022). Em Portugal, os cursos de formação estão separados em programas de aprendizagem (aplicados ao nível secundário superior) e programas aprendizagem+ (aplicados ao nível pós-secundário, mas não incluindo o nível terciário), sendo o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) a entidade responsável por regular estes programas.
- A Formação Profissional em Portugal integra duas componentes principais: a Formação Profissional Inicial (FPI) e a Formação Profissional Contínua (FPC). O sistema de Formação Profissional Português opera sob o 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 dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE) também supervisiona os programas de formação profissional oferecidos nas escolas secundárias. A principal diferença entre a FPI e a FPC reside no seu propósito, público-alvo e momento no ciclo de vida educacional e profissional de uma pessoa. Em resumo, a FPI destina-se à preparação para o mercado de trabalho, enquanto a FPC visa a adaptação e progressão dentro do mercado de trabalho. A FPI desempenha um papel vital na capacitação dos jovens com as competências e conhecimentos necessários para entrar no mercado de trabalho em Portugal.

Este sistema de educação dual contribui significativamente para a redução do desemprego juvenil e das taxas de abandono escolar, oferecendo uma rota prática e alternativa para jovens que podem não ter sucesso em contextos académicos tradicionais, além de ajudar a colmatar a lacuna de competências em várias indústrias, garantindo que os graduados estejam bem preparados para as necessidades dos empregadores.

- A Dupla Certificação é um tipo de formação profissional inicial ou contínua incluída no Catálogo Nacional de Qualificações (Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, da Tecnologia e do Ensino Superior, 2009), realizada por uma entidade formadora certificada ou por um estabelecimento de ensino/formação reconhecido pelos ministérios competentes, conferindo tanto uma certificação educativa como profissional. Várias modalidades de educação e formação profissional oferecem dupla certificação em Portugal, tais como: Cursos Profissionais, cursos de formação inicial direcionados para a formação de jovens e que favorecem a sua inserção na vida ativa, conferindo o nível 4 do QNQ (Ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2018); Cursos de formação, formação profissional inicial para jovens, num sistema dual, favorecendo a sua inserção na vida ativa e permitindo-lhes prosseguir para estudos superiores, conferindo o nível 4 do QNQ (Ministérios do Trabalho e Solidariedade Social e da Educação, 2008); Cursos Artísticos Especializados, cursos de formação inicial conferindo o nível 2 ou nível 4 do QNQ, para a formação inicial de jovens, orientados para a dupla perspetiva de integração no mundo do trabalho e prosseguimento 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, lecionados pelas escolas de hotelaria e turismo do Turismo de Portugal, com vista à 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 nível 4 do QNQ, destinados a jovens que abandonaram ou estão em risco de abandonar o sistema educativo 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 indivíduos com 18 ou mais anos, que não estão qualificados ou não possuem qualificações adequadas, para fins de inserção, reintegração e progressão no mercado de trabalho e que não completaram 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 Economia e Emprego e da Educação e Ciência, 2011).
- Os Cursos de Especialização Tecnológica são cursos de formação inicial que conferem o nível 5 do QNQ, com o objetivo de atribuir uma qualificação baseada em formação técnica especializada (certificação profissional) (*Presidência do*

Conselho de Ministros da , 2022). Estes cursos podem ser administrados por várias entidades, incluindo escolas secundárias e centros de formação qualificados.

- Os Cursos Técnico Superior Profissional (CTeSP) são programas de ensino superior não conferentes de grau com a duração de 2 anos, que atribuem o diploma de técnico superior profissional. Estes cursos só podem ser administrados por instituições de ensino superior politécnico e facilitam a progressão para graus 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 Formação em Contexto de Trabalho (FCT) incluem os cursos de Formação Modular (unidades de formação de curta duração incluídas no Catálogo 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 como parte da inovação e modernização do setor da Administração Pública (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2010). Além das modalidades mencionadas acima, o QNQ integra o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências adquiridas ao longo da vida em contextos formais, não formais e informais, incluindo aquelas obtidas através da formação em contexto de trabalho. Este sistema representa um quadro integrado de estruturas, ferramentas e métodos na Formação Profissional, concebido para melhorar a educação básica e o desenvolvimento profissional, alinhado 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, com a implementação a cargo da Agência Nacional para a Qualificação e Educação Profissional (ANQEP, I.P.).

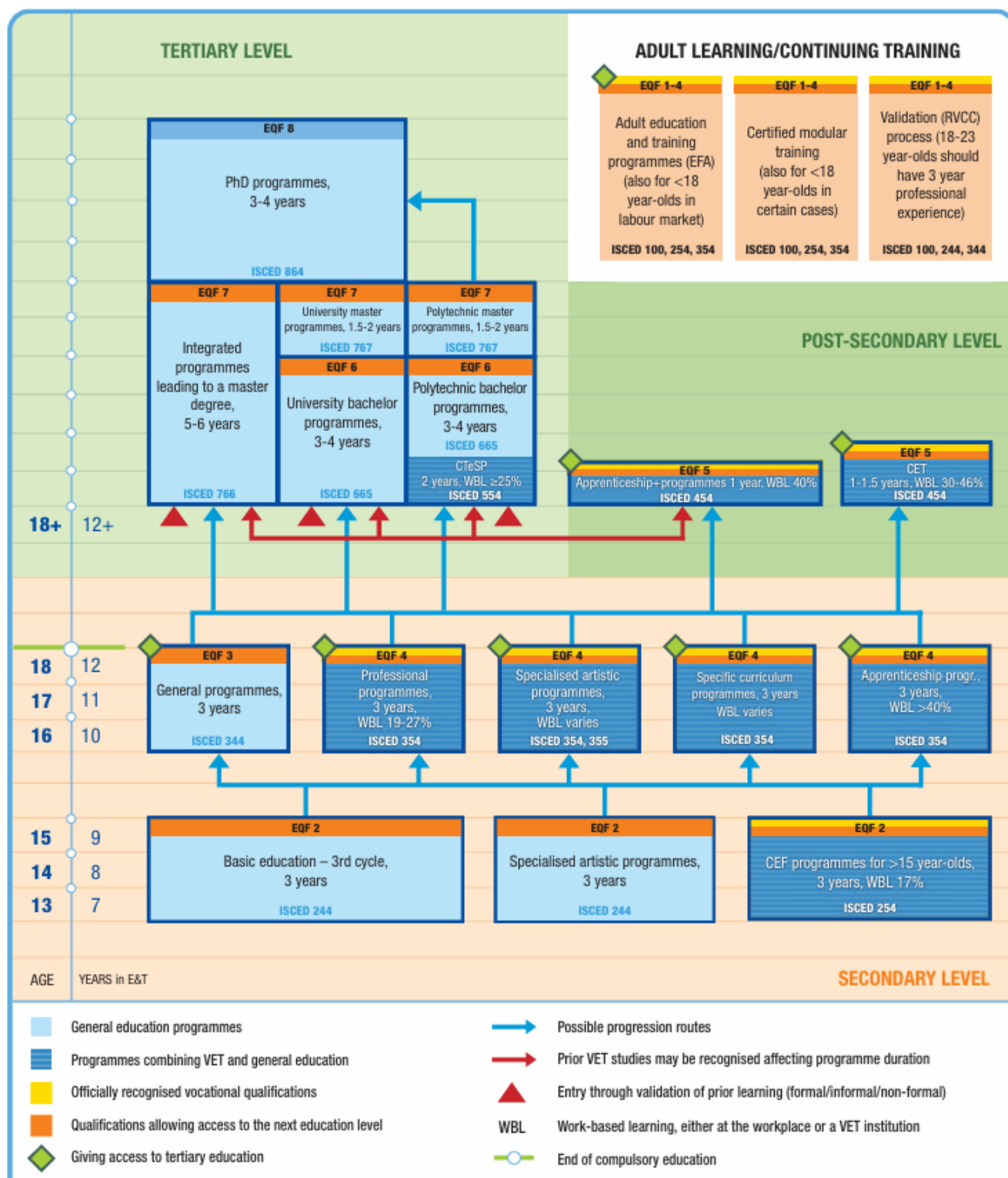


Figura 1: Descrição completa do gráfico do sistema de educação e formação: Portugal. A informação refere-se ao sistema de classificação ISCED-P 2011. Fonte: Cedefop, & Direção-Geral do Emprego e Relações Industriais (DGERT). (2023). Educação e formação profissional na Europa – Portugal: descrição do sistema. Em Cedefop, & ReferNet. (2024). Educação e formação profissional na Europa: base de dados VET na Europa – descrições detalhadas do sistema VET.

A Figura 1 apresenta a descrição completa do gráfico do sistema de educação e formação, tal como está atualmente em Portugal. Ela dá uma ênfase especial aos tipos de ensino e

formação profissional nos quais a Formação em Contexto de Trabalho (FCT) é parte integrante d , e à proporção de FCT fornecida pelas escolas e pelas empresas. Um resumo da FCT integrada no sistema educativo português pode ser encontrado no relatório «*Vocational education and training in Europe – Portugal: system description*» (Cedefop & Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), 2023), conforme delineado abaixo:

- Programas de Educação e Formação para Jovens (CEF) com qualificação até ao nível 2 do QNQ (ISCED 254):
 - Os aprendizes devem ter 15 anos ou mais e não possuir uma qualificação de ensino secundário inferior.
 - Parte de FCT: 17%
 - Tipo: Prática em empresa e formação prática nas escolas.

- Programas Profissionais com qualificação até ao nível 4 do QNQ (ISCED 354):
 - Os aprendizes devem ter entre 15 e 18 anos (com exceções previstas pela legislação) e ter concluído o ensino secundário inferior.
 - Parte da FCT: 19% a 27%
 - Tipo: Cursos de formação, prática em empresa prevista em acordo entre a escola e a empresa, com duração mínima de 600 horas e máxima de 840 horas.

- Programas Artísticos Especializados com qualificação até ao nível 4 do QNQ (ISCED 344, 354):
 - Os aprendizes devem ter pelo menos 15 anos e ter concluído o terceiro ciclo do ensino secundário inferior (9º ano de escolaridade).
 - Parte da FCT: Varia consoante a área.
 - Tipo: Formação em contexto de trabalho através de estágios nas áreas artísticas. A componente prática na empresa é prevista em acordo entre a escola e a empresa, com duração mínima de 600 horas e máxima de 840 horas.

- Programas Curriculares Específicos com qualificação até ao nível 4 do QNQ (ISCED 344, 354):
 - Os aprendizes devem ter pelo menos 15 anos e ter concluído o terceiro ciclo do ensino secundário inferior (9º ano de escolaridade).

- Parte de FCT: Varia de acordo com a área de estudo e a escola.
 - Tipo: Formação em contexto de trabalho em empresas ou organizações.
-
- Programas de Aprendizagem - Programas de Formação Profissional Inicial com qualificação até ao nível 4 do QNQ (ISCED 354):
 - Os aprendizes devem ter até 29 anos.
 - Parte da FCT: Mais de 40%
 - Tipo: Formação em empresa (cursos de formação).
-
- Programas de Especialização Tecnológica (CET) com qualificação até ao nível 5 do QNQ (ISCED 454):
 - Os aprendizes devem ter:
 - Ensino secundário superior ou equivalente; possuir uma qualificação de nível 4 do QNQ/EQF;
 - Ter concluído todas as disciplinas do 10.º e 11.º anos de escolaridade e ter estado matriculado no 12.º ano de escolaridade ou qualificação legalmente equivalente sem a ter concluído;
 - Certificado de especialização tecnológica ou grau de ensino superior e desejam requalificação profissional.
 - Parte da FCT: 31% a 48%
 - Tipo: Formação em contexto de trabalho em empresas.
-
- Programas de Formação Técnico Superior Profissional (CTeSP) com qualificação até ao nível 5 do QNQ (ISCED 554):
 - Os aprendizes devem:
 - Ter qualificação de ensino secundário superior (QNQ nível 3 ou 4);
 - Ter sido aprovado no concurso especial para quem deseja ingressar no ensino superior e tem mais de 23 anos;
 - Ter diploma CET ou CTeSP (QNQ nível 5) ou grau de ensino superior, caso desejem requalificação profissional.
 - Parte da FCT: Pelo menos 25%
 - Tipo: Estágio em empresas.

- Programas Aprendizagem+ - Programas de Formação Profissional Inicial com qualificação até ao nível 5 do QNQ (ISCED 454):
 - Os aprendizes devem ter até 29 anos e querer completar o ensino secundário inferior ou superior e/ou obter uma qualificação profissional.
 - Parte da FCT: Mais de 40%
 - Tipo: Prática em empresa.

Estes dados deixam claro que a Formação em Contexto de Trabalho em Portugal está restrita à Formação Profissional e a outros cursos vocacionais. Programas tradicionais de educação geral, como aqueles focados em áreas como humanidades, matemática e ciências, normalmente não incluem FCT como parte dos seus currículos. Estes são mais centrados na aprendizagem académica, sem envolvimento direto em experiência prática de trabalho.

Relativamente à FCT no Ensino Superior Português, a incorporação dessas práticas não é obrigatória para todos os ciclos de estudo. No entanto, existem programas específicos, como os Cursos Técnico Superior Profissionais (CTeSP), que exigem a inclusão da FCT como parte integrante do seu currículo. Como mencionado anteriormente, estes são programas de ensino superior não conferentes de grau, maioritariamente lecionados 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 uma experiência direta no mercado de trabalho e possibilitar a continuação dos estudos para um grau.

Quando se trata de programas de grau, como licenciaturas e mestrados, a inclusão da FCT não é obrigatória por lei e varia de acordo com o curso e a instituição de ensino superior. As universidades e os institutos politécnicos, dentro dos seus planos de estudo, têm liberdade para integrar estágios ou outras formas de FCT, dependendo do perfil e das necessidades do curso. Alguns cursos, especialmente nas áreas de tecnologia, saúde ou educação, podem integrar estágios ou outras formas de FCT no seu currículo, mas isso depende das orientações específicas de cada instituição.

Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho na Irlanda

A *Quality and Qualifications Ireland* (QQI) é a agência estatal responsável pela garantia externa da qualidade da educação e formação superior e profissional na Irlanda. Esta agência aconselha o Governo sobre a política nacional referente à garantia e melhoria da qualidade na educação e formação, sendo responsável pela promoção, manutenção, desenvolvimento e revisão do Quadro Nacional de Qualificações (NQF). O NQF é um sistema de 10 níveis utilizado para descrever as qualificações no sistema de educação e formação irlandês. Ele lista as principais qualificações atribuídas em cada nível e as vias

de m de um nível do NFQ para o seguinte, mostrando como as qualificações da educação geral, da educação e formação profissional e da educação superior são mapeadas em relação aos 10 níveis do quadro.

A Figura 2 ilustra o mapeamento do NFQ em relação ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e ao Quadro de Qualificações para o Espaço Europeu do Ensino Superior (QF-EHEA).

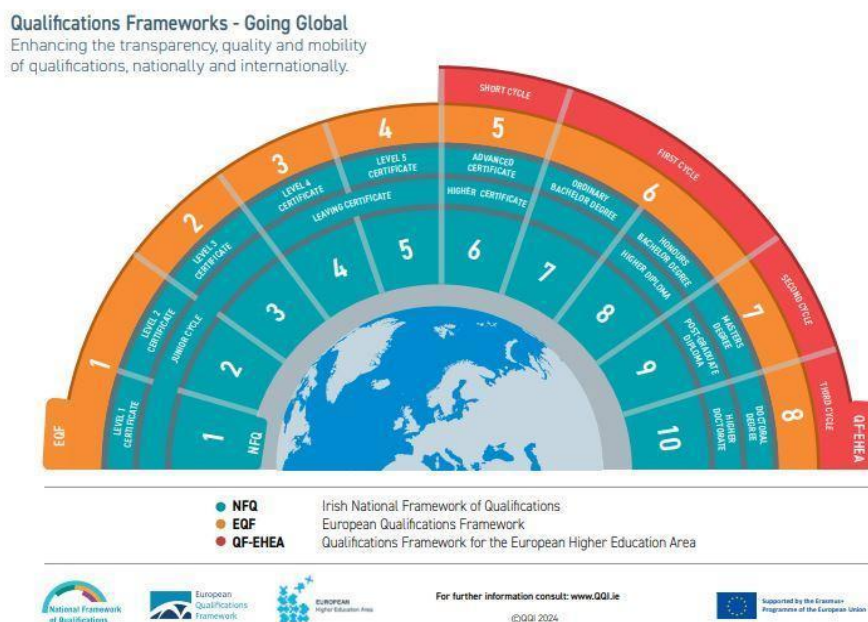


Figura 2: Leque Global QQI (QQI, 2024)

Na Irlanda, os programas de Formação em Contexto de Trabalho são regulamentados por medidas de conformidade robustas e padrões de qualidade para garantir a sua eficácia, alinhamento com as necessidades da indústria e acesso equitativo. Estas medidas incluem certificações, acordos e estruturas regulamentares que envolvem a colaboração entre instituições educativas, empregadores e autoridades nacionais.

O Quadro Nacional de Qualificações (NFQ) serve como a espinha dorsal da garantia de qualidade nos programas de FCT. Ele padroniza as qualificações, garantindo que estejam alinhadas com critérios académicos e profissionais estabelecidos. Ao integrar-se com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF), o NFQ garante que as certificações de FCT irlandesas sejam reconhecidas e transferíveis entre os estados-membros da União Europeia, facilitando a mobilidade e a consistência na validação de competências. A QQI regula os processos de garantia de qualidade para os programas de FCT oferecidos no ensino superior e na educação profissional. Exige que os prestadores de educação cumpram rigorosos padrões de qualidade por meio da validação de programas, monitorização e revisões periódicas. A QQI também assegura que as qualificações estejam em conformidade com os objetivos educacionais nacionais e da UE, promovendo a credibilidade e a confiança entre empregadores e aprendizes.

A Lei dos Conselhos de Educação e Formação de 2013 estabeleceu 16 Conselhos de Educação e Formação (ETBs), que desempenham um papel fundamental na coordenação das iniciativas de Formação em Contexto de Trabalho (FCT). Estes conselhos gerem acordos entre empregadores e instituições educativas para garantir que a formação atenda às exigências do mercado de trabalho. Eles facilitam a colaboração na elaboração de currículos, avaliação dos resultados da formação e alinhamento dos programas com as necessidades da indústria.

No âmbito do Plano de Ação para os Cursos de formação 2021–2025, os programas de aprendizagem são formalizados através de acordos entre empregadores, aprendizes e prestadores de educação. Estes acordos definem os papéis, responsabilidades e expectativas de cada parte, garantindo experiências de FCT estruturadas e responsáveis.

A Estratégia FET (Formação e Educação Profissional) enfatiza a aprendizagem ao longo da vida, a melhoria de competências e a requalificação. Ela estabelece percursos, como cursos de formação, estágios e cursos de formação profissional, garantindo qualidade ao incorporar medidas de conformidade, incluindo acreditação de programas e avaliações de empregadores.

Para estudantes e trabalhadores de fora da UE, os estágios e programas de FCT são regulamentados por essas leis para garantir o alinhamento com as leis de emprego. Os empregadores que oferecem oportunidades de FCT devem cumprir as disposições legais relativas à remuneração justa, condições de trabalho seguras e cumprimento dos requisitos de visto.

Os programas de FCT na Irlanda frequentemente culminam em qualificações certificadas que fazem parte do Quadro Nacional de Qualificações. Essas certificações garantem tanto aos aprendizes quanto aos empregadores a qualidade e a relevância da formação. Por exemplo, os cursos de formação conduzem a qualificações reconhecidas nacionalmente que atendem aos padrões da indústria.

A adesão da Irlanda à Recomendação do Conselho sobre Educação e Formação Profissional (EFP) e à Agenda Europeia de Competências garante que os programas de FCT estejam alinhados com os padrões de qualidade da UE. Estes quadros incentivam o uso de abordagens flexíveis e centradas no aprendiz e enfatizam altos padrões de qualidade em todas as iniciativas de FCT.

As medidas de conformidade e os padrões de qualidade da Irlanda para os programas de EFP garantem que estes sejam robustos, relevantes e equitativos. Ao combinar quadros nacionais como o NFQ e o QQI com acordos colaborativos e alinhamento com os padrões da UE, a Irlanda criou um sistema que promove a confiança, o desenvolvimento de competências e atende às necessidades em constante evolução do mercado de trabalho. Esta abordagem regulatória assegura que os programas de FCT contribuam para a aprendizagem ao longo da vida, empregabilidade e crescimento económico. No setor do Ensino Superior, as Instituições de Ensino Superior (IES), incluindo Universidades, Universidades Tecnológicas e Institutos de Tecnologia, atribuem

qualificações no NFQ. No setor da Educação e Formação Profissional, a QQI atribui qualificações através dos ETBs no NFQ.

O NFQ possibilita uma forte conformidade para a acreditação de programas que apoiam a FCT.

Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho na Itália

A gestão da Formação em Contexto de Trabalho na Itália é um esforço colaborativo que envolve múltiplos atores institucionais a nível nacional e regional, bem como o importante papel dos parceiros sociais, cada um desempenhando um papel crucial na sua implementação e sucesso.

Ministérios do Governo e Regiões

Na Itália, o governo desempenha um papel central na promoção da formação em contexto de trabalho enquanto regulador, assegurando uma ligação estruturada entre a educação e o mercado de trabalho. Coordenados principalmente pelo Ministério da Educação e do Mérito e pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, os programas de formação no contexto de trabalho são regidos por um quadro legal e institucional e por acordos entre o Estado e as Regiões que adaptam estes programas às necessidades locais. O Ministério do Trabalho trabalha com as Regiões, Províncias Autónomas e instituições de formação para definir padrões nacionais para estágios, aprendizagens e cursos de orientação.

As regiões e províncias autónomas são responsáveis pelo planeamento, programação, organização e implementação das intervenções previstas no âmbito dos percursos de educação e formação profissional, educação técnica superior, educação e formação técnica superior, percursos de educação e formação pós-profissional e educação pós-universitária para a maioria dos tipos de formação baseados em cursos de formação e para intervenções de formação contínua financiadas publicamente.

Além disso, o governo tem utilizado fundos do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência para promover reformas e investimentos destinados a reforçar os percursos de FCT e a melhorar a ligação entre a educação e o emprego. Através destas iniciativas, o governo italiano assegura que a FCT seja eficaz, padronizada e alinhada com as exigências do mercado de trabalho.

Parceiros Sociais

Os parceiros sociais em Itália desempenham um papel consultivo na formulação das políticas de formação e contribuem para a sua interpretação nos percursos que constituem a oferta formativa. Eles também desempenham um papel fundamental na promoção de programas de formação em empresas, setoriais e territoriais financiados pelas regiões ou realizados graças a fundos interprofissionais conjuntos para a formação

e ajudam a elaborar e organizar políticas ativas no mercado de trabalho. Além do seu papel consultivo a nível nacional e local, os parceiros sociais desempenham um papel crucial na regulamentação dos cursos de formação profissional.

Eles defendem os direitos e interesses dos estudantes e trabalhadores, garantindo que os programas de FCT sejam justos, equitativos e benéficos para todos os participantes. Trabalham para garantir que as experiências de FCT sejam devidamente reconhecidas e valorizadas, contribuindo para a sua qualidade geral. Os parceiros sociais também se esforçam para garantir que os estudantes recebam formação adequada e que as suas experiências de trabalho estejam protegidas da exploração. Além disso, recolhem feedback dos estudantes e trabalhadores para avaliar a eficácia dos programas e propor melhorias, garantindo que as políticas e práticas permaneçam relevantes e responsivas às necessidades do setor. Os principais «parceiros sociais» são as organizações patronais (Confindustria) e as três principais federações sindicais (CGIL, CISL e UIL), que participam na negociação coletiva e noutras formas de diálogo social.

Institutos Nacionais:

O Instituto Nacional para a Análise de Políticas Públicas (INAPP) é uma instituição pública de investigação supervisionada pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, que realiza a análise, monitorização e avaliação das políticas de serviços de trabalho e emprego, políticas de educação e formação, políticas sociais e, mais geralmente, as políticas que impactam o mercado de trabalho.

O instituto é o ponto de referência nacional para o EQAVET (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional) e realiza as seguintes atividades: promoção, implementação e desenvolvimento do Quadro Europeu de Garantia da Qualidade; realização de pesquisas e estudos relacionados com as disposições de garantia da qualidade; adoção de novas ferramentas de garantia da qualidade, como autoavaliação e revisão por pares. O Ponto de Referência Nacional é apoiado por um Conselho Nacional, que inclui representantes do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, do Ministério da Educação, das Regiões e Províncias Autónomas, do INVALSI, da Associação de Diretores de Escolas, parceiros sociais, especialistas em formação e representantes de prestadores de educação e formação profissional.

Além disso, o INAPP é a instituição nacional parceira da Itália para o projeto CEDEFOP ReferNet, fornecendo informações sobre o sistema e as políticas de educação e formação profissional (EFP) da Itália.

O INAPP também promove a formação profissional de estudantes, aprendizes, jovens graduados, professores, formadores e operadores através de experiências de estágio e *shadowing* no exterior, nomeadamente através do Stage4eu. É dado destaque à inovação e à transformação digital dos sistemas de educação e formação, visando tanto o desenvolvimento de modelos de Formação em Contexto de Trabalho (FCT) quanto a mobilidade e cooperação transnacional para adquirir as competências exigidas pelo mercado de trabalho.

Uma ferramenta promovida pelo INAPP é o «Atlas do Trabalho», que surgiu de um trabalho de pesquisa-intervenção em apoio ao Grupo Técnico formado pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, Ministério da Educação, Universidades e Pesquisa, ANPAL, Coordenação das Regiões e as Regiões, com a assistência técnica da Tecnostruttura delle Regioni (Decreto Interministerial de 30 de junho de 2015). O Atlas constitui um mapa detalhado do trabalho e das qualificações, organizado em três seções: Atlas do Trabalho, Atlas e Qualificações e Atlas e Profissões. A ferramenta serve de apoio ao sistema de aprendizagem permanente e aos serviços de empregabilidade.

O Instituto Nacional para a Documentação, Inovação e Pesquisa Educacional (INDIRE) tem sido o ponto de referência para a pesquisa educacional na Itália há 100 anos. Desde 1925, tem investido em formação e inovação educacional, apoiando processos de melhoria escolar. O Instituto desenvolve novos modelos didáticos, experimenta o uso de novas tecnologias na educação e promove a redefinição da relação entre espaços e tempos de aprendizagem e ensino.

Além disso, trata da formação de professores, pessoal administrativo, técnico e auxiliar, bem como de gestores escolares, e tem estado envolvido em algumas das mais importantes experiências de e-learning a nível europeu.

Juntamente com o INVALSI (Instituto Nacional para a Avaliação do Sistema Educativo e de Formação) e a Inspeção do Ministério da Educação Italiano, o INDIRE faz parte do Sistema Nacional de Avaliação da Educação e Formação. Neste campo, o Instituto desenvolve ações para apoiar processos de melhoria educacional, visando aumentar a qualidade do ensino e os resultados dos alunos.

O INDIRE observa e documenta o desenvolvimento dos currículos de educação e formação técnica e profissional, bem como a transição da escola para o trabalho, através de monitorização quantitativa e qualitativa, bancos de dados e relatórios de pesquisa.

O Instituto Nacional para a Avaliação do Sistema Educativo e de Formação (INVALSI) desempenha um papel crucial dentro do sistema nacional de avaliação da Itália. O seu objetivo principal é garantir a coordenação funcional do sistema nacional de avaliação, que implementa a garantia de qualidade no sistema educativo e de formação, desde o ensino primário até ao ensino secundário superior.

O instituto é responsável por propor protocolos de avaliação e organizar visitas às escolas por unidades externas de avaliação. Também desenvolve indicadores de eficiência e eficácia para identificar escolas e instituições de formação que necessitam de apoio prioritário e avaliação externa. Além disso, o INVALSI cria ferramentas para facilitar ações de avaliação nas escolas e instalações de formação. Define indicadores especificamente para avaliar os diretores de escolas e está envolvido na seleção, formação e gestão do registo de especialistas para unidades externas de avaliação. Adicionalmente, o INVALSI compila relatórios periódicos sobre o estado do sistema educativo e de formação e representa a Itália em inquéritos internacionais e outras

iniciativas relacionadas com a avaliação, contribuindo para uma compreensão abrangente e para a melhoria contínua dos padrões educativos.

Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho em Malta

A gestão da Formação em Contexto de Trabalho em Malta é distribuída por várias entidades:

- MFHEA: Autoridade reguladora responsável pela acreditação, garantia de qualidade e implementação das diretrizes de FCT.
- Ministério da Educação, Desporto, Juventude, Investigação e Inovação (MEYR): Define as estratégias nacionais, como a Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023–2030, que integra a FCT como um pilar para a inclusão e o desenvolvimento económico.
- Jobsplus: Agência pública de emprego responsável por programas de financiamento relacionados com a FCT, como o «Investing in Skills».
- Instituições Educativas: Concebem e oferecem programas com componentes de FCT integradas, muitas vezes co-desenvolvidas com empregadores e apoiadas por políticas institucionais e gabinetes de colocação.

A coordenação entre estas entidades continua a ser crucial para sustentar e expandir modelos eficazes de FCT em Malta. No entanto, persistem desafios para alcançar uma total coerência política e garantir o envolvimento consistente dos empregadores.

Avaliação da Qualidade da Formação em Contexto de Trabalho em Portugal

O quadro para as qualificações profissionais em Portugal é definido pelo Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), que é gerido pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). A ANQEP implementa este sistema para garantir que as qualificações estejam alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e com os padrões europeus, incluindo aqueles focados na Formação em Contexto de Trabalho (FCT). O SNQ rege a estrutura e o conteúdo dos programas de formação profissional, incluindo cursos de formação e cursos profissionais que integram a FCT (ANQEP - Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações, 2017). Este sistema define os padrões para as qualificações do EFP e assegura que a FCT seja integrada nos programas profissionais relevantes.

A garantia da qualidade das práticas de Formação em Contexto de Trabalho também é regulamentada através de contratos formais, avaliação dos resultados de aprendizagem e acreditação/certificação dos fornecedores. Os programas de aprendizagem em Portugal são regidos por contratos formais entre alunos, entidades formadoras e empresas, nos quais são delineados os papéis e responsabilidades de cada parte, garantindo que os componentes práticos da formação estejam estreitamente integrados com os ambientes de trabalho reais.

No que diz respeito à avaliação dos resultados de aprendizagem das práticas de FCT, a responsabilidade é dividida entre as instituições, dependendo de onde estas práticas estão a ser empregadas: o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é responsável pelos programas de EFP; a Direção-Geral da Educação (DGEstE) supervisiona os programas profissionais oferecidos nas escolas secundárias e a ANQEP supervisiona a qualidade e a eficácia geral do sistema, garantindo o alinhamento com os padrões nacionais e europeus.

Quanto à acreditação e certificação dos fornecedores de FCT, a Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA), uma unidade orgânica central da Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais (DGERT), tem a responsabilidade específica de gerir o Sistema de Certificação das Entidades Formadoras. A certificação dos fornecedores de formação está consagrada na Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, que aprova a Reforma da Formação Profissional (Presidência do Conselho de Ministros, 2007).

Alinhamento com as políticas e referenciais da UE

Várias políticas e quadros da UE apoiam o desenvolvimento da Formação em Contexto de Trabalho nos Estados-Membros, tais como:

- O [Programa Erasmus+ \(2021-2027\)](#) é a principal iniciativa da UE para a educação, formação, juventude e desporto. Centra-se na expansão de oportunidades, promoção da inclusão, apoio às transições verde e digital e no reforço da cooperação em toda a Europa na aprendizagem ao longo da vida. O Erasmus+ integra a FCT nas suas prioridades principais para o EFP e para as Instituições de Ensino Superior de várias formas. Uma das suas principais iniciativas é apoiar a mobilidade transnacional de aprendizes, estagiários e estudantes de EFP e IES, permitindo-lhes ganhar experiência prática em ambientes reais noutros países da UE. Esta experiência internacional melhora a empregabilidade e o desenvolvimento de competências em várias áreas. Além disso, o Erasmus+ financia parcerias entre instituições educativas e indústrias, que são essenciais para criar programas de EFP que reflitam as necessidades reais do mercado de trabalho. O programa também está focado no desenvolvimento de competências digitais e verdes, preparando os participantes para carreiras orientadas para o futuro, e garante que o EFP seja inclusivo e acessível, oferecendo apoio financeiro e recursos a indivíduos de contextos desfavorecidos e com menos oportunidades.
- [A Agenda Europeia de Competências](#) baseia-se nas dez ações da Agenda de Competências da Comissão Europeia de 2016. Atualizada em 2020, a Agenda estabelece objetivos a serem alcançados até 2025 e visa melhorar o desenvolvimento de competências em toda a UE, alinhando-se com as prioridades do Pacto Ecológico Europeu e da Estratégia Digital. Enfatiza a melhoria e a requalificação de competências para atender às novas demandas do mercado de trabalho por meio da FCT, promovendo iniciativas que apoiam as competências digitais, verdes e fundamentais. Os principais objetivos da Agenda Europeia de Competências incluem melhorar a aprendizagem ao longo da vida, promover a qualidade do EFP e fortalecer parcerias com a indústria. Apoia programas como a Área Europeia 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 principais ações da Agenda Europeia de Competências, com o objetivo de promover a melhoria e a requalificação de competências em diversos setores. É um modelo de parceria que apoia empresas e organizações a oferecer estágios de alta qualidade e oportunidades de FCT, promovendo a cooperação entre empresas, prestadores de formação e autoridades públicas.

- [Espaço Europeu da Educação \(EEE\)](#), que foi introduzido em 2020 com o objetivo de estar plenamente estabelecido até 2025. Esta iniciativa substituiu o quadro anterior conhecido como Educação e Formação 2020 (EF 2020). Embora o EF 2020 tenha servido como uma base valiosa para a cooperação em matéria de educação e formação nos Estados-Membros da UE, o 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 AEA tem como objetivo criar um espaço de educação unificado e de alta qualidade, onde a aprendizagem e o reconhecimento de competências sejam contínuos através das fronteiras, adaptando-se às necessidades em evolução do panorama educativo da UE. A AEA promove a formação baseada no trabalho, integrando-a nas suas prioridades de educação de qualidade, empregabilidade e desenvolvimento de competências em toda a UE.
- Introduzido em 2021, o [Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) apoia a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, centrando-se em condições de trabalho justas, igualdade de oportunidades, proteção social e inclusão. O plano define objetivos específicos a atingir 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 alinhado com as principais iniciativas da UE, incluindo o Pacto Ecológico Europeu, a Agenda de Competências para a Europa e a AEA, garantindo que os direitos sociais são uma parte essencial da estratégia de recuperação pós-pandemia e de crescimento a longo prazo da UE.
- A [Garantia para a Juventude da UE](#) foi lançada em 2013 e reforçada em 2020 com a iniciativa de Apoio ao Emprego dos Jovens. O seu objetivo é assegurar 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 terem ficado desempregados ou terem deixado o ensino formal. A Garantia para a Juventude é fundamental para os esforços europeus de combate ao desemprego dos jovens e de promoção de transições bem-sucedidas do ensino para a vida ativa em todos os Estados-Membros.
- A [Aliança Europeia para a Aprendizagem \(AEA\)](#) foi criada em 2013 e continua a funcionar no âmbito dos objetivos mais amplos da AEA e da Agenda de Competências para a Europa, centrando-se na melhoria da qualidade, disponibilidade e atratividade dos programas de aprendizagem em toda a UE. A AEA continua a ser fundamental na promoção de parcerias público-privadas, alinhando a formação com as necessidades do mercado de trabalho e promovendo 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 programas de formação que aumentem a empregabilidade dos jovens, reduzam as lacunas de competências e apoiem as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida .

Nos últimos anos, a AEA também se expandiu para incluir aprendizagens digitais e formação em competências ecológicas, alinhando-se com as prioridades da UE.

- [O Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem \(QEQA\)](#) foi adotado pelo Conselho da União Europeia em 2018 e fornece orientações e critérios para garantir aprendizagens de elevada qualidade em todos os Estados-Membros da UE. O quadro centra-se na melhoria das condições de aprendizagem e de trabalho dos aprendizes, estabelecendo critérios como uma remuneração justa, resultados de aprendizagem claros e apoio estruturado. O QEQA é implementado e continua a ser relevante no âmbito de iniciativas mais alargadas da UE, como a AEA e a Agenda de Competências para a Europa, 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 AEA e noutros programas a nível da UE que visam colmatar o défice de competências e aumentar a empregabilidade em toda a região.
- [O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional \(EQAVET\)](#) surgiu em 2009, na sequência de uma recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho. Trata-se de um quadro europeu destinado a apoiar a garantia contínua da qualidade (GCQ) e a melhoria do EFP em toda a UE, ajudando os Estados-Membros a desenvolver e melhorar os sistemas de GCQ 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](#). A presente recomendação sobre o EFP descreve a forma como o EQAVET pode ser utilizado para reforçar a qualidade do EFP inicial e contínuo e apresenta o quadro completo do EQAVET.

Irlanda: Alinhamento com as políticas e referências da UE

A estratégia de EFP da Irlanda está alinhada com o panorama político mais alargado da União Europeia, particularmente com a Agenda de Competências para a Europa (2020) e a Recomendação do Conselho sobre o Ensino e Formação Profissionais (EFP) para uma competitividade sustentável, justiça social e resiliência (2020). Estes quadros sublinham a importância de sistemas de EFP de elevada qualidade e a necessidade de percursos flexíveis entre a educação e o trabalho. O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) da Irlanda, que se integra no Quadro Europeu de Qualificações (QEQA), garante que as qualificações da FCT são transparentes e transferíveis entre os Estados-Membros da UE, facilitando a mobilidade e o reconhecimento de competências no mercado de trabalho europeu.

A estratégia *Pathways to Work* 2021-2025 apresenta uma abordagem abrangente e promissora para combater o desemprego juvenil e melhorar as competências da mão de obra na Irlanda. Apoia os jovens no acesso a oportunidades de formação em contexto de trabalho, o que ajuda a reduzir o desemprego juvenil. Uma pedra angular desta estratégia é o relançamento e a expansão da Carta de Emprego dos Jovens em colaboração com os empregadores, concebida para promover o recrutamento de jovens desempregados através do *Intreo*, o serviço público de emprego irlandês. Esta iniciativa reforça o empenho do governo em criar oportunidades equitativas para os jovens entrarem no mercado de trabalho e obterem um emprego significativo. Um dos principais destaques desta estratégia é a ambição de aumentar o número de novos registos de aprendizagem para, pelo menos, 10 000 por ano até 2025, demonstrando uma resposta proativa às exigências da indústria e à escassez de competências. Este objetivo visa não só colmatar as lacunas existentes no mercado de trabalho, mas também assegurar o desenvolvimento de uma mão de obra altamente qualificada que se alinhe com as prioridades nacionais e da UE em matéria de ensino e formação profissionais (Labour Market Advisory Council & Martin, 2023).

Além disso, a oferta de 50 000 vagas de ensino e formação complementares (EFP) sublinha a dedicação da Irlanda à aprendizagem ao longo da vida e ao reforço das competências. Ao expandir o acesso a oportunidades de EFP de alta qualidade, a estratégia alinha-se com os objetivos mais amplos da União Europeia, como os delineados na Agenda Europeia de Competências e na Recomendação do Conselho sobre EFP para a Competitividade Sustentável, Equidade Social e Resiliência, bem como no Programa do Governo publicado em 15 de janeiro de 2025. Estas medidas afirmam coletivamente o compromisso do governo em criar um sistema robusto e inclusivo de FCT que não só satisfaça as necessidades atuais da força de trabalho, mas também apoie o desenvolvimento económico e social a longo prazo.

A Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA), uma iniciativa da UE, influenciou a expansão dos modelos de formação na Irlanda, incentivando o envolvimento dos empregadores e garantindo a qualidade. A Estratégia de Educação e Formação Contínua 2020-2024 da SOLAS operacionaliza ainda mais estes princípios da UE a nível nacional, promovendo a inclusão e a inovação nos sistemas de FCT. Além disso, as leis relativas às autorizações de trabalho (2003-2014) regem os estágios e as colocações de trabalho para estudantes de países terceiros, assegurando o alinhamento com a legislação laboral e os quadros de mobilidade internacional.

O Quadro 4 identifica as várias entidades que informam os departamentos governamentais sobre as necessidades de competências da Irlanda e orientam as intervenções políticas e estratégicas necessárias. O Quadro 5 enumera algumas das intervenções efetuadas pelo governo irlandês com base nos relatórios dos organismos enumerados no Quadro 4.

Tabela 4 Entidades para prever as necessidades de competências da Irlanda e informar as políticas e intervenções necessárias

Entidades	Descrição	Organizado por
Unidade de Investigação sobre Competências e Mercado de Trabalho (SLMRU)	Realiza e publica investigação e relatórios sobre o setor do ensino superior e complementar, bem como sobre outros setores conexos.	SOLAS
Grupo de Peritos sobre as Necessidades Futuras de Competências	Aconselha o Governo sobre as necessidades futuras em matéria de competências e sobre as questões associadas ao mercado de trabalho que têm impacto no potencial nacional de crescimento das empresas e do emprego. Os membros incluem departamentos governamentais, agências de desenvolvimento empresarial, empresas, sindicatos, ensino e formação complementares e a autoridade do ensino superior.	Ministério das Empresas, do Comércio e do Emprego
Conselho Nacional de Competências (CNS) https://www.gov.ie/en/organisation-information/7637e6-national-skills-council/	O CNS atua como uma plataforma para o envolvimento estratégico com a indústria e os parceiros sociais, a fim de garantir que o Ministro e o Governo disponham de uma perspetiva alargada na formulação da política de desenvolvimento das competências e da força de trabalho. O Conselho trabalha de forma independente para fornecer ao governo o aconselhamento estratégico necessário para adaptar e fazer evoluir as suas políticas rapidamente e em sintonia com as necessidades de competências em rápida mutação da sociedade e do mercado de trabalho.	Ministério do Ensino Superior, da Investigação, da Inovação e da Ciência
Fórum Regional de Competências	Existem 9 fóruns regionais de competências na Irlanda, criados para: <ul style="list-style-type: none"> Ligar as pessoas nas suas regiões para satisfazer as suas necessidades de competências Garantir que os empregadores e as empresas obtenham as respostas de educação e formação de que necessitam 	

Tabela 5 Ações implementadas pelo Governo Irlandês

Ação	Descrição	Como apoia o desenvolvimento da FCT
Fundo Nacional de Formação	O Fundo Nacional de Formação (FNF) foi criado pela Lei do Fundo Nacional de Formação, de 2000. Trata-se de um fundo específico para apoiar a formação de pessoas empregadas, de pessoas que procuram emprego e para apoiar a aprendizagem ao longo da vida. A lei atribui financiamento à investigação para fornecer informações sobre as atuais e prováveis futuras necessidades de competências da economia. A lei exige que qualquer excedente de financiamento permaneça na conta do NTF para permitir o reinvestimento em atividades de formação elegíveis.	O FNF é um fundo de base ampla que apoia o ensino superior, o ensino e a formação complementares, bem como alguns programas de apoio às empresas e ao emprego
<u>Skillnet Ireland</u>	A <i>Skillnet Ireland</i> trabalha em parceria com a indústria e o setor da educação e da formação para fornecer programas de melhoria de competências destinados a aumentar a competitividade das empresas, através de 70 Skillnet Business Networks.	Apoia a formação no local de trabalho.
<u>Springboard +</u>	Oferecer cursos de aperfeiçoamento e requalificação para desenvolver a base de talentos na Irlanda em setores-chave de crescimento da economia. O <i>Springboard+</i> é cofinanciado pelo Governo da Irlanda, através do Fundo Nacional de Formação, e pela União Europeia.	Exige que o estágio profissional seja um elemento da oferta de todos os programas a tempo inteiro.
<u>Iniciativa Capital Humano</u>	O Pilar 1 da Iniciativa Capital Humano é financiado pelo Fundo Nacional de Formação	Apoia a FCT através do reforço das competências, da empregabilidade e da colaboração com a indústria.

Esta secção demonstrou que o governo irlandês dispõe de boas estruturas para apoiar o ensino profissional e superior e também para aconselhar sobre políticas. As organizações implementarão a FCT com base na capacidade de resposta do mercado e com base nos recursos disponíveis.

Itália: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE

Em Itália, o Ministério da Educação e do Mérito (*Ministero dell'Istruzione e del Merito - MIM*) e o Ministério da Universidade e da Investigação (*Ministero dell'Università e della Ricerca - MUR*), em colaboração com as regiões, quando aplicável, estão a alinhar as políticas educativas italianas com os objetivos mais amplos estabelecidos pela União Europeia, incluindo o reforço das oportunidades educativas, a promoção da mobilidade entre estudantes e professores e a melhoria da qualidade e da inclusão da educação a todos os níveis. Ambos os ministérios têm vários organismos e agências que operam a nível nacional com funções representativas, consultivas, de acompanhamento e de avaliação. Estes incluem o Instituto Nacional de Avaliação do Sistema de Educação (*Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione - INVALSI*), o Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educativa (*Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa - Indire*) e a Agência Nacional de Avaliação dos Sistemas Universitários e de Investigação (*Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca - ANVUR*). A gestão do Programa Erasmus+ é confiada a três agências nacionais com diferentes áreas de especialização: o Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educativa (*Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa*) [INDIRE](#) para o ensino escolar, o ensino superior e a educação de adultos; o Instituto Nacional para a Análise das Políticas Públicas (*Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche*) [INAPP](#) para o ensino profissional e a formação profissional; e a Agência Italiana da Juventude - [Agenzia Nazionale per la Gioventù](#) para o setor da juventude e do desporto. O financiamento do Erasmus+ é gerido através de dois tipos de ações, uma a nível nacional, através das agências nacionais dos países participantes no programa, e outra gerida pela Comissão Europeia através da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA) e da Agência de Execução para a Investigação (REA).

A gestão e a coordenação das iniciativas destinadas a melhorar as competências e a requalificação em Itália são principalmente supervisionadas pelo [Ministério do Trabalho e Políticas Sociais](#), o [Ministério da Educação e Mérito](#) e os Governos Regionais. Além disso, muitos intervenientes, como as empresas, os trabalhadores, os prestadores de ensino e formação, as autoridades nacionais, regionais e locais, as câmaras de comércio e os serviços de emprego estão entre os que contribuem para a consecução dos seus objetivos. Estas entidades trabalham coletivamente para garantir o alinhamento das iniciativas de desenvolvimento de

competências e s objetivos estratégicos da Itália para a recuperação económica e a resiliência da força de trabalho.

Em 2020, a Itália lançou a sua Estratégia Nacional para as Competências Digitais, uma parte fundamental da iniciativa República Digital, que visa reduzir o fosso digital da Itália em relação à Europa e combater as disparidades internas. A estratégia visa quatro domínios principais: Ensino Superior e Formação, Força de Trabalho Ativa, Competências Especializadas em TIC e Cidadãos, cada um centrado no reforço de competências digitais específicas. Esta abordagem visa reforçar as competências digitais e a inclusão a nível nacional.

Além disso, no âmbito do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência da Itália ([*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*](#)), um dos objetivos é estabelecer um sistema nacional de aprendizagem ao longo da vida acessível a todos, independentemente do estatuto profissional, com o objetivo de atingir a meta europeia de 50% de adultos que participam em atividades de formação pelo menos uma vez em cada 12 meses até 2025. Este objetivo, para além de promover a inclusão social e o desenvolvimento cultural, representa um requisito estrutural para a transição para uma economia sustentável e digital.

A Garantia para a Juventude em Itália é gerida através de uma estreita colaboração entre o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, as regiões, os centros de emprego e os organismos privados acreditados. Anteriormente financiadas através do Programa Operacional Nacional para a Iniciativa de Emprego dos Jovens (PON IOG), as medidas da Garantia para a Juventude prosseguem e estão também incluídas no [*Programa Nacional para a Juventude, as Mulheres e o Trabalho 2021-2027*](#), financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e por fundos nacionais. Especificamente, a prioridade 1 do programa centra-se em facilitar a entrada dos jovens no mercado de trabalho. O seu objetivo é alcançar, envolver e motivar os jovens entre os 15 e os 34 anos, especialmente os mais afastados do trabalho, e oferecer-lhes oportunidades concretas através de um percurso personalizado, que começa com a receção nos gabinetes regionais, passa pela orientação especializada, acompanhamento e termina com uma oferta de trabalho, aprendizagem, estágio ou formação.

Em Itália, a implementação da Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA) centra-se no reforço e na promoção da aprendizagem como instrumento fundamental para melhorar a transição dos jovens do ensino para o trabalho. Em 26 e 27 de junho de 2023, realizou-se em Bruxelas o evento de celebração do 10.º aniversário da AEA, que reuniu os principais peritos, decisores políticos e partes interessadas, incluindo a Emília-Romanha, que aderiu à Aliança nessa ocasião. A região está empenhada em promover os vários tipos de aprendizagem como um canal privilegiado de acesso ao mundo do trabalho para os jovens. A EURES Puglia, agindo em nome do departamento competente, também apresentou uma proposta de projeto para se tornar membro da aliança e utilizar a ferramenta de formação na área local.

Na Itália, a aplicação do EQAVET é efetuada através de um sistema estruturado para garantir a qualidade e a eficácia dos programas de ensino e formação profissional. É coordenado pelo Ministério da Educação e do Mérito e pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, que trabalham em estreita colaboração com as Regiões e as Províncias Autônomas. Estas últimas desempenham um papel fundamental na gestão e na regulamentação dos cursos de formação profissional. Para facilitar a implementação, foi criado um Ponto de Referência Nacional para ligar os níveis nacional e europeu, promovendo a disseminação de boas práticas e ferramentas desenvolvidas no âmbito europeu. Como já foi referido, o Ponto de Referência Nacional para a Itália está sediado no INAPP desde 2006.

Malta: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE

Malta incorpora ativamente os princípios europeus no seu quadro político nacional de formação em contexto de trabalho. O Quadro Europeu para a Qualidade e Aprendizagem Eficaz (QEQA) informa muitas das diretrizes de qualidade da MFHEA, particularmente em relação aos resultados de aprendizagem, planos de formação estruturados e critérios de avaliação. Além disso, a participação no Programa Erasmus+ permite que os alunos e as instituições maltesas beneficiem do financiamento e da colaboração da UE para experiências transnacionais de FCT.

A estrutura da FCT de Malta é apoiada por um quadro jurídico e institucional abrangente, com um forte alinhamento com as estratégias da UE. No entanto, a sensibilização e a perceção da eficácia variam, o que indica a necessidade de uma maior visibilidade das políticas, do reforço das capacidades e de uma governação simplificada. O aumento do envolvimento das partes interessadas e a colaboração entre agências serão cruciais para incorporar ainda mais a FCT como uma componente principal da educação e formação em Malta.

Portugal: Alinhamento com as políticas e referenciais da UE

A Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação é responsável pela supervisão do Programa Erasmus+ em Portugal, assegurando 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.

Em Portugal, a implementação de práticas associadas ao Pacto para as Competências é da responsabilidade partilhada de várias organizações. O Ministério do Planeamento gere a governação nacional de iniciativas que visam reforçar os esforços de melhoria de competências

e requalificação, em linha com os objetivos de recuperação e resiliência de Portugal, promovendo iniciativas centradas na FCT.

Além disso, a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) desempenha um papel significativo no apoio ao ensino e formação profissionais, alinhando-se com os objetivos do Pacto para as Competências. A ANQEP colabora com várias partes interessadas na implementação de ações de requalificação e requalificação em todo o país.

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 educativas de Portugal com os objetivos do Espaço Europeu da Educação.

Organizações como o Ministério da Educação, a ANQEP, o IEFP, a DGE e a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) — um dos principais representantes dos empregadores em Portugal — colaboram para garantir que as políticas nacionais de Portugal estejam alinhadas com os objetivos estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com um foco particular na melhoria do acesso à educação e formação, melhorando a qualidade do emprego, bem como promovendo e apoiando a FCT em Portugal, integrando-a em programas de formação profissional, educação e emprego.

Portugal estabeleceu um plano sólido para a implementação da estratégia da Garantia para a Juventude (Conselho de Ministros, 2013) e um site dedicado à [Garantia para a Juventude](#) foi lançado em janeiro de 2014. 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 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.

O compromisso de Portugal com a AEA 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 ativamente nas atividades da AEAF. 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 AEA da Comissão Europeia, 475 organizações em toda a Europa comprometeram-se a melhorar as suas ofertas de formação, sendo 24 delas instituições portuguesas.

Desde 2018, Portugal tem feito progressos significativos na implementação do Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia da Aprendizagem Profissional (QEQA), incluindo a plena implementação de critérios como contratos escritos, remuneração/compensação,

componentes do local de trabalho, proteção social e garantia de qualidade. Continuam a existir desafios em áreas como o apoio financeiro às empresas e percursos flexíveis para os aprendizes. Em particular, 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, ferramentas para combater a segregação de género nas escolhas profissionais, desafiando os estereótipos de género (Comissão Europeia, 2021).

Os principais desenvolvimentos em Portugal incluem:

O projeto «A aprendizagem gera 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.

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. Na qualidade de ponto de referência nacional para o EQAVET, a ANQEP assegura que as instituições de ensino e formação profissionais se alinhem com as normas europeias de garantia da qualidade, fornecendo orientação, ferramentas e apoio para a sua aplicação.

O quadro EQAVET está integrado nas políticas e legislação nacionais de Portugal. O Decreto-Lei n.º 92/2014 e as suas alterações estabelecem o quadro de governação para o 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 formação e outros programas profissionais, implementem mecanismos internos de garantia da qualidade baseados nos indicadores EQAVET. A implementação do EQAVET em Portugal envolve uma forte ênfase na monitorização e avaliação. A ANQEP recolhe e analisa dados sobre a progressão dos estudantes, as taxas de conclusão e a empregabilidade dos diplomados, garantindo que os programas de formação profissional preparam eficazmente os estudantes para o mercado de trabalho. O Sistema de Garantia da Qualidade para Escolas Profissionais garante ainda o cumprimento das normas EQAVET através da realização de auditorias e avaliações regulares das instituições de EFP.

Um aspeto 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 serviços educativos 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 intercâmbios de boas práticas com outros países europeus, garantindo que o sistema português de EFP está em sintonia 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.

Comparação entre países

Os dados e a literatura disponíveis posicionam a Formação em Contexto de Trabalho como uma componente essencial dos sistemas de ensino e formação profissional, e cada um dos quatro países — Irlanda, Itália, Malta e Portugal — desenvolveu a sua própria abordagem para integrar a ABT nos seus quadros de ensino e formação, especialmente no ensino superior (mais informações sobre este assunto na próxima secção). As políticas e estruturas em vigor refletem as diferentes necessidades e contextos socioeconómicos de cada país, ao mesmo tempo que se alinham com as diretivas e quadros da União Europeia.

Governança:

- **Irlanda:** O Departamento de Educação Superior e Continuada, Investigação, Inovação e Ciência cria políticas para os setores do ensino superior (ES), educação continuada (EC) e investigação na Irlanda. No setor do ensino superior, a Autoridade do Ensino Superior é o órgão estatutário de planeamento e desenvolvimento do setor do ES. O setor do HE na Irlanda é composto por universidades, universidades tecnológicas e institutos de tecnologia, todos os quais atribuem qualificações no NFQ para os seus programas de estudo. No setor do ensino superior e do ensino voluntário, a SOLAS apoia os Conselhos de Formação Educacional para proporcionar oportunidades de FCT aos seus alunos. A *Quality and Qualifications Ireland* (QQI), a agência estatal responsável pela garantia da qualidade do ensino e formação contínuos e do ensino superior na Irlanda, fornece diretrizes e orientações a todos os setores da educação, em conformidade com o Quadro Nacional de Qualificações (NFQ), garantindo assim que todas as qualificações são reconhecidas a nível nacional e internacional. No setor do HE, os Institutos de Ensino Superior são os organismos responsáveis pela atribuição de qualificações para todos os programas com FCT, enquanto no setor do FE, o organismo responsável pela atribuição de qualificações é a QQI.
- **Itália:** O Ministério do Trabalho e Políticas Sociais, o Ministério da Educação e Mérito, os governos regionais, o Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educacional (INDIRE), o Instituto Nacional de Análise de Políticas Públicas (INAPP) e o Instituto Nacional de Avaliação do Sistema de Educação e Formação (INVALSI) regem a

FCT, com as autoridades regionais a desempenharem um papel fundamental no planeamento e implementação dos programas.

- **Malta:** A Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta (MFHEA), o Ministério da Educação, Desporto, Juventude, Investigação e Inovação (MEYR) e a Jobsplus são responsáveis pela governação e garantia da qualidade da FCT.
- **Portugal:** A FCT é supervisionada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), pela Agência Nacional para a Qualificação e a Educação Profissional (ANQEP) e pelo Ministério da Educação.

Políticas-chave:

- **Irlanda:** As políticas com impacto no ensino superior incluem a Estratégia de Ensino Superior e Formação (FET) 2020-2024, a «Estratégia de Transformação da Aprendizagem 2022-2024» da SOLAS e o Plano de Ação para a Aprendizagem, que se concentram no aumento das inscrições em programas de aprendizagem e na aprendizagem ao longo da vida. No ensino superior, o desenvolvimento de políticas é influenciado pela Estratégia Nacional para o Ensino Superior até 2030, a Estratégia Nacional de Competências 2025 e as políticas de competências e envolvimento implementadas através de iniciativas como a Iniciativa de Capital Humano, Springboard+ e o Fundo para o Avanço Tecnológico.
- **Itália:** O Plano Nacional de Recuperação da Itália, o Sistema Dual e o [Programa Nacional para a Juventude, as Mulheres e o Trabalho 2021-2027](#) visam melhorar a empregabilidade dos jovens, o ensino profissional e a correspondência entre a educação e a formação e o trabalho.
- **Malta:** A Lei da Aprendizagem e Formação em Contexto de Trabalho (2018), o MQF e estratégias nacionais como a Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023-2030 orientam as políticas de FCT.
- **Portugal:** A Lei da Aprendizagem de Portugal, o Pacto para as Competências e as reformas do ensino profissional centram-se em melhorar o acesso à formação em contexto de trabalho e garantir o alinhamento com a Agenda Europeia de Competências.

Alinhamento com a UE:

- **Irlanda:** As políticas de FCT estão alinhadas com a Agenda Europeia de Competências, a Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA) e o Quadro Europeu de Qualificações (EQF), facilitando a mobilidade de competências entre os países da UE.
- **Itália:** A Itália segue o Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia da Aprendizagem Profissional (QEQA) e participa na Aliança Europeia para a Aprendizagem Profissional,

integrando as políticas da UE em matéria de aprendizagem profissional e educação profissional.

- **Malta:** Malta adere às diretrizes do QEQA e do Erasmus+, garantindo que as práticas de FCT cumprem as normas de qualidade da UE e apoiam oportunidades de aprendizagem transfronteiriças.
- **Portugal:** Portugal participa ativamente na Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA), no EQAVET e alinha-se com a Agenda Europeia de Competências para melhorar os padrões de ensino e formação profissional.

Garantia de qualidade:

- **Irlanda:** A garantia de qualidade para todos os programas, incluindo programas FCT ou aqueles que incorporam FCT, é gerida pelo organismo de certificação relevante, seguindo as diretrizes da QQI; no ensino superior, trate-se de universidade, universidade tecnológica ou instituto de tecnologia, seguindo as diretrizes da QQI; no setor do ensino profissional, a garantia de qualidade é gerida através da QQI, a agência estatal responsável pela promoção da qualidade, integridade e reputação do sistema de ensino superior e profissional da Irlanda. Todas as qualificações são mapeadas para o NFQ, garantindo que sejam reconhecidas a nível nacional e internacional.
- **Itália:** O INAPP, enquanto Ponto de Referência Nacional EQAVET, realiza a promoção, implementação e desenvolvimento do Quadro Europeu de Garantia da Qualidade; investigação e estudos relacionados com metodologias de garantia da qualidade e a adoção de ferramentas de garantia da qualidade relevantes, tais como a autoavaliação e a revisão por pares.
- **Malta:** A MFHEA supervisiona a garantia da qualidade da FCT através das Orientações 2023, garantindo que a FCT é monitorizada, orientada e avaliada de acordo com as normas da UE.
- **Portugal:** A ANQEP garante a qualidade da formação profissional, incluindo a FCT, através da adesão ao EQAVET e à legislação nacional que integra mecanismos de garantia da qualidade nos programas de formação.

Foco setorial:

- **Irlanda:** A FCT centra-se no ensino profissional, no ensino superior e no ensino superior em todos os setores, incluindo tecnologia, bio farmacêutica, competências ecológicas, competências digitais, incluindo IA e aplicação num contexto empresarial, conversão de competências em TIC, ambiente construído sustentável, energia eólica *offshore* renovável, setor financeiro e outras áreas empresariais, como marketing ou gestão da cadeia de abastecimento, com o objetivo de satisfazer as exigências da indústria e melhorar a empregabilidade.

- **Itália:** A Itália tem como alvo o emprego juvenil e o ensino profissional, com especial ênfase na redução do desemprego juvenil e no reforço das competências para promover a transição para o mercado de trabalho; e na integração da FCT através do sistema de aprendizagem dual.
- **Malta:** A FCT em Malta está focada no reforço das competências digitais e ecológicas, abordando a transição do país para estes setores.
- **Portugal:** O sistema FCT de Portugal dá prioridade à formação profissional, particularmente em competências ecológicas, e visa apoiar o desenvolvimento sustentável através de experiências de aprendizagem prática.

Desafios:

- **Irlanda:** A implementação dos programas de FCT pode variar, uma vez que não existe uma abordagem padrão acordada para a implementação e, por conseguinte, a eficácia das intervenções de FCT é afetada pelo envolvimento e pela capacidade das partes envolvidas (indústria e IES ou FET).
- **Itália:** Existem desafios relacionados com as lacunas de competências, o alinhamento entre os currículos educativos e as necessidades do mercado de trabalho, a utilização eficaz dos estágios e a subutilização dos programas de aprendizagem.
- **Malta:** A eficácia da FCT é afetada pelo envolvimento das partes interessadas e pela necessidade de reforço das capacidades nas instituições de ensino e nas entidades empregadoras.
- **Portugal:** O apoio financeiro às empresas, em particular aos pequenos empregadores, e a garantia da igualdade de género no ensino profissional continuam a ser desafios permanentes.

Em conclusão, a abordagem de cada país à FCT está em conformidade com as diretivas da UE, mas é moldada pelo seu contexto socioeconómico único. A Irlanda centra-se em estágios, internatos, aprendizagem e aprendizagem ao longo da vida, Portugal centra-se na aprendizagem ao longo da vida e em programas de aprendizagem, Malta dá prioridade à colaboração com empregadores e instituições de ensino, e as reformas da Itália visam combater o desemprego juvenil e criar vias de acesso ao mercado de trabalho através de modelos de educação dual. Os quadros de garantia da qualidade, como o EQAVET e o QEQA, são fundamentais para manter padrões elevados em todos os países, garantindo que a FCT continue a ser relevante e eficaz no desenvolvimento das competências necessárias para as economias futuras.

Melhores práticas em FCT

Para efeitos desta investigação, foram identificados pelo menos três casos de melhores práticas em FCT em cada país do consórcio. Aqui está uma visão geral de cada melhor prática:

Melhores práticas identificadas na Irlanda

1. **Programas de Estágio da TU Dublin (Faculdade de Economia).** Anualmente, são oferecidas oportunidades de estágio a milhares de estudantes em muitos programas da Universidade Tecnológica de Dublin, e muitos deles aproveitam as oportunidades de FCT na Faculdade de Economia. Os estudantes realizam um estágio no terceiro ano do seu curso de quatro anos (Nível 8 no NFQ), com duração de 15 semanas a 6 meses, em programas que incluem cursos de bacharelato, tais como BSc (Hons) em Marketing, BA (Hons) em Marketing Digital, BBS (Hons) em Negócios Internacionais, todos programas de nível 8 no NFQ. O objetivo é dotar os alunos de competências práticas no local de trabalho, melhorar a empregabilidade e estabelecer fortes ligações com a indústria.

Práticas-chave e o seu impacto

Pré-colocação

- Fundamental para a preparação dos alunos antes do estágio profissional é um módulo de pré-colocação, apoiado por vários recursos e serviços com o apoio do gabinete de carreiras, concebido para desenvolver as competências FCT dos alunos, tais como competências para entrevistas e preparação de CV. Em muitos casos, o módulo de pré-colocação é um pré-requisito que os alunos devem cumprir para avançarem para a sua colocação. Algumas formações, incluindo a de Marketing Digital, incluem ferramentas baseadas em IA para a preparação de entrevistas simuladas, garantindo que os alunos ganhem experiência e confiança. Além disso, é dada ênfase à interação com a indústria antes da colocação, para familiarizar os alunos com o contexto mais amplo da indústria e garantir mais colocações antecipadamente.
- Pacote inicial: O professor distribui um pacote inicial aos alunos que irão para o estágio. Este pacote inclui uma descrição do módulo, informações sobre o programa e requisitos ECTS para FCT.
- As sessões de *mindfulness* oferecidas pela TU Dublin têm se mostrado eficazes para ajudar os alunos a gerir o stress e a ansiedade antes e durante os estágios.
- Envolver ex-alunos como mentores e modelos: Como prática recomendada, os alunos que já concluíram estágios FCT são convidados pelos professores a partilhar as suas ideias, experiências e lições aprendidas com os alunos atuais que estão prestes a embarcar nos seus próprios estágios. Isto melhora a preparação dos alunos para o estágio e motiva-os, reduzindo assim a incerteza.

Estágio

- Contrato de trabalho e diário de bordo:
 - a. Um contrato de trabalho é assinado entre o aluno e o empregador para formalizar as responsabilidades e manter a responsabilidade pelo estágio
 - b. Um diário de bordo é preenchido pelos alunos durante o estágio, permitindo que os professores identifiquem problemas antecipadamente e acompanhem o progresso dos alunos.
- Durante os estágios, chamadas regulares permitem que os professores avaliem o progresso dos alunos e resolvam os desafios antecipadamente.
- Reuniões tripartidas - Alguns programas incluem uma reunião tripartida, que é uma reunião estruturada entre o aluno, o supervisor da universidade e o mentor do local de trabalho para definir expectativas e avaliar a experiência de aprendizagem geral.
- Envolvimento da indústria e apresentações de demonstração: Os parceiros da indústria são incentivados a retornar no final dos estágios para avaliar as contribuições dos alunos, promovendo relações mais fortes entre a academia e a indústria. As apresentações de demonstração permitem que os alunos apresentem o seu trabalho no local e online, reforçando a aprendizagem e as ligações com a indústria.
- Avaliação de desempenho e etiqueta profissional: Os estudantes são submetidos a avaliações de desempenho pelos seus empregadores. Além disso, são incentivados a enviar uma mensagem de agradecimento aos seus gestores, facilitando conexões profissionais de longo prazo. Isso é altamente incentivado em todos os programas da TU Dublin.

2. **Cooperação da Universidade de Limerick.** O estágio de licenciatura na Universidade de Limerick (UL) é gerido através de uma unidade central chamada Divisão de Educação Cooperativa e Carreiras da UL e é denominado programa de educação cooperativa, mais normalmente referido como «Co-op». O Co-op está bem estabelecido e é considerado fundamental para a filosofia educativa da UL. Tem uma abordagem central para os estágios, garantindo que estes são geridos de forma eficiente como parte integrante da experiência dos estudantes e do seu progresso académico. Os estágios têm uma duração mínima de 6 meses e são acreditados academicamente com 60 créditos ECTS. O Co-op coloca mais de 2000 estudantes de 56 programas de licenciatura nas áreas de negócios, ciências, tecnologias da informação, engenharia, artes, humanidades, ciências sociais e artes performativas. Os benefícios do programa cooperativo incluem ligações organizadas e estabelecidas entre a universidade e a indústria e uma gestão eficiente e económica dos estágios em

todos os programas académicos, o que leva a resultados sólidos para os licenciados (Universidade de Limerick, 2025).

O Gabinete INTRA (*INtegrated TRaining*) da Universidade da Cidade de Dublin (DCU) foi criado de forma semelhante e gere o programa de estágios da DCU. Oferece uma abordagem integrada ao estágio profissional, proporcionando uma experiência do mundo real que melhora as competências de empregabilidade dos licenciados (DCU, 2025).

3. **Programa Nacional de Aprendizagem.** É um programa de educação e formação estruturado que combina e alterna formalmente a Formação em contexto de trabalho com a aprendizagem num centro de educação ou formação. Este modelo está bem estabelecido e é compreendido internacionalmente. A Figura 3 apresenta um panorama do programa de aprendizagem na Irlanda em dezembro de 2024. O programa de aprendizagem na Irlanda foi agora alargado para incluir aprendizes em áreas não tradicionais, incluindo, entre outras, setores como seguros, marketing digital, contabilidade, finanças e vendas.



Figura 3: Visão geral dos programas de aprendizagem na Irlanda em dezembro de 2024 (Solás, 2024)

Permitir que os estudantes sigam diferentes caminhos para o emprego tem sido uma conquista e um exemplo de como pegar as melhores práticas em áreas tradicionais de aprendizagem e aplicar o processo com sucesso em áreas de negócios.

4. **Modelo Aprender e Trabalhar da TU Dublin.** O curso *Learn + Work* da TU Dublin em Instrumentação de Processos e Automação fornece um canal de talentos qualificados, procurados e prontos para o trabalho nas indústrias STEM por meio de parcerias com a indústria.
 - O programa combina a força da educação universitária com estágios profissionais no estilo de aprendizagem. Este curso foi concebido especificamente para formar graduados universitários prontos para o trabalho no menor tempo possível.
 - Todos os anos, os estudantes dividem o seu tempo entre blocos de estudo a tempo inteiro na universidade e períodos significativos de estágios remunerados com parceiros da indústria.

Tabela 6: Estrutura do curso *Learn + Work*

Ano	Setembro-janeiro (Sem 1)	Fevereiro-Maio (Sem 2)	Maio-agosto (Sem 3)
1	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 5 dias por semana	Estágio na indústria 5 dias por semana
2	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 1 dia por semana; Estágio na indústria 4 dias por semana	Estágio na indústria 5 dias por semana
3	Faculdade 5 dias por semana	Faculdade 1 dia por semana; Estágio na indústria 4 dias por semana	Estágio na indústria 5 dias por semana

Feedback do parceiro industrial:

«Temos acesso a licenciados que chegam com um elevado nível de experiência na indústria desde o primeiro dia. Através do seu estágio de três anos connosco, eles já estão integrados na cultura da nossa organização, compreendem como trabalhamos e como é trabalhar num ambiente desafiante.»

O Anexo 1 contém uma tabela detalhada sobre as melhores práticas identificadas na Irlanda.

Melhores práticas identificadas em Itália

1. **«Aprendizagem dupla: ensino superior e investigação»**, esta melhor prática consiste numa aprendizagem dupla para o ensino superior e a investigação desenvolvida pela faculdade de engenharia da Universidade de L'Aquila (UnivAQ) e pela Enel. Fundada em 1962, a Enel é a maior empresa de eletricidade da Itália e sempre contribuiu para o seu desenvolvimento económico e social. Uma seleção de 11 estudantes do segundo ano de um mestrado em engenharia elétrica é contratada pela Enel com um contrato de aprendizagem para adquirir experiência direta na área da produção e distribuição de eletricidade. A UnivAQ e a Enel criaram um currículo integrado com noções que atendem às necessidades atuais do mundo da produção, da transição energética e da digitalização dos processos de trabalho. O programa alterna entre aulas e estudo em sala de aula e formação técnico-profissional realizada diretamente na fábrica, e os estudantes serão apoiados por um tutor da UnivAQ e outro da Enel. A partir do ano letivo de 2023/2024, 15 estudantes do segundo ano do curso de mestrado em Engenharia Elétrica alternam aulas e estudo com formação técnica e profissional na empresa.

O principal objetivo da primeira edição foi desenvolver uma compreensão prática e aprofundada dos processos e tecnologias no setor energético, que é altamente competitivo e muito dinâmico. Para a Enel, a iniciativa visa transmitir novas competências, mas também está alinhada com o compromisso do Grupo de fornecer formação de qualidade. A Enel quer inspirar os jovens com uma maior consciência das inúmeras oportunidades no setor energético e atrair os melhores talentos. O objetivo da segunda edição é, de facto, obter um diploma universitário enriquecido por conteúdos educativos altamente profissionalizantes.

Não foram encontrados desafios na implementação do programa. O único aspeto crítico diz respeito ao facto de o número de participantes ter diminuído de 15 para 11 em comparação com a primeira edição do projeto, que teve lugar em 2023. A reputação da Enel pode ser considerada um facilitador na implementação da prática, dada a sua atratividade como empregador. O principal impacto observado é que os estudantes adquirem conhecimentos práticos na sua área de trabalho antes de concluírem os seus estudos. A Enel, por outro lado, conseguiu atrair e selecionar excelentes recursos que já foram formados com competências específicas.

Em outubro de 2025, será lançada a terceira edição do programa experimental de Estágio em Ensino Superior e Investigação. A Enel oferecerá a 15 estudantes a oportunidade de iniciar uma relação de trabalho como aprendizes ao mesmo tempo em que concluem o último ano do seu mestrado em Engenharia Elétrica. O programa de

aprendizagem é desenvolvido através da alternância entre a frequência de aulas na Universidade e a presença na empresa para formação técnico-profissional e para iniciar simultaneamente uma experiência de trabalho consistente com os estudos realizados, num contexto de trabalho dinâmico, que permite a aquisição de competências que podem ser imediatamente utilizadas no trabalho.

2. **“Eunice - Universidade Europeia”.** A Universidade de Catânia faz parte do projeto Eunice - “A Universidade Europeia de Educação Personalizada”, financiado pelo programa Erasmus+ de 2020 a 2023 (primeira convocatória) e, posteriormente, de 2023 a 2027 (segunda convocatória). O consórcio é composto por dez universidades europeias, incluindo, além da Universidade de Catânia, a Universidade Tecnológica de Brandemburgo (Alemanha), Universidade Politécnica de Hauts-de-France (França), Universidade Tecnológica de Poznan (Polónia, coordenadora), Universidade de Mons (Bélgica), Universidade de Cantábria (Espanha) e Universidade de Vaasa (Finlândia), Universidade do Peloponeso (Grécia), Instituto Politécnico de Viseu (Portugal) e Universidade de Karlstad (Suécia).

O principal objetivo é o estabelecimento de alianças transnacionais de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício dos estudantes, professores, organismos públicos e empresas. A Universidade de Catânia junta-se às novas 24 Universidades Europeias, alianças transnacionais de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício dos estudantes, professores, organismos públicos e empresas. O financiamento obtido permitirá a implementação de ações destinadas a facilitar a inserção dos estudantes no mundo do trabalho e a incentivar a sua projeção internacional.

Os principais objetivos do primeiro convite foram:

- Estabelecimento das bases: a estratégia a longo prazo onde a educação de qualidade se alia à investigação, à inovação, à sociedade e à indústria;
- Criação de um campus EUNICE: um espaço interuniversitário único, onde os estudantes e o pessoal são inspirados pela mobilidade, currículos personalizados (orientados para os estudantes) e tarefas baseadas no trabalho;
- Identidade europeia baseada na diversidade cultural e linguística;
- Criar pontes entre estudantes, investigadores, parceiros industriais e atores da sociedade: através da investigação industrial e da formação orientada para os desafios.

O segundo convite apresenta aspetos inovadores. A EUNICE continuará a desenvolver as suas atividades e a promover:

- O desenvolvimento das [competências-chave da EUNICE](#) e [da aprendizagem experiencial](#);

- Comunidades de prática: entre funcionários em áreas-chave de atividade para permitir a resolução conjunta de problemas;
- Revisões das políticas e processos acadêmicos e administrativos para permitir a inovação entre instituições em termos de matrículas, mobilidade e desenvolvimento de programas;
- Reforçar o envolvimento regional para que as nossas universidades tenham um impacto positivo na educação, mas também na transferência de conhecimentos e na resposta às necessidades da sociedade.

A Universidade de Catânia, com o objetivo de facilitar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, concebeu o «EIIIP - Eunice International Internship Portal», incentivando a mobilidade e os projetos internacionais. As oportunidades estão abertas a estudantes universitários, licenciados e pós-graduados, mas também a jovens matriculados no ensino secundário, a fim de os introduzir no contexto da cooperação entre o meio académico e as empresas. Entre as 200 empresas registadas no portal, a Universidade de Catânia está associada a: Município de Catânia, Câmara de Comércio, Confindustria, Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi, INFN, CSFNSM, CNR, STMicroelectronics, Enel Green Power, Fidia Farmaceutici, SIFI, Medivis, Sasol e Parmalat. Além disso, graças ao “EUNICE - Portal Internacional de Teses”, o serviço também se estende à possibilidade de mobilidade internacional relacionada a projetos de pesquisa de doutorado. Mais de 100 professores e pesquisadores de várias áreas de estudo já manifestaram sua disposição em receber alunos de bacharelado, mestrado e doutorado.

3. **“Estágio de Engenharia na STMicroelectronics”**. Em 2021, a Universidade de Catânia assinou um acordo com a STMicroelectronics relativo a atividades de formação e investigação em eletrónica de potência. A ST é uma empresa global de alta tecnologia que cria tecnologias de semicondutores, com mais de cinco mil funcionários na cidade de Catânia. Em 2024, a empresa anunciou um investimento de 5 mil milhões de euros para a construção de uma nova fábrica que estará operacional a partir de 2026 e deverá empregar cerca de 2700 novos trabalhadores.

O objetivo da colaboração é promover a formação académica e profissional dos estudantes na organização de cursos multidisciplinares e na coordenação de projetos de investigação, dissertações e estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência. As atividades conjuntas visam a investigação de novos tipos de aplicações e o desenvolvimento de novos dispositivos de potência utilizando metodologias inovadoras em materiais atualmente utilizados e novos. Além disso, a empresa financiou 12 prémios de estudo, no valor de 8.000 euros cada, para 6 estudantes do sexo masculino e 6 do sexo feminino da Universidade de Catânia matriculados no curso de mestrado

em Engenharia Eletrónica para o ano letivo de 2023/2024. Além do prémio, está a ser fornecida orientação pela equipa técnica da STMicroelectronics durante o período dos estudos. Os vencedores participam em reuniões de formação, seguem um plano individual específico a acordar com os contactos da empresa e poderão realizar a sua tese de licenciatura e/ou um estágio nos escritórios e laboratórios da STMicroelectronics.

4. O «**STAGE4EU**» é um projeto implementado pelo INAPP em 2019, como uma evolução natural da experiência adquirida com o «Manual de Estágios na Europa». Trata-se de uma aplicação móvel e um site que oferece um serviço gratuito que publica anúncios de estágios em instituições e entidades públicas nacionais e internacionais, organizações internacionalmente reconhecidas e empresas multinacionais. O projeto Stage4eu é cofinanciado pelo programa nacional «Juventude, Mulheres e Trabalho FSE+ 2021-2027». O seu grupo-alvo é composto principalmente por estudantes universitários ou recém-licenciados, entre os 20 e os 30 anos, mas também pode incluir pessoas mais jovens ou mais velhas. Não foram encontrados desafios na implementação do programa. O principal impacto é permitir que os estudantes adquiram competências profissionais num contexto internacional, adquirindo competências sociais e técnicas, tais como o espírito empreendedor, a capacidade de adaptação ao confrontar diferentes modelos culturais e organizacionais e, por último, mas não menos importante, aprender a falar fluentemente uma língua estrangeira. Além disso, é muito provável, dependendo da obrigação em alguns países, que o estágio seja remunerado ou compensado com benefícios como alojamento, passes de transporte público, vales-refeição, etc. Além disso, as empresas terão pessoal qualificado e formado de um país diferente.

O Anexo 2 contém uma tabela detalhada sobre as melhores práticas identificadas em Itália.

Melhores práticas identificadas em Malta

1. **KNIGHTS (formalmente conhecida como Central Mediterranean Business School)**
KNIGHTS destaca-se como um exemplo líder de excelência institucional na implementação da Formação em contexto de Trabalho (FCT) em Malta. Na KNIGHTS, a FCT não é tratada como uma experiência acessória, mas como uma componente central, estruturada e intencional da oferta académica. A escola define a FCT como uma forma de aprendizagem que ocorre no local de trabalho e está formalmente integrada nos seus programas académicos acreditados. Este modelo pedagógico baseia-se na convicção de que o próprio local de trabalho serve como uma extensão da sala de aula, oferecendo aos estudantes a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos em ambientes do mundo real, ao mesmo tempo que desenvolvem competências técnicas e profissionais essenciais.

A FCT está incorporada numa ampla gama de ofertas de licenciatura e pós-graduação da KNIGHTS, particularmente nos níveis 6 (licenciatura) e 7 (mestrado) do MQF. Dependendo da estrutura do programa, a FCT normalmente constitui entre 15 e 30 créditos ECTS. Os alunos alternam entre a aprendizagem em sala de aula e o estágio prático, com flexibilidade para acomodar tanto alunos a tempo inteiro como profissionais que trabalham. Os estágios podem ser programados simultaneamente ou consecutivamente para atender às necessidades dos alunos e dos empregadores, apoiando a abordagem inclusiva e adaptável da escola ao ensino superior.

KNIGHTS colabora com empregadores dos principais setores económicos de Malta, incluindo finanças, contabilidade, consultoria empresarial, TIC, hotelaria e marketing. Parcerias estratégicas com empregadores líderes, como a EY Malta, são desenvolvidas e mantidas por meio de resultados de aprendizagem compartilhados, avaliações conjuntas e mecanismos estruturados de feedback. Os empregadores são vistos como co educadores, envolvidos ativamente na definição das expectativas de aprendizagem e na avaliação do desempenho dos alunos ao longo do ciclo de estágio.

Uma inovação fundamental introduzida pela KNIGHTS é o seu modelo *Sites of Learning*, que reconhece formalmente o local de trabalho como um local ativo de instrução académica. Este modelo garante que a contribuição do empregador é fundamental para a conceção e execução do currículo, mantendo simultaneamente a integridade académica através de resultados de aprendizagem bem definidos, trabalhos de reflexão e supervisão dupla por parte de tutores académicos e mentores no local de trabalho. Os resultados de aprendizagem estão explicitamente alinhados com os descritores do Quadro de Qualificações de Malta (MQF) e mapeados em relação às expectativas da indústria, garantindo que os graduados estejam bem preparados para o mercado de trabalho.

A avaliação da FCT é triangulada, envolvendo reflexões dos alunos, feedback dos empregadores e avaliação académica. Normalmente, os alunos são obrigados a apresentar relatórios, diários ou projetos baseados no trabalho, que são avaliados pelos membros do corpo docente. Os empregadores contribuem através de formulários de feedback estruturados, que são utilizados durante as revisões intercalares e finais. Este método promove o alinhamento, a transparência e um envolvimento mais profundo entre as instituições académicas e os parceiros da indústria.

A KNIGHTS também abordou desafios comuns na implementação da FCT, como a preparação inconsistente dos empregadores e a disponibilidade limitada de colocações em setores de nicho, desenvolvendo práticas sólidas de formação e mentoria para empregadores. A escola utiliza ferramentas digitais para monitorizar o progresso dos alunos, apoiar colocações remotas e facilitar a comunicação contínua entre todas as partes interessadas. É dada especial atenção aos alunos adultos que já estão empregados, com colocações adaptadas para validar e ampliar a sua experiência profissional dentro de uma estrutura académica.

Olhando para o futuro, KNIGHTS está a dar prioridade à expansão das oportunidades de FCT em setores emergentes, como sustentabilidade, inovação digital e empreendedorismo. A instituição também está a intensificar os seus esforços de internacionalização, incluindo a participação em parcerias Erasmus+, e está a investir em plataformas digitais para acompanhamento de colocações e feedback de desempenho. A KNIGHTS aspira a desempenhar um papel ativo na definição de um quadro nacional de FCT e a contribuir para um diálogo político mais amplo sobre educação e integração da indústria em Malta.

Como um modelo holístico que combina rigor académico, relevância no local de trabalho e adaptabilidade institucional, a KNIGHTS exemplifica as melhores práticas na implementação da FCT e serve como um caso replicável para outras instituições em Malta e na UE.

2. **A EY Malta** representa um modelo forte de FCT liderado pelo empregador em Malta. A sua abordagem está firmemente enraizada na crença de que a FCT faz a ponte entre o conhecimento académico e a preparação profissional para o mundo real. Na EY, a FCT é definida como uma experiência de aprendizagem estruturada e prática, incorporada diretamente no ambiente operacional da empresa. Os estudantes que participam nos programas FCT da EY não são observadores; são tratados como membros ativos da equipa, contribuindo para os compromissos com os clientes, ao mesmo tempo que desenvolvem competências técnicas e sociais essenciais para prosperar na indústria de serviços profissionais.

Uma iniciativa de destaque é a colaboração da EY Malta com a KNIGHTS no Programa de Estudo e Trabalho Acelerado ACCA de Nível 7 do MQF, no qual os estudantes cursam simultaneamente uma licenciatura em Contabilidade e Finanças e concluem a sua qualificação ACCA enquanto trabalham na EY. Este modelo de dupla via garante a excelência académica e a aplicação prática em conjunto. A EY também oferece estágios formais e programas para licenciados em departamentos como fiscalidade, auditoria, relatórios financeiros e serviços de consultoria. Estes estágios destinam-se a estudantes com formação em gestão, TI e finanças, sendo os participantes tratados como profissionais juniores desde o primeiro dia.

O que distingue o modelo da EY é o seu sistema de mentoria e feedback em várias camadas. A cada aluno da FCT é atribuído um conselheiro responsável por check-ins regulares e acompanhamento do desempenho, complementado pela supervisão diária dos membros da equipa de engajamento. O progresso é monitorizado utilizando as ferramentas globais de gestão de desempenho da EY e alinhado com os Requisitos de Experiência Prática (PER) da ACCA. Isto garante que os alunos são avaliados em relação a referências profissionais em áreas como resolução de problemas, julgamento ético, comunicação e trabalho em equipa.

A colaboração da EY com instituições académicas como a KNIGHTS baseia-se no alinhamento mútuo dos currículos. A empresa está diretamente envolvida na definição

do conteúdo do programa, na determinação da duração do estágio e na garantia de que as avaliações académicas refletem as necessidades práticas do setor. Este co-design garante que os alunos adquiram as competências necessárias nas linhas de serviço da EY, mantendo a integridade académica.

Os alunos de FCT são vistos como uma adição valiosa às equipas da EY, trazendo novas perspetivas e contribuindo de forma significativa para a entrega ao cliente. Muitos transitam para funções a tempo inteiro após a graduação, já familiarizados com a cultura e os padrões de desempenho da EY. Para a EY, a FCT também apoia o seu pipeline de desenvolvimento de talentos a longo prazo, ajudando a organização a identificar e formar futuros profissionais que se alinhem com os seus valores.

Apesar do sucesso do modelo, a EY reconhece os desafios, particularmente o equilíbrio entre as necessidades de formação e as exigências dos clientes durante os períodos de pico. Estes são abordados garantindo que os estudantes da FCT são colocados em equipas com recursos adequados e recebem uma exposição gradual a tarefas complexas. A EY também mantém a consistência na mentoria através da formação de conselheiros e de processos de integração estruturados.

A EY Malta continua a inovar em resposta à evolução dos ambientes de trabalho. A empresa utiliza ferramentas digitais como o Microsoft Teams e as plataformas de aprendizagem globais da EY para apoiar colocações híbridas, especialmente após a COVID. Além disso, a EY está a expandir a FCT para áreas emergentes, como ESG (Ambiental, Social e Governança), tecnologias de auditoria baseadas em IA e consultoria em sustentabilidade. Isso está alinhado com as prioridades nacionais e os objetivos de transformação global da EY.

No geral, a abordagem da EY Malta destaca-se como uma prática exemplar devido à sua profundidade de integração, compromisso com a mentoria, alinhamento com estruturas académicas e profissionais e inovação voltada para o futuro. Oferece um modelo de empregador replicável para outros países que procuram colmatar a lacuna entre a educação e o emprego através de experiências FCT estruturadas e impactantes.

3. **A JA Malta** exemplifica um modelo dinâmico e inclusivo de FCT baseado no empreendedorismo juvenil e na educação experiencial. Como uma organização sem fins lucrativos focada em preparar os jovens para o mundo do trabalho, a JA Malta define FCT como uma abordagem estruturada que integra a aprendizagem em sala de aula com experiências práticas em ambientes de trabalho reais ou simulados. Esta filosofia sustenta os programas principais da organização, que visam equipar os alunos com competências práticas, mentalidade empreendedora e preparação para o local de trabalho.

No centro do modelo FCT da JA Malta está o seu programa emblemático, o *Company Programme*, no qual alunos do ensino secundário formam e operam as suas próprias miniempresas ao longo de um ano letivo. Neste programa, os alunos assumem diferentes funções, desde a gestão da produção até ao marketing e finanças, e gerem

as suas empresas como negócios reais. A experiência é apoiada por mentores voluntários da comunidade empresarial que orientam as equipas de alunos através de brainstorming, planeamento, operações e tomada de decisões financeiras. Esta mentoria não só desenvolve competências técnicas, como também reforça a confiança, a resiliência e a liderança.

A JA Malta também organiza o *Leaders for a Day*, uma iniciativa em que os alunos acompanham executivos seniores de vários setores para observar de perto a liderança e a tomada de decisões. Esta exposição imersiva a ambientes profissionais aprofunda a compreensão dos alunos sobre a dinâmica do local de trabalho e as responsabilidades executivas. A JA Malta está atualmente a trabalhar para expandir esta iniciativa a nível nacional, a fim de garantir um acesso mais amplo em todas as escolas de Malta.

Além disso, a JA Malta contribui para os esforços europeus de FCT através da sua participação no projeto *Skills4Retail*, uma iniciativa transfronteiriça que aborda as necessidades em evolução do setor retalhista, com foco em práticas digitais e sustentáveis. Como parte da sua contribuição, a JA Malta apoia o desenvolvimento de experiências práticas de FCT para alunos e estabelece parcerias com empresas para oferecer estágios e formação alinhados com as demandas específicas do setor.

Um dos principais pontos fortes da abordagem da JA Malta é o seu modelo colaborativo, que trata a FCT como uma responsabilidade partilhada entre educadores, mentores da indústria e a própria organização. Os profissionais estão envolvidos não só como oradores convidados, mas também como cocriadores do conteúdo do programa, facilitadores de workshops de desenvolvimento de competências e mentores de longo prazo. Os educadores desempenham um papel crucial na integração das experiências FCT na educação formal, enquanto as empresas contribuem com o acesso a estágios, desafios da vida real e mentoria.

O impacto das iniciativas de FCT da JA Malta é evidente no crescimento pessoal e profissional dos seus participantes. Os alunos saem com competências de comunicação, pensamento empreendedor, trabalho em equipa e confiança mais fortes. O seu desenvolvimento é acompanhado através de ferramentas como o *Entrepreneurial Skills Pass*, uma certificação reconhecida internacionalmente que mede as competências sociais e técnicas adquiridas durante o programa.

A inclusão é um dos pilares da prática da JA Malta. A organização envidou esforços específicos para envolver alunos de diversas origens, incluindo aqueles apoiados por Educadores de Apoio à Aprendizagem (LSEs) ou provenientes de contextos socioeconomicamente desfavorecidos. A JA Malta também envolve pais e encarregados de educação para garantir um ambiente de aprendizagem favorável a todos os participantes. Os programas são continuamente melhorados com base no feedback dos alunos, educadores e parceiros da indústria, garantindo a sua relevância e impacto.

A estratégia FCT da JA Malta está em estreita sintonia com as prioridades nacionais e da UE. A nível nacional, as suas atividades apoiam a Estratégia Nacional de Educação 2024-2030 de Malta, particularmente na promoção de uma educação inclusiva e baseada em

competências. A nível da UE, a programação da JA Malta reflete os objetivos do Ano Europeu das Competências 2023, especialmente no que diz respeito ao avanço das competências digitais, ecológicas e empreendedoras.

Olhando para o futuro, a JA Malta pretende ampliar as suas iniciativas e aprofundar as parcerias nos setores da educação e dos negócios. Os objetivos estratégicos incluem a expansão do Programa Empresa e Líderes por um Dia, o alargamento do âmbito dos estágios e a criação de um Centro de Excelência em parceria com o Ministério da Educação e a Fundação HSBC Malta para integrar a literacia financeira e empreendedora nas escolas a nível nacional.

O modelo holístico e inclusivo de FCT da JA Malta torna-o uma prática exemplar de destaque. Os seus programas oferecem experiências de aprendizagem transformadoras que são escaláveis, socialmente responsivas e alinhadas com os objetivos educativos nacionais e europeus.

4. **MFHEA.** A Autoridade de Ensino Superior e Continuado de Malta (MFHEA) desempenha um papel central na definição, regulamentação e promoção da FCT em Malta. Como regulador nacional do ensino pós-secundário, a MFHEA define a FCT como um processo de aprendizagem estruturado e formalmente reconhecido que ocorre em ambientes de trabalho reais e faz parte integrante das qualificações acreditadas. A Autoridade considera a FCT um pilar fundamental da estratégia nacional de educação e competências de Malta, com o objetivo de melhorar a empregabilidade dos licenciados, alinhar a aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho e responder às lacunas de competências setoriais.

O compromisso da MFHEA com a FCT está ancorado no seu robusto quadro regulamentar. Os programas acreditados que incluem componentes de FCT devem estar em conformidade com o Quadro Nacional de Garantia da Qualidade (NQAF) e o Quadro de Qualificações de Malta (MQF). Espera-se que os prestadores demonstrem resultados de aprendizagem claros e mensuráveis, garantam a supervisão por parte de mentores académicos e industriais e alinhem as avaliações com as estruturas de créditos ao nível do programa. As normas essenciais incluem o cumprimento dos regulamentos de saúde e segurança, os requisitos de proteção de dados e os acordos de parceria formais com as organizações de acolhimento.

A publicação das Diretrizes de 2023 da MFHEA para a Garantia da Qualidade de Cursos que incluem uma componente de Formação em Contexto de Trabalho reforça ainda mais o compromisso de Malta com uma FCT estruturada e de alta qualidade. Estas diretrizes oferecem expectativas detalhadas para a conceção, implementação e avaliação da FCT e foram concebidas para ajudar as instituições a manter a integridade académica, ao mesmo tempo que abraçam a colaboração com a indústria.

Para garantir que a oferta de FCT continue a ser relevante e responsiva, a MFHEA colabora regularmente com prestadores, empregadores, associações industriais e organismos públicos. Através de processos de consulta durante a acreditação de

programas, grupos de trabalho nacionais e monitorização do mercado de trabalho, a MFHEA promove ativamente a FCT em setores emergentes, como a inovação digital, a inteligência artificial e as tecnologias verdes. Os prestadores são encorajados a envolver os empregadores nas fases iniciais da conceção do currículo, promovendo o alinhamento entre os resultados educativos e as realidades do local de trabalho.

A MFHEA também apoia o Reconhecimento da Aprendizagem Prévia (RPL) como um complemento poderoso à FCT. Através das suas diretrizes de RPL, a Autoridade permite que indivíduos, particularmente alunos maduros e profissionais, convertam experiência de trabalho informal e não formal em créditos académicos. Este processo amplia o acesso a qualificações e apoia a aprendizagem ao longo da vida, validando a experiência do mundo real.

Em resposta à evolução dos formatos de ensino, a MFHEA garante que os estágios virtuais e híbridos cumprem os mesmos padrões de qualidade que os modelos tradicionais de FCT. Os prestadores são obrigados a demonstrar claramente como a orientação remota, o acompanhamento do progresso e o envolvimento serão mantidos. Isto protege a experiência do aluno e garante que as inovações na aprendizagem digital não comprometem a qualidade.

A nível europeu, a MFHEA alinha o ecossistema FCT de Malta com o Quadro Europeu de Qualificações (EQF) através do seu quadro MQF, garantindo a comparabilidade e a mobilidade das qualificações entre os Estados-Membros da UE. A MFHEA participa ativamente em fóruns políticos europeus, tais como grupos consultivos do EQF, ENQA e iniciativas Erasmus+, contribuindo assim para a cooperação internacional, a avaliação comparativa e a aprendizagem partilhada.

Na perspetiva da MFHEA, um programa FCT de melhores práticas caracteriza-se por uma supervisão estruturada, resultados de aprendizagem claramente definidos e avaliados, envolvimento significativo do empregador e flexibilidade para acomodar as diversas necessidades dos alunos. Tais modelos aumentam a empregabilidade, proporcionam valor real aos empregadores e contribuem para a resiliência económica nacional, abordando a escassez de competências atual e futura.

Olhando para o futuro, a MFHEA prevê um quadro nacional de FCT que integre formalmente a FCT em todas as qualificações pós-secundárias relevantes. Embora as expectativas atuais estejam incorporadas no sistema de acreditação mais amplo, a MFHEA reconhece o valor de uma estratégia nacional dedicada à FCT. Tal quadro traria uma maior normalização, ofereceria apoio estruturado aos prestadores e aumentaria a clareza e a confiança entre empregadores e alunos.

No seu papel de regulador e impulsionador de políticas, a MFHEA exemplifica as melhores práticas na governação da FCT, garantindo que a qualidade, a relevância e a conceção centrada no aluno permaneçam na vanguarda dos sistemas de educação e formação de Malta.

O anexo 3 contém uma tabela detalhada sobre as melhores práticas identificadas em Malta.

Melhores práticas identificadas em Portugal

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.

Ligando estudantes da U.Porto a empresas através de estágios, permite-lhes adquirir experiência prática, aplicando os seus conhecimentos académicos. Reforça também a colaboração entre a universidade e as empresas, promovendo a inovação e oportunidades de desenvolvimento profissional. Os principais intervenientes envolvidos na implementação incluem a Universidade do Porto, a Faculdade de Ciências da Universidade do Porto (FCUP) e PME e grandes empresas que disponibilizam estágios. Os principais beneficiários do programa ECCE são os 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 de estudantes e 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 – Programa 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 simultaneamente a produtividade e a competitividade das empresas dentro de clusters industriais específicos. Consegue-o através da implementação de 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, a fim de garantir uma formação relevante e impactante.

Teve um impacto positivo, melhorando as competências da força de trabalho, 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 tanto a nível regional como 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 e emente 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 tem sido 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, especializada em tecnologias automóveis inovadoras.

O anexo 4 contém uma descrição detalhada das melhores práticas identificadas em Portugal.

Análise das lacunas e desafios

A fim de identificar as lacunas e os desafios enfrentados pelos estudantes, professores e decisores políticos no acesso, implementação e aplicação de iniciativas de FCT nos quatro países analisados durante esta atividade de investigação, foi disponibilizado um questionário online e foram realizadas entrevistas com as partes interessadas relevantes.

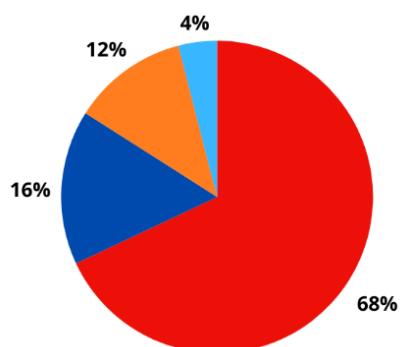
No total, foram recolhidas 125 respostas, superando o número alvo de 100 respostas definido pelo consórcio.

Segue-se uma análise dos resultados das respostas às 18 perguntas dos questionários online, que inclui tanto uma descrição dos resultados obtidos como uma análise comparativa entre os 4 países.

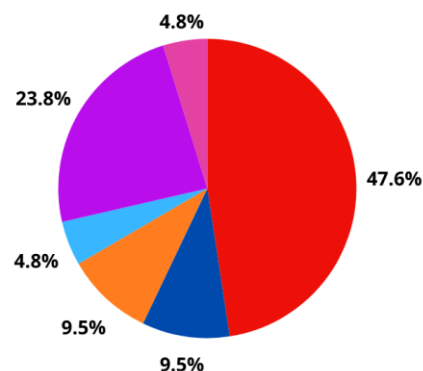
Foram identificadas limitações na investigação realizada.

- O inquérito foi enviado antes do Natal, que foi identificado como um período movimentado para os estudantes e o pessoal académico devido aos exames e avaliações, e um período movimentado para a indústria devido ao final do ano.
- Ao contactar as partes interessadas da indústria, estas informaram que, embora gostassem de participar nessa pesquisa, não tinham tempo para o fazer.
- As respostas foram diferentes dependendo de como os inquiridos interpretaram as perguntas feitas.

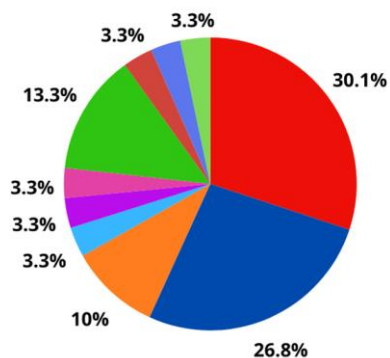
1- Qual destas seguintes categorias a/o descreve melhor?



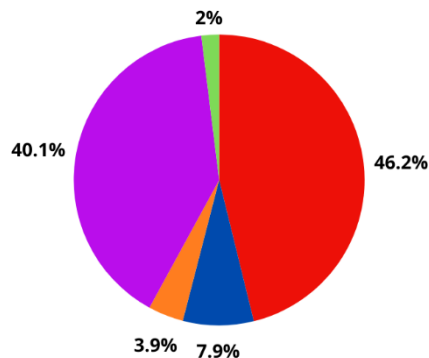
PT



TI



MT



IE

- Representante da empresa
- Funcionário do ensino superior
- Profissional de educação e formação profissional
- Responsável político
- Estudante ou recém-formado
- Administrador público da União Europeia
- Representante empresarial
- Consultor de RH e aprendizagem organizacional

2- Em que setor/indústria trabalha principalmente?

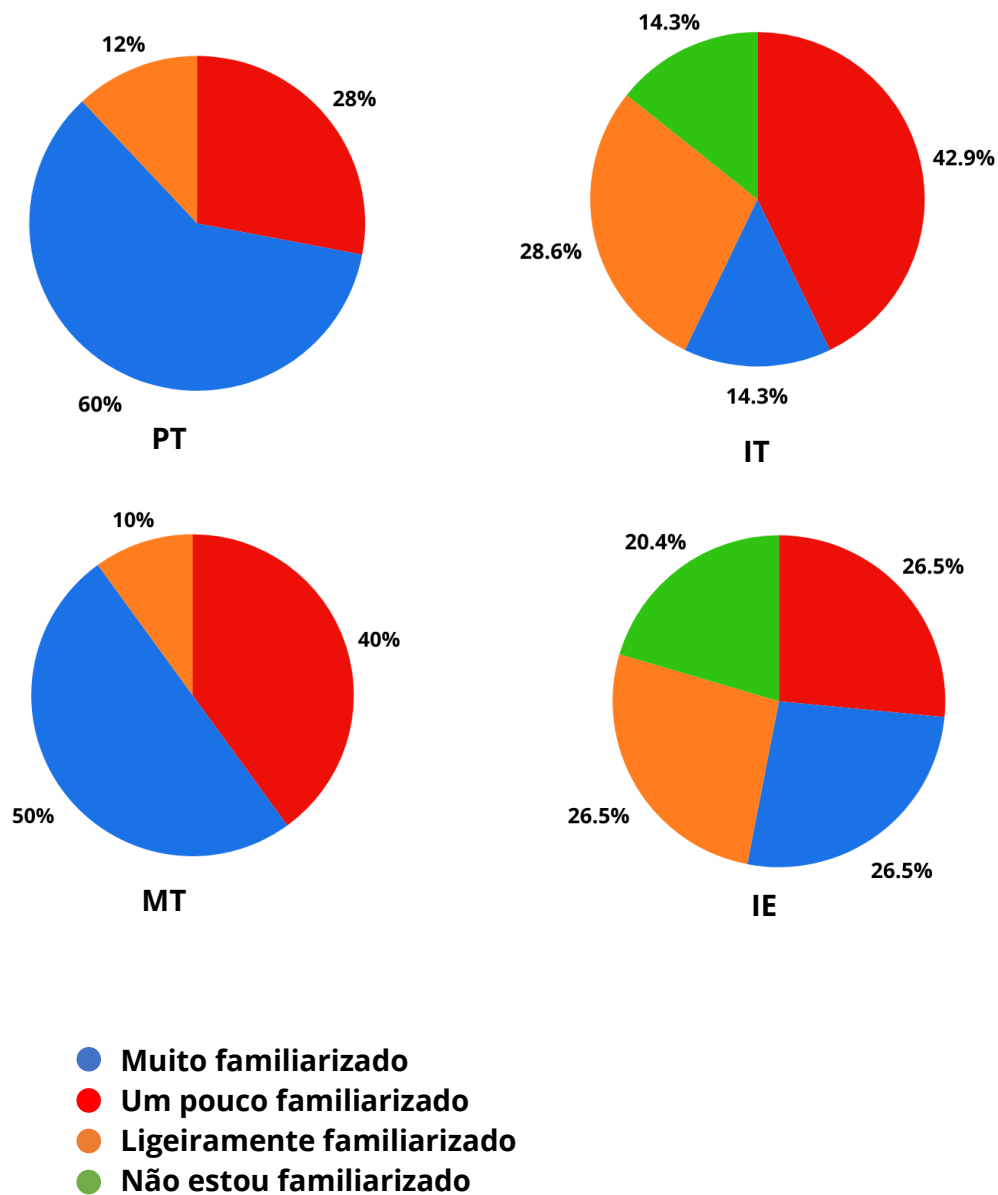
No que diz respeito a Portugal, quando questionados sobre o setor/indústria em que os participantes trabalham, a maioria das respostas indicou o ensino superior, em áreas como energia, educação, formação empresarial, futebol, embalagens, engenharia, têxteis, meios de comunicação social e cuidados de saúde, identificadas pelos participantes. Estes dados são comprovados pelo gráfico apresentado na pergunta n.º 1, no qual se pode ver que a maioria dos participantes pertence à categoria «Funcionários do ensino superior» (68%). A categoria seguinte com mais participantes (16%) foi a dos Representantes de Empresas.

O inquérito italiano incluiu 21 participantes de vários setores. A maioria (47,6%) dos participantes trabalha no ensino superior, com 7 em cada 10 empregados por universidades. 23,8% eram estudantes ou recém-licenciados. 9,5% eram profissionais do ensino e formação profissional e representantes de empresas. Os setores de trabalho variam entre as TIC e a investigação e desenvolvimento, passando pelo comercial, cultural e jurídico.

Os dados mostram que os participantes de Malta apresentam uma grande diversidade nos setores/indústrias em que trabalham. No entanto, há uma predominância de 30,1% do setor do pessoal do ensino superior e 26,8% de representantes de empresas.

Na Irlanda, houve 49 inquiridos no inquérito, 22 académicos, 6 parceiros industriais e 21 estudantes. Estes dados são comprovados pelo gráfico da pergunta n.º 1, que mostra uma incidência de 46,2% de participantes do setor do pessoal do ensino superior e 40,1% de estudantes.

3- Qual é o seu grau de familiaridade com as práticas de FCT na sua organização?



Quando questionados sobre a sua familiaridade com as práticas de formação em contexto de trabalho nas suas organizações, a maioria dos inquiridos portugueses (15) afirmou estar muito familiarizada com elas, 7 afirmaram estar um pouco familiarizados com estes métodos e alguns (3) afirmaram ter pouca familiaridade.

O inquérito italiano revela que uma grande parte dos participantes, 85,7%, afirma ter algum nível de familiaridade com as práticas de FCT nas suas organizações. Especificamente, 42,9% dos inquiridos indicaram que estavam «um pouco familiarizados», 28,6% estavam

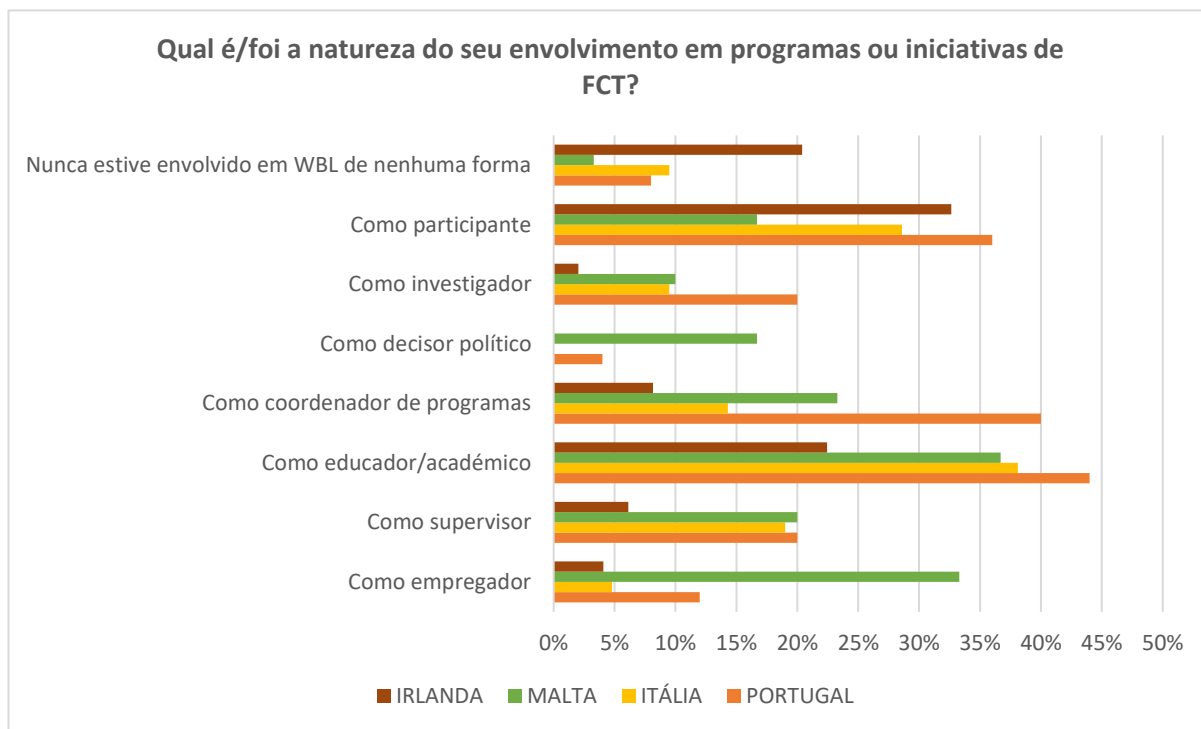
«ligeiramente familiarizados» e 14,3% descreveram-se como «muito familiarizados». Apesar desta consciência relativamente elevada, 14,3% dos inquiridos admitiram não ter familiaridade com as práticas de FCT nas suas organizações. Estes resultados sublinham uma gama diversificada de níveis de familiaridade entre os inquiridos, embora seja evidente que mais de metade dos inquiridos está familiarizada com as práticas de FCT.

Os dados do inquérito de Malta sugerem que as partes interessadas em Malta têm altos níveis de familiaridade com as práticas de FCT nas suas organizações. Metade dos inquiridos afirmou estar muito familiarizada com a FCT

Os resultados da Irlanda mostram que 80% dos inquiridos tinham vários níveis de familiaridade com as práticas de FCT nas suas organizações, com 86% dos académicos e industriais e 71% dos estudantes e licenciados. 20% do total dos inquiridos afirmaram não estar familiarizados com as práticas de FCT; 14% dos inquiridos académicos e industriais afirmaram não estar familiarizados e 29% dos inquiridos estudantes e licenciados afirmaram não estar familiarizados.

Análise: Em países como Portugal e Malta, a maioria dos participantes está familiarizada com as práticas de FCT na sua organização. Por outro lado, na Irlanda e em Itália, embora a maioria dos participantes tenha demonstrado estar familiarizada com as práticas de FCT na sua organização, houve uma pequena percentagem de participantes que demonstrou não estar familiarizada com as práticas de FCT. Os diferentes níveis de conhecimento das práticas de FCT podem sugerir que as organizações devem procurar melhorar a divulgação desta informação.

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



Os participantes também foram questionados sobre a natureza do seu envolvimento com FCT. Das respostas múltiplas fornecidas em português, 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, 3 como empregadores em empresas que têm programas de FCT, 1 como decisor político, 1 como responsável pela organização de programas de FCT na sua empresa e 2 afirmaram nunca ter tido contacto/envolvimento em práticas de FCT.

No que diz respeito aos participantes italianos e ao seu envolvimento e experiência direta com programas ou iniciativas de FCT, tais como estágios, internatos ou sistemas de educação dual, a maioria dos inquiridos estava envolvida como educadores ou académicos (40%), seguidos por participantes (28,6%), supervisores (19%) e coordenadores de programas (14,3%). Em contrapartida, apenas alguns participantes atuavam como empregadores ou intermediários entre empresas e instituições de ensino. Além disso, 9,5% dos inquiridos indicaram que não tinham envolvimento direto com a FCT nas suas organizações, sublinhando potenciais lacunas de participação entre os diferentes grupos de partes interessadas.

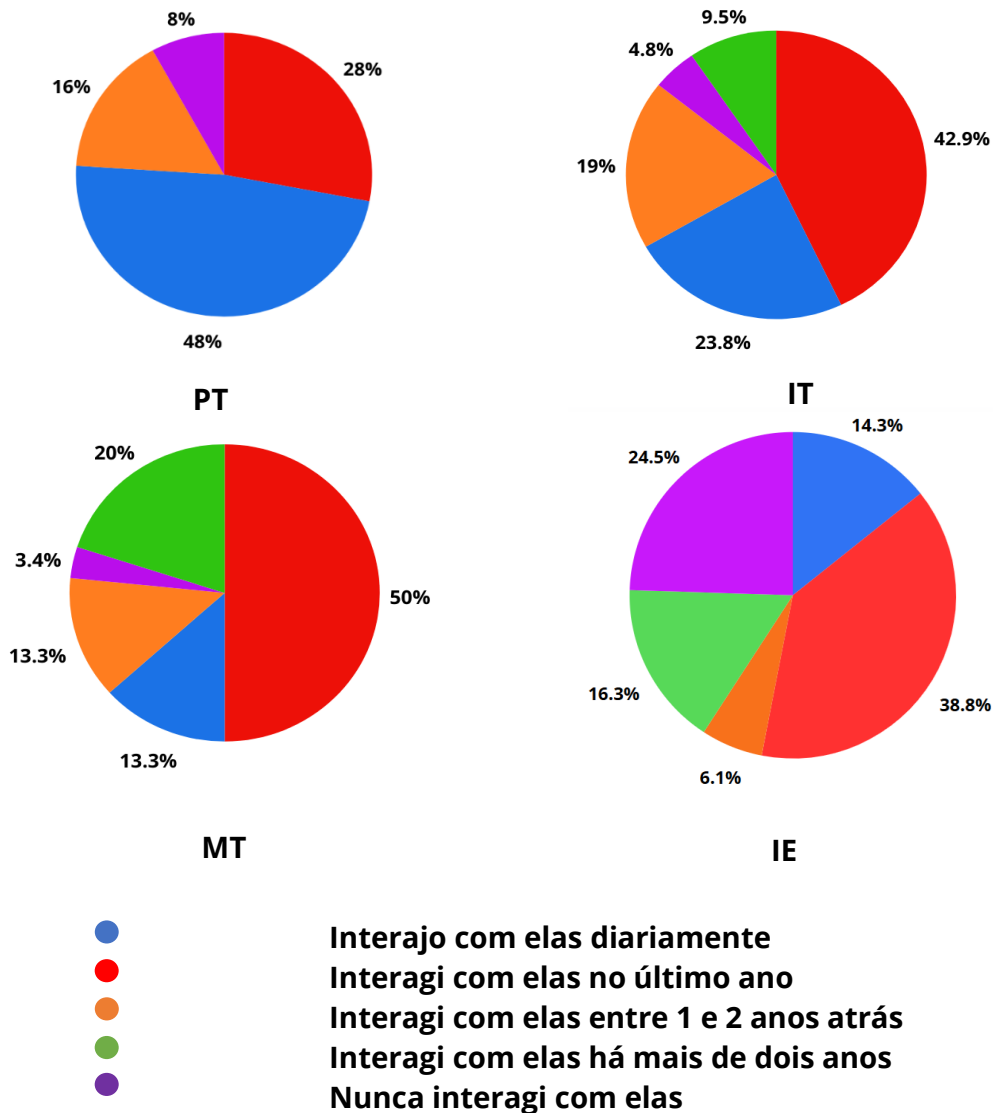
Em Malta, a maior percentagem de pessoas, quando questionadas sobre o seu envolvimento em programas e iniciativas de FCT, respondeu que pertencia ao grupo de educadores/académicos (36%), seguido por empregadores (33%), coordenadores de

programas (23%) e supervisores (20%). Apenas cerca de 3% afirmaram nunca ter estado envolvidos em FCT de qualquer forma.

No que diz respeito aos participantes irlandeses e ao seu envolvimento e experiência direta com programas ou iniciativas de FCT, 82% dos inquiridos indicaram que estiveram envolvidos em FCT como participantes, coordenadores de programas, gestores académicos, supervisores ou empregadores, com 81% dos estudantes/licenciados a indicar envolvimento e 82% dos académicos e da indústria a indicar envolvimento.

Análise: De todas as opções disponíveis, as que obtiveram mais votos dos participantes mostram que, nos quatro países, a natureza do seu envolvimento em programas ou iniciativas de FCT é como educadores/académicos, coordenadores de programas e participantes. Outras respostas foram apontadas pelos participantes, como, por exemplo, o envolvimento em projetos da UE ou mentoria.

5- Há quanto tempo se envolve em práticas de formação em contexto de trabalho (implementação, supervisão, como participante, etc.)?



Quando questionados sobre a recência e frequência do seu envolvimento com metodologias FCT, um número significativo de participantes portugueses afirmou que interage com práticas FCT diariamente (48%), enquanto outros se envolveram no último ano (28%) ou entre um e dois anos atrás (16%). Conforme mencionado anteriormente, dois participantes não se lembram de

ter participado em práticas FCT, nem como supervisores, coordenadores, participantes ou outras funções possíveis.

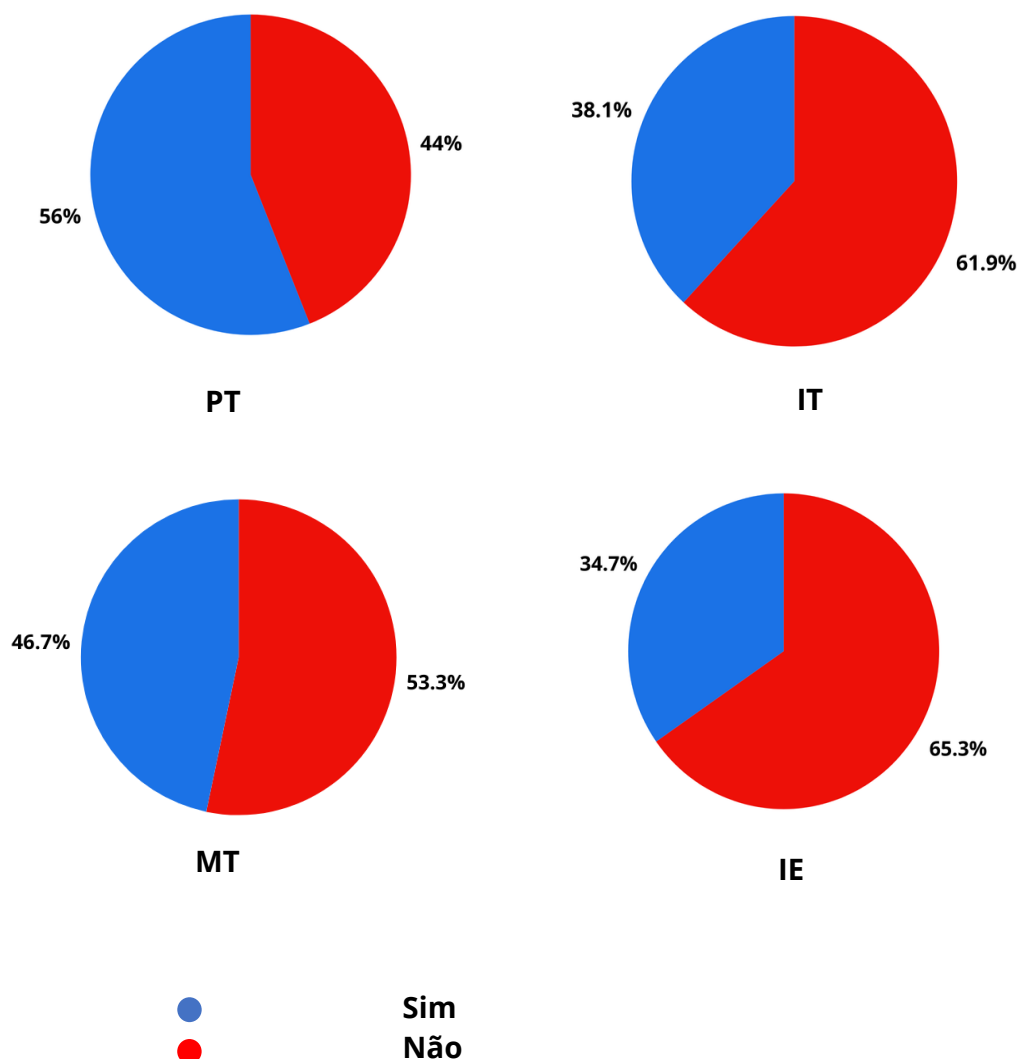
A maioria dos participantes italianos, 66,7%, relatou envolvimento recente ou frequente com práticas de FCT, seja no último ano (42,9%) ou diariamente (23,8%). Além disso, 19% afirmaram que o seu último envolvimento foi entre 1 e 2 anos atrás, enquanto 9,5% interagiram há mais de 2 anos. Apenas 4,8% dos inquiridos indicaram que nunca se envolveram em práticas de FCT. Estes resultados sugerem que a FCT é uma componente ativa do panorama profissional e educativo para a maioria dos inquiridos, destacando a sua importância e o valor atribuído aos modelos de aprendizagem prática e experiencial. Os dados sugerem a necessidade de apoio contínuo e, possivelmente, atualizações para aqueles que estão afastados da FCT há mais de dois anos, a fim de garantir que todos os profissionais continuem equipados com as práticas mais atuais e eficazes.

De todas as respostas maltesas registadas, metade dos participantes (50%) envolveu-se com práticas de FCT no último ano. Apenas 13,3% interagem com práticas de FCT diariamente e a mesma percentagem de participantes interagiu entre 1 e 2 anos atrás. Apenas uma pequena percentagem (3,4%) afirmou nunca ter interagido/se envolvido com práticas de FCT.

No que diz respeito às respostas da Irlanda, 53% dos inquiridos envolveram-se com FCT no último ano ou interagem diariamente com elas. 24,5% dos participantes indicaram que nunca se envolveram com práticas de FCT; destes 24,5%, 58% são estudantes no 2.º ano dos seus estudos e deverão participar em estágios profissionais no 3.º ano dos seus estudos.

Análise: Em países como Portugal, a maioria dos participantes tem interagido regularmente com práticas de FCT. No caso da Itália, Malta e Irlanda, muitos participantes têm interagido com práticas de FCT no último ano.

6- Está familiarizado com as políticas nacionais ou europeias de apoio à FCT?



No que diz respeito ao conhecimento das políticas nacionais e europeias em matéria de FCT, mais de metade dos inquiridos portugueses está ciente (56%), enquanto os restantes não estão atualmente familiarizados com as políticas nacionais e europeias em matéria de FCT.

No que diz respeito aos participantes italianos, apenas 38,1% dos participantes têm conhecimento das mesmas. Isto destaca uma lacuna significativa na sensibilização e compreensão dos quadros ou iniciativas existentes que visam apoiar os programas de FCT.

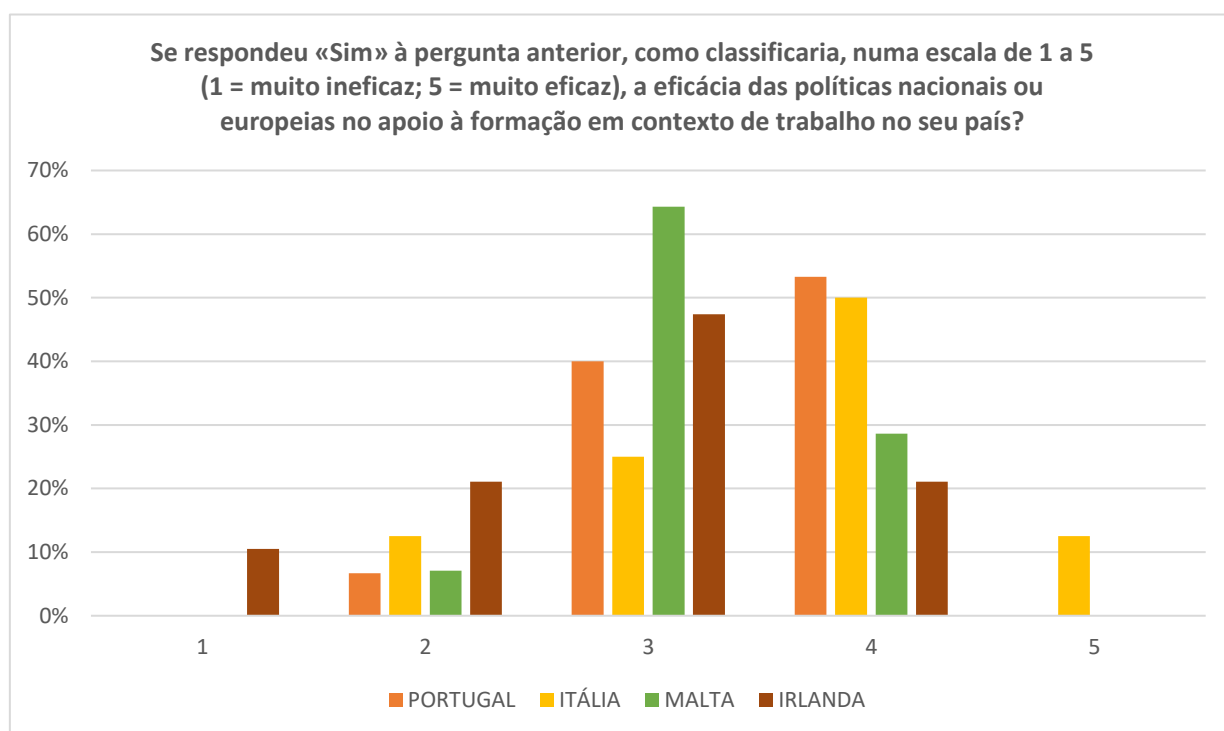
Entre os participantes de Malta, apenas 46,7% dos inquiridos afirmaram estar a par das políticas nacionais ou da UE em matéria de FCT, enquanto 53,3% indicaram não estar

familiarizados com as mesmas, o que destaca uma clara necessidade de maior visibilidade, clareza e divulgação dos quadros relevantes.

A partir da análise dos participantes irlandeses, 35% dos inquiridos afirmaram estar familiarizados com as políticas europeias ou nacionais de apoio à FCT, sendo 77% desses inquiridos académicos e industriais, enquanto 65% dos inquiridos não estão familiarizados com essas políticas.

Análise: Em países como Itália, Malta e Irlanda, a maioria dos participantes não está familiarizada com as políticas nacionais ou europeias de apoio à FCT. Apenas em Portugal a maioria dos participantes está familiarizada com estas políticas.

7- Se respondeu «Sim» à pergunta anterior, como classificaria, de 1 a 5 (1 - muito ineficaz; 5 - muito eficaz), a eficácia das políticas nacionais ou europeias de apoio à FCT no seu país?



Aos participantes portugueses 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.

Entre os participantes italianos que responderam afirmativamente à pergunta anterior, mais de 60% deram uma opinião positiva e classificaram as políticas nacionais ou europeias como eficazes no apoio à FCT em Itália.

No caso de Malta, a eficácia destas políticas no apoio à FCT foi classificada como moderada, com 64,3% dos que estão familiarizados com as políticas de FCT a classificá-las com «3» numa escala de 1 a 5 e 28,6% a atribuírem-lhes uma classificação de «4».

Analisando os dados da Irlanda, 47% classificam como «3» a eficácia das políticas nacionais ou europeias no apoio à FCT no seu país e 29% indicaram que, na sua opinião, a eficácia era «4». Curiosamente, nenhum dos que afirmaram estar a par das políticas classificou as políticas como muito ineficazes.

Análise: Nos quatro países, a maioria dos votos dos participantes situa-se entre as classificações 3 e 4. Isto pode significar que consideram que as políticas nacionais e europeias de apoio à FCT nos seus países poderiam ser mais eficazes na sua conceção ou implementação.

8- Pode citar as políticas com as quais está familiarizado?

PORTUGAL
Programa ERASMUS Fundo Social Europeu (FSE) <i>Portugal 2020</i> <i>Competir 2020</i> Centro de Emprego Formação e Estágios Profissionais/Internatos Programa <i>Qualifica</i> Competências do Século XXI Projeto ERASMUS+ Formação Contínua e Inicial de Professores Estágios/Internatos CTESP

ITÁLIA
Programa ERASMUS+ Formação em Centros de Emprego e Estágios Profissionais Sistema dual na educação e formação profissional.

MALTA
Programa ERASMUS Centro de Emprego Formação e Estágios Profissionais/Internatos Estágios MCAST e UOM Quadro de Qualificações de Malta (MQF) Lei sobre a Aprendizagem em Ambiente de Trabalho e Aprendizagem Profissional (2018) Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia da Aprendizagem (QEQA) Programa de colocação do instituto Regime IPS de serviço público Lei de FCT

IRLANDA
Programa ERASMUS Centro de Emprego Formação e Estágios Profissionais/Internatos Estratégia Nacional de Competências 2025 Agenda Europeia de Competências 2020 Quadro Europeu para a Formação em contexto de trabalho Estratégia «Caminhos para o Trabalho» 2021-2025 Plano de ação para a aprendizagem 2021-2025 Guia para profissionais: o projeto Erasmus Skills. Cedefop

Análise: Em Portugal, estes incluem o Programa ERASMUS+, o Fundo Social Europeu (FSE), Portugal 2020, Compete 2020 e iniciativas como a Formação em Centros de Emprego e Estágios Profissionais, o Programa Qualifica, o Projeto ERASMUS+ Competências do Século XXI e a Formação Contínua e Inicial de Professores. Além disso, os Estágios/Internatos CTESP desempenham um papel fundamental no panorama da formação profissional em Portugal.

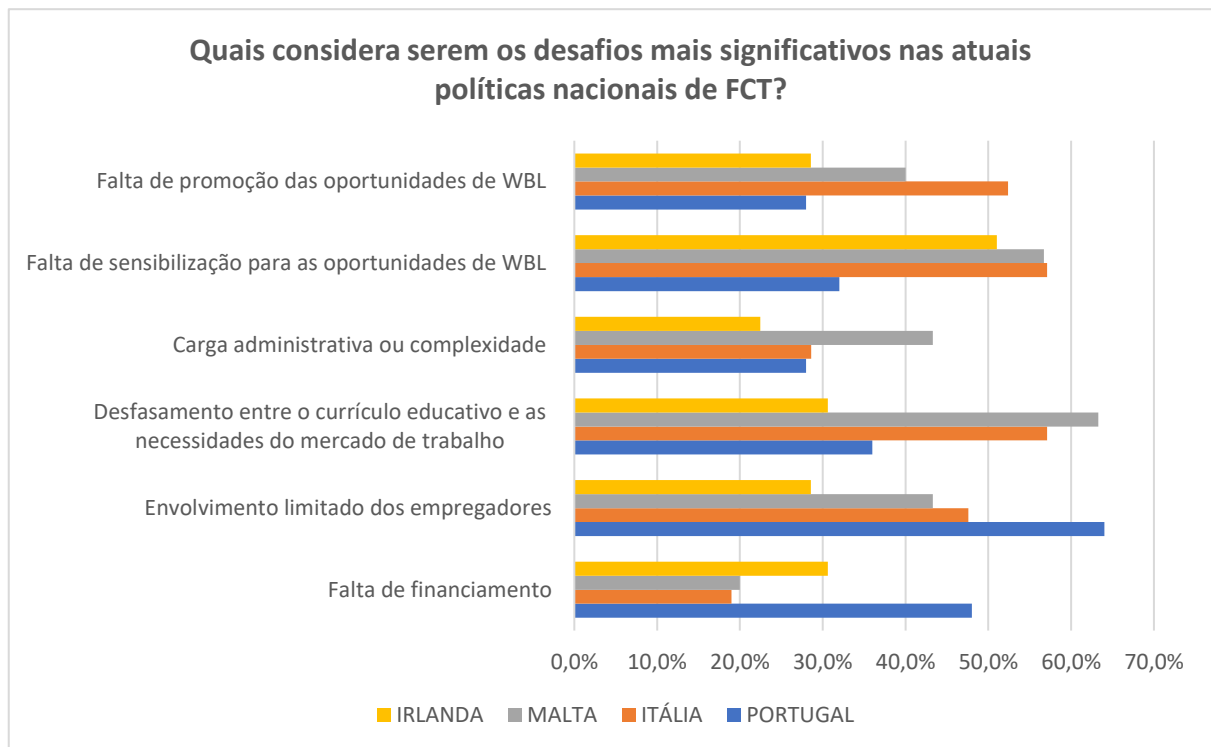
Em Itália, as políticas centram-se principalmente no Programa ERASMUS+, no Sistema Dual de educação e formação profissional e na Formação Profissional e Estágios Profissionais/Internatos do Centro de Emprego como iniciativas centrais.

Malta tem políticas como o Programa ERASMUS+, a Formação em Centros de Emprego e os Estágios Profissionais, e iniciativas de estágios do MCAST e da UOM. Malta também tem o Quadro de Qualificações de Malta (MQF) e a Lei de Aprendizagem e Formação em Ambiente de Trabalho (2018). O Quadro Europeu para a Qualidade e Eficácia da Aprendizagem (QEQA) e programas nacionais como o Programa de Colocação do Instituto e o Regime IPS do Serviço Público também são fundamentais para apoiar a formação em contexto de trabalho.

Na Irlanda, as políticas incluem o Programa ERASMUS+, Formação em Centros de Emprego e Estágios Profissionais, e iniciativas estratégicas como a Estratégia Nacional de Competências 2025, a Agenda Europeia de Competências 2020 e o Quadro Europeu para a Formação em

contexto de Trabalho. A Irlanda também é orientada pela Estratégia Caminhos para o Trabalho 2021-2025 e pelo Plano de Ação para a Aprendizagem 2021-2025. Outros recursos importantes incluem o Guia para Profissionais: o Projeto Erasmus Skills e o Cedefop como ferramentas para melhorar o desenvolvimento de competências.

9- Quais considera serem os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT?



Todos os que responderam ao questionário português foram convidados a identificar quais são os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT. O envolvimento limitado dos empregadores foi identificado como a questão mais importante (64%), enquanto a falta de sensibilização para 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.

Os principais desafios identificados pelos participantes italianos incluem um desfasamento entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho e a falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT, cada um citado por 57,1% dos inquiridos. Estes desafios destacam uma desconexão crítica entre a oferta educativa e as exigências do mercado de trabalho e sugerem que muitos potenciais participantes ou partes interessadas não estão

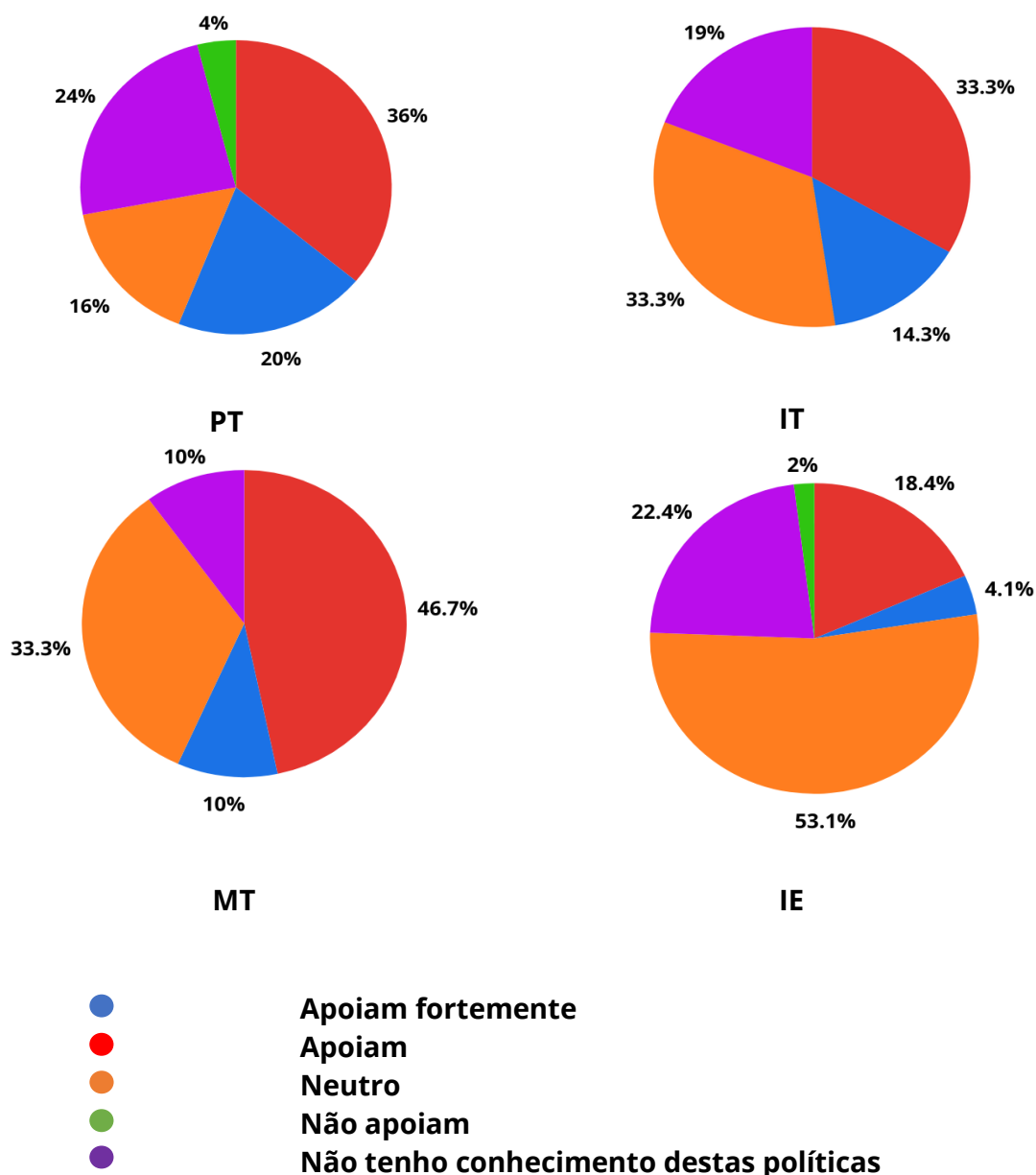
plenamente conscientes da existência ou das vantagens dos programas de FCT, o que prejudica a sua adoção e eficácia. Além disso, mais de metade dos participantes (52,4%) salientou que as oportunidades de FCT não são suficientemente promovidas, indicando uma lacuna na divulgação destes programas/modalidades de aprendizagem a potenciais beneficiários, como estudantes, empregadores ou educadores. Além disso, 47,6% dos inquiridos referiram o envolvimento limitado dos empregadores como um obstáculo significativo, refletindo as dificuldades em promover colaborações entre instituições educativas e o setor empresarial, que são essenciais para um FCT eficaz. Outras preocupações incluíram os encargos administrativos e a complexidade (28,6%), que podem dissuadir o envolvimento, e mente de pequenas e médias empresas, e uma menor ênfase nas questões de financiamento (19%), sugerindo que as restrições financeiras não são percebidas como o principal obstáculo. Uma pequena percentagem (4,8%) dos inquiridos também mencionou desafios mais específicos, como melhorar a integração da educação com a força de trabalho, melhorar a qualidade das experiências de FCT, abordar as disparidades regionais na disponibilidade de programas e facilitar o acesso para grupos vulneráveis.

No que diz respeito às respostas de Malta, recolhidas junto de 30 partes interessadas dos setores da educação, da indústria, do setor público e ONG, o inquérito teve como objetivo captar opiniões sobre a sensibilização para as políticas, as barreiras estruturais, a integração digital e o envolvimento das partes interessadas nas iniciativas de FCT. O desafio mais significativo, referido por 63,3% dos inquiridos, foi a incompatibilidade contínua entre os programas educativos e as exigências do mercado de trabalho. Logo a seguir a esta questão, 56,7 % dos inquiridos destacaram a falta de sensibilização e visibilidade das oportunidades de FCT. Outros 43,3 % dos inquiridos citaram o envolvimento limitado dos empregadores como um obstáculo importante. Para além da baixa sensibilização, 40 % dos inquiridos indicaram que a FCT não é suficientemente promovida a nível nacional. Uma conclusão particularmente notável diz respeito à digitalização dos sistemas de FCT. Embora 90% dos inquiridos considerassem as competências digitais «importantes» ou «muito importantes» para a prestação eficaz de FCT, apenas 30% referiram ter conhecimento de quaisquer ferramentas ou plataformas digitais que atualmente apoiem a FCT em Malta. Esta discrepância marcante revela uma lacuna crítica entre a importância percebida e a implementação prática.

Os inquiridos irlandeses identificaram, em geral, a falta de sensibilização para as políticas de FCT como o maior desafio. Os três grupos de inquiridos concordaram também que os desafios surgiram devido à falta de financiamento e à falta de promoção das oportunidades de FCT. Os estudantes e os académicos concordaram que a falta de envolvimento no emprego e a incompatibilidade entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho também são desafios, enquanto os académicos também consideraram a carga administrativa ou a complexidade como um grande desafio. 51% dos inquiridos mostraram-se neutros quanto ao facto de as políticas da UE apoiarem a FCT a nível nacional, com 24,5% a indicar que sim e 24,5% a afirmar que não.

Análise: No geral, todas as opções foram muito escolhidas pelos participantes dos quatro países, mas alguns países tiveram mais incidência em determinadas opções. Para os participantes portugueses, a falta de financiamento e o envolvimento limitado dos empregadores foram apontados como os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT. Para a Itália, são a falta de conhecimento das oportunidades de FCT e a incompatibilidade entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho. Estas duas últimas opções foram também as mais votadas pelos participantes malteses. No caso da Irlanda, o desafio mais significativo é a falta de sensibilização para as oportunidades de FCT. Outras respostas foram registadas no questionário, mas estas 6 foram as mais votadas.

10- 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?



Ao avaliar o apoio da UE à FCT, a maioria dos inquiridos portugueses (36 %) acredita que estas políticas proporcionam algum nível de assistência, enquanto 24% não sabem como as políticas e iniciativas da UE apoiam os programas 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.

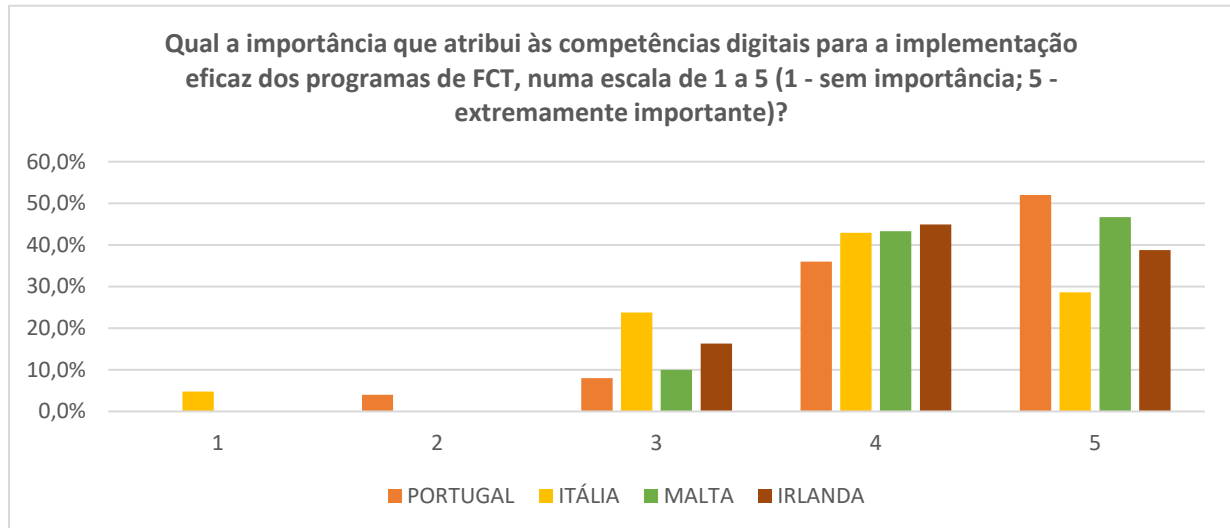
Os participantes italianos têm uma perceção geralmente positiva das políticas e iniciativas da UE, como o Erasmus+ e o Quadro Europeu para a FCT, com quase metade dos participantes a manifestar o seu apoio. No entanto, uma parte significativa dos inquiridos permaneceu neutra (33,3%) ou não tinha conhecimento destas políticas (19%), apontando para a necessidade de uma maior sensibilização e de uma comunicação mais clara sobre os esforços da UE no apoio à formação em contexto de trabalho. Um grupo mais pequeno (14,3%) manifestou um forte apoio, indicando que acreditava que as políticas da UE estavam a ter um impacto positivo notável na FCT no seu país.

As respostas ao inquérito de Malta também indicaram que 46,7% dos inquiridos consideram que as políticas da UE, como o Erasmus+ e o Quadro Europeu para a Aprendizagem em Contexto Laboral, apoiam as iniciativas de Aprendizagem em Contexto Laboral, enquanto 33,3% permanecem neutros e 10 % desconhecem estas políticas.

Cerca de 25% dos participantes irlandeses indicaram que, na sua opinião, as políticas apoiavam ou apoiavam fortemente a formação em contexto de trabalho na Irlanda, com 75% a escolherem que eram «neutros em relação ao apoio às políticas» e 22% a indicarem que desconheciam as políticas, com apenas 2% a indicarem que a sua opinião era que as políticas não apoiavam a formação em contexto de trabalho no país.

Análise: Em países como Portugal, Itália e Malta, as pessoas em geral acreditam que as políticas e iniciativas da União Europeia apoiam a FCT nos seus países. Por outro lado, na Irlanda, a maioria dos participantes mantém-se neutra sobre esta questão.

11- Qual a importância que atribui às competências digitais para a implementação eficaz dos programas de FCT, numa escala de 1 a 5 (1 - sem importância; 5 - extremamente importante)?



A aplicação de competências e ferramentas digitais nos programas de FCT é também um tema importante de discussão no projeto WBL_Champion, pelo que foi perguntado aos participantes qual o nível de importância que as competências digitais têm na implementação dos programas de FCT. As respostas portuguesas 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.

Os participantes italianos classificaram as competências digitais como cruciais para a implementação de programas FCT, com a maioria dos participantes a classificar a sua importância como elevada — 42,9% atribuíram-lhes uma pontuação de 4 em 5 e 28,6% atribuíram a pontuação máxima. No entanto, o inquérito revelou a necessidade de formação digital específica, tanto para estudantes como para funcionários, a fim de responder às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais tecnológico. Foram também identificados desafios como a navegação em portais universitários e a fraca usabilidade dos sites relacionados com FCT.

Para os participantes malteses, 90% dos inquiridos reconheceram a importância das competências digitais na FCT.

Para os participantes italianos, 71,5% (pontuações de 4 e 5) dos participantes consideram as competências digitais muito importantes, demonstrando um forte consenso sobre a sua importância. Os dados destacam o papel significativo que as competências digitais desempenham no aumento da eficiência das iniciativas de FCT, com a maioria dos participantes a atribuir-lhes uma grande importância.

Quando os inquiridos irlandeses foram convidados a classificar as competências digitais para a implementação eficaz dos programas de FCT, a maioria dos participantes (82%) considerou as competências digitais muito importantes.

Análise: Os resultados mostram uma predominância dos votos dos participantes dos quatro países entre as classificações 4 e 5. Podemos concluir que, nos quatro países, como regra geral, os participantes consideram muito importante o uso de ferramentas digitais para a implementação de programas de FCT.

12- Explique as razões da sua escolha de classificação na pergunta anterior.

PORTUGAL

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 irão encontrar nas suas futuras carreiras.

Simplesmente porque são fundamentais para qualquer formação profissional.

Para mim, é de pouca importância, uma vez que o meu grupo-alvo de formandos são pessoas com um baixo nível académico que nem sequer têm a oportunidade de realizar atividades que envolvam competências digitais.

A transição digital não é uma opção, pois é o principal caminho de desenvolvimento atual para sociedades periféricas como Portugal.

Para tirar o máximo partido dela, são necessárias competências digitais.

Uma implementação mais eficaz.

Proporcionar um acompanhamento e uma integração melhores e contínuos.

Devido aos métodos de avaliação e ao facto de serem, na sua maioria, cursos online.

As competências digitais são fundamentais para a empregabilidade e há uma falta de formação para empregadores, educadores e estudantes.

As competências digitais são extremamente importantes para a implementação eficaz dos programas de formação em contexto de trabalho (FCT), especialmente no contexto atual, em que a transformação digital está a remodelar a forma como as organizações funcionam e como os profissionais se desenvolvem.

Facilitar a integração no local de trabalho.

Impulsionar a aprendizagem online e híbrida.

Aceder e gerir informações.
Comunicação eficiente.

Desenvolver autonomia e responsabilidade.

Promover a inovação e a criatividade.

Fortalecimento da competitividade no mercado de trabalho.

Melhor monetização e avaliação de desempenho.

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

ITÁLIA

O mercado de trabalho qualificado está cada vez mais orientado para a tecnologia digital e as suas aplicações e potencial.

Tanto os profissionais em exercício como a população estudantil devem ser capazes de encontrar e utilizar facilmente os conhecimentos disponíveis na Internet, aplicá-los e comunicar através de canais digitais. Ao mesmo tempo, as informações básicas nos sites das universidades são muitas vezes difíceis de encontrar, e a população estudantil queixa-se frequentemente de que os sites relacionados com as oportunidades mencionadas não são facilmente navegáveis nem bem indexados. Estou na organização há um ano e talvez nós, professores (embora não estejamos diretamente envolvidos nos procedimentos), também devêssemos receber divulgação e formação para orientar adequadamente os alunos.

As competências digitais são agora indispensáveis para realizar qualquer tipo de trabalho.

Maior fluidez e transparência dos procedimentos de implementação.

Os estudantes são frequentemente nativos digitais, mas pouco informados sobre o funcionamento das plataformas que utilizam diariamente. Estão a perder a familiaridade com os programas básicos de trabalho.

A procura por parte das empresas é muito forte.

Facilitar a aprendizagem e a formação também à distância e em modo ágil.

É necessário saber utilizar as ferramentas digitais para se poder adaptar ao mundo atual ao mundo do trabalho.

As competências especializadas podem ser adquiridas durante a fase de implementação da formação.

Considero as competências digitais de extrema importância em qualquer setor atualmente.

São essenciais em quase todos os empregos. Especialmente no caso de funções desempenhadas remotamente ou em modo híbrido.

As competências digitais são agora um elemento constitutivo da implementação de programas de FCT e, de forma mais geral, uma condição essencial para o acesso ao mercado de trabalho.

As competências digitais são necessárias como competências transversais

Constituem uma facilidade administrativa

MALTA

As TI são importantes no ambiente de trabalho atual.

A tecnologia ajuda a evitar transportes demorados.

São especialmente necessárias para estar em sintonia com os requisitos laborais e a aquisição de competências transferíveis.

As competências digitais são essenciais para a promoção, implementação eficaz e gestão dos programas FCT. A recolha e análise de dados relacionados utilizando as ferramentas digitais também é imperativa para medir os resultados eficazes e práticos das iniciativas FCT.

As competências e literacia digitais são uma competência horizontal necessária em qualquer carreira.

As competências digitais devem estar na vanguarda da aprendizagem devido às constantes mudanças no panorama educativo e aos avanços tecnológicos.

As competências digitais são importantes para a implementação eficaz dos programas de formação em contexto de trabalho (FCT), devido ao seu papel no reforço da comunicação, aprendizagem, avaliação e empregabilidade.

Para que os alunos/mentores tenham acesso a recursos de formação e apoio.

Para simplificar a comunicação, as provas de aprendizagem, a avaliação e o feedback.

Para a tomada de decisões baseada em dados.

Preparação dos alunos para locais de trabalho orientados para o digital.

Potenciais oportunidades de FCT remotas/virtuais.

A maquinaria digital tornou-se comum em muitas áreas.

As competências digitais são cruciais para a formação em contexto de trabalho, pois aumentam a produtividade, a adaptabilidade e a colaboração em locais de trabalho modernos e orientados para a tecnologia.

A FCT pode ocorrer em vários contextos e não depende necessariamente de competências digitais.

Essencial para a interação online e um melhor envolvimento com o conteúdo, apenas para mencionar pelo menos duas razões.

Para acessibilidade, colaboração e comunicação.

As competências digitais são competências transversais que estão presentes em todos os aspetos da vida, do trabalho e das indústrias.

Demografia da força de trabalho.

Elas melhoram a acessibilidade, alinham-se às necessidades da indústria e apoiam ambientes de trabalho remotos ou híbridos, garantindo que os alunos estejam preparados para a força de trabalho do futuro.

Acredito que a eficácia humana é mais valiosa na FCT.

As competências digitais podem aumentar o envolvimento e otimizar as oportunidades; no entanto, as competências pessoais e interpessoais precisam de complementar as capacidades digitais.

Todas as áreas do negócio podem ser apoiadas por ferramentas digitais, pelo que os alunos que estejam preparados com competências digitais garantirão que acompanham as ferramentas em constante desenvolvimento disponíveis.

Para maior eficiência e eficácia, um programa FCT deve ser gerido numa plataforma digital.

As competências digitais tornam a FCT mais acessível e fácil de penetrar.

Atualmente, a maior parte da aprendizagem é online.

Algumas competências vão além das aplicações digitais — saber trabalhar em equipa é, sem dúvida, mais importante do que a literacia digital. A vontade de aprender é tudo.

Os programas FCT são em grande parte digitais e, como tal, exigem que o estagiário seja proficiente em competências digitais.

Todos os empregos incluem um elemento de competências digitais.

IRLANDA

As competências digitais são essenciais porque a procura por tecnologia é muito alta atualmente.

É mais acessível a todos, a qualquer momento.

É uma parte importante da vida quotidiana atualmente.

Hoje em dia, tudo é feito digitalmente, por isso é muito importante ter um bom domínio das competências digitais.

A tecnologia está a ser utilizada em todos os setores de trabalho e a maioria dos estágios exige o uso de computadores.

A maioria dos empregos no meu curso, em termos de estágios e trabalho em geral, exige um bom conhecimento de coisas como Excel e outros conhecimentos tecnológicos.

Escolhi a minha resposta porque, realisticamente, é online que vem a maior parte da informação.

À medida que a economia digital continua a crescer, deve haver uma maior ênfase na incorporação de competências e habilidades digitais nos programas de FCT (Work-Based Learning, ou Formação em contexto de Trabalho) para preparar a força de trabalho para o futuro.

Os estudantes não aprendem competências relevantes e o uso de ferramentas digitais é demonizado na educação (como era o caso da calculadora), mas espera-se que sejam usadas diariamente no trabalho.

É importante ter eficiência na tecnologia e saber como utilizá-la na maioria dos empregos, por exemplo, conhecimentos gerais sobre Excel.

Não há foco suficiente nas ferramentas e plataformas digitais específicas que dominam as práticas comerciais globais, como sistemas de gestão de relacionamento com o cliente (CRM), ferramentas de planeamento de recursos empresariais (ERP) e análise de marketing digital.

A incorporação de ferramentas digitais avançadas de negócios nos currículos de FCT, treinando os alunos em plataformas como Salesforce, SAP, Tableau e plataformas de publicidade digital, garantiria que os alunos estivessem bem equipados para o ambiente de negócios global digitalizado.

Muitas vezes, há uma ênfase excessiva no «digital». As competências sociais são igualmente importantes.

Espera-se que os alunos que realizam FCT tenham níveis industriais de Word, Excel, Adobe Acrobat, etc...

É muito útil para acompanhar o progresso e criar um diálogo contínuo com os participantes, além de manter um registo do desempenho.

É essencial na comunicação dentro da indústria e entre os parceiros do programa.

A literacia digital é fundamental para a comunicação e coordenação entre empregadores, educadores e formandos. Também pode ser um facilitador para alguns elementos da formação à distância.

Todos os funcionários precisam de ter mais do que apenas competências digitais básicas para poderem progredir no mercado de trabalho.

Como as competências digitais são cruciais para a empregabilidade, é extremamente importante que elas estejam no centro da FCT.

A literacia digital é um requisito, uma vez que muitas das tarefas no trabalho e na vida quotidiana são baseadas no digital.

As competências digitais são essenciais, mas, no trabalho, outras competências também são importantes.

Imagino que as competências digitais sejam necessárias em termos de conceção e entrega de conteúdos, talvez através de ambientes de aprendizagem virtuais, sistemas de gestão da aprendizagem ou outras plataformas.

Em termos de colaboração e comunicação e em termos de fornecimento de feedback a diferentes partes interessadas, administração e monitorização.

Importante, uma vez que o currículo precisa de ser elaborado e partilhado através de fontes/plataformas digitais.

Eu coordeno estágios para alunos de mestrado em Conteúdo Digital e Análise (Tu325A) e alunos do 4.º ano de bacharelato em Tecnologias de Marketing Digital (TU921), e as competências digitais são fundamentais tanto para uma administração eficaz como para o apoio ao marketing digital.

Oportunidades para usar GenAI e ser nativo de IA para explorar oportunidades de FCT.

As competências digitais são amplas — existem competências básicas, como a capacidade de utilizar o Microsoft Office, mas existem competências específicas que nem todas são necessariamente digitais.

A competência digital é uma competência fundamental.

A tecnologia faz parte da vida quotidiana atualmente, por isso, a consciência e o conhecimento das competências digitais são essenciais.

É uma competência importante de se ter em geral — não necessariamente mais ou menos alinhada com os programas discutidos aqui, na minha opinião.

A futura força de trabalho depende muito da literacia digital, e a falta de competências digitais equivale à falta de oportunidades.

Análise: Em Portugal, é crucial adaptar os programas ao mercado de trabalho moderno, especialmente para garantir que os estudantes estejam preparados para os desafios tecnológicos que enfrentarão nas suas futuras carreiras. As competências digitais são fundamentais para qualquer formação profissional, especialmente porque a transição digital é essencial para sociedades periféricas como Portugal. A digitalização da sociedade está em

curso e não pode ser ignorada em nenhum programa de formação, pois tem um impacto significativo na integração no local de trabalho e melhora a aprendizagem online e híbrida. As competências em ferramentas digitais são necessárias para garantir a implementação eficaz dos programas de formação em contexto de trabalho (FCT), promovendo a empregabilidade, a autonomia e a inovação. Estas competências promovem uma comunicação eficiente, a gestão da informação e a competitividade geral dos trabalhadores no mercado de trabalho. Além disso, as competências digitais apoiam o acompanhamento e a avaliação contínuos do desempenho, garantindo o sucesso a longo prazo das iniciativas FCT.

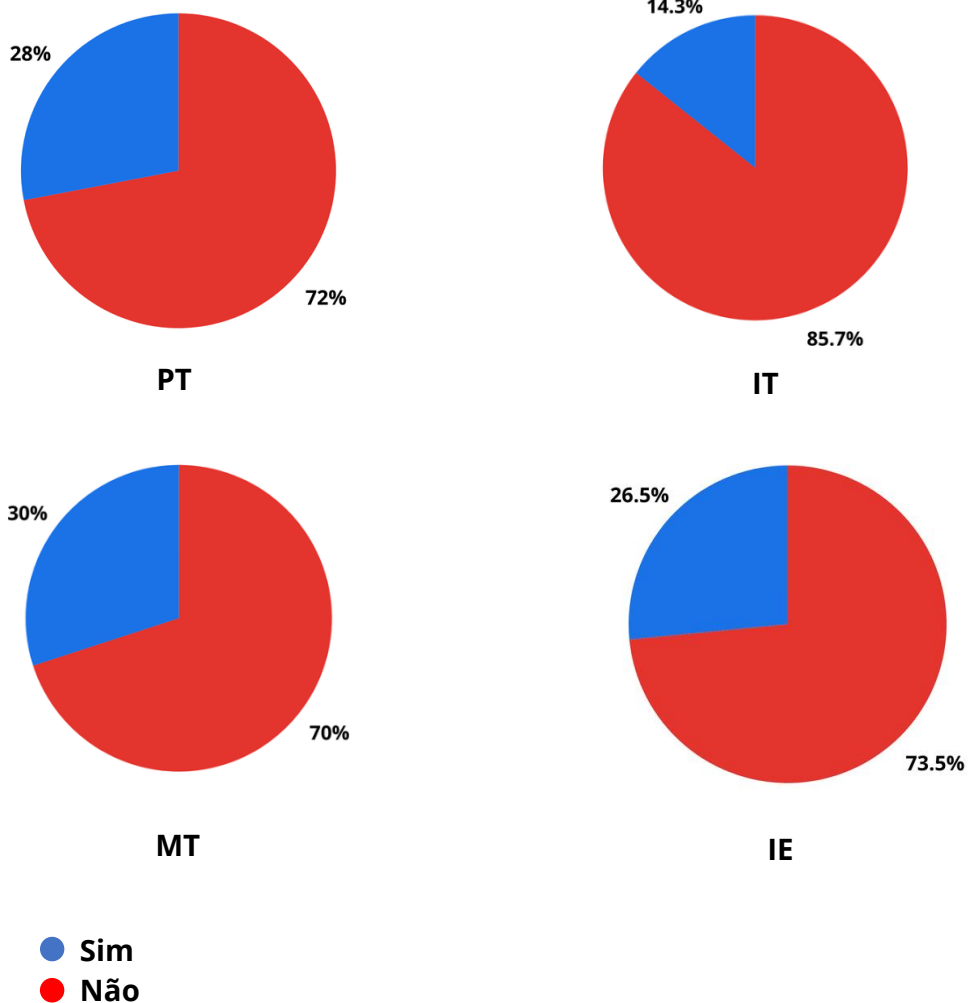
Em Itália, as competências digitais estão a tornar-se indispensáveis devido à crescente procura por mão de obra qualificada em setores impulsionados pela tecnologia. Tanto os profissionais como os estudantes devem ser capazes de usar e aplicar conhecimentos digitais, mas muitos estudantes enfrentam desafios para navegar nos sites das universidades e aceder às informações de forma eficaz. O panorama digital está em constante evolução, e compreender como as ferramentas e plataformas digitais funcionam é crucial para se adaptar ao ambiente de trabalho atual. As competências digitais são necessárias para a implementação bem-sucedida da formação em contexto de trabalho (FCT) e para o acesso ao mercado de trabalho, especialmente em funções remotas ou híbridas. Em particular, as competências digitais especializadas podem ser desenvolvidas durante a fase de implementação dos programas de formação, garantindo que os estudantes estejam equipados com as competências necessárias na era digital.

Em Malta, as competências digitais são fundamentais no ambiente de trabalho, particularmente para garantir o alinhamento com as exigências do mercado de trabalho e facilitar a aquisição de competências transferíveis. A implementação eficaz dos programas FCT depende dessas competências, especialmente para comunicação, aprendizagem, avaliação e empregabilidade. As ferramentas digitais ajudam a simplificar a comunicação, a comprovação da aprendizagem e o feedback, tornando-as indispensáveis para a tomada de decisões baseadas em dados e para preparar os alunos para locais de trabalho impulsionados pelo digital. As competências digitais também melhoram a acessibilidade e a colaboração dentro dos programas FCT, apoiando oportunidades de aprendizagem remota e virtual. Embora a eficácia humana continue a ser um aspeto crítico da FCT, as competências digitais desempenham um papel fundamental na otimização do envolvimento, da produtividade e da adaptabilidade em locais de trabalho modernos e impulsionados pela tecnologia.

Na Irlanda, as competências digitais são cruciais, uma vez que a tecnologia está cada vez mais integrada em todos os setores da força de trabalho. Com o crescimento da economia digital, é essencial que os programas de formação em contexto de trabalho (FCT) incorporem estas competências para preparar os alunos para futuras oportunidades de carreira. As ferramentas digitais são fundamentais para tarefas como comunicação, administração e colaboração, tornando-as essenciais tanto para a entrega como para a gestão de programas FCT. Embora competências digitais como proficiência em Excel e outros softwares sejam essenciais, também

é necessário focar em ferramentas mais avançadas utilizadas nas práticas comerciais globais, como sistemas de CRM e plataformas de análise de marketing digital. A ênfase nas competências digitais deve ser equilibrada com o reconhecimento das competências sociais, que são igualmente importantes para o sucesso no local de trabalho. Além disso, as competências digitais permitem a aprendizagem remota e melhoram a eficácia dos programas educacionais e de formação, ajudando os alunos a permanecerem competitivos num mercado de trabalho cada vez mais digital.

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



Apenas 28% dos participantes portugueses estão familiarizados com ferramentas digitais de apoio à FCT em Portugal e nas suas instituições, tais como ferramentas LMS (Learning Management Systems), 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 uma 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.

Apesar da importância das competências digitais, apenas 14,3% dos participantes italianos estavam familiarizados com ferramentas digitais relevantes para a FCT em Itália, como SELFIE e Stage4eu. Os participantes consideraram as plataformas de e-learning como Moodle e Trello, o software de gestão de programas e as plataformas que ligam universidades e empresas como as mais úteis. No entanto, muitos relataram ter enfrentado dificuldades técnicas e resistência administrativa ao utilizar estas ferramentas, destacando barreiras à sua implementação eficaz.

O papel das ferramentas digitais na FCT surgiu como uma consideração crítica para os participantes de Malta. Embora 90% dos inquiridos tenham reconhecido a importância das competências digitais na FCT, apenas 30% estavam cientes das ferramentas digitais que atualmente apoiam as iniciativas de FCT em Malta, com a maioria (70%) desconhecendo esses recursos. Isto reflete a necessidade de integrar as plataformas digitais de forma mais eficaz e educar as partes interessadas sobre a sua disponibilidade e benefícios. Recomendações como o desenvolvimento de plataformas digitais centralizadas para acompanhar, gerir e avaliar o progresso da FCT poderiam colmatar esta lacuna.

Quando os inquiridos da Irlanda foram questionados sobre o seu nível atual de conhecimento das ferramentas digitais, 26,5% afirmaram não ter conhecimento das ferramentas digitais que estão atualmente a ser utilizadas para apoiar a FCT no seu país.

Análise: Nos quatro países, a maioria dos participantes não tem conhecimento de quaisquer ferramentas digitais atuais para apoiar a FCT nos seus países.

14- Se respondeu «Sim» à pergunta anterior, pode partilhar o nome e a principal funcionalidade dessa ferramenta?

PORTUGAL
<p>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. Gestão de Competências e Sistemas de Aprendizagem: Moodle; LinkedIn Learning.</p> <p>Plataforma <i>NAU</i> - formação ao ritmo do aluno e certificada.</p> <p>Plataformas digitais para ensino à distância</p> <p>Teams</p> <p>Moodle, GOOGLE Workspace, Microsoft Teams, formulários Google</p> <p><i>CIÊNCIAVITAE</i></p> <p>Qualquer LMS; Padlet para diários de aprendizagem; MIRO, que permite inovar, criar, estruturar e apresentar em FCT.</p>

ITÁLIA
<p>SELFIE</p> <p>SELFIE para professores</p> <p>Portal europeu para jovens, é uma plataforma onde são listados estágios e empregos disponíveis nos países membros.</p> <p>A Inapp fornece várias ferramentas para apoiar a FCT: Stage4eu (plataforma para estudantes e licenciados que desejam fazer um estágio na Europa), o Atlas de Empregos e Qualificações, a plataforma interinstitucional Competências e Trabalho, o Portal de Profissões, etc.</p>

MALTA

Teams

Plataformas VLE como Moodle, OTIS e sistemas de gestão de aprendizagem como CLASSTER. Outras plataformas/ferramentas de comunicação como MS Teams também são muito importantes.

Vários LMS

Sistema de Gestão da Aprendizagem (LMS) - Moodle e Microsoft Teams/Sharepoint

Moodle para educação, Trello para colaboração em equipa

SELFIE para formação em contexto de trabalho, Suplemento ao Certificado Europass, Shireburn

Moodle

Plataformas como Zoom e MS Teams estão a fornecer fontes facilmente acessíveis para FCT

IRLANDA

Canva, aplicação Gamma AI

Além do Brightspace

Desafio de simulação de mercado Rotman, simulações da AmplifyME. O nível de subscrição básico é chamado de «Explore» e oferece aos seus alunos o seguinte por ano letivo: - 18 eventos de simulação nas três áreas de Banca, Mercados Globais e Finanças Quantitativas; - 4 Masterclasses de Carreiras; - No total, são mais de 60 horas letivas ao vivo; - Conteúdo adicional sob demanda e apoio na candidatura a empregos; - As simulações são ministradas em formato online ou híbrido por profissionais do setor da AmplifyME

Brightspace.

A farmacologia utiliza ferramentas abrangentes para acompanhar os alunos

A minha experiência limita-se a VLEs como Moodle ou Brightspace e LMS como Banner, mas sem dúvida que existem outros.

A TU Dublin tem uma parceria com a Career Set-AI para fornecer apoio com currículos, cartas de apresentação, etc., e a Careers Connect partilha oportunidades de emprego

Suíte MS Office (para administração), plataformas Meta e Canva (para marketing digital), MS Power BI (para análise), suíte Adobe (para trabalhos de design)

Zoom, Teams, Moodle

Análise: Em Portugal, várias plataformas digitais são utilizadas para facilitar a comunicação e a aprendizagem. O SIGA (Sistema Integrado de Gestão Académica) e a Plataforma de Estágios do Instituto Superior de Engenharia do Porto simplificam as ligações entre instituições académicas e empresas. Ferramentas de comunicação como o Teams e o Google Classroom são frequentemente utilizadas, enquanto plataformas como o Moodle e o LinkedIn Learning apoiam a gestão de competências e os sistemas de aprendizagem. Para os alunos, a plataforma NAU oferece formação ao seu próprio ritmo com certificação. Ferramentas adicionais como Google Workspace, Microsoft Teams, Google Forms e CIÊNCIAVITAE também são utilizadas para melhorar as experiências de aprendizagem. Além disso, ferramentas como Padlet para diários de aprendizagem e MIRO para criar e apresentar em FCT enriquecem ainda mais o processo educativo.

Em Itália, várias plataformas são utilizadas para apoiar a FCT. O SELFIE for Teachers é uma ferramenta que permite a reflexão e o desenvolvimento de competências digitais. O portal europeu para jovens é uma plataforma importante que lista estágios e oportunidades de emprego disponíveis nos países membros. Além disso, o INAPP fornece várias ferramentas, como o Stage4eu, uma plataforma para estudantes e licenciados que procuram estágios em toda a Europa, bem como o Atlas de Empregos e Qualificações, a plataforma interinstitucional Competências e Trabalho e o Portal das Profissões.

Em Malta, são utilizados vários Sistemas de Gestão da Aprendizagem (LMS) e plataformas digitais para a FCT. O Teams é uma plataforma comumente utilizada, a par do Moodle, OTIS e outros LMS, como o CLASSTER. Estas plataformas são essenciais para gerir conteúdos educativos e apoiar a colaboração. Ferramentas de comunicação como o Microsoft Teams e outras plataformas, como o Zoom, são amplamente utilizadas para melhorar a acessibilidade e facilitar a aprendizagem à distância. A ferramenta SELFIE para FCT, o Suplemento ao Certificado Europass e o Shireburn também são recursos importantes para melhorar a experiência de FCT.

Na Irlanda, várias plataformas e ferramentas digitais são utilizadas para melhorar a aprendizagem e a FCT. O Canva e a aplicação Gamma AI são utilizados para marketing digital e trabalho de design, enquanto plataformas como Brightspace e Rotman Market Simulation Challenge fornecem simulações para estudantes em áreas como banca, mercados globais e finanças quantitativas. As simulações da AmplifyME oferecem aos estudantes iniciantes

exposição a cenários financeiros do mundo real, complementados por masterclasses sobre carreiras e apoio à candidatura a empregos. Além disso, o Zoom, o Teams, o Moodle e o MS Office (para administração) são comumente usados em vários ambientes educacionais e profissionais. A TU Dublin integra IA por meio de plataformas como o Career Set para ajudar os alunos com currículos e candidaturas a empregos, apoiando ainda mais o desenvolvimento de carreira.

15- 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)?

PORTUGAL
Plataformas online
SIGA; LMS (sistemas de gestão da aprendizagem); Teams; Zoom; Trello
Penso que é importante que os programas de FCT incluam uma variedade de recursos digitais, sejam eles plataformas, LMS ou outros, mas que sejam adequados à formação ministrada.
Plataformas de comunicação
Sistemas simplificados para principiantes
Plataformas online
Moodle
Avaliação digital, questionários em formato digital
Ferramentas de mentoria e sistemas de realidade aumentada e virtual.
Aplicações móveis

ITÁLIA
Plataformas online
Ferramentas de organização do trabalho (por exemplo, Trello) plataformas de aprendizagem (por exemplo, Moodle)
Autoavaliação

Sistemas de gestão da aprendizagem e ferramentas de avaliação digital

Plataformas de e-learning

Plataformas de formação em programação de software

LMS (Sistema de Gestão da Aprendizagem)

Plataformas de partilha de ecrã online e ambiente de trabalho remoto (por exemplo, AnyDesk)

MALTA

Ferramentas de avaliação de trabalho online

Plataformas online

Todas as ferramentas acima podem ser úteis, assim como as aplicações móveis

Todas as ferramentas digitais, incluindo as acima mencionadas, são essenciais na implementação atual dos cursos FCT.

Ferramentas de gestão da aprendizagem e ferramentas de avaliação digital

Ferramenta de avaliação de competências digitais que calcula as competências no início e monitoriza o desenvolvimento até ao final do programa. A ferramenta deve identificar pontos fracos e pontos fortes, e esse relatório deve ser utilizado para melhorias futuras

Plataformas de e-learning online, especialmente para formação relacionada com legislação, como GDPR, formação em saúde e segurança, para que todos estejam em sintonia.

Ferramentas de IA.

Plataformas Mentor-Mentee-Supervisor

Ferramentas de realidade virtual/realidade aumentada; Ferramentas de acompanhamento e análise de desempenho;

Plataformas de videoconferência; Ferramentas de acompanhamento e análise do desempenho

Formulários Google

Avaliações online e ferramentas de gamificação

IRELAND

ChatGPT, Copilot AI

Ferramentas de avaliação digital

Brightspace, Outlook

Aprendizagem digital

Plataformas online para comunicação aberta

Redes sociais

Sistemas de gestão de aprendizagem para incentivar o crescimento da sua aprendizagem

MS Teams

Sistemas de gestão de aprendizagem (LMS): plataformas como Moodle, Blackboard e Canvas podem ajudar a gerir e disponibilizar conteúdos educativos, acompanhar o progresso dos alunos e facilitar a comunicação entre alunos e instrutores.

Grupos para mostrar como pode implementar competências digitais em estágios profissionais

Webinars ou tutoriais para explicá-las

As plataformas de RV/RA podem aumentar a eficiência, acessibilidade e impacto dos programas de FCT nos negócios globais. Além disso, plataformas que promovem a colaboração transfronteiriça, insights baseados em dados e mentoria são essenciais para equipar os alunos com as competências e experiências necessárias para prosperar no cenário empresarial internacional. Um ecossistema integrado dessas ferramentas garantiria uma experiência de FCT perfeita, envolvente e focada em competências, tanto para alunos como para empregadores.

Brightspace

Ferramentas de autoavaliação

Careersportal.ie

Use o VLE (BrightSpace) para que os alunos registem os seus blogs reflexivos sobre o estágio profissional

Zoom, Teams, Moodle

Análise: Em Portugal, são utilizadas várias plataformas online para melhorar a aprendizagem e facilitar a comunicação nos programas de formação. Estas incluem plataformas como o SIGA e vários LMS (Sistemas de Gestão da Aprendizagem), tais como o Moodle, o Teams e o Zoom para videoconferências. O Trello também é utilizado para a organização do trabalho. Para uma aprendizagem eficaz, é importante que os programas de FCT incorporem uma variedade de recursos digitais, garantindo que estes sejam adequados à formação oferecida. Avaliações digitais, questionários e ferramentas de mentoria, como sistemas de realidade aumentada e virtual, também são componentes essenciais da experiência de aprendizagem. As aplicações móveis desempenham um papel crucial na formação moderna, proporcionando oportunidades de aprendizagem acessíveis e flexíveis.

Na Itália, várias plataformas e ferramentas online são utilizadas para apoiar a formação em contexto de trabalho (FCT) e a formação. Ferramentas de organização do trabalho, como o Trello, e plataformas de aprendizagem como o Moodle são fundamentais para a experiência de aprendizagem. As ferramentas de autoavaliação e avaliação digital são importantes para acompanhar o progresso e identificar áreas a melhorar. As plataformas de e-learning e as plataformas de formação em programação de software ajudam a proporcionar experiências de aprendizagem especializadas. Além disso, ferramentas como o AnyDesk para partilha de ecrã e gestão remota de ambiente de trabalho são utilizadas para melhorar a comunicação e a colaboração durante a formação e os estágios.

Em Malta, a implementação de cursos de formação baseada no trabalho (FCT) depende fortemente de uma variedade de ferramentas online. Ferramentas de avaliação de trabalho online, sistemas de gestão de aprendizagem (LMS) e ferramentas de avaliação digital são essenciais para a entrega eficaz do programa. A ferramenta de avaliação de competências digitais acompanha o progresso, identificando pontos fortes e fracos para orientar melhorias. Para a formação legislativa, as plataformas de e-learning online são utilizadas para cursos obrigatórios, como a formação em RGPD e Saúde e Segurança, garantindo a consistência em todos os níveis. Ferramentas de IA, plataformas de mentor-mentorado-supervisor e ferramentas de realidade virtual/aumentada também são utilizadas para melhorar a aprendizagem. O acompanhamento do desempenho, as ferramentas de análise e as plataformas para videoconferência, como o Google Forms, fornecem feedback valioso e

incentivam o envolvimento. Além disso, as avaliações online e as ferramentas de gamificação são integradas para tornar a experiência de aprendizagem mais interativa.

Na Irlanda, as ferramentas digitais são amplamente utilizadas para apoiar a aprendizagem e os estágios profissionais. Plataformas como Brightspace, Outlook e MS Teams são essenciais para a comunicação e gestão da aprendizagem. O ChatGPT e o Copilot AI oferecem ferramentas de ponta para melhorar a aprendizagem e a avaliação dos alunos. Os sistemas de gestão da aprendizagem (LMS), como Moodle, Blackboard e Canvas, são utilizados para gerir conteúdos educativos, acompanhar o progresso dos alunos e promover a comunicação entre alunos e instrutores. Plataformas que incentivam o crescimento de competências digitais em estágios, como webinars, tutoriais e redes sociais, também são essenciais. Plataformas de RV/RA são utilizadas para melhorar a acessibilidade e a eficiência, promovendo uma experiência de FCT mais envolvente. Ferramentas de autoavaliação e o Careersportal.ie ajudam a monitorizar o progresso dos alunos, enquanto ferramentas como o Zoom e o Teams apoiam a comunicação e a colaboração durante estágios e colocações profissionais.

16- Que desafios encontrou (se é que encontrou algum) ao tentar integrar ferramentas digitais nas práticas de FCT?

PORTUGAL
Resistência à mudança, falta de infraestruturas e formação digital.
Tenho feito tudo manualmente
Resistência por parte dos empregadores.
Falta de computadores em certos grupos de pessoas
Estar mais desenvolvido em termos de experiência do utilizador
Falta de formação dos participantes em plataformas digitais
Analfabetismo digital dos formandos.
Elevados custos de implementação e manutenção; integração com outros sistemas; heterogeneidade tecnológica dos utilizadores; resistência à mudança.
Programas caros, aplicabilidade ao contexto de trabalho e público-alvo que não possui muitas competências digitais
No caso da <i>CiênciaVitae</i> , incluir o campo da formação pedagógica contínua

Densidade de informação e utilização de uma única língua

ITÁLIA

Desconhecimento

Dificuldades técnicas e financeiras

Competências digitais insuficientes

O objetivo era (e continua a ser) criar e implementar ferramentas úteis, concretas e fáceis de utilizar, adaptadas às necessidades reais do público-alvo.

Não é utilizada nenhuma norma

Resistência do pessoal administrativo

MALTA

É necessária mais capacidade e conhecimento

Falta de interatividade física

Aceitação das ferramentas por um público mais vasto e complexidade inicial da ferramenta nos primeiros dias de utilização.

Seria necessário adaptá-las, o que exigiria um grande investimento

Nem todos os alunos estavam familiarizados com estas práticas

Entendo que as ferramentas digitais precisam ser personalizadas para atender às necessidades específicas das unidades da nossa entidade que lidam com programas de FCT e facilitar os seus processos de trabalho

Os alunos podem ainda recorrer ao manual.

Falta de infraestrutura tecnológica

Falta de ferramentas, conhecimentos e competências.

Falta de metodologias online envolventes

A integração de ferramentas digitais nos programas de FCT apresenta vários desafios, incluindo o acesso desigual à tecnologia (a exclusão digital), a alfabetização digital insuficiente entre alunos e educadores e a resistência de empregadores e instituições em adotar novos métodos. Há também uma falta de formação adequada para educadores, dificuldade em garantir que as ferramentas estejam alinhadas com as necessidades da indústria e dificuldades em manter o envolvimento em ambientes remotos ou híbridos. Preocupações com a privacidade e segurança dos dados, uso inconsistente de ferramentas entre plataformas e os altos custos de implementação complicam ainda mais o processo, dificultando a integração eficaz de ferramentas digitais na FCT.

O mais desafiante foi o facto de eu trabalhar com os Serviços Públicos e as suas práticas serem bastante diferentes das do setor privado.

A configuração é fundamental. O desafio é o tempo, arranjar tempo para utilizar as plataformas da melhor maneira possível.

A disponibilidade de conteúdo e conhecimentos especializados e o custo para desenvolvê-los quando não estão prontamente disponíveis para configurar tal plataforma requer muitos fundos e pessoal com as competências para desenvolvê-la

Conhecimento sobre a utilização de sistemas de TI e paciência para assistir a cursos online geralmente enfadonhos

Falta de sensibilização

Administração e relatórios excessivos, baixa qualidade da tradução das ferramentas

IRLANDA

Literacia digital

Falhas no site

Links insuficientes

Ligação à Internet

Problemas técnicos: Problemas como falta de acesso fiável à Internet, hardware desatualizado ou problemas de compatibilidade de software podem impedir a integração perfeita das ferramentas digitais

Informação ou ensino insuficiente na faculdade

Acesso ao hardware, software ou conectividade à Internet necessários, interoperabilidade de ferramentas, recolha e partilha de dados dos alunos, suporte técnico ou conhecimentos especializados limitados nas instituições de ensino; empregadores, educadores ou mesmo alunos podem resistir à adoção de ferramentas digitais; restrições de custos e recursos; expectativas diferentes entre educadores, empregadores e alunos; tradução da aprendizagem prática e experiencial para formatos digitais; Os alunos, educadores e mentores podem não ter as competências necessárias para utilizar eficazmente as plataformas digitais; as ferramentas digitais são concebidas para cenários de aprendizagem genéricos e carecem de funcionalidades adaptadas aos negócios globais; avaliação de competências sociais (liderança, negociação) ou competências práticas em ambientes digitais; coordenação de estágios virtuais e mentoria em diferentes fusos horários, etc.

Excessivamente complicado e com muito pouco apoio presencial.

Competências necessárias para implementar as ferramentas

Dependência do coordenador na «forma como sempre fazemos»

Disponibilidade

Compromisso humano

Imagino que possa haver potenciais problemas técnicos em termos de acesso e suporte técnico. Dependendo do aluno ou mesmo do educador, pode haver desafios de literacia digital ou necessidades de formação que também precisam de ser abordadas.

Tudo integrado num único local - o sistema «portal de carreiras» utilizado na TU Dublin não é o mais fácil de utilizar. Sistema integrado - explorar carreiras e opções, apoiar formulários e questionários

Falta de integração entre o Excel e o Teams. Atualmente, estou a usar e-mail para contactar empregadores, MS Forms para recolha de dados e Excel para gestão de dados - sem integração

Desafios na tentativa de integrar portfólios eletrónicos no VLE

Necessidade de fornecer formação para as ferramentas digitais a serem utilizadas - online e outras - necessidade de tornar a adoção da ferramenta o mais fácil possível

Análise: Em Portugal, surgem vários desafios ao integrar ferramentas digitais em programas de formação em contexto de trabalho (FCT). Estes desafios incluem resistência à mudança, falta de infraestrutura e formação digital insuficiente. Alguns participantes continuam a depender de métodos manuais, enquanto outros enfrentam barreiras como o analfabetismo digital e a falta de formação na utilização de plataformas digitais. Há também resistência por parte dos empregadores em adotar novas ferramentas, e certos grupos enfrentam problemas como o acesso limitado a computadores. Os elevados custos de implementação e manutenção das plataformas digitais, juntamente com as dificuldades de integração e a heterogeneidade tecnológica entre os utilizadores, complicam ainda mais o processo. Alguns programas, como o *CiênciaVitae*, são prejudicados pela densidade da informação e pela utilização de uma única língua. Além disso, existem preocupações quanto ao custo elevado de alguns programas e à sua aplicabilidade ao público-alvo, muitos dos quais carecem de competências digitais.

Na Itália, os desafios à integração digital nos programas de FCT incluem a falta de familiaridade com as ferramentas e dificuldades técnicas e financeiras. A população muitas vezes sofre com competências digitais deficientes, o que dificulta a sua capacidade de utilizar plenamente as plataformas digitais. Um dos principais objetivos tem sido criar ferramentas fáceis de usar, concretas e úteis, adaptadas às necessidades reais do público-alvo. No entanto, há também resistência por parte do pessoal administrativo e ainda não existe uma norma para simplificar os processos digitais.

Malta enfrenta múltiplos desafios relacionados com a utilização de ferramentas digitais nos programas de FCT. Estes desafios incluem a falta de interatividade física e a necessidade de maior capacidade e conhecimento para utilizar eficazmente as ferramentas digitais. Muitos estudantes não estão familiarizados com estas práticas digitais e podem recorrer a métodos manuais. Além disso, a falta de infraestrutura tecnológica, conhecimentos e competências entre estudantes e funcionários aumenta as dificuldades. A resistência à adoção destas ferramentas por parte dos empregadores e instituições também é um problema. A complexidade inicial das ferramentas e a necessidade de personalização para satisfazer necessidades específicas podem exigir um investimento significativo. Há preocupações com o acesso desigual à tecnologia (a exclusão digital) e a alfabetização digital insuficiente entre alunos e educadores. Além disso, manter o envolvimento em ambientes remotos ou híbridos tem se mostrado um desafio. Os altos custos de implementação, as preocupações com a privacidade dos dados e a falta de treinamento adequado para os educadores complicam ainda mais o processo de integração. Em ambientes de serviço público, as práticas diferem

significativamente das do setor privado, criando barreiras adicionais para a implementação eficaz de ferramentas digitais.

Na Irlanda, a literacia digital continua a ser uma barreira significativa para a integração bem-sucedida de ferramentas digitais nos programas de FCT. Problemas técnicos, como falhas no site, problemas de conexão à Internet e hardware desatualizado, podem impedir a eficácia das plataformas digitais. Muitos estudantes têm exposição limitada a ferramentas digitais na faculdade e há uma falta de formação sobre como usar essas ferramentas em ambientes profissionais. Além disso, desafios como a interoperabilidade das ferramentas, o suporte técnico limitado e a resistência tanto de educadores como de empregadores complicam o processo de adoção. A falta de integração entre ferramentas como o Excel e o Teams e a necessidade de uma melhor coordenação entre diferentes sistemas dificultam ainda mais o bom funcionamento. Questões como sistemas excessivamente complicados, suporte presencial limitado e a necessidade de garantir a fácil adoção de ferramentas digitais continuam a ser desafios prementes. A dependência do coordenador em relação aos métodos tradicionais e a falta de integração do sistema também contribuem para as dificuldades na adoção eficaz das ferramentas digitais. Para superar esses desafios, há uma forte necessidade de treinar os utilizadores e simplificar o processo de adoção das plataformas digitais.

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

PORTUGAL
<p>ISEP/IPP - Erasmus+: https://www.ipp.pt/internacionalizacao/menu-internacional/erasmus; https://www.isep.ipp.pt/Page/ViewPage/MOBILITYSTUDENTS</p> <p>A FCT na minha instituição está relacionada com a formação inicial de professores, que é regulamentada por diplomas legais específicos. https://portugal2030.pt/2023/11/23/aviso-do-competite-2030-para-formacao-empresarial-individual/</p> <p>Parceria entre o <i>IEFP</i> e a <i>Efacec</i></p> <p>Bolsas de estudo</p> <p>Formação em Excel, formação em saúde e segurança no trabalho, formação em direito do trabalho</p> <p>Erasmus +</p>

Link me Up (Politécnico de 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 gestão e desenvolvimento de produtos.

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

Na nossa empresa, a formação no local de trabalho é realizada através da observação e do registo numa folha de presenças. Em seguida, avaliamos a sua eficácia

Em 2024, a FCT registou um dispêndio financeiro total de 833,3 milhões de euros, o que representa um aumento de 42,2% em relação a 2023.

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

ITÁLIA

<http://erasmusplusols.eu/it/>

Visitas a empresas para conhecer a realidade do trabalho nas empresas

Formação profissional

Programas de intercâmbio Erasmus e projetos Erasmus

Estou familiarizado com os programas oferecidos pela minha organização na minha área de investigação, que são os seguintes: Mudança: Descarbonização da cultura, que envolve duas semanas de acompanhamento profissional após aulas online (https://www.fondazionesantagata.it/change_corsoformativoperlasostenibilita/); e Cultura Verde, que envolve um período numa organização cultural (<https://www.fondazionesantagata.it/aree-tematiche/articoli-transizione-equa/green-culture-percorso-di-formazione-per-supportare-la-transizione-ecologica-nel-settore-culturale/>).

Estágios universitários

Instituto Confúcio de Macerata <https://confucio.unimc.it/it>
<https://cesie.org/project/seasonready/>

Estágios Erasmus

Convenções Maeci Crui

Estágios

Atividades de acompanhamento profissional

Como uma das ferramentas para apoiar os jovens que desejam fazer um estágio na Europa, a Inapp desenvolveu a plataforma Stage4eu, um site e uma aplicação móvel onde pode encontrar informações, notícias, testemunhos, dicas úteis e as oportunidades de estágio mais interessantes na Europa em empresas multinacionais e organizações internacionais (www.stage4eu.it).

Estágios em escritórios profissionais, administrações públicas, empresas, etc.

Formação e estágios no mundo da educação

MALTA

Teletrabalho

A minha organização oferece oportunidades de estágios, colocações, mobilidades Erasmus+, etc.

Os programas FCT geridos pela MCAST em vários setores económicos, principalmente em engenharia, ciências aplicadas, negócios, artes criativas, IICT e serviços comunitários.

Estágios de verão

<https://mcast.edu.mt/mcast-work-based-learning/>

Os cursos do MCAST têm um elemento de práticas FCT para melhorar as capacidades dos alunos e compreender os resultados da aprendizagem. Os alunos são expostos ao trabalho associado ao seu setor.

Atualmente, oferecemos um programa de aprendizagem baseado no trabalho em Contabilidade e Finanças, no qual os alunos estudam connosco durante três dias e

trabalham numa das quatro grandes organizações durante dois dias. Em três anos, podem obter um diploma, a qualificação ACCA e tornar-se contabilistas certificados.

Programa de estágio do Instituto de Estudos Europeus - os alunos encontraram emprego na mesma entidade ou noutras

Prática de ensino para futuros professores; estágios para futuros educadores de apoio à aprendizagem; mentoria de professores recém-contratados

O microestágio na indústria, que faz parte da nossa Licenciatura em Educação, foi muito bem avaliado pelos participantes - <https://ife.edu.mt/work-integrated-learning/>

A maioria dos nossos alunos que participam numa tarefa FCT recebem depois uma oferta de emprego do mesmo empregador.

Programa de Formação e Desenvolvimento de Líderes Emergentes - <https://mdinapartners.com/solutions/leadership-development/>

MBA baseado no trabalho pela KNIGHTS College (anteriormente conhecida como CMBS), especificamente o Bootcamp Empreendedor.

Embora a KNIGHTS College (anteriormente conhecida como CMBS) não tenha uma ligação direta aos seus programas FCT no seu site, as suas parcerias empresariais e industriais refletem a importância de integrar a formação em contexto de trabalho na sua abordagem educativa. Esta integração garante que os alunos adquiram conhecimentos teóricos e sejam dotados de competências práticas valorizadas pelos empregadores.

Estágios e programas de formação

ITS

O Programa de Aprendizagem gerido pela MCAST

Acolhimento de estagiários provenientes do Instituto de Estudos da UE

Erasmus e estagiários através da Metis - onde proporcionamos uma boa experiência de trabalho num ambiente de trabalho diversificado

<https://e-learning.taproom-project.eu> - Um projeto Erasmus+ que permitiu a cervejeiros amadores/estagiários aprenderem tudo sobre a produção e comercialização de cerveja artesanal e orgânica em microcervejeiras e pequenas cervejarias na Europa.

<https://publicservices.gov.mt/en/institute/Pages/IPS-Traineeship-Scheme.aspx>

IRLANDA

Estudos empresariais TU Dublin (931/3) estágio

Excelente programa de software com Brightspace

O apoio do Erasmus foi excelente e os pop-ups de empregos para licenciados foram úteis

Erasmus, estágio

Folha Excel com funções para licenciados

Programas de estágio

Estive num estágio acreditado e aqui tive apoio para todos os resultados de aprendizagem

Aprendizagem online

As oportunidades de estágio são bastante frequentes na TUDublin e na Irlanda em geral.

Moodle e Brightspace

Comunidade de Prática (CoP) para o Desenvolvimento Colaborativo de Talentos: A Enterprise Academy da TU Dublin criou uma Comunidade de Prática com o objetivo de reforçar o envolvimento entre a universidade e as empresas. Esta iniciativa reúne pessoal académico, pessoal de serviços profissionais, líderes empresariais e decisores políticos para partilhar práticas bem-sucedidas, abordar desafios e desenvolver estratégias para o desenvolvimento de talentos¹. Um evento notável centrou-se em «Desbloquear o potencial através do RPL (Reconhecimento da Aprendizagem Prévia)» na indústria cinematográfica, mostrando como a FCT e o RPL acreditados podem transformar percursos profissionais

Programa de contabilidade (TU Dublin) e simulações da AmplifyME

Estudos de caso, estágios

Projeto industrial sobre BA em Publicidade e Comunicação de Marketing do terceiro ano, realizado no campus Tallagh da TU Dublin

Eu dirijo o módulo Practicum, que tem funcionado muito bem no que diz respeito à FCT.

Modelo tradicional de aprendizagem, novas formas de aprendizagem, trabalhar e aprender, projetos baseados no trabalho, aprendizagem a tempo parcial, aprendizagem imersiva. Existem várias formas de formação em contexto de trabalho.

Estágios do terceiro ano do curso de Negócios Internacionais da BBS em programas membros, com sucesso há 6 anos.

Estudantes a lecionar em escolas e a dar aulas particulares a crianças em escolas locais

A minha única experiência é no setor da assistência social, onde as práticas estão bem estabelecidas.

Acredito que o programa de aprendizagem para o setor de seguros tem sido particularmente bem-sucedido. <https://earnandlearn.ie/>

<https://tudublin.targetconnect.net/unauth-> é necessário inscrever-se para aceder - prepara os alunos para a sua formação em contexto de trabalho com apoio do sistema de IA para CV e cartas de apresentação, oportunidades de estágio, testes psicométricos, opção de marcar uma reunião com a equipa de carreiras

As práticas bem-sucedidas de FCT incluem comunicação aberta por e-mail entre o coordenador de estágios e os empregadores. Os empregadores são normalmente bons a preencher as avaliações dos alunos quando a avaliação é um breve formulário MS que pode ser enviado digitalmente.

Alternativas de 30 créditos aos estágios que simulam um estágio, onde os alunos recebem um projeto do mundo real para entregar como parte de uma equipa inter-faculdades de estudantes universitários. Alguns alunos não estão prontos para um estágio e estas iniciativas proporcionam ao aluno uma experiência de estágio estruturada. Os alunos têm a oportunidade de experimentar uma alternativa ao estágio, gerida pela universidade com um mentor académico e um mentor da indústria. Um exemplo de um projeto como este na TU Dublin é o Programa de Desenvolvimento de Estágios de Inovação Global. É um programa de 6 meses que visa dotar os alunos de um conjunto de competências que os preparará bem para a vida profissional e para terem um quarto ano bem-sucedido na faculdade. É como um programa de conclusão que reúne a sua aprendizagem académica, a experiência

de projetos do mundo real e a identificação e abordagem de áreas de desenvolvimento pessoal durante o programa.

Módulo FCT como parte de um Certificado Superior em Negócios implementado no local de trabalho. Programas de estágio prático no local de trabalho e a nível nacional Irlanda - regulamentado pela CORU - Departamento de Educação

Quanto mais tempo durar a prática FCT, melhor - experiência mais imersiva

Trabalhamos com muitas universidades na Irlanda para contratar estágios industriais que estão ligados ao curso/licenciatura do aluno. Também trabalhamos com académicos para proporcionar aos alunos desafios empresariais que eles depois consultam para impactar o nosso negócio e a sua aprendizagem prática.

Análise: Em Portugal, vários programas e plataformas apoiam a formação em contexto de trabalho (FCT). O ISEP/IPP participa no Erasmus+ através dos seus vários programas de mobilidade internacional, oferecendo estágios e oportunidades de aprendizagem aos estudantes. A FCT na instituição centra-se na formação inicial de professores e é regida por diplomas legais específicos. Um programa notável é a iniciativa Link Me Up da Politécnica de Leiria, que oferece atividades orientadas para a carreira. O programa de estágios profissionais remunerados do IEFP e os Cursos Técnicos Superiores Especializados (CTeSP) oferecem oportunidades de estágios, formação especializada e desenvolvimento da força de trabalho. O Projeto Femst é outro exemplo de cooperação internacional no âmbito do Erasmus+. Para formação específica para empresas, organizações como a Efacec e o IEFP oferecem formação em áreas como Excel, saúde e segurança no trabalho e legislação laboral. A formação no local de trabalho também é praticada nas empresas, normalmente através de observação e registos de assiduidade, seguidos de avaliações para determinar a eficácia da formação.

Em Itália, a FCT é apoiada através de uma variedade de projetos Erasmus+ e estágios. A plataforma Stage4eu oferece oportunidades de estágio em empresas multinacionais em toda a Europa. Um projeto fundamental, Change: Decarbonising Culture, oferece um programa de acompanhamento profissional após aulas online. Outra iniciativa, Green Culture, apoia a transição para práticas sustentáveis no setor cultural através de estágios em organizações culturais. As empresas também oferecem estágios e atividades de acompanhamento profissional, proporcionando aos estudantes experiências práticas em ambientes profissionais. O Instituto Confúcio de Macerata e as Convenções Maeci Crui apoiam ainda mais a mobilidade internacional dos estudantes, enquanto plataformas como a CESIE oferecem oportunidades de desenvolvimento de carreira através de vários estágios Erasmus+. A formação profissional também é parte integrante do modelo FCT em Itália.

Em Malta, o MCAST oferece vários programas FCT em engenharia, negócios, ciências aplicadas, artes criativas e serviços comunitários. Um programa notável é o programa de Contabilidade e

Finanças, no qual os estudantes trabalham com grandes empresas de contabilidade enquanto prosseguem os seus estudos, obtendo um diploma e a qualificação ACCA. O Instituto de Estudos Europeus oferece programas de colocação que ajudam os estudantes a conseguir emprego na mesma entidade ou noutras. Além disso, a prática de ensino e os estágios para futuros educadores são partes essenciais do currículo FCT. O Programa de Formação e Desenvolvimento de Líderes Emergentes e o MBA baseado no trabalho da faculdade KNIGHTS concentram-se no desenvolvimento de competências de liderança e formação empresarial. Programas como o Microplacement in Industry for the Bachelor in Education são bem avaliados pelos participantes, proporcionando exposição ao mundo real e feedback.

Na Irlanda, a TU Dublin oferece inúmeras oportunidades para os estudantes participarem em estágios, com programas específicos como o Programa de Desenvolvimento de Estágios em Inovação Global, que ajuda os estudantes a integrar a aprendizagem académica com projetos do mundo real. O Moodle e o Brightspace são plataformas comumente utilizadas para gerir a aprendizagem e a experiência FCT, enquanto outras ferramentas, como as simulações do AmplifyME, oferecem prática hands-on nos mercados globais e nas finanças. O programa Erasmus+ e os programas de estágio, como os de estudos empresariais, garantem que os alunos adquiram experiência prática nas suas áreas. A Comunidade de Prática (CoP) de Desenvolvimento Colaborativo de Talentos facilita o envolvimento entre universidades e empresas, e a ferramenta Career Set oferece suporte baseado em IA para alunos com currículos e cartas de apresentação. No Programa de Aprendizagem em Seguros, os alunos adquirem experiência prática enquanto concluem a sua formação. Os modelos tradicionais de aprendizagem também estão em uso, juntamente com métodos mais recentes, como aprendizagem imersiva e aprendizagem a tempo parcial, com forte ênfase em formas alternativas de formação em contexto de trabalho, como projetos do mundo real e estágios.

18- Que recomendações daria para melhorar os programas de formação em contexto de trabalho no seu país ou em toda a Europa?

PORTUGAL

Diversificar oportunidades, promover o acompanhamento contínuo; incentivar a mobilidade internacional; promover a digitalização; alinhar os estágios com o mercado; incluir competências sociais; tornar a FCT acessível a todos os estudantes, com apoio financeiro; reforçar as parcerias

A FCT na minha instituição está relacionada com a formação inicial de professores, que é regulamentada por diplomas legais específicos.

Devem ser realizadas visitas aos locais de trabalho para compreender melhor as necessidades reais de formação de cada setor.

Atribuir mais importância a estes cursos

Melhor sensibilização dos empregadores e das instituições de formação.

Informação mais clara

Não tenho conhecimento sobre o assunto

Promover a divulgação, incluindo os resultados dos programas com o estabelecimento de indicadores

Maior diversidade dos programas de formação, os trabalhadores acabam por fazer sempre a mesma coisa.

Mais acompanhamento e monitorização após a implementação.

Sem informação

Maior divulgação.

Reforço das parcerias entre instituições e empresas, envolvendo associações industriais e clusters tecnológicos para facilitar a identificação das competências procuradas no mercado.

Integrar ferramentas digitais, incluindo funcionalidades como monitorização de estágios, avaliação contínua e feedback.

Oferecer opções flexíveis, como estágios a tempo parcial ou trabalho remoto, para estudantes com outras responsabilidades.

Apoiar financeiramente os estudantes

Maior colaboração entre o ensino e as empresas

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

Mais publicidade

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

Melhorar a divulgação e contar com o apoio da IA para tradução

ITÁLIA

Mais divulgação e mais coordenação na Europa sobre como reconhecer estas atividades a nível curricular. O problema da equivalência das atividades, incluindo as atividades laborais, ainda é bastante pronunciado. Se cada um de nós não souber como certas atividades laborais são avaliadas noutros países e não decidirmos uma linha comum, existe o risco de que a experiência FCT não seja então reconhecida como valor acrescentado a nível do CV. Além disso, no caso da Itália, mais networking entre universidades ou empresas e outros prestadores de serviços aos estudantes. Por exemplo, não só conceder bolsas de estudo, mas também oportunidades de alojamento para todos.

Os estudantes devem conhecer as empresas não só durante os estágios, mas também antes, para compreender os desafios do presente e do futuro e, assim, poderem desenvolver as competências adequadas.

Mais desenvolvimento da digitalização; mais financiamento para as empresas

Maior sensibilização para os programas através de dias abertos para profissionais e jovens.

Salário e maior possibilidade de emprego na instituição onde se faz o estágio, uma vez que se é formado de acordo com as necessidades desse local de trabalho.

Mais recomendações práticas

Reforçar o diálogo entre instituições públicas, decisores políticos, beneficiários e empresas.

Mais publicidade

Maior divulgação

Mais promoção

Formar mentores empresariais em mentoria

Implementar políticas destinadas a: fomentar ainda mais a interação entre o sistema educativo e o mercado de trabalho; garantir padrões de qualidade adequados para as experiências de FCT; aumentar a difusão de experiências de FCT de qualidade e facilitar o seu acesso a indivíduos em situação de vulnerabilidade; reduzir as desigualdades territoriais.

Estabelecer redes e parcerias envolvendo ativamente os vários atores com diferentes capacidades envolvidos na conceção, implementação e avaliação de experiências de FCT.

Apoio económico a iniciativas

Criação de instrumentos padrão para reconhecimento.

Maior divulgação

MALTA

É necessária mais promoção e incentivos para os empregadores.

O teletrabalho precisa de ser monitorizado e avaliado.

As recomendações são de utilizar o financiamento disponível para aumentar o impacto destes programas

Não tenho experiência suficiente com FCT para oferecer recomendações informadas.

Reuniões constantes com os líderes da indústria e revisão dos programas de FCT a cada 3 anos ou antes, de acordo com as necessidades do setor económico específico.

Abordagem colaborativa com o meio académico

Menos encargos burocráticos

Melhorar a formação de mentores e supervisores. Introduzir uma plataforma digital centralizada para a gestão da FCT, permitindo a comunicação em tempo real, o acompanhamento do progresso e a elaboração de diários reflexivos. Melhorar a FCT em Malta requer um esforço estratégico e colaborativo. Ao concentrar-se em parcerias, formação de mentores, quadros de competências, digitalização e garantia de qualidade, Malta pode reforçar os seus programas FCT e melhorar tanto os resultados dos estudantes como o desenvolvimento da força de trabalho nacional.

Aumentar os incentivos financeiros para instituições de ensino e empresas; mais mentoria e mentoria realizados como parte dos programas de FCT.

Penso que todos os cursos de bacharelato (ou equivalentes) devem ter uma componente de FCT (por exemplo, 20%), para que os estudantes adquiram experiência prática que complemente a teoria aprendida nas aulas.

Focar no reforço das parcerias entre a indústria e a educação para tornar a FCT uma parte mais integrante de todos os cursos.

O reforço da colaboração entre prestadores de programas educativos semelhantes seria útil para apoiar a aceitação transfronteiriça de oportunidades de FCT apoiadas pela mobilidade Erasmus+ KA1 para estágios. É difícil identificar e avaliar potenciais prestadores de estágios noutros países. A colaboração com outras instituições de ensino e o acesso mútuo às redes de colaboradores de estágios poderiam ser uma forma de apoiar simultaneamente a FCT e a mobilidade internacional. Poderia também proporcionar o reforço das capacidades através da aprendizagem com boas práticas e da partilha de recursos.

Maior sensibilização dos empregadores para a participação. Os programas de sensibilização devem enfatizar os benefícios para ambas as partes.

Uma entidade nacional para a aprendizagem, programas de mentoria para empregadores/RH, juntamente com uma melhor formação de educadores/CPD.

Pressão junto dos empregadores, conteúdos online inovadores e envolventes.

Para melhorar os programas de FCT em Malta e em toda a Europa, é essencial reforçar as parcerias entre a indústria e a educação, a fim de alinhar os currículos com as necessidades do mundo real, aumentar a integração digital e o acesso através da tecnologia e da formação, e apoiar as PME com incentivos para oferecerem estágios. Reforçar o apoio aos empregadores em funções de mentoria, promover a FCT para a aprendizagem ao longo da vida e estabelecer um reconhecimento normalizado das competências adquiridas através da FCT também irá aumentar o seu impacto. Além disso, aumentar a sensibilização dos estudantes, oferecer oportunidades interdisciplinares, monitorizar regularmente os programas e promover uma cultura de melhoria contínua ajudará a garantir que a FCT continue a ser relevante e eficaz no desenvolvimento das competências exigidas pelo mercado de trabalho atual.

Aumentar a sensibilização para a FCT

Formação adicional sobre como estas oportunidades podem ser acedidas.

Maior colaboração com a indústria, utilizando a experiência e o conhecimento de profissionais experientes

Alargar os programas de FCT ao setor do ensino obrigatório

Alterar a legislação para tornar a FCT mais acessível às instituições de ensino privadas

Abrir o acesso gratuito a uma plataforma de aprendizagem em vários temas

Maior foco na aprendizagem prática e na observação no local de trabalho.

Maior sensibilização e promoção, uma ligação mais estreita entre as necessidades do mercado de trabalho e as instituições académicas

Simplificar os processos e dar a devida importância à aprendizagem que não seja académica e formal

IRLANDA

Certifique-se de que paga aos seus funcionários em dia

Mais oportunidades de FCT noutros cursos

Mais comunicação e publicidade

Oferecer mais cursos nas plataformas digitais e servidores

Funcionou bem para mim

Mais exposição

Mais conexões e apoio com pessoas que estão inseguras sobre o seu futuro

O estágio foi uma ótima experiência de aprendizagem

Mais consciência, informar ao gestor do estágio que o aluno está a começar do zero e não tem experiência prévia, pois isso permitirá que o gestor saiba que ele precisa ser treinado adequadamente desde o início.

Para tornar tudo o mais compreensível possível

Parcerias

Mais aulas sobre competências informáticas

Mais apoio dos líderes do conselho universitário

Destacar essas questões para que as pessoas, pelo menos, as reconheçam. É por aí que eu começaria

A publicidade nas plataformas de redes sociais e na associação de estudantes deve ser mais expressiva e defensora

Para negócios globais: 1) incluir tópicos como práticas comerciais sustentáveis, conformidade transfronteiriça e marketing digital; 2) colocações transfronteiriças, com foco em PMEs e grupos sub-representados; 3) desenvolver plataformas digitais para facilitar oportunidades virtuais de FCT com empresas internacionais, superando barreiras logísticas e financeiras à mobilidade; 4) conceber programas FCT que permitam aos alunos experimentar funções em vários setores, como combinar negócios com tecnologia, finanças ou logística; 5) integrar formação em inteligência emocional; 6) implementar sistemas para atribuir microcredenciais para competências específicas, como gestão de projetos, análise de comércio global ou proficiência em sistemas CRM; 7) avaliações de longo prazo para acompanhar a progressão na carreira dos participantes da FCT e reunir insights para melhorias futuras; 8) Simplificar os processos de inscrição e comunicação para empregadores e alunos através de plataformas digitais

A nível nacional: 1) Estabelecer plataformas colaborativas onde empresas, instituições de ensino e decisores políticos possam co-conceber e monitorizar programas de FCT; 2) Oferecer benefícios fiscais, subsídios ou bolsas para incentivar os empregadores, especialmente as PME, a participar em programas de FCT e a acolher estágios; 3) incluir ESG (estruturas ambientais, sociais e de governação, estratégias de economia circular e gestão ética da cadeia de abastecimento em todos os programas de FCT.

A nível da UE: Padronizar o reconhecimento das qualificações de FCT em todos os países da UE para garantir a portabilidade e melhorar a empregabilidade dos alunos; 2) criação de um centro internacional de recursos.

Mais incentivos e apoio às organizações empregadoras.

Mais recursos, mais conhecimento por parte dos empregadores, envolvimento mais fácil e contínuo entre as três partes (fornecedor industrial, estudante, universidade)

Mais apoios para o pessoal e subsídios de tempo para se envolverem neste tipo de atividades

Maior divulgação dos sucessos alcançados até à data

Procurar torná-lo uma componente fundamental do currículo do terceiro nível.

É necessário revitalizar os percursos de formação profissional, uma vez que têm mérito próprio.

Mais acompanhamento, avaliação e criação de provas/portfólio.

Maior promoção dos estágios junto das partes interessadas e online. Aproveitamento dos contactos da alta administração na indústria.

Necessidade de maior sensibilização do pessoal e dos estudantes - quais as opções que lhes estão disponíveis

Sugiro a implementação destes programas desde uma fase inicial em qualquer programa, uma vez que é uma excelente forma de melhorar a educação

Executar projetos-piloto e usar modelos de práticas bem-sucedidas

Penso que poderíamos fortalecer e/ou expandir as parcerias com a indústria e continuar a envolver a indústria ou aumentar o envolvimento da indústria na conceção do programa. Os modos de entrega poderiam ser mais flexíveis e inclusivos para aumentar o acesso, mas isso exigiria um apoio adequado (infraestrutura digital, etc.)

Abordagem em toda a universidade, uma plataforma/sistema digital, totalmente apoiado por orientação profissional - equipas integradas e não separadas.

Mais promoção e sensibilização para os benefícios da FCT junto dos potenciais empregadores para estágios

Financiamento e apoio a alternativas aos estágios na indústria.

Comunicação e colaboração entre o meio académico, a formação e a indústria

Menos complicado para o empregador e o candidato - tornar o processo claro, fácil, suave - fácil de aceder - disponibilizar facilmente as informações, por exemplo, quem está disponível - um portal para partilhar vagas e currículos de candidatos, etc.; ter ferramentas internas para apoiar a FCT internamente; compromisso de ambos os lados - o candidato e a empresa comprometem-se a que seja benéfico

Uma parceria mais prolífica entre académicos e empregadores para implementar a aprendizagem baseada na indústria no módulo do curso.

Como a maioria das plataformas existe em inglês, a opção para falantes não nativos traduzirem instruções, etc., para uma melhor compreensão seria possivelmente benéfica.

Análise: Em Portugal, várias recomendações importantes visam melhorar as oportunidades de formação em contexto de trabalho (FCT). É necessário diversificar as oportunidades, promover o acompanhamento contínuo e incentivar a mobilidade internacional dos estudantes. Os estágios devem estar alinhados com as exigências do mercado e as ferramentas digitais devem ser integradas para facilitar o acompanhamento dos estágios, a avaliação contínua e o feedback. As competências sociais também devem ser incluídas na formação e os programas devem oferecer apoio financeiro para garantir que a FCT (formação inicial de professores) seja acessível a todos os estudantes. É essencial reforçar as parcerias entre instituições e empresas, bem como envolver associações industriais e clusters tecnológicos para melhor identificar as necessidades do mercado. É importante oferecer opções flexíveis, como estágios a tempo parcial ou trabalho remoto para estudantes com outras responsabilidades. Reduzir a burocracia e melhorar a publicidade sobre os programas FCT torná-los-á mais acessíveis, e a utilização de IA para tradução poderá apoiar uma participação mais ampla. As visitas a locais de trabalho devem ser promovidas para compreender melhor as necessidades reais de formação de cada setor, enquanto a monitorização e o acompanhamento devem fazer parte do processo pós-implementação.

Na Itália, o foco deve ser uma maior divulgação das oportunidades de FCT e uma melhor coordenação em toda a Europa para garantir o reconhecimento dessas atividades a nível curricular. É necessário abordar a equivalência das atividades laborais entre países e melhorar o trabalho em rede entre universidades, empresas e outros prestadores de serviços aos estudantes. Aumentar a sensibilização através de dias abertos para profissionais e jovens também ajudaria a promover o valor destes programas. Devem ser implementados programas de mentoria para mentores empresariais, a fim de melhorar a qualidade geral da experiência FCT. O apoio económico a iniciativas de formação em contexto de trabalho (), juntamente com a criação de instrumentos padrão para o reconhecimento, também ajudaria a garantir a eficácia dos programas de formação em contexto de trabalho. O reforço do diálogo entre instituições públicas, decisores políticos, beneficiários e empresas é crucial para promover uma relação mais forte entre o sistema educativo e o mercado de trabalho.

Em Malta, é necessário promover e incentivar os empregadores a participar em programas de FCT, sendo necessário um acompanhamento e uma avaliação mais rigorosos do teletrabalho. É também essencial melhorar a formação de mentores e supervisores, especialmente para aqueles que supervisionam os estudantes de FCT. A introdução de uma plataforma digital centralizada para a gestão da FCT simplificaria a comunicação, o acompanhamento do progresso e a elaboração de diários reflexivos. Os incentivos financeiros, tanto para as instituições de ensino como para as empresas, encorajariam uma maior participação. Deve haver um impulso para tornar a FCT um elemento obrigatório em todos os cursos de bacharelato, com o objetivo de que 20 % do currículo seja dedicado à experiência prática. Além disso, a colaboração transfronteiriça apoiada pelo Erasmus+ pode ajudar a aumentar o acesso

a oportunidades internacionais de FCT. As campanhas de sensibilização do público dirigidas aos empregadores devem enfatizar os benefícios mútuos da participação em programas de FCT. Devem ser encorajadas reuniões regulares com líderes da indústria para rever os programas com base nas necessidades setoriais. A redução da burocracia e o aumento do apoio financeiro garantirão o sucesso contínuo destas iniciativas.

Na Irlanda, há um apelo para uma maior sensibilização e promoção das oportunidades de FCT. É necessária mais comunicação e publicidade para sensibilizar os estudantes e os empregadores para os potenciais benefícios dos programas de FCT. Prestar mais apoio aos estudantes, especialmente aqueles que iniciam estágios com pouca experiência prévia, melhoraria a experiência global. Recomenda-se a integração de plataformas digitais para acompanhamento profissional, colocações transfronteiriças e estágios virtuais, a fim de superar as barreiras logísticas e financeiras. São necessárias mais parcerias com a indústria para desenvolver oportunidades interdisciplinares de FCT, tais como a combinação de negócios com tecnologia, finanças e logística. Avaliações de longo prazo e a atribuição de microcredenciais para competências como gestão de projetos e proficiência em sistemas CRM devem fazer parte do modelo FCT. Simplificar processos, reduzir encargos administrativos e centralizar a comunicação por meio de uma plataforma unificada garantiria que os programas FCT funcionassem com mais eficiência. A nível da UE, padronizar o reconhecimento das qualificações FCT garantiria a portabilidade e melhoraria a empregabilidade em toda a Europa.

Recomendações

Foi pedido aos participantes que indicassem quais os aspetos, se houvesse, das políticas europeias de FCT que consideravam necessitar de atualizações para melhor responder às necessidades do seu setor, bem como que apresentassem recomendações gerais para melhorar os programas de FCT tanto a nível nacional como europeu. Aqui está a lista das recomendações obtidas:

1. Comunicação e sensibilização

- Desenvolver um plano de comunicação para sensibilizar para as políticas e práticas de FCT
- Aumentar a sensibilização para os programas de FCT através da divulgação junto das empresas e das PME
- Promover o envolvimento ativo nas práticas de FCT para dissipar a desinformação e melhorar a compreensão
- Organizar dias abertos para aumentar a sensibilização entre estudantes e profissionais
- Melhorar a sensibilização nacional para as ferramentas digitais para a FCT

2. Colaboração com a indústria e envolvimento dos empregadores

- Colaborar com parceiros da indústria e da sociedade para conceber e implementar programas de FCT
- Aproveitar as redes de ex-alunos para oportunidades de mentoria e FCT
- Desenvolver programas de FCT específicos para cada setor, especialmente para tecnologia, saúde e energias renováveis
- Melhorar os incentivos aos empregadores para que as PME participem na FCT académica
- Investir na formação de mentores para empregadores, a fim de melhorar a supervisão da FCT
- Criar estágios remunerados para facilitar a transição dos estudantes para o mercado de trabalho
- Promover a mobilidade internacional através do Erasmus+ e ampliar os intercâmbios

3. Abordagem estratégica à FCT

- Adotar uma abordagem estratégica e estruturada à FCT com melhoria contínua

- Reforçar a coordenação entre as principais partes interessadas, alinhando os currículos educativos com as necessidades do mercado de trabalho
- Criar um gabinete de FCT para facilitar a coordenação entre estudantes, professores e empregadores
- Definir padrões mínimos para a implementação da FCT, incluindo atribuição de créditos, elegibilidade dos estudantes e requisitos da indústria
- Desenvolver opções flexíveis de FCT para estudantes a tempo parcial e adultos, e reconhecer a experiência profissional atual
- Incorporar uma reflexão estruturada sobre as experiências de FCT para melhorar a aprendizagem
- Definir critérios de avaliação claros para a FCT, a fim de garantir equidade e consistência
- Desenvolver modelos que definam funções, responsabilidades e comunicação
- Fortalecer a colaboração entre universidades, empresas e serviços estudantis

4. Qualidade do programa e do estágio

- Criar um módulo pré-colocação para preparar os estudantes para as colocações profissionais
- Alargar os estágios curriculares e reforçar os programas de aprendizagem
- Aumentar a duração dos estágios para proporcionar aos estudantes tempo suficiente para desenvolver competências profissionais
- Abordar as disparidades territoriais para aumentar o acesso de grupos vulneráveis
- Criar um «percurso de formação» estruturado desde a escola até à universidade, para permitir o desenvolvimento progressivo de competências
- Prestar apoio financeiro para melhorar a qualidade e a acessibilidade da formação em contexto de trabalho

5. Digitalização e ferramentas

- Identificar ferramentas digitais para apoiar os processos de FCT e melhorar a sua implementação
- Desenvolver uma plataforma digital centralizada para melhorar a coordenação e o acompanhamento da FCT
- Aumentar as competências digitais entre os estudantes e o pessoal para uma implementação eficaz da FCT

- Promover uma melhor sensibilização e integração das ferramentas digitais existentes para a FCT

6. Financiamento e apoio

- Aumentar o financiamento e os salários para iniciativas de FCT
- Expandir o financiamento público e da UE para a implementação da FCT e simplificar o acesso
- Prestar apoio financeiro a iniciativas que melhorem a qualidade e a acessibilidade da FCT

7. Oportunidades internacionais e transfronteiriças

- Expandir as oportunidades internacionais de FCT através de programas como o Erasmus
- Promover a mobilidade internacional e a colaboração europeia na FCT
- Desenvolver e reforçar parcerias internacionais para impulsionar as oportunidades de FCT

8. Apoio regulamentar e estrutural

- Reforçar a ligação entre as atividades empresariais e os sistemas educativos
- Criar um órgão regulador para a supervisão da FCT no ensino superior português
- Simplificar os requisitos administrativos para empregadores e prestadores
- Facilitar workshops e comunidades de prática para as partes interessadas

Em conclusão, as recomendações apresentadas pelos participantes destacam a necessidade de atualizações abrangentes nas políticas europeias de formação em contexto de trabalho para responder às exigências específicas do setor e aumentar a eficácia dos programas de FCT. As principais áreas identificadas para melhoria incluem o reforço da comunicação e da sensibilização, a promoção de uma colaboração mais profunda com a indústria e os empregadores, a adoção de uma abordagem estratégica e estruturada à FCT e a melhoria da qualidade dos programas. Além disso, as recomendações enfatizam a importância da digitalização, da garantia de financiamento adequado, da expansão das oportunidades internacionais e da melhoria do apoio regulatório e estrutural. Ao abordar estas áreas, a FCT pode ser melhor alinhada com as necessidades do mercado de trabalho, melhorar os resultados dos estudantes e facilitar transições mais suaves para a força de trabalho.

Conclusão

As conclusões da investigação do projeto Work-Based Learning Champion fornecem informações críticas sobre o estado atual das práticas de FCT na Irlanda, Itália, Malta e Portugal. O projeto destaca a importância de integrar a FCT nos currículos do ensino superior, promover uma colaboração mais estreita entre as instituições de ensino e as indústrias e promover 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 relatório oferece uma análise abrangente das estruturas de FCT existentes, o seu alinhamento com as políticas nacionais e da UE e os desafios enfrentados por estudantes, educadores e decisores políticos na implementação eficaz de programas de FCT. As conclusões também destacam várias lacunas importantes e fornecem recomendações práticas para melhorar a integração da FCT nos sistemas de ensino superior, melhorando tanto a qualidade como a acessibilidade de tais iniciativas.

Principais conclusões da investigação

A investigação revela discrepâncias significativas no nível de familiaridade com as práticas de FCT nos quatro países. Em Portugal e Malta, a maioria dos inquiridos indicou um sólido conhecimento das políticas de FCT, embora uma parte considerável em Malta desconhecesse os quadros políticos nacionais e da UE relevantes. Em contrapartida, a Irlanda e a Itália demonstraram níveis de familiaridade mais variados, com cerca de 25 % dos participantes em ambos os países a indicarem um conhecimento limitado ou nulo das práticas de FCT. Isto aponta para uma necessidade crítica de aumentar as campanhas de comunicação e sensibilização, a fim de garantir que todas as partes interessadas estejam informadas e preparadas para se envolverem eficazmente nas iniciativas de FCT.

A investigação destaca que, apesar do envolvimento generalizado em programas de FCT, ainda há um número de inquiridos que nunca participou em iniciativas de FCT. Esta lacuna sublinha a importância de criar mais oportunidades para estudantes, educadores e profissionais da indústria se envolverem em primeira mão com metodologias de FCT, o que reforçaria ainda mais a qualidade destes programas.

Embora exista um entendimento geral das políticas nacionais e da UE relacionadas com a FCT, a eficácia dessas políticas varia significativamente entre os países. Em Portugal, a maioria dos participantes classificou as políticas de FCT como moderadamente eficazes, com alguns a considerarem-nas impactantes, mas necessitando de melhorias em áreas como o

envolvimento dos empregadores e a divulgação das políticas. Em contrapartida, a Itália registou uma perceção mais elevada da eficácia, com mais de 60% dos inquiridos a classificar as políticas nacionais e da UE de FCT como eficazes na promoção de oportunidades de FCT. Em Malta e na Irlanda, embora muitos tenham reconhecido a intenção das políticas, houve um sentimento comum de que estas estruturas precisam de ser mais visíveis e melhor promovidas para incentivar uma participação mais ampla em todos os setores. Particularmente na Irlanda, 47% dos inquiridos classificaram as políticas nacionais como apenas moderadamente eficazes, refletindo a necessidade de intervenções mais direcionadas para garantir que estas políticas conduzam a melhorias tangíveis na prática.

Um desafio significativo identificado nos quatro países é a inadequação entre os currículos educativos e as necessidades do mercado de trabalho. Muitos inquiridos apontaram a falta de alinhamento entre o que é ensinado nas instituições de ensino e as competências exigidas pelos empregadores. Isto foi mais pronunciado em Itália, onde mais de 50% dos participantes destacaram esta questão. Além disso, o envolvimento limitado dos empregadores surgiu como um tema recorrente, particularmente em Portugal e na Itália, onde os inquiridos observaram que muitas empresas, especialmente pequenas e médias empresas (PME), desconheciam as oportunidades de FCT ou não tinham capacidade para participar de forma significativa. Além disso, tanto Portugal como a Itália identificaram a falta de conhecimento dos estudantes sobre as oportunidades de FCT disponíveis como um obstáculo significativo, enquanto em Malta foi salientada a necessidade de melhorar a coerência das políticas e a colaboração entre agências.

A rápida transformação digital do mercado de trabalho tornou essencial que os programas de FCT integrem ferramentas e competências digitais. Nos quatro países, houve um consenso unânime sobre a necessidade de melhores recursos digitais para apoiar as práticas de FCT. Enquanto Malta e Portugal estão a avançar nesta área com políticas destinadas a promover as competências digitais, a Irlanda e a Itália ainda enfrentam desafios na integração total da tecnologia nas suas estruturas de FCT. Isto destaca a necessidade urgente de investimento em infraestruturas e ferramentas digitais que facilitem a coordenação, a implementação e a avaliação dos estágios de FCT.

Principais recomendações para melhorias

Para colmatar as lacunas no conhecimento das políticas de FCT, é essencial desenvolver e implementar planos de comunicação abrangentes que visem todas as partes interessadas, incluindo estudantes, educadores, empregadores e decisores políticos. Estes planos devem centrar-se na sensibilização para os benefícios e oportunidades da FCT, utilizando múltiplos canais de comunicação, incluindo plataformas online, seminários e workshops. É especialmente importante tornar as políticas nacionais e da UE mais acessíveis, garantindo que são amplamente compreendidas e facilmente navegáveis para todas as partes envolvidas.

Além disso, os empregadores devem estar mais ativamente envolvidos na concepção e implementação de programas de FCT. As recomendações incluem a promoção de parcerias mais profundas e de longo prazo com parceiros da indústria e da sociedade, particularmente PME, para garantir que os estágios FCT sejam relevantes e alinhados com as necessidades atuais da indústria. Isto pode ser alcançado através da oferta de incentivos direcionados aos empregadores, tais como apoio financeiro ou benefícios fiscais, para incentivar a sua participação em programas FCT. Da mesma forma, o desenvolvimento de programas de FCT específicos para cada setor, particularmente em áreas de alta procura, como tecnologia, saúde e energias renováveis, garantirá que as iniciativas de FCT estejam diretamente alinhadas com as tendências do mercado de trabalho.

Para maximizar o impacto da FCT, as universidades e instituições de ensino superior devem adotar uma abordagem estratégica para integrar a FCT nos seus currículos. Isto inclui a reformulação dos cursos para incorporar componentes FCT de forma sistemática, garantindo que os estudantes adquiram experiência prática e real ao lado dos seus estudos académicos. As universidades devem criar gabinetes dedicados à FCT para coordenar estas iniciativas, definir normas claras para a implementação da FCT e prestar apoio tanto aos estudantes como aos empregadores. Isto poderia ser ainda melhorado através da oferta de opções flexíveis de FCT, tais como estágios a tempo parcial ou estágios virtuais, para acomodar um leque mais alargado de estudantes, incluindo aqueles com compromissos profissionais ou familiares.

À medida que a digitalização continua a moldar a força de trabalho, é fundamental garantir que tanto os alunos como os educadores estejam equipados com as competências digitais necessárias para o sucesso nos ambientes de trabalho modernos. As recomendações incluem o desenvolvimento de plataformas digitais para a gestão de estágios FCT, a integração de ferramentas baseadas em IA para mentoria e feedback e a incorporação de módulos de literacia digital nos currículos FCT. Além disso, as universidades devem oferecer programas de formação para ajudar os funcionários a integrar ferramentas digitais nas suas práticas de ensino e mentoria, permitindo uma experiência FCT mais simplificada e eficaz.

Para tornar a FCT mais acessível, especialmente para PME e estudantes de origens desfavorecidas, é importante aumentar o apoio financeiro tanto para empregadores como para alunos. Isso pode incluir financiamento para colocações, viagens e custos de acomodação para estudantes, bem como incentivos financeiros para empregadores que recebem participantes da FCT. Além disso, a redução da carga burocrática associada à implementação da FCT facilitará a participação de empregadores, instituições de ensino e estudantes em programas de FCT. A simplificação dos procedimentos administrativos, incluindo a padronização de contratos e acordos, reduzirá as barreiras à entrada e garantirá que a FCT se torne uma prática educativa mais amplamente adotada e eficaz.

Em conclusão, o projeto WBL_Champion apresenta um caminho claro para melhorar as práticas de formação em contexto de trabalho nos sistemas de ensino superior em toda a Europa. 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, contribuindo para o crescimento económico e a inclusão social em toda a UE.

Referências

Agenda Europeia de Competências - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia.

(2020). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

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

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

Aprile, K. T., & Knight, B. A. (2020). A WIL para aprender: perspectivas dos estudantes sobre o impacto dos estágios de aprendizagem integrada no trabalho na sua preparação profissional. *Investigação e Desenvolvimento do Ensino Superior*, 39(5), 869–882. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (16 de junho de 2023). Diretrizes para garantia de qualidade para cursos que incluem uma componente de formação em contexto de trabalho. Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/06/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-WBL-final-16.6.23.pdf>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (28 de agosto de 2023). Diretrizes para a garantia da qualidade na WBL – página de recursos EQAVET. Obtido em <https://mfhea.mt/5003-2/>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (Agosto de 2023). Diretrizes para garantia da qualidade em cursos que incluem uma componente de formação em contexto de trabalho (versão em inglês). Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2023/08/MFHEA-Guidelines-for-QA-of-WBL-English-Version.pdf>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (Dezembro de 2022). Relatório de

avaliação – Formação em contexto de trabalho (WBL). Obtido em <https://mfhea.mt/wp-content/uploads/2022/12/Scoping-Report-WBL.pdf>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (s.d.-a). Publicações e recursos. Obtido em <https://mfhea.mt/publications-2/>

Autoridade de Educação Superior e Continuada de Malta. (s.d.-b). Página de consulta sobre garantia de qualidade da formação em contexto de trabalho (WBL). Obtido em <https://mfhea.mt/qa-wbl-guidelines-consultation/>

Bonacci, M., (2017), Uma experiência baseada no trabalho: a alternância escola-trabalho na Itália (2017.: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/c2b7f9c9-a525-4165-82e8-6272a52db793/content>

Boud, D., Solomon, N., & Sociedade para a Investigação no Ensino Superior. (2001). Formação em contexto de trabalho: um novo ensino superior? Sociedade para a Investigação no Ensino Superior & Open University Press.

Breen, R. (1988). O programa de experiência profissional na Irlanda. *Int'l Lab. Rev.*, 127, 429.

Buckley, J., & El Amoud, L. (2011). Programas de estágio para estudantes universitários na Irlanda: questões e soluções.

CEDEFOP (2017), APPRENTICESHIP REVIEW Criar oportunidades de educação e formação através de estágios. https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf

Cedefop, & Direção-Geral do Emprego e das 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 [Base de dados].

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

Comissão Europeia / Eurydice. (2023). Reformas nacionais no ensino e formação profissionais e na aprendizagem de adultos: Malta. Obtido em <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/malta/national-reforms-vocational-education-and-training-and-adult-learning>

Comissão Europeia. (2018). Quadro europeu para a qualidade e a eficácia dos programas de aprendizagem (QEQA). Jornal Oficial da União Europeia, C153/1. Obtido em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2018_153_R_0001

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

Comissão Europeia. (s.d.). Programa Erasmus+: Apoiar iniciativas de aprendizagem em contexto profissional. Obtido em <https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. (2015). *Aprendizagens de alto desempenho e formação em contexto de trabalho: 20 princípios orientadores*. Serviço das Publicações. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/87473>

Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão. (2022). *Apoiar a aprendizagem em contexto profissional e os estágios através do FSE+: conceitos, ferramentas e práticas*. Serviço das Publicações da União Europeia . <https://data.europa.eu/doi/10.2767/663640>.

Conselho Consultivo do Mercado de Trabalho e Martin, J. (2023). Caminhos para o Trabalho 2021-2025: Revisão Intercalar e Segundo Relatório Anual de Progresso. Em *Caminhos*

para o Trabalho 2021-2025: Revisão Intercalar e Segundo Relatório Anual de Progresso.

Conselho da União Europeia. (2020). RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência. Em *Jornal Oficial da União Europeia* [Recomendação]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.417.01.0001.01.ENG

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>

Conselho de Qualificações de Malta. (s.d.). Quadro de Qualificações de Malta (MQF): Um guia para os níveis de qualificação em Malta. Obtido em <https://mfhea.mt>

D.M. 25 de março de 1998, n.º 142. Regulamento que estabelece normas de aplicação dos princípios e critérios previstos no artigo 18.º da Lei n.º 196, de 24 de junho de 1997, relativa aos estágios de formação e orientação. Jornal Oficial n.º 108, de 12 de maio de 1998.

D'Agostino, S. (2025), Transição da escola para o trabalho: O papel da formação em contexto de trabalho, apresentação na visita dos membros do grupo de trabalho interagências da Ucrânia sobre a garantia para a juventude, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e8aaf987-f7b2-4cdb-bfe7-386f1b5459f6/content>

D'Agostino, S., & Vaccaro, S. (2025). Modernizar a aprendizagem para apoiar o trabalho do futuro. 8.ª Conferência Internacional ASTRIL – Sessão especial INAPP: Mudança tecnológica, conteúdo educativo e competências no local de trabalho. A dinâmica do mercado de trabalho e a importância de coordenar e reforçar as políticas públicas que

promovem a mobilidade e a transição dos trabalhadores.

[https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-](https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-afb223e529fc/content)

[afb223e529fc/content](https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-afb223e529fc/content)

Decreto Legislativo 15 de junho de 2015, n.º 81, art. 43 e 45 secção 6, «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni», a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Série Geral n.º 144 de 24-06-2015 - Suplemento Ordinário n.º 34).

Direção de Aprendizagem ao Longo da Vida e Empregabilidade (DLE), MEYR. (2023). Estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida 2023-2030. Ministério da Educação, Desporto, Juventude, Investigação e Inovação.

Direção-Geral da Educação. (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

Documento de posição da Confindustria. Nota da Confindustria sobre os estágios curriculares. Protocolo N.º 416 - Bonomi Câmara dos Deputados - Comissões VII e XI - Pedido de contribuição escrita sobre propostas de lei C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia e C. 3396 Tuzi, contendo disposições em matéria de estágio formativo curricular.

Ensino Superior na Irlanda: [gov.ie - Ensino Superior](https://gov.ie/en/education/school-leaving-examinations)

Ensino Superior na Irlanda: [gov.ie - Ensino superior](https://gov.ie/en/education/school-leaving-examinations)

Ernst & Young. (s.d.-a). Acelerador de carreira: aprendizagem prática e desafios do mundo real.

Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/ey-career-path-accelerator

Ernst & Young. (s.d.-b). EY learning on demand: e-learning personalizado para desenvolvimento

profissional. Obtido em https://www.ey.com/en_mt/careers/ey-learning-on-demand

Ernst & Young. (s.d.-c). Academia virtual da EY: aperfeiçoamento profissional para profissionais das áreas de finanças, contabilidade e análise. Obtido em <https://www.eyvirtualacademy.com>

Ernst & Young. (s.d.-d). Estágios e programas para estudantes: experiências do mundo real para lançar a sua carreira. Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/internships-student-programs

Ernst & Young. (s.d.-e). Programas para estudantes e recém-formados: experiência profissional, estágios e percursos de pós-graduação. Obtido em https://www.ey.com/en_us/careers/student-entry-level-programs

Estratégia Nacional de Competências da Irlanda. (2025). Em *Estratégia Nacional de Competências*. <https://assets.gov.ie/24412/0f5f058feec641bbb92d34a0a8e3daff.pdf>

Faculdade de Artes, Ciências e Tecnologia de Malta. (2023). Formação em contexto de trabalho da MCAST e participação na EU4Dual. Obtido em <https://mcast.edu.mt/mcast-work-based-learning/>

Faculdade de Artes, Ciências e Tecnologia de Malta. (s.d.). Programas de aprendizagem e estágio para a educação profissional. Obtido em <https://mcast.edu.mt/apprenticeships-mcast/>

[Formação em contexto de trabalho na Europa: práticas e orientações políticas | Plataforma de partilha de conhecimentos sobre competências e aprendizagem ao longo da vida](#)

Gabinete do Procurador-Geral. (s.d.). *Lei do Aprendizado, 1959*. (C) Serviço das Casas do Oireachtas. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1959/act/39>

- Garben, S. (2019). O pilar europeu dos direitos sociais: uma avaliação do seu significado e importância. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21, 101-127.
- Governo de Malta. (2018). Lei sobre a formação em contexto de trabalho e o estágio (Capítulo 594 das Leis de Malta). Obtido em <https://legislation.mt/eli/cap/594/eng/pdf>
- Grollmann, P. (2018). Variedades de «dualidade»: formação em contexto de trabalho e educação profissional em investigação comparativa internacional. *Integração de experiências de educação e formação profissional: objetivos, práticas e princípios*, 63-82.
- Grubb, D., Singh, S., & Tergeist, P. (2009). Políticas de ativação na Irlanda.
- Gruber, E., Mandl, I., & Oberholzner, T. (2008). Formação em contexto de trabalho. Em CEDEFOP (Ed.), *Modernização do ensino e da formação profissionais: Vol. Volume 2*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. <https://www.cedefop.europa.eu/files/03-Gruber.pdf>
- Grupo de Competências e Educação. (17 de outubro de 2019). Competências transversais: o que são e por que são tão importantes? Grupo de Competências e Educação. www.skillsandeducationgroup.co.uk/transversal-skills-what-are-they-and-why-are-they-so-important/
- Grupo de Trabalho da UE sobre Ensino Superior [Grupos de trabalho do quadro estratégico do EEE - Espaço Europeu da Educação](#)
- Hawkins, J. (2017). Um estudo sobre as experiências dos estudantes em estágios no setor do ensino superior no oeste da Irlanda (Tese de doutoramento, Universidade de Limerick).
- INAPP, Infante V., Vaccaro S. (2024). Sinais de reforço da aprendizagem dual: XXII Relatório de monitorização, Roma, Inapp <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4512>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-rapporto-di-monitoraggio-apprendistato>

Iniciativa de Emprego Juvenil (YEI). (2020). Apoio ao Emprego Juvenil https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support_en

Iniciativa para o Emprego dos Jovens (YEI). (2013). Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>

ISFOL, a cura di Giuseppe Iuzzolino e Silvia Lotito. (2014). Manuale del tirocinante Guida pratica al tirocinio extracurriculare, <https://inapp.infoteca.it/ricerca/dettaglio/manuale-del-tirocinante-guida-pratica-al-tirocinio-extracurriculare/20155>

Jackson, D. A. (2017). Utilização da aprendizagem integrada ao trabalho para melhorar o planeamento de carreira entre estudantes universitários de administração. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 153–164.

Jackson, D.A. (2017). «Utilização da aprendizagem integrada ao trabalho para melhorar o planeamento de carreira entre estudantes universitários de administração», *Australian journal of career development*, vol. 26, n.º 3, pp. 153-164.

Jackson, D.A. (2017). Utilização da aprendizagem integrada ao trabalho para melhorar o planeamento de carreira entre estudantes universitários de administração. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 153-164.

KNIGHTS College. (s.d.-a). Locais de aprendizagem: Transforme o seu local de trabalho com a formação em contexto de trabalho. Obtido em <https://knights.edu.mt/institutions/become-a-site-of-learning>

KNIGHTS College. (s.d.-b). A sua jornada na educação empresarial espera por si: Explore a nossa ampla variedade de cursos de graduação e pós-graduação. Obtido em <https://knights.edu.mt/>

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Linehan, M. (2008). Formação em contexto de trabalho - Graduação através do local de trabalho.

Linehan, M. (2008). Formação em contexto de trabalho: Graduação através do local de trabalho.

ISBN

978-0-9545736-8-3

<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=reaprepo>

Linehan, M. (2008). Formação em contexto de trabalho: Graduação através do local de trabalho.

Magee, S., Lynch, C., Lyons, M., Murray, S., & Needham, M. (2023). Reconhecimento da aprendizagem prévia na educação e formação contínuas (FET) na Irlanda. *PLA Inside Out: Revista internacional sobre teoria, investigação e prática na avaliação da aprendizagem prévia*.

Manual ETF sobre WBL [Work-based learning Handbook.pdf](#) ETF

Marcone, V. M. (2016) La Formatività del Work-Based Learning em European Journal of Research on Education and Teaching “Rethinking the good school”, Università Ca’ Foscari di Venezia (pp. 391-400) https://issuu.com/pensamultimedia/docs/__merged

Marcone, V. M. (2017) Aprender fazendo: rumo a novos paradigmas de aprendizagem relacionada ao trabalho, em European Journal of Research on Education and Teaching “Vinte anos após o Relatório Delors”, Università Ca’ Foscari, Veneza (pp. 159-170)

https://issuu.com/pensamultimedia/docs/00_f_i_2_17_suppl._unico/255

McGuinness, S., Bergin, A., Kelly, E., McCoy, S., Smyth, E., Whelan, A., & Banks, J. (2014). Educação e formação contínuas na Irlanda: passado, presente e futuro. *Série de investigação*, 35, 19-20.

Memória preparada para a audiência de 12 de junho de 2024 na XIV Comissão de Políticas da União Europeia da Câmara dos Deputados, sobre a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria e à garantia do respeito das condições de trabalho dos estagiários e à luta contra as relações de trabalho regulares dissimuladas sob a forma de estágios («Diretiva relativa aos estágios») - COM(2024) 132 Final de 20 de março de 2024.

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, Malta. (s.d.). Investir no programa de competências: Apoiar a formação em contexto de trabalho e os estágios. Obtido em <https://jobsplus.gov.mt>

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 e das Políticas Sociais. (2015). O contrato de aprendizagem para a qualificação e o diploma profissional, o diploma do ensino secundário superior e o certificado de especialização técnica superior: Manual operacional (Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, art. 43). Disponível online:

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Manuale-operativo-apprendistato.pdf>

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>

MLPS (2024), RAPPORTO ANNUALE SULLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE 2024 Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato, disponível online:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/rapporto-annuale-sulle-comunicazioni-obbligatorie-2024.pdf>

Murphy, N., Rose, J., Feeney, B., Melaugh, B., Kelly, E., O'Connor, E., ... & Whiting, S. (2023). A experiência do estágio de docência na Irlanda, setembro de 2022 a maio de 2023.

MyAnpal. (s.d.). Incentivo para jovens entre 15 e 29 anos - Contratação com contrato de aprendizagem.

[National-Strategy-for-Higher-Education-2030.pdf](#) / [Estratégia Nacional para o Ensino Superior 2030 | Publicações | Autoridade para o Ensino Superior](#)

Naughton, V., & Naughton, P. J. (2016). O efeito do estágio profissional no desempenho final dos alunos do último ano de um programa de licenciatura em biociências na Irlanda do Norte — relato de caso. *Open Journal of Social Sciences*, 4(1), 177-181.

Nixon, I., Smith, K., Stafford, R., & Camm, S. (2006). Formação em contexto de trabalho: Iluminando o panorama do ensino superior. *Academia de Ensino Superior*.

OCDE (2017), Perspectivas da OCDE sobre Competências 2017: Competências e Cadeias de Valor Globais, Publicações da OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en>

.

OCDE. (2023). *Estratégia de Competências da OCDE para a Irlanda: Avaliação e Recomendações*

[Relatório]. Publicações da OCDE. <https://doi.org/10.1787/d7b8b40b-en>

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

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

Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Construir uma União Europeia mais justa e inclusiva. (2017).

Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

Plano de Aprendizagem em Serviço Público. (15 de agosto de 2023).

<https://www.gov.ie/en/publication/2fa6a-public-service-apprenticeship-plan/#aims-and-objectives>

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>

Projeto de programa para o Governo (2025). Garantir o futuro da Irlanda.

<https://www.finegael.ie/app/uploads/2025/01/Programme-for-Government-2025.pdf>

Boud, D., Solomon, N. & Sociedade para a Investigação no Ensino Superior. (2001),

Formação em contexto de trabalho: um novo ensino superior? *Sociedade para a*

Investigação no Ensino Superior & Open University Press, Buckingham.

Quadro Nacional de Qualificações. (2003). Qualidade e Qualificações na Irlanda.

<https://www.qqi.ie/what-we-do/the-qualifications-system/national-framework-of->

qualifications

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

Serviço Público de Malta. (s.d.). Programa de estágios e colocações (IPS) para a formação em contexto de trabalho. Obtido em <https://publicservice.gov.mt>

Serviços Europeus de Emprego (EURES) (2023). https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-ireland_en

Sheridan, I. & Linehan, M. (2013). Uma abordagem de parceria para a colocação profissional no ensino superior, *Instituto de Tecnologia de Dublin*.

Sheridan, I., & Linehan, M. (2011). Estágios em programas de ensino superior.

Sheridan, I., & Linehan, M. (2013) Uma abordagem de parceria para a colocação profissional no ensino superior. Instituto de Tecnologia de Dublin.
<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=reaprepo>

Sheridan, I., & Linehan, M. (s.d.). Uma abordagem de parceria para a colocação profissional no ensino superior. Instituto de Tecnologia de Dublin.

Sobiechowska, P. & Maisch, M. 2006, «Formação em contexto de trabalho: em busca de um modelo eficaz», *Investigação-ação educativa*, vol. 14, n.º 2, pp. 267-286.

Sobiechowska, P., & Maisch, M. (2006). Formação em contexto de trabalho: em busca de um modelo eficaz. *Investigação-ação educativa*, 14(2), 267-286.

Sobiechowska, P., & Maisch, M. (2006). Formação em contexto de trabalho: em busca de um

modelo eficaz. *Investigação-ação educacional*, 14(2), 267–286.

Solas, 2024 Atualização do progresso e planos para 2025 do Gabinete Nacional de Aprendizagem, disponível em [Layout 1 cópia \(V\)](#)

SOLAS. (2018). Apoiar a vida profissional e o crescimento empresarial na Irlanda. https://www.solas.ie/f/70398/x/6bcb2aa9ff/supportingworkinglives_enterprisegrowth_policyframework_sept2018.pdf

SOLAS. (2020). Futuro FET: Transformar a aprendizagem, Estratégia Nacional de Educação e Formação Contínua (FET) 2020-2024. https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf

Sweet, R. (2018). Formação em contexto de trabalho: Um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF. Fundação Europeia para a Formação. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>.

Sweet, R. (2018). Formação em contexto de trabalho: Um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF. Fundação Europeia para a Formação. Disponível em: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>

Sweet, R. 2018, *Formação em contexto de trabalho: Um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF* Fundação Europeia para a Formação Disponível em <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0> Acedido em 19/11/2024

Universidade de Malta. (s.d.). Políticas e regulamentos de estágio para a formação em contexto



de trabalho. Obtido em <https://um.edu.mt>

Anexo

Anexo 1: Análise das melhores práticas de FCT - Irlanda

Título da melhor prática	Licenciatura em Estudos Empresariais (BBS) Nível 8 (estágio de 3 meses)
Tipo de entidade responsável pela implementação	Universidade Tecnológica de Dublin - Campus Aungier Street
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar os alunos de competências essenciais para a empregabilidade antes do estágio. • Garantir que os alunos recebam apoio e orientação ao longo dos seus estágios. • Fortalecer as relações entre o meio académico e a indústria e reforçar a aprendizagem dos alunos.
Breve descrição das melhores práticas	É oferecido um módulo pré-estágio, com foco na preparação do currículo, competências para entrevistas e interação com a indústria. São utilizadas ferramentas de simulação de entrevistas baseadas em IA para proporcionar aos alunos uma boa exposição. A TU Dublin oferece sessões de <i>mindfulness</i> aos alunos para melhorar o seu bem-estar durante os estágios. Os alunos do nível 8 da BBS assinam acordos que descrevem as expectativas e responsabilidades. O sistema de registo é uma

	parte essencial do processo. Os professores realizam chamadas de verificação (especialmente nas semanas 2 e 3) para avaliar o progresso dos alunos e fornecer apoio. Os alunos da DMKT têm reuniões estruturadas com o seu supervisor universitário e um mentor do local de trabalho, para avaliar se os resultados de aprendizagem estão a ser alcançados.
Principais intervenientes envolvidos	Docentes da Faculdade de Negócios da TU Dublin, Gabinete de Carreiras, Alunos, Parceiros da indústria
Grupo(s) alvo	Estudantes do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/business-studies-tu931/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem experiencial, prática reflexiva e envolvimento estruturado da indústria
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	Parcerias sólidas entre o meio académico e a indústria, estruturas de apoio universitário, acesso a ferramentas digitais
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Desafio: Disponibilidade limitada de FCT em todos os setores Solução: Base de parceiros diversificada e modelos de colocação flexíveis
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior empregabilidade dos estudantes, maior envolvimento dos empregadores e melhor alinhamento entre a aprendizagem académica e as necessidades da indústria

Título da melhor prática	Negócios Internacionais Nível 8 – Colocação na Indústria por um Semestre (30 ECTS)
---------------------------------	--

Tipo de entidade que implementou	Universidade Tecnológica de Dublin – Campus de Tallaght
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar exposição prática em ambientes de negócios internacionais • Integrar a aprendizagem académica com a experiência empresarial do mundo real • Preparar os alunos para a empregabilidade global
Breve descrição das melhores práticas	Um estágio com duração de um semestre é uma parte essencial do currículo dos alunos de Negócios Internacionais. Os alunos recebem apoio estruturado antes do estágio, incluindo workshops de competências, sessões de desenvolvimento profissional e painéis de empregadores. Durante o estágio, os alunos mantêm registos reflexivos e recebem supervisão académica para garantir que cumprem os objetivos de aprendizagem.
Principais atores envolvidos	Faculdade da TU Dublin, responsáveis pelo estágio, alunos, parceiros da indústria
Grupo(s) alvo	Estudantes do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/international-business-tu916/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Investigação e desenvolvimento inovadores, ligando a indústria e o meio académico
Elementos que facilitaram a	Integração curricular, equipas de colocação dedicadas, procura da indústria

implementação da melhor prática	
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Desafio: garantir colocações em diversos setores de negócios internacionais Solução: Envolvimento precoce com a indústria e acordos de trabalho flexíveis
Qual foi o impacto geral da implementação desta prática?	Maior empregabilidade dos licenciados e colaboração mais forte entre a indústria e a universidade

Título da melhor prática	Bacharelato em Marketing Digital TU920 - Estágio de um semestre (30 ECTS)
Tipo de entidade que implementou	Universidade Tecnológica de Dublin, Campus Blanchardstown
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível universitário
Ano de início	Setembro (com o início de cada período letivo)
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver competências de marketing digital relevantes para a indústria • Garantir que os alunos apliquem os conhecimentos teóricos em ambientes de trabalho reais • Promover redes profissionais significativas no setor digital

Breve descrição das melhores práticas	O módulo pré-estágio oferece uma preparação abrangente para todos os alunos, incluindo desenvolvimento de currículos, entrevistas simuladas com inteligência artificial e orientação personalizada do Gabinete de Carreiras para melhorar a sua preparação para o local de trabalho. Durante os estágios, os alunos são encaminhados para empresas alinhadas com as suas competências. Durante o estágio, são realizadas reuniões estruturadas entre supervisores universitários e mentores no local de trabalho. Os alunos mantêm diários de reflexão e participam em apresentações pós-estágio para consolidar a aprendizagem.
Principais atores envolvidos	Faculdade de Marketing Digital, Gabinete de Carreiras e Empregabilidade, Empregadores, Estudantes
Grupo(s) alvo	Estudantes de Marketing Digital do Nível 8
Fontes	https://www.tudublin.ie/study/undergraduate/courses/digital-marketing-tu920/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem baseada em projetos, redação reflexiva, feedback do mentor
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	Forte ligação com empregadores no setor digital, flexibilidade académica, utilização de ferramentas tecnológicas
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Desafio: Alinhar os alunos com funções que correspondam aos resultados do curso Solução: Melhoria da avaliação dos empregadores e do perfil de competências digitais dos alunos
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior confiança dos alunos, preparação para a economia digital e melhores resultados em termos de empregabilidade

Anexo 2: Análise das melhores práticas de FCT - Itália

Título da melhor prática	Aprendizagem dupla: Ensino superior e investigação (Parceria entre a Enel e a Universidade de L'Aquila)
Tipo de entidade implementadora	<p>Universidade de Aquila (UnivAQ) https://www.univaq.it/ em colaboração com a Enel Italia S.p.A., uma empresa multinacional de energia e líder integrada nos mercados globais de energia, gás e energias renováveis. Tem sede em Roma, Itália, e foi originalmente criada como entidade estatal em 1962. Ao longo das décadas, a Enel cresceu e tornou-se uma das maiores empresas do setor energético europeu, expandindo as suas operações pela América do Norte, América do Sul, África e Ásia.</p> <p>https://www.enel.it/</p>
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível nacional
Ano de início	2023
Ainda está em vigor?	<p>Sim</p> <p>O novo convite para o ano letivo 2025/2026 pode ser encontrado aqui: https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf</p>

Objetivos principais	<p>O objetivo do curso é obter um diploma universitário enriquecido com conteúdos de formação altamente profissionais.</p> <p>Os alunos desenvolvem uma compreensão prática e aprofundada dos processos e tecnologias no setor energético, que é altamente competitivo e muito dinâmico.</p>
Breve descrição das melhores práticas	<p>A Enel Italia S.p.A. e a Universidade de L'Aquila assinaram um protocolo para lançar um programa experimental de Ensino Superior e Aprendizagem em Investigação (Art. 45 do Decreto Legislativo 81/2015): a partir do ano letivo de 2023/2024, foram envolvidos 15 estudantes do sexo masculino e feminino do segundo ano do curso de mestrado em Engenharia Elétrica, que alternaram aulas e estudos com formação técnica e profissional na empresa.</p> <p>Aos estudantes que participaram no <i>Dual Apprenticeship</i> foi oferecido um currículo de estudos denominado «Energia», que, além de oferecer a formação consolidada em Engenharia Elétrica ministrada pela Universidade de L'Aquila há mais de 50 anos, foi enriquecido com conteúdos adicionais, definidos e desenvolvidos em conjunto pela Universidade e pela empresa e que respondem às necessidades atuais do mundo produtivo, relacionadas com a fase de transição energética e transformação tecnológica e digital dos processos de trabalho, em particular para atividades relacionadas com a produção de energia e redes elétricas.</p> <p>A integração entre a aprendizagem em sala de aula e a experiência de trabalho foi apoiada e facilitada para cada «estudante-aprendiz» por um tutor da empresa e um tutor da universidade.</p> <p>O Estágio de Ensino Superior e Investigação resultou na obtenção de um mestrado em Engenharia Elétrica dentro da duração do curso.</p>

	<p>No segundo ano, participaram 11 estudantes e, atualmente (março de 2025), foi publicado o terceiro convite para o ano letivo de 2025/2026, com vista a acolher mais um grupo de 15 estudantes.</p>
Principais atores envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> • Tutor universitário • Tutor da empresa • Estudante-aprendiz
Grupo(s) alvo	Estudantes do mestrado em engenharia elétrica da UnivAQ
Fontes	<p>https://www.ing.univaq.it/cdl/apprendistato-ingegneria-elettrica.php</p> <p>https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf</p> <p>https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq</p>
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Os dois parceiros desenvolvem um currículo integrado com noções que atendem às necessidades atuais do mundo da manufatura, no que diz respeito à transição energética e à digitalização dos processos de trabalho.
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.

como foram superados?	
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	<p>Os estudantes adquiriram conhecimentos práticos no campo de trabalho antes da conclusão dos seus estudos.</p> <p>A Enel conseguiu atrair e selecionar excelentes recursos que já tinham sido formados com competências específicas.</p>
Título da melhor prática	Parceria entre a faculdade de engenharia da Universidade de Catânia e a ST Microelectronics.
Tipo de entidade implementadora	Universidade de Catânia
Em que nível está/estava a ser aplicada:	Nível universitário e pós-graduação, nível nacional e regional
Ano de início	2023
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	Promover a formação académica e profissional dos estudantes na organização de cursos multidisciplinares e na coordenação de projetos de investigação, dissertações e estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência.

Breve descrição das melhores práticas	<p>Planeamento de cursos multidisciplinares;</p> <p>Coordenação de projetos de investigação e dissertações;</p> <p>Estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência;</p> <p>12 prémios de estudo para estudantes matriculados no curso de mestrado em Engenharia Eletrónica.</p>
Principais atores envolvidos	Universidade de Catânia (faculdade de engenharia)
Grupo(s) alvo	Estudantes, potenciais estudantes de engenharia eletrónica, investigadores em eletrónica de potência
Fontes	<p>https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies</p> <p>https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittite-unict</p>
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	A empresa está diretamente envolvida no sistema académico, oferecendo cursos de formação e a possibilidade de estágios e trabalhos de pós-graduação nas suas instalações
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	A colaboração direta com a Universidade de Catânia, a disponibilidade da empresa e os fundos que oferece.
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Não foram identificados desafios significativos
Qual foi o impacto global da	Incentivar os estudantes

implementação desta prática?	
-------------------------------------	--

Título da melhor prática	Eunice - «A Universidade Europeia de Educação Personalizada»
Tipo de entidade que implementou	Trata-se de um projeto financiado pelo Programa Erasmus+ implementado pela Universidade de Catânia
Em que nível está/estava a ser aplicado:	Nível universitário e regional
Ano de início	2020 (primeira convocatória), 2023 (segunda convocatória)
Ainda está em curso?	Sim

Objetivos principais	<p>Os principais objetivos da primeira convocatória foram:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer as bases: a estratégia a longo prazo em que a educação de qualidade se alia à investigação, à inovação, à sociedade e à indústria; • Criação de um campus EUNICE: um espaço interuniversitário único, onde os estudantes e o pessoal são inspirados pela mobilidade, por programas curriculares personalizados (orientados para os estudantes) e por tarefas baseadas no trabalho; • Identidade europeia baseada na diversidade cultural e linguística; • Criar pontes entre estudantes, investigadores, parceiros industriais e atores da sociedade: através da investigação industrial e da formação orientada para os desafios. <p>A segunda convocatória apresenta aspetos inovadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O desenvolvimento das Competências-Chave EUNICE e da aprendizagem experiencial; • Comunidades de prática: entre funcionários em áreas-chave de atividade para permitir a resolução conjunta de problemas; • Revisões das políticas e processos académicos e administrativos para permitir a inovação entre instituições em termos de matrículas, mobilidade e desenvolvimento de programas; • Reforçar o envolvimento regional para que as nossas universidades tenham um impacto positivo na educação, mas também na transferência de conhecimentos e na resposta às necessidades da sociedade.
Breve descrição das melhores práticas	<p>Estabelecimento de alianças transnacionais de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício dos estudantes, professores, organismos públicos e empresas.</p>

Principais intervenientes envolvidos	O consórcio é composto por dez universidades europeias , incluindo, além da Universidade de Catânia, a Universidade Tecnológica de Brandemburgo (Alemanha), Universidade Politécnica de Hauts-de-France (França), Universidade Tecnológica de Poznan (Polónia, coordenadora), Universidade de Mons (Bélgica), Universidade de Cantábria (Espanha) e Universidade de Vaasa (Finlândia), Universidade do Peloponeso (Grécia), Instituto Politécnico de Viseu (Portugal) e Universidade de Karlstad (Suécia).
Grupo(s) alvo	Estudantes, professores, organismos públicos e empresas
Fontes	https://eunice-university.eu/project/eunice4u/
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	Cooperação através de uma rede sólida de interações cruzadas entre instituições educativas, indústria e parceiros empresariais, bem como outros intervenientes sociais, culturais, artísticos e desportivos.
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	A Universidade de Catânia, com o objetivo de facilitar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, concebeu o «EIIIP - Eunice International Internship Portale», incentivando a mobilidade e a projeção internacional. As oportunidades estão abertas a estudantes universitários, licenciados e pós-graduados, mas também a jovens matriculados no ensino secundário, a fim de os introduzir no contexto da cooperação entre o meio académico e as empresas.

Título da melhor prática	Fase 4 UE
Tipo de entidade implementadora	Stage4EU é uma aplicação móvel e um site que oferece um serviço gratuito implementado pelo INAPP, como uma evolução natural da experiência adquirida com o «Manual de Estágios na Europa».
Em que nível está/estava a ser aplicado:	Nível universitário
Ano de início	2019
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	Oferecer a jovens estudantes universitários ou recém-licenciados a oportunidade de realizar estágios no estrangeiro
Breve descrição da boa prática	Trata-se de um serviço que oferece formação profissional a estudantes, satisfazendo tanto as necessidades dos jovens, que se especializam numa área e desfrutam de uma experiência no estrangeiro, como as das empresas multinacionais, que formam pessoal valioso com experiência no setor. Além disso, é muito provável, dependendo da obrigação em alguns países, que o estágio seja remunerado ou compensado com benefícios como alojamento, passes de transportes públicos, vales de refeição, etc.
Principais atores envolvidos	Empresas e jovens
Grupo(s) alvo	Principalmente estudantes universitários ou recém-licenciados, entre os 20 e os 30 anos
Fontes	https://stage4eu.it/

Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	O programa utiliza uma metodologia prática, oferecendo aos estudantes a possibilidade de trabalhar no estrangeiro, o que permite o desenvolvimento de muitas competências.
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática	Clareza do site, muitos comentários positivos dos alunos envolvidos no projeto, correspondência direta com um funcionário do INAPP que trabalha na iniciativa.
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	O impacto que se destaca principalmente é a aquisição de competências profissionais pelos alunos num contexto internacional, adquirindo competências sociais e técnicas, tais como o espírito empreendedor, a capacidade de adaptação ao confrontar diferentes modelos culturais e organizacionais e, por último, mas não menos importante, aprender a falar fluentemente uma língua estrangeira. Além disso, as empresas terão pessoal qualificado e formado proveniente de um país diferente.

Anexo 3: Análise das melhores práticas de FCT - Malta

Título da melhor prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Modelo de Locais de Aprendizagem – KNIGHTS
Tipo de entidade responsável pela implementação (escola pública, escola privada, centro de formação de professores/escolas, institutos de ensino superior ou universidades, centros de gestão de carreiras de professores, Ministério ou Departamento de Educação, ou outro). Seja específico aqui	Instituto de ensino superior – KNIGHTS
Em que nível está/estava a ser aplicado: (nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro – especifique)	Nível universitário
Ano de início (mês/ano)	Setembro de 2019
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	Sim
Objetivos principais	Integrar formalmente a FCT nas qualificações académicas e alinhar a aprendizagem com as necessidades do mercado de trabalho.
Breve descrição da melhor prática	O KNIGHTS incorpora 15-30 ECTS de FCT nos programas de nível 6 e 7 do MQF. Os estudantes alternam entre teoria e prática, com supervisão dupla e tarefas reflexivas. Os

	empregadores são envolvidos como co educadores através de feedback estruturado.
Principais atores envolvidos	Docentes da KNIGHTS, empregadores (por exemplo, EY), alunos, mentores académicos e profissionais
Grupo(s) alvo	Estudantes de licenciatura e pós-graduação
Fontes (site, links, documentos)	https://knights.edu.mt/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem experiencial, co-concepção do currículo, supervisão dupla, avaliação reflexiva
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	Parcerias entre o meio académico e a indústria, ferramentas de monitorização digital, modelos de colocação adaptáveis
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Colocações limitadas em setores de nicho; resolvido por formação em mentoria do empregador e formatos híbridos
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior empregabilidade dos estudantes, fortalecimento das ligações entre o meio académico e a indústria, implementação flexível e inclusiva da FCT

Título da melhor prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Estudo e estágios acelerados – EY Malta
--	--

Tipo de entidade que implementou (escola pública, escola privada, centro de formação de professores/escolas, institutos de ensino superior ou universidades, centros de gestão de carreira de professores, Ministério ou Departamento de Educação, ou outro). Seja específico aqui	Setor privado – EY Malta
A que nível está/estava a ser aplicada: (nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro – especifique)	Nível empresarial
Ano de início (mês/ano)	Outubro de 2017
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	Sim
Objetivos principais	Proporcionar exposição profissional, integrar o conteúdo académico com a prestação de serviços ao cliente e desenvolver talentos precoces.
Breve descrição da melhor prática	Os estudantes trabalham em projetos reais de clientes nas áreas de impostos, auditoria e consultoria enquanto concluem os seus programas académicos. Uma estrutura de mentoria dupla e ferramentas de avaliação globais garantem o desenvolvimento de competências e o alinhamento do desempenho.
Principais atores envolvidos	RH da EY, líderes de linhas de serviço, mentores académicos da KNIGHTS, estudantes
Grupo(s) alvo	Estudantes das áreas de contabilidade, negócios e TI

Fontes (site, links, documentos)	https://www.ey.com/en_mt/careers
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem integrada ao trabalho, feedback contínuo, benchmarking de padrões profissionais
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	Sistema de mentoria, integração estruturada, colaboração com a KNIGHTS
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Limitações de pessoal durante os períodos de pico; resolvidos através da alocação de recursos e formação de mentores
Qual foi o impacto geral da implementação desta prática?	Melhoria na retenção de talentos, altas taxas de emprego dos graduados, modelo FCT escalável liderado pelo empregador

Título da melhor prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Programa da Empresa e Líderes por um Dia – JA Malta
Tipo de entidade que implementou (escola pública, escola privada, centro de formação de professores/escolas, institutos de ensino superior ou universidades, centros de gestão de carreira de professores, Ministério ou Departamento de Educação, ou outro). Seja específico aqui	ONG – JA Malta
A que nível está/estava a ser aplicada: (nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro – especifique)	Nível escolar (alcance nacional)
Ano de início (mês/ano)	Outubro de 2005

Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se já tiver sido concluída, indique o último ano de implementação).	Sim
Objetivos principais	Desenvolver competências empreendedoras, confiança e preparação para o mercado de trabalho entre os jovens.
Breve descrição da melhor prática	Os alunos formam e administram miniempresas e acompanham executivos. Os programas são apoiados por educadores e mentores do setor, com foco na responsabilidade, inovação e liderança no mundo real.
Principais atores envolvidos	Funcionários da JA, educadores do ensino secundário, mentores da indústria, estudantes
Grupo(s) alvo	Alunos do ensino secundário
Fontes (site, links, documentos)	https://jamalta.org
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Aprendizagem baseada em projetos, simulação experiencial, mentoria
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	Parcerias intersectoriais, modelos de acesso inclusivo, apoio nacional
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Expansão do acesso e oferta de mentores; resolvidos por meio de parcerias estratégicas e financiamento
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Competências de empregabilidade mais fortes, equidade no acesso à FCT, envolvimento nacional no empreendedorismo juvenil

Título da melhor prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Diretrizes de garantia de qualidade para FCT – MFHEA
Tipo de entidade implementadora (escola pública, escola privada, centro de formação de professores/escolas, institutos de ensino superior ou universidades, centros de gestão de carreira de professores, Ministério ou Departamento de Educação, ou outro). Seja específico aqui	Órgão regulador – MFHEA
A que nível está/estava a ser aplicada: (nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro – especifique)	Nível nacional
Ano de início (mês/ano)	Junho de 2023
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se tiver sido concluída, indique o último ano de implementação).	Sim
Objetivos principais	Garantir uma formação em contexto de trabalho (FCT) de alta qualidade, centrada no aluno e alinhada com o mercado de trabalho em todos os prestadores de ensino acreditados.
Breve descrição da melhor prática	A MFHEA emitiu diretrizes de garantia da qualidade que exigem supervisão, acordos formais, resultados de aprendizagem e reconhecimento de RPL para programas de FCT. Estas diretrizes promovem a integridade académica e a normalização, ao mesmo tempo que permitem a inovação.

Principais atores envolvidos	MFHEA, instituições de ensino, empregadores, partes interessadas na garantia da qualidade
Grupo(s) alvo	Prestadores de ensino superior e alunos
Fontes (site, links, documentos)	https://mfhea.mt
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	Consulta política, alinhamento do quadro, processo estruturado de garantia da qualidade
Elementos que facilitaram a implementação da melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	Autoridade legal, quadros da UE (EQF), colaboração institucional
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor prática e como foram superados?	Práticas inconsistentes; abordadas através de diretrizes, modelos e envolvimento das partes interessadas
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Maior clareza da FCT, alinhamento nacional com as normas da UE, aumento da confiança e da participação

Anexo 4: Análise das melhores práticas de FCT - Portugal

Título da melhor prática:	Programa de Estágios Curriculares em Contexto Empresarial (ECCE)
Tipo de entidade responsável pela implementação:	Instituições de ensino superior ou universidades: Universidade do Porto (U.Porto), especificamente a Faculdade de Ciências (FCUP)
A que nível está/estava a ser aplicado:	Nível empresarial / Nível regional
Ano de início	2006
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<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	- 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 deste 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 melhor prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	<ul style="list-style-type: none"> - Forte apoio institucional da U.Porto - Parcerias estabelecidas com indústrias - Envolvimento ativo de estudantes e 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 estudantes. Superado através do envolvimento ativo com uma ampla rede de empresas e da garantia de benefícios mútuos dos estágios
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	<ul style="list-style-type: none"> - Melhoria da empregabilidade dos estudantes - 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 aplicada:	Nacional
Ano de início	2023
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<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 em empresas de clusters específicos, com foco na inovação e na melhoria de processos.
Principais atores envolvidos	<ul style="list-style-type: none"> - Governo português, financiado através do COMPETE 2030 - Empresas participantes em clusters específicos (I. Cluster do Calçado e Moda II. Cluster Automóvel III. Cluster AEC - Arquitetura, Engenharia e Construção IV. Cluster Habitat Sustentável V. Cluster Têxtil, Tecnologia e Moda VI. Cluster Produtech VII. Cluster Engenharia e Ferramentas) - Entidades de formação certificadas
Grupo(s) alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Empreendedores - Gestores - Trabalhadores de empresas pertencentes aos clusters-alvo

Fontes	https://portugal2030.pt/2025/02/07/apoio-para-formacao-empresarial-individual-e-conjunta-em-clusters-de-competitividade/ https://www.compete2030.gov.pt/avisos/siqrh-formacao-empresarial-competite2030-2023-04/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	<ul style="list-style-type: none"> - Formação presencial ou online. - Intervenções em sala de aula, práticas simuladas ou práticas em contexto de trabalho.
Elementos que facilitaram a implementação da melhor 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 melhor 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

A que nível está/estava a ser aplicada:	Nível regional e nível nacional Rede empresarial
Ano de início	2015
Ainda está em curso?	Sim
Objetivos principais	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver soluções integradas para sistemas de interface homem-máquina (HMI) automotivos. - 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 envolvidos	<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	https://green.fibrenamics.com/newsletter/bosch-innovative-car-hmi?utm_source=chatgpt.com https://www.eng.uminho.pt/pt/investigareinnovar/projetos/comempresas/Paginas/programainnovativecarhmi.aspx?utm_source=chatgpt.com

Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	<ul style="list-style-type: none"> - Investigação e desenvolvimento colaborativos - Parceria entre indústria e academia - 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 a academia e a indústria - Apoio financeiro para atividades de I&D - Alto nível de especialização no setor automóvel
Principais desafios encontrados na implementação desta melhor 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 automóveis. - Reforço da competitividade global de Portugal no setor automóvel. - Formação de uma força de trabalho qualificada especializada em tecnologias automóveis inovadoras.



wblchampion



Co-funded by
the European Union

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.