



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP  
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL



**Formação Profissional e Certificação de  
Pessoas com Deficiências e Incapacidades**

**G u i a O r g a n i z a t i v o**

---



## Índice

0. Introdução	4
1. Destinatários e Condições de Acesso	6
1.1. Destinatários	
1.2. Habilitações de acesso	
2. Estrutura Curricular	7
2.1. Componentes de formação	
2.2. Percursos formativos – formação inicial	
2.3. Formação contínua	
3. Planificação, Organização e Desenvolvimento da Formação	10
3.1. Referenciais de formação	
3.2. Princípios gerais de organização da formação	
3.3. Planificação	
3.4. Gestão da carga horária	
3.5. Constituição dos grupos	
3.6. Aspectos técnico-pedagógicos	
4. Metodologias de Formação	17
5. Avaliação das Aprendizagens	21
5.1. Princípios e objectivos	
5.2. Tipos de avaliação	
5.3. Critérios	
5.4. Registo de resultados	
5.5. Instrumentos de avaliação	
5.6. Escala	
5.7. Formação prática em contexto de trabalho	
5.8. Prova de avaliação final	
5.9. Assiduidade	
5.10. Conclusão do percurso formativo	
6. Certificação	25
6.1. Certificados	
6.2. Emissão	
7. Formandos	27



<b>8. Equipa Técnico-Pedagógica</b>	<b>28</b>
8.1. Responsável pedagógico	
8.2. Formadores	
8.3. Psicólogo	
8.4. Técnico de serviço social	
8.5. Técnico de acompanhamento da formação em empresa ou Técnico de apoio à inserção	
8.6. Tutor	
8.7. Terapeutas	
<b>9. Processo Técnico-Pedagógico</b>	<b>31</b>
<b>10. Acompanhamento e Avaliação</b>	<b>32</b>
<b>11. Financiamento</b>	<b>33</b>
<b>Anexo - Principais procedimentos técnico-pedagógicos e organizativos a ter em consideração no desenvolvimento das acções de formação no âmbito da reabilitação profissional</b>	<b>34</b>



## Introdução

0

### Enquadramento

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) define, entre os seus objectivos, a promoção das “competências necessárias ao desenvolvimento dos indivíduos, à promoção da coesão social e ao exercício dos direitos de cidadania” bem como a “promoção da qualificação e integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção”.

O referido Decreto-Lei define, ainda, que o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) deve ser actualizado, de modo a integrar, progressivamente, os Referenciais de Formação necessários a grupos com particulares dificuldades de integração, de forma a possibilitar a satisfação de necessidades específicas de formação que promovam a sua certificação profissional.

Ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), enquanto serviço público de emprego nacional, com a missão da promoção da qualidade de emprego e do combate ao desemprego, compete a execução de políticas activas de emprego, nomeadamente de formação profissional e de promoção da reabilitação profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 213/2007, de 29 de Maio.

Nestas áreas de intervenção compete-lhe, ainda, particularmente, a concepção curricular para resposta a necessidades específicas e à medida, implementando soluções flexíveis e apoiando o desenvolvimento de organizações qualificantes, bem como a concepção e o acompanhamento de novas metodologias de operacionalização que garantam o desenvolvimento de novas formas de organização da formação, no contexto do Sistema Nacional de Qualificações.

Para este efeito o IEFP, I.P. dinamizou o projecto “Organização da Formação e Certificação Profissional das Pessoas com Deficiências”, em parceria com a Agência Nacional para a Qualificação, I.P. (ANQ I.P.) e as Federações das Entidades de Reabilitação, visando estruturar uma oferta de formação inicial e contínua de dupla certificação, ajustada às necessidades das pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo a aquisição e/ou o reforço de competências – profissionais, pessoais, sociais e relacionais - potenciadoras da sua integração no mercado de trabalho.

Neste contexto, tendo como objectivo a qualificação e a empregabilidade destes públicos procedeu-se à **elaboração e adaptação de um conjunto de instrumentos e procedimentos técnico/pedagógicos** que visam a promoção da sua inclusão social e profissional, designadamente:

- Ao nível da **Estrutura Curricular**
  - Elaboração dos conteúdos da componente da formação para a integração.
  - Definição da componente de formação de base, estruturada de forma flexível, suportada no CNQ e no Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidade ao processo RVCC – Nível Básico.
  - Adaptação da componente de formação tecnológica de um conjunto de Referenciais de Formação, que integram o CNQ.
- Identificação dos procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação das aprendizagens e certificação, que integram este **Guia Organizativo**, que se constitui como um documento orientador, para todos os operadores de formação, públicos e privados.



Este Guia Organizativo aplica-se a todas as acções de formação desenvolvidas no âmbito da qualificação profissional de pessoas com deficiências e incapacidades.

No quadro destas acções podem as Entidades de Reabilitação Profissional organizar **3 tipos de percursos formativos**, designadamente:

- A** Percursos com base em **referenciais de formação do CNQ**, com uma duração de **2 900 horas**
  - Acções de formação organizadas com base em referenciais do CNQ, destinadas a pessoas com deficiências e incapacidades.
- B** Percursos com base em **referenciais de formação adaptados integrados no CNQ**, com uma duração de **3 600 horas**
  - Acções de formação organizadas com base em referenciais de formação adaptados que integram o CNQ, destinadas a pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, sem condições para aceder a percursos regulares de educação formação.
- C** Percursos individualizados com base em referenciais de formação **não integrados no CNQ**, com uma duração de **2 900 horas**
  - Acções de formação organizadas com base em referenciais de formação não integrados na oferta do CNQ, propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional, predominantemente orientados para pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, que as impeçam de frequentar os anteriores percursos de formação.

Ao longo do desenvolvimento deste Guia, identificam-se as matérias que têm tratamento diferenciado em função do percurso formativo da forma que passamos a apresentar:

- A** Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h
- B** Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h
- C** Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h

Nos casos em que **não se identifiquem os percursos formativos**, entende-se que os **procedimentos se aplicam a todas as acções de formação**, independentemente do percurso formativo em que se desenvolvem.

No que respeita às acções de formação realizadas no âmbito da **tipologia C - percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h**, devem respeitar, genericamente, os procedimentos organizativos e técnico-pedagógicos definidos neste Guia, **admitindo-se alterações**, desde que **devidamente fundamentadas**, que melhor respondam às características dos públicos a que se destinam.



## Destinatários e Condições de Acesso

1

### 1.1. Destinatários

Estes cursos destinam-se a pessoas com deficiências e incapacidades, que reúnam as seguintes condições:

- **Idade igual ou superior a 15 anos**, à data do início da formação, sem qualificação adequada para o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.

ou

- **Empregadas ou desempregadas**, que pretendam **melhorar as respectivas qualificações** visando a manutenção do emprego, progressão na carreira ou reingresso no mercado de trabalho.

Os candidatos que tenham concluído uma acção de **formação qualificante** (que conferiu certificação escolar e/ou profissional, nos termos do constante do ponto 6.1. do presente Guia) podem frequentar uma **segunda**, da mesma tipologia, deste que entre ambas tenha decorrido um período de tempo correspondente à duração da acção frequentada.

Formação inicial

Formação contínua

Frequência de novas acções

### 1.2. Habilitações de acesso

**A Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h**

**B Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h**

Habilitações de Acesso	Percurso formativo				Certificação Escolar e Profissional
	Formação para a Integração	Formação de Base	Formação Tecnológica	Formação Prática em Contexto de Trabalho	
Inferior ao 3.º Ciclo do Ensino Básico	x	x	x	x	Nível 2 e 3.º Ciclo do Ensino Básico
Igual ou superior ao 3.º Ciclo do Ensino Básico	x	(*)	x	x	Nível 2

(\*) Aplicação face ao diagnóstico de expectativas e necessidades de formação.

**C Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h**

Habilitações de Acesso	Percurso formativo	Certificação
Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico	A definir em função do perfil individual	De acordo com a formação realizada



## Estrutura Curricular

2

### 2.1. Componentes de formação

A estrutura curricular destes cursos integra a **totalidade** ou apenas **algumas** das **componentes de formação** que a seguir se indicam.

Componentes	Objectivos
<b>Formação para a Integração</b>	Dotar os formandos de competências básicas nos domínios pessoal, comportamental e organizacional.
<b>Formação de Base</b>	Adquirir ou reforçar as competências profissionais, pessoais e sociais tendo em vista a inserção na vida activa e a adaptabilidade aos diferentes contextos de trabalho ou à ocupação de um posto de trabalho.
<b>Formação Tecnológica</b>	Dotar os formandos de competências que lhes permitam o desenvolvimento de actividades práticas e de resolução de problemas inerentes ao exercício de uma determinada profissão ou à ocupação de um posto de trabalho.
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>	Consolidar as competências adquiridas em contexto de formação e adquirir novas competências, através da realização de actividades inerentes ao exercício profissional, com vista a facilitar a futura inserção profissional.

Objectivos das componentes

### 2.2. Percursos formativos – formação inicial

A

#### Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h

A formação concretiza-se através de um percurso formativo de dupla certificação com uma duração máxima de 2900 horas, com base em referenciais de formação disponíveis no CNQ e com a estrutura que se apresenta no quadro seguinte:

Componentes de Formação	Áreas de Competências-chave e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)	Duração máxima (horas)
<b>Formação para a Integração</b>	Portefólio	25
	Balanço de Competências/Plano Individual de Formação	50
	Igualdade de Oportunidades	25
	Procura Activa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	<b>Subtotal</b>	<b>200</b>
<b>Formação de Base</b>	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
	<b>Subtotal</b>	<b>600</b>
<b>Formação Tecnológica</b>	UFCD	1 000 <sup>(1) (2)</sup>
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>		1 100 <sup>(2)</sup>
	<b>Duração Total</b>	<b>2 900</b>

(1) Esta carga horária pode variar, não podendo, no entanto, ultrapassar a carga horária total do percurso de 2 900 horas.

(2) Quando os destinatários apresentam alterações das funções da visão e da audição poderá ser necessária a inclusão das UFCD de **Língua Gestual Portuguesa (150 h)** ou **Grafia Braille (150 h)**. Sempre que esta necessidade se verifique, a carga horária das UFCD específicas deve ser considerada na carga horária da componente de formação tecnológica ou da componente de formação prática, ou de ambas, de forma a não ultrapassar a duração máxima.



## B Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h

A formação concretiza-se através de um percurso formativo de **dupla certificação**, com uma **duração máxima de 3600 horas**, com base em **referenciais de formação adaptados e integrados no CNQ**, com a estrutura que se apresenta no quadro seguinte:

Componentes de Formação	Áreas de Competências-chave e Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)	Duração máxima [horas]
Formação para a Integração	Portefólio	25
	Balanço de Competências/Plano Individual de Formação	50
	Igualdade de Oportunidades	25
	Procura Activa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	<b>Total da Componente</b>	<b>200</b>
Formação de Base	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
	<b>Total da Componente</b>	<b>600</b>
Formação Tecnológica	UFCD	1 600 <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>
Formação Prática em Contexto de Trabalho		1 200 <sup>(2)</sup>
<b>Duração Total</b>		<b>3 600</b>

(1) Esta carga horária deve ser gerida de forma a respeitar os ritmos de aprendizagem e tendo como referência as durações das UFCD.

(2) Quando os destinatários apresentam alterações das funções da visão e da audição poderá ser necessária a inclusão das **UFCD de Língua Gestual Portuguesa (150 h)** ou **Grafia Braille (150 h)**. Sempre que esta necessidade se verifique, a carga horária das UFCD específicas deve ser considerada na carga horária da componente de formação tecnológica ou da componente de formação prática, ou de ambas, de forma a não ultrapassar a duração máxima.

## C Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h

A formação concretiza-se através da frequência de percursos formativos organizados com base em **referenciais de formação propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional**, individualizados e orientados para as pessoas com alterações das funções mentais, multideficiência e outras sem condições para aceder a percursos regulares de educação formação, com uma **duração entre as 1 200 h e as 2 900 horas**.

### 2.3. Formação contínua

A formação contínua tem como objectivos:

- permitir que os formandos que frequentaram cursos de formação inicial sem concluírem todas as unidades do percurso, o possam concluir e, em sequência, obter a respectiva certificação;
- permitir a actualização de competências profissionais, pessoais, sociais e relacionais exigidas pelo posto de trabalho que ocupam ou potenciadoras da sua (re)integração no mercado de trabalho.

Objectivos



A formação contínua pode organizar-se e desenvolver-se em **3 tipos de percursos formativos**:

- percursos que integrem **UFCD da componente formação de base, da componente de formação tecnológica** ou de **ambas dos referenciais constantes do CNQ**.
- percursos que integrem **UFCD da componente formação de base, da componente de formação tecnológica** ou de **ambas dos referenciais adaptados integrados no CNQ**.
- percursos **propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional**.

Referenciais de formação CNQ	Habilitação escolar mínima de acesso	Certificação
Nível 2 de formação	Inferior ao 3.º ciclo do ensino básico	Unidades de formação concluídas com aproveitamento
Nível 3 de formação	3.º Ciclo do ensino básico	

Quando esta formação se destine a activos em situação de desemprego, pode integrar um período de **30 horas destinadas à recuperação e actualização de competências pessoais e sociais**, desde que este seja considerado como factor potenciador da sua integração profissional.

Todos os percursos de formação contínua acima identificados têm uma **duração máxima de 400 horas**.

Percursos formativos

Habilitações mínimas

Activos desempregados

Duração máxima



### 3.1. Referenciais de formação

As acções de formação podem desenvolver-se com base em **3 tipos de referenciais de formação**:

- Referenciais de formação de nível 2 disponíveis no CNQ ([www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt)).
- Referenciais de formação adaptados de nível 2 integrados no CNQ ([www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt)).
- Referenciais de formação propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional.

Os **Referenciais de Formação** integram **Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)** com as seguintes cargas horárias:

Referenciais de formação de nível 2 disponíveis no CNQ	25 e 50 horas
Referenciais de formação adaptados de nível 2 integrados no CNQ	25, 50, 75 ou 100 horas
Referenciais de formação propostos pelas Entidades de Reabilitação Profissional	

**A**

**Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h**

**B**

**Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h**

A **Formação para a Integração** inclui as UFCD que a seguir se indicam:

Formação para a Integração
Portefólio
Balanco de Competências/Plano Individual de Formação
Igualdade de Oportunidades
Procura Activa de Emprego
Legislação Laboral
Empreendedorismo

Os conteúdos desta componente de formação desenvolvem-se com base no **Referencial de Formação para Integração**, disponível no *site* da ANQ, I.P.

A **Formação de Base** integra um conjunto de UFCD agregadas nas áreas de competências-chave, que a seguir se indicam:

Formação de Base
Cidadania e Empregabilidade (CE)
Linguagem e Comunicação (LC)
Matemática para a Vida (MV)
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)

Formação para a Integração

Formação de Base



Os conteúdos da formação de base devem desenvolver-se com recurso aos documentos abaixo indicados disponíveis no *site* da ANQ, I.P. ([www.anq.gov.pt](http://www.anq.gov.pt)):

- **Referencial de Competências-chave de Educação e Formação de Adultos - Nível Básico (RCC-NB)**
- **Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - Nível Básico**

A **Formação Tecnológica** é desenvolvida com base nos referenciais de formação de nível 2 e nos referenciais de formação adaptados de nível 2 disponíveis no CNQ.

**Formação  
Tecnológica**

**C**

### **Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h**

Nas situações em que os referenciais de formação disponíveis no CNQ não respondam às necessidades de formação, perfeitamente identificadas, para pessoas **com alterações das funções mentais, multideficiência e outras, sem condições para aceder a percursos regulares de educação formação**, podem as Entidades de Reabilitação Profissional apresentar uma proposta de referencial de formação, devidamente fundamentada, ao Departamento de Formação Profissional, que procederá à respectiva análise, tendo em vista a respectiva aprovação.

Estas propostas devem ser apresentadas no modelo de referencial em vigor e respeitar o definido neste Guia, designadamente, ao nível da estrutura, da identificação das componentes, da identificação das UFCD, da apresentação dos conteúdos e da distribuição das cargas horárias.

## **3.2. Princípios gerais de organização da formação**

**A**

### **Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h**

**B**

### **Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h**

A organização destes cursos deve **privilegiar a dupla certificação - escolar e profissional** - no sentido de dotar estes públicos com a escolaridade obrigatória e com as competências para o desempenho de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho.

**Percursos de  
dupla certificação**

No entanto, podem ser organizados percursos que visem exclusivamente a certificação profissional, quando os **candidatos possuam uma habilitação escolar correspondente ao 3.º ciclo do ensino básico**.

**Percursos de  
Certificação  
Profissional**

Nestes casos, os cursos integram as **componentes de formação para a integração, formação tecnológica e formação prática em contexto de trabalho**.



### 3.3. Planificação

A

Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h

B

Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h

As acções de formação devem obedecer a uma planificação que tenha em consideração os seguintes aspectos:

#### Formação de base e tecnológica

Distribuição, de forma equilibrada, das UFCD da formação de base e da formação tecnológica, ao longo do período em que decorre a formação.

#### Formação para a integração

Distribuição das UFCD desta componente da seguinte forma:

- Desenvolvimento, num primeiro momento, das UFCD *Balço de Competências/Plano Individual e Portefólio*;
- Desenvolvimento, ao longo do percurso formativo, das UFCD *Empreendedorismo e Igualdade de Oportunidades*;
- Desenvolvimento, na parte final da formação, das restantes UFCD - *Procura Activa de Emprego e Legislação Laboral*.

Sempre que as características dos formandos o justifiquem, pode realizar-se, ao longo do percurso, um acompanhamento especializado, ao nível da **reabilitação funcional** (que pode contemplar, entre outros, os domínios psicológico, psiquiátrico e terapias diversas).

Reabilitação  
funcional

#### Formação prática em contexto de trabalho

Esta componente de formação pode ser realizada no final ou ao longo do percurso formativo, em momentos que permitam a aquisição e/ou a consolidação de competências adquiridas em contexto de formação.

### 3.4. Gestão da carga horária

As actividades de formação podem organizar-se num dos períodos e com a carga horária diária que a seguir se indica:

Carga horária

Período Laboral	Período Pós-Laboral
6 a 7 horas diárias 30 a 35 horas semanais	3 a 4 horas diárias



A **carga horária** das diferentes **componentes de formação** pode ser alterada, no sentido de responder às necessidades e características específicas do grupo de formandos, **respeitando, no entanto, a duração total** definida para cada um dos percursos formativos.

As **sessões de formação** podem ter a duração entre 60 e 120 minutos, ou outra que a Entidade de Reabilitação Profissional considere mais adequada, em face das características e dos ritmos de aprendizagem dos formandos.

Deve ser elaborado um **cronograma**, observando os seguintes aspectos:

- planificação da totalidade do percurso formativo;
- distribuição da carga horária de cada UFCD, em função do período (laboral ou pós-laboral) em que se desenvolve a acção de formação;
- identificação do período em que decorre a formação prática em contexto de trabalho;
- identificação de todos os períodos de interrupção (ex. fins-de-semana, feriados e férias);
- identificação das reuniões regulares da equipa formativa.

### 3.5. Constituição dos grupos

As acções de formação devem integrar formandos que reúnam as **condições de acesso** – idade e habilitações escolares – definidas para cada percurso formativo.

As acções de formação podem integrar um **mínimo de 6** e um **máximo de 12 formandos**.

### 3.6. Aspectos técnico-pedagógicos

A

Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h

B

Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h

#### Desenvolvimento das Componentes de Formação

##### Formação para a Integração

Esta componente desenvolve-se com base no *Referencial de Formação para a Integração*, disponível no site da ANQ, I.P., e integra 6 UFCD que são **desenvolvidas**, de forma articulada, **pela equipa técnico-pedagógica**.

Sessões de formação

Cronograma

Número de formandos



O desenvolvimento desta componente de formação **aplica-se a todos os formandos** que frequentam as acções de formação profissional, independentemente das suas habilitações escolares.

### Formação de Base

As UFCD que integram esta componente de formação desenvolvem-se com base nos referenciais identificados no ponto 3.1. deste Guia Organizativo.

O Referencial de Competências-chave organiza-se nas **4 áreas de competências-chave** que a seguir se indicam:

Áreas de Competências-chave	Aspectos Gerais
<b>Cidadania e Empregabilidade</b>	Área de grande abrangência e transversalidade. Pretende alcançar a expressão de comportamentos ao nível da cidadania e profissionalidade, resultando da apropriação de competências das outras 3 áreas de Competências-chave. Deve ser desenvolvida baseada num crescente grau de complexidade, considerando as características e capacidades das pessoas com deficiências e incapacidade, visando potenciar os resultados da aprendizagem.
<b>Linguagem e Comunicação</b>	Área com um papel crucial no desenvolvimento global do indivíduo, ajudando-o a aceder a outros conhecimentos.
<b>Matemática para a Vida</b>	Área estruturada que visa o desenvolvimento de competências, de matemática para a vida, em contextos transversais e numa óptica de funcionalidade e adequação às necessidades da pessoa e às exigências de integração profissional.
<b>Tecnologias de Informação e Comunicação</b>	Área estruturada de forma a desenvolver competências, num contexto de aprendizagem associado ao conhecimento e à utilização das novas tecnologias, em contextos de vivência pessoal e profissional e através de produtos e tecnologias de apoio adequadas e necessárias à sua integração.

O *Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (nível básico)* integra, para cada uma das alterações das funções consideradas - da visão, audição, funções mentais (deficiência intelectual e doença mental) e neuromusculoesqueléticas e relacionadas com o movimento e funções da voz e da fala - um conjunto de **matrizes relacionais** entre o referencial de Competências-chave e a funcionalidade da pessoa com alterações destas funções.

As UFCD que integram esta componente de formação **aplicam-se a todos os formandos, com habilitações escolares inferiores ao 9.º ano de escolaridade.**



Para os candidatos **detentores do 9.º ano de escolaridade não é obrigatória** a frequência desta componente de formação. No entanto, na sequência de um processo de diagnóstico, no qual se **identifique um défice de conhecimentos associados à formação de base**, podem os formandos frequentar algumas ou a totalidade das UFCD para reforço das suas competências.

Quando as acções de formação integrem formandos com alterações das funções da visão e da audição devem ser desenvolvidas as **UFCD de Língua Gestual Portuguesa e/ou Grafia Braille**. Estas unidades têm a duração de **150 horas cada** e para o seu desenvolvimento deve **reduzir-se a carga horária da formação desenvolvida no quadro da componente de formação tecnológica** ou da **componente de formação prática em contexto de trabalho**, ou de **ambas**, no número de horas correspondentes à duração da(s) UFCD supramencionada(s).

### Formação tecnológica

Esta componente de formação desenvolve-se com base nos conteúdos das UFCD que integram os referenciais de formação de nível 2 ou os referenciais de formação adaptados de nível 2 disponíveis no CNQ.

### Formação prática em contexto de trabalho (FPCT)

Esta componente, realizada numa entidade enquadradora, tem como **objectivos** proporcionar:

- Contacto com tecnologias e técnicas que se encontram para além das situações simuláveis durante a formação;
- Oportunidade para adquirir/consolidar competências em contexto real de trabalho, através de metodologias de formação adequadas às características e necessidades dos formandos;
- Oportunidade de aplicação dos conhecimentos adquiridos a actividades concretas em contexto real de trabalho;
- Desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional;
- Vivências inerentes às relações humanas no trabalho;
- Conhecimento da organização empresarial;
- Condições para uma eventual integração profissional.

### Obrigatoriedade da frequência da FPCT

A formação prática em contexto de trabalho é **obrigatória para todos os formandos** que frequentem um **percurso formativo de dupla certificação** ou de **certificação profissional**.

### Duração

A **duração** da componente de FPCT varia entre as 1 100 horas e as 1 200 horas, consoante o tipo de percurso frequentado, conforme ponto 2.2. deste Guia Organizativo.

Língua Gestual Portuguesa

Grafia Braille

Objectivos



### **Carga horária diária**

A **carga horária** não deve exceder as **7 horas diárias**, devendo, no entanto, adequar-se o mais possível, às características dos formandos e ao horário de funcionamento da entidade enquadradora.

Admite-se a realização desta componente de formação em dias de **descanso semanal** ou em **horário nocturno**, desde que devidamente fundamentada, realizada pontualmente e com concordância expressa do formando e do seu representante legal e respeitando as especificidades destes públicos.

### **Interrupção da frequência da FPCT**

Esta componente apenas poderá ser interrompida e, eventualmente, dar lugar à alteração do local de realização da FPCT, quando se verificar uma ou mais das seguintes situações:

- não proporcionar a aquisição/consolidação das competências associadas ao desenvolvimento desta componente de formação;
- inadaptação/conflito;
- não existir correspondência entre o projecto profissional do formando e a sua perspectiva de integração profissional.

No sentido de minimizar os efeitos decorrentes destes problemas, deve a equipa pedagógica actuar de forma preventiva no acompanhamento dos formandos e promover, sempre que possível, a identificação de mais do que uma hipótese de local de realização da FPCT, de forma a obviar interrupções significativas no processo.



## Metodologias de Formação

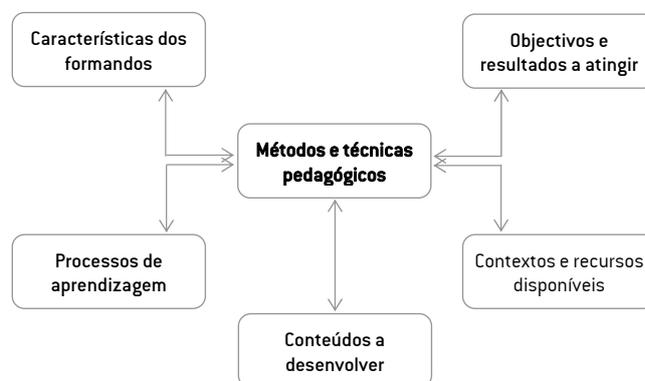
4

Independentemente das **finalidades da formação**, o método assume-se como um **elemento fundamental** na determinação dos caminhos a percorrer por formandos e formadores e na orientação do trabalho pedagógico que é desenvolvido.

Os métodos devem, assim, ser **seleccionados** pelos formadores com base, entre outros aspectos considerados relevantes:

- nas características dos formandos;
- nos resultados a alcançar;
- nos conteúdos a desenvolver;
- nos contextos e recursos disponíveis;
- nas aprendizagens a efectuar;

por forma a, por um lado, criar as condições para o desenvolvimento de um **processo formativo adaptado ao ritmo individual** de aprendizagem e a um **acompanhamento personalizado** do formando e, por outro, a preparar **cidadãos aptos** a intervirem social e profissionalmente e a participarem activamente nas organizações e nas comunidades em que se inserem.



Considerando, no entanto, que os contextos de trabalho exigem, cada vez mais, **capacidades de autonomia, iniciativa, trabalho em equipa, análise crítica, resolução de problemas e de aprendizagem ao longo da vida**, decorrente da necessidade de **adaptação a novas realidades sócio-laborais**, devem privilegiar-se, no quadro dos processos formativos, os **métodos activos**, que permitam o desenvolvimento integrado do formando nas diferentes dimensões: profissional, pessoal e social.



Tendo em vista a aquisição destas competências, o formador ao seleccionar os métodos a aplicar em cada sessão de formação, deve ter sempre presente a **realidade do grupo** com que trabalha, sem prejuízo de, em **cada momento e ao longo do processo formativo fazer os necessários ajustamentos**, no sentido de encontrar as melhores respostas, face à realidade cognitiva, sociológica e afectiva do grupo de formandos.

Neste processo de ajustamento deve procurar **manter níveis elevados de motivação, de interesse e de aquisição de saberes**, devendo estar permanentemente atento às características dos saberes a adquirir, ter sempre presente que as pessoas não aprendem todos da mesma maneira e que estabelecem diferentes relações com o saber.

Releva-se, ainda, a **importância do reforço da articulação entre os formadores** das diferentes componentes de formação e aplicação de **actividades integradoras**, facilitadoras da apreensão da multidisciplinaridade dos saberes/aprendizagens e da aquisição e consolidação de competências.

Os quadros abaixo sistematizam alguns dos métodos pedagógicos mais usuais a aplicar pelos formadores em situação de formação.

Métodos	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
ACTIVOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Métodos em que o <b>formando é participante activo</b> no processo de aprendizagem e em que o formador tem, fundamentalmente, um papel de animador e dinamizador.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>O <b>formando</b> adquire uma maior autonomia.</li><li><b>Motiva</b> o formando para a aprendizagem, relacionando necessidades e interesses com a sua experiência de vida.</li><li>Maior <b>domínio dos conhecimentos</b>, resultante da participação activa do formando no seu processo de aprendizagem.</li><li><b>Permite aplicar as competências</b> adquiridas no processo de aprendizagem a diferentes contextos, num quadro de transferibilidade.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Exige uma maior <b>preparação psicológica e técnica</b> do formador.</li><li>Necessita de mais <b>tempo</b>, no desenvolvimento das tarefas, para atingir os objectos.</li><li>Exige grupos de pequena dimensão uma vez que quanto maior for o número de participantes no grupo mais difícil poderá ser a sua gestão.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Exemplos de <b>técnicas pedagógicas</b> associadas: trabalho de grupo; simulação; resolução de problemas; estudo de casos; <i>brainstorming</i>; <i>role playing</i>.</li></ul>		

#### Métodos activos

Os **métodos activos** potenciam a autonomia na aquisição de conhecimentos bem como a capacidade dos formandos de aprender a aprender e a preparação para a aplicação das aprendizagens realizadas noutros contextos profissionais e em diferentes situações relacionais, associadas à participação na vida social.

Estes métodos pressupõem, da parte do formador, a aplicação de estratégias pedagógicas que potenciem o desenvolvimento da capacidade de pensar e de reflectir sobre os conteúdos da formação e aplicação nos diferentes contextos, designadamente, profissionais, sociais e familiares, respeitando as características específicas de cada um dos elementos que integram os grupos.



Métodos	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
EXPOSITIVO	<ul style="list-style-type: none"><li>- Método em que o formador desenvolve <b>oralmente</b> um determinado assunto.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permite a existência de um <b>grande número de formandos</b> em sala.</li><li>- Pode aplicar-se quando se trata da apresentação de um novo conteúdo, principalmente no <b>domínio do cognitivo</b>.</li><li>- Pode transmitir uma grande quantidade de informação num <b>tempo mínimo</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pouco adequado a <b>públicos</b> heterogéneos.</li><li>- As sessões nem sempre conseguem <b>motivar</b> os formandos e, muitas vezes, não lhes permitem uma participação activa. A comunicação efectua-se num único sentido.</li><li>- Papel <b>passivo</b> dos <b>formandos</b> e grande relevo dado ao formador. O formador explica e os formandos escutam.</li><li>- Pode não produzir <b>resultados de aprendizagem</b> e não favorecer a transferência desses resultados em novos contextos.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualmente este método não é aplicado na sua forma pura, mas adopta uma exposição dialogada, em que o formando participa, comentando, exemplificando e respondendo a questões colocadas pelo formador. O sucesso do método depende das <b>características pessoais do formador</b> que o aplica.</li><li>- O método expositivo é indispensável em qualquer acção de formação, devendo, no entanto, ser sempre complementado por outros métodos.</li><li>- Exemplo de <b>técnica pedagógica</b> associada: exposição.</li></ul>		

## Método Expositivo

O **método expositivo** exige que o formador crie as condições para uma participação activa dos formandos, colocando questões gerais ou dirigidas, pedindo opiniões ou dinamizando actividades pedagógicas, de forma a suscitar interesse pela aprendizagem dos conteúdos formativos, bem como para a importância da sua aplicação no contexto profissional.

Métodos	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
DEMONSTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"><li>- Método em que o formador ensina alguém a executar uma tarefa, tendo por base uma <b>demonstração</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permite a realização do <b>trabalho de grupo</b> e outras actividades interactivas.</li><li>- Correctamente conduzido provoca grande <b>motivação</b> nos formandos.</li><li>- Adequa-se ao desenvolvimento de <b>aptidões psicomotoras</b>.</li><li>- Permite a <b>individualização</b> da aprendizagem.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- É, sobretudo, adequado a <b>grupos reduzidos</b>.</li><li>- Faz pouco apelo à <b>imaginação</b> e à <b>criatividade</b>, ficando reduzido a actividades ao nível dos saberes-fazer.</li><li>- Saber centrado no <b>formador</b>.</li><li>- Exige maior disponibilidade de <b>tempo</b>.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Exemplos de <b>técnicas pedagógicas</b> associadas: demonstração e simulação.</li></ul>		

## Método demonstrativo

Na aplicação do **método demonstrativo** o formador deve observar as seguintes fases:

- Preparação prévia do equipamento e dos espaços físicos.
- Apresentação do contexto em que se realiza a aprendizagem e dos espaços físicos em que se desenvolvem as diferentes etapas da tarefa.
- Execução que respeite todas as fases de uma tarefa, com recurso às repetições necessários nos aspectos que considere mais relevantes, respeitando as condições de segurança e higiene.



- Verificação da aquisição de competências por parte do formando. O formador deve acompanhar, verificar e corrigir, em tempo, a execução das tarefas a realizar pelo formando.

A utilização deste método permite ao formador a realização de tarefas em tempo real, com recurso a técnicas, materiais e equipamentos que o formando utilizará em contexto de trabalho.

Cria as condições para que os formandos também realizem as tarefas em situação de simulação, reconhecendo as aprendizagens efectuadas e identificando as dificuldades e necessidades de aperfeiçoamento.

Métodos	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
<b>INTERROGATIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Método que consiste na <b>formulação de questões</b> que conduzem o formando a encontrar os resultados desejados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formandos e formadores são <b>participantes activos</b>.</li> <li>- Motiva, desperta interesse para o tema e estimula a aquisição de conhecimentos.</li> <li>- Os <b>conhecimentos</b> essenciais podem ser, com facilidade, <b>evidenciados</b> pelo formando.</li> <li>- Favorece a <b>actividade</b> e cria hábitos de <b>análise crítica</b>.</li> <li>- Pode ser utilizado num <b>número diversificado de situações de formação</b>, nomeadamente, quando se pretende verificar conhecimentos adquiridos, promover a descoberta de uma realidade apreendida de forma não estruturada ou desenvolver capacidades de iniciativa e autonomia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O raciocínio é orientado pelo <b>formador</b>.</li> <li>- Exige do formador mais <b>trabalho de preparação</b> e mais conhecimentos. É este quem formula as questões e orienta as respostas.</li> <li>- Necessita de mais <b>tempo</b>, no desenvolvimento das tarefas, para atingir os objectos.</li> </ul>
	- Exemplo de <b>Técnica Pedagógica</b> associada: formulação de perguntas.		

**Método interrogativo**

O **método interrogativo** visa o desenvolvimento do raciocínio lógico e do pensamento de quem aprende, bem como a procura de respostas/soluções para a resolução de problemas, assumindo as técnicas de formulação de perguntas particular importância.

Exige, para este efeito, a preparação de um conjunto vasto de questões que, de forma progressiva e harmoniosa, permitam ao formando a organização da informação e a compreensão dos conteúdos formativos. Concorre, ainda, para o desenvolvimento da capacidade de concentração e memorização dos formandos e consequente concretização das aprendizagens.

### Recursos Didácticos

Os recursos didácticos constituem o suporte fundamental na aplicação dos métodos pedagógicos, no acompanhamento personalizado da progressão dos formandos e na adequação do processo formativo ao perfil e ao ritmo de aprendizagem individual.

As Entidades de Reabilitação Profissional devem conceber, adaptar e manter actualizados os recursos didácticos a aplicar nos diferentes contextos de formação, de forma a responderem às características e necessidade das pessoas com deficiências e incapacidades.

**Recursos didácticos**



## Avaliação das Aprendizagens

5

### 5.1. Princípios e Objectivos

A avaliação das aprendizagens deve ser realizada de forma a garantir uma conformidade entre, por um lado, os processos, as técnicas e os instrumentos de avaliação e, por outro, os conteúdos e as actividades de aprendizagem.

Princípios

A avaliação incide sobre as **aprendizagens efectuadas e as competências adquiridas**, de acordo com os referenciais de formação aplicáveis.

A avaliação destina-se:

- a **informar o formando** sobre os progressos, as dificuldades e os resultados obtidos ao longo do processo formativo;
- a **identificar dificuldades ou lacunas** na aprendizagem individual e **insuficiências** no processo de ensino-aprendizagem e **encontrar soluções e estratégias pedagógicas** que favoreçam a recuperação e o sucesso dos formandos;
- A **certificar** as competências adquiridas pelos formandos com a conclusão da formação frequentada.

Objectivos

A avaliação contribui, ainda, para a **melhoria da qualidade do sistema de qualificações**, possibilitando a tomada de decisões para o seu aperfeiçoamento e o reforço da confiança social no seu funcionamento.

### 5.2. Tipos de Avaliação

A avaliação faz parte integrante do processo formativo, tem como finalidade confirmar os saberes e as competências adquiridas ao longo deste processo e compreende:

- a) Uma **avaliação formativa** que deve ser **contínua**, global e integradora e que permite obter informação detalhada sobre o desenvolvimento das aprendizagens, com vista à definição e ao ajustamento de processos e estratégias pedagógicos.

Avaliação formativa

**Esta avaliação promove:**

- A produção de efeitos sobre o processo de formação e não exclusivamente sobre os resultados;
- A informação sobre a progressão na aprendizagem, permitindo a redefinição de estratégias de recuperação;
- A auto-reflexão sobre o processo formativo;
- A motivação para o desenvolvimento de percursos de formação subsequentes.

- b) Uma **avaliação sumativa** que visa servir de base de decisão sobre a certificação.

Avaliação sumativa



### 5.3. Critérios

A **avaliação é realizada por unidade** e deve apoiar-se num conjunto de parâmetros a definir pelo formador, desejavelmente, concertado no âmbito da equipa pedagógica, em função dos objectivos da formação, das competências a adquirir e das características dos grupos, e validado pelas Entidades de Reabilitação Profissional.

Tendo por base o princípio de que a avaliação deve contemplar a verificação das competências adquiridas pelos formandos ao longo do percurso formativo, os **critérios de avaliação formativa** devem agrupar-se em diferentes domínios, nomeadamente:

- **aquisição de conhecimentos, desempenho profissional e transferência de conhecimentos** para o contexto profissional;
- **relacional** (relações interpessoais, trabalho em equipa);
- **comportamental** (iniciativa, autonomia, pontualidade, assiduidade).

O **formando deve ser informado** sobre os procedimentos e os parâmetros de avaliação definidos para cada unidade de formação e ser esclarecido relativamente aos resultados da sua avaliação.

Considera-se que o formando obtém **aproveitamento na unidade** quando a **classificação obtida é igual ou superior a 10 valores**.

### 5.4. Registo de Resultados

Os **resultados das aprendizagens** devem ser registados com regularidade nos **instrumentos de registo da avaliação** utilizados nas Entidades de Reabilitação Profissional, com as adaptações consideradas pertinentes, de forma a garantirem a transparência e a coerência da avaliação realizada.

### 5.5. Instrumentos de Avaliação

Os instrumentos de avaliação devem ser **diversificados** no sentido de permitir a validação das aprendizagens realizadas pelos formandos.

No quadro da avaliação formativa e, por se tratar de formandos com necessidades específicas, devem aplicar-se técnicas e instrumentos adequados, que permitam ao formador conhecer as dificuldades dos formandos e a conseqüente necessidade de reforço no desenvolvimento de conteúdos, definição de estratégias e aplicação de exercícios, que permitem a aquisição de competências, que devem ser adquiridas e que ainda não foram demonstradas.

### 5.6. Escala

Em sede de avaliação sumativa, o formador deve utilizar uma **escala** quantitativa de **0 a 20 valores**.

A aplicação desta escala visa, exclusivamente, facilitar o trabalho da equipa na atribuição das categorias de **Com aproveitamento** (igual ou superior a 10 valores) e **Sem aproveitamento** (inferior a 10 valores), em função de o formando ter ou não atingido os objectivos da formação, em cada unidade, sendo que a informação a disponibilizar ao formando deverá ser sempre de **natureza qualitativa**.



### 5.7. Formação Prática em Contexto de Trabalho

A **avaliação da componente FPCT**, baseia-se num processo **contínuo e formativo**, apoiado na **apreciação sistemática** das actividades desenvolvidas pelo formando e expressa-se, em função do nível de desempenho, com recurso à **escala anteriormente identificada**.

Considera-se que o formando obteve **aproveitamento**, sempre que a sua avaliação seja **igual ou superior a 10 valores**.

A **avaliação a efectuar pelo tutor** deve assentar nos **critérios** anteriormente referidos, bem como nas actividades previstas no **Plano Individual de Actividades**, resultar da discussão com o formando e de análise com o Técnico de Acompanhamento ou Formador, após registo, ser transmitida à Entidade de Reabilitação Profissional.

### 5.8. Prova de Avaliação Final

As **Provas de Avaliação Final (PAF)**, que deve assumir o carácter de prova de **desempenho profissional**, **apenas são aplicadas** em acções de formação suportadas em referenciais de formação cujas saídas profissionais podem permitir o acesso ao **exercício de profissões regulamentadas**.

#### Constituição de júri:

- Representante da Entidade Certificadora (que preside)
- Representante da Entidade de Reabilitação Profissional
- Formador
- Sempre que possível, um Tutor

Esta prova, com duração máxima de 21 horas só pode ser realizada pelos formandos que tenham obtido **aproveitamento em todas as unidades de formação**, incluindo a componente de **FPCT**, que integram o percurso formativo de dupla certificação ou de certificação profissional.

São consideradas **profissões regulamentadas** (por legislação própria) aquelas cujo exercício não é de livre acesso, estando condicionadas a um conjunto de requisitos específicos, como por exemplo, a posse de licença, carteira profissional, cédula profissional.

No portal do IEFP, I.P. (Formação > Certificação; Profissional > Profissões Regulamentadas) encontra-se uma **Base de Dados das profissões regulamentadas**, com informação sobre:

- Identificação da legislação aplicável;
- Título profissional;
- Condições de acesso ao título profissional;
- Autoridades responsáveis pelo reconhecimento das qualificações profissionais;

à qual se pode aceder clicando sobre a designação da respectiva profissão.

Constituição do júri

Profissões regulamentadas



### Repetição da PAF

Aos formandos que, por motivos atendíveis, **não tenham obtido aprovação ou tenham faltado à PAF**, poderá ser **facultada a oportunidade de a repetirem**, no **prazo máximo de um ano**, desde que o **requeiram por escrito** ao responsável da Entidade de Reabilitação Profissional, no prazo máximo de 15 dias após a data de divulgação dos resultados.

Cabe à Entidades de Reabilitação Profissional que ministrou o curso frequentado criar as condições adequadas para a realização de uma nova PAF, no estrito cumprimento do constante deste documento em matéria de avaliação final. Contudo, num quadro de economia de recursos, se existir na proximidade uma outra Entidades de Reabilitação Profissional que tenha a decorrer o mesmo curso de formação e que tenha planeada a realização da respectiva PAF, desde que a mesma decorra no período de tempo supramencionado, pode este formando, mediante a articulação entre ambas as Entidades, integrar a referida acção apenas para este efeito.

#### 5.9. Assiduidade

Para efeitos de conclusão de um curso com aproveitamento e posterior certificação, a **assiduidade** deve cumprir o que a seguir se indica:

- **não pode ser inferior a 90% da carga horária** do percurso formativo nas componentes de formação **para a integração, de base e tecnológica;**
- **não pode ser inferior a 95% da carga horária** do percurso formativo na componente de formação **prática em contexto de trabalho.**

Sempre que **um formando não cumpra os 90% ou 95% da carga horária da formação**, nos termos do que acima se refere, cabe à Entidade de Reabilitação Profissional apreciar e decidir, de acordo com o regulamento interno, sobre as justificações apresentadas, bem como desenvolver os mecanismos de recuperação necessários ao cumprimento dos objectivos inicialmente definidos.

A assiduidade do formando deve **concorrer para a avaliação qualitativa** do seu percurso formativo.

#### 5.10. Conclusão do Percurso Formativo

Os formandos concluem um percurso formativo quando obtiverem uma avaliação formativa positiva (igual ou superior a 10 valores) em todas as UFCD e na componente de formação prática em contexto de trabalho, e respeitar o definido no ponto da assiduidade.

Os formandos que tenham realizado um percurso formativo com base num referencial de formação que prepare para o exercício de uma profissão regulamentada, devem obter, igualmente, na PAF, a classificação mínima de 10 valores.



## Certificação

6

Para efeitos de certificação, o formando deve obter uma avaliação positiva, com aproveitamento em todas as UFCD que integram o seu percurso formativo, bem como na componente de formação prática em contexto de trabalho e na Prova de Avaliação Final quando esta se aplique.

### 6.1. Certificados

No que respeita à **certificação**, há lugar à emissão dos seguintes documentos:

**A**

**Percursos com base em referenciais do CNQ – 2 900 h**

**B**

**Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ – 3 600 h**

<b>Certificado de Qualificações</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitido nas situações em que o formando conclui com aproveitamento uma qualificação tendo por base um referencial de formação.</li><li>Emitido nas situações em que o formando conclui com aproveitamento uma ou mais UFCD do referencial de formação.</li></ul>
<b>Declaração de Frequência</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitida nas situações em que o formando não conclui uma ou mais UFCD ou a(s) conclui sem aproveitamento.</li></ul>

**C**

**Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ – 2 900 h**

<b>Certificado de Formação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitido nas situações em que o formando conclui com aproveitamento uma qualificação tendo por base um referencial de formação proposto pela entidade de reabilitação profissional.</li></ul>
<b>Caderneta Individual de Competências</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Registo das unidades concluídas com aproveitamento, nos casos em que o formando não conclui o percurso formativo.</li></ul>
<b>Declaração de Frequência</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitida nas situações em que o formando não conclui uma ou mais UFCD ou a(s) conclui sem aproveitamento.</li></ul>

### Formação contínua

<b>Certificado de Qualificações</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitido nas situações em que o formando conclui com aproveitamento uma ou mais UFCD do(s) referencial(ais) de formação do CNQ [adaptados ou não].</li></ul>
<b>Certificado de Formação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitido nas situações em que o formando conclui com aproveitamento as unidades de formação do respectivo percurso formativo, que não incluem o CNQ.</li></ul>
<b>Caderneta Individual de Competências</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Registo das unidades concluídas com aproveitamento.</li></ul>
<b>Declaração de Frequência</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Emitida nas situações em que o formando não conclui uma ou mais UFCD ou a(s) conclui sem aproveitamento.</li></ul>



## 6.2. Emissão

Os documentos de certificação são emitidos pela Entidade de Reabilitação Profissional e assinados pelo seu Director.

Os **certificados de qualificações** e os **certificados de formação** são **homologados** pela Delegação Regional que aprovou a respectiva candidatura.

A caderneta individual de competências deverá passar a ser emitida logo que se encontre disponível.



## Formandos

?

### Apoios Sociais

No quadro dos percursos formativos previstos, pode haver lugar à atribuição de apoios, nos termos do Despacho Normativo n.º 4-A/2008, de 24 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pelo Despacho Normativo n.º 12/2009, de 17 de Março e com as especificidades que vierem a ser aprovadas em sede de regulamentação específica, quer no âmbito da tipologia de intervenção n.º 6.2 - *Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, do Eixo n.º 6 - *Cidadania Inclusão e Desenvolvimento Social* do POPH, quer do Programa de Apoio para a Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades, da responsabilidade do IEFP, I.P.



## Equipa Técnico-Pedagógica

8

A **equipa técnico-pedagógica** é constituída pelos seguintes elementos:

- Responsável pedagógico;
- Formadores;
- Psicólogo;
- Técnico de serviço social;
- Técnico de acompanhamento da formação em empresa ou Técnico de apoio à inserção;
- Tutor (externo à Entidade de Reabilitação Profissional);
- Terapeutas.

Constituição

### 8.1 Responsável pedagógico

Este técnico deve:

- Ser, preferencialmente, detentor de habilitação, de nível superior;
- Intervir, preferencialmente, como **formador da componente de formação para a integração** na acção de formação em que desempenha esta função.

Requisitos

É o elemento responsável pelo desenvolvimento das seguintes **actividades**:

- Garante o **acompanhamento e orientação** pessoal, social e pedagógica dos formandos;
- **Dinamiza a equipa** técnico-pedagógica no âmbito do processo formativo, salvaguardando o cumprimento dos percursos individuais e do percurso do grupo;
- **Assegura a articulação** entre a equipa técnico-pedagógica e o grupo de formação.

Actividades

### 8.2 Formadores

Os **requisitos para o exercício da actividade de formador** conforme definido no Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de Novembro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de Junho, são os seguintes:

Requisitos

- **Formação científica, técnica, tecnológica e prática**, que implica a posse de qualificação de nível igual ou superior ao nível de saída dos formandos nos domínios em que se desenvolve a formação, sendo exigível:
  - Habilitação académica adequada, quando se trate de formação teórica geral;
  - Habilitação académica adequada acrescida de um ano de experiência profissional, quando se trate de formação técnico-teórica;
  - Habilitação académica adequada acrescida de três anos de experiência profissional, quando se trate de formação de práticas profissionais.
- **Preparação ou formação pedagógica, certificada nos termos da lei, adaptada ao nível e contexto em que se desenvolve a acção de formação.**



- **Preparação psicossocial**, que envolve, designadamente, o espírito de cooperação e a capacidade de comunicação, relacionamento e adequação às características do público-alvo.

Os **Formadores da formação de base**, devem, ainda, ser detentores de **habilitação para a docência**, nos termos previstos na Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março e no Despacho n.º 11203/2007, de 8 de Junho. Pode ser consultado o *site* da Direcção-Geral dos Recursos Humanos da Educação - <http://www.dgae.min-edu.pt>.

Asseguram o desenvolvimento das UFCD das **componentes de formação para a integração, de base e tecnológica**.

Actividades

### 8.3 Psicólogo

O Psicólogo deve, preferencialmente, ter experiência profissional na sua área de actividade e colabora nas seguintes **actividades**:

- Participa no processo de admissão, apoios individuais e de gestão de comportamentos;
- Identifica as necessidades e as dificuldades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal do formando;
- Intervém, supletivamente, na componente de formação para integração;
- Acompanha o formando ao longo do percurso de formação;
- Participa no processo de avaliação das aprendizagens.

Requisitos

Actividades

### 8.4 Técnico de serviço social

O Técnico de Serviço Social deve ter, preferencialmente, experiência profissional na sua área de actividade e desempenha, entre outras, as seguintes **actividades**:

- Participa no processo de avaliação/selecção, identificando as necessidades e as dificuldades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal do formando;
- Intervém, supletivamente, na componente de formação para a integração do formando;
- Participa no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens;
- Media a articulação com o meio familiar e empresas;
- Garante a atribuição dos apoios sociais;
- Acompanha o percurso de integração laboral do formando na empresa.

Requisitos

Actividades

### 8.5 Técnico de acompanhamento da formação em empresa ou Técnico de apoio à inserção

O Técnico de Acompanhamento da Formação em Empresa ou Técnico de Apoio à Inserção deve ter, experiência profissional nesta área de actividade e, preferencialmente reunir os **requisitos para o exercício da actividade de formador** desempenhando, entre outras, as seguintes **actividades**:

- Participa no processo de integração do formando na componente de FPCT, identificando as condições necessárias à realização da aprendizagem e ao desenvolvimento profissional do formando;
- Intervém, supletivamente, na componente de formação tecnológica quando esta for desenvolvida em contexto de trabalho;

Requisitos

Actividades



- Realiza o acompanhamento da componente de FPCT, articulando com a equipa técnico-pedagógica;
- Participa no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens;
- Media a articulação com o meio familiar e as empresas;
- Acompanha o percurso de integração profissional do formando na empresa.

### 8.6 Tutor

O Tutor, indicado pela empresa/entidade enquadradora, em articulação com a Entidade de Reabilitação Profissional, através do Técnico de acompanhamento de formação na empresa ou do Técnico de inserção na empresa, realiza o acompanhamento técnico-pedagógico do formando no período em que decorre a FPCT.

O Tutor deve ser designado entre os profissionais aos quais sejam reconhecidas competências profissionais e pedagógicas para o exercício da função.

#### Compete ao tutor:

- Garantir as condições necessárias ao formando, de modo a facilitar a sua integração e a adaptação na empresa e no trabalho em articulação com a Entidade de Reabilitação Profissional;
- Garantir, mediar e acompanhar a realização de tarefas inerentes à sua formação profissional;
- Garantir as condições de apoio familiar ao formando, de acordo com as suas necessidades.

### 8.7 Terapeutas

Técnicos que intervêm em actividades de serviço não docente, no âmbito da reabilitação profissional, nomeadamente, nas terapias da fala, ocupacional e no treino da orientação e da mobilidade.

Requisitos

Actividades



## Processo Técnico-Pedagógico

9

As Entidades de Reabilitação Profissional **devem constituir e manter** devidamente actualizados os **processos técnico-pedagógicos** relativos a cada uma das acções de formação desenvolvidas no âmbito desta tipologia de intervenção, de acordo com previsto no Art.º 32.º do Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.

Estes processos devem estar permanentemente actualizados e disponíveis no local onde decorre normalmente a formação, e integrar, obrigatoriamente, a seguinte documentação:

- a) Programa da acção e respectivo cronograma;
- b) Manuais e textos de apoio, bem como a indicação de outros recursos didácticos a que a formação recorra, nomeadamente os meios áudio -visuais utilizados;
- c) Indicação dos formadores que intervêm na acção, contrato de prestação de serviços, se forem externos, e certificado de aptidão profissional, quando tal seja exigido de acordo com a legislação nacional nesta matéria aplicável;
- d) Ficha de inscrição dos formandos, informação sobre o processo de selecção, contratos de formação no caso de formandos desempregados, os quais, nos termos da legislação aplicável, devem conter, nomeadamente, a descrição da acção que o formando vai frequentar, a indicação do local e horário em que se realiza a formação, o montante do subsídio de formação a atribuir e a obrigatoriedade de realização de seguros de acidentes pessoais;
- e) Sumários das sessões formativas e relatórios de acompanhamento de estágios, visitas e outras actividades formativas e não formativas, devidamente validadas pelos formadores ou outros técnicos responsáveis pela sua execução;
- f) Fichas de registo ou folhas de presença de formandos e formadores;
- g) Provas, testes e relatórios de trabalhos e estágios realizados, assim como pautas ou outros documentos que evidenciem o aproveitamento ou classificação dos formandos;
- h) Avaliação do desempenho dos formadores, incluindo a perspectiva dos formandos;
- i) Informação sobre as actividades e mecanismos de acompanhamento para a promoção da empregabilidade dos formandos;
- j) Relatórios, actas de reuniões ou outros documentos que evidenciem eventuais actividades de acompanhamento e avaliação do projecto e as metodologias e instrumentos utilizados;
- l) Outros documentos que permitam demonstrar a evidência fáctica da realização das acções de carácter não formativo;
- m) Originais de toda a publicidade e informação produzida para a divulgação das acções.



## Acompanhamento e Avaliação

10

As acções de formação desenvolvidas no âmbito destas tipologias serão objecto de acompanhamento mediante a realização de acções de verificação no local, a realizar pelos serviços centrais e regionais, do IEFP, I.P. Estas acções devem abranger as várias dimensões do projecto, nomeadamente, as componentes administrativa, técnica e financeira e visam tanto a entidade beneficiária como eventuais entidades formadoras contratadas.

Nesta verificação é efectuada uma caracterização da entidade promotora, dos cursos/acções, aleatoriamente seleccionados, e, ainda, a verificação de aspectos gerais (entidade, instalações...), técnicos e financeiros. No final, é emitido um relatório da visita, contendo um conjunto de recomendações dirigidas à entidade.

As acções de verificação devem ter a participação de, pelo menos, dois técnicos, não podendo o técnico responsável pela análise da candidatura participar na mesma.



## Financiamento

11

As acções de formação organizadas com base nas tipologias deste guia são passíveis de co-financiamento no âmbito do **Programa Operacional Potencial Humano (POPH)** ao abrigo da Tipologia de intervenção 6.2 – Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, do Eixo 6 – Cidadania Inclusão e Desenvolvimento Social, quando se trate de acções desenvolvidas nas regiões do **Norte, Centro e Alentejo**.

São também apoiadas pelo **orçamento do IEFP, I.P.**, ao abrigo do Programa de Apoio para a Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades, acções promovidas nas regiões de **Lisboa e Vale do Tejo e Algarve**, ou acções promovidas nas regiões de Convergência para as quais tenha existido insuficiente dotação orçamental do POPH.

As regras e critérios a aplicar, bem como os períodos de candidatura aos apoios, serão exactamente os mesmos para as entidades apoiadas pelo POPH e para as entidades apoiadas pelo orçamento do IEFP, I.P.



## Anexo

### Principais procedimentos técnico-pedagógicos e organizativos a ter em consideração no desenvolvimento das acções de formação no âmbito da reabilitação profissional

#### Antes do Início da Acção de Formação

- Análise dos **Referenciais de Formação e dos Referenciais de Competências-chave** (básico) e do Guia Metodológico para o Acesso das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ao processo RVCC – Nível Básico
- Elaboração do **cronograma**
- Desenvolvimento do processo de **contratação dos técnicos que integram a equipa técnico-pedagógica**

#### Espaços de Formação / Materiais de Apoio

- **Identificação dos Espaços de Formação** necessários ao desenvolvimento da acção de formação (salas teóricas, práticas, oficinas, etc.).
- Desenvolvimento do **processo de identificação e aquisição do Material de Apoio** (equipamentos, ferramentas e materiais de consumo necessários ao normal funcionamento da acção)

#### Formandos – procedimentos a observar

- Constituição do **Processo do Formando**
- Identificação dos **apoios sociais** a atribuir e preenchimento dos documentos inerentes
- Emissão do **Contrato de Formação**

#### Outros Aspectos

- Constituição do **Dossiê Técnico-pedagógico**
- **Reunião preparatória** da acção de formação, com o objectivo de tratar de aspectos técnico-pedagógicos essenciais ao desenvolvimento da acção de formação, na qual devem estar presentes todos os elementos da equipa técnico-pedagógica.
- Constituição do **Livros de Sumários**
  - Folha de rosto (identificação da acção)
  - Lista de Formandos
  - Cronograma
  - Folhas de sumário



#### Durante o Desenvolvimento da Acção de Formação

- Recolha e análise das folhas de sumário

#### Formandos

- Registo da **assiduidade**
- Recolha dos **recibos comprovativos de despesas** efectuadas (transporte, acolhimento, alojamento, etc.) e **justificações de ausência**
- **Acompanhamento psico-pedagógico**

#### Formadores

- Controlo da assiduidade dos Formadores
- Acompanhamento técnico-pedagógico

#### Componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho

- Elaboração do **Ofício-convite** a Entidades Enquadradoras
- Elaboração do **Plano de Individual de Actividades**
- Registo da **assiduidade** dos Formandos
- Recolha e análise da **Ficha de Avaliação Intermédia**
- Recolha e análise da **Ficha de Avaliação Final**
- Aplicação, aos Formandos, da **Ficha de Avaliação da qualidade de formação**

#### Prova de Avaliação Final (quando se aplique)

- Elaboração e envio de **ofício convocatória à entidade certificadora**
- Obtenção de **confirmação da presença dos representantes do júri** com 15 de antecedência à realização da PAF

#### Avaliação da Acção de Formação

- Preenchimento de Fichas de avaliação pelos Formadores e restantes elementos da equipa técnico-pedagógica

#### Após a Conclusão da Acção de Formação

- Registo das classificações finais
- Emissão dos documentos de certificação
- Verificação e encerramento do processo técnico-pedagógico