



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



Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade

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

REVISÃO

(março 2016)



Índice

ENQUADRAMENTO	3
ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
1. TIPOS DE PERCURSOS	3
2. DESTINATÁRIOS E CONDIÇÕES DE ACESSO	4
2.1 Destinatários	4
2.2 Habilitações de acesso	5
3. ESTRUTURA CURRICULAR	6
3.1 Percursos formativos – formação inicial	6
3.2 Percursos formativos – formação contínua	8
4. PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO	8
4.1 Componentes formativas	8
4.2 Gestão da carga horária	11
4.3 Constituição dos grupos	12
5. MOTODOLOGIAS DE FORMAÇÃO	13
6. ASSIDUIDADE E AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS	16
6.1 Princípios e objetivos	16
6.2 Tipos de avaliação	17
6.3 Critérios	17
6.4 Registo de resultados	17
6.5 Instrumentos de avaliação	18
6.6 Escala de avaliação	18
6.7 Formação prática em contexto de trabalho	18
6.8 Assiduidade	18
6.9 Faltas	19
6.10 Conclusão do percurso formativo	19
7. CERTIFICAÇÃO	19
8. INDICADORES DE RESULTADOS – CONTABILIZAÇÃO	21
9. EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA	21
9.1 Responsável pedagógico	21
9.2 Formadores	22
9.3 Psicólogo	23
9.4 Técnico de serviço social	23
9.5 Técnico de acompanhamento da formação em empresa ou Técnico de apoio à inserção	23
9.6 Tutor	24
9.7 Terapeutas	24
10. PROCESSO TÉCNICO PEDAGÓGICO	24



ENQUADRAMENTO

Tendo em vista estruturar uma oferta de formação inicial de dupla certificação e de formação contínua, ajustada às necessidades das pessoas com deficiência e incapacidade, permitindo a aquisição e/ou o reforço de competências – profissionais, pessoais, sociais e relacionais – potenciadoras da sua integração no mercado de trabalho, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, IP) dinamizou o projeto “Organização da Formação e Certificação Profissional das Pessoas com Deficiência”, em parceria com a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, IP) e as associações representativas das entidades de reabilitação.

Naquele âmbito, procedeu-se à elaboração e adaptação de um conjunto de instrumentos e procedimentos técnico/pedagógicos que visam a promoção da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência e incapacidade e que se consubstanciam na disponibilização do Guia Organizativo para a Formação Profissional das Pessoas com Deficiência e Incapacidade que define os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação das aprendizagens e certificação.

O documento agora apresentado resulta da revisão da primeira versão do Guia, divulgada em maio de 2010, após um trabalho de análise e reflexão, tendo por base as sugestões apresentadas pelas entidades de reabilitação, decorrentes da sua aplicação no terreno bem como a revisão legislativa, entretanto ocorrida, ao Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este Guia Organizativo aplica-se às ações de formação desenvolvidas no âmbito da Medida de Qualificação Profissional de pessoas com deficiência e incapacidade.

1. TIPOS DE PERCURSOS

As Entidades de Reabilitação Profissional podem, organizar **os seguintes tipos de percursos formativos**:

A) Formação Inicial

- A** Percursos com base em **referenciais de formação do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)**, com uma duração mínima de 1 200 horas e máxima de 2 900 horas.
- B** Percursos com base em **referenciais de formação adaptados integrados no CNQ**, com uma duração de **3 600 horas**, 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 mínima de 1 200 horas e máxima de **2 900 horas**, 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.



B) Formação Contínua

Todos os percursos de formação contínua têm uma **duração máxima de 400 horas**:

- 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.**

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**
- B Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ**
- C Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ**

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

No que respeita às ações de formação realizadas no âmbito da **tipologia C - percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ** – com uma duração entre as **1 200h e as 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.

2. DESTINATÁRIOS E CONDIÇÕES DE ACESSO

2.1 Destinatários

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

A) Formação Inicial

- 1- Tendo a idade mínima legal para prestar trabalho, pretendam ingressar, reingressar ou manter-se no mercado de trabalho e não possuam uma certificação escolar e profissional compatível com o exercício de uma profissão ou ocupação de um posto de trabalho, ou tendo já desenvolvido uma atividade profissional, se encontrem em situação de desemprego, inscritos nos centros do IEFP, IP e pretendam aumentar as suas qualificações noutras áreas profissionais facilitadoras do seu reingresso rápido e sustentado no mercado de trabalho e que cumpram os seguintes requisitos:

- a) A escolaridade obrigatória, nos termos previstos na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto;



b) A escolaridade obrigatória ao abrigo das disposições transitórias da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, podendo, a título excecional, abranger candidatos menores de 18 anos, desde que os estabelecimentos de ensino nos quais os mesmos se encontrem inscritos comprovem a incapacidade para frequência do mesmo.

2- Podem ainda ser destinatários da formação inicial pessoas com deficiência adquirida que necessitem de uma nova qualificação ou de reforço das suas competências profissionais, incluindo nas situações decorrentes de agravamento do seu estado, salvo se a respetiva responsabilidade estiver cometida a outra entidade por força de legislação especial, nomeadamente no âmbito do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

B) Formação Contínua

Empregadas ou desempregadas, que pretendam melhorar as respetivas qualificações, visando a manutenção do emprego, a progressão na carreira, ou o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, ajustando ou aumentando as suas qualificações, de acordo com as suas necessidades, das empresas e do mercado de trabalho.

2.2 Habilitações de acesso

A Percursos com base em referenciais do CNQ

B Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ

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 de Qualificação e 3.º Ciclo do Ensino Básico
Igual ou superior ao 3.º Ciclo do Ensino Básico	x	(*)	x	x	Nível 2 de Qualificação

(*) Passível de desenvolvimento face a um diagnóstico individual de necessidades de formação.

C Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ

Habilitações Mínimas 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

Os candidatos que tenham concluído uma ação de formação qualificante (que conferiu certificação escolar e/ou profissional) podem frequentar uma segunda ação, da mesma tipologia, deste que entre ambas tenha decorrido um período de tempo correspondente à



duração da ação frequentada. A 2.^a ação qualificante não pode, no entanto, ser realizada na mesma saída profissional, embora possa ser da mesma área de educação e formação.

3. ESTRUTURA CURRICULAR

3.1 Percursos formativos – formação inicial

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

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

A

Percursos com base em referenciais do CNQ

A formação concretiza-se através de um percurso formativo de dupla certificação com uma duração CNQ – com uma duração entre as 1 200h e as 2 900 h 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)
Formação para a Integração	Portefólio	25
	Balço de Competências/Plano Individual de Formação	50
	Igualdade de Oportunidades	25
	Procura Ativa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	Subtotal	200
Formação de Base	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
	Subtotal	600
Formação Tecnológica	UFCD	1 000 ⁽¹⁾ ⁽²⁾
Formação Prática em Contexto de Trabalho		1 100 ⁽²⁾
	Duração máxima Total	2 900

(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

A formação concretiza-se através de um percurso formativo de **dupla certificação**, com uma **duração 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 Ativa de Emprego	50
	Legislação Laboral	25
	Empreendedorismo	25
	Total da Componente	200
Formação de Base	Cidadania e Empregabilidade	150
	Linguagem e Comunicação	150
	Matemática para a Vida	150
	Tecnologias de Informação e Comunicação	150
	Total da Componente	600
Formação Tecnológica	UFCD	1 600 ⁽¹⁾ ⁽²⁾
Formação Prática em Contexto de Trabalho		1 200 ⁽²⁾
Duração Total		3 600

(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

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**. Os percursos de Tipologia C não permitem a obtenção da dupla certificação.

Quando a formação se dirija **pessoas com deficiência adquirida** que necessitem de uma nova qualificação ou de reforço das suas competências profissionais, a frequência de ações de formação inicial pode ser precedida de uma **fase prévia** destinada à recuperação e atualização de competências pessoais e sociais, com uma **duração máxima de 800 horas**, a acrescer às horas previstas para os Percursos acima descritos e que poderá incluir as seguintes áreas chave:

Áreas de competências Chave	Orientação para o desempenho
	Comunicação e relações interpessoais
	Autonomia no quotidiano
	Competências para a vida diária
	Reabilitação cognitiva/psicomotora/visual
	Experiências de trabalho



3.2 Percursos formativos – formação contínua

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 4 de formação	3.º Ciclo do ensino básico	

Quando esta formação se destine a ativos em situação de desemprego, a formação pode incluir um número de horas (máximo 30 horas) destinado à **recuperação e atualização de competências pessoais e sociais**, desde que tal seja fator potenciador da sua integração profissional, não podendo, em situação alguma, ser ultrapassado o limite das 400 horas.

4. PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO

As ações de formação devem obedecer a uma planificação que tenha em consideração os aspetos a seguir indicados.

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). O mesmo procedimento deve ser seguido para a Educação Física.

4.1 Componentes formativas

A) Formação Inicial

A

Percursos com base em referenciais do CNQ

B

Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ

Formação para a Integração

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

Os conteúdos desta componente de formação desenvolvem-se com base no **Referencial de Formação para Integração**, disponível no site da ANQEP, IP e integra 6 UFCD que são **desenvolvidas**, de forma articulada, **pela equipa técnico-pedagógica**

Inclui as UFCD que a seguir se indicam:

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



Formação de Base

Os conteúdos da formação de base devem desenvolver-se com recurso aos documentos abaixo indicados disponíveis no site da [ANQEP, IP](#):

- **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.**

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

Áreas de Competências-chave	Aspetos Gerais
Cidadania e Empregabilidade	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.
Linguagem e Comunicação	Área com um papel crucial no desenvolvimento global do indivíduo, ajudando-o a aceder a outros conhecimentos.
Matemática para a Vida	Área estruturada que visa o desenvolvimento de competências, de matemática para a vida, em contextos transversais e numa ótica de funcionalidade e adequação às necessidades da pessoa e às exigências de integração profissional.
Tecnologias de Informação e Comunicação	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 neuro-musculo-esqueléticas 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.



As entidades podem contratualizar com outras entidades externas (p.ex. uma escola) a realização desta componente, desde que sejam respeitados todos os procedimentos definidos no presente Guia. Esta contratualização, a efetuar sob a forma de uma prestação de serviços não dá lugar a um reforço de financiamento. Estas situações devem ser devidamente fundamentadas em sede de candidatura e são analisadas casuisticamente.

Formação tecnológica

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

- Referenciais de formação de nível 2 disponíveis no [CNQ](#);
- Referenciais de formação adaptados de nível 2 integrados no CNQ (<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/QualificacaoAdaptada>).

Na construção dos **Referenciais de Formação** as **Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD)** devem sempre que possível respeitar as seguintes cargas horárias:

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

Formação prática em contexto de trabalho (FPCT)

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, e que sejam considerados os mais adequados, também, para a motivação dos formandos.

Esta componente formativa tem como **visa** 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 atividades 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 mais favoráveis 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 consoante o tipo de percurso frequentado, conforme ponto 2.1. deste Guia Organizativo.

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 noturno**, desde que devidamente fundamentada, realizada pontualmente e com concordância expressa do formando e do seu representante legal e respeitando as especificidades destes públicos.

Mudança de Entidade Enquadradora da FPCT

A mudança de entidade enquadradora poderá ocorrer 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 as atividades desenvolvidas, o projeto profissional do formando e a sua perspetiva de integração profissional.

No sentido de minimizar os efeitos decorrentes destes problemas, deve a equipa pedagógica atuar 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 para cada formando, de forma a obviar interrupções significativas no processo.



Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ

As propostas a apresentar devem respeitar o modelo de referencial em vigor e 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.

4.2 Gestão da carga horária

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

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, quer a duração semanal de 30 a 35 horas, quer a duração total** definida para cada um dos percursos formativos.

Cada sessão de formação corresponde a períodos de 60 minutos, que deverá ser as devidamente sumariadas. Tal não impede que a Entidade possa organizar a formação, a mesma componente/UFCD em blocos sequenciais de 60 minutos.

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

- 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 ação 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.

O cronograma final deve traduzir as alterações/ajustamentos que ao longo do percurso foram sendo realizados.

4.3 Constituição dos grupos

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

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

Apenas em **casos excecionais e devidamente fundamentados** as ações de formação podem iniciar-se com um número inferior ou superior ao acima definido, mediante autorização prévia do IEFP, IP (Delegação Regional da área de intervenção da entidade).

Num quadro de sustentabilidade financeira, podem ser constituídos **grupos de formandos que se encontrem a frequentar diferentes ações** correspondentes a percursos distintos desde que respeitadas todas as especificidades reativas a cada percurso, designadamente estrutura curricular, carga horária e condições de acesso.

É possível, ao longo do desenvolvimento dos percursos, **integrar novos formandos (novos ou em substituição)**, desde que a equipa técnico-pedagógica comprove que os mesmos reúnem condições para o efeito, através de uma avaliação de diagnóstico, ou quando o objetivo é reiniciar um percurso interrompido por motivos atendíveis. No caso do formando possuir competências já adquiridas anteriormente, estas devem ser certificadas.

Em caso de **abandono da formação**, o formando não pode aceder a uma ação idêntica com o objetivo de completar o curso iniciado, sendo apenas admissível que o faça, a título excepcional, dependendo da fundamentação apresentada e da análise que vier a ser efetuada no caso concreto, relevando os motivos que levaram o formando a ausentar-se da formação. A reintegração só é possível mediante autorização prévia por parte do Delegado Regional.



Situações de **mudança de percurso** formativo assumem caráter excecional e deverão ser avaliadas e autorizadas pelo IEFP, IP (Departamento de Formação Profissional), podendo ser atendíveis motivos relacionados nomeadamente com situações de manifesta incapacidade de concluir o percurso formativo resultante do agravamento do estado funcional do formando.

5. METODOLOGIAS DE FORMAÇÃO

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 **selecionados** pelos formadores com base, entre outros aspetos considerados relevantes:

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

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 ativamente 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 ativos**, que permitam o desenvolvimento integrado do formando nas diferentes dimensões: profissional, pessoal e social.

Tendo em vista a aquisição destas competências, o formador ao selecionar 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 afetiva 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 **atividades 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.

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

Os **métodos ativos** 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 refletir 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.

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



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

Método	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
DEMONSTRATIVO	- Método em que o formador ensina alguém a executar uma tarefa, tendo por base uma demonstração .	- Permite a realização do trabalho de grupo e outras atividades interativas. - Corretamente conduzido provoca grande motivação nos formandos. - Adequa-se ao desenvolvimento de aptidões psicomotoras . - Permite a individualização da aprendizagem.	- É, sobretudo, adequado a grupos reduzidos . - Faz pouco apelo à imaginação e à criatividade , ficando reduzido a atividades ao nível dos saberes-fazer. - Saber centrado no formador . Exige maior disponibilidade de tempo .
	- Exemplos de técnicas pedagógicas associadas: demonstração e simulação.		

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 aspetos 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 efetuadas e identificando as dificuldades e necessidades de aperfeiçoamento.

Métodos	Conceitos	↑ Vantagens	↓ Desvantagens
INTERROGATIVO	- Método que consiste na formulação de questões que conduzem o formando a encontrar os resultados desejados.	- Formandos e formadores são participantes ativos . - Motiva, desperta interesse para o tema e estimula a aquisição de conhecimentos. - Os conhecimentos essenciais podem ser, com facilidade, evidenciados pelo formando. - Favorece a atividade e cria hábitos de análise crítica . - Pode ser utilizado num número diversificado de situações de formação , 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.	- O raciocínio é orientado pelo formador . - Exige do formador mais trabalho de preparação e mais conhecimentos. É este quem formula as questões e orienta as respostas. - Necessita de mais tempo , no desenvolvimento das tarefas, para atingir os objetos.
	- Exemplo de Técnica Pedagógica associada: formulação de perguntas.		

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 conseqüente concretização das aprendizagens.

Recursos Didáticos

Os recursos didáticos 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 atualizados os recursos didáticos a aplicar nos diferentes contextos de formação, de forma a responderem às características e necessidade das pessoas com deficiências e incapacidades.

6. ASSIDUIDADE E AVALIAÇÃO DAS APRENDIZAGENS

6.1 Princípios e objetivos

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 atividades de aprendizagem.

A avaliação incide sobre as **aprendizagens efetuadas 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.

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



6.2 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.

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 autorreflexão 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.

6.3 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 objetivos 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**.

6.4 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.



6.5 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 consequente 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.

6.6 Escala de avaliação

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 objetivos da formação, em cada unidade, sendo que a informação a disponibilizar ao formando deverá ser sempre de **natureza qualitativa**.

6.7 Formação prática em contexto de trabalho

A **avaliação da componente FPCT**, baseia-se num processo **contínuo e formativo**, apoiado na **apreciação sistemática** das atividades 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 efetuar pelo tutor** deve assentar nos **critérios** anteriormente referidos, bem como nas atividades previstas no **Plano Individual de Atividades**, 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.

6.8 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 objetivos inicialmente definidos.



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

6.9 Faltas

São consideradas faltas justificadas as que tiverem origem nos seguintes motivos:

- Doença comprovada por médico;
- Falecimento de familiares, durante o período legal de luto;
- Casamento;
- Impedimento comprovado ou dever imposto por lei que não possibilite adiamento ou substituição.

Apenas podem consideradas as faltas dadas até 5% do número de horas totais da formação, sem prejuízo do Delegado Regional poder autorizar, caso a caso, um limite superior.

Excecionalmente podem ser aceites, como justificadas, um número de faltas dadas superior a 5% do número de horas totais de formação, tem como limite máximo 25% do número de horas totais de formação, para efeitos de concessão aos formandos de bolsas ou outros apoios, devendo as situações ser analisadas pela Delegação Regional respetiva, de forma casuística, sempre que estejam em causa formandos com deficiência e incapacidade cujas patologias e especificidades implicam ausências recorrentes e desde que estas faltas se encontrem suportadas por justificações / atestados médicos.

O controlo da assiduidade dos formandos é efetuado através do preenchimento, pela Entidade, de mapa de assiduidade dos formandos, que deve constar do processo técnico-pedagógico.

6.10 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.

7. CERTIFICAÇÃO

Após a conclusão das ações de formação, as entidades formadoras devem proceder à emissão do respetivo diploma de qualificação ou dos certificados, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

Para efeitos de certificação consideram-se todas as unidades de formação de curta duração (UFCD) em que o formando obtenha avaliação positiva que integrem o seu percurso formativo, e desde que respeitada regra da assiduidade, constante do ponto 6.8 do presente Guia Organizativo.



A **certificação** dá lugar à emissão dos seguintes documentos:

A) Formação Inicial

A Percursos com base em referenciais do CNQ

B Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ

- **Diploma de Qualificação** – no caso de conclusão de uma qualificação prevista no CNQ. Deve referenciar o nível de qualificação correspondente, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações e, quando aplicável, a atividade profissional para a qual foi obtida qualificação.
- **Certificado de Qualificação** – no caso de conclusão com aproveitamento de uma ou mais unidades de formação desenvolvidas com base nos referenciais do CNQ. Pode ser uma certificação total ou parcial.

C Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ

- **Certificado de Formação** – no caso de conclusão com aproveitamento de uma ação de formação não inserida no Catálogo Nacional de Qualificações.

B) Formação Contínua

- **Certificado de Qualificação** – no caso de conclusão com aproveitamento de uma ou mais unidades de formação desenvolvidas com base nos referenciais do CNQ. Pode ser uma certificação total ou parcial.
- **Certificado de Formação** – no caso de conclusão com aproveitamento de uma ação de formação não inserida no CNQ.

Os documentos de certificação são emitidos pela Entidade de Reabilitação Profissional e assinados pelo seu Diretor e homologados pelo Delegado Regional sendo posteriormente devolvidos às entidades emissoras.

Sempre que se verifica a conclusão ou apenas frequência de um percurso ou UFCD, mas sem aproveitamento é emitida uma **Declaração de Frequência**.

As competências adquiridas e formações realizadas podem ainda ser registadas na **Caderneta Individual de Competências** [o modelo encontra-se disponível no anexo à Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho].



8. INDICADORES DE RESULTADOS – CONTABILIZAÇÃO

Para efeitos de contabilização nos Indicadores de Resultados no âmbito dos apoios ao abrigo do Portugal 2020 (participantes com deficiência e incapacidade que foram certificados no final da formação) são também consideradas as certificações parciais – conclusão com aproveitamento de parte das UFCD que integram o percurso formativo - desde que comprovada a frequência da totalidade do percurso formativo e obtido aproveitamento em:

- Formação Inicial: a conclusão com aproveitamento das UFCD que correspondam a pelo menos 25% da carga horária total do seu percurso formativo;
- Formação Contínua: a conclusão com aproveitamento das UFCD que correspondam a pelo menos 80% da carga horária total do seu percurso formativo.

A título de exemplo, no caso de um percurso de formação contínua com uma duração de 400 horas, que integra 16 UFCD de 25 horas/cada, para que a certificação do formando possa ser considerada para efeito de contabilização no indicador de resultado, o formando tem que ter frequentado a totalidade da carga horária (400 horas), e ter obtido aproveitamento em pelo menos 13 UFCD (considerando que 80% da carga horária total do percurso representa 320 horas, e que a certificação tem que corresponder a UFCD “completas”).

9. EQUIPA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

A **equipa técnico-pedagógica** pode ser composta 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.

9.1 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 ação de formação em que desempenha esta função.

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

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



9.2 Formadores

A

Percursos com base em referenciais do CNQ

B

Percursos com base em referenciais adaptados integrados no CNQ

Formação Tecnológica

Nos termos do definido na Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio, os requisitos para o exercício da atividade de **formador na componente formação tecnológica** são os seguintes:

- Ser possuidor do certificado de competências pedagógicas;
- Ser detentor de uma qualificação de nível superior.

No entanto, no caso de componentes, unidades ou módulos de formação orientados para competências de natureza mais operativa, pode ter uma qualificação de nível igual ao nível de saída dos formandos, desde que tenha uma experiência profissional comprovada de, no mínimo, cinco anos.

A título excecional, em casos devidamente fundamentados, pode ser autorizado previamente pelo IEFP, IP (Delegação Regional da área de intervenção da entidade), o exercício da função de formador a pessoas que:

- Não sendo titulares do certificado de competências pedagógicas, possuam uma especial qualificação académica e ou profissional não disponível ou pouco frequente no mercado de trabalho;
- Não detendo uma qualificação de nível igual ou superior ao nível de qualificação em que se enquadra a ação de formação, possuam uma especial qualificação profissional não disponível ou pouco frequente no mercado de trabalho.

Formação de Base

Os Formadores da **formação de base** devem ser detentores de habilitação própria para a docência, nos termos previstos na Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro, e no Despacho n.º 11203/2007, de 8 de junho.

Os formadores que desenvolvem a formação em UC/UFGD de nível básico devem ser detentores de habilitação própria para a docência nos grupos de recrutamento que a seguir se indicam:

Área de Competências Chave	Nível Básico/Grupos de Recrutamento
Linguagem e Comunicação	110, 200, 210, 220, 300, 320, 330, 340 e 350
Matemática para a Vida	110, 230, 500
Tecnologias de Informação e Comunicação ⁽¹⁾	110, 550
Cidadania e Empregabilidade	Qualquer grupo de recrutamento

(1) Qualquer outro grupo de recrutamento, desde que apresentem prova de outras habilitações para lecionar as TIC ou desde que portadores de Carta ECDL – 7 módulos.

Relativamente às licenciaturas pós-Bolonha só poderão ser consideradas as que constem da listagem dos cursos que conferem habilitação própria para a docência que, recentemente, foi atualizada e passou a integrar algumas destas licenciaturas.



A informação relativa aos códigos dos grupos de recrutamento deve ser sempre confirmada, antes do início das ações, junto do [sítio da Direção-Geral da Administração Escolar](#).

C

Percursos individualizados com base em referenciais não integrados no CNQ

A formação pode ser ministrada por técnicos titulares do certificado de competências pedagógicas, que detenham uma qualificação de nível igual ou superior ao nível de qualificação em que se enquadra a ação de formação e com experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 anos.

Os formadores asseguram o desenvolvimento das UFCD das componentes de formação para a integração, de base e tecnológica, nos termos definidos para os percursos A e B.

9.3 Psicólogo

O Psicólogo deve, entre outras, desenvolver as seguintes **atividades**:

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

9.4 Técnico de serviço social

O Técnico de Serviço Social deve, entre outras, desenvolver as seguintes **atividades**:

- Participar no processo de avaliação/seleção, identificando as necessidades e as dificuldades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal do formando;
- Intervir, supletivamente, na componente de formação para a integração do formando;
- Participar no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens;
- Mediar a articulação com o meio familiar e empresas;
- Garantir a atribuição dos apoios sociais;
- Acompanhar o percurso de integração laboral do formando na empresa.

9.5 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 atividade e, preferencialmente reunir os **requisitos para o exercício da atividade de formador** desempenhando, entre outras, as seguintes **atividades**:

- Participar no processo de integração do formando na componente de FPCT, identificando as condições necessárias à realização da aprendizagem e ao desenvolvimento profissional do formando;
- Intervir, supletivamente, na componente de formação tecnológica quando esta for desenvolvida em contexto de trabalho;
- Realizar o acompanhamento da componente de FPCT, articulando com a equipa técnica-pedagógica;



- Participar no acompanhamento e no processo de avaliação das aprendizagens;
- Mediar a articulação com o meio familiar e as empresas;
- Acompanhar o percurso de integração profissional do formando na empresa.

9.6 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.

9.7 Terapeutas

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

10. PROCESSO TÉCNICO PEDAGÓGICO

As Entidades de Reabilitação Profissional **devem constituir e manter** devidamente atualizados os **processos técnico-pedagógicos** relativos a cada uma das ações de formação desenvolvidas no âmbito desta tipologia de intervenção, de acordo com previsto nos Decreto-Lei n.º 15/2014, de 27 de outubro e Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março.



Anexo

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

Antes do Início da Ação 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 ação 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 ação)

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 Aspetos

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



Durante o Desenvolvimento da Ação de Formação

- Recolha e análise das folhas de sumário

Formandos

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

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 Atividades**
- 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**

Avaliação da Ação de Formação

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

Após a Conclusão da Ação de Formação

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