

Intervenção Integrada para a Qualificação de Activos pouco qualificados

GRELHA PARA A CARACTERIZAÇÃO DE UMA PRÁTICA

Identificação do Projecto	
Entidade interlocutora:	Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça (AEBJC)
Nº do projecto:	2001/EQUAL/A2/AD/139
Designação do projecto:	ReQual – Rede para a Qualificação do Trabalho e das Organizações
Área de intervenção:	Formação ao longo da vida: a formação em contexto de trabalho
Região:	Lisboa e Vale do Tejo

Identificação da Prática	
Qual a designação da prática?	Intervenção Integrada para a Qualificação de Activos pouco qualificados
Objectivos e finalidade da Prática?	<p>A intervenção desenvolvida com o Projecto ReQual visa promover a adaptabilidade e a formação, ao longo da vida, de activos com baixos níveis de qualificação, consolidando a emergência de uma cultura partilhada de metodologias e meios, mobilizando organizações e actores institucionais que, no âmbito das suas competências e acção no terreno, garantam a génese de redes locais/regionais de formação.</p> <p>Tendo com base a parceria estabelecida, pretende-se estimular a participação de outras entidades relevantes no tecido socio-económico local, em particular empresas e associações empresariais, com o objectivo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mobilizar os empresários e os trabalhadores para processos de formação e de certificação que contribuam para o aumento da qualificação dos activos e dos níveis de produtividade e desenvolvimento das empresas e associados a um reforço das políticas de diálogo e concertação social; - promover a implementação de processos de formação, em contexto de trabalho, que facilitem a (auto)formação sustentada, permanente e certificável, com reflexos no desenvolvimento do percurso do trabalhador no esquema da relação de produção; - conceber e testar dispositivos e metodologias inovadores de formação em contexto de trabalho; - propor novas abordagens de certificação e validação de competências adquiridas (escolares e profissionais);

	<ul style="list-style-type: none"> - promover a consolidação de plataformas de partilha de conhecimentos, concebendo um modelo de trabalho em rede entre os diferentes intervenientes com interesse e responsabilidade organizacional e institucional no trabalho e nas sua valorização; - implementar políticas de acção com escala suficiente para garantir níveis de auto-sustentação e de impacto nos territórios e nas entidades beneficiárias, nomeadamente resoluções e estratégias definidas nos planos e programas de desenvolvimento.
Beneficiários e destinatários - público-alvo	<p>Como beneficiários e destinatários deste Projecto temos todos os agentes e organizações que, das mais diversas formas, possam contribuir para a promoção da formação, ao longo da vida, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - empresas empenhadas no investimento nos recursos humanos; - organizações, empresariais, sindicais e outras, potenciadoras de estratégias conducentes à formação ao longo da vida; - Municípios com uma visão alargada das suas competências face à qualificação do potencial humano; - entidades formadoras, públicas ou privadas, capazes de partilhar estratégias de desenvolvimento local/regional; - entidades e serviços desconcentrados da Administração Pública direccionadas para a definição de estratégias visando a melhoria e eficácia das intervenções formativas; - trabalhadores activos, em particular os menos qualificados, motivados para processos de formação contínua e auto-formação; - chefias e quadros das organizações que, pelo seu perfil de competências, assumem o papel de facilitadores na implementação das estratégias; - formadores que, pela experiência adquirida nos processos de formação <i>b-Learning</i>, possam desenvolver competências aplicáveis a outros contextos.
Parceiros comprometidos com a prática?	<p>A parceria de desenvolvimento do projecto integra organizações de competências e culturas diversas, cuja partilha constituiu, só por si, uma experiência concreta de complementaridade.</p> <p>Os laços de colaboração e de cooperação criados durante o desenvolvimento do projecto, contribuem para uma visão mais alargada das competências a mobilizar, por cada parceiro, e facilitam a ancoragem do trabalho em rede.</p> <p>No total são 10 os parceiros envolvidos:</p> <p>Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça (AEBJC) Associação de Municípios do Distrito de Setúbal (AMDS) Municípios de Barreiro, Moita, Palmela, Seixal e Setúbal</p>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)

Instituto do Emprego e Formação Profissional/Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Seixal (IEFP/CRVCC)

Instituto para a Qualidade na Formação, IP (IQF)

O modelo de funcionamento da PD, descentralizado em grupos de trabalho, favoreceu a implicação de todos os parceiros em todas as actividades, independentemente do maior ou menor grau de responsabilidade atribuído a cada um.

AEBJC – como entidade interlocutora, dinamizou a implementação da prática; como entidade formadora, coordenou a concepção de conteúdos e metodologias de formação;

AMDS – contribuiu na sua área associativa, promovendo a discussão do projecto na Rede de Gabinetes de Apoio ao Empresário;

Municípios– participaram, activamente, através dos respectivos Gabinetes de Apoio ao Empresário (GAE), na mobilização das empresas, na definição dos sectores e áreas de formação a implementar, no acompanhamento da formação desenvolvida e do processo de certificação de saberes adquiridos, mantendo uma permanente mediação entre as empresas e as equipas formativas e RVCC;

CGTP – participou na mobilização dos trabalhadores e dos representantes sindicais. Esta participação revelou-se, contudo, pouco eficaz na mobilização necessária dos trabalhadores para o Projecto, acrescido do facto da maioria das empresas, pela sua dimensão, não dispor de uma estrutura sindical organizada. Contudo, foi possível mobilizar ao processo a participação do Sindicato da Metalurgia e o Sindicato das Indústrias Gráficas e a própria União dos Sindicatos de Setúbal, através de reuniões com as direcções sindicais e distribuição de folhetos nas empresas da Região. Este folheto pretendeu informar sobre o projecto Requal e apelar à adesão dos trabalhadores ao sistema de RVCC.

IEFP/CRVCC – coordenou e implementou todo o processo de certificação escolar e profissional de saberes adquiridos por via não-formal e participou na concepção das metodologias de formação, nomeadamente a metodologia *b-learning*, definindo os conteúdos de formação em (tecnologias de informação em comunicação – TIC) necessários como pré-requisitos para a sua implementação.

IQF – participou na análise das condições de realização do projecto, na definição dos sectores de actividade e áreas de formação a implementadas, na concepção e operacionalização da metodologia *b-learning* e na concepção de um modelo de trabalho em rede.

	<p>Por razões inerentes à própria entidade, não permaneceu na Acção dois um parceiro de grande importância para o projecto: a AERSET – Associação Empresarial da Região de Setúbal. A ausência desta foi suprida por uma intervenção mais activa dos Municípios da Parceria, através dos Gabinetes de Apoio ao Empresário (GAE), na mobilização das empresas e no acompanhamento de toda a intervenção formativa.</p>
--	---

A construção da Prática	
Caracterização da Prática - a que problema pretende responder? Que solução foi implementada?	<p>Procurando contribuir para solução da pressão decorrente dos problemas associados ao desemprego estrutural e perda de actividade económica, a Península de Setúbal respondeu a estes impactos negativos, dando iniciativa à instalação de novas economias. Contudo, a instabilidade económica, as relações produtivas precárias e pouco perfiladas no contexto dos perfis profissionais condicionaram a expectativa de desenvolvimento. Além disso, a mão-de-obra disponível adaptou-se de forma instável e precária aos novos processos que emergiram na Península.</p> <p>Para a implementação da prática, partiu-se da sistematização aprofundada dos conhecimentos relativos ao conteúdo do trabalho e actividades dos territórios, a forma e sentido dos processo de trabalho, informação que foi cruzada com as estratégias de desenvolvimento trabalhadas pelo Plano de Estratégico Desenvolvimento Económico e Social da Península de Setúbal e demais planos para o planeamento, nomeadamente os planos directores municipais.</p> <p>O projecto ReQual pretendeu dar resposta ao défice de qualificação académica e profissional dos trabalhadores da Península de Setúbal, em particular nos cinco concelhos que constituíram o território de intervenção do projecto. Pretendeu, ainda, contrariar os obstáculos e resistências dos trabalhadores e organizações face à aprendizagem ao longo da vida.</p> <p>Foi criada uma dinâmica de responsabilização e envolvimento de actores críticos de proximidade que facilita o desenvolvimento de processos de formação e de certificação de activos pouco qualificados.</p> <p>O plano de trabalho, definido por concelho, partiu da sensibilização de um conjunto amplo de actores locais, particularmente empresas e associações empresariais, passou pela implementação de estratégias para consolidar a sua implicação no projecto, até chegar à definição concreta do campo de experimentação.</p>

O plano de trabalho inicialmente definido, por força do acompanhamento e discussão, por parte da PD, ao longo do processo, foi sofrendo ajustamentos e novas abordagens sugeridas por factores externos ao projecto.

Primeira fase – Dinamização de sessões de trabalho alargadas com actores locais com especial incidência nas empresas, com vista à apresentação do projecto, à valorização da temática da aprendizagem ao longo da vida e à mobilização para a participação. Foram realizadas sessões por concelho, dinamizadas pelas Câmaras respectivas, que envolveram um conjunto alargado de empresas, associações empresariais e outros actores.

Segunda fase – Abordagem directa às empresas receptivas à implementação do projecto, com o intuito de confirmar o interesse, identificar necessidades particulares de formação e grupo de trabalhadores a abranger, recolher informações sobre os recursos a envolver na prossecução do projecto.

Esta intervenção no terreno permitiu **delimitar os sectores de actividade e as empresas participantes (Quadro 1)**.

Terceira fase – Intensificou-se o envolvimento dos trabalhadores, através de reuniões por empresa e da resposta a um inquérito, por questionário, com o objectivo de diagnosticar as áreas de formação com mais relevância para os mesmos e criar maior motivação para a sua participação.

Nestas reuniões, com representantes da direcção da empresa, participaram diferentes parceiros, nomeadamente a Municipalidade local, a AEBJC, o Centro de Formação Profissional do Seixal, o IQF e representantes da organização sindical sectorial ou da CGTP-IN.

Assegurou-se, assim, o objectivo de fixar condições de formação, conjugando as necessidades dos trabalhadores e das empresas e respeitando a vida profissional e familiar daqueles.

Quarta fase - Definiram-se as metodologias de formação a experimentar.

A opção pela **metodologia *b-learning*** foi a considerada como a mais exequível em contexto de trabalho, embora fosse a mais exigente em termos de implicação de todos os actores e a que antevia maior dificuldade de implementação, tanto pela baixa qualificação dos destinatários, particularmente ao nível das TIC, como pela novidade que representa ainda para o tecido empresarial.

Com estes pressupostos, a escolha desta metodologia representou um desafio

importante para todos intervenientes, trazendo novos conhecimentos e valor acrescentado.

Como forma de dotar os formandos com os pré-requisitos necessários para a aplicação da metodologia *b-learning*, surgiu a necessidade de desenvolver uma **formação em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)** para os destinatários que não detinham os conhecimentos mínimos (**Quadro 2**).

Cruzando o interesse manifestado pelas empresas com a necessidade de não dispersar o campo de intervenção, **definiram-se as áreas de formação**, tendo-se então optado por formações de carácter transversal, para privilegiar a metodologia em detrimento dos conteúdos e, ao mesmo tempo, ser o mais acessível possível ao público a que se destinava.

Seleccionaram-se como áreas de formação:

- Gestão, Marketing e Fiscalidade;
- Higiene e Segurança no Trabalho (HST);
- Relações Interpessoais

Como resultado deste processo constituíram-se **cinco grupos de formação**, sendo evidenciada a necessidade de se desdobrar o curso de HST para públicos distintos (trabalhadores e gestores), e de realizar duas acções de formação de HST para trabalhadores (**Quadros 3, 4, 5, 6 e 7**).

Relativamente às empresas de Restauração, foram detectadas dificuldades acrescidas em virtude da sua muito pequena dimensão e ausência de espaço e equipamento adequado à formação *b-learning*.

Entretanto, a participação de membros da PD na Rede Temática 4, permitiu conhecer um projecto (Melhor Restauração) que estava a desenvolver materiais e conteúdos para módulos de formação na área da Restauração, que se adequavam às necessidades do nosso público específico.

Neste contexto, numa óptica de partilha de conhecimentos inter-projectos, equacionou-se a hipótese de testar a **metodologia “Melhor Restauração”**, o que se veio a concretizar (**Quadro 8**).

Quinta fase – a abordagem efectuada aos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências incluiu não só a certificação das competências académicas com profissionais.

A identificação dos trabalhadores a incluir nos processos desenvolvidos, teve por base a aplicação de um questionário aos trabalhadores e às empresas, com o objectivo de se recolherem informações que permitissem efectuar a caracterização geral do perfil de competências dos trabalhadores.

Após a caracterização do perfil, estabeleceram-se contactos com vista a iniciar os processos individuais conducentes à certificação e, simultaneamente, informar sobre a natureza deste processo, procurando a motivação dos beneficiário

Tendo como objectivo a obtenção de uma **certificação académica**, o processo RVCC foi desenvolvido com base num balanço de competências pelos trabalhadores. E partir deste foi possível identificar as competências adquiridas, ao longo da vida, nos diversos contextos, e, posteriormente, reconhecidas à luz do referencial de competências-chave: linguagem e comunicação; cidadania e empregabilidade, matemática para vida; e tecnologias de informação e comunicação (**Quadro 9**).

O processo RVCC é validado por um júri, que concede a certificação académica dos níveis 6º e 9º ano de escolaridade (acreditados pelo Ministério da Educação)

O processo de **certificação profissional** foi desenvolvido somente nas profissões onde existem perfis profissionais aprovados pelo Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP). No seu conteúdo foi englobado um portfólio de competências a enviar àquelas Entidade para validação e certificação. Um portfólio que é composto por um conjunto de documentação diversa que comprova a experiências e as competências profissionais dos trabalhadores.

Verificaram-se alguns constrangimentos relacionados com:

- a existência de um reduzido número de perfis profissionais aprovados;
- a falta de abertura das instituições públicas à discussão e experimentação de abordagens inovadoras que facilitassem os processos;
- a cultura empresarial instituída que não integra a certificação dos trabalhadores como uma melhoria para a própria organização;
- a conseqüente fraca adesão dos trabalhadores face à complexidade dos procedimentos tendo em conta os fracos resultados daí decorrentes.

Os resultados obtidos reflectem as dificuldades acima referidas (**Quadro 10**).

Sexta fase – a consolidação de plataformas de partilha de conhecimentos e competências, concebendo um modelo de trabalho em rede entre os diferentes intervenientes, constitui um produto com potencialidades de reforçar a cooperação e o envolvimento das organizações na definição de estratégias conjuntas que

fomentem a qualificação e a formação ao longo da vida.

Foram estabelecidos contactos com as diferentes organizações que podem contribuir, no âmbito das suas competências específicas, para a qualificação de trabalhadores activos e do tecido empresarial, para a implementação de novas modalidades de organização do trabalho que facilitem a formação em contexto de trabalho, como factores de desenvolvimento local/regional.

Os contactos assumiram diferentes formas, tais como reuniões individualizadas, convite para participação em iniciativas do projecto, recolha de opiniões sobre as actividades desenvolvidas, e preenchimento de questionário concebido expressamente para permitir a construção de um modelo de trabalho em rede entre diferentes organizações e empresas.

Os resultados obtidos, em particular através das respostas ao questionário, constituem uma base de discussão que vai continuar, não só com as entidades envolvidas, mas também em iniciativas abertas a um conjunto mais vasto de entidades.

Além dos parceiros e das empresas implicadas no projecto, participaram as seguintes organizações, passíveis de integrar uma Rede para a Qualificação do Trabalho e das Organizações:

ACISBM – Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita

ACSDS – Associação de Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal

AECOPS – Associação de Empresas de Construção Civil e Obras Públicas (Setúbal)

AERSET – Associação Empresarial da Região de Setúbal

ANJE – Associação Nacional dos Jovens Empresários

APD – Associação Portuguesa de Deficientes

APECOPSA – Associação de Pequenos Empresários de Construção Civil e Obras Públicas de Setúbal e Alentejo

APERSA – Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo

ARESP – Associação de Restauração e Similares de Portugal

CDR – Cooperação e Desenvolvimento Regional, AS

CPPME – Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas

FENACOOOP – Federação Nacional das Cooperativas de Consumo

FIAPAL, Associação de Desenvolvimento Económico

FEPS – Fundação Escola Profissional de Setúbal

	<p>IEFP – Centro de Emprego de Setúbal</p> <p>UGT – União Geral de Trabalhadores</p> <p>USS - União dos Sindicatos do Distrito de Setúbal</p>
<p>Que competências foram necessárias para a construção da prática? Que contributos e complementaridades dos diferentes parceiros?</p>	<p>Para a construção da prática foi reunir um conjunto de competências técnicas e o conhecimento dos variados parceiros para a prossecução dos objectivos do Projecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - os Municípios mobilizaram competências e saberes de mediação, negociação, sensibilização e motivação das empresas para o desenvolvimento do projecto. Funcionaram enquanto elo de ligação entre PD e as organizações empresariais envolvidas. Mobilizaram ainda competências relativas à gestão e coordenação de recursos internos à entidade; - as organizações sindicais que mobilizaram competências de divulgação e sensibilização directa dos trabalhadores, de forma a comprometê-los com o projecto e afastar as desconfianças; - as entidades envolvidas no processo formativo, mobilizaram competências de saber técnico específico, nomeadamente, a capacidade de diagnóstico de constrangimentos e dificuldades face ao público em presença, de estruturação de toda a intervenção formativa, de utilização de práticas de <i>empowerment</i> co-responsabilizando todos os intervenientes na construção do processo. Por outro lado, utilizaram-se competências no âmbito da criatividade, da inovação, de estratégias de remediação, permitindo uma visão integrada e estruturante do processo. <p>A pluralidade dos participantes, bem como a diversidade de culturas organizacionais e técnicas fomentaram o desenvolvimento, não só de competências técnicas, mas também de competências sociais e relacionais, fundamentais no trabalho em parceria.</p>
<p>Como podem ser envolvidos os beneficiários e destinatários da prática?</p>	<p>Os beneficiários ou destinatários directos da prática são as empresas, os trabalhadores que estão associados ao desenvolvimento local e regional, assim como o conjunto de actores e Entidade que directa ou indirectamente estão envolvidos nas políticas de formação, emprego e aprendizagem ao longo da vida.</p>

	<p>O envolvimento é conseguido utilizando métodos diversos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realização de iniciativas dirigidas especificamente para a discussão e partilha de opiniões sobre a temática em questão; - acções formativas, <i>workshops</i>, seminários temáticos para públicos específicos e que podem gerar efeitos multiplicadores - actividades desenvolvidas pelas autarquias através dos departamentos específicos, privilegiando-se um contacto directo com os diferentes beneficiários; - possibilidade de utilização dos recursos técnico-pedagógicos (RTP's) construídos no âmbito do projecto.
<p>Metodologias de implementação e instrumentos a utilizar?</p>	<p>Este projecto, dada a sua dimensão, alcance e entidades alvo, obrigou a utilizar as mais variadas e diferentes metodologias de aproximação, contacto e envolvimento.</p> <p>De qualquer forma, utilizaram-se todas as formas para chegar à totalidade dos destinatários, desde o contacto directo, ao correio, <i>internet</i> e por interpostas entidades com credibilidade no meio.</p> <p>O contacto directo, utilizando estratégias de persuasão e motivação, constituiu-se como a metodologia mais utilizada ao longo de toda a prática. De facto, a recolha de opiniões e sugestões foi sustentada, por sessões de divulgação/apresentação, reuniões individualizadas, realizadas no local de trabalho.</p> <p>Estas metodologias de aproximação foram privilegiadas, com o intuito de se conseguir uma maior adesão dos beneficiários, suprimindo resistências a metodologias de participação mais formal e indirecta.</p> <p>Para actividades mais específicas ligadas à problemática em análise, foram convidados os empresários para participarem em visitas de estudo a outros países, nas quais puderam ter contacto com outras realidades e boas práticas empresariais.</p> <p>Elegeu-se o local de trabalho como sendo o “palco” da intervenção, o que foi determinante para as metodologias de formação adoptadas (formação <i>b-learning</i> com apoio no local de trabalho e formação adaptada ao período laboral nas empresas de Restauração).</p>

	<p>Para complementar as informações recolhidas oralmente, foram aplicados instrumentos de notação (Questionários), e desenvolvido um conjunto alargado de entrevistas. A realização de <i>workshops</i>, ao longo do projecto, constituiu igualmente uma boa prática de recolha de informação.</p>
<p>Dificuldades e obstáculos encontrados? Que formas de superação?</p>	<p>A dimensão e a diversidade do conjunto de entidades que constituíram a parceria de desenvolvimento deram origem , sobretudo no início do projecto, a que se tivessem registado alguns constrangimentos. Estes, ficaram a dever-se aos diferentes níveis de conhecimento e <i>know-how</i> sobre a matéria em análise, à percepção sobre os objectivos do projecto e ainda aos diferentes níveis de envolvimento no projecto dos diferentes parceiros.</p> <p>Com o desenvolvimento do projecto estes constrangimentos foram sendo ultrapassados, quer pelo melhor entendimento dos objectivos do projecto quer pela responsabilização de cada parceiros no desenvolvimento de determinadas actividades quer ainda pela experiência que foi adquirida com a experiência e o tempo.</p> <p>As dificuldades e obstáculos encontrados na implementação do projecto dizem respeito a diferentes factores, como sejam:</p> <ul style="list-style-type: none"> - falta de hábitos e de cultura de trabalho em parceria; - dúvidas surgidas em virtude de se tratar de um projecto com carácter dinâmico e experimental; - diferenças ao nível da organização interna das diferentes entidades envolvidas; - dificuldade em sensibilizar e motivar as empresários e os trabalhadores para a aprendizagem ao longo da vida; - dificuldade em assegurar um maior envolvimento dos trabalhadores e das estruturas sindicais representativas desde o início do processo; - não existência dos recursos necessários à formação por parte de algumas empresas, como sejam espaços, equipamento informático e acesso à Internet; - para assegurar um maior envolvimento dos trabalhadores neste processo, a fase de selecção de empresas deveria ter sido realizada com os sindicatos sectoriais locais, mas tendo em conta que estes só se envolveram tardiamente, perderam a oportunidade de influir nesta fase e

	<p>tiveram que actuar com empresas de pequena dimensão ou sem representação sindical, o que fragilizou o seu envolvimento ao nível local e em parte a escolha das áreas de formação;</p> <ul style="list-style-type: none"> - descrença por parte de algumas organizações em projectos de carácter experimental e dificuldade da integração dos objectivos e resultados na sua estratégia de intervenção, não se conseguindo a sua projecção para além do tempo de vigência do projecto; - a maioria das empresas e organizações a envolver na implementação de projectos desta natureza, tem como principal preocupação as hipotéticas questões financeiras ligadas à intervenção, factor que impede uma visão estratégica a médio e longo prazo, não dando a projectos deste tipo todo o empenho e a permanente atenção, havendo momentos de desinvestimento e de menos interesse, que obrigam a um esforço constante de encorajamento do processo. <p>Como forma de superar as dificuldades procedeu-se a reuniões e a um acompanhamento sistemático e contínuo do desenvolvimento do projecto, privilegiando-se um contacto directo com as empresas e os trabalhadores.</p> <p>Deste modo, desenvolveu-se um processo integrado e a construção de um modelo reproduzível.</p>
<p>Que factores críticos desempenharam um papel importante na emergência e na qualidade da prática?</p>	<p>A sensibilização quer das empresas, quer dos trabalhadores para a importância da formação ao longo da vida (apesar da morosidade do processo) revelou-se fundamental para a mobilização daqueles para o projecto.</p> <p>A eleição do local de trabalho como o local privilegiado de intervenção, foi um factor distintivo face às intervenções tradicionais.</p> <p>A adopção de metodologias de formação adaptadas à realidade da formação em contexto de trabalho constituiu-se como um factor de relevo.</p> <p>Por outro lado, a incorporação no projecto de entidades de natureza tão diversa (embora não desprovida de dificuldades de articulação), fomentou a partilha de opiniões e experiências e permitiu o bom desenvolvimento do projecto.</p>
<p>Quais os contributos da</p>	<p>A dimensão da parceria transnacional (7 projectos de 6 países) e a estrutura de funcionamento organizada por “Grupos de Interesse Específico”, permitiu a troca</p>

<p>transnacionalidade para a construção da prática?</p>	<p>de conhecimentos e experiências no grupo “Diálogo Social para a Melhoria das Competências”, coordenado por um parceiro do projecto ReQual, e em que participaram a Espanha, França e Reino Unido.</p> <p>A informação sobre os sistemas de formação e certificação dos países envolvidos e a partilha de práticas bem sucedidas e metodologias adoptadas nos vários países, foi o pano de fundo para a elaboração dum relatório elaborado no âmbito das actividades deste grupo.</p>
<p>Quem legitimou/validou a prática? De que forma?</p>	<p>Esta prática foi acompanhada directamente por responsáveis de todos os parceiros onde estão colocados especialistas na temática da aprendizagem ao longo da vida e que deram permanentemente os seus contributos. As diversas intervenções nas empresas foram concebidas e coordenadas por parceiros com competências específicas em ligação directa a responsáveis das empresas que reconheceram a pertinência, a inovação e a qualidade do processo.</p> <p>Foram desenvolvidas novas competências em algumas organizações, factor que contribuiu grandemente para que estas desenvolvessem uma visão mais alargada das suas capacidades de intervenção ao nível do desenvolvimento local.</p> <p>Foram realizados questionários e entrevistas aos diferentes intervenientes no processo (trabalhadores, empresários, formadores, parceiros) com o intuito de averiguar a eficácia e eficiência do projecto e, simultaneamente, retirar contributos úteis para o seu melhor desenvolvimento.</p> <p>Foram também recolhidos depoimentos, registados em vídeo, que confirmaram e legitimaram a prática.</p>

<p>Resultados e valor da Prática esperados (valor acrescentado, com ênfase para as mais-valias implícitas nos requisitos EQUAL, nomeadamente trabalho em parceria, inovação, empowerment, igualdade de oportunidades, transnacionalidade, disseminação e autosustentação da parceria e da intervenção)</p>	
<p>Valor acrescentado da Prática para os beneficiários e clientes (produtividade, competitividade das</p>	<p>O valor acrescentado referente a esta prática da Intervenção Integrada para a Qualificação de Activos pouco qualificados, é visível a vários níveis, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cooperação entre as diversas instituições ligadas ao desenvolvimento

<p>organizações, reforço de competências, inserção profissional, social, etc.)?</p>	<p>económico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - melhor conhecimento da oferta formativa da região da Península de Setúbal; - resolução de problemas ligados à formação e qualificação profissional; - aumento das qualificações com recurso à certificação dos saberes adquiridos, quer na componente académica, quer profissional; - reforço da competitividade das organizações através do aumento do nível de competências dos seus colaboradores, conduzindo à melhoria do desempenho, da produtividade e da qualidade; - reforço das competências organizacionais das entidades participantes; - reforço das competências profissionais.
<p>Balanço dos adquiridos pelos parceiros, incluindo os parceiros transnacionais, e das melhorias introduzidas e a introduzir na sequência da construção, teste, legitimação, transferência/incorporação e medida do impacte da Prática?</p>	<p>Na sequência do projecto verifica-se a existência duma nova consciência da parte de todos os actores envolvidos, relativamente à importância que as competências e o aumento de qualificações assumem nas organizações.</p> <p>O reforço das competências dos actores, agentes e organizações envolvidos na construção desta prática, foi conseguido através do trabalho de parceria que esteve subjacente a todo o processo de intervenção junto dos trabalhadores e das empresas, factor que levou a um maior conhecimento da realidade da Península de Setúbal e despoletou a capacidade de organização e coordenação de trabalho.</p> <p>A cooperação transnacional revelou-se igualmente importante não só pelo conhecimento de algumas boas práticas, mas pela possibilidade de transferência e/ou adaptação das mesmas aos contextos das envolventes regionais.</p>
<p>A prática irá contribuir para o reforço das competências dos actores, agentes e organizações envolvidos na sua construção? Quais e em que medida?</p>	<p>O reforço de competências foi evidente quer ao nível das pessoas quer das organizações, envolvidas directa ou indirectamente no desenvolvimento do projecto.</p> <p>Ao nível das pessoas, serão visíveis melhorias das competências técnicas, relacionais e sociais, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalho em equipa; - gestão e negociação; - resolução de problemas; - organização e coordenação.

	<p>Ao nível das organizações, verificar-se-á uma melhoria ao nível da organização do trabalho, da qualidade do trabalho prestado, maior abertura a inovações e uma nova visão face à formação de recursos humanos.</p>
<p>Qual o impacto da prática em termos de igualdade de oportunidades?</p>	<p>A possibilidade de dotar os trabalhadores com conhecimentos através de cursos de formação, é uma forma de colmatar e combater as formas de exclusão. Foram desenvolvidas com esta prática instrumentos de combate ao problema da desigualdade de oportunidades, nomeadamente, o acesso à informação, ao conhecimento, à formação ao longo da vida e ao trabalho.</p> <p>No desenvolvimento de todas as actividades procurou-se ter em linha de conta as dificuldades acrescidas no âmbito da conciliação da vida profissional com a vida familiar.</p> <p>Assim, adoptaram-se medidas que promovessem a integração das actividades do projecto no contexto de trabalho, nomeadamente, a concepção de um modelo de formação <i>b-learning</i>, onde mesmo a escolha do local para as sessões presenciais foi efectuado de modo a que não constituísse um constrangimento à frequência da formação e à compatibilização da vida familiar com vida profissional.</p>
<p>Qual a importância atribuída à prática para a consolidação do trabalho em parceria?</p>	<p>A partilha de conhecimentos entre as várias organizações participantes permitiu definir uma abordagem integrada do problema da qualificação e da aprendizagem ao longo da vida.</p> <p>Através do trabalho em parceria foi possível atingir os objectivos de promoção da implementação de processos inovadores de formação em contexto de trabalho, que facilitassem a (auto)formação e a validação e certificação de competências adquiridas.</p> <p>O desenvolvimento da prática constituiu uma experiência enriquecedora que facilmente pode ser reproduzida em contextos idênticos ou outros.</p>
<p>A prática demonstra valor e mais-valias que garantem a sua auto-sustentação e</p>	<p>A sensibilização de todos os actores que participam no projecto, particularmente os empresários e trabalhadores, para a necessidade da formação profissional, como meio indispensável para o aumento da competitividade, revela-se importante para</p>

viabilidade?	<p>um novo posicionamento daqueles face a esta questão.</p> <p>A aquisição de competências básicas por parte de alguns trabalhadores (formação em TIC), constituem ferramentas indispensáveis para a mobilização para a formação contínua.</p> <p>A divulgação dos RTP's constituem recursos para a manutenção e viabilidade das práticas de formação desenvolvidas.</p>
---------------------	--

Transferência, Incorporação e Disseminação da Prática	
<p>Estratégia de transferência dos factores críticos da Prática: Como irá realizar-se a disseminação e transferência em termos de populações-alvo, regiões, sectores e países?</p>	<p>A transferência visará prioritariamente os agentes decisores e multiplicadores de saberes e técnicas que poderão ser adaptados às organizações respectivas. A população-alvo será assim constituída por dirigentes e quadros técnicos, agentes envolvidos em todas as fases da formação, independentemente de exercerem funções nas empresas, nas autarquias, nas entidades formadoras, nos sindicatos, e outros organismos, públicos ou privados, directamente ligados às áreas de melhoria das qualificações e melhoria do tecido económico local e regional.</p> <p>A disseminação será alargada ao nível nacional, nomeadamente através da Rede de Centros de Recursos em Conhecimento.</p> <p>Serão integrados na parceria novas empresas e associações empresariais, Câmaras Municipais da região do Alentejo e uma participação mais alargada das organizações sindicais.</p>
<p>Quais as estratégias e acções de implicação de beneficiários, decisores e actores-chave nos processos de transferência e incorporação da Prática?</p>	<p>A estratégia passa pela implicação de mais actores e intervenientes no processo de construção económica e social da Península / Distrito de Setúbal (associações empresariais, sociais e de desenvolvimento, instituições e entidades de educação e formação, sindicatos e Autarquias Locais), de forma a consolidar uma rede de parceiros.</p> <p>Passa, ainda, pelo modelo de funcionamento de parceria, que integrará os resultados obtidos nas actividades desenvolvidas no âmbito do Grupo de Trabalho "Redes", com implementação de núcleos concelhios constituídos pelos diversos actores locais.</p>
<p>Quais as metodologias e</p>	<p>A narrativa de prática e os produtos desenvolvidos serão disponibilizados via</p>

<p>instrumentos que irão ser utilizados na transferência e incorporação da Prática?</p>	<p><i>internet</i> através da página <i>web</i> de qualquer um dos parceiros. Da mesma forma estarão acessíveis todas as apresentações e documentação produzida, a nível nacional e transnacional.</p> <p>Serão organizadas sessões de transferência de práticas para públicos específicos.</p>
<p>Quais os perfis dos "desmultiplicadores" e disseminadores da Prática?</p>	<p>Os "desmultiplicadores" ou "disseminadores" destas práticas terão que dispôr de conhecimentos face aos sistemas de formação e dos processos de certificação de competências.</p> <p>Além destes conhecimentos técnicos, exigem-se competências relacionadas com a capacidade de comunicação, transferência de conhecimentos, dinamização de grupos.</p> <p>Apela-se ainda à capacidade de resolução de problemas com alguma criatividade.</p> <p>Preferencialmente, deverão ser os agentes e organizações envolvidos da Acção 2 do projecto, reforçados com outros parceiros que garantam um aprofundamento maior para a mudança necessária, tais como associações empresariais e outras entidades desconcentradas da Administração Pública.</p>
<p>Quem são os "construtores" da Prática? Contactos?</p>	<p>AEBJC – Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça Rua Vitor Cordon, nº 1 r/c 1200-482 Lisboa e-mail: projectos@epbjc.pt Telefone: 21 325 53 31 Fax: 21 325 53 17 Manuela Almeida</p> <p>AMDS – Associação de Municípios do Distrito de Setúbal Av.Dr. Manuel de Arriaga, nº 6 – 2º Esq. 2900-473 Setúbal e-mail: amdsca@mail.telepac.pt Telefone: 265 23 42 21 Fax: 265 237 392 Filipa Bonita</p> <p>CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Rua Vitor Cordon, nº 1 r/c 1200-482 Lisboa</p>

e-mail: giorgio.casula@cgtp.pt

Telefone.: 21 3236500

Fax: 21 232 66 99

Georges Casula

IEFP/CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do Seixal

Rua Infante D. Augusto

2840 Amora-Seixal

e-mail: luis.cordeiro.drl@iefp.pt

Telefone.: 21 226 89 60

Fax: 21 226 89 61

Luís Cordeiro

IQF,IP – Instituto para a Qualidade na Formação

Avenida Almirante Reis, n.º 72, piso 1

1150-020 Lisboa

e-mail: clara.cabral@inofor.gov.pt

Telefone.: 21 810 70 11

Clara Cabral

Câmara Municipal do Barreiro

Rua Liebig, n.º 3

2830-141 Barreiro

e-mail: rogelia.costa@cm-barreiro.pt

telefone: 21 206 74 00

Rogélia Costa

Câmara Municipal da Moita

Praça da República

2860-422 Moita

e-mail: cmmoita@mail.cm-moita.pt

telefone: 21 280 67 00

Nuno Libório

Câmara Municipal de Palmela

Largo do Município

2951-505 Palmela

e-mail: cmpal.gapres@mail.telepac.pt

telefone: 21 233 6600

António Pombinho

Câmara Municipal do Seixal (GAE)

Rua Paiva Coelho, nº 121

2840-520 Seixal

e-mail: luisa.rua@cm-seixal.pt

telefone: 21 227 74 10

Luísa Rua

Câmara Municipal de Setúbal (GAE)

Av. Belo Horizonte - Bairro Santo Nicolau
2910-422 Setúbal

e-mail: requal-cmsetubal@iol.pt

e-mail: calbsilv@netvisao.pt

telefone: 265 54 51 50

Carlos Silveira

ANEXOS

Sectores de Actividade e empresas – Quadro 1

Formação em TIC – Quadro 2

Formação b-learning – Quadros 3, 4, 5, 6 e 7

Formação “Melhor Restauração” – Quadro 8

Certificação de Competências Académicas – Quadro 9

Certificação de Competências Profissionais – Quadro 10

Quadro 1 – Sectores de Actividade e Empresas

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO	<i>A Grelha</i> (Concelho da Moita)
	<i>Horizonte Azul</i> (Concelho da Moita)
	<i>Hotel Isidro Alves</i> (Concelho de Setúbal)
	<i>Molha o Bico</i> (Concelho da Moita)
	<i>O Degrau</i> (Concelho da Moita)
	<i>Zona Ribeirinha</i> (Concelho da Moita)
GRÁFICA	<i>Tipografia Popular A Palaio</i> (Concelho do Seixal)
COMÉRCIO	<i>Adega Cooperativa de Palmela</i> (Concelho de Palmela)
	<i>Pluricoop</i> (Concelho da Moita)
	<i>Artesãos</i> (Concelho da Moita)
CONSTRUÇÃO CIVIL	<i>Oikos</i> (Concelho do Seixal)
	<i>Município de Palmela</i> (Unidade Orgânica "Conservação e Restauro)
METALOMECÂNICA E CONSTRUÇÃO NAVAL	<i>Anglex</i> (Concelho do Barreiro)
	<i>Codimetal</i> (Concelho de Palmela)
	<i>Continental Teves</i> (Concelho de Palmela)
	<i>Electrofer 4</i> (Concelho de Palmela)
	<i>Fundarte</i> (Concelho da Moita)
	<i>Venamar</i> (Concelho do Seixal)

Quadro 2 – Formação em TIC

	Formandos	Empresa	Avaliação
1	Manuel Santos	A Grelha	Insuficiente
2	Natália Duque	A Grelha	Muito Bom
3	Ana Paula Santos	Adega Cooperativa de Palmela	Bom
4	Carlos Alberto Santos	Adega Cooperativa de Palmela	Muito Bom
5	Carlos Manuel Monteiro	Adega Cooperativa de Palmela	Suficiente
6	Maria Manuela Loureiro	Adega Cooperativa de Palmela	Bom
7	Ana Cristina Agostinho	Anglex	Bom
8	António Manuel Mendes	Anglex	Bom
9	Juan Manuel Perez	Anglex	Bom
10	Paulo Jorge Ferreira	Anglex	Bom
11	Rita da Conceição Sousa	Anglex	Bom
12	Vanda Isabel Pialgata	Anglex	Bom
13	Elsa Rodrigues	Artesãos	Muito Bom
14	Jacek Rafal	Artesãos	Bom
15	Dolores Camolas	C.M.Palmela	Suficiente
16	Ema Silvério	C.M.Palmela	Bom
17	Feliz António Figueira	C.M.Palmela	Suficiente
18	Henrique Reizinho	C.M.Palmela	Suficiente
19	Hernani Parreira	C.M.Palmela	Suficiente
20	Hugo Velez	C.M.Palmela	Suficiente
21	Maria Manuela Lopes	C.M.Palmela	Suficiente
22	Adelino Miranda Valente	Codimetal	Suficiente
23	Carlos Manuel Seco	Codimetal	Suficiente
24	Filipe Miguel Capela	Codimetal	Bom
25	Helder Emanuel Lucas	Codimetal	Bom
26	Helder Manuel Botas	Codimetal	Suficiente
27	Henrique Manuel Rolo	Codimetal	Bom
28	Leonel Piedade Miranda	Codimetal	Suficiente
29	Luís Filipe Delgado	Codimetal	Bom
30	Nelson Manuel Valente	Codimetal	Bom
31	Paulo Jorge Caldeira	Codimetal	Bom
32	Corina Raposo Ceroula	Continental Teves	Suficiente
33	João Lourenço	Continental Teves	Suficiente
34	Miguel Rosário Lopes	Continental Teves	Suficiente
35	Rui Tainhas	Continental Teves	Suficiente
36	Manuel Monte	Electrofer 4	Suficiente
37	Barcari Sergiu	Fundarte	Bom
38	Eduardo Brás	Fundarte	Bom
39	Emanuel Nunes	Fundarte	Bom
40	Sérgio Martins	Fundarte	Muito Bom
41	Susana Jesus	Fundarte	Muito Bom
42	Maria de Lurdes Gonçalves	Horizonte Azul	Insuficiente
43	Maria Martins Dias	Horizonte Azul	Suficiente
44	Orlandino Dias	Horizonte Azul	Suficiente
45	Albertina Branco	Hotel Isidro	Bom
46	Balbina Barrocas	Hotel Isidro	Bom
47	Lázaro Saraiva	Molha o Bico	Suficiente
48	Maria Rosália Saraiva	Molha o Bico	Sem Nota

	Formandos	Empresa	Avaliação
49	Margarida Crispim	O Degrau	Bom
50	Paulo Jorge Figueiras	Oikos	Sem nota
51	Tiago Manuel Pereira	Oikos	Bom
52	Anabela Vicente	Pluricoop	Muito Bom
53	Célia Silva	Pluriccop	Bom
54	Felisbela Rodrigues	Pluricoop	Bom
55	Manuel Dourado	Pluricoop	Suficiente
56	Sandra Coelho	Pluricoop	Muito Bom
57	António Manuel Campos Silva	Tipografia A Palaio	Bom
58	Edmundo José Silva	Tipografia A Palaio	Bom
59	Jorge Manuel Caeiro	Tipografia A Palaio	Sem nota
60	José Brandão	Tipografia A Palaio	Bom
61	José Carlos Ferreira	Tipografia A Palaio	Bom
62	Maria Rita Vieira	Tipografia A Palaio	Bom
63	Mário Domingos Silva Lopes	Tipografia A Palaio	Bom
64	Adelaide Magro	Zona Ribeirinha	Bom
65	Joaquim Magro	Zona Ribeirinha	Bom
66	Maria Manuela Beijinha	Zona Ribeirinha	Bom
67	Noélia Magro	Zona Ribeirinha	Muito Bom

FORMAÇÃO B-LEARNING

Quadro 3 - Identificação dos beneficiários do Curso *Relações Interpessoais*

	Nome	Empresa	Nível Escolar	Idade	Profissão
1	António Pinto	Continental Teves	9º ano	32	Chefe Equipa
2	Corina Raposo Ceroula	Continental Teves	9º ano	28	Operadora Máquinas
3	João Lourenço	Continental Teves	12º ano	28	Chefe Equipa
4	Miguel Rosário Lopes	Continental Teves	12º ano	31	Chefe Equipa
5	Nuno Faria	Continental Teves	11º ano	30	Chefe Equipa
6	Paulo Dias	Continental Teves	12º ano	27	Tec. Preparador Trabalho
7	Rui Tainhas	Continental Teves	9º ano	28	Chefe Equipa
8	Helder Guerreiro	Hotel Isidro	12º ano	25	Recepcionista
9	Sandra Alberto	Hotel Isidro	12º ano	23	Recepcionista
10	António Manuel Silva	Tip. A. Palaio	< 6º ano	47	Operador Impressão
11	Edmundo José Silva	Tip. A. Palaio	< 6º ano	51	Operador Impressão
12	José Brandão	Tip. A. Palaio	< 9º Ano	57	Operador Impressão
13	José Carlos Ferreira	Tip. A. Palaio	< 9º ano	38	Operador Impressão
14	Maria Rita Vieira	Tip. A. Palaio	< 9º ano	35	Oper. Gráfica Acabamento
15	Mário Silva Lopes	Tip. A. Palaio	4ª classe	51	Operador Impressão

Quadro 4 - Identificação dos beneficiários do Curso *Higiene e Segurança no Trabalho/Trabalhadores* (Curso I - Turma 1)

	Nome	Empresa	Nível escolar	Idade	Profissão
1	Ana Paula Santos	Ad. Coop. Palmela	< 9º ano	40	Engarrf. (Op. Inst. Quim.)
2	Carlos Monteiro	Ad. Coop. Palmela	< 6 ano	36	Mecânico Auto
3	Carlos Santos	Ad. Coop. Palmela	< 9º ano	43	Mecânico Auto
4	Maria Manuela Loureiro	Ad. Coop. Palmela	< 9º ano	47	Engarrf. (Op. Inst. Quim.)
5	Dolores Camolas	C M. de Palmela	< 9º ano	47	Assistente Administrativa
6	Ema Silvério	C M. de Palmela	< 9º ano	37	Empregada de Bar
7	Feliz António Figueira	C M. de Palmela	11º ano	29	Cantoneiro
8	Henrique Rezinho	C M. de Palmela	< 6º ano	50	Electricista Auto
9	Hernâni Parreira	C M. de Palmela	< 9º ano	48	Canalizador
10	Hugo Velez	C M. de Palmela	9º ano		Mecânico Auto
11	Maria Manuela Lopes	C M. de Palmela	< 6º ano	47	Aux. Serviços Gerais
12	José Botas da Silva	Electrofer 4	12º ano	24	Zinc (Tec. Trat. Sup. Met.)
13	Manuel Duarte Monte	Electrofer 4	11º ano	31	Zinc (Tec. Trat. Sup. Met.)
14	Nuno Carvalho Caeiro	Electrofer 4	12º ano	28	Zinc (Tec. Trat. Sup. Met.)

Quadro 5 - Identificação dos beneficiários do Curso *Higiene e Segurança no Trabalho/Trabalhadores* (Curso I - Turma 2)

	Nome	Empresa	Nível escolar	Idade	Profissão
1	Ana Agostinho	Anglex	< 9º ano	32	Torneira
2	António Mendes	Anglex	< 6º ano	53	Encarregado-Torneiro
3	Paulo Ferreira	Anglex	< 9º ano	33	Serralheiro Mecânico
4	Rita Sousa	Anglex	< 9 ano	26	Operadora Máq. Afilar
5	Vanda Pialgata	Anglex	< 9º ano	32	Estanhadora
6	Marco Mendes	Oikos	12º ano	29	Tec. Topografia
7	Paulo Figueiras	Oikos	12º ano	35	Enc. (Tec. Obras)
8	Tiago Pereira	Oikos	< 6º ano	47	Enc (Op. Armazém)
9	Anabela Vicente	Pluricoop	9º ano	30	Op. Supermercado
10	Célia Silva	Pluricoop	12º ano	39	Op. Supermercado
11	Felisbela Rodrigues	Pluricoop	< 9º ano	32	Atendimento Sup.
12	Márcio Bernardes	Pluricoop	< 9º ano	25	Cortador de carnes
13	Sandra Coelho	Pluricoop	< 9º ano	28	Cortadora de Carnes
14	António Veloso	Venamar	9º ano	25	Carpinteiro

Quadro 6 - Identificação dos beneficiários do Curso *Higiene e Segurança no Trabalho/Gestores* (Curso II)

	Nome	Empresa	Nível escolar	Idade	Profissão
1	Juan Perez	Anglex	Licenc.	35	Administrador
2	Adelino Valente	Codimetal	< 6º ano	46	Oper. Maq. Soldar
3	Luís Delgado	Codimetal	< 9º ano	40	Tec. Org. e Produção
4	Barcari Sergiu	Fundarte	11º ano	21	Serralheiro/Soldador
5	Eduardo Brás	Fundarte	< 6º ano	57	Acabador de Metais
6	Sérgio Martins	Fundarte	< 9º ano	27	Fabrico Moldes Refract.
7	Susana Jesus	Fundarte	< 9º ano	26	Fabrico Moldes
8	Ana Calado	Oikos	Licenc.		
9	Maria Aldina Costa	Oikos	11º ano	44	Tec. Administrativa
10	Nuno Oliveira	Oikos	12º ano		
11	Rafael Venâncio	Venamar	12º ano	28	Tec. Administrativa
12	Sérgio Venâncio	Venamar	12º ano	21	Assst. Tec. Adm./ Infom.

Quadro 7 - Identificação dos beneficiários do Curso *Gestão, Marketing e Fiscalidade*

	Nome	Empresa	Nível escolar	Idade	Profissão
1	Juan Perez	Anglex	Licenc.	35	Administrador
2	Carlos Seco	Codimetal	< 6º ano	43	Trefilador
3	Filipe Capela	Codimetal	12º ano	29	Tec. Ensaaios Mecânicos
4	Helder Lucas	Codimetal	9º ano	34	Trefilador
5	Leonel Miranda	Codimetal	< 6º ano	47	Encarregado
6	Miguel Garção	Codimetal	12º ano	29	Oper. Expedição
7	Nelson Valente	Codimetal	9º ano	25	Oper. Maq. Soldar
8	Paulo Caldeira	Codimetal	12º ano	27	Oper. Expedição
9	Elsa Rodrigues	Elsa Rodrigues	Licenc.	43	Artesã
10	Jacek Piatkiewicz	Elsa Rodrigues	Licenc.	40	Artesão
11	Emanuel Nunes	Fundarte	12º ano	35	Gerente
12	Vera Pereira	Oikos	Licenc.Inc.	24	Téc Administrativa
13	José Paulo Silva	Pluricoop	11º ano	34	Encarregado de loja
14	Manuel Dourado	Pluricoop	< 6º ano	52	Gerente Supermercado
15	Carla Vermelho	Venamar	9º ano	34	Assist. Tec. Administ.
16	Rita Castanho	Venamar	11º ano	40	Assist. Tec. Administ.

FORMAÇÃO “MELHOR RESTAURAÇÃO”

Quadro 8 - Identificação dos beneficiários da formação *Melhor Restauração*

	Nome	Empresa	Nível escolar	Idade	Profissão	Unidade Temática
1	Manuel Santos	A Grelha	< 9º ano	58	Gerente	Educação Alimentar
2	Marta Alexandra Santos	A Grelha	9º ano	23		Educação Alimentar
3	Natália Duque	A Grelha	< 6º ano	40	Cozinheira	Educação Alimentar
4	António José Pinho	Horizonte Azul	12ºano	49	Empregado balcão	Atendimento e Serviço de Mesa
5	Maria Lurdes Gonçalves	Horizonte Azul	< 6º ano	45	Copeira	Atendimento e Serviço de Mesa
6	Maria Martins Dias	Horizonte Azul	< 6º ano	55	Cozinheira	Atendimento e Serviço de Mesa
7	Orlandino Dias	Horizonte Azul	< 6º ano	54	Gerente	Atendimento e Serviço de Mesa
8	Rui Miguel Dias	Horizonte Azul	9º ano	27	Empregado balcão	Atendimento e Serviço de Mesa
9	Lázaro Saraiva	Molha o Bico	< 9º ano	36	Empregado balcão	Marketing na Restauração
10	Margarida Crispim	O Degrau	< 6º ano	43	Gerente	Atendimento e Serviço de Mesa
11	Adelaide Magro	Zona Ribeirinha	< 6º ano	51	Cozinheira	Higiene Alimentar
12	Joaquim Magro	Zona Ribeirinha	< 6º ano	54	Gerente	Higiene Alimentar
13	Maria Beijinha	Zona Ribeirinha	9º ano	44	Cozinheira	Higiene Alimentar
14	Nóelia Magro	Zona Ribeirinha	licenc.	26	Empregada Balcão	Marketing na Restauração Higiene Alimentar

CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Quadro 9 - Processo de certificação académica

Concelho	N.º empresas	Trabalhadores contactados			Trabalhadores que iniciaram o processo RVCC			Trabalhadores que obtiveram certificação		
		< 6º	< 9º	Total	< 6º	< 9º	total	6º ano	9º ano	total
Barreiro	1	8	6	14	8	6	14	6	5	11
Moita	7	9	7	16	6	4	10	1	5	6
Palmela	3	6	7	13	3	5	8	1	3	4
Seixal	2	3	4	7	3	4	7	0	1	1
Setúbal	1	0	4	4	0	4	4	0	3	3
TOTAL	14	26	28	54	20	23	43	8	17	25

Quadro 10 – Processo de certificação profissional

Concelho	N.º empresas	Trabalhadores Contactados	Trabalhadores que iniciaram o Portfolio	Trabalhadores que concluíram Portfolio
Barreiro	1	6	6	0
Moita	8	31	7	6
Palmela	5	14	3	3
Seixal	2	11	4	4
Setúbal	2	9	0	0
TOTAL	18	71	20	13