

# BRP

ASSOCIAÇÃO  
BUSINESS  
ROUNDTABLE  
PORTUGAL

EIXO PESSOAS

## CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM EMPRESAS

### UMA SOLUÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE TALENTO

Julho 2024



I

EDITORIAL

PÁGINA 3



II

SUMÁRIO  
EXECUTIVO

PÁGINA 5

III

O ENSINO  
PROFISSIONAL  
EM PORTUGAL

PÁGINA 6

IV

A RELEVÂNCIA  
DA FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL  
PARA AS  
EMPRESAS

PÁGINA 11

V

CENTROS DE  
ESPECIALIZAÇÃO  
E ELEVADA  
PERFORMANCE.  
CONCEITO  
E ÂMBITO

PÁGINA 13

VI

GUIA PARA A  
IMPLEMENTAÇÃO  
DE UM CEEP

PÁGINA 17



## PARTE I

# EDITORIAL

### Centros de formação profissional como alternativa aos caminhos tradicionais de desenvolvimento de talento

**E**stamos a viver um período de mudanças que afeta todos os setores económicos, causando impactos significativos no mercado de trabalho e na sociedade. Nas últimas décadas, as organizações passaram por uma transformação, tornando-se mais eficientes na produção e na utilização de re-

ursos. Isto criou uma procura por profissionais mais qualificados em áreas técnicas avançadas, resultando na extinção de empregos menos qualificados.

A falta de trabalhadores técnicos, agravada por problemas demográficos como a emigração jovem e o envelhecimento da população portuguesa, é um dos maiores



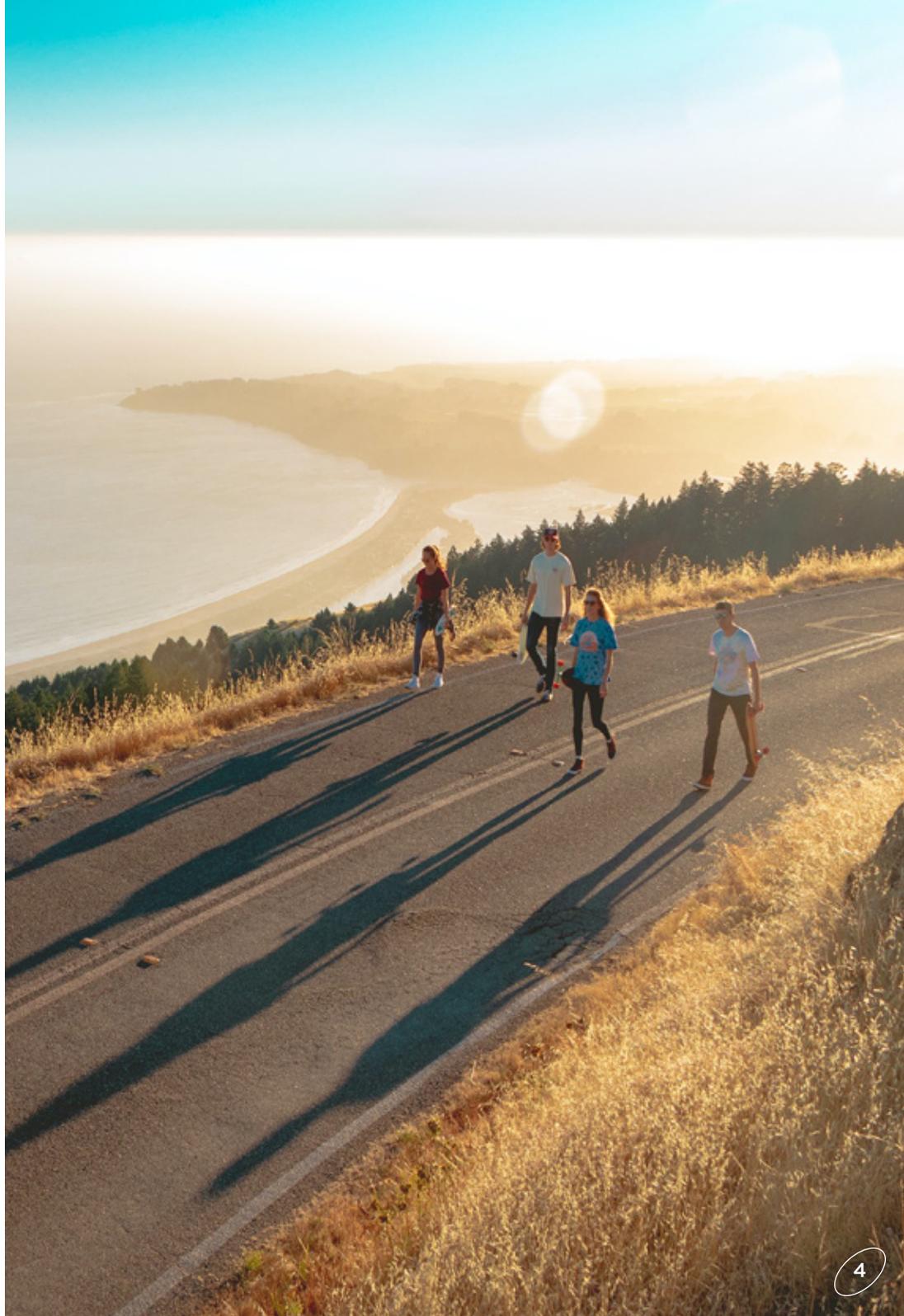
**João Günther Amaral**  
Executive Board Member, Sonae  
Líder operacional do eixo pessoas

**Acreditamos que investir no ensino profissional, como meio de formação técnica e especializada, é essencial para responder à crescente procura por profissionais com competências específicas**

desafios para o desenvolvimento empresarial e o crescimento da economia nacional. Portanto, é crucial encontrar estratégias para reverter esta tendência.

Acreditamos que investir no ensino profissional, como meio de formação técnica e especializada, é essencial para responder à crescente procura por profissio-

nais com competências específicas. O nosso objetivo é discutir este tema, definindo os desafios existentes e identificando as suas causas, para encontrar soluções que fortaleçam o ensino técnico. Uma dessas soluções é a criação de centros de formação profissional especializados, que ajudarão as empresas a enfrentar a escassez de talento. ●





## PARTE II

# SUMÁRIO EXECUTIVO

**A**s empresas enfrentam um desafio no âmbito da contratação de mão de obra, em particular para funções que exigem qualificações técnicas específicas. Existe uma clara escassez de perfis técnicos no mercado de trabalho, com impacto real na competitividade das empresas.

Neste contexto, é crucial promover as condições para o desenvolvimento de perfis com estas qualificações e competências, sob pena das empresas sofrerem impactos relevantes na sua produtividade e no crescimento do seu negócio.

Uma resposta a este desafio é a criação de centros de formação profissional em contexto empresarial. Esta solução responde de forma adaptada às necessidades

específicas das empresas e estimula o desenvolvimento do seu *pipeline* de talento.

A Associação Business Roundtable Portugal, com recurso a um grupo de trabalho composto por quadros de diversas empresas associadas, elaborou um guia prático para orientar empresas que desejem criar e implementar um centro de formação profissional, que pode ser uma resposta às suas necessidades de contratação e desenvolvimento de perfis técnicos e especializados para a sua área de negócio.

Este guia pretende partilhar não só boas práticas, como também as etapas necessárias para a criação de um CEEP - Centro de Especialização e Elevada Performance. ●

## PARTE III

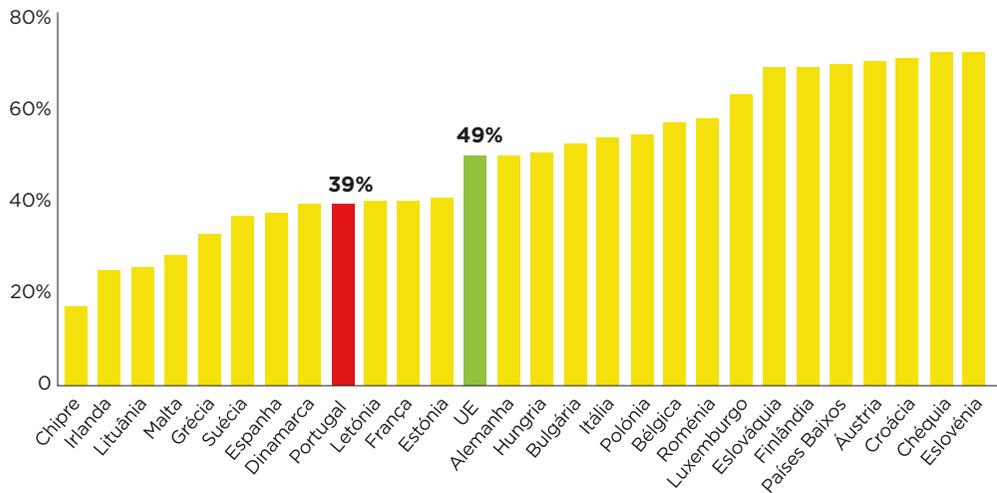
# O ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL

Portugal encontra-se abaixo da média europeia no que se refere ao número de alunos que optam por cursos profissionais. O estigma histórico associado ao ensino profissional é um fator crítico e influenciador. Por outro lado, dados revelam que esse estigma é falso e que as empresas procuram cada vez mais esse tipo de perfis nos seus processos de recrutamento.

As tipologias de formação profissional disponível em Portugal são distintas, mas todas elas se apresentam como uma via de acesso ao ensino superior: 1. Curso Profissionais 2. Curso Artístico Especializados 3. Curso Tecnológicos 4. Curso Aprendizagem

Percentagem de alunos de EP do secundário em Portugal inferior à da UE, e significativamente abaixo de melhores práticas

Fonte: Eurostat database (UOE 2020)

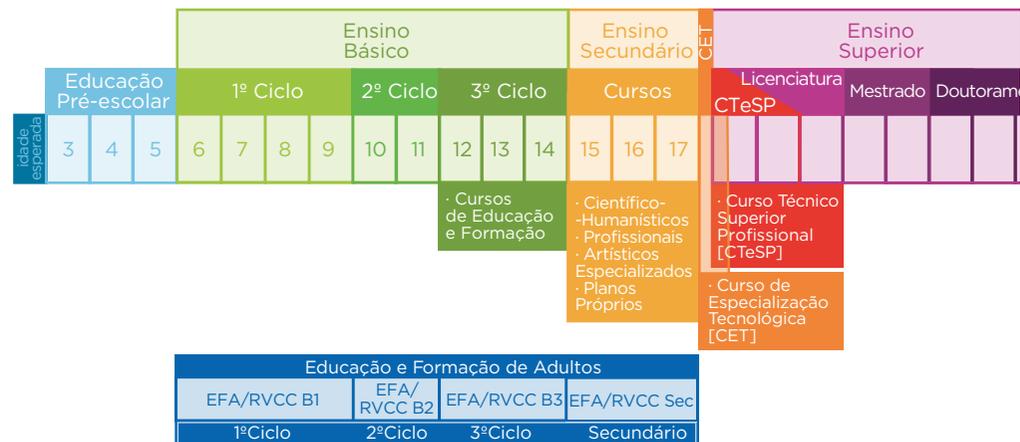


O ensino em Portugal está dividido em educação pré-escolar, ensino básico, ensino secundário e ensino superior. Os alunos do ensino secundário podem optar pelo percurso científico-humanís-

tico ou pelo percurso profissional, onde podem escolher entre cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos artísticos especializados ou cursos de especialização tecnológica.

### Organização do Sistema Educativo Português

Fonte: Educação e Formação em Portugal (DGEEC 2021)



Os cursos profissionais são um percurso de ensino secundário com dupla certificação, ou seja, em que se desenvolvem competências sociais, científicas e profissionais necessárias ao exercício de uma atividade profissional e simultaneamente se obtém o nível secundário de educação. Estes cursos preparam os jovens para uma mais fácil e qualificada inserção no mercado de trabalho e permitem a realização de estudos ao nível pós-secundário e ensino superior.

Os cursos de aprendizagem são percursos de formação com dupla certificação, onde os alunos de-

envolvem competências sociais, científicas e profissionais, potenciadas por uma componente de formação realizada em contexto de empresas. Esta formação prepara o aluno para o exercício de uma atividade profissional e, simultaneamente, permite também a realização de estudos de nível pós-secundário e o acesso ao ensino superior.

Apesar de ser reconhecida a importância da qualificação técnica profissional a nível europeu, a verdade é que no contexto português existem ainda grandes desafios a esta modalidade de formação.

## A vertente profissional no ensino secundário cresceu 20% nos últimos 15 anos

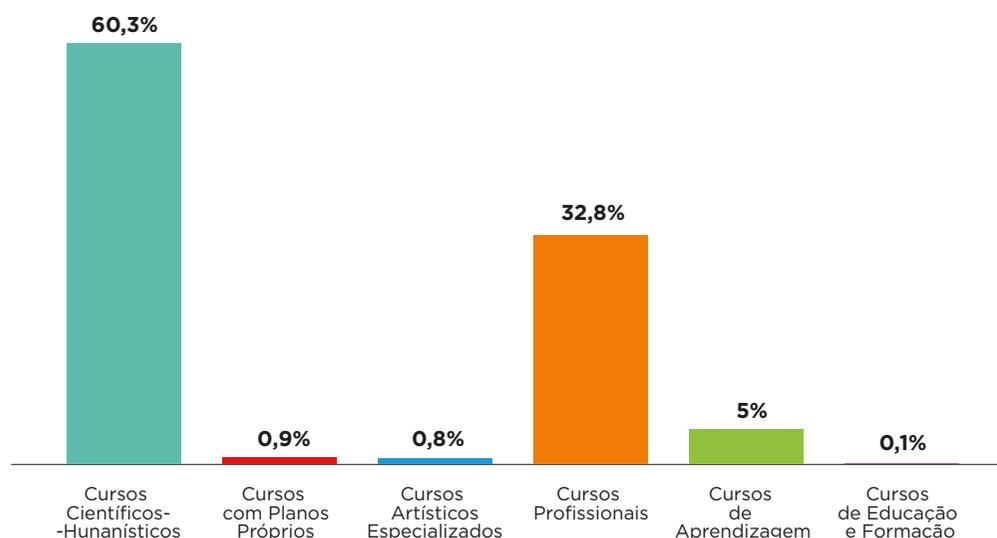
Segundo o estudo o Estado da Educação 2021<sup>1</sup>, o percurso científico-humanístico ainda é a opção preferencial da maioria dos alunos (cerca de 60% no ano letivo 2021/2022 vs. 40% que optaram pelo ensino profissional). No que se refere à entrada no mercado de trabalho, à taxa de empregabilidade para pessoas que completam o ensino profissional (nível 3 ou

4 do CITE) é idêntica à do ensino científico-humanístico, com 84,6% e 84,5% respetivamente.

Noutro estudo<sup>2</sup> que inquiriu cerca de 6000 empresas concluiu-se que a estimativa das empresas era que 49,9% das necessidades de contratação e qualificações fossem para perfis qualificados via cursos de ensino não superior (profissional).

### Jovens no Ensino Secundário

Fonte: DGEEC - Estatísticas de educação 2021/2022



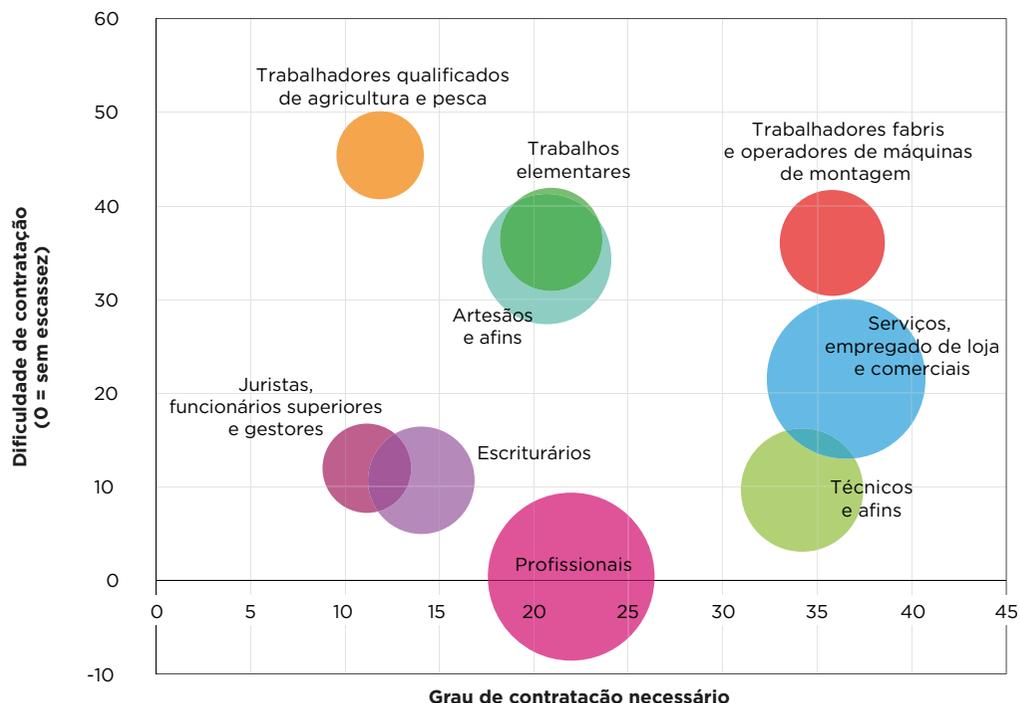
Estima-se que a tendência da dificuldade de contratação de profissionais de qualificações técnicas e intermédias aumente até 2030. O ensino profissional tem um papel muito relevante para colmatar estas falhas de mercado e fornecer as competências adequadas às

pessoas, mas existe a perceção geral de que as qualificações adquiridas na via científico-humanística são mais valorizadas do que as competências profissionais.

<sup>1</sup> Estado da Educação 2021. CNE  
<sup>2</sup> Inquérito à Identificação das Necessidades de Qualificações nas Empresas (INE 2020)

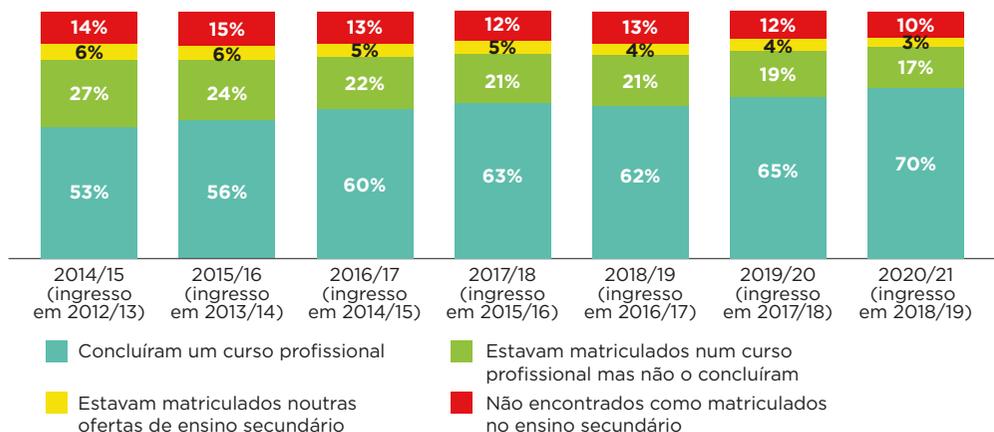
### Indicadores de dificuldades de futuras contratações em Portugal, 2022/2035

Fonte: CEDEFOP - Skills Forecast 2023 Portugal



## Situação após 3 anos dos alunos que ingressam em cursos profissionais, por ano de ingresso

Fonte: DGEEC outubro de 2023



Em Portugal, o ensino profissional é frequentemente associado a alunos que não se enquadram noutra oferta educativa, com insucesso escolar e oriundos de contextos socioeconómicos desfavorecidos. Aliás, de acordo com um estudo<sup>3</sup> do CEDEFOP sobre a perceção do ensino profissional em Portugal:

- 75% dos estudantes acreditam que o ensino profissional é mais fácil que o ensino científico-humanístico
- 70% acreditam que alunos com piores notas são encaminhados para o ensino profissional
- 83% dos alunos do ensino científico-humanístico e 72% dos alunos

do ensino profissional consideram que o ensino científico-humanístico tem uma imagem mais positiva

A verdade é que o mercado e as empresas reconhecem as vantagens da formação profissional, pelo desenvolvimento de competências e conhecimentos mais práticos e direcionados para as necessidades das empresas e a elevada taxa de empregabilidade após a conclusão da formação profissional.

<sup>3</sup> Mendes Cunha, F. (2018). Cedefop European public opinion survey on vocational education and training: Portugal. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.



**O estigma, a desadequação entre a oferta e a procura e a fragmentação da oferta do ensino profissional, são fatores que influenciam uma menor atração dos jovens portugueses para esta via de qualificação**

Segundo um estudo<sup>3</sup> realizado pela Fundação José Neves (2023), o preconceito em relação ao ensino profissional é enganador.

De acordo com o inquérito à identificação das necessidades de qualificação das empresas (2020), a procura por trabalhadores com formação profissional é crescente.

Neste inquérito do INE, as empresas indicaram que metade (49,9%) das suas necessidades de recrutamento eram trabalhadores com formação profissional. Por outro lado, só cerca de um terço (32,2%) dos recruta-

mentos se destina a trabalhadores com curso do ensino superior.

Ainda mais revelador é que, em 2020, cerca de 71% das qualificações em que se registam dificuldades de recrutamento requeriam cursos de ensino não superior (profissional). Ou seja, as empresas procuram trabalhadores com formação profissional e a falta destes perfis é uma das causas para a atual escassez de talento e dificuldades de recrutamento. ●

<sup>3</sup> Guia sobre o ensino profissional: uma escolha com futuro. Fundação José Neves (2023)

## DADOS SOBRE O ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL

- Mais de um terço dos jovens matriculados no ensino secundário frequenta um curso profissional
- Quem conclui um curso profissional tem, em média, maior facilidade em obter emprego
- As vantagens do ensino profissional face ao científico-humanístico, em termos de remuneração, esbatem-se ao longo do tempo e por isso é relevante a aposta na aprendizagem contínua
- Um terço dos jovens que concluíram um curso profissional opta por prosseguir os seus estudos

## As vantagens do Ensino Profissional são inequívocas quanto ao impacto económico e social



Mais e melhor emprego, mais qualificado e com melhor salários



Uma economia competitiva, tecnológica e melhor preparada para a transição digital e verde



Uma população melhor formada, resiliente e com as competências necessárias para o futuro



Um país com mais coesão social e maior equilíbrio de oportunidades



### COESÃO E INCLUSÃO SOCIAL

Promove um contexto educativo mais inclusivo e proporciona mais oportunidades aos jovens



### EMPREGABILIDADE

Competências técnicas estão em falta no mercado de trabalho e com elevada procura. É um percurso que privilegia a empregabilidade



### COMPETITIVIDADE

Preparar as competências do futuro, potenciando um país mais competitivo

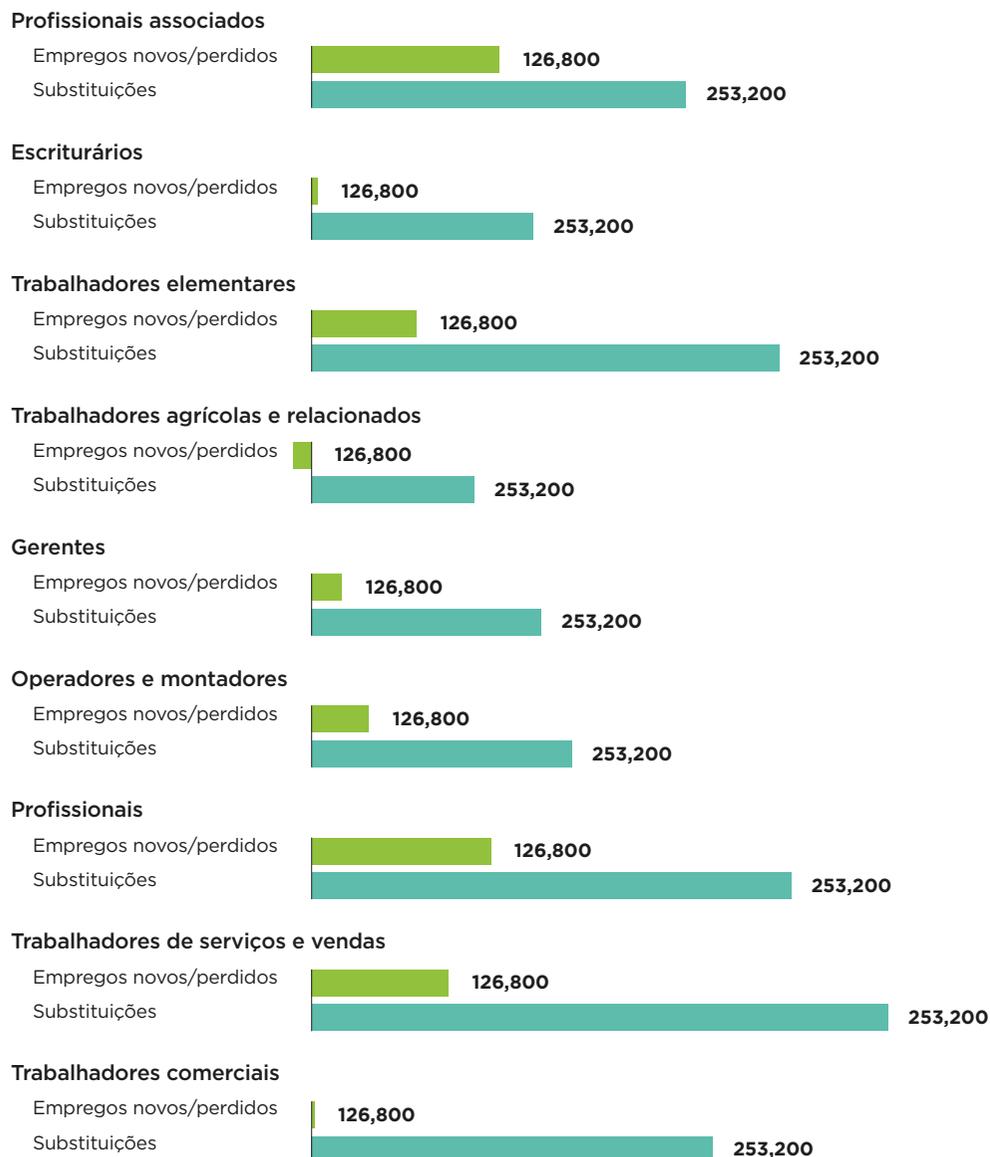
## PARTE IV

# A RELEVÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA AS EMPRESAS

O ensino profissional é uma percurso de qualificação para dar respostas às necessidades de talento das empresas. É já uma prioridade internacional, estando previsto um caminho estratégico na Agenda Educação 2030, coordenada pela UNESCO, em que se destaca a Educação e Formação Técnica e Profissional, como veículo para assegurar o desenvolvimento de competências-chave para acesso ao mercado de trabalho, incluindo a possibilidade de autoemprego, a melhoria da capacidade de resposta às alterações de procura de competências e o aumento da produtividade e do nível salarial.

## Necessidades futuras (total de vagas de emprego) por profissão em Portugal em 2020-2030

Fonte: CEDEFOP



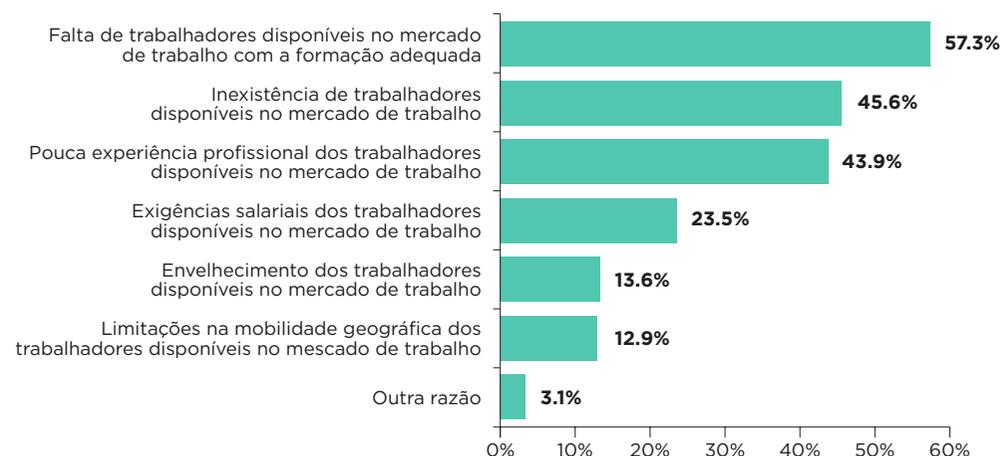
## A falta de formação adequada está na origem de mais de 57% das dificuldades de recrutamento apontadas pelas empresas

Das empresas que responderam ao inquérito, 18% referiram ter dificuldades em recrutar trabalhadores. A falta de formação adequada é a razão que mais justifica as dificuldades de recrutamento (57,3%) e, por dimensão, foram as grandes empresas (42,4%) que mais reportaram dificuldades de recrutamento.

Neste contexto, a formação profissional é uma solução viável para colmatar estas necessidades que, em muitos casos, podem ser eficazmente endereçadas através da via profissionalizante e da formação prática em contexto de trabalho. 🍷

## Razões que justificam as dificuldades de recrutamento de trabalhadores nas empresas, 2020

Fonte: INE, Inquérito à Identificação das Necessidades de Qualificações nas Empresas



## PARTE V

# CEEP CONCEITO E ÂMBITO

Um Centro de Especialização e Elevada Performance - CEEP - distingue-se pelo contexto em que nasce, na forma como é gerido e pelo propósito. Um CEEP privilegia a empregabilidade, especialização técnica e aquisição de *soft skills*, proporcionando aos alunos uma experiência diferenciadora. É uma aposta estratégica das empresas na formação de talento jovem, que têm acesso a uma *pool* de talento qualificado que, simultaneamente, contribuem para aumentar as qualificações dos portugueses.

## O CEEP distingue-se porque nasce e vive nas empresas e está focado no desenvolvimento de competências dentro da empresa

Um Centro de Especialização e Elevada Performance – CEEP – reúne um conjunto de características diferenciadoras que impactam os jovens, as empresas e a comunidade.

Este conceito decorre de um *benchmark* de boas práticas a nível nacional e europeu, com foco na aprendizagem em local de trabalho e ligação com o setor empresarial.

A criação e implementação de um CEEP necessita de uma forte motivação e compromisso por parte da empresa ou cluster de empresas promotoras, tendo em conta que é um projeto estratégico e com implementação e resultados a médio/longo prazo.

Este guia pretende apoiar a tomada de decisão de grandes empresas ou clusters de empresas, que procurem uma solução para

desenvolver talento com competências técnicas específicas e que se apresentem como uma necessidade relevante para a empresa.

Entre as diferentes tipologias de formação profissional existente, concluiu-se que os cursos de aprendizagem se apresentam como a resposta mais adequada no contexto de um CEEP. Destinam-se a perfis jovens que procuram uma qualificação académica e procuram também uma experiência profissional no mundo do trabalho.

Os cursos de aprendizagem distinguem-se pela elevada carga horária dedicada a uma componente técnica e prática, não só pelos módulos que permitem a aprendizagem prática, como também pelos diversos períodos de estágio em empresas que acolhem alunos ao longo de todo o curso.



## Os CEEP destinam-se a jovens que pretendam concluir o 12º ano de escolaridade via curso de Aprendizagem ou Aprendizagem +

O seu processo de criação é exigente e requer um investimento inicial significativo, de modo a que estejam reunidas todas as condições necessárias para a abertura do centro, como, por exemplo, criação de oficinas e laboratórios e espaços de formação diversos. Destaca-se novamente que o CEEP dá resposta ao desenvolvimento de competências técnicas especializadas e, por isso, exigem

equipamentos e espaços ajustados à aquisição da prática e das competências técnicas (e.g. mecânica automóvel, soldadura, energias renováveis, etc.).

Assim, considera-se que os promotores de um CEEP devem ser grandes empresas (> 250 colaboradores) ou grupos de empresas do mesmo setor que desejem aproveitar sinergias para criar um CEEP.

## Um CEEP detém características, princípios e práticas distintivos. Proximidade e rede, formação centrada no formando, inovação e diversidade, equidade e inclusão

Um CEEP reúne características, princípios e práticas distintivos. Ele nasce e é gerido pela empresa ou empresas promotoras e consegue retirar o melhor partido do contexto em que se insere, não só porque é potenciado pelo *know how* técnico e expertise do contexto empresarial, como também pela proximidade com que se posiciona na comunidade, criando redes que criam benefícios mútuos.

Num CEEP a formação é centrada no formando, nas suas necessidades e características particulares, destacando-se o acompanhamento permanente que lhe é dado. Este foco no formando é também destacado na proximidade que o CEEP mantém com os tutores e famílias do formando.

É também uma característica distintiva pelos princípios de melho-

ria contínua adotados e que se incorporam de forma transversal ao percurso formativo dos formandos.

Um outro princípio distintivo do CEEP é o compromisso que deve assumir em desenvolver um contexto diverso, equitativo e inclusivo. Reconhecida a relevância da diversidade de modo a potenciar a inovação e o progresso, o CEEP deve defender não só na sua equipa técnico pedagógica como também no contexto dos seus grupos de formandos o equilíbrio de género e a diversidade social e cultural.

A empregabilidade potenciada pelo CEEP, quer na(s) empresa(s) promotora(s) quer na comunidade destaca-se como sendo um forte objetivo e fim da sua ação. ●

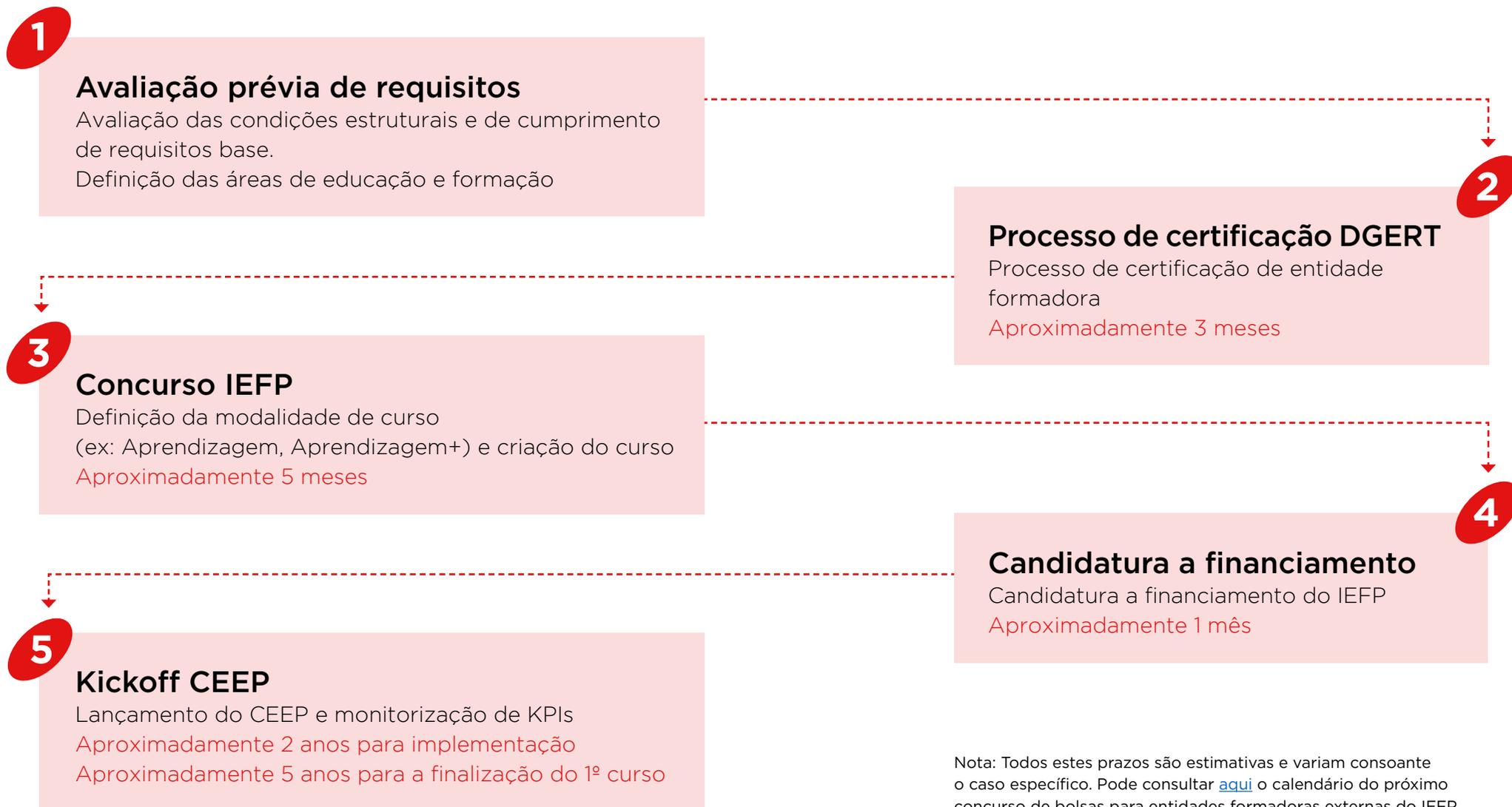


## PRÁTICAS DISTINTIVAS



## PARTE VI

# GUIA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM CEEP



Nota: Todos estes prazos são estimativas e variam consoante o caso específico. Pode consultar [aqui](#) o calendário do próximo concurso de bolsas para entidades formadoras externas do IEFP.

## 1 Avaliação prévia de requisitos

### Reúno os requisitos base para avançar com a implementação de um CEEP?

	SIM	NÃO
A empresa (ou grupo de empresas) promotora está fortemente comprometida e envolvida na criação de um CEEP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O CEEP é classificado enquanto um projeto estratégico e como uma aposta a longo prazo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As áreas de formação que se pretende criar estão relacionadas com a(s) área(s) de expertise da(s) empresa(s) promotora(s)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Está identificada pela entidade promotora a necessidade de integração de perfis técnicos específicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A entidade promotora detém internamente o engagement e a expertise de todos os agentes envolvidos no processo formativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A entidade promotora partilha e está motivada para a implementação dos princípios de um CEEP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A entidade promotora tem capacidade financeira para um potencial investimento inicial necessário para o arranque do CEEP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Custos e financiamento

Os custos dependem, em larga medida, do tipo de formação disponibilizada, em particular com o tipo de maquinaria/ferramentas que têm de ser adquiridos. Assim, o investimento inicial depende sempre do contexto específico da empresa e das formações oferecidas.

O modelo de financiamento a aplicar às entidades formadoras por parte do IEFP, assenta na modalidade de custos reais para os encargos com formandos e na modalidade de custos unitários para os demais encargos (formadores, gestão pedagógica, equipamentos, consumíveis, etc.)

No âmbito da modalidade de custos unitários, muito embora a entidade formadora deva manter em arquivo o registo de todas as despesas, este não funciona por meio de reembolso direto. Ao curso de aprendizagem é atribuído um valor anual fixo que deve ser gerido pela entidade formadora no decurso do ano/curso, gerindo assim o valor disponível para as despesas necessárias.

#### @ Despacho 11930/2022

Regula o modelo de financiamento do IEFP às entidades formadoras externas certificadas que desenvolvem cursos de aprendizagem.

Este é o Despacho que contém a tabela de custos unitários concedidos por grupo de formação e por curso.

### Qual o número mínimo de cursos desejável para a abertura de um CEEP?

#### 4 turmas (60 formandos)

O IEFP exige um número mínimo de 15 formandos por turma. De modo a garantir uma gestão financeira equilibrada e saudável do CEEP, é recomendável que o mesmo tenha pelo menos 4 turmas (60 formandos) em funcionamento.

### Financiamento para custos com formandos

O IEFP oferece apoios aos formandos, tal como subsídio de transporte, alimentação, bolsa de material de estudo, bolsa de profissionalização, subsídios de acolhimento, subsídios de alojamento.

O processo de candidatura financeira integra o Pedido de financiamento referente aos cursos de Aprendizagem (duração entre 3000 a 4000 horas, ~2 anos e meio) e/ou aos cursos de Aprendizagem+ (duração entre 1325 e 1675 horas, ~1 ano), acompanhado de memória descritiva, demonstrando os custos apresentados e de Declaração de não duplo financiamento.

No âmbito deste processo devem ser verificados se todos os requisitos de integração da Entidade na bolsa de EFE se encontram válidos à data do pedido de financiamento.

O valor anual por grupo de formação/curso é objeto de redução, em sede de análise da candidatura, sempre que o número de formandos seja inferior a 15, mesmo quando se trate de ações que decorram em Municípios de baixa densidade. A redução referida nos pontos anteriores corresponde a 5% por cada formando abaixo do limite mínimo definido para este efeito (15 formandos). Em sede de auditoria o financiamento pode ser impactado caso existam inconformidades.

@ Fichas auxiliares de atribuição de apoios sociais a formandos

### Custos com formadores

O IEFP define os valores/hora a pagar aos formadores e o financiamento atribuído baseia-se neles:

- 20,00€/hora nos cursos de Aprendizagem
- 25,00€/hora nos cursos de Aprendizagem+

### Estimativa aproximada mensal

Equipa necessária: 11 formadores (curso)

Custos equipa de formadores: 2100 EUR (mês/curso)

@ Regulamento Específicos Cursos de Aprendizagem

Portarias que regulam os cursos de Aprendizagem

@ Portaria nº70/2022

@ Declaração de Retificação nº10/2022

O modelo de financiamento atual funciona através de reembolso, sendo que o capital inicial deve ser investido pela empresa.

Os CEEP são entidades sem fins lucrativos, cujo principal propósito é aumentar as qualificações das pessoas e formar para o mercado de trabalho.

Neste contexto, o modelo não é escalável, porque exige um montante de capital inicial que pode não estar ao dispor de todas as empresas, em particular PMEs.

## 2 Processo de certificação DGERT

O processo organiza-se em dois momentos:

### Certificação Inicial

A entidade apresenta um pedido de certificação, por via eletrónica, organizando um conjunto de evidências dos seus recursos e práticas de organização e desenvolvimento de formação, em determinadas áreas de educação e formação, que demonstrem o cumprimento dos requisitos de certificação.

## Manutenção da Certificação

Uma vez certificada, a entidade deve manter, a todo o tempo, as condições que fundamentaram a atribuição da certificação, em cumprimento dos requisitos e deveres associados a este reconhecimento.

A certificação não tem prazo de validade. A sua manutenção é avaliada através de auditoria à entidade formadora, tendo por base indicadores de desempenho e resultados da sua atividade formativa, aferidos em processo de autoavaliação regular .

Consultar mais informação sobre processo de certificação:

- @ Fichas auxiliares de atribuição de apoios sociais a formandos
- @ Certificação Inicial
- @ Manutenção da Certificação

## É possível alterar a certificação?

### Alargamento da Certificação

Com a certificação válida, a entidade formadora pode solicitar o alargamento desse reconhecimento a outras áreas de educação e formação. Para tal, deve demonstrar a existência das condições adequadas ao desenvolvimento das atividades formativas nas novas áreas que pretende certificar, através da submissão de um conjunto de informação e documentos que constituem o pedido de alargamento da certificação.

### Transmissão da Certificação

Com a certificação válida, a entidade formadora pode solicitar a transmissão da certificação para outra entidade formadora em situações muito particulares que exigem uma análise prévia por parte da DGERT. A transmissão abrange o reconhecimento total, não sendo possível transmitir a certificação de forma parcial (por exemplo, apenas em determinadas áreas de formação ou para diferentes entidades ao mesmo tempo).

## 3

## Concurso IEFP

### Candidatura para abertura de Cursos de Formação | IEFP

A bolsa de entidades formadoras externas dos Cursos de Aprendizagem tem uma vigência de 3 anos. A candidatura deve conter:

#### @ Ficha de Candidatura

Instalações próprias à DATA DA CANDIDATURA adequadas às saídas profissionais a que se candidata	Registo de propriedade, contrato de arrendamento/aluguer; contrato de promessa, etc.
Recursos humanos (de gestão e apoio/equipa formativa)	No caso dos formadores, o documento a remeter deve ser a lista de formadores, com indicação das respetivas habilitações, incluindo o nº do CCP.  Deve ser remetido o CV do responsável pedagógico das ações.  Nota: não devem ser remetidos os CV dos formadores.
Recursos didáticos	Lista com a bibliografia existente ou link para consulta na internet.
Parcerias e relação com o meio	Lista com identificação das entidades com as quais possuem parcerias e em que domínios as mesmas incidem.  Nota: não devem ser remetidas cópias das parcerias.
Integração de formandos no mercado de trabalho	Exemplos dos questionários aplicado aos ex-formandos.
Execução de formação nos últimos 5 anos	Planos e relatórios de atividades.

## Requisitos necessários das entidades formadoras externas para candidatura:

- Encontrarem-se regularmente constituídas e devidamente registadas;
- Terem a situação regularizada em matéria de impostos, de contribuições para a Segurança Social e de restituições no âmbito dos financiamentos do IEFP;
- Encontrarem-se certificadas no âmbito do sistema de certificação de entidades formadoras;
- Não terem sido condenadas por violação da legislação sobre trabalho de menores e discriminação no trabalho e no emprego, nomeadamente em função do género;
- Não terem sido condenadas em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por factos envolvendo disponibilidades financeiras dos fundos estruturais;
- Possuírem instalações e equipamentos adequados às saídas profissionais a que se candidatam.

## 4 Candidatura a financiamento

A candidatura financeira ao IEFP para subsidiação/financiamento\* dos cursos a promover deve obrigatoriamente cumprir o seguinte calendário (anual)

	INÍCIO DAS AÇÕES	APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA	DECISÃO
Transitadas	1º dia útil do ano	1 a 15 novembro	até 15 de dezembro
1ª Fase	março/abril	1 a 15 de janeiro	até 15 de fevereiro
2ª Fase	setembro/outubro	1 a 30 de abril	até 31 de maio

Fonte: Regulamento Especifico Cursos Aprendizagem, p.38

## 5 Kickoff CEEP

### Plano de comunicação e ativação

Forte junto da comunidade (Escolas, Empresas, Câmaras Municipais e outros organismos que tenham impacto significativo na comunidade).

### Finalização de todos os procedimentos

Necessários para abertura do Centro (e.g. Instalações, Confirmação e Formação/Alinhamento de toda a equipa Técnico Pedagógica, recrutamento e seleção de formandos, etc.).

Além do cumprimento dos requisitos do IEFP para manutenção da certificação enquanto entidade formadora externa e acesso ao financiamento, um CEEP deve pautar-se por padrões de excelência e olhar para os seguintes indicadores:

- Taxa de desistência de formandos – Inferior ou igual a 20%
- Taxa de empregabilidade/ocupação após finalização do curso – Igual ou superior a 90%
- Taxa de empregabilidade dos formandos na sua área de atividade após 1 ano da conclusão da formação - Igual ou superior a 80%

## ANEXO

### Rede de parceiros de excelência para a aprendizagem

#### O que é?

A certificação como Parceiro de Excelência para a Aprendizagem consiste na atribuição de um certificado de reconhecimento às entidades de apoio à alternância que, no âmbito dos cursos de aprendizagem, desenvolvem formação prática em contexto de trabalho de elevada qualidade, proporcionando condições de aprendizagem de referência, facilitadoras do desenvolvimento e aquisição de competências técnicas, relacionais e organizacionais, fundamentais para o exercício da atividade profissional, bem como contribuem para a empregabilidade dos jovens através da contratualização dos formandos na própria empresa/entidade empregadora após a realização da formação.

#### Quem são os destinatários?

As entidades de apoio à alternância – empresas e outras entidades empregadoras que, em articulação com a entidade formadora, asseguram a componente de formação prática dos cursos de aprendizagem – que, nos três anos anteriores àquele em que apresentam a sua candidatura, tenham desenvolvido esta atividade.

#### Quais os objetivos?

- Promover a visibilidade e o reconhecimento público das empresas/entidades empregadoras que investem na elevação das qualificações dos jovens e na sua empregabilidade;
- Distinguir e divulgar as boas práticas de atuação das entidades de apoio à alternância, nos domínios da qualificação e empregabilidade de jovens;

- Criar uma imagem de marca que comprove a qualidade das intervenções das entidades de apoio à alternância;
- Reconhecer e promover as empresas e outras entidades empregadoras como espaços dinâmicos e integrados de formação e qualificação;
- Fomentar nas empresas e outras entidades empregadoras a visão estratégica da qualificação como fator essencial para a melhoria da sua competitividade;
- Sensibilizar as empresas e outras entidades empregadoras para a necessidade de investir em formação, com vista ao reforço da modernização e da melhoria da qualidade nos serviços prestados.

#### Quais as vantagens para as entidades parceiras?

- A obtenção de um certificado de reconhecimento da empresa/entidade empregadora como parceiro de excelência no âmbito dos cursos de aprendizagem;
- O uso do logótipo de identificação de Parceiro de Excelência para a Aprendizagem no âmbito do exercício da sua atividade;
- A divulgação no site IEFP e noutros meios considerados adequados da Rede de Parceiros de Excelência para a Aprendizagem;
- A participação das entidades parceiras na valorização do sistema de aprendizagem e na sua divulgação.

#### Qual a validade do certificado?

Três anos, renovando-se por igual período, desde que a entidade mantenha os requisitos estabelecidos.

#### Onde posso encontrar o regulamento e formulário de candidatura?

[Regulamento](#) e [Formulário de candidatura](#)

### **Agradecimentos**

Ana Rita André, Sonae

Francisco Monteiro, Sonae

Hélder Ventura, Simoldes

Luís Caseiro, Salvador Caetano

Luís Teixeira, Simoldes

Maria Tavares Leal, Santander



## **SOBRE A ASSOCIAÇÃO BRP**

A Associação BRP refere-se a “Associação Business Roundtable Portugal”, uma organização independente, apolítica, não associada ou relacionada com qualquer outra entidade, e de exercício do dever de cidadania das empresas associadas, das suas lideranças, e não de defesa dos seus interesses. A Associação BRP é composta por 43 líderes de empresas e grupos empresariais de diferentes setores, geografias e fases de desenvolvimento. Em conjunto, acumulam receitas globais de 124 mil milhões de euros, 59 mil milhões a nível nacional, empregam 424 mil pessoas, 218 mil em Portugal, onde pagam um salário duas vezes superior à média do setor privado, e investem mais de 10 mil milhões de euros. A atividade da Associação BRP pode ser acompanhada em [www.abrp.pt](http://www.abrp.pt).