



**Desenvolvimento das capacidades na  
prosseção dos objetivos de trabalho  
digno e de desenvolvimento sustentável**

# **Estudo do Impacto**

**2013-2023**



MINISTRO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



## 1. Introdução

O presente estudo procurou avaliar o impacto do projeto de formação CIF-OIT/IEFP na criação de redes e no desenvolvimento institucional e profissional, no contexto dos países da CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa), ao longo de um período de 11 anos (2013-2023).

O objetivo principal do trabalho foi aprofundar a análise qualitativa e quantitativa sobre os efeitos do programa formativo, especificamente:

- A aplicação do aprendizado no contexto profissional e institucional: avaliar como as competências adquiridas nas atividades formativas foram aplicadas nas instituições e por seus membros.
- A criação de redes dentro da CPLP: verificar a extensão em que a formação proporcionou a criação de redes de contato e colaboração entre as instituições dos países membros.

## 2. Objetivos e metodologia de trabalho da análise quantitativa

Na análise quantitativa, pretendeu-se avaliar:

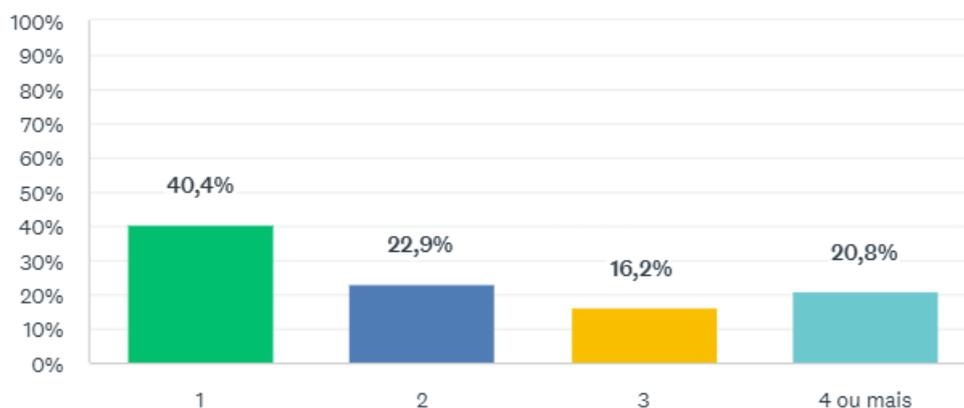
1. O nível em que a participação nas atividades promoveu contactos e uma futura colaboração contínua com outros participantes, nomeadamente a criação de redes de trabalho;
2. Se durante as atividades do projeto, houve uma troca significativa de conhecimentos e de práticas entre os países participantes;
3. O impacto no desenvolvimento pessoal e profissional, analisando o efeito da formação no crescimento individual dos participantes;
4. O benefício para outros membros da organização, identificando se o conhecimento, adquirido foi disseminado dentro da organização;
5. A aplicação das competências adquiridas, avaliando em que medida os participantes aplicaram o aprendizado nas suas instituições e em que contextos específicos;
6. As dificuldades na aplicação, identificando os principais obstáculos enfrentados ao tentar aplicar os conhecimentos adquiridos;
7. Recomendações que, face aos elementos expostos nos pontos anteriores, poderiam contribuir para uma melhor implementação do projeto.

Para esta análise, concebeu-se um questionário incluindo 16 questões (ver anexo 1) enviado a todos os participantes através do SurveyMonkey.

### 3. População alvo e análise dos respondentes

Nas 72 atividades organizadas pelo projeto, no período em análise, participaram 2.314 técnicos de várias instituições dos 9 países membros da CPLP. Contudo, como houve participantes que beneficiaram de mais do que uma atividade (ver gráfico 1), o número de potenciais respondentes reduziu-se a **1 472**.

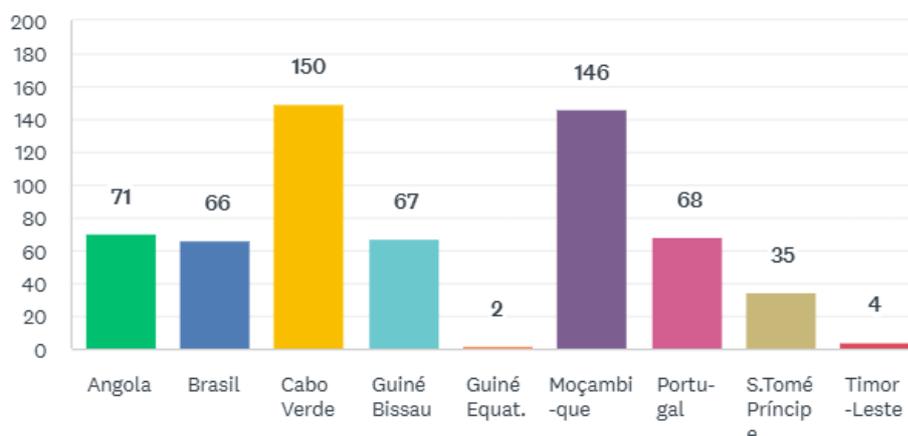
Gráfico 1: N° de atividades por participante (em %)



Dado o número de anos decorridos desde o início do projeto (2013), verificou-se que alguns endereços de e-mail dos participantes estavam desativados (210 devolvidos e 19 cancelados), pelo que o tamanho final da amostra analisada foi de 1,243.

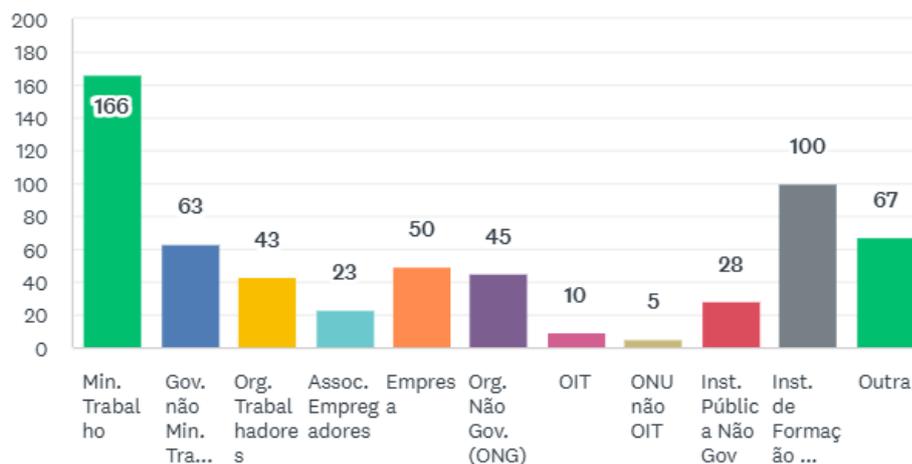
Foram recebidas **609 respostas**, o que corresponde, **para um intervalo de confiança de 99%**, a **uma margem de erro de 4%**. Os gráficos 2 e 3 apresentam, respetivamente, a distribuição dos respondentes por país e por tipo de instituição (em valor absoluto).

Gráfico 2: Distribuição por país da CPLP das organizações dos respondentes



O número de participantes da Guiné Equatorial (2) e de Timor-Leste (4) respondentes do questionário é muito baixo, pelo que não se justifica fazer uma análise isolada das suas respostas, dado não terem representatividade estatística.

Gráfico 3: Distribuição dos respondentes por tipo de instituição



Tal como para os dados por país, também para a análise por setor não se justifica analisar isoladamente as respostas dos participantes da OIT (10) e de outras agências das Nações Unidas (5), por não terem representatividade estatística.

## 4. Análise quantitativa

### 4.1. Criação de redes de trabalho e colaboração entre participantes

Nesta questão avaliou-se se a participação nas atividades permitiu a criação de redes de trabalho ou o estabelecimento de contactos e de uma colaboração com outros participantes. Em termos globais, os resultados foram os seguintes:

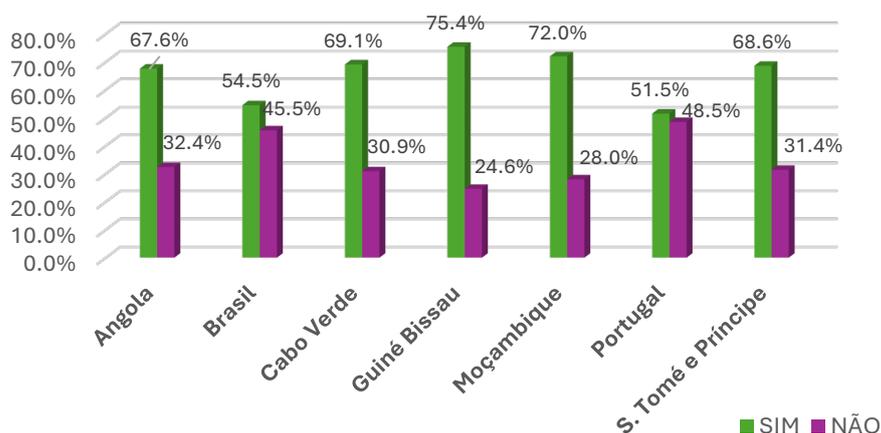
Gráfico 4: Criação de redes de trabalho e colaboração entre participantes



Verifica-se que, globalmente, 67% responderam positivamente à questão, apesar de existir um número ainda significativo (33%) que responderam negativamente.

Em termos de país, as respostas podem sistematizar-se no gráfico seguinte:

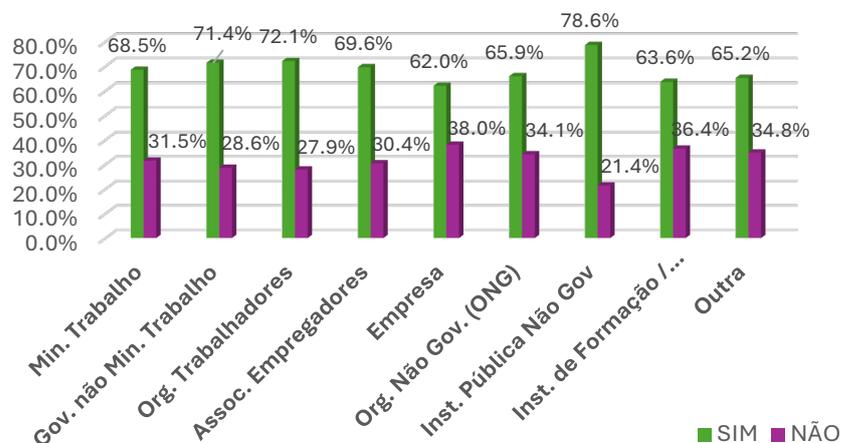
Gráfico 5: Respostas dos participantes por país das instituições



Verifica-se que, com exceção do Brasil e de Portugal (ambos um pouco acima de 50%), mais de 2/3 dos outros consideraram que a participação nas atividades permitiu a criação de redes de trabalho ou o estabelecimento de contactos e de uma colaboração com outros participantes.

No gráfico seguinte, analisa-se o mesmo parâmetro por setor, ou seja, por tipo de instituição que os participantes integravam no momento da realização das atividades formativas.

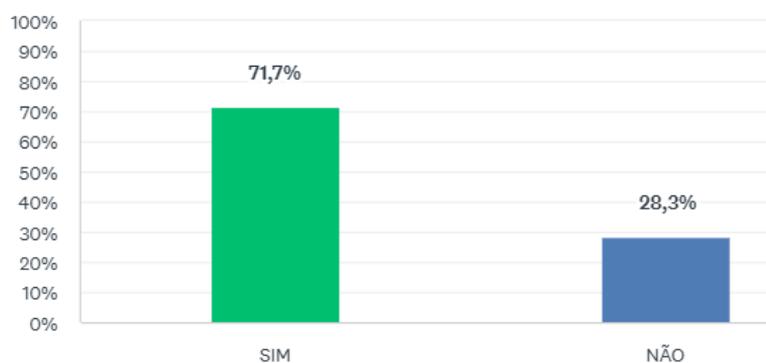
Gráfico 6: Respostas dos participantes por setor das suas instituições



## 4.2. Permuta de experiências, boas práticas e conhecimentos

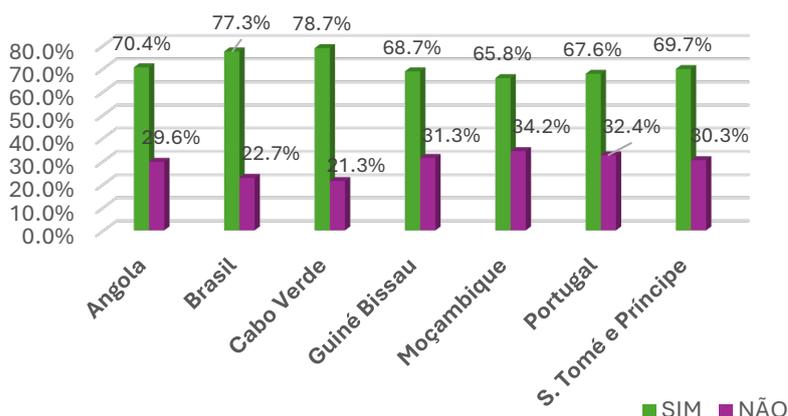
Através desta questão, pretendia-se avaliar se, durante e após as atividades, houve uma troca de experiências, de boas práticas e de conhecimentos entre as instituições participantes. Globalmente, as respostas foram as seguintes:

Gráfico 7: Permutas de experiências, boas práticas e conhecimentos



Verifica-se que mais de 70% consideraram que houve uma boa permuta de experiências, de boas práticas e de conhecimentos entre as instituições dos participantes. Nos gráficos 8 e 9 seguintes, avalia-se como foi percebida essa permuta por país e por setor, respetivamente.

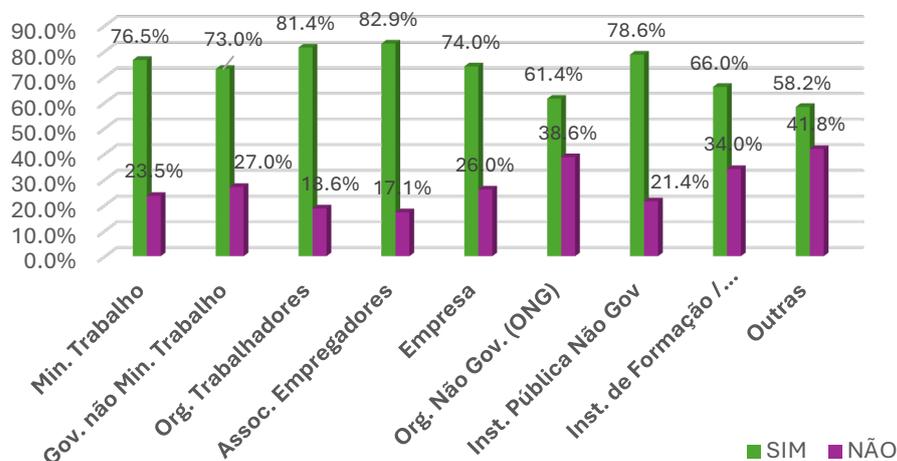
Gráfico 8: Permutas de experiências, boas práticas e conhecimentos, por país



Os participantes de todos os países avaliaram positivamente a permuta de experiências, de boas práticas e de conhecimentos entre as instituições, durante e após as formações.

Na avaliação por setor, com exceção de “Outra” instituição, mais de 2/3 dos respondentes avaliaram positivamente a permuta entre os participantes.

Gráfico 9: Permuta de experiências, boas práticas e conhecimentos, por setor



#### 4.3. O que poderia contribuir para uma maior permuta de boas práticas e para facilitar contactos entre os participantes?

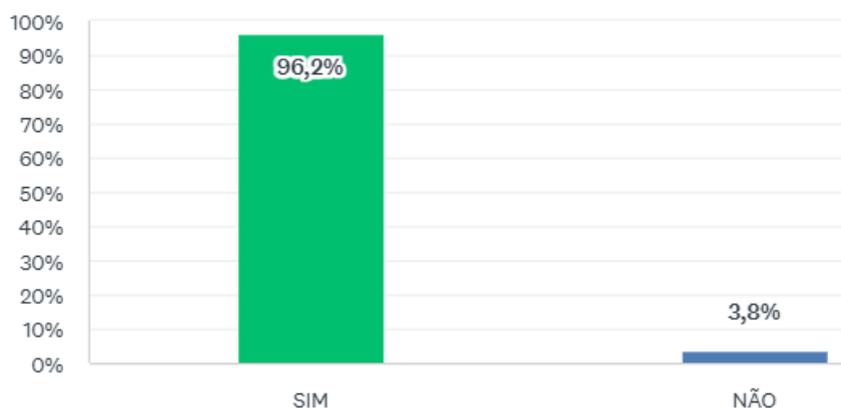
Visando melhorar a permuta de boas práticas e facilitar contactos entre os participantes, foram-lhes solicitadas sugestões sobre o que se poderia fazer para melhorar este aspeto do projeto. As sugestões constam do anexo 2, mas podem resumir-se os seus pontos essenciais:

- Criação duma Rede dos Alummin, antigos alunos do CIF-OIT.
- Criar fóruns ou outros espaços de troca de experiências pós formação, parcerias para difundir boas práticas para outros lugares e um grupo de seguimento pós formação.
- Distribuir uma lista de contactos (com consentimento dos participantes), permitindo que os envolvidos continuem colaborações futuras. Disponibilizar um grupo ou fórum online, como uma plataforma de colaboração ou chat, onde os participantes possam continuar o diálogo iniciado no evento.
- Criação de espaços online (WhatsApp ou Teams ou Viber, documentos colaborativos no Google Docs) a fim de que participantes possam discutir e partilhar experiências de uma forma mais dinâmica.
- Durante as sessões, misturar os participantes de diferentes países para fazerem trabalhos em conjunto, para assim conseguirem criar contactos e mantê-los.
- Formação presencial.
- Criar uma rede de intercâmbio entre os participantes da formação; (ii) as lideranças institucionais devem criar condições para manter os quadros participantes, funcionando estes como pontos focais, embora estes devam garantir a partilha de todos os dados que concorram para o desenvolvimento institucional.
- Participação de algum colaborador do CIF-OIT dentro dos grupos criados (WhatsApp) poderia ser um elemento dinamizador para maior interação.
- Realização de encontros anuais que fomentem o compartilhamento das experiências. Criação de rede digital para compartilhamentos, publicações, informações relacionadas aos temas dos projetos, entre outros.

#### 4.4. Desenvolvimento pessoal e profissional e melhoria do desempenho na instituição

Com esta questão, pretendeu-se avaliar se a(s) atividade(s) contribuíram para o desenvolvimento pessoal e profissional, melhorando o desempenho do participante na instituição. Globalmente, os resultados foram os seguintes:

*Gráfico 10: Melhoria pessoal e profissional e do desempenho na instituição*



Verifica-se que 96,2% dos participantes consideram que a(s) atividade(s) tiveram um impacto positivo no seu desenvolvimento pessoal, profissional e no desempenho na instituição. A análise por país e por setor confirmam estes resultados, como se pode verificar nos gráficos seguintes.

Gráfico 11: Melhoria pessoal e profissional e do desempenho na instituição (país)

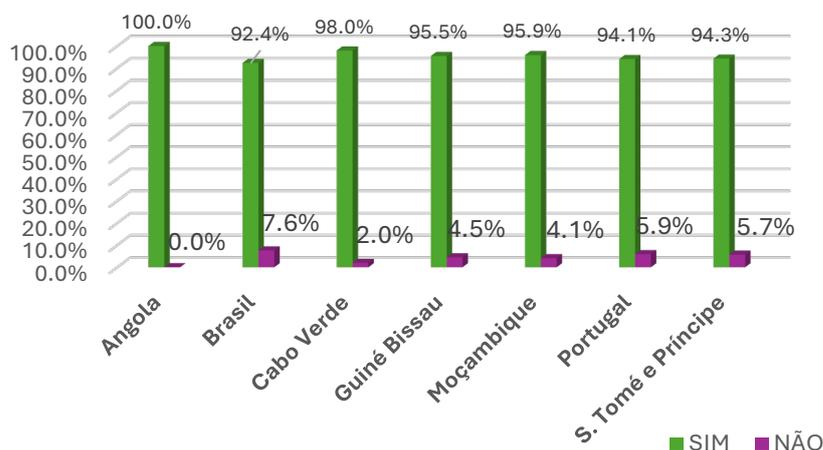
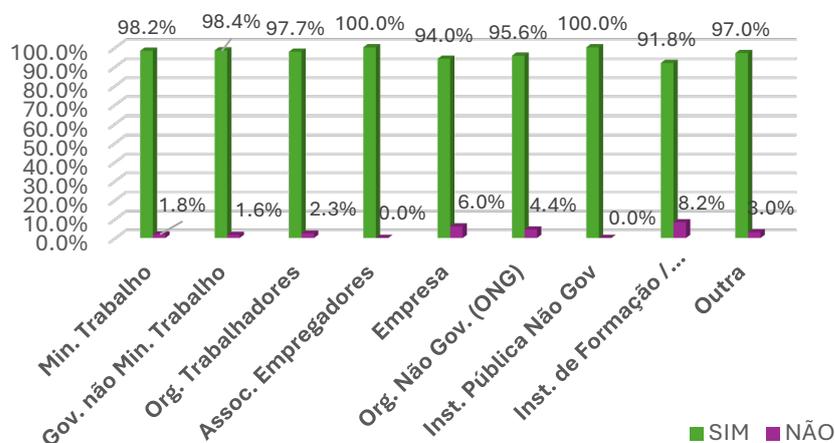


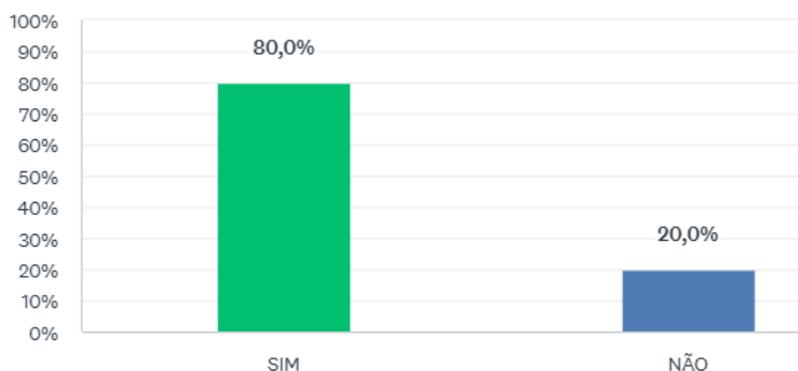
Gráfico 12: Melhoria pessoal e profissional e do desempenho na instituição (setor)



## 4.5. Aplicação das competências adquiridas na instituição

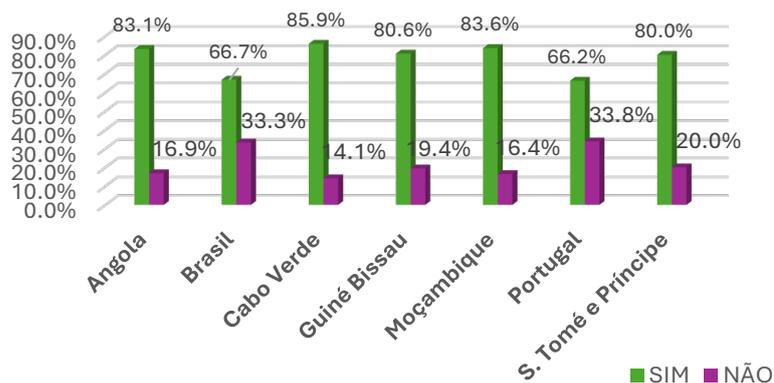
Os participantes foram questionados se as competências adquiridas na formação estariam ou não a ser aplicadas na instituição. As respostas globais apresentam-se no gráfico seguinte:

Gráfico 13: Aplicação das competências adquiridas



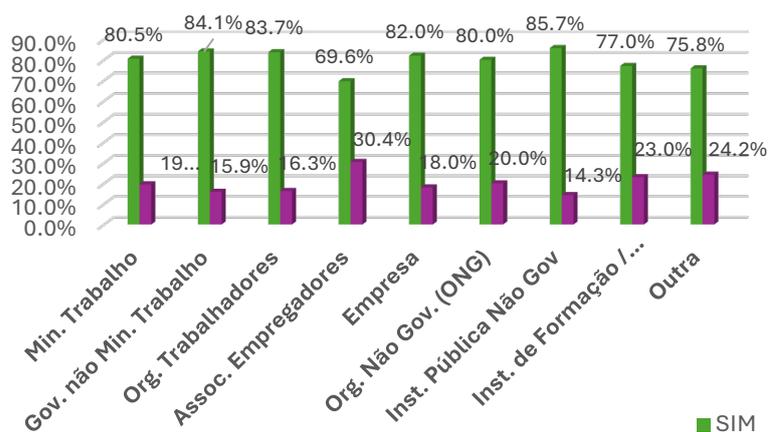
80% dos participantes consideram que estão a aplicar, nas suas instituições, as competências adquiridas. Na análise por país verifica-se que a aplicação das competências é menos “forte” nos países teoricamente mais estruturados (Brasil - 66,7% e Portugal - 66,2%), estando todos os restantes acima da média global.

Gráfico 14: Aplicação das competências adquiridas, por país



Em termos de tipo de instituições, o nível de aplicação das competências é relativamente semelhante, dado que mais de 2/3 das instituições consideram que aplicam o aprendido.

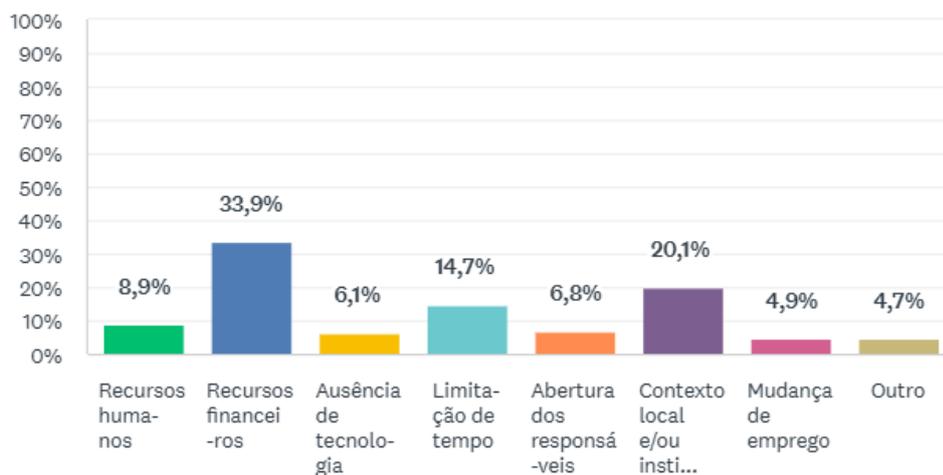
Gráfico 15: Aplicação das competências adquiridas, por setor



#### 4.6. Principais dificuldades e obstáculos na aplicação das competências e dos conhecimentos adquiridos

Tendo em atenção que 20% dos participantes consideraram não estar a aplicar as competências adquiridas na formação, questionaram-se os respondentes sobre as principais dificuldades que essa aplicação enfrenta. Os resultados constam do gráfico seguinte:

Gráfico 16: Principais dificuldades na aplicação das competências adquiridas



Verifica-se que as principais dificuldades são, por ordem decrescente, os recursos financeiros, o contexto local/institucional e a limitação de tempo.

#### 4.7. Exemplos representativos da aplicação de competências

Os participantes apresentaram inúmeros exemplos e aplicação do aprendizado que, dada a sua extensão, se incluem, depois de consolidadas as repetições no anexo 3. Contudo e embora não exaustivamente, podem-se sistematizar as principais áreas de aplicação:

- Antecipação das necessidades futuras do mercado de trabalho e estudo do seu impacto sobre as políticas e programas de emprego e formação;
- Aperfeiçoamento da gestão de centros de formação e do financiamento da formação profissional;
- Apoio e incentivo à transição de operadores do setor informal da economia para a formalização, incluindo o acesso a sistemas de proteção social;
- Aprofundamento de instrumentos e metodologias para o desenvolvimento económico local e de empresas por meio de cadeias de valor, promoção de parceiras e aproveitamento de recursos endógenos e maximização de apoios exteriores;
- Capacitação de líderes sindicais e trabalhadores para melhorar o entendimento do diálogo social e da capacidade de negociação tripartida, incluindo a disponibilização de suporte jurídico aos sindicalizados;
- Dignificação do trabalho no meio rural, promoção do trabalho docente e aprendizagem de oportunidades complementares à agricultura para elevar os rendimentos no meio rural;
- Disponibilização de conhecimentos e de habilidades teóricas e práticas ao nível internacional que não se encontravam disponíveis dos países e instituições dos participantes;
- Disponibilização de informação sobre a utilização das Normas Internacionais do Trabalho no sistema judicial e formação dos atores jurídicos (juizes, advogados, etc.) na
- Divulgação das Normas Internacionais do Trabalho (Convenções e Recomendações da OIT) e facilitação de meios/instrumentos para a sua aplicação e controlo;
- Elaboração de materiais de apoio para sessões de formação;
- Estímulo e facilitação de instrumentos para a promoção de formações on-line (à distância);
- Incentivo da economia circular e empreendedorismo verde;
- Incentivo e partilha de exemplos de diálogo social e de negociação coletiva;
- Maior conhecimento sobre a conceção, implementação, monitoria e avaliação de políticas ativas de emprego, conduzindo à (re)formulação de melhores políticas públicas;

- Maior sensibilidade para os problemas da segurança e higiene no trabalho;
- Melhor capacidade para promover micro e pequenas empresas, a sua gestão e o acompanhamento do seu desenvolvimento;
- Melhoria da conceção, implementação/gestão, monitoria e avaliação de projetos de desenvolvimento, incluindo a avaliação *a posteriori* do seu impacto;
- Melhoria da inspeção do trabalho na luta contra o trabalho infantil, as piores formas de trabalho e a discriminação no mundo do trabalho;
- Melhoria das estatísticas de proteção social
- Promoção da empregabilidade e criação de empresas por jovens, cidadãos portadores de deficiência e mulheres vulneráveis;
- Sensibilização e disponibilização de estratégias para a promoção das agendas de trabalho digno.

A leitura do anexo permite visualizar o elevado nível de aplicação do aprendizado e a sua contribuição para a melhoria do desempenho dos participantes e o efetivo impacto verificado nas suas instituições.

#### 4.8. Benefício de outros membros da organização

Através desta questão, pretendia-se avaliar se outros membros da organização, para além do participante, beneficiaram da formação através da partilha, disseminação de conhecimentos e de documentação. Em termos globais, os resultados são os seguintes:

Gráfico 17: Benefício de outros membros da instituição



Verifica-se que cerca de 78% dos participantes consideraram que houve outros membros da instituição que beneficiaram dos conhecimentos e documentação adquiridos na formação. Nos gráficos seguintes apresenta a avaliação em termos de país e setor da instituição que, no geral, confirma os valores globais.

Gráfico 18: Benefício de outros membros da instituição, por país

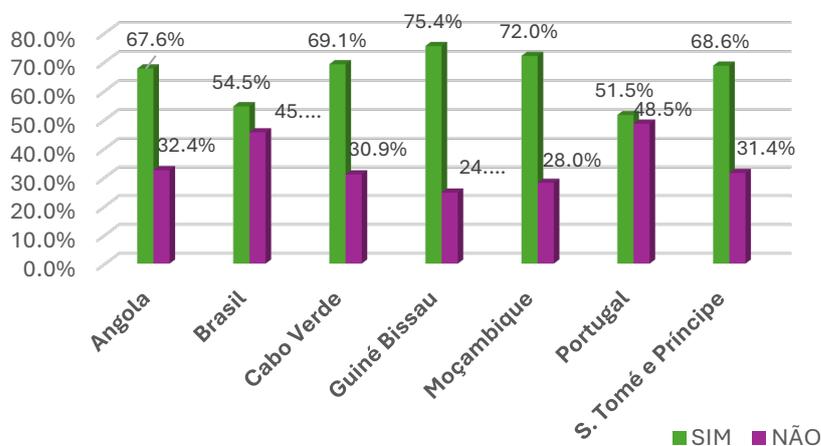
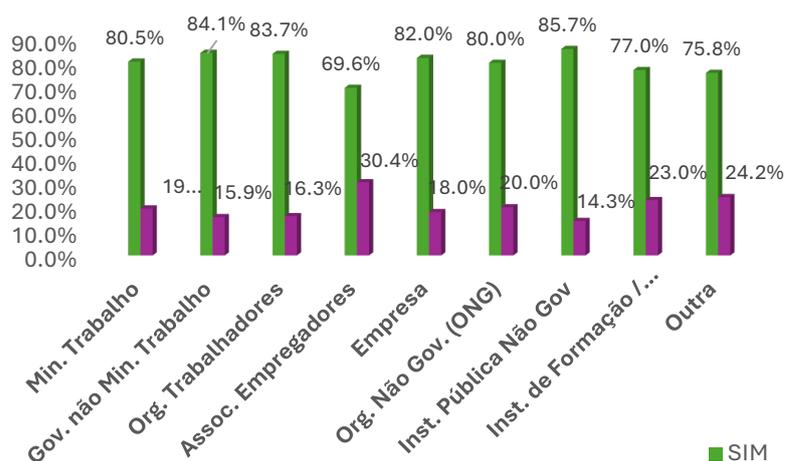


Gráfico 19: Benefício de outros membros da instituição, por setor



#### 4.9. O que poderia ter sido feito, antes e depois da formação, para melhorar a aplicação do aprendizado?

Os respondentes apresentaram um conjunto muito válido de sugestões sobre o que poderia ter sido feito, antes e depois da formação, para melhorar a aplicação do aprendizado. As suas propostas constam do anexo 4 e podem sistematizar-se nos seguintes pontos:

- Introdução de melhor informação prévia sobre a organização de cada atividade, perfil dos destinatários e funções desejáveis que desempenhem na instituição visando uma efetiva aplicação prática do aprendizado;

- Antes da formação é importante expor os conteúdos da formação e dirigir um questionário sobre as possibilidades de aplicação na vida profissional dos participantes;
- Reconhecimento da elevada qualidade das atividades formativas e incentivos para que o projeto reforce a oferta de novos cursos e áreas temáticas;
- Maior sensibilização prévia e após formação dos responsáveis institucionais para que estes facilitem e estimulem a aplicação do aprendizado;
- Mais espaços de troca de experiências (webinares, fóruns de discussão, grupos de trabalho entre participantes de diferentes países, etc.);
- Estimular, sempre que apropriado, a participação de representantes dos trabalhadores e empregadores dos países para estimular o diálogo social em cada país;
- Estabelecimento de relações de parceria com os responsáveis para facilitar a materialização das competências adquiridas nas formações;
- Disponibilização de uma lista de contactos dos participantes onde se incluíssem os endereços de e-mail daqueles que pretendessem continuar (e dessem para tal consentimento) a troca de experiências e dificuldades práticas no pós formação;
- O CIF/OIT indicar um formador/técnico que preste apoio aos formados e dinamize a continuação da troca de experiências;
- Durante o curso e sempre que apropriado, cada participante deveria elaborar um projeto concreto a implementar com a "mentoria" do CIF/OIT; caso o projeto implique financiamento, poderia ser disponibilizada informação sobre eventuais vias para a obtenção do financiamento (tendo em atenção os parceiros de desenvolvimento de vocacionados e ativos em cada país);
- Para além de fornecer aos participantes informações sobre potenciais agências financiadoras de projetos de desenvolvimento, deveria ser indicado que o CIF não tem possibilidades de disponibilizar recursos financeiros para o desenvolvimento;
- Melhorar o seguimento e a monitoria pós formação, disponibilizando nova documentação e instrumentos que a OIT vá desenvolvendo (o que permitiria a atualização contínua dos formados).
- Embora tenha sido sugerido que após as formações on-line se deveriam realizar sessões presenciais (o que não é possível implementar, por razões financeiras, de forma sistemática), seria desejável optar, sempre que possível pela modalidade “mista” (on-line e presencial), pelo menos para os participantes mais destacados na fase on-line.

#### 4.10.Exemplos de atividades realizada na instituição ou território resultado dos conhecimentos adquiridos

Os participantes foram questionados se teriam algum exemplo de boa prática, projeto, atividade, etc. realizada na sua instituição ou território e que nasceu ou foi implementada a partir dos conhecimentos adquiridos nas formações realizadas, tendo 50,8% respondido afirmativamente.

Gráfico 20: Ter exemplos de atividades como resultado dos conhecimentos adquiridos



No anexo 5, incluem-se, de forma consolidada, os exemplos apresentados pelos respondentes e que se podem sintetizar nos seguintes pontos:

- Criação de novas iniciativas no domínio da luta contra o trabalho infantil;
- Melhoria da gestão de Centros de Formação Profissional e da formação de formadores.
- Promoção das Convenções e Recomendações da OIT;
- Empoderamento de jovens e mulheres;
- Promoção do diálogo social e da negociação coletiva;
- Desenvolvimento local, tanto ao nível económico como social;
- Melhoria do trabalho no meio rural e diversificação das fontes de rendimentos dos trabalhadores agrícolas;
- Promoção de microempresas e do autoemprego, sobretudo de mulheres, jovens e desempregados;
- Aumento de números de acordos coletivos e do número de associados no sindicato, troca de experiências com outros sindicatos nacionais;
- Incremento dos mecanismos de microcrédito para MPMEs e autoemprego;
- Promoção e valorização da economia verde e da economia azul;
- Melhoria da luta contra as alterações climáticas e prevenção/mitigação do risco dos desastres naturais;

- Maior capacidade para elaborar materiais de formação e divulgação de documentação produzida pela OIT em língua portuguesa;
- Difusão e formação de métodos de e-learning e de ensino e formação à distância, formação de formadores na utilização das novas tecnologias na educação;
- Incremento das políticas, estratégias e programas de promoção ativa de emprego e avaliação dos seus resultados.
- Melhoria da gestão, monitoria e avaliação de projetos.

#### 4.11. Disponibilidade para apresentar e descrever algum dos exemplos de criação de redes ou de boas práticas institucionais

Os respondentes foram questionados sobre a sua disponibilidade para apresentarem e descreverem exemplos de criação de redes e de boas práticas. Entre os 609 respondentes, 346 manifestaram-se positivamente:

Gráfico 21: Disponibilidade para apresentar e descrever exemplos



#### 4.12. Sugestões finais para melhorar as atividades do projeto

No final do questionário, foi solicitado aos inquiridos que apresentassem sugestões para melhorar as atividades futuras do projeto. As sugestões apresentadas, constam do anexo 6 e podem resumir-se, nas suas linhas base, no seguinte:

- Promover formações após o horário laboral;
- Mais formações em formato presencial para facilitar o intercâmbio entre os participantes;

- Diagnóstico das necessidades: realizar levantamento mais detalhado das necessidades dos participantes, para que o conteúdo da formação esteja totalmente alinhado às suas realidades e desafios. Entender previamente o contexto e as expectativas permitiria maior personalização e relevância dos temas abordados;
- Disponibilizar materiais introdutórios ou promover encontros prévios de sensibilização ajudaria a preparar os participantes para o que seria discutido, otimizando o tempo durante a formação;
- Ajustar o horário das sessões tendo em atenção os períodos de trabalho;
- Participação de maior número de magistrados judiciais e de inspetores do trabalho.
- Ter mais sessões de partilha de experiências dos beneficiários de diferentes formações, criação de canais de comunicação constantes, estimulando a colaboração e a troca de conhecimentos;
- Introduzir dinâmicas mais participativas, como grupos de trabalho ou sessões práticas para que os participantes não só se sintam mais ativos no processo como tenham a oportunidade de ter aprendizagens mais significativas; o feedback deve ser mais constante e rápido; as abordagens poderiam ser mais diversificadas para que pessoas com estilos de aprendizagem diferentes possam ser alcançadas e planejar o pós formação com a disponibilização de recursos de suporte para revisão e troca de ideias.
- Monitorização dos resultados da formação na prática das instituições e criação de um meio mais interativo para conectar os colegas antes e pós formação;
- Os inquéritos devem ter lugar 2 a 3 meses após as actividades para obter feedback da aplicação do aprendizado;
- A aplicação da Inteligência Artificial (IA) na gestão dos projetos e da formação;
- Usar métodos e ferramentas digitais disponíveis para facilitar o acesso a mais formações;
- Melhorar a disponibilização de manuais pois há momentos em que os participantes não conseguem entrar na plataforma antes dos webinars;
- Estabelecer mecanismos regulares de coleta de feedback para avaliar a eficácia das atividades e identificar áreas de melhoria em tempo real;
- Maior carga horária, com a inclusão de uma etapa prática;
- Depois das formações, criar espaços de partilha;
- Fazer um acompanhamento constante na implementação das atividades dadas e acordadas com as instituições onde a implementação das mesmas tem lugar;
- Implementar um sistema de monitoria ou suporte técnico pós-formação para ajudar os participantes a superarem os desafios na aplicação prática dos conhecimentos;

- Criar um espaço (virtual ou presencial) para que os participantes apresentem os resultados obtidos com a aplicação do aprendizado, promovendo troca de experiências e boas práticas;
- Alargar o projeto a mais participantes, usando a metodologia de formação à distância;
- Acompanhar de forma estruturada os resultados obtidos a médio e longo prazo para avaliar o impacto do projeto e ajustar estratégias conforme necessário (o que, em certa medida, se pretende com este exercício);
- Priorizar formações e projetos que integrem conceitos de sustentabilidade social, ambiental e econômica, alinhando o projeto com as tendências globais;
- Promover workshops de implementação prática, realizando oficinas específicas após as formações que ajudem os participantes a estruturar e lançar iniciativas concretas nas suas instituições ou territórios.

## 5. Conclusões

Da análise das respostas dos participantes, podem retirar-se algumas conclusões fundamentais:

- A grande maioria dos participantes consideram o projeto muito útil e que atingiu plenamente os objetivos previstos para as atividades formativas.
- Embora 67% dos respondentes tenham considerado que a participação nas atividades permitiu a criação de redes de trabalho ou o estabelecimento de contactos e de uma colaboração com outros participantes, há necessidade de adotar algumas das sugestões apresentadas e que serão desenvolvidas no ponto seguinte.
- Durante e após as sessões, mais de 70% consideraram que houve uma boa permuta de experiências, de boas práticas e de conhecimentos entre as instituições dos participantes.
- Os respondentes consideraram como muito importante a criação e ampliação do material de formação da OIT em língua portuguesa que o projeto tem proporcionado;
- A quase totalidade dos respondentes (96,2%) consideraram que a sua participação nas atividades contribuiu para melhorar o desenvolvimento pessoal e profissional, assim como o seu desempenho na instituição.
- Quatro quintos (80%) dos respondentes consideram que as competências adquiridas na formação estão a ser aplicadas na instituição, o que é confirmado tanto na análise por país como por tipo de instituição.
- As principais dificuldades e obstáculos na aplicação das competências e dos conhecimentos adquiridos são, por ordem decrescente, os recursos financeiros, o contexto local / institucional, a limitação de tempo, os recursos humanos e a abertura dos responsáveis.

- Entre os aspetos que poderão ser introduzidos para melhorar o projeto incluem-se a maior incidência de formação presencial ou mista, um maior número de participantes nas formações on-line, o aumento da duração das formações e disponibilizar horários flexíveis e/ou respeitando os horários de trabalho e as diferenças de fusos horários.
- Cerca de metade dos respondentes consideraram que poderiam apresentar exemplos de atividades como resultado dos conhecimentos adquiridos nas atividades formativas.
- 346 dos 609 respondentes manifestaram-se disponíveis para apresentar e descrever algum dos exemplos de criação de redes ou de boas práticas institucionais, o que será devidamente desenvolvido na análise qualitativa do impacto do projeto.

## 6. Recomendações

Das sugestões apresentadas pelos participantes, podem destacar-se as seguintes como recomendações para a gestão do projeto:

- Consultar as instituições nacionais antes de estabelecer a programação anual do projeto para identificar quais as necessidades e áreas prioritárias de cada país.
- As formações presenciais, embora mais caras financeiramente, possibilitam maior troca de experiências e o estabelecimento de redes de contactos entre os participantes;
- Aumentar as formações destinadas aos mandantes tripartidos da OIT pois tal pode ampliar as oportunidades de diálogo social e negociação em cada país;
- Ter mais sessões de troca de experiências e de exemplos práticos entre os participantes durante as atividades formativas;
- Propor, caso houvesse consentimento da parte dos participantes, a criação de uma rede de formados (*Alumni*) que permaneceria ativa após o final de cada atividade;
- Introduzir ou reforçar (caso já se apliquem) dinâmicas mais participativas que reforcem a troca de experiências e de boas práticas entre os formandos;
- Implementar um sistema de monitoria e seguimento dos formados que facilitem a aplicação do aprendido;
- Implementar projetos onde se relacionem as potencialidades da IA nos domínios do emprego e da formação profissional;
- Sensibilizar os responsáveis sobre os objetivos pretendidos para as formações e a aplicabilidade prática do futuro aprendido, tendo em conta o perfil e as funções na instituição do pretendido participante na atividade;

- Garantir que os participantes em formações à distância dispõem de recursos técnicos que lhes permitam acompanhar devidamente as formações.

## 7. Anexos

1. Exemplos de competências adquiridas
2. O que poderia ter sido feito para melhorar a aplicação do aprendizado
3. Exemplos apresentados pelos respondentes

## Anexo 1

### Exemplos de competências adquiridas

- Construção de parcerias que promovam novas iniciativas no âmbito do projeto/tema apresentado à época da capacitação (ex. Formação e Empregabilidade de Jovens Afrodescendentes - parceria com a OIT Brasil e Instituições do Ministério Público).
- Desenvolver competências nos estudantes e colegas; - credenciar a minha performance profissional e desenvolvimento da minha carreira enquanto mestrando na área de gestão de recursos humanos e do conhecimento. - Atividades de formação profissional junto dos formandos do IIEFP.
- Produção de relatórios semestrais e anuais sobre a implementação do Plano de Ação da Política de Emprego;
- 1. Referências internacionais; 2. Conhecimentos e habilidades teóricas e práticas que não estavam disponíveis no Brasil; 3. Rede de relacionamento.
- 1. Elaboração e apresentações de documentos (principalmente PowerPoint) 2. Enquadramento e contextualização de projetos e documentos diversos A aplicação dos conteúdos relativamente ao empreendedorismo para o fomento do autoemprego. 2. Incentivo a economia circular e empreendedorismo Verde 3. A Realização de feiras para promover a Iniciativa da promoção do emprego digno.4. Formação financiamento e acompanhamento dos projectos financiados (ex.: a realização dos países da CPLP da África Austral aquando da visita desta delegação em Angola e em particular no Clese Lubango)
- Capacitação de outros líderes sindicais e trabalhadores; melhorar o entendimento do Diálogo Social e capacidade de negociação.
- Capacitação dos jovens em matéria de gestão de pequenos negócios; planos de negócios e empreendedorismo.
- 1 Capacitação em áreas ultimamente mais discutidas. 2 Fornecer uma ampla visão no contexto laboral de aplicação das ferramentas fornecidas pelo programa.
- Contribuíram para reformulação das políticas públicas; permitiu ter maior clareza no monitoramento das evidências disponibilizados pelos setores.
- Inovação tecnológica; Trabalho em equipe; Saber aceder a informações
- Participação em formações profissionais como formador em vários Cursos. 2 Uso das competências adquiridas nas aulas que ministro como professor.
- Consultoria nas áreas do trabalho rural e do trabalho infantil.
- Análise da economia baseada no contexto local de desenvolvimento.; Introdução da componente de gestão económica nos processos de planificação distrital.
- Apoio ao desenvolvimento de empresas e ao desenvolvimento rural através da promoção do trabalho digno.
- Formação participativa dos formandos; organização de uma formação para os Quadros de Administração pública de Guine; reforçar a formação dos formandos que não concluíram formação online.

- Palestra Seminário OEA/ENAMAT: NIT, Trabalho Decente, Controle Convencionalidade; 2) Diálogos OIT, inclusive OIT Brasil sobre ampliação acesso a Normless; 3) Palestras, seminários e cursos (TST & ENAMAT) importância de fundamentação das decisões da Justiça do Trabalho em NIT
- Partilhar experiência com os comités sindicais sobre a necessidade de diálogo e negociação bipartida; incentivar o sector informal a se inscrever no sistema nacional de segurança social como trabalhadores por conta própria.
- Fortalecimento da relação com o sector produtivo; apoio na legalização de microempresa transição do informal para formal.
- 1. Sessões de Orientação profissional, 2. Promoção de emprego
- A abordagem sobre o combate ao trabalho infantil tem sido levada a cabo de acordo com as convenções internacionais sobre a matéria. Por outro lado, o envolvimento dos parceiros sociais tem sido importante no combate deste flagelo.
- A formação à distância permite desenvolver a autonomia e a disciplina, essenciais para organizar o tempo e cumprir prazos sem supervisão constante. Além disso, estimula habilidades digitais, como o uso de plataformas online para aprendizado e colaboração, que são fundamentais no mercado de trabalho atual. Por exemplo, ao assistir a aulas gravadas, o aluno aprende a gerir o seu próprio ritmo de estudo e ao participar em fóruns, desenvolve a comunicação virtual.
- A participação nas formações do CIF incrementou a minha capacidade de resposta em relação aos temas tratados a nível de emprego, formação profissional, setor informal e desenvolvimento económico e social.
- Acesso a diferentes realidades e a diferentes iniciativas. Novas metodologias para o enfrentamento de questões sensíveis.
- Acolhimento e integração de formandos em cursos profissionais, planeamento personalizado da formação.
- Antecipação das necessidades de competências no mercado; Levantamento das necessidades de formação; Organização e gestão de formação
- Aplicação de plataformas de TICs para o processo de ensino e aprendizagem
- Aplico os conhecimentos adquiridos na formação "Laboratório em linha sobre formação técnica e profissional digital" nas ações de formação pedagógica inicial de formadores que ministro, enquanto formadora de formadores, na instituição onde trabalho.
- Apoiar micro empreendedores a desenvolver seus negócios
- Apoiar na incubação das empresas e melhorar a performance das empresas no nosso contexto frágil
- Apoio as microempresárias no que tange a transição do sector informal a formal, proteção social
- Aprendi como gerir um centro de formação, a diferença de ser chefe e líder, o que me está ajudando todos dias nas minhas actividades, em relacionamentos no dia a dia com as pessoas.
- Aprendi sobre Proteção Social e ajudo trabalhadores moçambicanos em questões desta matéria, aprendi sobre transições justas e ajudo os associados

sobre o impacto das tecnologias de informação e comunicação, aprendi sobre trabalho migratório e ajudo os trabalhadores estrangeiros e cidadãos em geral.

- Aprovação e aplicação das Convenções sobre a idade mínima e piores formas do Trabalho infantil. Sensibilização das autoridades o que culminou com a aprovação do Código do Trabalho. Aprovação de lei sobre as práticas nefastas para a saúde da mulher e violência doméstica. A liberdade sindical também mereceu a NOSSA atenção.
- As competências complementaram as capacidades técnicas da instituição na implementação de projectos de desenvolvimento que promovem o emprego jovem e trabalho digno bem como para o desenvolvimento comunitário/local.
- As reflexões de inclusão social a partir do desenvolvimento de competências profissionais aplicadas na formação de docentes.
- Atendimento de grupos vulneráveis (carentes, mulheres, viúvas PCD), Formação Profissional, Desenvolvimento de Negócios, autoemprego).
- Avaliação da implementação do Manual de intermediação laboral nos Centros de Emprego e Formação profissional do IEFP-CV; Avaliação de impacto de alguns programas implementadas pelo IEFP.
- Avaliação do impacto dos projetos.
- Avaliação do mercado de emprego; Criação de uma base de dados estatísticos sobre empregabilidade.
- Capacidade de realizar actividades novas devido aos novos conhecimentos adquiridos, novas habilidades de realizar trabalho, a réplica dos conhecimentos nas comunidades Rurais.
- Capacidades e abordagem individual melhor nas últimas capacitações.
- Capacitação de 2 Associações juvenis (Pfuneca com 18 Jovens operando no ramo de transportes e Tlucuca com 14 Jovens mulheres operando no ramo de corte e costura) para a dinamização e informatização das suas actividades; Capacitação a 23 formadores de cursos de curta duração em matéria de serralharia para o uso de tecnologias de informação e comunicações como uma abordagem integrada da teoria e técnica.
- Com as formações foi possível elaborar um programa de formação CODE para facilitar a aprendizagem do empreendedorismo nas formações profissionais e também apoiar na elaboração de programas de formação de acordo o quadro nacional de qualificações
- Combate ao Trabalho Infantil e a Transição da Economia Informal a Formal
- Como uma profissional do terceiro setor atuando na inclusão produtiva de jovens, a formação me permitiu entender de maneira mais ampla as dinâmicas sociais e económicas que atravessam a integração da juventude no mercado de trabalho.
- Competências em mediação e negociação têm ajudado a resolver divergências entre equipes e a promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável. Técnicas de comunicação e gestão de equipes, adquiridas em formações têm sido aplicadas no desenvolvimento de planos estratégicos e na condução de reuniões mais produtivas e inclusivas.
- Concepção de programas e projectos de apoio a grupos vulneráveis saídos de contextos pós conflito.

- Conceção e implementação de um projecto para a produção de conteúdos para rádios comunitárias, desenho de iniciativas de cadeias de valor.
- Conciliação de conflitos coletivos de trabalho (funções anteriores). Preparação de diplomas legislativos (no âmbito das atuais funções).
- Consultoria e Capacitação Empresarial; Formar Jovens no autoemprego - Projeto Jovem e Incubox.
- Consultoria em Micro e Pequenas Empresas / Treinamento em órgão de fomento a empreendedorismo
- Contribuem para planificação de actividades de desenvolvimento de cadeias de valor nos distritos da minha Província, ajuda no desenvolvimento de programas de desenvolvimento coordenados pelo sector onde trabalho.
- Contribuir para poupanças de custos duradouras e na reduzir tanto quanto possível do uso de recursos não renováveis e promover fontes de energias renováveis e passivas.
- Cooperativismo, gestão de empresas, incubadoras de negócios.
- Criação de associação de autoemprego e feira de emprego.
- Criação do INQ, será atualizado a Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional, Reformas na Administração Pública.
- Criação e estruturação do Programa " Formação por Competências" e o Programa de inclusão de jovens nas atividades profissionalizantes da área rural "Jovem no Campo", desenvolvido para várias cadeias produtivas.
- Defesa de trabalhadores. Ligação às empresas na defesa das mulheres.
- Defesa dos filiados nos casos de despedimento sem justa causa e propostas para a melhoria da Lei Geral do Trabalho, assim como a apresentação de pareceres e opiniões na Comissão dos Conselheiros da Segurança Social onde sou membro.
- Definição de objectivos claros para formação baseada em competências; fazer um acompanhamento individualizado e específico de cada formando.
- Depois da formação dei algumas palestras em algumas empresas. Partilhei com os meus colegas o que aprendi na formação.
- Melhoria da gestão do sistema de segurança social INPS: contributos ao nível de gestão de risco do sistema de informação; Coordenação e reestruturação do sector das convenções internacionais, sensibilização e elaboração do primeiro plano estratégico do INPS; pesquisas para o projeto de extensão de cobertura da economia informal, entre outros
- Desenho de medidas activas de emprego; Contribuições em programas de promoção de emprego, autoemprego e empreendedorismo.
- Desenho de propostas de negócios mais informadas, aplicação em estudos e consultorias contratadas e uso de métodos e metodologias e práticas nos treinamentos realizados
- Desenvolver plano de acção para tornar sustentáveis as intervenções da nossa instituição; Aplicação de técnicas para responder e exceder as expectativas dos nossos clientes entre outros aspectos.
- Desenvolvimento de projectos sociais, elaboração de base de dados do pessoal e desenvolvimento de mecanismos de gestão e avaliação de desempenho.

- Desenvolvimento económico local e desenvolvimento de empresas por meio de cadeias de valor.
- Desenvolvimento local participativo e sustentável, governação local.
- Diálogo Social: pré-aviso de greve e greve; Mediação/Tentativa de conciliação ao nível de conflito laboral.
- Dinamização do diálogo social, consolidação dos Fóruns de Consulta e de Concertação Social.
- Diversificação económica, Aprendizagem de outras áreas do saber, Formação e capacitação dos jovens
- Divulgação e sensibilização de leis; garantia e defesa de direitos dos utentes
- Economia verde, ambiente
- Elaboração de materiais de apoio a sessões de formação.
- Elaboração de pareceres, com esclarecimento a empregadores.
- Elaboração de projectos, estudos de mercado; cadeia de valor do arroz.
- Elaboração de Projectos de Desenvolvimento Económico em contextos rurais no norte de Moçambique.
- Elaboração do Plano reitor da organização, organização de várias ações de formação.
- Em ações de formação, que dinamizo, procuro atualizar os conteúdos, recursos e estratégias à luz dos conhecimentos que foram apresentados na formação. De igual modo no desempenho das minhas funções profissionais (inspetivas) introduzi o recurso à tecnologia para melhorar o meu desempenho.
- Em ambiente laboral e organizacional. 1- Relacionamentos com colegas e utentes; 2 - Elaboração de projetos; 3 - Elaboração de relatórios técnicos e financeiros.
- Em primeiro lugar, lido com jovens com dificuldades de emprego dando orientações sobre a forma de criarem os seus próprios negócios; também criamos ciclos de djumbai com os que não sabem ler e nem escrever para se tornarem útil nas suas aldeias.
- Em processos de prevenção/superação de conflitos coletivos de trabalho
- Em relação as Pessoas com Deficiência: promovo a inclusão através de sensibilização e da remoção de barreiras de vária ordem nos ambientes formativos; e nas empresas para empregar pessoas com deficiência. Outras matérias têm a ver com trabalho digno: Sensibilização das empresas para respeitarem os trabalhadores, observando os princípios fundamentais: Contrato de trabalho, Salário Justo, condições de trabalho dignas, entre outros.
- Em tudo quanto aprendi ligado à matéria de emprego para jovens, tenho aplicado. A questão da interatividade e envolvimento juvenil nos programas do emprego e criação de políticas e postos de trabalho.
- As formações todas serviram sempre para aperfeiçoar os meus conhecimentos, aumentar o networking e perceber novos meios de trabalho.
- Emprego para jovens, empregabilidade, empregos dignos e Serviços de Emprego.
- Enquanto analista de programas para Juventude das Agências do PNUD, UNICEF e UNFPA em Cabo Verde, é de grande valia estar sempre a atualizar os

conceitos, estudar sobre as novas abordagens e tendências de modo a ajustar as propostas/ advocacy para as medidas de "políticas para juventude" para fazer avançar as agendas de desenvolvimento Nacional e Global, garantindo o empoderamento dos jovens de modo a viverem o seu pleno potencial.

- Estabelecimento de redes; maior compromisso político dos Estados-membros da CPLP relativamente à ratificação e implementação das Convenções da OIT e no apoio à agenda da OIT; reforço do trabalho dos pontos focais da CPLP;
- Estou direcionando minha pesquisa de mestrado na Universidade do Estado do Rio de Janeiro para a aplicação judicial das NIT, com ideia de fazer aproximar a UERJ e a OIT para melhor contribuir para uma integração social.
- Estruturação, desenho dos pacotes de formação/ treinamento de réplicas para os beneficiários dos diferentes programas em curso.
- Estudo sobre a Antecipação de Necessidades de Competências; Estudo de impacto sobre as políticas ativas de emprego.
- Estudo sobre formalização de empresas e maior conhecimento sobre avaliação de riscos, elaboração de plano de emergência.
- Melhorámos na abordagem de conteúdos relacionados com os trabalhos nos tempos de COVID-19 e pós COVID; p. ex. houve melhorias no tratamento de actividades com relação ao emprego e interação com várias camadas.
- Rede da CPLP para a Inspeção do Trabalho é dinamizada e o plano de atividades aprovado em Conselho de Ministros da CPLP surgiu após a realização de um curso aproveitando sinergias já existentes, o curso permitiu revitalizar essas mesmas sinergias as atividades relativamente às empresas e trabalho digno, sustentabilidade e todos os assuntos relacionados com a Declaração tripartida da OIT DMNE, também tem permitido sinergias várias e o aconselhamento e revitalização das atividades de promoção da Declaração e apoio ao respetivo Ponto focal nacional, bem como o desenvolvimento do trabalho em rede com a rede nacional do Global Compact em matéria do acelerador dos ODS sobre empresas e direitos humanos
- Exemplo 1: Melhoria na gestão de projetos: As aprendizagens foram aplicadas no fortalecimento da capacidade de planeamento e execução de projetos, especialmente em iniciativas voltadas para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente. As ferramentas de gestão de ciclo de projetos (Project Cycle Management - PCM) foram utilizadas para estruturar planos de ação mais eficazes, assegurando a integração de indicadores de impacto social e ambiental. Exemplo 2: Promoção de diálogo social eficaz: Os conhecimentos adquiridos sobre metodologias de diálogo social têm sido aplicados em reuniões e negociações com sindicatos, empregadores e parceiros institucionais. Este aprendizado permitiu criar ambientes mais colaborativos e produtivos para a resolução de conflitos laborais e a definição de políticas que atendem às necessidades de todas as partes interessadas. Exemplo 3: Implementação de estratégias de formação: As competências desenvolvidas foram usadas para estruturar e conduzir programas internos de formação, adaptando conteúdos para as necessidades dos trabalhadores da instituição. Estas formações têm contribuído para a capacitação em temas como saúde e segurança no trabalho, igualdade de gênero e boas práticas no ambiente laboral. Estes exemplos ilustram como o aprendizado do ITC/ILO está diretamente ligado a resultados concretos na instituição.

- Fazer réplicas na minha comunidade como presidente de Associação Comunitária; Réplica com todos os meus alunos do ensino secundário, criação de projectos comunitários
- Fomento de Diálogo Tripartido, melhoramento na transição de informação aos Associados e Apresentação de Propostas para transição para economia formal.
- Formação de formadores e facilitadores de Reconhecimento de Competências adquiridas, Produção de Unidades de competência padrão para a inclusão no catálogo nacional
- Formação em Recursos Educativos digitais para professores e Formação de E-tutores on-line.
- Formação especial para o desenvolvimento e capacitação dos jovens em termos de hotelaria e turismo.
- Formação online com vários programas e vários processos de competências de ensino e aprendizagem.
- Formação para Desempregados de Longa Duração.
- Formação Sindical, Formação e emprego jovem, empreendedorismo jovem e ainda negociação coletiva
- Género e empreendedorismo, desenvolver ideias de negócios, alavancar negócios
- Gestão de centro de formação, liderança e participação, criação de projetos de impacto juvenil
- Gestão de Pensões; Gestão de dívidas e gestão financeira da segurança social
- Gestão de sistemas de formação profissional.
- Implementação de projectos orientados a resiliência climática e desastres naturais.
- Incentivar os jovens empreendedores a formalizarem as suas empresas, sensibilizar os jovens a inscreverem-se na segurança social mesmo tendo empresas informais, introduzir no curriculum dos cursos módulos com componentes similares
- Incremento de habilidades profissionais e pessoais. Boa liderança, domínio dos conhecimentos usando ferramentas exigidas pela OIT para o grupo alvo durante a facilitação/treinamento.
- Luta contra o Trabalho infantil e a melhoria da Administração do trabalho
- Maior aprendizado, mais conhecimento na matéria da empregabilidade, conceito do trabalho digno e como avaliar impacto de alguns programas implementados no Ministério.
- Maior conhecimento na detecção de situações irregulares relacionadas com as matérias trabalhadas na formação; Aumentar o conhecimento da legislação nacional e internacional; Troca de experiências entre os vários membros dos Estados presentes na formação que permitiu estar mais atenta aos fenómenos.
- Mais competente em dar respostas relativamente aos objetivos do ministério. Melhor capacidade no tratamento de dados, disponibilização dos recursos e melhor atendimento ao público e apresentação dos resultados.
- Mediação de conflitos, elaboração de planos de atividades e participação de grupos para os efeitos, assim como em pareceres jurídicos.

- Medidas activas de emprego e sua implementação. Papel da orientação profissional. Política de emprego.
- Melhor análise dos projectos implementados no sector, processo de monitoria e avaliação e desenho de novos projectos na área verde.
- Melhor gestão de recursos humanos. Melhor gestão e coordenação das qualificações profissionais.
- Melhor intercâmbio entre os sindicatos nacionais, massificação sindical.
- Melhor organização do processo avaliativo e melhoria da produção de relatórios
- Melhoramento do ambiente empresarial em contextos frágeis e assim como nos ambientes favoráveis para empresas sustentáveis.
- Melhoramento das condições de trabalho rural.
- Melhorar as estatísticas de proteção social.
- Melhorei muito na prestação das actividades e busquei experiência de países como Cabo verde, Guiné Bissau e São Tomé e Príncipe aquando da formação em vídeo conferência! Os conhecimentos ficaram e estão sendo aplicados
- Melhoria das respostas aos constituintes; Reforço de competências técnicas.
- Melhoria na qualidade das análises de propostas de negócios dos proponentes para financiamento; Melhoria no programa de formação e aconselhamento a pequenos empreendedores.
- Metodologia de intervenção da inspeção do trabalho na economia informal adaptada para o combate ao trabalho infantil; e desenvolvimento de uma política da inspeção do trabalho relativamente ao trabalho infantil.
- Mobilização dos trabalhadores Informais para se inscreverem e contribuírem para a segurança socia através do INSS para garantir benefícios tais como reforma e outros benefícios. Lutar para reduzir trabalho infantil nas suas piores formas.
- Monotorização e avaliação de programas de Emprego; Seguimento dos micro e pequenos empresários; Orientação dos desempregados; intermediação laboral.
- Mudamos paradigmas para melhor contribuir positivamente na economia Verde apoiando as diversidades agrícolas.
- Mudanças de processo de certificação dos jovens, adotando aprendizagem ao longo da vida; Introdução de aulas online na instituição.
- Na área de inspeção; na área das mediações de trabalho doméstico e nas palestras com os sujeitos da relação laboral.
- Na área do empreendedorismo de raparigas e jovens adolescentes femininas.
- Na área em que me encontro a trabalhar, tem ajudado bastante as competências e conhecimentos adquiridos, no processo de gestão da formação profissional, identificação dos problemas dos formadores e desenhar programas de capacitação técnica e contínua do pessoal.
- Na defesa de interesse das organizações empresariais brasileiras e na formulação de políticas públicas.
- Na desigualdade de gênero, a Direção executiva da minha organização tem uma representação significativa das mulheres nos lugares da decisão. A luta para a dignificação da classe trabalhadora, acompanhamento das aplicações dos ODS pelo governo.

- Na elaboração das peças jurídicas com aplicação das normas internacionais do trabalho / na difusão de conhecimento com outros integrantes da instituição a que pertença / elaboração de material académico / instrucional.
- Na elaboração de decisões judiciais, na participação de grupo de estudos sobre as NIT e sua aplicação na Justiça do Trabalho e na participação de grupo de trabalho relativo a elaboração de banco de decisões judiciais internacionais que se baseiem em NITs.
- Na integração e interpretação das leis em casos de emissão de pareceres. No conhecimento de princípios específicos da dimensão internacional das normas do trabalho que me permitiu traçar um paralelo com os instrumentos de gestão interna dos recursos humanos.
- Na prolação de sentenças; na oferta de cursos; em grupo de estudos de magistrados.
- Não diretamente, mas já estou a sensibilizar os colegas sobre os temas e soluções baseadas na natureza. E certamente no futuro com novos projectos poderei aplicar mais porque agora tenho mais conhecimentos principalmente no que refere ao empreendedorismo e criação de emprego através de soluções baseadas na natureza.
- Nas actividades ordinárias da Inspeção Geral do Trabalho e na Comissão para a Erradicação do Trabalho Infantil em Angola.
- Nas actividades diárias da Inspeção do Trabalho, como aplicação de normas internacionais às ações fiscais, aplicação de princípios aos conflitos mediados durante as fiscalizações e fundamentação de documentos legais com base nos conhecimentos adquiridos.
- Nas minhas argumentações em tribunal passei a procurar as normas internacionais.
- Nas práticas diárias no terreno, em empresas no comércio informal e nas instituições não governamentais,
- Nos programas de formação para beneficiários da inclusão produtiva e no programa de governo estimula mais
- Neste momento estou a trabalhar num projecto promove a autonomização e inclusão financeira das mulheres e jovens através de formação de inserção
- No âmbito da gestão da escola profissional CIFAP - Bissau. Divisão do trabalho, respeito pelos outros na sua área de especialização e boa comunicação.
- No contexto da formação profissional na área de hotelaria e turismo, troca de parcerias, implementação de novas praticas
- No contexto de ajustamento entre a oferta e a procura, orientação profissional e no planeamento.
- No contexto de formação especificamente nas formações: e-learning e gestão da formação.
- No domínio do trabalho infantil, a metodologia para o combate; No domínio da Inspeção do Trabalho, a intensificação das inspecções no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- No setor da formação profissional com o desenvolvimento das diferentes ações: Apoio em capacitação dos gestores de diferentes centros de formação na Guiné Bissau e sendo responsável pela acreditação e certificação na

elaboração de referências de formação tendo em conta os conhecimentos adquiridos ao longo destes cursos desenvolvidos pelo CIF.

- Normas internacionais do trabalho, igualdade no trabalho, convenções da OIT
- O Site do normlex da OIT não é simples de encontrar as informações. A partir dele foi possível melhorar os dados do direito comparado sobre quais os países ratificam determinados instrumentos. Também desconhecia a jurisprudência, o que facilitou muito.
- Organização em redes, organização no local de trabalho, regulamentação do trabalho a distância.
- Permiteu desenvolver a primeira campanha Nacional sobre a inclusão digital do jovem nos programas de Emprego - Eu Estou no Portal; Criação da terceira Medida Activa de Emprego - Balcão Móvel de Emprego; Concepção do instrumento legal que promove o acesso em tempo real sobre as Vagas de Emprego - Decreto 45/2023 de 03 de agosto.
- Partilhar o conhecimento adquirido na formação, ajudando os jovens recém graduados na procura e na criação do próprio emprego
- Assegurar uma parceria com a UNESCO para dois estudos: Um sobre as necessidades de formação em Moçambique e outro sobre a tipificação das instituições do Ensino Técnico.
- Por exemplo, atualmente estou participando do curso Programa de Certificação sobre Monitorização e Avaliação, que tem se mostrado extremamente relevante para o meu trabalho diário. Isso ocorre porque as atividades estão alinhadas de forma prática com o programa no qual atuo, especialmente devido à abordagem baseada em casos reais, o que facilita a aplicação dos conhecimentos adquiridos.
- Por ser líder do Comité Nacional e regional dos Jovens Trabalhadores da África Austral, as formações têm ajudado para capacitar outros jovens com os workshops. Neste momento, estamos a preparar um fórum de debate sobre o mercado informal e a sua formalização. Criámos programas com os trabalhadores do sector agrícola nas Províncias de Malange, Huambo e HUÍLA sobre as alterações climáticas e combate a seca.
- Principalmente em matéria das políticas ativas de emprego - implementação, seguimento e avaliação
- Processo de orientação profissional, Promoção do Empreendedorismo, Criação de Incubadoras
- Projeto de mitigação e resiliência face a inundações e consultor para estudo de vulnerabilidades e capacidades
- Promoção do diálogo social e melhor suporte jurídico aos trabalhadores.
- Reforço de índice de sindicalização no país e reforço de capacidade técnica e sindical dos líderes trabalhadores.
- Sendo formador de educação operária, aplico permanentemente os conhecimentos adquiridos aos formandos nos cursos de formação, seminários, palestras e no desenvolvimento de materiais pedagógicos.
- Sendo inspetor do trabalho de carreira, sempre tenho aplicado no terreno as competências adquiridas.

- Dar consultas jurídicas aos sindicatos filiados, acompanhar e resolver os conflitos laborais.
- Sou pesquisadora no tema "Trabalho Decente" e com os cursos adquiri conhecimentos que me possibilitaram desenvolver projetos de pesquisa e extensão. No período de 2021 a 2024, desenvolvi 3 projetos de pesquisa, envolvendo 15 bolsistas. No ano de 2024, um deles foi premiado na Semana de Iniciação Científica, na Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI. O tema do projeto premiado é: Trabalho Decente e Empreendedorismo: sob análise da vertente possibilidade.
- Trabalho na elaboração de relatórios à luz do artigo 22 da Constituição da OIT e sobre as Comunicações para adoção das convenções à luz do artigo 19 da Constituição da OIT.
- Tenho estado a usar no processo de concepção, implementação e monitoria da implementação do Plano de Acção da Política de Emprego.
- Trabalho em instituto de formação, e além de ministrar essas metodologias em algumas circunstâncias, aplico igualmente as metodologias de planeamento, organização e aplicação que percebi que aplicam nas vossas formações, nas ações que nós implementamos, aproveitando as vossas muitas boas práticas e algumas ferramentas de seguimento e análise de qualidade das formações, também absorvi das vossas ações.
- Trabalho nos compromissos dos 75 anos da DUDH, ratificação de convenções e adaptação de legislação.
- Uniformização de acordo legislação das diretrizes das nossas instituições e Países, procedimento comparativos e exemplos de boas práticas
- Utilização das normas internacionais de trabalho; desenvolvimento de competências em matéria de luta contra o trabalho infantil; mediação do conflito laboral.

## Anexo 2

### O que poderia ter sido feito para melhorar a aplicação do aprendizado

#### Alguns dos elogios

- *A apresentação foi adequada*
- *A formação é excelente, método eficiente*
- *A OIT tem feito muito esforço, vão os nossos agradecimentos*
- *Acho que esteve tudo muito bom da sua parte.*
- *Acho que foi tudo bom, tivemos oportunidade de participar em rede.*
- *Acho que vosso trabalho foi bem concebido*
- *Ao meu ver da vossa parte tudo foi feito, quero apenas agradecer.*
- *De V/ parte penso que tudo o que fizestes bem*
- *Foi excelente o curso. Não precisariam fazer nada.*
- *Foi excelente. Talvez mais horas, mas foi muito bom.*
- *Muito bom, mas as formações foram poucas e gostaria que fossem mais*
- *Na verdade, fizeram o seu máximo, formadores com autodomínio da matéria, com uma metodologia excelente, capacidade excecional em transmitir conhecimentos. talvez o tempo foi curto e sugiro que em vez de uma semana sejam 10 dias.*
- *Nada, da parte da organização foi tudo muito bem organizado. a limitação de tempo era da minha parte.*
- *Nada, excelente organização*
- *Nada. Foram impecáveis.*
- *O âmbito estava bem definido pelo que nada a comentar.*
- *O aprendizado foi bom.*
- *O curso é excelente. Eu preciso ter mais disciplina para aplicar os recursos aprendidos.*
- *O método usado é bastante adequado.*
- *A formação foi muito bem preparada. Depois da formação apenas o acompanhamento e apoio para “praticar”.*

## Recomendações (síntese limitada)

- *A Guiné-Bissau é um país com enormes dificuldades. Após a formação devia-se fazer um diagnóstico do estado das coisas e ver entre as dificuldades quais são as mais prioritárias para serem resolvidas através de apoios. Apoiar as iniciativas individuais ou coletivas que operam no sector do ensino e formação profissional, assim como noutros domínios da competência da OIT.*
- *A oferta de uma assistência técnica e financeira para projetos bem elaborados poderia ter sido um grande incentivo.*
- *Abranger outros membros da organização.*
- *Acho que a CIF poderia promover formação presencial e estágios após a formação.*
- *Acompanhamento da aplicação prática; redução dos custos financeiros dos cursos para ampliar o número de participantes; mecanismos para troca de experiências.*
- *Acompanhamento da implementação dos conhecimentos, nem que fosse virtualmente.*
- *Acompanhamento e apoio no estabelecimento de redes de contacto e parcerias*
- *Acompanhamento e reciclagem constante depois da formação.*
- *Acompanhamento pós formação e preparação dos responsáveis.*
- *Acompanhamento semestral através de questionários breves e objectivos.*
- *Acompanhar a aplicabilidade, desenvolvimento, potencialidades geradas e desafios enfrentados pelas instituições participantes ao longo do tempo. Embora oportuna essa avaliação nesse momento, a temporalidade ficou muito distante, o que não significa que não possa ser resgatada e potencializada enquanto rede de aprendizados.*
- *Acredito que, antes da formação, poderíamos ter investido mais tempo em compreender as demandas específicas da equipe, alinhando melhor o conteúdo às nossas necessidades. Já após a formação, talvez um acompanhamento mais próximo e ferramentas para monitorar a aplicação do aprendizado poderiam ter ajudado a consolidar os resultados. Também vejo valor em criar momentos regulares de troca entre os participantes para compartilhar experiências e aprendizados*
- *Ajudar na garantia dos meios tecnológicos e formação contínua com os mesmos participantes.*
- *Alargar a mais participantes, principalmente responsáveis de serviços públicos.*

- *Antes da formação é importante expor os conteúdos da formação e dirigir um questionário sobre as possibilidades de aplicação na vida profissional dos participantes. Durante o curso, cada participante deveria elaborar um projeto concreto a implementar com a "mentoria" do ITC/ILO. Se o projeto implicar financiamento poderia ser disponibilizado apoio para a obtenção do financiamento.*
- *Antes de dar início a um evento de formação, deve definir os métodos de avaliação a ser aplicados. Procurar ir avaliando os formandos em cada fase da ação.*
- *Apoiar em Equipamentos, continuar a apoiar as formações em sala, porque a rede de internet impossibilita o acompanhamento completo do curso.*
- *Apresentar meios alternativos para cada contexto local.*
- *Aproximar instituições.*
- *Articular com a instituição para colmatar os problemas tecnológicos.*
- *Assistência Técnica na elaboração de programas de formação e organizar seminários, workshop e atelier de seguimento e acompanhamento. É fundamental organizar visitas de estudos.*
- *Atribuição de equipamentos informáticos e supervisão.*
- *Capacitação presencial de monitoria do aprendiz*
- *Compartilhamento de atualizações referentes aos temas ensinados*
- *Comunicar quais foram as pessoas formadas em matérias relativas às normas internacionais do Trabalho aos nossos superiores hierárquicos para evitar a descontinuidade das actividades.*
- *Contactar a entidade empregadora para sugerir o grau de aproveitamento obtido na formação e o método de aplicação dos conhecimentos.*
- *Contactar os órgãos interessados para saber as suas reais condições para que no fim da formação se obtenha um verdadeiro aproveitamento do aprendiz.*
- *Continuar a manter informações/documentação sobre novas ferramentas ou estudos relacionados com os conteúdos de cursos já concluídos.*
- *Continuar a prover cursos complementares.*
- *Continuem a sensibilizar fortemente os nossos governantes na aplicação do aprendiz destas boas práticas.*
- *Creio que antes seria uma busca relacionada aos temas de maior impacto e necessidade relacionadas ao momento e depois poderia ser um acompanhamento sobre a efetividade da formação e a aplicabilidade dos conteúdos tratados, talvez com monitoramentos periódicos buscando feedback da efetividade da formação.*

- *Criação de mecanismos para facilitar a troca das experiências Sul/Sul com diferentes países representado na formação.*
- *Criar grupo de trabalho/ website ou WhatsApp dos formandos.*
- *Criar mecanismos de acompanhamento e tutoria dos formados.*
- *Criar redes e plataformas de orientações, assim como financiar ou criar projetos que podem envolver os participantes nos cursos.*
- *Criar relações de parceria com os responsáveis para facilitar a materialização das competências adquiridas.*
- *Criar um sistema de monitoria técnica de implementação do aprendizado e convite a pelo menos 12 formandos de todos os países da CPLP para troca de experiência presencial durante 3 dias, em local a ser identificado pelos promotores.*
- *Criar webinars de partilha de conhecimento/experiências, seria uma alternativa a explorar, para manter as redes de contacto ativas.*
- *Dar uma diretiva após a formação*
- *Dependendo do tipo da capacitação a ministrar, há sempre a necessidade de fazer casting e a posteriori fazer coach.*
- *Depois da formação, deve haver uma monitoria em relação à matéria aprendida.*
- *Depois da formação: acompanhamento contínuo, pois implementar um plano de acompanhamento após a formação seria crucial. Isso pode incluir reuniões regulares, coaching individual ou sessões de revisão para discutir a aplicação prática do conteúdo. Espaço para feedback dos participantes: Coletar impressões sobre a formação e a sua aplicabilidade no ambiente de trabalho ajuda a identificar lacunas e oportunidades de melhoria. Criação de redes de suporte: Estimular a formação de grupos de discussão ou redes de troca entre os participantes para compartilhar experiências de aplicação prática do aprendizado. Reforço do aprendizado: Disponibilizar materiais complementares, como guias, vídeos ou workshops de reciclagem, para que os conceitos sejam lembrados e aprofundados.*
- *Depois das formações deveria haver acompanhamento para aferir se o formando está a aplicar o que apreendeu no seu contexto, isto porque as nossas organizações sindicais em África têm problemas de recursos, tanto humanos como financeiros.*
- *Depois: Maior seguimento/apoiar na realização de acções/na mobilização de recursos.*
- *Desenvolvimento de materiais específicos (apostilas e publicações) dos conteúdos ministrados.*
- *Diagnóstico e seleção criteriosa dos participantes.*

- *Disponibilizar mais tempo de aprendizagem.*
- *Encontro com os formadores e as instituições da metodologia para fazer alinhamento sobre carga horária das formações.*
- *Entrar em contacto com o participante saber as condições actuais em que se encontra após a formação.*
- *Entrega de um manual com conteúdo da formação, monitoria e actualização contínua.*
- *Envio de manual antes e entrevista prévia.*
- *Envolver para além dos técnicos os tomadores de decisão, refiro-me aos directores e chefes de departamento. Fazer análise da realidade de cada país tendo em conta a matéria a ser ministrada nas formações, de forma a permitir a correcta aplicabilidade do aprendido.*
- *Envolvimento inicial do pessoal na elaboração dos conteúdos antes da formação por forma a incluir aspectos ligados às realidades locais e monitoria da aplicação dos conteúdos da formação*
- *Estabelecer metas específicas para os participantes, vinculando o conteúdo da formação a desafios ou projetos concretos da organização. Seleção de Participantes: garantir que os colaboradores indicados para a formação tenham funções diretamente relacionadas ao conteúdo abordado. Elaborar um plano estruturado para que os participantes apliquem os conhecimentos adquiridos em projetos ou atividades práticas dentro da instituição. Acompanhamento Contínuo: designar mentores ou líderes para monitorar e apoiar a aplicação do aprendido, ajudando a superar possíveis dificuldades.*
- *Estabelecer um monitoramento das acções e a permanência das equipas, até à conclusão das mesmas.*
- *Estruturar as sessões de formação estabelecendo mais tempo para as sessões práticas.*
- *Estudos no contexto específicos com base nas realidades dos países membros.*
- *Exigência da aplicação a cada aula.*
- *Facilitação da troca de experiência entre os participantes de vários países.*
- *Facilitar a conexão com parceiros de cooperação e empresas.*
- *Fazer a monitoria e acompanhamento dos participantes após formação.*
- *Fazer algumas aulas práticas de refrescamento e actualização das matérias de 6 em 6 meses.*
- *Fazer avaliação da aplicabilidade institucional dos resultados obtidos, valorização pessoal e profissional*

- *Fazer um planejamento de "retorno" e um acompanhamento mais assertivo temporal, tipo 90 dias; 120 dias e 01 ano após a atividade.*
- *Flexibilidade de horários*
- *Foi feito tudo e consegui aplicar e melhorar a cada dia. Pois tive oportunidade de dar formações de uma forma contínua.*
- *Identificação personalizada de oportunidades internacionais: A formação poderia incluir uma etapa prévia onde os participantes fossem informados sobre possibilidades de aplicação direta das competências adquiridas em organizações internacionais. Isso poderia incluir workshops específicos ou materiais introdutórios destacando como essas competências são valorizadas em contextos globais. Depois da formação: Apoio na indicação para organizações internacionais: A criação de uma rede de parcerias entre o ITCILO e organizações internacionais poderia facilitar a recomendação de participantes que demonstraram excelente desempenho. Por exemplo, a emissão de cartas de recomendação ou a criação de um banco de talentos acessível por essas instituições seriam ferramentas valiosas. Acompanhamento personalizado: Um sistema de mentoria ou coaching pós-formação poderia ajudar os participantes a adaptar os conhecimentos às demandas específicas dessas organizações. Essa abordagem ampliaria as oportunidades práticas para aplicação dos conhecimentos adquiridos, fortalecendo o impacto da formação na trajetória profissional dos participantes.*
- *Implementação de programas presenciais de intercâmbio*
- *Incluir os responsáveis da Instituição no programa.*
- *Incluir uma ferramenta de seguimento em relação aos passos seguintes após as formações.*
- *Intervenção junto dos responsáveis no sentido da mobilização para facilitar a intervenção dos/as formandos/as.*
- *Maior enfoque nos exemplos práticos de cooperação internacional.*
- *Mais exemplos e conteúdo do mundo empresarial ou projetos de relação público privado.*
- *Mais informação prévia sobre o curso (temas e programa). Nos cursos à distância, possibilitar a consulta das gravações das aulas e de outros conteúdos do curso durante um período mais alargado. Atenção à correta tradução (oral e escrita) para PT de conteúdos do curso.*
- *Mais interação com o pessoal formado, estar disponível para prestar algum reforço em caso de dificuldade de implementação do aprendido.*
- *Manter os participantes em contacto através de projetos ou outras formações que fazem muita falta nos países como Cabo Verde ou participações em seminários, etc.*

- *Melhorar o monitoramento para ir absorvendo as dificuldades na implementação do aprendizado.*
- *Monitoria de pelo menos uma vez ao ano (auscultação sobre experiências do aprendizado)*
- *Monitorização dos participantes na implementação dos conhecimentos adquiridos*
- *Monitorização periódica, para seguimento das dificuldades locais a serem partilhadas pelo conhecimento de situações idênticas resolvidas noutros países*
- *Nas formações dadas on-line, deve haver seguimento de forma presencial.*
- *No caso da Academia das Migrações laborais, fiz uma proposta de realização de um curso relacionado com o tema, aproveitando o contexto da CPLP e da Índia e dos acordos bilaterais celebrados, alguns dos quais não estão a ser aplicados, da necessidade de desenvolver as capacidades dos constituintes na elaboração de BLMA e de introdução e desenvolvimento de Skills em futuros BLMA. O projeto de formação CIF/OIT IEFP deveria incluir iniciativas relacionadas com as Migrações destinadas a participantes da CPLP*
- *No pós formação sou de opinião que deve haver acções de seguimento bem como auxílio das instituições de educação profissional no acesso ao financiamento da actividades formativas.*
- *O problema é interno*
- *O problema é mais da instituição em que trabalho do que de uma atuação de vocês.*
- *Obrigatoriedade de se manter uma rede de contactos e partilha de experiências por parte dos participantes onde e como foram implementados determinados pontos*
- *Organizar sessões de focus / practice groups / mentoria individual*
- *Orientar os responsáveis para darem oportunidade aos formados para transmitirem aplicarem os conhecimentos adquiridos.*
- *Penso que poderia ter sido feita uma monitorização, ações de seguimento, de forma a perceber as dificuldades encontradas, aliás estas dificuldades foram reportadas ainda no decurso da formação.*
- *Podem continuar a monitorar a realidade sócio Político dos países, conseqüentemente, perceber as necessidades dos líderes sindicais, assim também permitir mais número de participantes nas formações.*
- *Poderia ter mais momentos de trocas entre os participantes.*
- *Poderia haver espaço de acompanhamento na aplicação dos conhecimentos adquiridos.*

- *Por exemplo depois da formação poder-se-ia estabelecer "mecanismos de Feedback" e divulgação de potenciais incentivos disponíveis para as empresas, países de modo a aplicarem os conhecimentos adquiridos.*
- *Possibilidade de contactos posteriores para esclarecer dúvidas.*
- *Preparação dos responsáveis para facilitarem a aplicação do aprendido.*
- *Prever atividades de seguimento (follow-up) e do impacto ou aplicação efetiva dos conhecimentos e competências adquiridos.*
- *Procurar capacitar em função das capacidades dos países visados poderem implementar o que foi aprendido. Algumas vezes o que se aprende torna-se difícil de implementar porque os países beneficiários não têm condições para implementar.*
- *Propor que os serviços continuem privilegiando e aprimorando os técnicos formados bem como criar condições de trabalho de modo que possamos continuar aprendendo e praticando o aprendido.*
- *Que nos certificados de participação dos cursos viesse o grau de aproveitamento de cada formando.*
- *Realização de seminários nos países de origem para desenvolver as competências dos participantes.*
- *Realizar mais cursos relacionados com o desenvolvimento das Comunidades rurais e abertura de cursos gratuitos devido a falta de divisas na maioria dos participantes*
- *Reforçar a capacidade dos anteriores formandos online numa formação presencial*
- *Relatório de avaliação de desempenho com indicadores precisos sobre a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.*
- *Réplica das formações, acompanhamento da implementação dos aprendizados.*
- *Saber das necessidades dos formandos e continuar a dar seguimento às atividades realizadas.*
- *Se houvesse recursos financeiros pós formação para ajudar na implementação dos vários projectos identificados pelos formandos, seria bastante bom.*
- *Seguimento dos formandos*
- *Seleção de mais participantes, focada na aplicação do aprendido desde os primeiros contatos com a instituição.*
- *Sensibilização de mais parceiros sociais para participarem nas formações*
- *Sensibilizar a participação dos responsáveis /dirigentes nos eventos.*

- *Sensibilizar mais os jovens antes e ter mais seguimento para melhorar a aprendizagem.*
- *Sessões de coaching para aperfeiçoar os conhecimentos práticos no local de trabalho.*
- *Socialização efectiva dos programas junto das lideranças institucionais.*
- *Solicitar um plano de implementação com aval dos responsáveis das instituições.*
- *Tem de haver Liberdade Sindical e mais capacitação aos quadros e Líderes das Associações.*
- *Tendo em conta o modelo de webinar, não se aplicam sugestões de melhoria.*
- *Ter alguma plataforma que permita manter contato para possível feedback.*
- *Ter mais Webinares*
- *Ter sessões de acompanhamento entre beneficiários de diferentes formações*
- *Ter um seguimento mensal onde lhes permite verificar o aprendizado das pessoas que recebem a formação*
- *Ter uma formação presencial bem como visitar as melhores empresas tecnológicas e incubadas*
- *Todos os temas abordados nas actividades são relevantes e obedece um critério básico aplicável em todos os países, entretanto, tendo em conta as necessidades específicas de cada Estado membro e com maior atenção àqueles que se encontram ainda aquém dos níveis exigidos (como é o caso de STP), entendo que se deve desenvolver as formações específicas tendo em conta a realidade.*
- *Trabalho de base com a liderança com vista perceberem a dinâmica atual das organizações e aceitar determinadas mudanças suscitadas pelas formações.*
- *Um monitoramento e acompanhamento pós formação, dando continuidade sobretudo do programa Code, após a formação e a pandemia deviam dar continuidade aos projectos. Providenciar condições de conhecer os projectos dos países que participaram nas formações; criação de uma rede de contactos permanente evidenciando as boas práticas; partilha das implementações da OIT nos países participantes.*
- *Um plano de comunicação/canal de comunicação em que o participante pudesse interagir com os formadores após a realização da formação.*
- *Uma etapa prática complementar a formação.*

## Anexo 3

### Exemplos apresentados pelos respondentes

- Criação de políticas inclusivas de gênero no local de trabalho, garantindo equidade salarial e oportunidades;
- Desenvolvimento de um plano estratégico de transição verde, incorporando práticas sustentáveis nos processos institucionais; 3- Estabelecimento de parcerias interinstitucionais, ampliando o impacto das ações sociais e educativas.
- Estágios remunerados;
- Criação de um portal do utente e do técnico
- Todas as turmas no centro de formação, tiveram a componente empreendedorismo;
- Passamos pelos mercados previamente seleccionados e os comerciantes se beneficiaram em matéria de gestão de negócios.;
- Passamos pelos bairros da urbe e seleccionamos jovens e foram capacitados em matérias de planos e gestão de negócios
- Análise das necessidades do sector;
- Desenvolvimento de qualificações de acordo com as necessidades do sector; Harmonização com as normas internacionais
- Atendimento no geral ao publico, ser cordial, desde a receção do centro até à direcção, o atendimento dever ser bom;
- Arrumação das salas de formação, oficinas, tudo deve estar organizado dentro dos cacifos para melhor localização. a árvore de Natal pode ser feita através de pneus pintados, gostei muito quando observei em alguns centros de formação.
- Inclusão nas prioridades da ENAMAT (Escola Nac. De Formação Magistrados Trabalhista) das NIT, Controle de Convencionalidade e eventos incluindo participação da OIT e Corte Interamericana;
- publicação da obra Normas Internacionais pela ENAMAT e contacto/visitas à OIT Brasil visando implementar acordo bilateral já existente.
- Introdução de forma transversal de empreendedorismo na escola, discussão com diretos sobre introdução de iniciativas inovadora nos nossos centros de formação (Escola de formação de professores e Escola de formação técnico profissional).
- A Criação da PANETI - O Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Infantil que permitiu também a Criação dos Secretariados Provinciais para o mesmo efeito.
- A era digital trouxe consigo um consumidor mais informado, exigente e conectado, criando um cenário onde a adaptação é vital para a sobrevivência e prosperidade dos empreendimentos.
- A institucionalização do Conselho permanente de Concertação Social; Elaboração e envio anual dos relatórios sobre aplicação de convenções

ratificadas solicitados pela OIT; Sessões de sensibilização sobre a igualdade de género e combate o assédio sexual no local de trabalho

- A Instituição do trabalho realizou algumas atividades no sentido de sensibilizar e levar informações junto dos trabalhadores e empregadores, sobre o assédio no mundo do trabalho.
- A Instituição implementou salas de práticas de educação de infância. Implementou cursos de artes e ofícios focados no empoderamento da mulher. Se dedica actualmente no desenvolvimento de tecnologias de apoio a formação.
- A questão da inclusão das pessoas vivendo com deficiência no acesso às formações profissionais.
- A sociedade ficou consciente e está a mostrar no terreno aquilo que aprendeu a partir das minhas disseminações.
- Acção sensibilizadora sobre a importância do diálogo social
- Ações Especiais Setoriais no combate ao trabalho infantil - atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil informal - projeto feira livre de trabalho infantil no Estado do Espírito Santo que já retirou mais de 500 e adolescentes do trabalho infantil. Atuação do Grupo Especial Móvel de Combate ao Trabalho Infantil que afastou 300 crianças e adolescentes do trabalho infantil no mês de agosto em operação na economia informal.
- Adopção de Metodologia online; Conhecimento de produção de estudos de interesse p nova realidade e solicitação de acervo documental para nossa biblioteca , agora disponível para consulta de Académicos; Abordagem inclusiva ( iniciativa de tradução para língua gestual dos materiais de divulgação e produção de linguagem braille , ainda a mobilizar mais recursos para formação profissional e telejornal inclusivo).
- Ainda não foi implementado, mas iremos promover uma ação de sensibilização a nível nacional. Além disso, o resultado desta aprendizagem, contribui para a melhoria dos conteúdos formativos da minha organização.
- Ajuda a pessoas marginalizadas no país.
- Ajudou o distrito a priorizar a cultura bandeira o arroz, facilitando que a cadeia desta esteja completa(RH, mecanização para produção, processamento e a comercialização).
- Alargamento dos membros. Melhor resposta aos desafios dos trabalhadores e melhores estratégias no diálogo social bipartido e tripartido.
- Aplicação de boas práticas dos subsídios colhidos dos países outros, implementação dos planos e atividade
- Aplicação direta em caso concreto da C-111 por mixed case e artigo científico de especialização (finalizada em agosto/2024) e para tese de mestrado (em andamento).
- Aplicação dos princípios fundamentais previstos pela OIT, em especial na fiscalização do trabalho marítimo com base na MLC 2006.
- Após a realização de uma formação sobre gestão de projetos comunitários e ferramentas digitais para a inclusão, uma instituição local, que trabalhava com populações em áreas rurais, decidiu aplicar os conhecimentos adquiridos para fomentar a inclusão digital e o compartilhamento de boas práticas entre os membros da comunidade. Esse tipo de projeto é um exemplo

claro de como os conhecimentos adquiridos em formações específicas (como gestão de projetos, inovação social e inclusão digital) podem ser aplicados para resolver desafios locais e fomentar o desenvolvimento social e comunitário. A troca de boas práticas, utilizando tecnologias acessíveis, pode ser um grande motor para a transformação de comunidades, especialmente em áreas mais isoladas.

- As capacitações me ajudaram a avaliar melhor o ambiente, no processo de planificação, a prever riscos e a envolver os interessados. Passei a valorizar monitoria e avaliação das actividades planificadas visando proceder aos ajustamentos tempestivos.
- As dinâmicas de grupo aprendidas na formação, bem como algum conteúdo, uso para a minha prática formadora.
- Assistência na elaboração de planos de negócios; Desenho de projectos para angariação de financiamento; Participação na elaboração do plano de acção para otimização de recursos e métodos de poupança de custos. Todos assuntos institucionais
- Atribuição de Kits de autoemprego, implementação de competências de vida e formação em exercícios
- Atribuição de Microcréditos a empreendedores emergentes; Atribuição de kits profissionais para fomentar o autoemprego.
- Aumento da oferta formativa; melhoria da qualidade da formação; e melhor feedback com os parceiros.
- Aumento de número de sindicalização em todos os sectores laborais do país.
- Aumento de números de acordos coletivos e do número de associados no sindicato, troca de experiências com outros sindicatos nacionais sobre o funcionamento, sucessos e fracasso.
- Aumento e melhoria de parcerias, formações mais inclusivas.
- Busca de parcerias para implantação do programa; Uso de tecnologias para divulgação dos serviços; Processo de formação inclusivo para pessoas com cuidados especiais.
- Capacitação dos agentes do Sistema de formação profissional, em matéria de gestão ambiental, e desenvolvimentos de acções para impulsionar a aposta a uma economia verde.
- Capacitação dos funcionários da empresa com base nos conhecimentos adquiridos; Divulgação em entrevista nas plataformas de comunicação das experiências adquiridas participando na formação.
- Capacitação; apoio a ong na implementação de programas de empreendedorismo
- Capacitar os alunos formandos em desenvolvimento dos seus soft skills e hard skills; desenvolver aprendizagens para a vida, sendo que foi feita ações certificadas pelo IEFP
- Com os exemplos aprendidos na formação foi possível reforçar o argumento em relação as vantagens da formalização, apesar de serem realidades diferentes.
- Como efetuar um estudo de impacto para aferir até que ponto as políticas de emprego implementadas tem sido eficazes para apoiar a inserção dos jovens no mercado de trabalho

- Concepção e implementação da 1ª campanha Nacional de inclusão digital do jovem nos programas de Emprego - Eu Estou no Portal; Criação da terceira Medida Activa de Emprego - Balcão Móvel de Emprego; Concepção do instrumento legal que promove o acesso em tempo real sobre as Vagas de Emprego - Decreto 45/2023 de 03 de agosto.
- Concepeção do curso e-formadores.
- Concurso de projetos inovadores.
- Conforme mencionado anteriormente, foram desenvolvidos 3 (três) projetos de pesquisa na temática do Trabalho Decente, sendo voltados para o empreendedorismo e para empresas com GPTW.
- Consolidar o programa empreendedorismo, aposta no programa economia azul, promoção de formação verde e azul.
- Continuação da ação especial setorial no setor rural, tentando trabalhar em cadeias produtivas. O aprendizado me ajudou no projeto em andamento.
- Contratação de uma técnica de qualidade de vida para mitigar a desistência dos alunos e no apoio psicológico dos mesmos; parcerias entre empresas do setor.
- Conversas com empregados e empregadores, no curso das inspeções fiscais, incentivando a inclusão de práticas sociais e ambientais em suas atividades econômicas.
- Conversas com equipe; reflexão; impacto social.
- Criação da comunidade do ecossistema do empreendedorismo; Criação de uma entidade que luta para a valorização das atividades empreendedoras no país; acompanhamento dos empreendedores
- Criação da nova rede de diálogo
- Criação das escolas de formação profissional; alguns jovens criam os seus negócios; alguns participam no voluntariado.
- Criação de autoemprego por parte dos participantes nas secções.
- Criação de cooperativas empreendedoras, formação de empreendedores na elaboração de planos de negócios, mentoria de alguns projetos para serem financiados.
- Criação de cursos de Formação por Competências para a população do meio rural, assim como cursos de Agentes de Turismo no meio rural, promovendo novos empregos e o turismo sustentável como fonte de renda complementar para o produtor rural.
- Criação de departamento de promoção de Empreendedorismo juvenil.
- Criação de empregos verdes.
- Criação de gabinetes de orientação vocacional nos Centros de Formação profissional, inclusão do módulo de empreendedorismo nas formações e criação do programa de seguimento de graduados.
- Criação de iniciativas de ideias de negócios para jovens recém graduados, desenvolvimento de negócios.
- Criação de metodologia para implantação das TIC no contexto do meu país em desenvolvimento.
- Criação de negócio, ensinar sobre várias cidades com a formação recebida, palestrar sobre a formação adquirida.
- Criação de Portfólio de emprego e empreendedorismo juvenil.

- Criação de projecto de pesquisa sindical para a minha organização sindical; Criação do projecto de apoio institucional para empregados domésticos de Moçambique; Elaboração de vários materiais pedagógicos para a educação dos trabalhadores em Moçambique.
- Criação de um grupo técnico multisectorial para as normas internacionais do trabalho que tem recebido capacitações em matérias de normas internacionais.
- Criação de um projecto de iniciativa juvenil através de Associação Pfuneca denominado PTUS (Programa de Transporte Urbano Seguro) com duração de 2 anos no Município da Cidade de Chibuto.
- Criação de uma rede de combate ao trabalho infantil; Realização de palestras e encontros para moralização geral das consequências do trabalho infantil; Melhoramento nas relações de trabalho
- Criação do Conselho de Concertação Social; Normas Internacionais do Trabalho da OIT e transição da economia informais para a formal.
- Criação dos centros de mediação e arbitragem laboral e formação dos primeiros mediadores no meu país.
- Criação dum projecto de desenvolvimento habitacional para jovens numa nova área de expansão urbana.
- Criação duma rede de jovens trabalhadores na maioria dos sectores laborais.
- Criados projetos de diálogo social, coordenados pela inspeção do trabalho.
- Depois da formação, fiz a sensibilização e a divulgação da convenção 190 da OIT que elimina a violência contra o género e o assédio. Também tenho a iniciativa de desencadear uma campanha para a sensibilização e divulgação do Protocolo da Proteção social, para a possível ratificação pelo governo.
- Desempenhei a função do diretor de centro de formação; Elaboração e gestão de projetos sociais
- Desenho de dois módulos para a formação de facilitadores e verificadores de RCA.
- Desenho do curso “Guia da Procura de Emprego para técnico de Emprego”; Sessões colectivas de Orientação Profissional dirigidas aos formandos finalistas.
- Desenvolvimento de competências; estabelecimento de parcerias.
- Desenvolvimento de curso de capacitação de gestores de centro de formação Profissional com a participação dos responsáveis administrativos dos centros.
- Desenvolvimento de material instrucional sobre NIT (em execução).
- Diálogo social entre empregador e empregados, a implantação da situação de proteção social obrigatória.
- Digitalização de Processos Internos: Após uma formação em tecnologias de gestão, foi implementado um sistema de registro digital para acompanhamento de atividades administrativas, reduzindo o uso de papel e aumentando a eficiência na comunicação entre setores; Projeto de Inclusão Comunitária: Com base em conhecimentos adquiridos sobre planejamento estratégico e desenvolvimento sustentável, foi criado um projeto para envolver a comunidade local em atividades de conscientização ambiental, como campanhas de reciclagem e plantio de árvores; Melhorias na Gestão de Conflitos: Após uma formação em mediação, a equipe implementou um canal

interno para resolução de conflitos no ambiente de trabalho, promovendo um clima organizacional mais saudável e colaborativo; Essas iniciativas destacam como os aprendizados das formações foram aplicados de forma prática e inovadora para beneficiar tanto a instituição quanto a comunidade envolvida.

- Dinâmica aplicada nas reuniões; Abordagem junto dos parceiros; Preparação das reuniões.
- Direitos Trabalhistas na Indústria Transformadora.
- Disseminação do plano de continuidade de negócios para minimização dos efeitos pós ciclones e desastres naturais
- Divisão do trabalho, trabalho de equipa e encorajamento dos mais fracos.
- Economia circular, desenvolvimento rural.
- Elaboração de novos projetos.
- Elaboração de planos de actividades; Gestão de conflitos
- Elaboração de projectos educativos.
- Elaboração do boletim estatístico da proteção social.
- Elaboração dos Planos Estratégicos de Desenvolvimento Distrital com a inclusão da componente de Desenvolvimento Económico Local.
- Em consequência, foram desenvolvidas diversas actividades para disseminação dos conhecimentos/práticas.
- Em julgamentos de casos concretos.
- Empoderamento Juvenil.
- Empreendedorismo de género; participação comunitária; auditoria de género.
- Empreendedorismo jovem; Empreendedorismo feminino; Educação financeira; Necessidades de financiamento local; Comércio electrónico transfronteiriço: experiência das MPME de Cabo Verde.
- Empreendedorismos e os desafios; empreender com poucos recursos;
- Empreendemos uma apresentação com os requisitos aprendidos
- Emprego jovem; trabalho digno; projectos.
- Entender as necessidades dos trabalhadores no local de trabalho
- Esta iniciativa ajudou a identificar e melhorar as formas de organizar e traçar orçamento no âmbito de vários projetos. Ajudou a definir novas linhas estratégicas para a abordagem dos temas fundamentais da nossa área de intervenção. Pensar e desenvolver novas metodologias de formação voltada para a plataforma LMS.
- Estamos a discutir um plano de acção para a promoção de emprego para jovens das zonas rurais.
- Estruturação da organização; Melhora na política dos recursos humanos; Gestão sustentável dos recursos; Angariação de fundos para instituição (foundrising).
- Estudo, visita a zonas de risco de desastres da minha província
- Feiras de emprego desenvolvidas a nível da instituição; Portal de emprego.
- Financiamento para 20 empreendedores nas diferentes áreas da economia formal e informal.
- Fizemos palestras nas empresas.

- Formação -ação junto da instituição; Fomento do empreendedorismo jovem junto as Universidades; Consultoria e Assistência Técnica.
- Formação das pequenas empresas das nossas associadas para melhorar o seu desempenho para saírem da informalidade.
- Formação de agricultores; Formação de mulheres empreendedoras - agricultura; Formação empresários/as
- Formação de formadores sobre mecanismo de reporte de direitos humanos.
- Formação de novos inspetores do trabalho- dinamização de módulos sobre harmonização de estatísticas; Projeto do Referencial de Educação para o mundo do trabalho, incluindo formação para professores sobre PDFT, trabalho digno, igualdade prevenção da violência e do assédio.
- Formação de professores, através da nossa plataforma moodle, sobre as quais apresentámos ferramentas educativas digitais para o ensino.
- Formação docente; curso de aprendizagem com o laboratório das juventudes; entendimento da cultura do jovem.
- Formação e Financiamentos de jovens e mulheres.
- Formação e fomentação do empreendedorismo feminino.
- Formação e partilha de conhecimentos e de recursos.
- Formação em gênero para diversos cursos como uma área transversal,
- Formação interna; menor recurso a especialistas de outros departamentos
- Formação pedagógica inicial de formadores em regime e-learnig para formadores de uma ilha de difícil acesso
- Formação, atualização dos programas e coordenação
- Formações de gestão de projectos
- Formações ministradas; Encontros agendados e conseguidos (resultados positivos).
- Formações para Pequenas e Médias empresas e empreendedores.
- Formalização de empresas no apoio ao desenvolvimento de iniciativas empresariais de jovens e mulheres; Desenvolvimento de iniciativas de promoção de trabalho digno nas zonas rurais baseada na agricultura e inclusão financeira.
- Formar os docentes no uso de aplicativos para a criação de conteúdos mais interativos
- Formar outros membros da organização, pelo que o trabalho da organização se tornou mais fácil graças às formações recebidas; ajudou na partilha de informação entre os membros da organização.
- Gestão de negócios, criação de associações, incubação de Meras.
- Gestão eficaz; Autossustentabilidade da instituição; Melhor acompanhamento dos formandos.
- Hoje com a formação sobre avaliação do impacto dos programas, tida em Turim, já começamos a avaliar alguns programas. No âmbito da formação contínua/ aprendizagem ao longo da vida, já damos mais e mais importância à questão da prática da formação contínua.
- Identificação de potencialidades e oportunidades de negócios regionais; Criação de cadeias de valores das potencialidades; e Transmissão de conhecimentos.

- Implementação de projectos ligados a capacitação de jovens empreendedores com a discussão de temas como HST; INSS e formalização de negócios.
- Implementadas as estatísticas de protecção social.
- Implementadas novas ações de formações de forma mais organizada e planeada
- Importância das energias limpas; A racionalização no uso e manuseio dos materiais, meios e equipamentos disponíveis; Dominar as TICs.
- Importância de avaliação; Avaliação como mecanismo de aprendizagem
- Incentivo aos jovens na área do empreendedorismo; Partilha das ferramentas adquiridas com os colegas; Implementação dos conhecimentos adquiridos no meu dia a dia.
- Inclusão do módulo CODE nas ações de Formação Profissional
- Influencio diretamente as políticas públicas.
- Iniciativas aprendidas: Informação e Orientação profissional; Planeamento; Ajustamento entre a oferta e a procura; e Medidas activas de emprego.
- inscrição da organização no Sistema de segurança social e sensibilização de outras entidades.
- Instalação de grupo de trabalho institucional pelo Tribunal do Trabalho da 4 Região no Brasil para estudar e divulgar as NIT para inserção nas decisões judiciais dos magistrados que compõe o Tribunal.
- Introdução dos conceitos/ Conteúdos e metodologia no curriculum na disciplina de Orientação Vocacional; Formações facultadas a professores coordenadores do Gabinete de orientação vocacional.
- Jurisprudência com Controle de Convencionalidade.
- Mais participação dos chefes na análise das melhores formas de motivação dos colaboradores, valorização da melhoria do desempenho profissional e criação de incentivos pelas boas práticas.
- Mantemos as boas práticas dos projectos e programa passados; estamos inseridos no grupo de funcionários com melhores performances nas abordagens. Estamos a encerrar um processo que ocorreu em 3 décadas.
- Mecanismos de liderança; projeto desenvolvido dirigido a comunidade e projeto de violência baseada no gênero.
- Melhor comunicação com os colegas, descentralização das actividades e melhorar comunicação.
- Melhoria de gestão de projetos e equipas; Melhoria na supervisão dos processos gestão de unidades de formação.
- Melhoria de processos que culminaram com a melhoria do Recrutamento e selecção de candidatos na Administração Pública, Teletrabalho, Regimes de carreiras, avaliação de desempenho dos funcionários públicos, Cargos de Direção e Chefia, Teletrabalho, entre outros.
- Melhoria do SGA; Marketing da empresa; Gestão organizacional
- Melhoria dos jovens; Maior esclarecimento; Valorização do capital humano
- Melhoria dos processos de Planificação, redefinição de indicadores de produto e a apresentação de dados estatísticos
- Melhoria no processo de seleção dos candidatos para uma qualificação profissional; Seguimento de perto dos formandos, depois de se qualificarem;

Auxílio na entrada de mercado de trabalho dos formandos; Melhoria na projecção da escola.

- Métodos de trabalho; Tecnologias de ensino; Inovações tecnológicas.
- Minimizar o desperdício; conservar o ambiente natural; e implementar um aprovisionamento sustentável.
- Mobilização dos trabalhadores da economia informal para unirem em associações, promover o diálogo social entre eles e a autoridade local, sensibilização para se inscreverem na segurança social.
- Montagem de um sistema fotovoltaico para redução da emissão de CO2 e para formação em electricidade fotovoltaica.
- Mudança na metodologia de formação, isto é, da formação para o emprego passou a formação para o trabalho centrado no saber fazer, estágio profissional meio para obtenção de experiência profissional, inclusão do trabalhador por conta própria no seguro social
- Muitas das competências foram postas em práticas, embora não de forma sistemática
- Mulheres empoderadas, com autoemprego e mudando atitudes para melhor.
- Na organização de instrumentos para elaboração do Quadro Nacional de Qualificações da Guiné-Bissau, entre outros.
- Nas atividades que desenvolvemos através da empresa GAPI.
- Negociação com o patrão, formação para os associados e estabelecer uma boa relação entre os trabalhadores.
- Neste momento, estamos a implementar projectos de protecção contra violência baseada no género e direitos humanos.
- No âmbito da Declaração das MNE estamos a dar passos para criação tripartida dos pontos focais, pese embora já temos identificados sectores de actividade em verificamos de forma clara a sua aplicação, concretamente o Sector Petrolífero, em que temos já muitos quadros nacionais formados por empresas multinacionais que operam em Angola, bem como a remuneração justa, a protecção social a favor desses trabalhadores; No âmbito do combate temos uma comissão interministerial, coordenada pelo Ministério do Trabalho, que integra também os parceiros sociais, que tens estado a desenvolver actividades em prol do combate ao trabalho infantil; Ao da Protecção Social Obrigatória, temos assistido a modernização dos serviços da Segurança Social, com a implementação de vários diplomas sobre a matéria.
- No processo de orientação profissional, introduziu-se o teste de personalidade para os candidatos a formação de curta duração no projeto “Minha Carreira Meu Futuro”. Buscaram-se parcerias para implantação de Incubadoras de Empreendedorismo Juvenil em cinco províncias, das quais duas já operacionais e as restantes serão inauguradas ate ao final do presente ano.
- No que tange a medição de conflitos, foram implementadas as técnicas aprendidas.
- Nossa organização tem sido partilhada todas as informações e conhecimentos adquiridos através das reuniões de secretariados executivo, nacional, capacitação dos novos membros etc.

- Novas firmas de abordagem sobre a acção inspectiva nas empresas. Envolvimento do representante dos trabalhadores sobre algumas questões ligadas as condições de trabalho e outras.
- O apoio na consolidação do processo de reconhecimento de competências adquiridas
- O Direito das mulheres no movimento sindical e a sua integração na Direcção das Associações.
- O Modelo de Empreendedorismo CODE foi implementada no projecto “Uma escola Um empreendedor” em parceria com a CESAL em 2020-2021.
- O webinar “Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência” destacou a importância do trabalho decente como pilar para a construção de sociedades resilientes e pacíficas. O evento abordou diretrizes para a elaboração de relatórios e comentários relacionados ao estudo geral sobre o tema. Reuniu especialistas globais para promover uma troca de boas práticas e reflexões sobre políticas laborais inclusivas e sustentáveis.
- Orçamentação pró-emprego; Programa de incubação
- Organização de formação e treinamentos. Criação de redes de contactos.
- Os conhecimentos foram aplicados na atividade desenvolvida.
- Os estágios remunerados; A implementação do projecto Pape; A implementação dos conteúdos sobre empreendedorismo
- Os membros da organização a que pertencem beneficiaram de várias sessões de formação e informação.
- Outras iniciativas encontradas foi apostar nas parcerias com organização não para financiar algumas formações que beneficie as comunidades.
- Palestras e partilha dos conhecimentos adquiridos por intermédio da vossa iniciativa de capacitação.
- Para dinamizar as formações, são realizadas atividades como discussões em grupo, que promovem a troca de ideias e colaboração entre os participantes; estudos de caso, que permitem aplicar a teoria a situações reais, tornando o aprendizado mais prático; e quizzes interativos, que ajudam a fixar o conteúdo de forma leve e envolvente. Essas práticas tornam o processo mais participativo e eficaz.
- Parques rurais industriais em três províncias de Angola (Benguela, Malange e Zaire)
- Participei na elaboração de vários estudos incluindo a Estratégia Nacional de Promoção do Emprego Digno, a Estratégia de transição da economia informal para a formal, o mapeamento e cartografia dos atores que participam no ecossistema da formalização de MPEs em Cabo Verde.
- Partilha de exemplos de trabalho do digno; Partilha de informação e orientação profissional.
- Partilha de informação via redes sociais.
- Passamos a realizar reuniões de planificação conjuntas e monitoria recíproca das nossas actividades.
- Permitiu aprimorar a componente de cadeia de valor no programa de desenvolvimento local (ProDEL) no financiamento de cadeia de valor do tomate, mandioca e mel; A realização de feiras comerciais interdistritais.
- Plano de Acção da Política de Emprego; Boletins de Emprego;

- Política Nacional de Emprego; O Plano de Acção para o Combate às Piores Formas do Trabalho Infantil; Boletim de Estatística do Trabalho.
- Práticas agrícolas baseadas na resiliência às mudanças climáticas; Atenção aos desastres naturais; Boas práticas de colheita, pós-colheita e armazenamento para garantir a conservação de cereais e a segurança alimentar.
- Preparação de conteúdos para aulas online; Administração de aulas online; Partilha de conhecimentos com outros colegas sobre aulas online.
- Preparação de materiais de apoio a ações de sensibilização/formação para disseminação (Ex: formação sobre a Convenção 190).
- Procurar orientar os beneficiários para empreender em atividades que promove soluções baseadas na natureza. E pretendo no futuro partilhar com as comunidades o que são soluções baseadas na natureza e a sua importância e como podem ser aplicadas.
- Programa de aperfeiçoamento on-line.
- Programa Formação por Competências em várias cadeias produtivas; Programa Jovem no Campo estruturado para várias cadeias produtivas; Programa de Sucessão no Campo, visando o processo de continuidade das novas gerações no negócio da família.
- Projectos comunitários de empoderamento da Mulher; Orientação vocacional e prevenção de risco de gravidez precoce nas jovens raparigas; Formação sobre novas estratégias agrícolas no modelo cooperativas (com e sem caixa comunitária de crédito)
- Projectos de Desenvolvimento Económico Local em Moçambique financiados pelo governo, PNUD, União Europeia. Até já temos uma Direcção Nacional de Desenvolvimento Económico Local no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural.
- Projectos, treinamentos e consultorias.
- Projeto Cozinha & Voz - Empregabilidade de Jovens - capacitação de jovens afrodescentes em parceria com instituições do Ministério Público, OIT Brasil e outros, visando a inclusão social e inserção no mercado de trabalho.
- Projeto empregabilidade de jovens agricultores
- Projeto social "Transformação e inclusão social de Crianças e Jovens Vulneráveis através da Música" que está sendo implementado por um jovem músico com apoio dos parceiros sociais.
- Projeto Vitó - de defesa e conservação de tartarugas, aves marinhas e plantas endémicas; Projeto Turismo resiliente; Projeto Ocean Week; Projeto Parque solar
- Projetos de desenvolvimento de cadeias produtivas como cachaça, artesanato, etc.
- Projetos de implementação sobre a diversidade.
- Promoção de autoemprego juvenil através de iniciativas de formação e financiamento
- Promoção de um programa de voluntariado corporativo para empresas financiadoras. Essa ação permitiu criar redes de contato entre jovens em formação e profissionais do mercado.

- Proposta para o dialogo tripartida e plano para apoiar no desenvolvimento das organizações.
- Proteção de Ambiente, salve a humanidade e mundo
- Publicação do 1ºBE da Protecção Social
- Quando se parte para uma negociação com os patrões vamos com uma estratégia de não sairmos a perde
- Realização de acções de réplicas nos Centros de Formação Profissional; Criação de Redes para diferentes acções.
- Realização de capacitação de coordenadores de EJA em novas tecnologias e metodologias de ensino
- Realização de capacitações usando o material partilhado referente ao trabalho digno no sector da construção
- Realização de estudo de impacto das medidas de políticas ativas de emprego, implementadas nos últimos três anos no país
- Realização de estudo de impacto em 2018, fruto de uma formação que assisti em Portugal, neste mesmo ano e que permitiu incluir a abordagem sobre o grupo de controlo; Estudo Diagnóstico sobre Antecipação de necessidades de competências - foi após a uma formação sobre o sistema de informação sobre o mercado de trabalho que se iniciou o contacto e depois traduziu na elaboração de plano de ação para implementar o sistema de ANC e foi realizada um exercício piloto; pretende-se em 2025 fazer uma análise aprofundada sobre o trabalho digno no meio rural, tendo em conta que acabei de participar de uma formação sobre o DRTD.
- Realizada a formação de jovens em matérias de elaboração e gestão de projectos.
- Realizadas 2 campanhas de ratificação de duas Convenções da OIT.
- Reciclagem aos técnicos; Elaboração plano de negócios; Monitoria das actividades
- Recolha de dados de emprego, conceitos de emprego.
- Redes de comercialização local, redes de cooperativas e associações, vendas publicas ao governo local.
- Reforço de capacidade das comunidades e do governo local sobre os projectos de desenvolvimento e sustentabilidade para o combate a pobreza e pelo clima.
- Reformação, ou seja, após cada formação por mim feita expandi para os demais em gesto de formação
- Réplica de formação para os outros professores e tb para os alunos do 12º ano e formação profissional, tanto na escola técnica ETGDH e Centro de emprego de Assomada.
- Reuniões de diálogo social; Negociação colectiva.
- São de caracteres importantes pois que impulsiona o crescimento profissional e melhora as ações de aplicabilidade dos planos das instituições
- segmentação e identificação dos jovens NEET.
- Seguimento e apoio aos microempresários; Exemplos da realidade de outros países
- Serviços de estudos e consultoria na área do trabalho rural e trabalho infantil
- Sistema de Gestão da Qualidade; Auditoria Interna; Auditoria energética.

- Sobretudo nas reuniões tripartidas entre governo, empregadores, sindicatos.
- Técnicas de formalização da empresa / negócio; vantagens de inscrição na inss e formalização como elemento-chave.
- Temos estado a trabalhar na implementação do Mecanismo de Diálogo Público Privado para o ensino técnico e da formação profissional, graças a formação feita pelo CIT-OIT
- Temos um grupo de WhatsApp e trocamos informações, projetos e boas praticas.
- Trabalhar de mãos dadas com os representantes dos trabalhadores! Influenciar a mudança de atitudes entre os representantes dos empregadores, promovendo o maior diálogo tri e bipartido possível. Em vez de incentivar greves, apostar na sensibilização para ganhos coletivos em detrimento de ganhos individuais, a fim de minimizar conflitos de interesses na mesma estrutura sindical ou dentro de uma determinada classe. Isso pode ser alcançado através de ensinamentos sobre direitos e deveres, influenciando a cultura do cumprimento das normas institucionais tanto para empregadores quanto para trabalhadores.
- Trabalho justo; Iniciativas Rurais.
- Transformação de informal em formal
- Transmitir aos estudantes o conhecimento dos conceitos de Trabalho Justo e Desenvolvimento Rural e sobre a acção tripartida, papel da Juventude e das Mulheres.
- Um projeto de promoção de empreendedorismo e autoemprego tem como premissa as ações germe e educação financeira que são ferramentas de capacitação dos beneficiários, preparando-os para a criação dos seus negócios.
- Uma atividade de monitorização da implementação de projeto de formação/capacitação
- Uma nova Dinâmica das Escolas de Campos, sobre o trabalho digno; Noções sobre o Trabalho Digno pelos Funcionários de Recursos Humanos.
- Utilização as normas internacionais de trabalho nas decisões judiciais. Círculo de conferência sobre a utilização das NIT pelos colegas.
- Vantagens e desvantagens do uso das plataformas digitais no mercado informal e nos sindicatos
- Visão empreendedora; auxiliar os jovens no melhoramento dos seus planos de negócio e Colaborar activamente nas políticas activas de emprego.
- WORKSHOP sobre alterações climáticas; Diálogo social; Formalização do trabalho informal.