



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

# **Relatório de Experiências e Boas Práticas**

**2013-2023**

## 1. Introdução

O presente relatório tem como propósito sistematizar e analisar a experiência dos participantes do Programa de Formação CIF-OIT/IEFP no que tange à criação de redes de cooperação, ao fortalecimento institucional e ao desenvolvimento profissional, no âmbito dos países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), ao longo de um período de 11 anos (2013–2023).

## 2. Metodologia

A análise foi conduzida com base em uma abordagem qualitativa, a partir das respostas a um questionário aplicado aos participantes dos cursos de formação. O foco central da investigação foi a identificação da aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, bem como os impactos observados em diferentes esferas de atuação.

## 3. Dimensões de impacto

Com base nas respostas coletadas, foi possível identificar e avaliar distintas dimensões de impacto geradas pelo Programa CIF-OIT/IEFP. Essas dimensões foram classificadas conforme os critérios a seguir:

-  **Promoção do Trabalho Digno e do Diálogo Social:** Fomento a projetos, programas e políticas públicas que gerem empregos de qualidade, com proteção social e garantia de direitos, por meio do fortalecimento do diálogo social tripartite entre sindicatos, empregadores e governos, contribuindo para ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e democráticos.
-  **Fortalecimento Institucional:** Aperfeiçoamento de procedimentos internos nas instituições representadas pelos participantes, incluindo a implementação de novas metodologias, formações e instrumentos técnicos.
-  **Desenvolvimento Sustentável:** Contribuições para práticas e políticas alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
-  **Inclusão Social:** Resultados positivos voltados à promoção da equidade, com destaque para o empoderamento de mulheres, inclusão de pessoas com deficiência, minorias e grupos em situação de vulnerabilidade.
-  **Jurídico:** Influência sobre marcos legais, regulamentações e políticas públicas relacionadas ao mundo do trabalho.
-  **Informalidade:** Apoio à transição da economia informal para a economia formal, por meio de estratégias institucionais e de capacitação.

- ✚ **Trabalho Infantil:** Contribuições para a prevenção e erradicação do trabalho infantil nos países da CPLP.
- ✚ **Outros Impactos:** Resultados diversos ou transversais que não se enquadram nas categorias acima, mas que refletem mudanças significativas promovidas pelo programa.

## 4. Principais resultados e tendências observadas

De forma geral, a análise dos dados revela que aproximadamente metade dos alumni identificam impactos significativos na promoção do trabalho digno e no fortalecimento do diálogo social, bem como no fortalecimento institucional das organizações às quais pertencem.

Os resultados também indicam que os efeitos de impacto das formações variam conforme as condições internas de cada país, o que evidencia a importância dos contextos locais na efetividade das ações. Ainda assim, de acordo com a resposta dos participantes, além da promoção do diálogo social e do trabalho digno, observa-se uma tendência de impacto expressivo nos âmbitos do desenvolvimento sustentável, inclusão social e no ordenamento jurídico.

Outro aspecto relevante evidenciado pela pesquisa é o caráter multiplicador do programa em diversos países. Esse efeito se manifesta por meio da criação e implementação de novos projetos, programas e políticas públicas, assim como do desenvolvimento de formações internas que replicam os conhecimentos adquiridos pelos participantes. Em alguns contextos, os impactos também se traduziram na formulação de novas legislações, na criação de instituições e no desenvolvimento de instrumentos institucionais voltados à promoção do trabalho digno e ao fortalecimento das capacidades locais.

Na próxima seção, serão exploradas em maior detalhe as experiências nacionais de cada país membro da CPLP, com base nas respostas dos participantes ao questionário.

## 5. Experiências nacionais

### 5.1. Angola

Em Angola, os relatos dos participantes indicam que as formações promovidas pelo programa CIF-OIT/IEFP contribuíram de forma significativa para reformas estruturantes na administração pública. Entre os principais avanços destaca-se a atualização da Lei de Formação Profissional, bem como a criação do Instituto Nacional de Qualificações (INQ), órgão público responsável pela coordenação e supervisão das políticas nacionais de qualificações.

Além disso, os cursos de formação foram considerados fundamentais para a introdução de processos que culminaram na regulamentação do teletrabalho no país. Também foram apontadas melhorias relevantes nas práticas de gestão de recursos humanos no setor público, com destaque para avanços nos procedimentos de recrutamento e avaliação de desempenho.

As formações também impulsionaram a criação de novas iniciativas e instrumentos de política pública. Dentre eles, merece destaque a implementação do Mecanismo de Diálogo Público-Privado para o Ensino Técnico-Profissional, a criação de programas de estágios remunerados, bem como o desenvolvimento de um portal digital de serviços ao cidadão, ampliando o acesso à informação e à prestação de serviços públicos.

As atividades do programa em Angola também geraram impactos expressivos na promoção da igualdade de gênero. Isso se materializou na maior participação de mulheres em posições de liderança sindical e em ações comunitárias voltadas ao fortalecimento do empreendedorismo feminino. Um exemplo emblemático é o caso da Federação de Mulheres Empreendedoras de Angola, que, após a formação, passou a oferecer cursos de capacitação às suas associadas, apoiando-as na saída da informalidade e expandindo suas ações para diversas províncias do país.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, Institucional, Desenvolvimento sustentável

## 5.2. Brasil

No Brasil, observa-se que o programa IEFP/CIF-OIT desempenhou um papel relevante na promoção da articulação entre o meio jurídico, a academia e a sociedade civil. De acordo com relatos dos participantes, a participação nos cursos de formação resultou na realização de palestras, seminários e cursos que reuniram representantes do sistema jurídico nacional, organizações internacionais e acadêmicos, fortalecendo o diálogo social e partilha de conhecimento.

Além disso, os participantes apontam que as formações contribuíram para a elaboração de artigos científicos e peças jurídicas fundamentadas nas normas internacionais do trabalho, ampliando a disseminação e aplicação desses princípios no contexto nacional.

Um exemplo de aplicação prática do conhecimento adquirido é o programa “Feira Livre de Trabalho Infantil”, desenvolvido no estado do Espírito Santo, que visa combater o trabalho infantil em feiras livres por meio de ações de sensibilização e prevenção, dando suporte a mais de 800 crianças e adolescentes.

O programa também impulsionou a criação de cursos técnicos voltados à população rural, como por exemplo, cursos promovidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), com foco na geração de empregos nos setores de

sustentabilidade e turismo, contribuindo para a dinamização econômica local de acordo com as tendências globais de sustentabilidade.

Outro impacto relevante da atuação do IEFP/CIF-OIT no Brasil foi a formação de uma rede de contato e parcerias entre os participantes, promovendo intercâmbio de informações, desenvolvimento de novos projetos e a partilha de boas práticas. Essa rede serviu como base para a construção de parcerias voltadas à inclusão social e à inserção de jovens em situação de vulnerabilidade, às margens do mercado de trabalho, reforçando o caráter multiplicador das formações.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, acadêmico, jurídico

### 5.3. Cabo Verde

Em Cabo Verde, os participantes do programa IEFP/ITCILO relatam impactos significativos no fortalecimento das capacidades institucionais, especialmente nas áreas de gestão de projetos, monitoramento e avaliação, e gestão de recursos humanos. Os conhecimentos adquiridos durante as formações foram aplicados de forma concreta em diversos contextos da administração pública e em organizações da sociedade civil.

Um dos principais avanços identificados foi o aprimoramento de processos internos, incluindo o desenvolvimento de estudos técnicos, a formulação de novos projetos de políticas públicas voltadas à promoção do emprego e o fortalecimento do apoio a pequenas e médias empresas (PMEs), com ações específicas de formação e acompanhamento profissional.

Destaca-se, ainda, a contribuição direta do programa para a formulação de dois planos de estratégia nacional: a Estratégia Nacional de Promoção do Emprego Digno e a Estratégia Nacional para a Transição da Economia Informal para a Formalidade.

Outro resultado notável refere-se ao combate ao trabalho infantil e ao apoio institucional à adoção de normas internacionais do trabalho. Nesse contexto, os participantes indicam que o programa também desempenhou papel importante no processo de institucionalização do Conselho de Concertação Social, espaço de diálogo tripartite que fortalece a governança das políticas de trabalho e proteção social no país.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, Promoção do trabalho digno e do diálogo social, desenvolvimento sustentável

## 5.4. Guiné-Bissau

Na Guiné-Bissau, os participantes relatam que o programa IEFP/CIF-OIT gerou impactos significativos em três frentes principais: Promoção do trabalho digno e do diálogo social, fortalecimento institucional e inclusão social. As formações contribuíram de maneira expressiva para o aprimoramento do arcabouço legal nacional, com destaque para a aprovação do novo Código do Trabalho e a promulgação de leis voltadas ao combate à violência de gênero e ao trabalho infantil.

Para sindicatos e organizações da sociedade civil, o programa ofereceu uma base sólida para a criação de campanhas de sensibilização, promovendo o fortalecimento da defesa dos direitos trabalhistas e a ampliação do diálogo social. Essas iniciativas reforçaram a capacidade das organizações de atuar de forma mais estratégica na promoção de mudanças sociais e legais.

Outro impacto relevante diz respeito ao apoio à formalização de pequenas e médias empresas, especialmente aquelas lideradas por mulheres e jovens empreendedores. Os participantes destacam que os conhecimentos adquiridos nas formações foram aplicados no desenvolvimento de projetos voltados ao empreendedorismo e à inclusão produtiva, com foco na geração de renda e no fortalecimento do tecido econômico local.

O programa também desempenhou um papel importante na institucionalização do Conselho de Concertação Social, contribuindo para o fortalecimento das estruturas de diálogo tripartite entre governo, empregadores e trabalhadores no país.

*“Depois da formação, fiz a sensibilização e a divulgação da Convenção 190 da OIT, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Também iniciei uma campanha para a divulgação do Protocolo da Proteção Social, visando sua possível ratificação pelo Governo”,* relatou uma representante de uma Organização de Trabalhadores

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, institucional, inclusão social

## 5.5. Guiné Equatorial

Na Guiné Equatorial, embora o número de respostas tenha sido reduzido, os relatos recebidos indicam aplicações práticas relevantes dos conhecimentos adquiridos por meio do programa IEFP/CIF-OIT, especialmente nas áreas de gestão e análise de riscos voltadas ao setor de seguros e previdência, com ênfase na proteção social.

Segundo os participantes, a formação contribuiu de forma direta para o lançamento do primeiro Boletim Estatístico da Proteção Social do país, uma iniciativa que sistematiza dados fundamentais para o planejamento e a formulação de políticas públicas na área. A produção desse boletim representa um avanço importante no

desenvolvimento de ferramentas técnicas que apoiam a tomada de decisão e o fortalecimento da gestão pública em proteção social.

**Principal dimensão de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social

## 5.6. Moçambique

Em Moçambique, a experiência com o programa IEFP/CIF-OIT revelou-se particularmente rica, com impactos diversificados e intersectoriais que abrangem o mundo do trabalho, o fortalecimento institucional, o combate ao trabalho infantil, a evolução do arcabouço jurídico e a transição da economia informal para a formalidade.

O principal eixo de impacto concentra-se na promoção do trabalho digno e do diálogo social, onde os conhecimentos adquiridos durante as formações contribuíram de forma expressiva para a formulação e implementação de políticas públicas, programas e projetos voltados especialmente para a juventude e para pequenas e médias empresas. Entre os resultados mais significativos estão a campanha nacional de inclusão digital da juventude nos programas de emprego, intitulada “Eu Estou no Portal”, a criação do Balcão Móvel de Emprego, e o Decreto n.º 45/2023, de 3 de agosto, que estabeleceu um instrumento legal inovador para o acesso em tempo real às vagas de emprego no país. Soma-se a esses resultados a implementação do Plano de Ação da Política de Emprego, o lançamento do projeto “Projecta Jovem”, voltado à promoção da empregabilidade juvenil, e o Programa de Transporte Urbano Seguro (PTUS), executado na cidade de Chibuto, com foco na mobilidade urbana e na inclusão social.

Como efeito multiplicador das formações, observou-se ainda a criação de novas associações, como a PFUNECA e a TLUVUCA, que vêm atuando ativamente na promoção do empreendedorismo jovem e feminino, com destaque para os setores do transporte e do têxtil. Esses avanços demonstram não apenas a amplitude do impacto do programa em Moçambique, mas também sua capacidade de gerar transformações estruturais e sustentáveis, com desdobramentos positivos nas esferas social, econômica e institucional.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, institucional, desenvolvimento sustentável

## 5.7. Portugal

Em Portugal, os participantes relataram que o impacto das formações oferecidas pelo programa IEFP/CIF-OIT manifestou-se predominantemente no âmbito institucional. A participação nos cursos foi considerada um ponto de partida importante para o desenvolvimento de uma iniciativa nacional de sensibilização, refletindo a apropriação prática dos conhecimentos adquiridos. Além disso, os participantes destacaram que o programa contribuiu para a elaboração de relatórios institucionais e para o aprimoramento dos conteúdos formativos utilizados internamente, fortalecendo os processos de capacitação e disseminação de boas práticas dentro das instituições.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, institucional, inclusão social

## 5.8. São Tomé e Príncipe

Em São Tomé e Príncipe, os depoimentos dos participantes indicam impactos significativos em diversas áreas. Destaca-se, em primeiro plano, o impacto no mundo do trabalho, especialmente na difusão do conceito de trabalho digno e no fortalecimento do diálogo social. No âmbito jurídico, os cursos foram apontados como instrumentos para aprimorar o suporte aos trabalhadores e ampliar o debate sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho, com reflexos positivos na tomada de decisões judiciais e na mediação de conflitos.

Participantes vinculados a sindicatos relataram que a formação contribuiu para o aumento das filiações, a melhoria na resposta aos desafios dos trabalhadores e o desenvolvimento de estratégias eficazes para o diálogo social tripartido. Já no âmbito institucional, observa-se uma melhoria dos procedimentos internos, com ênfase no monitoramento e na avaliação de impacto de programas e políticas públicas.

*"Hoje, com a formação sobre avaliação do impacto dos programas, recebida em Turim, já começamos a avaliar alguns programas e damos cada vez mais importância à prática da formação contínua",* relatou um representante do Ministério do Trabalho.

**Principais dimensões de impacto:** Promoção do trabalho digno e do diálogo social, institucional, jurídico

## 5.9. Timor-Leste

Em Timor-Leste, os participantes indicaram que as formações promovidas pelo IAFP/ITCILO desencadearam avanços significativos nos procedimentos institucionais, com ênfase na melhoria da gestão do trabalho e na introdução de novas iniciativas. O programa prestou apoio relevante à consolidação de políticas e programas voltados ao empreendedorismo e ao desenvolvimento sustentável, com atenção especial às economias verde e azul.

**Principais dimensões de impacto:** Institucional, desenvolvimento sustentável, Promoção do trabalho digno e do diálogo social

## 6. Anexos

1. Tabela de contribuições dos participantes
2. Estudos de caso

## Anexo 1

### Tabela de Contribuições dos participantes

País	Tipo de instituição	As competências adquiridas nas aprendizagens estão a ser aplicadas na sua instituição? Em caso afirmativo, em que contextos específicos? Apresente 2 ou 3 exemplos	Descreva em 3 linhas as novas iniciativas empreendidas
Angola	Min. do Trabalho	Criação do INQ, será atualizada a Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional, Reformas na Administração Pública	Introdução 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 Direcção e Chefia, Teletrabalho, entre outros.
	Inst. de Formação / Académica	Melhorou a nossa abordagem em questões de projecção das necessidades de formação. Melhoria e estruturação de salas de recursos de formação prática.	A Instituição implementou salas de práticas de educação de infância, cursos de artes e ofícios focados no empoderamento da mulher. Dedicar-se actualmente ao desenvolvimento de tecnologias de apoio à formação.
	Inst. Pública - não Governo	Reforço de capacidade, mais competência.	Elaboração de planos de actividades; Gestão de conflitos.
	Min. do Trabalho	Os serviços públicos de emprego em Angola ainda não estão preocupados o suficiente com as empresas, no que toca à comunicação de ofertas o que dificulta a nossa rápida resposta à procura. Assim, como aprendemos várias formas de actuação pedagógica, estas têm facilitado na acção com os parceiros; por exemplo: intensificámos os programas de palestras e convites para que as empresas visitem o centro de emprego e conheçam de perto as nossas actividades; por outro lado, como forma de actualização dos CV dos candidatos que se encontram na fase no período igual ou superior a 3 meses temo-los encaminhado para os programas de estágios profissionais remunerados pelo ministério.	1- Estágios remunerados; 2- Criação de um portal do utente e do técnico.
	Governo / não Min. do Trabalho	Trabalho nos compromissos dos 75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), ratificação de convenções e adaptação de legislação.	Formação de formadores sobre mecanismos de reporte de direitos humanos.
	Min. do Trabalho	Melhoria do funcionamento das incubadoras de empresas.	Criação de cooperativas empreendedoras, formar empreendedores na elaboração de

		planos de negócios, mentorar alguns projectos para serem financiados.
Org. de Trabalhadores	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. Dis Conselheiros da Segurança Social onde sou membro.	O Direito das mulheres no movimento sindical e a sua integração na Direcção das Associações.
Governo / não Min. do Trabalho	Trabalho actualmente como Professor e orientador de estágios profissionais, uso com regularidade as competências adquiridas nas formações para melhorar a produtividade dos alunos e reforçar a instituição para estar actualizada sobre desenvolvimento sustentável, prevenção de risco de desastres naturais e trabalho digno.	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).
Min. do Trabalho	Trabalho com criação de instrumentos de políticas activas e vamos tendo melhor performance na concepção e sobretudo os aspectos ligados a protecção social nas comunidades mais vulneráveis.	Temos estado a trabalhar na implementação do Mecanismo de Diálogo Público-Privado para o ensino técnico e formação profissional, graças à formação feita pelo CIT-OIT.
Min. do Trabalho	1- A aplicação dos conteúdos relativamente ao empreendedorismo para o fomento do autoemprego. 2- Incentivo à economia circular e ao empreendedorismo Verde. 3- A Realização de feiras para promover iniciativas de promoção do emprego digno. 4- Formação, financiamento e acompanhamento dos projectos financiados ex.: a realização dos países da CPLP e da África Austral aquando da visita desta delegação a Angola e em particular no CLESE Lubango.	Os estágios remunerados. A implementação do projecto PAPE A implementação dos conteúdos sobre empreendedorismo.
Org. de Trabalhadores	Por ser líder do Comité Nacional e regional dos Jovens Trabalhadores da África Austral, as formações têm ajudado para capacitar outros jovens com 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 o combate à seca.	Workshop sobre alterações climáticas. Diálogo social. Formalização do trabalho informal.
Gov. não Min. do Trabalho	Trabalhar com famílias camponesas através de Escolas de Campo; Disseminação aos demais funcionários da área de Recursos Humanos.	Uma nova Dinâmica das Escolas de Campos sobre o trabalho digno; Noções sobre o Trabalho Digno para os Funcionários de Recursos Humanos.
Assoc. de Empregadores	Formação da nossa Federação e suas associadas nas províncias	Formação das pequenas empresas das nossas associadas para melhorar o seu desempenho para saírem da informalidade.

	Min. do Trabalho	Fazer o diagnóstico; fazer um plano de atuação, executivo, controle e avaliação	Diálogo social entre empregadores e empregados, a implantação da situação obrigatória de proteção social.
	Org. Não Gov. (ONG)	Desenvolvimento local participativo e sustentável, Governança local.	Reforço de capacidade das comunidades e do Governo local sobre os projectos de desenvolvimento e sustentabilidade para o combate à pobreza e alterações climáticas.
	Min. do Trabalho	Na formação profissional e nas Animações e acompanhamento aos desempregados.	Desenho do curso Guia da Procura de Emprego para técnico de Emprego. Sessões colectivas de Orientação Profissional dirigido aos formados finalistas.
Brasil	Org. de Trabalhadores	Organização em redes, organização no local de trabalho , regulamentação do trabalho à distância	Entender as necessidades dos trabalhadores no local de trabalho.
	Gov. / não Min. do Trabalho	1. Palestra - Seminário OEA/ENAMAT: NIT, Trabalho Decente, Controle Convencionalidade; 2)Diálogos OIT, inclusive OIT Brasil sobre aplicação e acesso a NORMLESS; 3) Palestras, seminários e cursos (TST & ENAMAT) sobre a importância de fundamentação das decisões da Justiça do Trabalho em NIT.	1. Inclusão nas prioridades da ENAMAT (Escola Nac. Formação Magistrados. Trabalhista) das NIT, Controle de Convencionalidade e eventos incluindo participação da OIT e Corte Interamericana; 2) publicação obra Normas Internacionais pela ENAMAT e contato/visitas a OIT Brasil visando implementar acordo bilateral já existente.
	Org. Não Gov. (ONG)	Construção de parcerias que promovam novas iniciativas no âmbito do projeto/tema apresentado à época da capacitação (ex. Formação e Empregabilidade de Jovens Afrodescentes - parceria com a OIT Brasil e Instituições do Ministério Público).	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.
	Outra	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.	Aplicação direta em caso concreto da C-111 por <i>mixed case</i> e artigo científico de especialização (finalizada em agosto/24) e para tese de mestrado (em andamento).
	Org. Não Gov. (ONG)	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 econômicas que atravessam a integração da juventude no mercado de trabalho.	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.
	Outra	Particpei na OIT do Formação por Competências e Turismo Rural e hoje coordeno 2 programas relacionados a estes assuntos na empresa na qual trabalho: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.	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.
	Gov. não Min. do Trabalho	Na elaboração das peças jurídicas com aplicação das normas internacionais do trabalho / na difusão de	desenvolvimento de material instrucional sobre NIT (em execução)

	conhecimento com outros integrantes da instituição a que pertencem / elaboração de material acadêmico / instrucional	
Inst. de Formação / Acadêmica	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.	- 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.
Empresa	01- Referências internacionais; 02- conhecimentos e habilidades teóricas e práticas que não estavam disponíveis no Brasil; 03- rede de relacionamento.	Temos um grupo de whatsapp e trocamos informações, projetos e boas práticas.
Inst. de Formação / Acadêmica	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 a análise da vertente possibilidade.	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.
Min. do Trabalho	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.	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.
Empresa	Exemplo 1: Melhoria na gestão de projetos. As aprendizagens foram aplicadas no fortalecimento da capacidade de planejamento 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	1- Criação de políticas inclusivas de gênero no local de trabalho, garantindo equidade salarial e oportunidades. 2- 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.

		<p>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 ITCILO está diretamente ligado a resultados concretos na instituição.</p>	
<b>Cabo Verde</b>	Empresa	1) consultoria na área do trabalho rural. 2) consultoria na área do trabalho infantil	Serviços de estudos e consultoria na área do trabalho rural e trabalho infantil
	Org. de Trabalhadores	Combate ao Trabalho Infantil e a Transição da Economia Informal a Formal	Criação do Conselho de Concertação Social; Normas Internacionais do Trabalho da OIT e transição da economia informal a formal
	Outra	A participação nas formações da 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.	Particpei 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 PMEs em Cabo Verde.
	Org. de Trabalhadores	Melhor organização do processo avaliativo e melhoria da produção de relatórios	Uma atividade de monitorização da implementação de projeto de formação/capacitação
	Inst. Pública Não Gov.	Estudo sobre a Antecipação de Necessidades de Competências; Estudo de impacto sobre as políticas ativas de emprego	Realização de estudo de impacto em 2018, fruto de uma formação que assisti em Portugal, neste mesmo ano e, 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
	Empresa	Gestão e coordenação do centro de formação	Foram implementadas novas ações de formações de forma mais organizada e planeada
	Inst. Pública Não Gov.	Monotorização e avaliação de programas de Emprego; Seguimento dos micro e pequenos empresários; Orientação dos desempregados; intermediação laboral.	Seguimento e apoio aos microempresários; Exemplos da realidade de outros países
	Inst. de Formação / Académica	Melhor gestão de recursos humanos. Melhor gestão e coordenação das qualificações profissionais.	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.
	Min. do Trabalho	Nas práticas diárias no terreno, em empresas no comércio informal e nas instituições não governamentais.	Projeto VITÓ de defesa e conservação de tartarugas, aves marinhas e plantas endémicas. Projeto Turismo resiliente Projeto Ocean Week. Projeto Parque solar
	Gov. não Min. do Trabalho	Principalmente em matéria das políticas ativas de emprego: implementação, seguimento e avaliação.	Como efetuar um estudo de impacto para aferir até que ponto as políticas de emprego implementadas têm sido eficazes para apoiar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.
	Min. do Trabalho	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 com o quadro nacional de qualificações.	Sim, a inclusão do módulo CODE nas ações de Formação Profissional.
	Assoc. de Empregadores	Competências em mediação e negociação têm ajudado a resolver divergências entre equipas e a promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e saudável. técnicas de comunicação e gestão de equipas (adquiridas em formações) têm sido aplicadas no desenvolvimento de planos estratégicos e na condução de reuniões mais produtivas e inclusivas.	Digitalização de Processos Internos: Após uma formação em tecnologias de gestão, foi implementado um sistema de registo 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 planeamento 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. Melhoria 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.
	Inst. de Formação / Académica	Sou facilitadora dos alunos de 12º das TIC e IG.	Réplica de formação para os outros professores e também para os alunos do 12º ano e de formação profissional, tanto na escola técnica ETGDH como no Centro de Emprego de Assomada.
	Gov. não Min. do Trabalho	Formação em áreas específicas à Instituição, partilhando as experiências, boas práticas e conhecimentos adquiridos.	Formação -ação junto a instituição. Fomento do empreendedorismo jovem junto das Universidades, Consultoria e Assistência Técnica.
	Inst. de Formação / Académica	Fazer réplicas na minha comunidade como presidente de Associação Comunitárias; Réplica com todos meus alunos do ensino secundário, criação de projectos comunitários.	Concurso de projetos inovadores.
<b>Guiné-Bissau</b>	Min. do Trabalho	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 à saúde da mulher e violência doméstica. A liberdade sindical também mereceu a nossa atenção.	A institucionalização do Conselho permanente de Concertação social. Elaboração e envio anual dos relatórios sobre aplicação de convenções ratificadas solicitados pelo BIT. Sessões de sensibilização sobre a igualdade de género e combate ao assédio sexual no local de trabalho.
	Inst. Pública Não Gov.	Incentivar os jovens empreendedores e 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.	Técnicas de formalização da empresa / negócio; Vantagens de inscrição na INSS -formalização como elemento chave para o efeito.
	Empresa	Liderar uma empresa nos contextos de fragilidade, atualmente estamos a viver uma crise política e económica onde as maiorias das empresas estão a fechar as suas portas por não saberem lidar com o contexto.	Formação e fomentação do empreendedorismo feminino.
	Org. de Trabalhadores	Reforço de índice de sindicalização no país e reforço de capacidade técnica e sindical dos líderes trabalhadores.	Aumento de número de sindicalização em todos sectores laborais do país.
	Org. Não Gov. (ONG)	Formar outros membros da organização. O trabalho da organização tornou mais fácil graças às formações recebidas - Ajudou na partilha de informação entre os membros da organização.	
	Org. Não Gov.. (ONG)	Gestão de centro de formação, liderança e participação	Atribuição de Kits de autoemprego, implementação de competências de vida e formação em exercício.
	Org. de Trabalhadores	Na desigualdade de género, a Direção executiva da minha organização tem uma representação significativa das mulheres nos lugares da decisão. A	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

		luta para a dignificação da classe trabalhadora, acompanhamento das aplicações dos ODS pelo Governo.	de desencadear uma campanha para a sensibilização e divulgação do Protocolo da Proteção Social para a possível ratificação pelo Governo.
	Org. Não Gov. (ONG)	Criação da comunidade do ecossistema do empreendedorismo. Criação de uma entidade que luta para a valorização das atividades a empreendermos no país. Acompanhamento dos empreendedores.	
	Min. do Trabalho	Emprego para jovens, empregabilidade.	Emprego jovem, trabalho digno, projectos.
	Org. Não Gov. (ONG)	1- Atualização do programa curricular com a introdução de empreendedorismo de forma transversal.	1. Introdução de forma transversal de empreendedorismo na escola, discussão com diretores sobre a introdução de iniciativas inovadora nos nossos centros de formação (Escola de formação de professores e Escola de formação técnico profissional).
	Gov. não Min. do Trabalho	Liderança servidora, procedimento que cumprem as regras estabelecidos e a conduta social que facilita a constituição do grupo.	Desempenhei a função do diretor de centro de formação. Elaboração e gestão de projetos sociais.
	Org. de Trabalhadores	Formação Sindical, Formação e emprego jovem, empreendedorismo jovem e ainda negociação coletiva.	Negociação com patronato, formação para os associados e estabelecer uma boa relação entre os trabalhadores.
<b>Guiné Equatorial</b>	Min. do Trabalho	Técnicas atuariais, Estatísticas da protecção social.	Publicação do 1º Boletim Estatístico da Protecção Social
<b>Moçambique</b>	Min. do Trabalho	Criação de associação de autoemprego e feira de emprego.	A sociedade ficou consciente e está a mostrar no terreno aquilo que aprendeu a partir das minhas disseminações.
	Min. do Trabalho	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.	A questão da inclusão das pessoas vivendo com deficiência no acesso às formações profissionais.
	Org. Não Gov.. (ONG)	Implementação de projectos orientados à resiliência climática e aos desastres naturais.	Praticas agrícolas baseadas na resiliência às mudanças climáticas; Atenção aos desastres naturais; Boas práticas de colheita, garantindo uma-colheita e armazenamento para assegurar a conservação de cereais e a segurança alimentar.
	Org. de Trabalhadores	Utilização de jurisprudência internacional para o ordenamento jurídico laboral nacional.	Em julgamentos de casos concretos.
	Min. do Trabalho	Para o meu caso, permitiu 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 às Vagas de Emprego - Decreto 45/2023 de 03 de Agosto.	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.

	Inst. de Formação / Académica	1. Inclusão dos temas nas Qualificações profissionais que desenhamos; 2. Inclusão dos aspectos abordados na formação nos nossos métodos de trabalho adoptados.	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.
	Gov. não Min. do Trabalho	Desenvolvimento de projecto sociais. Elaboração de base de dados do pessoal e desenvolvimento de mecanismos de gestão e avaliação de desempenho.	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.
		Em relação às 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 o trabalho digno: Sensibilização das empresas para respeitarem os trabalhadores, observando os princípios fundamentais: Contrato de trabalho, Salário Justo, condições de trabalho dignas, entre outros.	Realização de acções de réplicas nos Centros de Formação Profissional; Criação de Redes para diferentes setores.
	Org. de Trabalhadores	Mobilização dos trabalhadores Informais a se inscrever e contribuir na segurança social para garantir INSS para garantir benefícios tais como reforma e tantos outros benefícios. Lutar para reduzir trabalho infantil nas suas pior formas.	Partilha de informação via redes sociais.
	Outra	Capacitação de 2 Associações juvenis (PFUNECA com 18 Jovens operando no ramo de transportes e TLUVUCA 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.	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.
	Empresa	Nas acções de formação dos nossos beneficiários dos vários projectos que temos implementado a nível institucional.	Realização de capacitações usando o material partilhado referente ao trabalho digno no sector da construção.
	Gov. não Min. do Trabalho	1. Análise da economia baseada no contexto local de desenvolvimento. 2. Introdução da componente de gestão económica nos processos de planificação distrital.	Elaboração dos Planos Estratégicos de Desenvolvimento Distrital com a inclusão da componente de Desenvolvimento Económico Local.
	Org. de Trabalhadores	1. 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	Aumento do número de acordos coletivos, aumento do número de associados no sindicato, troca de experiências com outros sindicatos

		segurança social como trabalhadores por conta própria.	nacionais sobre o funcionamento, sucessos e fracassos.
	Gov. não Min. do Trabalho	Permitiu 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	Passamos a realizar reuniões de planificação conjuntas e monitoria recíproca das nossas actividades.
	Min. do Trabalho	1- Capacitação dos jovens em matéria de gestão de pequenos negócios. 2- Elaboração de planos de negócios e 3- Empreendedorismo.	1- Todas as turmas, no centro de formação, tiveram a componente empreendedorismo; 2- Passamos pelos mercados previamente seleccionados e os comerciantes se beneficiaram em matéria de gestão de negócios. 3- Passamos pelos bairros da urbe e seleccionamos jovens que foram capacitados em matérias de planos e gestão de negócios.
	Min. do Trabalho	Melhoria no concernente a identificação, análise e interpretação de diversos fenómenos sócio-económicos.	-Política Nacional de Emprego; -O Plano de Acção para o Combate às Piores Formas do Trabalho Infantil; - Boletim de Estatísticas do Trabalho.
	Inst. Pública Não Gov.	Uso dos conhecimentos adquiridos e exemplos em programas de formação.	Formações para Pequenas e Médias empresas e de empreendedores.
	Inst. Pública Não Gov.	Elaboração de projecto, estudo de mercado; cadeia de valor do arroz.	Ajudou o distrito a priorizar a cultura bandeira do arroz, facilitando que a cadeia desta esteja completa( RH, mecanização para produção, processamento e a comercialização).
	Inst. Pública Não Gov.	1.Fortalecimento da relação com o sector produtivo 2, apoio na legalização de microempresa transição do informal para formal.	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
	Gov. não Min. do Trabalho	Formação de formadores e facilitadores de Reconhecimento de Competências adquiridas, Produção de Unidades de competência padrão para a inclusão no catálogo nacional.	Desenho de dois módulos para a formação de facilitadores e verificadores de RCA.
	Gov. não Min. do Trabalho	Produção de boletins estatísticos, criação e monitoria de indicadores.	Melhoria dos processos de Planificação, redefinição de indicadores de produto e a apresentação de dados estatísticos.
	Gov. não Min. do Trabalho	Desenvolvimento económico local e desenvolvimento de empresas por meio de cadeias de valor	Projectos de Desenvolvimento Económico Local em Moçambique financiados pelo Gov.erno, PNUD, União Europeia. Até já temos uma Direcção Nacional de Desenvolvimento Económico Local no Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural.
	Gov. não Min. do Trabalho	Tenho estado a usar no processo de concepção, implementação e monitoria da implementação do Plano de Acção da Política de Emprego.	O apoio na consolidação do processo de reconhecimento de competências adquiridas.

	Org. de Trabalhadores	Resolução de conflitos laborais e da Higiene e Segurança no trabalho.	O que me marcou foi a criação dos centros de mediação e arbitragem laboral e formação dos primeiros mediadores no meu país.
	Empresa	Consultoria e Capacitação Empresarial; Formar Jovens no autoemprego - Projeta Jovem; e INCUBOX.	Empoderamento Juvenil
<b>Portugal</b>	Inst. Pública Não Gov.	Foi o mote para melhor a missão do organismo e para promoção de iniciativas futuras.	Ainda não foi implementado, mas iremos promover uma ação de sensibilização a nível nacional. Além disso, como resultado desta aprendizagem, contribui para a melhoria dos conteúdos formativos da minha organização.
	Org. de Trabalhadores	Elaboração de relatórios e outros documentos;	Em consequência, foram desenvolvidas diversas actividades para disseminação dos conhecimentos/práticas
	Outra	Defesa de trabalhadores. Ligação às empresas e defesa das mulheres	Igualdade dos direitos de trabalho entre diferentes países.
<b>S. Tomé e Príncipe</b>	Min. do Trabalho	Maior aprendizado, mais conhecimento na matéria da empregabilidade, conceito do trabalho digno, e como avaliar o impacto de alguns programas implementados no Ministério.	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.
	Org. de Trabalhadores	Promoção do diálogo social e melhor suporte jurídico aos trabalhadores.	Alargamento dos membros. Melhor resposta aos desafios dos trabalhadores e melhores estratégias no diálogo social bipartido e tripartido.
	Org. de Trabalhadores	Elaboração do Plano reitor da organização, organização de várias acções de formação	Reuniões de diálogo social Negociação colectiva
	Inst. Pública Não Gov.	Utilização das normas internacionais de trabalho; desenvolvimento de competências em matéria de luta contra o trabalho infantil; mediação do conflito laboral	Utilização as normas internacionais de trabalho nas decisões judiciais. Círculo de conferência sobre a utilização das NIT pelos colegas.
<b>Timor-Leste</b>	Inst. de Formação / Académica	Melhoramento da gestão de trabalho e novas iniciativas e planeamento	Consolidar o programa empreendedorismo, aposta no programa Económico Azul, promoção de formação verde e azul.

## Anexo 2

### Contribuições dos Participantes

<b>País: Brasil</b>	<b>Organização: Kósmos Advisory</b>
<b>Nome: Rodrigo Mucarbel</b>	<b>E-mail: <a href="mailto:kosmos.advisory.br@gmail.com">kosmos.advisory.br@gmail.com</a></b>

**Experiência exposta na resposta ao questionário:** *Assessoria estratégica a líderes em Relações Internacionais e projetos de construção civil, promovendo boas práticas de governança e sustentabilidade.*

#### 1. Que título daria à sua iniciativa?

Gestão Estratégica e Sustentável: Integração de Relações Internacionais e Construção Civil.

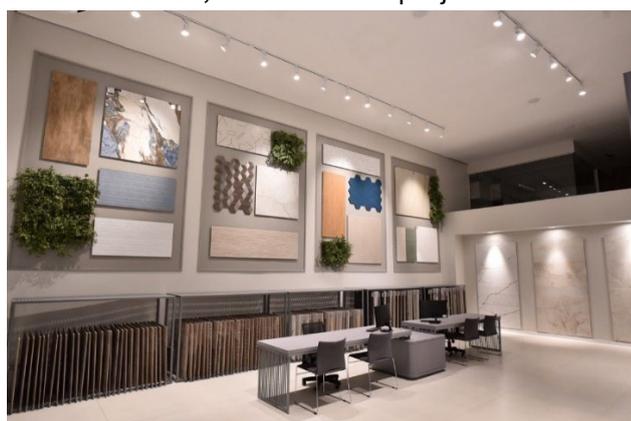
#### 2. Quais são os objetivos?

- Proporcionar suporte estratégico a líderes na tomada de decisões complexas.
- Promover práticas sustentáveis e alinhadas a padrões internacionais em projetos de construção civil.
- Integrar as perspectivas de Relações Internacionais em negociações e implementações.



#### 3. Quando e onde foi realizada?

De 2011 a 2024, em diferentes projetos realizados no Brasil e em países da América Latina.



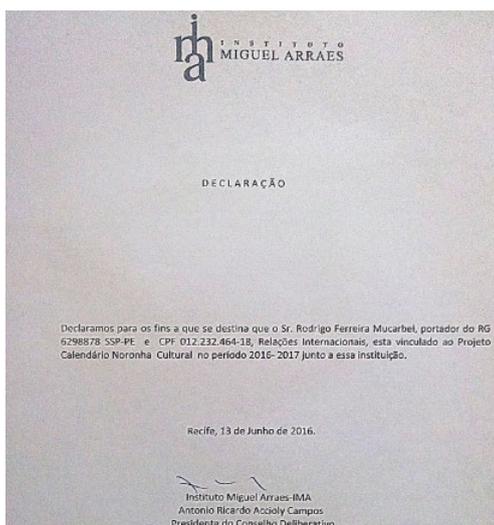
#### 4. Qual é o grupo alvo?

- Executivos e líderes de organizações públicas e privadas.
- Equipes técnicas em projetos de construção civil.
- Gestores de Relações Internacionais.



#### 5. Como foi o processo de planificação e implementação? Descreva os passos empreendidos.

- Análise Inicial: Identificação das necessidades do cliente e definição de estratégias alinhadas às normas internacionais.
- Capacitação: Treinamento de equipes para adoção de padrões de governança, como ISO 9001 e ISO 14001.
- Implementação: Acompanhamento de negociações internacionais e execução de projetos, garantindo práticas éticas e sustentáveis.
- Monitoramento: Avaliação de resultados e ajustes contínuos para otimizar processos.



#### 6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?

- Consolidação de práticas de qualidade e sustentabilidade em grandes projetos de construção.
- Redução de riscos em negociações internacionais por meio de assessoria estratégica.

- Desenvolvimento de líderes com maior capacidade para lidar com desafios globais.



**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

- Integração de Relações Internacionais em projetos de construção civil, ampliando a visão estratégica.
- Uso de padrões internacionais como referência, garantindo qualidade e sustentabilidade.
- Criação de metodologias específicas para capacitar líderes e equipes técnicas.



**8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

- Resistência à mudança de práticas tradicionais em organizações.
- Barreiras culturais em negociações internacionais.
- Garantir o equilíbrio entre custos e práticas sustentáveis.

**9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Sim, a iniciativa será expandida para novos mercados na América Latina, com foco em projetos sustentáveis e maior uso de ferramentas digitais para assessoria remota.

<b>País: Guiné-Bissau</b>	<b>Organização: Aurora Fashion</b>
<b>Nome: Aurora Espírito Santo Vaz Almeida</b>	<b>E-mail: aurorfahion06@gmail.com</b>

**Por favor, descreva a experiência (se apresentou mais de uma iniciativa, solicitamos que a completa em fichas separadas)**

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

Lixo no luxo

**2. Quais são os objetivos?**

Cidade limpa e sustentável

Redução e reciclagem dos lixos domésticos.

Geração de renda através de venda dos produtos reciclados.

**3. Quando e onde foi realizada?**

Projecto começou em 2019 terminou em 2022 em Mindara.

**4. Qual é o grupo-alvo?**

Moradores do bairro de Mindara.

**5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

Uma equipe de 10 pessoas foram selecionadas, receberam formação de 15 dias na área de recolha, selecção, tratamento e reciclagem de lixo e empreendedorismo social. Depois passamos pelo processo de produção dos protótipos. Na fase seguinte Fazemos workshop de treinamento junto da comunidade. Por último os artigos foram exibidos numa exposição na mesma comunidade e vendidos.

**6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

Conseguimos treinar cerca de 45 pessoas da comunidade de Mindara, reciclamos dezenas de pneus, transformamos centenas de garrafas de vidros e pete em artigos decorativos. Os sacos plásticos foram usados para confeccionar roupas e outros artigos, conseguimos consciencializar a comunidade sobre necessidade e importância de tratamento de lixo, os resultados são visíveis até hoje naquela comunidade.

**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

Este projecto é inédito nunca houve algo igual com grande impacto social e visibilidade, tudo nela é inovação, principalmente os conteúdos ministrados durante a formação integração dos moradores da comunidade foram espetacular e motivadora. Cada peça produzida era única,

#### **8. Quais são o desafio que enfrentou durante a implementação?**

Primeiro desafio era elaborar uma estratégia de mobilização das pessoas para integrar ao projecto sendo uma comunidade com maior índice de vulnerabilidade e delinquência.

Adaptabilidade de recursos financeira que era limitada.

Ausência do governo durante o processo (licenças e autorizações, uma vez que os eventos são feitas nas ruas de Mindara, todas as fases não feitas no publico o que o faz impactante)

#### **9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Sim, Junho de 2025, pretendemos usar a mesma metodologia da educação não formar, melhorando alguns aspectos previstas nas recomendações. Melhorar na produção das peças, e mais envolvimento comunitário.

<b>País: ANGOLA</b>	<b>Organização: União Nacional dos Trabalhadores Angolanos - Confederação Sindical (UNTA -CS)</b>
<b>Nome: Filomena António Soares Tomás</b>	<b>E-mail: soarestomas2014@gmail.co</b>

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

***ACÇÕES PARA UM TRABALHO DIGNO E UMA VIDA DIGNA PARA OS TRABALHADORES ANGOLANOS***

**2. Quais são os objetivos?**

- Conhecer os direitos e deveres do trabalhador angolano;
- Melhorar a vida socioeconómica e laboral das famílias angolanas.

**3. Quando e onde foi realizada?**

- No ano de 2020, no cine 1º de Maio – Plenária para revisão das Lei Geral do Trabalho que era discriminatória;
- Nos anos de 2023 e 2024, na sala de reuniões da União dos Sindicatos de – Sede do Sindicato.

**4. Qual é o grupo alvo?**

- Trabalhadoras domésticas do mercado informal, segurança e protecção, dos transportes marítimos, rodoviários e portos, agropecuária, metalúrgicos e química, correios e telecomunicações, indústria transformadora e pescas.



**5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

- Elaborámos os Termos de Referência com os objetivos a atingir durante a formação, com o tempo de formação, número de preletores, o orçamento e os temas a serem abordados;
- Submetemos ao Conselho Provincial para aprovação;
- Preparámos o programa;
- Realizou-se o acto de formação com a duração de 2 dias;



v) Efectuámos a entrega dos certificados.



**6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

- Aumento do número de cadernos reivindicativos nos sectores de actividade;
- Maior consciência sobre os direitos e deveres no trabalho, a liberdade sindical, disciplinas laboral e aumento da produtividade.

**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

Os elementos de inovação foram:

- Um formador jurista especialista em Direito;



- Utilização de um projetor para ilustrar os temas;
- Mobilização de mais mulheres do Comité da Mulher Sindicalizada para participarem na formação.



#### 8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?

- Falta de financiamento próprio;
- Dificuldade na dispensa dos trabalhadores pelos empregadores.

#### 9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como

Este ano prevê-se:

Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

- i) A realização de actos de formação e capacitação de um Sindicato nos ramos da Segurança, supermercados e trabalhadoras domésticas;
- ii) Uma campanha de filiação sindical de trabalhadores nos ramos de proteção, trabalho doméstico e comércio geral.

<b>País: Angola</b>	<b>Organização: Consultor; Rádio Nacional de Angolas</b>
<b>Nome: Isaac Ezequiel Vulola Alfredo</b>	<b>E-mail: eisaacezequiel@gmail.com</b>

### Experiência exposta na resposta ao questionário

***Diversificação económica, Aprendizagem de outras áreas do saber, Formação e capacitação de jovens.***

**Por favor, descreva a experiência (se apresentou mais de uma iniciativa, solicitamos que a completa em fichas separadas)**

#### **1. Que título daria à sua iniciativa?**

Literacia financeira de grupos vulneráveis.



#### **2. Quais são os objetivos?**

- i) Identificar as vulnerabilidades económicas das famílias;
- ii) Analisar as soluções para mitigar as fragilidades.

#### **3. Quando e onde foi realizada?**

Realizadas até ao momento, no Cazenga / Angola, as seguintes atividades:

- 6 a 12 de Junho de 2023
- Setembro de 2023
- Outubro de 2023



#### 4. Qual é o grupo alvo?

- Estudantes universitários
- Membros da sociedade civil.



#### 5. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?

Conseguimos atingir os grupos alvo pretendidos ao nível de muitas localidades, universidades, realizámos fóruns metodológicos, palestras educacionais, pelo que consideramos ter obtido bons resultados.



#### 6. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?

Foram aplicados todos os instrumentos de inovação para a transmissão de conhecimentos em fóruns metodológicos, ilustração de imagens, vídeos em PowerPoint de modo a ilustrar com exatidão os conhecimentos transmitidos aos participantes.



## **7. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

Os grandes desafios foram:

- Os elementos burocráticos nas instituições públicas;
- Limitações de recursos financeiros;
- Disponibilidade de espaços para ministrar as informações previstas.

## **8. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Como obtivemos bons resultados com o trabalho realizado, temos a possibilidade de implementar outras atividades ou projetos. Contudo, tal dependerá das respostas emitidas por várias instituições; caso não seja possível, continuaremos com recursos próprios nos canais já anteriormente disponibilizados

<b>País: Angola</b>	<b>Organização: Escola Nacional de Formação de Técnicos do Serviço Social</b>
<b>Nome: Manuel Cafussa</b>	<b>E-mail: manuelcafussa@gmail.com</b>

## Experiência exposta na resposta ao questionário

PROJECTO DE SALA DE PRÁTICAS PROFISSIONAIS.

### 1. Que título daria à sua iniciativa?

PROJECTO DE SALA DE PRÁTICAS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO E CUIDADOS DE 1ª INFANCIA



### 2. Quais são os objetivos?

#### Objectivos Gerais:

- Desenvolver espaço adequadamente equipado para a realização de sessões práticas, com base na observação e simulação.

#### Objectivos Específicos:

- Estruturar condições de ensino aprendizagem que elevem as habilidades profissionais dos formandos dos cursos de cuidados e educação de 1ª infância;
- Projetar recursos didáticos adequados ao processo de aprendizagem na perspectiva da ligação dos conhecimentos teóricos - práticos;
- Listar meios de ensino ajustados ao novo desafio de melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem na ENFOTSS;
- Criar salas de aprendizagens práticas como veículo para a melhoria da qualidade formativa;
- Experimentar salas multiuso que permitam articular várias aprendizagens ou cursos no mesmo espaço.



### 3. Quando e onde foi realizada?

O Projecto de Sala de Práticas Formativas em Educação e Cuidados de 1ª Infância foi desenvolvido na Escola Nacional de Formação de Técnicos do Serviço Social (ENFOTSS, sita na vila sede do Município de Cacuaco, em Luanda, Angola no período de seis meses, de Março a Agosto de 2021. Passou a funcionar no início do ano formativo 2021/2022, concretamente na sala nº 7.

### 4. Qual é o grupo-alvo?

Este projecto destinou-se a todos os formandos matriculados nos cursos de formação profissional de (i) Auxiliar de Cuidados de Infância e (ii) Auxiliar da Acção Educativa.



### 5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.

Sendo que o problema a resolver relacionava-se com a falta de espaços para a conciliação das aprendizagens teóricas e práticas, com vista à elevação da qualidade formativa, com uma iniciativa genuína, é de perceber a sua complexidade na problematização.

Assim sendo, o projeto seguiu a seguinte metodologia:

1. Indicação de um grupo de trabalho;
2. Envolvimento de especialistas no grupo de executores do projeto;
3. Identificação de fontes de recursos financeiros;
4. Proposta de espaço adequado para a instalação da sala de práticas;

Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

5. Elaboração de referenciais;
6. Obtenção da aprovação da superintendência;
7. Troca de experiências e identificação de técnicas e procedimentos que contribuam no estudo do problema e indicação de ações;
8. Meios e equipamentos adequados, bem como estratégias para o estudo e análise do problema identificado;
9. Reforma das salas e aquisição de apetrechos.

As salas de práticas profissionais têm sido integradas em contexto formativo curricular de cada curso mediante um plano elaborado pelos formadores sob a supervisão do responsável para área de formação da ENFOTSS.



## 6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?

A sala está estruturada e organizadas com a seguinte compartimentação em áreas de atividades:

### a) Área de Berçário

- Espaço: 8 m<sup>2</sup> (Oito metros quadrados)
- Função: Demonstrar a necessidade de descanso para bebês de 0 aos 18 meses num espaço equipado para o efeito.

### b) Área para a Preparação de Alimentos

- Espaço: 5 m<sup>2</sup> (Cinco metros quadrados)
- Função: Demonstrar os cuidados de higiene na produção de alimentos simples para crianças da Creche.

### c) Área de Descanso/Dormitório

- Espaço: 6m<sup>2</sup> (Seis metros quadrados)
- Função: Demonstrar o momento da rotina de sono/descanso das crianças, promovendo bons hábitos.

### d) Área de Refeitório

- Espaço: 8 m<sup>2</sup> (Oito metros quadrados)
- Função: Demonstrar como se realiza a rotina da alimentação e o desenvolvimento de hábitos alimentares.

### e) Área de Estimulação

Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

- Espaço: 5 m<sup>2</sup> (Cinco metros quadrados)
- Função: Demonstrar como potencializar na criança o desenvolvimento da sua estruturação espacial, motor e do pensamento lógico, com brinquedos de estimulação sensorial.

f) **Área de Fraldário**

- Espaço: 6 m<sup>2</sup> (Seis metros quadrados)
- Função: Demonstrar como se realiza a rotina de higiene com crianças da Creche que usam fraldas.

g) **Área de Quarto de Banho/WC**

- Espaço: 4 m<sup>2</sup> (Quatro metros quadrados)
- Função: Demonstrar como se realiza a higiene com crianças de idade superior aos 12 (doze) meses.

h) **Área de Atividades Pedagógicas**

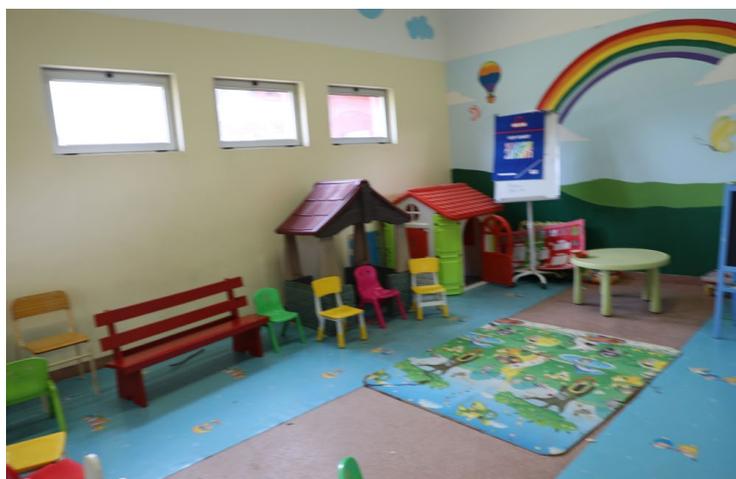
- Espaço: 25 m<sup>2</sup> (Vinte e Cinco metros quadrados)
- Função: desenvolver de atividades orientadas pelo currículo das diferentes metodologias.

i) **Área de Cantinhos**

- Espaço: 6 m<sup>2</sup> (Seis metros quadrados)
- Função: Demonstrar como é possível a participação ativa das crianças na construção dos seus conhecimentos, partindo da teoria que a criança aprende brincando.

**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

A sala de práticas se estrutura num formato multiusos que compreende as secções de estimulação, b) fraldário e, c) espaço para papas e leite (lactário) na vertente de creche; d) área de refeitório, e) sala de sono, f) wc, g) sala de atividades pedagógica e. h) área dos cantinhos.



Na verdade, trata-se de um espaço que tem cumprido o propósito inicial de atrair tanto a curiosidade quanto reter o interesse dos formandos para a sua participação nas sessões de formação prática. Ao mesmo tempo proporciona a facilitação do processo de orientação da aprendizagem por parte dos formadores, pois esses encontram na sala recursos adequados para tornar menos rotineiro o processo de ensino e aprendizagem com enfoque na componente psicomotora.

**8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

Como qualquer iniciativa, esse projecto confrontou-se com alguns desafios, nomeadamente:

1. A falta de experiência para se desenvolver uma experiência que se caracteriza por ser primária no contexto das instituições de formação no nosso contexto.
2. A escassez de recursos financeiros.
3. Dificuldades em se localizar meios e materiais adequados à iniciativa.
4. O período em que se desenhou e desenvolveu o projecto foi caracterizado pela pandemia da COVID 19, portanto não favoreceu a interação com o meio para se encontrar as melhores soluções, em virtude das restrições.
5. Não foi fácil convencer quem devesse anuir a aprovação do projecto.

**9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Claro, tão logo as condições sejam favoráveis pretende-se levar essa iniciativa às demais localidades do país, lá onde for possível implantar projectos de extensão da Escola.

<b>País: Moçambique</b>	<b>Organização: IFPELAC (Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo)</b>
<b>Nome: Maurício Fernando Dibombo</b>	<b>E-mail: <a href="mailto:mdibombo@gmail.com">mdibombo@gmail.com</a></b>

**Por favor, descreva a experiência (se apresentou mais de uma iniciativa, solicitamos que a completa em fichas separadas)**

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

70200 - Atividade de Consultoria para os Negócios e a Gestão (MFD CONSULTORIA E SERVIÇOS)

**2. Quais são os objetivos?**

- ✓ Relações públicas e comunicação;
- ✓ Planeamento, organização, controlo da informação e gestão;
- ✓ Reorganização de empresas;
- ✓ Consultoria sobre segurança e higiene no trabalho;
- ✓ Conceção de programas contabilísticos e de processos de controlo orçamental;
- ✓ Gestão de recursos humanos: Consultoria em recursos humanos, de colocação, Headhunter; de desligamento.

**3. Quando e onde foi realizada?**

Maputo - Moçambique

**4. Qual é o grupo alvo?**

- ✓ Empresas no geral;
- ✓ Empreendedores Jovens;
- ✓ Sociedade em geral.

**5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

- ✓ Leitura de manuais como: Coragem evoluir de Málu Balona;
- ✓ Acompanhamento de spots publicitários sobre criação de empresas;
- ✓ Leccionar módulos de gestão de pequenos negócios;
- ✓ Registrar a empresa para concretizar e poder dar exemplo de como criar e gerir uma empresa na prática;
- ✓ Tratar o início de atividade;
- ✓ Registrar a empresa no Ministério do Trabalho;

**6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

- ✓ Organização e Reorganização das seguintes empresas: Empresa AMSCO, BERACA, EXTIN MAPUTO, FIRE SAFETY, XITIMELA, FLASH, GROC, etc;

- ✓ Implementadas Consultorias sobre segurança e higiene no trabalho;
- ✓ Orientados vários empreendedores jovens na criação de centros de formação profissional.

**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

- ✓ Conhecimento na área de formação profissional e emprego em Moçambique;
- ✓ Conhecimento sobre empreendedorismo juvenil.

**8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

- ✓ Condições financeiras para alugar imóvel;
- ✓ Questões contabilísticas para pagar as despesas.

**9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

- ✓ Alugar imóvel para fixar a sede da empresa.



ACTIVIDADE DE CONSULTORIA PARA OS NEGÓCIOS E GESTÃO

**MAURICIO FERNANDO DIBOMBO**

MAURICIO FERNANDO DIBOMBO

Cell: +258 82 42 35 517

+258 84 67 97 823

Nuit: 111099979

Email: mdibombo@gmail.com

Relações públicas e comunicação;

Planeamento, organização, controlo da informação e gestão;

Reorganização de empresas (educação, formação);

Consultoria sobre segurança e higiene no trabalho;

Concepção de programas contabilísticos e de processos de Controlo orçamental;

Gestão de recursos humanos;

Formação Profissional (áreas da consultoria).

<b>País: Guiné-Bissau</b>	<b>Organização: UNTG-CS</b>
<b>Nome: Júlio António Mendonça</b>	<b>E-mail: juamend4@gmail.com</b>

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

Reforço de capacidade interventiva dos dirigentes sindicais.

**2. Quais são os objetivos?**

Facultar-lhes conhecimentos inerentes aos direitos e deveres consagrados na Lei da Liberdade Sindical e Direito à Greve (Lei nº8/91, de 3 de Outubro e Lei nº9/91, de 3 de Outubro) concretamente.



**3. Quando e onde foi realizada?**

O evento foi realizado no dia 22/08/2024.

**4. Qual é o grupo alvo?**

Líderes sindicais



**5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

O processo de planificação e implementação iniciou-se com os contactos às estruturas sindicais e auscultação dos mesmos e, depois da identificação dos pontos fracos, programámos a atividade, que foi um sucesso.



#### **6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

Os resultados obtidos resumem-se no aperfeiçoamento na identificação das infracções laborais e apresentação dos pontos reivindicativos junto das entidades empregadoras, que galvanizaram o diálogo sério e franco, consequentemente, resolução de muitos problemas laborais.

#### **7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

Os elementos inovadores são:

- 1- Resumo de problemas inerentes às violações dos direitos laborais, com base na fundamentação legal, para mesa de negociação;
- 2- Identificação clara dos pontos essenciais durante o processo negocial.



#### **8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

-O principal desafio tem que ver com a capacidade de identificação e negociação dos pontos reivindicativos. Desconhecimento, quase total, das normas que regulam o relacionamento entre a entidade empregadora e os líderes sindicais.



**9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Em princípio, tudo está previsto para Fevereiro de 2025 com a realização de alguns encontros formativos e intercâmbios com diferentes estruturas sindicais e da sociedade civil, em diversos conteúdos relacionados com a vida laboral e interesses das comunidades no processo negocial, principalmente no sector da Saúde e Educação.

<b>País: Cabo Verde</b>	<b>Organização: IEFP, OMCV, Pro-empesa, Câm. Municipais, EMAR (Escola do Mar)</b>
<b>Nome: Odete Soares</b>	<b>E-mail: detchinhasoares@gmail.com</b>

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

*Empoderar e melhorar de vida.*

**2. Quais são os objetivos?**

**Mulheres e jovens:**

- Avaliar o potencial dos participantes para se tornar um empreendedor de sucesso;
- Preparar para iniciar um negócio;
- Proporcionar um conjunto de conhecimentos e práticas sobre as competências e aptidões necessárias para criar e gerir uma empresa.

**Agricultores:**

- Reforçar a capacidade de aprendizagem dos membros da associação de agricultores, permitindo-lhes um bom funcionamento interno, bem como capacitá-los em gestão de pequenos negócios com o intuito de lhes desenvolver uma mentalidade empreendedora na área agrícola.

**3. Quando e onde foi realizada?**

Desde 2019 ate 2024 em várias localidades da ilha de São Nicolau.



**4. Qual é o grupo alvo?**

Mulheres chefes de famílias, jovens e agricultores.

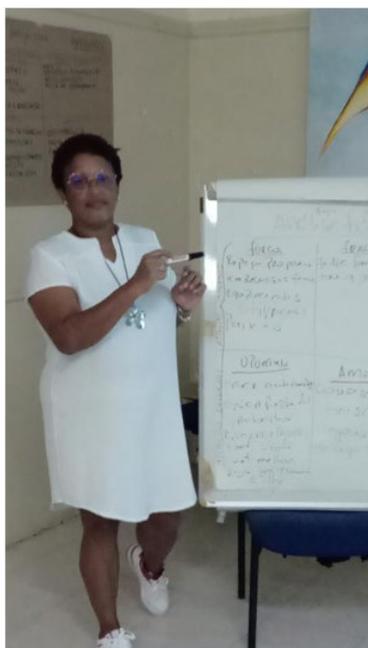
**5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

Antes das formações, foi realizado um plano de sessão que foram enviados para o IEFP outras instituições que me convidaram para ministrar as formações.

Durante as formações, foram realizada várias atividades, entre as quais trabalhos de grupos e individuais e as respetivas apresentações e retroalimentação por parte dos colegas e por mim, debates, Sessões de

brainstorming, realização de entrevistas para pesquisa de mercado e jogos relacionados com o conteúdo das formações.

Aquando da realização das referidas atividades, foi aplicada a metodologia do ciclo da aprendizagem experiencial, adequada ao conteúdo programático e baseada na experiência de cada participante, o que criou um ambiente estimulante de aprendizagem, bem como a participação ativa dos formandos, permitindo-lhes desenvolver uma compreensão mais aprofundada dos temas, para que posteriormente possam aplicar com sucesso. A explanação teórica, foi feita através dos métodos expositivos baseados nos manuais(CODE e GERME).



No caso da formação PIN, apoiar na elaboração dos planos de negócios e fazer um seguimento continuo aos jovens até criarem os seus próprios negócios.

## 6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?

- Mulheres empoderadas e com auto emprego;



- Jovens capacitados e preparados para criar o seu próprio negócio/emprego;
- Agricultores/beneficiários organizados e com nova visão; anteriormente consideravam-se como produtores de baixa renda ou pequenos agricultores, mas hoje percebem como sendo portadores de uma outra conceção de uma agricultura diferente e que abastece o mercado contribuindo assim para a segurança alimentar e nutricional das pessoas;

- Mudança de mentalidade dos formandos visando melhoria das suas atividades;
- Maior reforço de coesão social nas comunidades;
- Reconhecimento e valorização das formações por parte dos jovens formandos;
- Maior articulação e estreita relação com formandos, outros parceiros bem como envolvimento dos mesmos na realização das ações, nomeadamente o MAA (Ministério de Agricultura e Ambiente), Câmaras Municipais e as comunidades em geral.

**7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

- Práticas usadas durante as formações (os trabalhos desenvolvidos, as pesquisas, as entrevistas com empresários de sucessos, etc.);



- Formações e encontros nas próprias comunidades onde vivem os formandos. Também significa investir nas instituições do mercado de trabalho para que os salários sejam adequados.

**8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

- Sala de formação inadequada, atraso dos formandos que moravam longe devido ao transporte, uma vez que as formações foram sempre pós-laboral e a essas horas o transporte é sempre mais difícil;



- Fraco engajamento de jovens de outras localidades para participarem nas formações.

**9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

Sim, sempre que tiver oportunidade, amo ser formadora até porque dar formação contribui para reforçar as minhas competências através das experiências adquiridas com os formandos. Gostaria imenso de participar

numa ação de formação noutros países de língua portuguesa como Portugal, Brasil, Angola para trocas de experiências e boas práticas.



OBS: De realçar que tem dado formações de associativismo/cooperativismo aos membros das associações comunitárias, bem como as agricultores no sentido de os apoiar a organizarem-se.

Na localidade de Praia Branca os agricultores já criaram uma associação e neste momento pretendem criar uma cooperativa.

<b>País: Brasil</b>	<b>Organização: Sistema Faemg Senar</b>
<b>Nome: Luiz Ronilson Araújo Paiva Marília Saraiva Pereira</b>	<b>E-mail: <a href="mailto:luiz@sistemafaemg.org.br">luiz@sistemafaemg.org.br</a> <a href="mailto:marilia.saraiva@sistemafaemg.org.br">marilia.saraiva@sistemafaemg.org.br</a></b>

**Experiência exposta na resposta ao questionário:**

Implementação do Programa de Formação por Competências em várias cadeias produtivas rurais, em cursos de Qualificação por módulos temáticos interligados, desde 2010.

**1. Que título daria à sua iniciativa?**

Programa de Formação por Competências do Sistema Faemg Senar, em Minas Gerais, Brasil.

**2. Quais são os objetivos?**

O Programa Formação por Competências é um programa de qualificação profissional cujo conteúdo é desenvolvido em módulos e que exige uma carga horária mais extensa. O objetivo desta formação mais robusta é justamente preparar trabalhadores e produtores rurais para desenvolverem competências técnica, profissional e de gestão conforme a cadeia produtiva escolhida.

**3. Quando e onde foi realizada?**

O programa teve início em fevereiro de 2010, na cidade de Uberlândia, em parceria com a Cooperativa Agropecuária de Uberlândia (CALU), localizada na região do Triângulo Mineiro, no oeste do estado de Minas Gerais. O projeto piloto foi implementado na cadeia produtiva da Bovinocultura de Leite, contando com a participação de 15 produtores e trabalhadores rurais.

Com o sucesso da iniciativa, o programa foi gradualmente ampliado para outras cadeias produtivas, conforme apresentado na tabela abaixo:

Ano	Turmas Concluídas	Tema	Aprovados	Municípios realizados
2010	1	Bovinocultura	8	Uberlândia
2011	1	Equínos	7	Cruzília
2012	1	Bovinocultura	9	São João Evangelista
2012	3	Equínos	33	Cruzília / Barbacena / Itabira
2013	1	Bovinocultura	9	São João Evangelista
2014	3	Equínos	26	Barbacena / Cruzília / Barbacena
2014	1	Bovinocultura	9	Barbacena
2016	1	Olericultura	7	Florestal
2017	2	Bovinocultura	15	São João Evangelista / São João Evangelista
2017	1	Mecanização Café	17	Santo Antônio do Amparo
2018	2	Mecanização Café	21	Santo Antônio do Amparo / Santana da Vargem
2018	1	Olericultura	6	São João Evangelista
2019	2	Mecanização Café	20	Santo Antônio do Amparo / Três Pontas
2019	1	Bovinocultura	2	Serro
2020	3	Mecanização Café	12	Santo Antônio do Amparo / Perdizes / Campos Altos
2020	1	Bovinocultura	16	Diamantina
2021	3	Bovinocultura	42	Diamantina / São João Evangelista / São João Evangelista
2021	1	Cafeicultura	8	São Domingos das Dores
2022	1	Mecanização Café	6	Santo Antônio do Amparo
2023	1	Mecanização Café	5	Santo Antônio do Amparo
2023	3	Bovinocultura	42	Diamantina / Diamantina / Uberlândia
2024	1	Mecanização Café	8	Santo Antônio do Amparo
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>		<b>328</b>	

Ano	Turmas em Andamento	Tema	Aprovados	Municípios realizados
2023	1	Bovinocultura	-	São João Evangelista
2023	1	Equínos	-	Sete Lagoas
2024	1	Cafeicultura	-	Diamantina
2024	3	Equínos	-	Bambuí / Juiz de Fora / Juiz de Fora
2025	1	Bovinocultura	-	Diamantina
2025	1	Mecanização	-	Santo Antônio do Amparo
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>			

#### 4. Qual é o grupo alvo?

Jovens, trabalhadores e produtores rurais acima de 18 anos, além de profissionais interessados em ingressar no mercado de trabalho.

#### 5. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.

Em 2010, o primeiro contato com o projeto ocorreu por meio do Senar Nacional, durante uma capacitação de Gestores Técnicos das Administrações Regionais do Senar nos estados de Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Goiás.

Posteriormente, sob a coordenação da Gerência de Formação Profissional e Promoção Social, em parceria com a Coordenadoria Pedagógica, o Senar Minas estruturou o programa, organizando os conteúdos conforme a realidade de cada cadeia produtiva e de cada região. Para isso, foram selecionados os instrutores credenciados com maior competência, desempenho e experiência, além de produtores rurais com conhecimento aprofundado do setor e membros da academia / universidades renomadas. Esses profissionais compõem o Comitê Técnico, cuja principal função é definir os eixos temáticos e os conteúdos a serem abordados, com base nas demandas previamente levantadas e validadas por meio de análises de dados e informações.

O planejamento do curso é estruturado em um Plano Instrucional, que inclui o Objetivo Geral, Objetivos Específicos, Recursos Instrucionais, Técnicas Instrucionais, Avaliação da Aprendizagem e Competências que serão desenvolvidas e trabalhadas, além da carga horária correspondente a cada tema.

A implementação ocorre após a demanda ser identificada pelo Agente de Formação Profissional (ADR), vinculado a uma Entidade Cooperada conveniada com o Senar Minas, geralmente um Sindicato de Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

Produtores Rurais. Em seguida, os participantes são selecionados por meio de uma avaliação prévia de perfil, e são definidas a data de realização, os recursos instrucionais necessários, a infraestrutura disponível para o curso e o instrutor competente.

A implementação é coordenada de forma minuciosa, de acordo com as necessidades de cada cadeia produtiva. O curso pode ser realizado em empresas rurais / fazendas, campi universitários ou centros tecnológicos de formação técnica na área rural.

Para obter a certificação final, os participantes devem atender aos critérios de desempenho e frequência previamente estabelecidos.

No curso, os participantes aplicam as técnicas previstas respeitando a legislação vigente, monitorando os resultados, melhorando os processos com responsabilidade e comprometimento profissional e buscando a geração de renda. Nesse processo, os conteúdos definidos nos módulos permitem que as competências sejam desenvolvidas e dominadas pelos participantes para que estes executem as atividades propostas com autonomia, criticidade e segurança, imprescindíveis para o exercício da ocupação pretendida, tornando-os mais polivalentes e capazes de interagir em situações que estão em constante mudança.

## **6. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

PARA A ORGANIZAÇÃO:

- Aprimoramento da Estrutura e Gestão do Programa
- Definição clara dos eixos temáticos e conteúdos, alinhados às necessidades do setor.
- Organização do curso por meio de um Plano Instrucional estruturado, garantindo metodologia eficaz e padronizada.
- Seleção criteriosa de instrutores qualificados e com experiência prática no setor.
- Fortalecimento da Capacidade Operacional
- Estabelecimento de parcerias estratégicas com sindicatos e entidades cooperadas.
- Expansão da rede de ensino com uso de fazendas, universidades e centros tecnológicos como infraestrutura de capacitação.
- Monitoramento e validação de dados e indicadores para ajustes contínuos no programa.
- Credibilidade e Reconhecimento Institucional
- Maior confiabilidade do programa devido à exigência de carga horária extensa e certificação com critérios rigorosos.
- Ampliação da presença e relevância do Senar Minas na formação de profissionais qualificados para o setor rural.

PARA A COMUNIDADE:

- Melhoria na Qualificação e Empregabilidade
- Formação de trabalhadores mais preparados para atender às exigências do mercado. Aumento da empregabilidade e da capacidade empreendedora dos produtores rurais.
- Desenvolvimento Social e Econômico
- Maior geração de renda para as famílias rurais através da profissionalização.
- Fortalecimento das comunidades rurais com profissionais mais qualificados e capazes de aplicar novas técnicas e tecnologias.
- Fomento à Educação Continuada

- Incentivo ao aprendizado contínuo, criando oportunidades para novas capacitações e especializações.

PARA O SETOR:

- Aumento da Produtividade e Eficiência
- Aplicação de técnicas modernas e boas práticas de gestão, resultando em maior produtividade no campo. Capacitação para o uso de novas tecnologias e inovação no setor agropecuário.
- Sustentabilidade e Competitividade
- Formação de profissionais mais preparados para atuar de forma sustentável, reduzindo impactos ambientais. Maior competitividade do setor agropecuário por meio da adoção de métodos eficientes de produção e gestão.
- Integração entre Educação e Setor Produtivo
- Maior alinhamento entre a formação profissional e as necessidades reais do setor rural.
- Fortalecimento da colaboração entre academia, empresas e produtores rurais, impulsionando o crescimento do setor.

#### **7. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

Pode-se destacar os seguintes aspectos:

### **MODELO DE FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS**

O foco na formação por competências representa uma evolução em relação aos métodos tradicionais de ensino, pois busca alinhar a capacitação dos jovens, trabalhadores e produtores rurais às demandas reais do mercado. Esse modelo privilegia:

- O aprendizado prático e contextualizado, reduzindo a lacuna entre teoria e aplicação no campo.
- O desenvolvimento de habilidades específicas, tornando os participantes mais preparados para os desafios do setor rural.
- A avaliação baseada em desempenho, garantindo que os aprendizes adquiram competências mensuráveis e aplicáveis.

### **INFRAESTRUTURA FLEXÍVEL E PARCERIAS ESTRATÉGICAS**

Diferente de outras instituições do Sistema S (Sebrae, Senai, Sesi, Senac, Sesc, Senat, Sest e SESCOOP) o Senar Minas não possui um centro de treinamento físico próprio. Em vez disso, ele inovou ao estabelecer parcerias com fazendas, empresas rurais, universidades e centros tecnológicos, o que trouxe benefícios como:

- Redução de custos operacionais, permitindo maior capilaridade e alcance das ações de formação.
- Aprendizado no ambiente real de trabalho, tornando a capacitação mais eficaz e adaptada às necessidades do setor.
- Acesso a tecnologias e infraestrutura modernas dos parceiros, sem necessidade de investimentos próprios elevados.

## **CERTIFICAÇÃO ISO 9001-2015 E PADRONIZAÇÃO DOS PROCESSOS**

O Senar Minas se destaca como a única Administração Regional do Sistema CNA Senar no Brasil certificada pela ISO 9001-2015, pela certificadora DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda, garantindo:

- Organização e padronização rigorosa dos processos, aumentando a eficiência das ações formativas.
- Aperfeiçoamento contínuo, uma vez que a certificação exige revisões e melhorias constantes nos processos internos.
- Credibilidade e reconhecimento, tanto para os programas oferecidos quanto para os profissionais formados.

## **PERSONALIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES LOCAIS**

A descentralização das atividades e a forte parceria com diferentes instituições permitiram que o Senar Minas adaptasse seus conteúdos às características específicas de cada região e público atendido, respeitando uma metodologia de ensino já estruturada. Isso garante que:

- Os treinamentos sejam mais eficazes e contextualizados.
- Haja maior engajamento dos participantes.
- As necessidades do setor rural sejam atendidas de maneira mais precisa.

### **8. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

Alguns dos principais desafios enfrentados incluem:

#### **ADAPTAÇÃO DO MODELO DE FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS**

Criação de um curso de qualificação com carga horária mais extensa (média de 500 horas) com necessidade de mudança cultural, tanto entre instrutores quanto entre os participantes, promovendo um ensino mais prático e contextualizado. A criação do Comitê Técnico exigiu a definição de critérios claros para garantir que os conteúdos fossem alinhados às demandas do setor rural.

#### **SELEÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS INSTRUTORES**

Encontrar profissionais altamente capacitados, com experiência prática e habilidade pedagógica no quadro de instrutores habilitados. Nem todos os instrutores credenciados estavam preparados para atuar no modelo por competências, exigindo capacitação específica. A integração entre instrutores, produtores rurais e membros da academia exigiu um trabalho contínuo de alinhamento para garantir que os conteúdos fossem aplicáveis e atualizados.

#### **IDENTIFICAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DAS DEMANDAS LOCAIS**

A diversidade de cadeias produtivas e realidades regionais dificultava a padronização do conteúdo sem perder a personalização necessária. Algumas regiões tinham menor adesão ao programa inicialmente, exigindo estratégias para envolver mais produtores e trabalhadores rurais.

## **LOGÍSTICA E INFRAESTRUTURA PARA A IMPLEMENTAÇÃO**

A ausência de um Centro de Treinamento próprio fez com que o Senar Minas dependesse da infraestrutura de fazendas, empresas rurais, universidades e centros tecnológicos. A disponibilidade e adequação dos locais de capacitação nem sempre estavam alinhadas às necessidades do programa, exigindo adaptações constantes. A gestão da infraestrutura e dos recursos instrucionais variava conforme a localidade, tornando a organização um desafio logístico.

## **ENGAJAMENTO DOS PARTICIPANTES E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO**

A seleção dos participantes, por meio de uma avaliação prévia de perfil, exigiu um processo criterioso para garantir que as turmas fossem compostas por pessoas realmente comprometidas e com potencial para desenvolver as competências exigidas. O desafio de manter a frequência e a participação ativa dos participantes, principalmente em regiões onde a cultura de capacitação técnica ainda estava em desenvolvimento. O equilíbrio entre oferta e demanda, garantindo que os cursos fossem viáveis e atendessem às reais necessidades do mercado de trabalho.

## **AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES**

A certificação não poderia ser apenas formal, mas sim baseada no desenvolvimento real das competências. Definir critérios de desempenho objetivos e garantir que a avaliação da aprendizagem fosse justa e alinhada às exigências do setor rural. A necessidade de um sistema eficiente de monitoramento de desempenho para garantir que os participantes saíssem preparados para o mercado.

## **SUSTENTABILIDADE E EXPANSÃO DO PROGRAMA**

Garantir a continuidade do programa, aprimorando metodologias e adaptando conteúdos de acordo com as mudanças no setor rural. Buscar novas parcerias e ampliar a rede de cooperação para fortalecer o impacto do programa. Adaptar-se a novas tecnologias e tendências do agronegócio, mantendo a capacitação sempre atualizada.

### **9. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

O Programa de Formação por Competências já faz parte do portfólio permanente do Senar Minas e continuará sendo replicado sempre que houver demanda identificada. A abordagem dinâmica e flexível do programa permite que ele seja mantido, ampliado e aprimorado, garantindo impacto positivo no desenvolvimento rural de Minas Gerais.

#### **QUANDO**

Anualmente, conforme as demandas apresentadas pelas Entidades Cooperadas / Escritórios Regionais em todo o estado de Minas Gerais. A cada ciclo de levantamento de necessidades realizado pelos Agentes de Desenvolvimento Rural (ADR), garantindo que o programa continue atualizado e alinhado às realidades do setor rural. Sempre que houver novas oportunidades e parcerias estratégicas, permitindo a expansão para novas regiões ou públicos.

#### **COMO**

Diagnóstico das Necessidades Locais:

O ADR realiza um Diagnóstico Rápido e Participativo, coletando informações diretamente com os interessados. Essa análise é feita por meio de uma planilha de indicações que permite entender as demandas específicas de cada região.

Planejamento e Definição de Prioridades:

Com base nos diagnósticos, as cargas horárias, conteúdos e metodologias são ajustadas conforme necessário. A Gerência de Formação Profissional Rural e Promoção Social avalia a viabilidade de replicação e possíveis inovações nos cursos.

#### Execução e Implementação:

Os cursos são disponibilizados nos locais onde há maior demanda, mantendo a estruturação metodológica e a qualidade da formação. Parcerias com fazendas, empresas rurais, universidades e centros tecnológicos garantem a infraestrutura necessária para a realização.

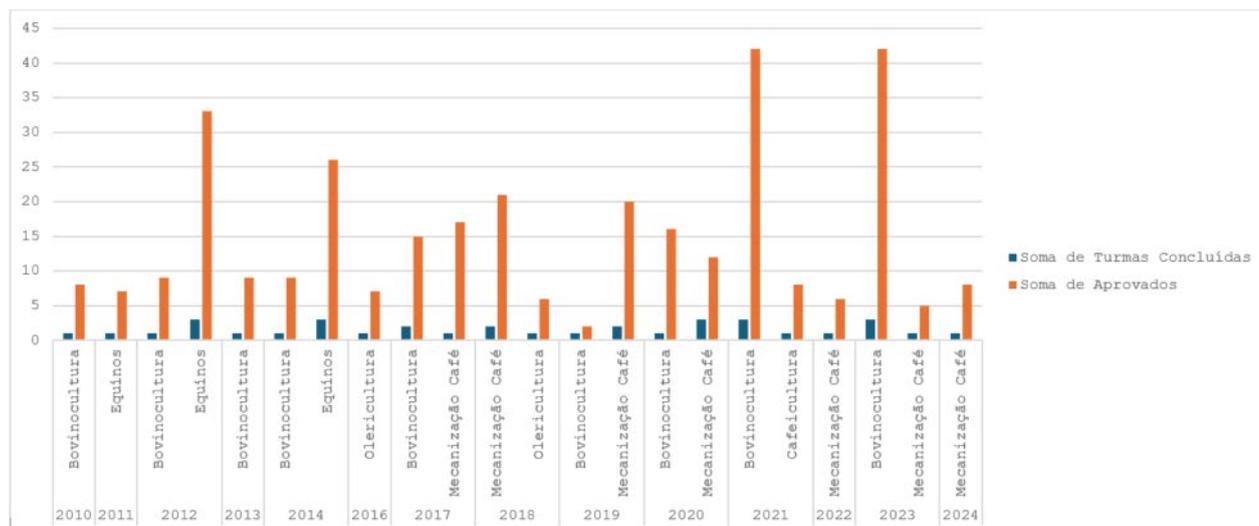
#### Monitoramento e Melhorias Contínuas:

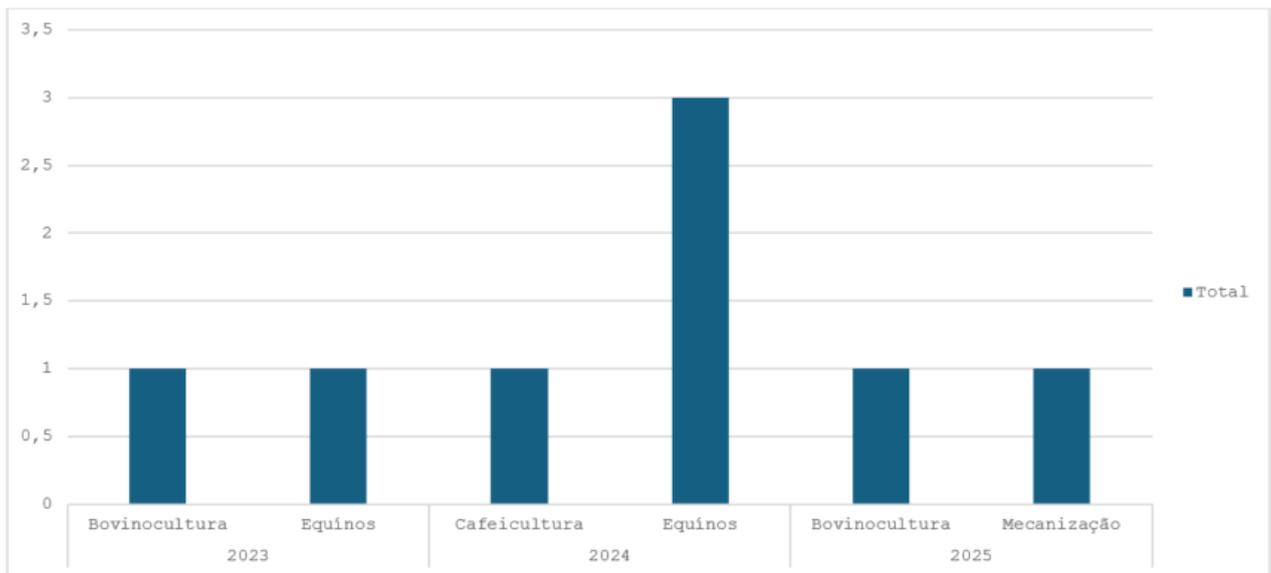
Após cada ciclo de formação, os resultados são analisados para ajustes e melhorias no programa. A certificação ISO 9001-2015 exige um processo de revisão e atualização contínuos, garantindo a evolução do programa.

### EXPANSÃO E NOVAS OPORTUNIDADES

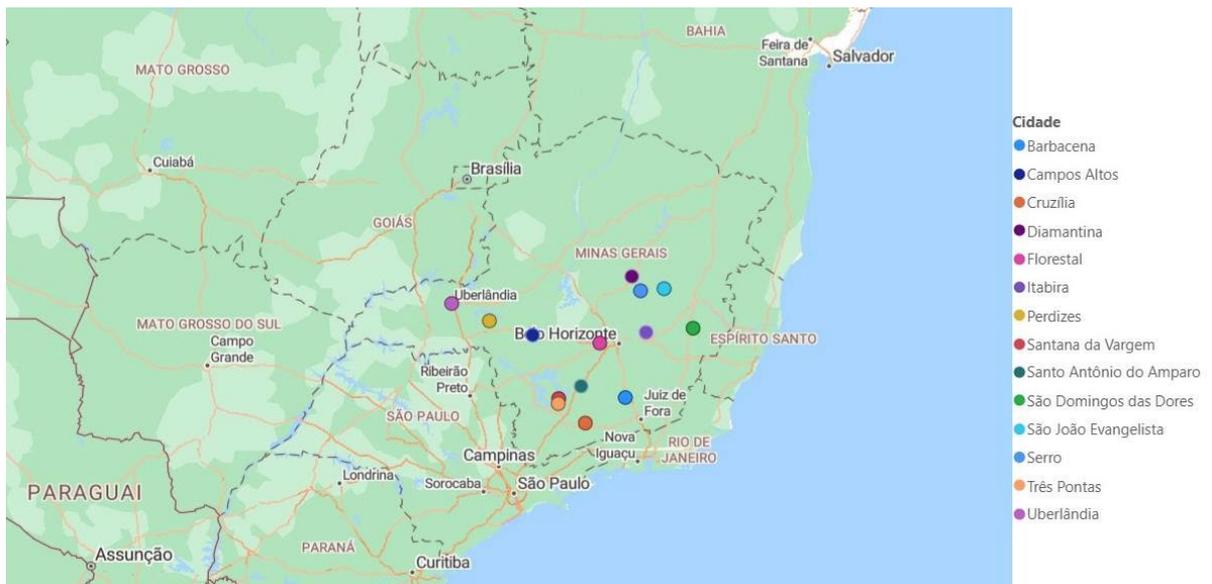
Além de replicar anualmente o programa nas regiões com demanda identificada, o Senar Minas pode expandir a iniciativa para novas cadeias produtivas, conforme as necessidades do setor. Públicos específicos, como jovens do campo, mulheres empreendedoras e produtores interessados em tecnologia e inovação. Regiões que ainda não foram atendidas, garantindo que mais trabalhadores rurais tenham acesso à formação de qualidade.

### 10. Por favor, partilhe através de e-mail algum material gráfico para ilustrar a experiência, tal como fotos, diagramas, gráficos, etc.

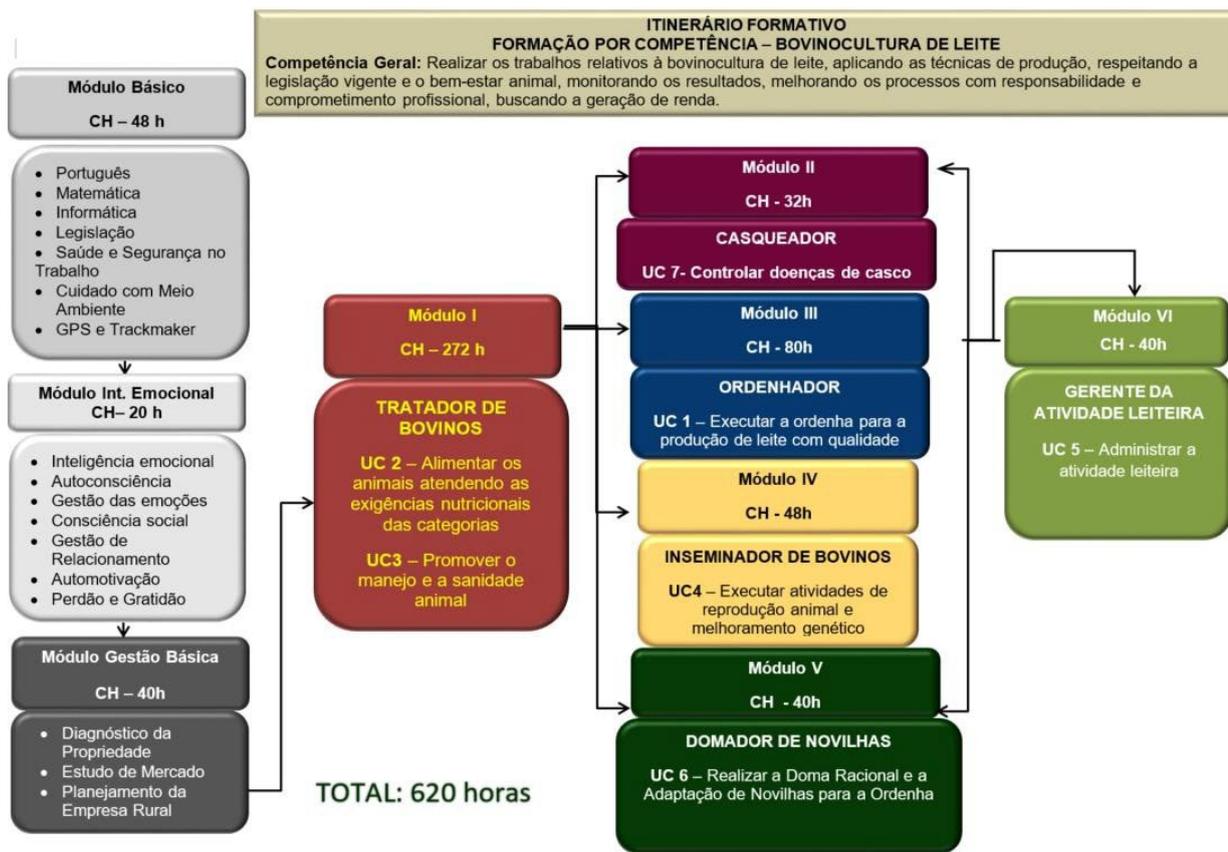




## Programas já Finalizados

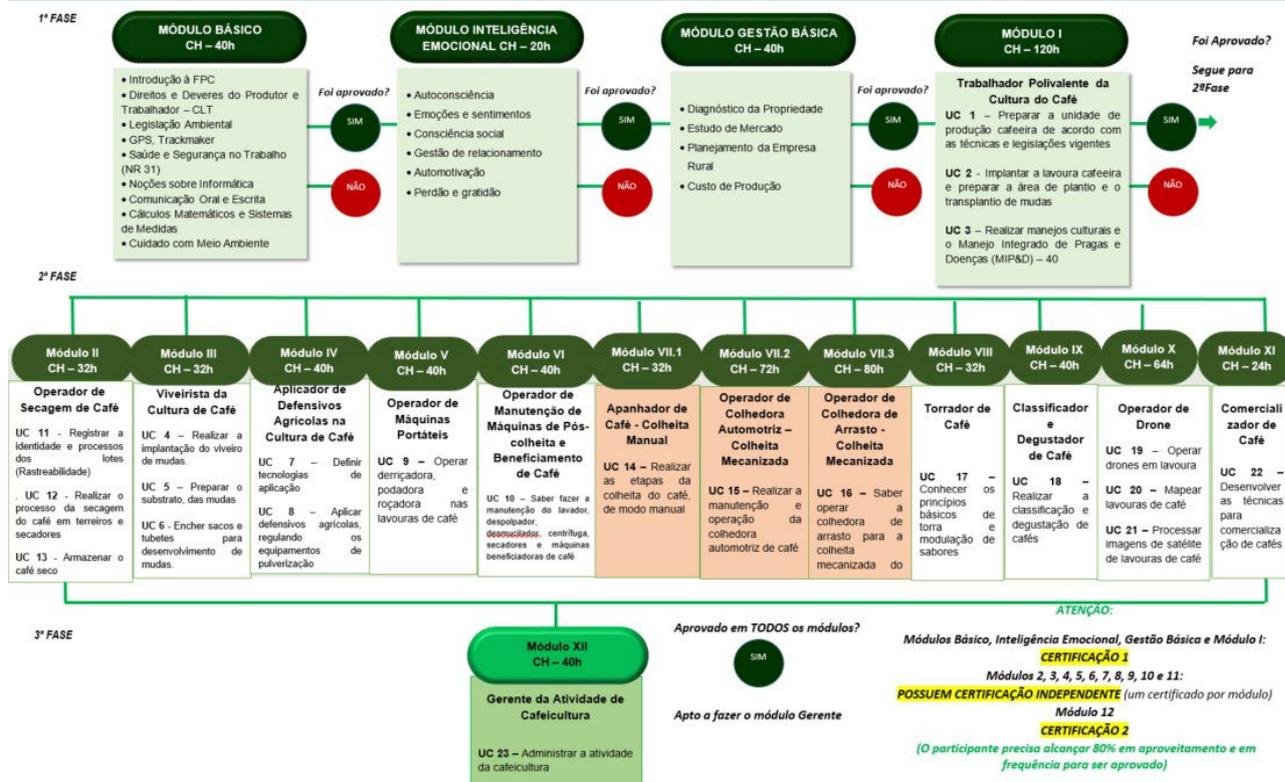


## Modelos de alguns itinerários formativos e suas saídas para mercado de trabalho: Bovinocultura de Leite, Cafeicultura e Equideocultura



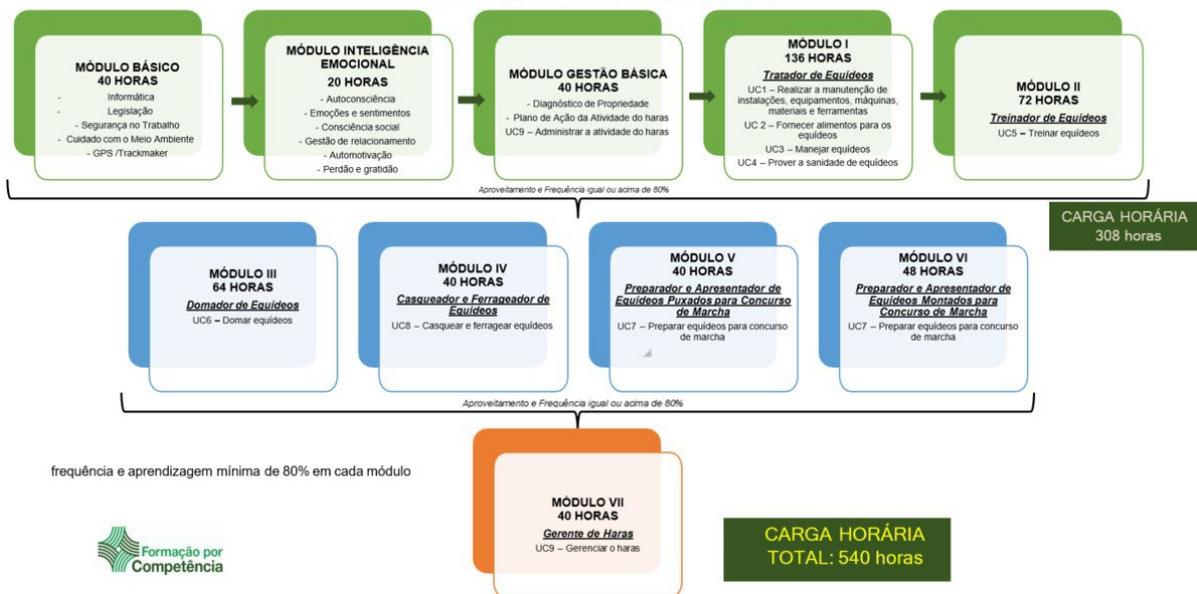
# ITINERÁRIO

## FORMAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: CAFÉ ARÁBICA - TOTAL: +- 680 horas



Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

## ITINERÁRIO FORMATIVO EQUIDECULTURA



Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

<b>País: Angola</b>	<b>Organização: ISPSN</b>
<b>Nome: João Calão Manuel Figueiredo</b>	<b>E-mail: jcalao1@gmail.com</b>

### **Experiência exposta na resposta ao questionário**

Os estudantes do 4º ano desenvolveram uma pesquisa sobre o programa Kwenda, uma política pública que se desenvolveu no Município do Cachiungo.

**Por favor, descreva a experiência (se apresentou mais de uma iniciativa, solicitamos que a completa em fichas separadas)**

#### **10. Que título daria à sua iniciativa?**

O impacto do programa Kwenda na inclusão produtiva no Município do Cachiungo

#### **11. Quais são os objetivos?**

##### **Objetivo geral:**

Compreender os impactos da inclusão produtiva nesta circunscrição, sua interferência na auto-suficiência.

##### **Objetivos específicos**

Identificar o impacto do programa Kwenda na vida da população com a inclusão produtiva

Analisar a participação ativa dos beneficiários do programa kwenda

Caracterizar a qualidade de vida face a implementação do programa Kwenda

#### **12. Quando e onde foi realizada?**

A pesquisa foi realizada na sala de aula, aplicando o método bibliográfico e documental

#### **13. Qual é o grupo alvo?**

O grupo alvo são famílias vulneráveis em número de 34.560

#### **14. Como foi o processo de planificação e implementação; descreva os passos empreendidos.**

Desenvolvimento das capacidades na prossecução dos objetivos de trabalho digno e de desenvolvimento sustentável - Relatório de Experiências e Boas Práticas 2013-2023

### **1ª Etapa**

Seleção do tema

### **2ª Etapa**

Consulta bibliográfica e documental

### **3ª Etapa**

Identificação do grupo alvo

### **4ª Etapa**

Resultados e discussão

### **5ª Etapa**

Conclusão

#### **15. Quais são os resultados obtidos, em particular para a organização, comunidade ou setor?**

Para organização obtiveram-se resultados que indicam que o programa Kwenda deve ser melhor monitorado, controlado e expandido para outras localidades.

#### **16. Quais foram os elementos de inovação e originalidade incorporados relativamente a outras práticas implementadas no passado?**

O programa vai agora entrar para a segunda fase, nesta poderemos observar os elementos inovadores introduzidos para melhorar a sua performance.

#### **17. Quais são os desafios que enfrentou durante a implementação?**

Durante a implementação enfrentamos desafios ligados a pesquisa científica dos dados, por insuficiência tecnológica.

#### **18. Está previsto manter/ replicar a iniciativa em outras oportunidades? Quando e como?**

A iniciativa será replicada em outras oportunidades, no próximo ano letivo, com trabalho de campo

#### **19. Por favor, partilhe através de e-mail algum material gráfico para ilustrar a experiência, tal como fotos, diagramas, gráficos, etc.**

O programa Kwenda atendeu 34.560 famílias no município do Cachiungo em 5 etapas conforme gráfico.

