



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Ângela Cordeiro Martins

DA FORMAÇÃO AO ENVELHECIMENTO

ATIVO:

UM PERCURSO COM DUAS VERTENTES DE
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Ciências da
Educação orientada pela Professora Doutora Ana Maria
Magalhães Teixeira de Seixas e apresentado à Faculdade de
Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

julho de 2022

“O educador se eterniza em cada ser que educa”

(Paulo Freire)

Agradecimentos

Prestes a terminar um marco importante na minha vida pessoal e académica, torna-se essencial agradecer a quem me acompanhou e apoiou durante este percurso.

Em primeiro lugar, um agradecimento especial à Professora Doutora Ana Seixas pela orientação prestada no Seminário de Acompanhamento. A sua disponibilidade e prontidão foram essenciais em todo este processo e as sugestões prestadas foram imprescindíveis para a realização de todo o trabalho.

Agradeço a todo o Grupo CH pela forma como me acolheram e integraram na equipa. São, sem dúvida, pessoas incríveis que fomentam um excelente ambiente de trabalho e que tornam a relação laboral em amizades sinceras. Um agradecimento especial à Eva Matos e à Vanessa Peixeiro pelo acompanhamento prestado durante esta jornada. Agradeço também à Mariana por ter sido uma ótima colega de trabalho.

Agradeço ainda à Câmara Municipal de Mortágua pela oportunidade dada em integrar o projeto no qual estive inserida. Um agradecimento especial ao Ricardo Vicente e a todos os colaboradores deste projeto pela enorme simpatia e atenção que tiveram comigo. Cabe-me também agradecer a todos os seniores que participaram na investigação e permitiram que a mesma se desenvolvesse.

Um especial agradecimento aos meus amigos. Aos amigos da faculdade e da vida, que me apoiaram em todas as fases e que nunca me deixaram baixar os braços. Foi com eles que partilhei os momentos menos bons, como também vivi com eles os melhores momentos da minha vida.

À minha família, nomeadamente tios e primos que sempre se mostraram recetivos e preocupados com o meu percurso e aos meus padrinhos que tiveram sempre uma enorme preocupação comigo.

Um enorme agradecimento aos meus avós que sempre me apoiaram e quiseram vivenciar este momento. Ao meu avô que, mesmo já não estando presente, faz-me sentir orgulhosa por conseguir cumprir com o prometido.

Ao meu pai, um dos pilares da minha vida, um especial agradecimento por toda a paciência e conselhos dados.

Por último e o mais importante, um enorme agradecimento à minha mãe e ao meu irmão que estiveram sempre presentes e que me apoiaram nos momentos menos bons. Foram eles que acreditaram sempre em mim e que permitiram que este momento se tenha tornado possível.

Estou eternamente grata por tudo!

Resumo

A aposta na Aprendizagem ao Longo da Vida foi uma das medidas implementadas para combater algumas lacunas visíveis na formação de jovens e adultos. Esta educação pode ser realizada a partir de diferentes formas, sendo também abrangente às pessoas com mais idade.

Com vista à obtenção do grau de mestre em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra foi realizado um estágio com dois contextos. Um primeiro momento de estágio foi realizado na *CH Business Consulting* onde foram desenvolvidas atividades no âmbito da organização e gestão pedagógica do projeto *Formar Mais*. Seguiu-se um segundo momento na *Academia Saber +*, um projeto da Câmara Municipal de Mortágua, que se baseou no apoio na realização das atividades e planificação de algumas para desenvolver durante o estágio. Além disso, foi proposta e desenvolvida uma investigação que tem como objetivo compreender as razões de participação e o contributo da *Academia Saber +* na promoção do envelhecimento ativo das pessoas com mais de 50 anos, residentes na região de Mortágua. Nesta investigação, a recolha dos dados foi realizada através de um questionário a 45 academistas. Os resultados evidenciam que os seniores frequentam a Academia pelo gosto na aquisição de conhecimentos, por se sentirem ativos e pela socialização. Verifica-se, também, um elevado grau de satisfação por parte dos academistas, especialmente ao nível do ambiente e interação entre os envolvidos, não se verificando diferenças estatisticamente significativas na maioria dos critérios em relação ao sexo.

Palavras-Chave: Formação Profissional; Educação de Adultos; Formandos; Educação ao Longo da Vida; Seniores

Abstract

The focus on Lifelong Learning was one of the measures implemented to combat some visible gaps in the training of young people and adults. This education can be carried out in different ways, and it also includes older people.

In order to obtain a Master's degree in Educational Sciences from the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the University of Coimbra, an internship was carried out in two contexts. The first internship took place at *CH Business Consulting* where activities were developed within the organization and pedagogical management of the project *Formar Mais*. This was followed by a second moment in the *Academia Saber +*, a project of Mortágua City Hall, which was based on the support in the implementation of activities and planning of some to develop during the internship. In addition, an investigation was proposed and developed that aims to understand the reasons for participation and the contribution of the *Academia Saber +* in promoting active aging of people over 50 years old, residents in the region of Mortágua. In this research, data collection was carried out through a questionnaire to 45 academics. The results show that seniors attend the Academy for the pleasure of acquiring knowledge, for feeling active and for socialization. There is also a high degree of satisfaction from the academy participants, especially in terms of the environment and interaction between those involved, with no statistically significant differences in most of the criteria in relation to gender.

Keywords: Professional Training; Adult Education; Trainees; Lifelong Learning; Seniors

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Educação de Adultos e Aprendizagem ao Longo da Vida	3
A Educação de Adultos e as Políticas Educacionais	4
A Aprendizagem ao Longo da Vida	13
Capítulo II - Um olhar perante a formação profissional	15
Fundamentação Teórica	16
Formação Profissional	16
Entidades Formadoras	17
Programas Financiadores	21
Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE)	24
Caracterização do contexto de estágio - <i>CH Business Consulting</i>	28
Descrição das atividades realizadas.....	35
Capítulo III – Um olhar sobre a Educação ao Longo da Vida.....	43
Fundamentação Teórica	44
A realidade da população portuguesa	44
A evolução da população jovem e idosa.....	45
O que é o envelhecimento?	46
O envelhecimento ativo	47
As Universidades da Terceira Idade	48
Caracterização do contexto de estágio – <i>Academia Saber +</i>	50
Descrição das atividades realizadas.....	53
Outras atividades e Intervenções propostas/realizadas	61
Capítulo IV – Estudo Exploratório.....	64
Projeto de Investigação	65

Resultados da Investigação – Estatística descritiva.....	68
Resultados da investigação – Estatística inferencial	83
Conclusões perante os resultados	86
Reflexão Final.....	89
Referências Bibliográficas.....	91
Apêndices	96
Anexos	113

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Distribuição da amostra por sexo e idade	68
Tabela 2 – Distribuição da amostra por estado civil	69
Tabela 3 - Distribuição da amostra por número de pessoas com quem vive	69
Tabela 4 - Distribuição da amostra por localidade de residência	70
Tabela 5 - Distribuição da amostra por situação profissional.....	71
Tabela 6 - Distribuição da amostra segundo a profissão que exerce/exerceu.....	72
Tabela 7 - Distribuição da amostra segundo a inscrição na <i>Academia Saber +</i>	73
Tabela 8 - Distribuição da amostra segundo a fonte do conhecimento da <i>Academia Saber +</i>	73
Tabela 9 - Distribuição segundo as áreas frequentadas na <i>Academia Saber +</i>	74
Tabela 10 - Distribuição segundo as razões de participação na <i>Academia Saber +</i>	75
Tabela 11 - Distribuição segundo o grau de satisfação com a <i>Academia Saber +</i>	77
Tabela 12 - Distribuição da amostra segundo a referência ou não de atividades a serem desenvolvidas pela <i>Academia Saber +</i>	79
Tabela 13 - Distribuição segundo as atividades que gostaria de frequentar.....	79
Tabela 14 - Distribuição da amostra segundo a participação ou não em atividades fora da <i>Academia Saber +</i>	80
Tabela 15 - Distribuição da amostra segundo a participação ou não nas atividades antes da inscrição na <i>Academia Saber +</i>	80
Tabela 16 - Distribuição segundo as atividades frequentadas fora da <i>Academia Saber +</i>	81
Tabela 17 - Distribuição segundo as opiniões quanto a mudanças a realizar	82
Tabela 18 - Correlação de <i>Pearson</i> entre a idade e o nível de escolaridade	83
Tabela 19 - Teste não paramétrico de <i>Mann-Whitney</i> entre as razões de participação na <i>Academia Saber +</i> e o sexo	84
Tabela 20 - Teste não paramétrico de <i>Mann-Whitney</i> entre o grau de satisfação com a <i>Academia Saber +</i> e o sexo	85

Índice de Figuras

Figura 1 - Percentagem de população entre os 15 e os 64 anos, por nível de escolaridade, 2019 (CNE, 2020b, p.220)	11
Figura 2 - Indicadores de envelhecimento segundo os Censos (PORDATA, 2021a)	44
Figura 3 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários (PORDATA, 2021b).....	45
Figura 4 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade.....	71
Figura 5 - Distribuição da média dos critérios relativamente às razões de participação na <i>Academia Saber +</i>	75
Figura 6 - Distribuição da média dos critérios relativamente ao grau de satisfação com a <i>Academia Saber +</i>	77

Lista de Siglas

- ANEFA** - Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
- ANQ** - Agência Nacional para a Qualificação
- ANQEP** - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
- BEI** - Banco Europeu de Investimento
- CCP** - Certificado de Competências Pedagógicas
- CEE** – Comunidade Económica Europeia
- CMM** - Câmara Municipal de Mortágua
- CNE** - Conselho Nacional de Educação
- CNO** - Centro de Novas Oportunidades
- CNQ** - Catálogo Nacional de Qualificações
- DGERT** - Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho
- DSQA** - Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação
- DTP** - Dossier Técnico-Pedagógico
- EFA** - Educação e Formação de Adultos
- FC** - Fundo de Coesão
- FEADER** - Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural
- FEAMP** - Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas
- FEDER** - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
- FEEI** - Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
- FPCEUC** – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
- FSE** - Fundo Social Europeu
- INO** - Iniciativa Novas Oportunidades
- LBSE** - Lei de Bases do Sistema Educativo
- MTSSS** - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- OCDE** - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- OMS** - Organização Mundial da Saúde
- PNACE** - Programa Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego
- PO ISE** - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

PRODEP - Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal

RUTIS - Rede de Universidades Sénior

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SIGO - Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa

SIIFSE - Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu

SNQ - Sistema Nacional de Qualificações

UE - União Europeia

UFCD - Unidades de Formação de Curta Duração

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UTI - Universidades da Terceira Idade

Introdução

O presente relatório foi redigido no âmbito do estágio curricular que se encontra enquadrado no plano de estudos do segundo ano do Mestrado em Ciências da Educação, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC), com vista à obtenção do grau de Mestre.

O percurso deste último ano teve dois momentos. O primeiro momento foi realizado na *CH Business Consulting* com a temática da formação profissional, tendo o segundo momento decorrido no projeto *Academia Saber +*, onde se pretende promover o envelhecimento ativo. Desta forma, este relatório pretende dar a conhecer todo o percurso realizado durante o estágio, a partir da descrição das atividades desenvolvidas nos dois contextos. Nesta apresentação, é dada particular relevância ao trabalho de investigação desenvolvido no âmbito da *Academia Saber +*.

No primeiro capítulo é feita referência à temática da Educação de Adultos e da Aprendizagem ao Longo da Vida, como forma de interligar os dois contextos de estágio e denotar a importância de cada uma destas temáticas.

O capítulo seguinte centra-se no trabalho na *CH Business Consulting*. Num primeiro momento, apresenta-se um breve enquadramento concetual abordando a questão da Formação Profissional e o papel das Entidades Formadoras. É ainda dado destaque aos Programas Financiadores, com uma descrição do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE). De seguida, é feita uma caracterização do universo CH, mais propriamente da *CH Business Consulting* e *CH Academy*. Ainda dentro deste ponto, é realizada uma breve explicação do Projeto *Formar Mais*. Por fim, são descritas todas as atividades desenvolvidas no estágio de setembro de 2021 a janeiro de 2022. Estas atividades centraram-se no apoio à coordenadora do projeto *Formar Mais*, essencialmente no âmbito da planificação, organização e gestão da formação.

No capítulo seguinte, procura-se, num primeiro ponto, enquadrar as atividades desenvolvidas no segundo momento do estágio realizado num projeto da Câmara Municipal de Mortágua, intitulado de *Academia Saber +*. Neste ponto, são apresentados dados relativamente ao envelhecimento da população portuguesa, bem como a sua

evolução ao longo dos anos, e abordados os conceitos de envelhecimento e envelhecimento ativo. É feita, também, referência ao projeto das Universidades de Terceira Idade, uma vez que este possui o mesmo intuito e características que o projeto da Câmara Municipal de Mortágua. Depois da apresentação do projeto *Academia Saber +* descrevem-se todas as atividades, realizadas no âmbito do estágio, de apoio e colaboração em atividades inseridas já no plano de ação do projeto, bem como de elaboração de propostas de novas atividades.

Uma atividade proposta foi a realização de um estudo exploratório, tendo como objetivo compreender as percepções dos participantes sobre as razões da sua participação e sobre o contributo da *Academia Saber +* na promoção do envelhecimento ativo. No capítulo IV apresenta-se o estudo, explicitando-se os objetivos, os procedimentos metodológicos e os principais resultados da investigação.

Num último momento, apresenta-se uma reflexão final relativamente a todo o percurso realizado, salientando-se a importância da aprendizagem em contexto profissional ainda durante o percurso académico.

De forma a elucidar todo o trabalho desenvolvido, há ainda espaço para apêndices e anexos, onde constam documentos importantes para consulta, que foram devidamente indicados ao longo de todo o relatório.

**Capítulo I – Educação de Adultos e Aprendizagem
ao Longo da Vida**

A Educação de Adultos e as Políticas Educacionais

O conceito de adulto pode ser definido através de diversos critérios. Segundo o critério cronológico que Levinson (citado por Oliveira, 2019) apoia, considera-se pessoa adulta aquela que se encontra entre os 18/20 anos e os 70 anos. Este período é dividido em 3 fases: jovem adulto, meia-idade e fase final da vida adulta. Do ponto de vista etimológico uma pessoa adulta é aquela que já atingiu o seu pleno desenvolvimento e, desta forma, é considerada um ser acabado. Uma pessoa adulta deverá, portanto, ser capaz de assumir responsabilidade pelas suas ações, tomar decisões e tirar melhor partido dos papéis que a sociedade lhe atribui (Marchand, 2001, citado por Oliveira, 2019). Contudo, a Educação de Adultos realça precisamente o facto de que o ser humano nunca atinge o seu desenvolvimento total e, como tal, é sempre considerado um ser inacabado.

Segundo Canário (2008), se a Educação de Adultos é vista como um fenómeno relativamente recente, pode-se afirmar que esteve sempre presente ao longo da evolução da humanidade. Moio et al. (2017) referem que, apesar deste longo passado, é apenas na segunda metade do século XX que encontramos contributos teóricos decisivos para a perceção que temos desta temática. Para Belchior (1990, citado por Moio et al., 2017), foi após a Segunda Guerra Mundial que esta área se consolidou, tendo para tal sido decisivo o surgimento da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO).

A Educação de Adultos começou a destacar-se a partir da I CONFINTEA realizada em 1949 pela UNESCO, mas apenas na III conferência de 1976, em Nairobi, foi apresentada uma definição do conceito de Educação de Adultos. Este

denotes the entire body of organized educational processes, whatever the content, level and method, whether formal or otherwise, whether they prolong or replace initial education in schools, colleges and universities as well as in apprenticeship, whereby persons regarded as adult by the society to which they belong develop their abilities, enrich their knowledge improve their technical or

professional qualifications or turn them in a new direction and bring about changes in their attitudes or behaviour in twofold perspective of full personal development and participation in balanced and independent social, economic and cultural development. (UNESCO, 1976, p.2)

A UNESCO foi, assim, assumindo um papel muito significativo, enquanto força de pressão política e de consolidação teórica da Educação de Adultos, levando à adaptação de práticas no âmbito de cada estado em função das suas especificidades históricas, sociais e culturais. O campo da Educação de Adultos tem sido marcado por diferentes lógicas e orientações sendo geralmente referidas uma abordagem e conceção mais humanista e democrática emancipadora, defendida tradicionalmente pela UNESCO, e uma abordagem ou conceção mais instrumental ou funcional, subordinada a uma ideologia qualificacionista e vocacionalista e às necessidades do mundo económico e de gestão de recursos humanos, associada ao papel da União Europeia (CNE, 2020a)

Vários autores, ao analisar a evolução das políticas públicas de Educação de Adultos em Portugal, especificamente a partir da revolução de 1974, salientam a sua descontinuidade e a existência de diferentes lógicas subjacentes, (CNE, 2020a; Lima, 2007; Lima & Guimarães, 2018). O regime democrático viu-se obrigado a desenvolver políticas de Educação de Adultos que fossem capazes de alterar a tendência portuguesa, caracterizada por adultos com baixo nível de qualificações, reduzidos níveis de escolarização de crianças e jovens, e pela inexistência praticamente de instituições educativas e movimentos sociais destinados à educação e formação de adultos.

De acordo com Lima e Guimarães (2018), tendo em consideração as orientações político-educativas, as prioridades educativas, as dimensões organizacionais e administrativas e elementos tóricos –conceituais das políticas de Educação de Adultos em Portugal desde 1974, é possível delinear três lógicas: a lógica democrática-emancipatória, a lógica de modernização e controlo estatal e a lógica de gestão de recursos humanos. Importa esclarecer que, por vezes, as políticas públicas se caracterizam por um certo hibridismo, traduzindo simultaneamente diferentes lógicas.

A lógica democrática-emancipatória teve particular impacto .no período revolucionário e nos anos seguintes. As políticas de educação de adultos da altura apostam numa mudança social, económica e política, pretendendo desenvolver uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária através da ação de todos os atores sociais. Aqui, a educação é vista como um direito e um mecanismo de emancipação social. Assiste-se à valorização de intervenção das organizações da sociedade civil nas políticas e a Educação de Adultos é baseada na crítica e no diálogo, como um processo de desenvolvimento de saberes e reflexão (Lima & Guimarães, 2018). Neste período, a Educação de Adultos ficou associada à educação popular através de iniciativas de ações de alfabetização, projetos de animação cultural, atividades de educação de adultos, entre outros. Estas medidas pretendiam um melhoramento local numa lógica de baixo para cima (da comunidade para o Estado), sendo exemplo a constituição e o trabalho desenvolvido por algumas associações (Lima & Guimarães, 2018).

A partir de 1980, após a educação popular e os movimentos associativos serem alvo de desvalorização, surgiu uma lógica de modernização e controlo estatal que apostou fortemente no campo da Educação de Adultos. Esta lógica pretende valorizar a educação como suporte da modernização social e económica, sendo necessária a intervenção do Estado na garantia de uma educação universal, livre e gratuita. A Educação de Adultos pretende direcionar os cidadãos para uma valorização da participação social, cívica e política nas organizações. Desta forma, as políticas desenvolvidas são direcionadas para a manutenção do *status quo*. Ao nível da Formação Profissional, estas políticas pretendem promover a adaptação do trabalhador e o aumento da sua produtividade. Numa lógica de igualdade de oportunidades, modernização económica e desenvolvimento do Estado-Nação, a Educação de Adultos assume iniciativas de segunda oportunidade e Formação Profissional (Lima & Guimarães, 2018).

Durante o X Governo Constitucional (1985-1987), Portugal entrou na Comunidade Económica Europeia (CEE) e, em 1986, a LBSE foi publicada, contribuindo para a formalização da Educação de Adultos. É a partir deste período que se pretende responder positivamente aos desafios europeus exigindo, por isso, um maior esforço por

parte do Estado e da administração pública, através da implementação de “políticas de integração e convergência” (Lima, 2007, p.88).

Na década de 90, dominou a lógica de gestão de recursos humanos, que aposta na produção de mão de obra qualificada, comandada por orientações e produção de capital humano inspiradas na União Europeia (UE). Nesta lógica, as organizações com fins-lucrativos e o indivíduo ganham relevância, face ao papel das entidades da sociedade civil e do próprio Estado, salientando-se o desenvolvimento de parcerias, refletindo tendências para uma certa empresarialização e mercadorização da educação e da formação (Lima & Guimarães, 2018)

Os discursos políticos deixaram de se referir apenas à "Educação de Adultos" e passaram a referir-se à "Educação e Formação de Adultos". Neste sentido, uma vez que a educação e formação se encontram direcionadas para o desenvolvimento do capital humano, as políticas estão direcionadas para um crescimento económico, aumento da produtividade, competitividade e empregabilidade. Desta forma, a Educação Profissional está direcionada para a aquisição de competências valorizadas no mercado de trabalho, na medida em que as aprendizagens realizadas podem ser vistas como um investimento de retorno económico. Esta preocupação qualificacionista com a Formação Profissional dos trabalhadores e dimensão individual da lógica de gestão dos recursos humanos parece ser predominante no campo da Educação de Adultos em Portugal (Lima & Guimarães, 2018).

Desta forma, o aumento das ofertas educativas destinadas à população pouco escolarizada acompanhou o crescimento das ofertas de escolarização, assistindo-se ao desenvolvimento de práticas educativas diversificadas nas quais se destacam: “a alfabetização (ou oferta educativa de segunda oportunidade), a formação profissional, o desenvolvimento local e a animação sociocultural.” (Canário, 2013, p.556).

A Educação de Adultos afirmou-se, assim, no campo da Formação Profissional contínua, desenvolvendo-se ao redor do conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida. A aposta no aumento da literacia da população do nosso país realizou-se tardiamente, o que fez com que se acumulasse um défice de escolaridade e qualificações durante décadas (Moio et al., 2017).

Para uma construção de uma cidadania democrática e para uma transformação da Educação de Adultos é necessário recolocá-la na agenda das políticas educativas através de diversos tipos de programas, conferindo-lhe assim uma maior diversidade de práticas educativas (Lima, 2007).

Segundo Barros (2018) e Lima e Guimarães (2018), o XIII Governo Constitucional (1995-1999), presidido pelo Partido Socialista, apresentou preocupações relativamente à situação da Educação de Adultos e prometeu relançá-la. Perante tal situação, foram tomadas diversas medidas essencialmente no âmbito do Pacto Educativo para o Futuro. Estas medidas passam pela oportunidade de desenvolvimento dos diferentes saberes à população, elevando os níveis de educação e formação. Foi assim que surgiu um novo ciclo educacional da Educação e Formação de Adultos, na medida em que, devido ao baixo nível de qualificação da população, a Educação e Formação passou a ser um elemento essencial para a modernização económica do país.

Após a criação da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA) em 1999, a Educação de Adultos teve uma melhoria bastante significativa (Silva, 2002 citado por Barros, 2016). A partir dos anos 2000, o nosso país apostou fortemente na qualificação da população adulta, tendo o terceiro Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal (PRODEP III) procurado reverter o atraso do país, a fim de o colocar ao ritmo do desenvolvimento europeu. Na opinião de Capucha (2013, citado por Moio et al., 2017), este programa teve subjacente a Aprendizagem ao Longo da Vida em que, uma das suas prioridades, passava por desenvolver um programa de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

Assim, foram criados os Centros RVCC que pretendiam acolher, diagnosticar e orientar indivíduos com maioridade que não tivessem completado os 12 anos de escolaridade, permitindo o ajustamento da oferta formativa, tendo em conta as necessidades e interesses dos adultos. Este processo era realizado através da comparação dos saberes e capacidades, atribuindo-se um certificado académico ou profissional. Além de ser um processo inovador, o reconhecimento e a validação são de enorme complexidade (Cavaco, 2022).

Este desenvolvimento foi considerado por alguns como bastante positivo na medida em que passou a existir uma articulação entre a educação e a formação, “a partir

de processos de reconhecimento e validação de saberes adquiridos e de sistemas modulares de formação” (ANEFA, 2001, citado por Barros, 2016, p.18). No entanto, como salientam vários autores (Lima, 2007; Lima & Guimarães, 2018) estes processos ficaram muito aquém dos objetivos iniciais que foram propostos pelo governo na medida em que as lógicas de qualificação, empregabilidade e aquisição de competências com vista à competitividade sobrepuseram-se às vertentes educativas e emancipatórias.

Foi durante o XVII e o XVIII Governos Constitucionais (2005-2011) que a Educação e Formação mais se desenvolveu uma vez que centrou a sua ação na aposta de uma novo ritmo e instrumentos de governação (Barros, 2016). A partir de 2004 a UE lançou algumas recomendações que, para o nosso país, resultaram na criação do Programa Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego (PNACE). Assim, nasce a Iniciativa Novas Oportunidades (INO), enquadrada no domínio da Qualificação, Emprego e Coesão Social, que foi vista como um novo estímulo para a qualificação da nossa população, com o objetivo de grande parte obter o ensino secundário e alargar a participação dos indivíduos ativos e pequenas empresas em processos de qualificação. Este projeto baseou-se em dois pilares fundamentais que passam pela oportunidade de jovens se inscreverem em cursos técnicos e profissionais e de dar uma nova oportunidade aos adultos, através do aumento de cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e Processo RVCC (Barros, 2016; Lima & Guimarães, 2018). Esta aposta foi tão importante que, segundo o Conselho Nacional de Educação (CNE) (2011, citado por Barros, 2016), no ano de 2000-2005 inscreveram-se nos cursos EFA 153719 adultos e entre 2006 e 2010 foram realizadas 1163236 inscrições. Este aumento exponencial é considerado um marco histórico, tendo durante este período mais de 10% da população frequentado cursos EFA e sido certificadas 68255 pessoas.

A partir deste período acentuou-se a individualização dos percursos de educação e formação. Os adultos passaram então a ser os responsáveis pelas suas opções (Lima & Guimarães, 2018). O XIX Governo Constitucional (2011-2015) procedeu ao encerramento e à extinção de Centro de Novas Oportunidades (CNO) argumentando o reduzido contributo dos processos de RVCC para o crescimento económico (Barros 2016). Este governo considerou que a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) deveria ter uma vertente de ensino profissional e, desta forma, foi criada, em 2012, a

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP). De acordo com esta Agência “em 2020, os sistemas europeus de educação e formação profissional deverão ser mais atrativos, pertinentes, orientados para a carreira, inovadores, acessíveis e flexíveis do que em 2010, devendo contribuir para isso a existência de serviços de informação, orientação e aconselhamento ao longo da vida, facilmente acessíveis e eficazes” (ANQEP, 2017, p.4).

Segundo Lima e Guimarães (2018), em 2016 assiste-se ao lançamento do Programa Qualifica que tinha como objetivo aumentar a certificação e qualificação profissional, com vista a uma maior empregabilidade e aquisição de competências, refletindo a lógica de gestão de recursos humanos. Desta forma, os Centros Qualifica intervêm ao nível das qualificações de partida e também em termos de empregabilidade. Os Centros Qualifica afirmam-se como espaços de educação e formação que pretendem orientar os indivíduos para oportunidades adequadas aos perfis de cada um desenvolvendo, assim, uma Aprendizagem ao Longo da Vida. Contudo, para que a Educação de Adultos tenha a importância que é referida na LBSE, é necessário que o financiamento deixe de depender de fontes comunitárias uma vez que as estratégias de longo prazo não devem depender de programas de curta duração (Moio et al., 2017).

Segundo Lima e Guimarães (2018) os discursos na direção da Educação de Adultos têm sido ambiciosos, não sendo, contudo, expressivo o seu contributo para um aumento significativo da empregabilidade, apesar da importância dada à formação relacionada como o mercado de trabalho e aumento da competitividade. De acordo com estes autores, existem ainda importantes desafios e problemas nesta área, especificamente a debilidade das ofertas educativas e formativas e a sua articulação, bem como o não cumprimento de objetivos relacionados com uma lógica democrática e emancipatória. Cavaco (2022) refere que o investimento nas políticas públicas de Educação de Adultos, apesar da sua subordinação ao desenvolvimento económico, potenciou a adesão do público adulto e menos escolarizado, permitindo afirmar que houve consequências positivas neste campo da Educação de Adultos. Neste sentido, a aposta em políticas públicas de Educação de Adultos tem contribuído para uma maior justiça social, construção de uma sociedade democrática, justa e equitativa.

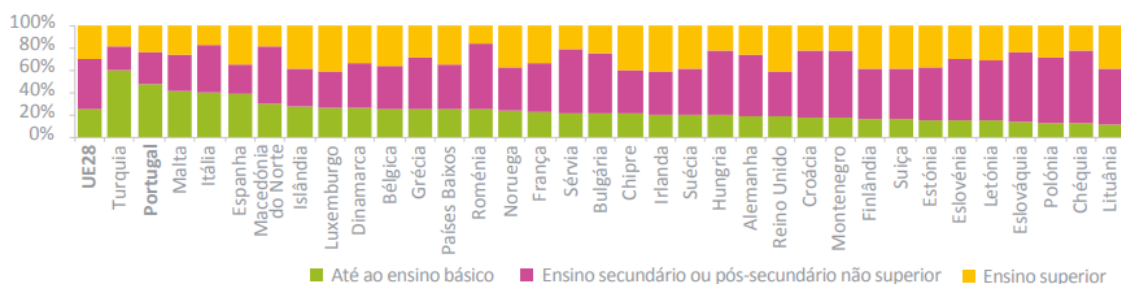


Figura 1 - Percentagem de população entre os 15 e os 64 anos, por nível de escolaridade, 2019 (CNE, 2020b, p.220)

Segundo o Relatório do Estado da Educação (CNE, 2020b), os dados referentes à percentagem da população entre os 15 e os 64 anos por nível de escolaridade, no ano de 2019, indicam que, no nosso país, quase 50% da população possui um nível de escolaridade até ao ensino básico; menos de 30% possuem o ensino secundário ou pós-secundário não superior e apenas cerca de 20% possui o ensino superior, traduzindo um baixo nível de qualificação da população, uma fragilidade relacionada com uma escolarização tardia da sociedade portuguesa. Se compararmos com os restantes países da Figura 1, observamos que, em relação a Portugal, apenas a Turquia apresenta uma percentagem superior de população com habilitações até ao ensino secundário

No entanto, segundo o mesmo relatório, depois de uma diminuição entre 2010 e 2015, a partir de 2016 assiste-se a um crescimento de entidades formadoras com ofertas educativas e formativas para adultos em Portugal, o que se traduz num aspeto muito positivo para esta área (CNE, 2020b).

Relativamente ao número de adultos matriculados por oferta de educação e formação no ano de 2018/2019 em Portugal, podemos referir que a maior percentagem frequenta cursos EFA, seguindo-se a frequência do ensino recorrente, de processos de RVCC e por último, de formações modulares. Estes números são mais acentuados no Norte, seguindo-se a Área Metropolitana de Lisboa (CNE, 2020b). Este mesmo Relatório do Estado da Educação indica que até 2013 houve um aumento significativo das Formações Modulares, tendo-se registado entre 2013 e 2019 diminuição de inscrições 65,5% nesta tipologia de oferta formativa. O público dominante neste tipo de formação possui o Ensino Secundário, seguido do 3º Ciclo de Ensino Básico (CNE, 2020b).

Segundo Lima e Guimarães (2018), a frequência em programas de educação e formação de adultos levou ao aumento da autoestima e empoderamento dos participantes, na medida em que estes se sentiram mais responsáveis e autónomos. No entanto, estes autores referem que estes resultados têm sido desvalorizados uma vez que a política governamental opta por atribuir enorme importância à dimensão individual da lógica de gestão de recursos humanos, mantendo estas políticas afastadas das lógicas democrática-emancipatória e humanistas. Assim, conforme já salientado por Canário (2013), é necessário “definir novos referenciais que permitam voltar a pensar a Educação de Adultos como via de superação da questão social e da emancipação coletiva da humanidade” (p.567). A Educação de Adultos assenta na premissa de que o indivíduo se transformará, não só socialmente como individualmente e, segundo Silva (2011) é uma forma eficaz de contribuir para a resolução de problemas atuais da sociedade.

Neste sentido, o CNE (2020a) redige uma recomendação para uma política de Educação e Formação de Adultos, referindo a:

- > Criação de uma estrutura nacional sob a responsabilidade do Ministério da Educação para definir e acompanhar as respostas educativas e formativas, promover práticas e organizar eventos;
- > Operacionalização da política assente em redes e parcerias educativas, a nível local;
- > Aposta numa política de promoção da procura de programas de educação e formação por parte de pessoas adultas;
- > Criação de uma estrutura educativa de Educação e Formação de Adultos a nível concelhio;
- > Reforço da oferta formativa nacional;
- > Garantia da diversidade de entidades promotoras da Educação e Formação de Adultos.
- > Garantia de que o sistema de financiamento combine vários fundos e verbas, garantindo assim a sua adequabilidade, estabilidade e previsibilidade;

- > Adoção de metodologias diversificadas e participativas, com articulação das diversas modalidades educativas de forma a facilitar o acesso do público marginalizado por diversas razões;

A Aprendizagem ao Longo da Vida

Segundo (Neves, 2005 citado por Siteo, 2006, p.284), a Aprendizagem ao Longo da Vida é “toda a actividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objectivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspectiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego” ou seja, esta definição inclui todas as fases e tipos de aprendizagem existentes, abrangendo todos e quaisquer contextos. É também aquela que é realizada a partir de “diversas modalidades e formas de educação e formação” e que o seu objetivo está direccionado para a “educação democrática e a participação livre e responsável”, com vista a um desenvolvimento e transformação que levarão a uma maior autonomia dos cidadãos (Lima, 2007, p.102).

O conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida coloca a educação no centro, tanto em termos pedagógicos como em termos de políticas sociais, responsabilizando o Estado pela garantia de igualdade de oportunidades (Lima, 2002). Lima (2007) refere que este conceito salienta a formação e aprendizagem, com o objetivo de ajustar e adaptar as pessoas para os novos “imperativos da economia e da sociedade”, como forma de criar condições para uma sociedade mais democrática, justa e igualitária e, ao ser um *continuum*, este conceito abrange todas as fases da vida (crianças, jovens e adultos) (p.8). No entanto, Kóvacs (2002, citado por Lima, 2007) refere que a Aprendizagem ao Longo da Vida pretende dotar os indivíduos para transformações inevitáveis e que, nesta perspetiva, a aprendizagem é vista como um meio de adaptação e manutenção que, conseqüentemente, gera um aumento de competitividade.

As referências à aprendizagem surgem no século XIX, através de programas que tinham como objetivo a promoção da Educação de Adultos, que permitiam o acesso a conhecimentos e à cultura. A década de 60 do século XX levou a muitas questões sobre o futuro da Educação de Adultos. Aqui, o Conselho da Europa, a UNESCO e a Organização

para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) desenvolveram 3 paradigmas de Aprendizagem ao Longo da Vida: introdução do tema de educação permanente; políticas e atividades de educação ao longo da vida e definição da educação contínua, respetivamente (Siteo, 2006).

A Aprendizagem ao Longo da Vida tem subjacente que uma pessoa que pretende desenvolver competências e adquirir conhecimentos, tem direito a isso independentemente das condições em que ocorre. Para tal, é necessário que a pessoa tenha predisposição para tal; que existam ambientes e pessoas no auxílio do processo de aprendizagem e a aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades. Neste sentido, é necessário otimizar e articular os contextos educativos formais, não formais e informais para a construção de um processo de envelhecimento bem-sucedido

Apesar desta observação, Valente (2005, citado por Siteo, 2006) refere que o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, apesar de estar relacionado com todos, tem sido usado particularmente para se referir à Educação de Adultos, nomeadamente através da criação de universidades de terceira idade.

No caso dos adultos idosos, as formas e os contextos de aprendizagem devem ser desenvolvidos não como uma dimensão de mercado de trabalho, mas de forma a contribuir para o exercício de uma cidadania plena, através do seu envolvimento na sociedade. É uma estratégia que permite assegurar a saúde, a segurança e os direitos e liberdades do público em questão, de forma a contribuir para a longevidade na sua participação social, política, económica e cultural (Gil, 2013).

Perante o supramencionado, é importante realçar que a educação é um motor de desenvolvimento humano e social que gera mudanças em direção à modernização. Sendo livre e democrática, a educação deverá estar disponível em todas as etapas da vida, com vista a um desenvolvimento pessoal, mas também social.

Capítulo II - Um olhar perante a formação profissional

Fundamentação Teórica

No presente capítulo serão abordados temas e conceitos que enquadram o trabalho desenvolvido durante o estágio na *CH Business Consulting*

Inicialmente será apresentada uma definição do conceito de Formação Profissional e, posteriormente, as Entidades Formadoras ganham destaque. Por fim, serão abordados tipos de Programas Financiadores que dão suporte a projetos de Educação e Formação.

Formação Profissional

A formação é essencial para a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências e é vista como uma peça fundamental para a melhoria da qualidade do emprego e para o desenvolvimento de organizações (Santos et al., 2014).

O nosso país enfrenta alguns desafios a este nível, nomeadamente a necessidade de aumentar as oportunidades de acesso à formação inicial e contínua como forma de melhorar as qualificações e implementar a Aprendizagem ao Longo da Vida, bem como a necessidade de apostar no investimento em formação “concentrando esse esforço na formação mais crítica à competitividade e necessidades das empresas e à empregabilidade dos trabalhadores” (MTSS, DGERT & DSQA, 2017, p.2).

A formação profissional é vista como um fator de desenvolvimento que acaba por estimular a competitividade, na medida em que existe uma relação entre o nível de qualificação e a empregabilidade que se traduz no desenvolvimento de conhecimentos e competências a nível profissional, mas também pessoal. Neste sentido, é importante apostar no desenvolvimento de processos que desenvolvam competências “relacionais, tecnológicas, científicas (investigar e criar), informacionais, cognitivas, metacognitivas e comportamentais” (Nogueira, 2016, p.2).

Segundo a LBSE (Lei nº 49/2005), a Formação Profissional auxilia na preparação para a vida ativa, nomeadamente na aquisição de conhecimentos, de forma a que cada pessoa esteja dotada de competências profissionais que consigam responder às necessidades atuais. Desta forma, a formação profissional está disponível para aqueles que concluíram a escolaridade obrigatória bem como para os que não a concluíram até

à data limite desta, assim como para indivíduos que pretendam a reconversão profissional ou o aperfeiçoamento pessoal. Todos estes destinatários podem frequentar a Formação Profissional através de ações de iniciação, qualificação, aperfeiçoamento ou reconversão profissionais, que podem ser desenvolvidas em escolas do ensino básico e secundário; através de protocolos com empresas e autarquias; dinamização de ações comunitárias e de serviços à comunidade; apoios a instituições e iniciativas estatais e não estatais ou através da criação de instituições específicas, que possuam essa finalidade. Salienta-se ainda que a organização destes cursos de formação pode integrar módulos de duração variável com vista à obtenção de níveis mais elevados. A conclusão de cada módulo confere a respetiva qualificação (Lei nº 49/2005).

Com base em estudos realizados, diversos investigadores chegaram à conclusão que a formação possui efeitos positivos no comportamento e no desempenho laboral. Neste âmbito, a avaliação da formação é um processo essencial, na medida em que pretende avaliar a eficiência, relevância e efeitos da mesma. O processo de transferência é muito relevante uma vez que é através desta que se avaliam os efeitos da formação, através da aplicação dos conhecimentos e competências desenvolvidas durante o processo em questão. Desta forma, é importante articular a formação profissional com a seleção pessoal, para que aquela tenha os efeitos desejáveis (Santos et al., 2014).

Em consonância com o supramencionado, o aumento da qualificação dos portugueses é considerado essencial para o desenvolvimento económico e social do país e, desta forma, as políticas nacionais de educação e formação têm reunido esforços para atingir alguns objetivos nesta área (MTSS, DGERT & DSQA, 2017).

Entidades Formadoras

Criado a partir do Decreto-Lei nº 396/2007 de 31 de dezembro, o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) tinha o intuito de contribuir para o aumento dos níveis de qualificação da população e qualificar através da dupla certificação; do reconhecimento, certificação e validação de competências e cursos de educação e formação. O SNQ possui um documento, o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ),

que permite gerir qualificações não superiores, regular a oferta formativa e promover o financiamento público (“CNQ”,2020).

O Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, regulamentado pela Portaria nº 851/2010, de 6 de setembro pretende reforçar a capacidade das entidades para assegurar formações de qualidade nas áreas de educação e formação nas quais são certificadas e, além disso, visa acompanhar regularmente a atividade das mesmas a partir de auditorias, que permitem avaliar o cumprimento ou não de requisitos de certificação e resultados das práticas dessas entidades. Esta certificação pode ser concedida a qualquer entidade, logo que cumpra os requisitos exigidos para tal (MTSS, DGERT & DSQA, 2017).

Uma Entidade Formadora é certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) e Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSS), sendo que a gestão e dinamização do sistema de certificação é da responsabilidade da Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA), também pertencente à DGERT. É de salientar que, nas Regiões Autónomas, a competência de certificação é regulada por legislação própria (MTSS, DGERT & DSQA, 2017).

Ao nível dos recursos humanos, as Entidades Formadoras Certificadas devem possuir os seguintes elementos (MTSS, DGERT & DSQA, 2017):

- > **Gestor de Formação** – O gestor de formação é detentor de diversas responsabilidades uma vez que deve garantir que as práticas formativas se encontram enquadradas nos requisitos de certificação. Além disso, é responsável por planear, executar, acompanhar e avaliar os planos de atividades, gerindo também todos os recursos necessários para a formação;
- > **Coordenador pedagógico** - Possui a responsabilidade de dar apoio à gestão da formação, de forma a assegurar a articulação com o gestor de formação e os formadores, realizar o acompanhamento de formandos, resolução de questões pedagógicas e organizacionais, etc. Segundo Ferreira (2020), para um coordenador pedagógico conseguir coordenar as ações de formação, é necessário que tenha conhecimento das medidas e leis que regulamentam a formação. O coordenador pedagógico tem como função a organização do Dossier Técnico-Pedagógico (DTP), com uma estrutura pré-definida pela

ANQEP. Cabe também a ele a gestão da página do SIGO para gerir a formação que cada indivíduo frequenta, de forma a ter acesso e a comprovar a sua frequência e aprovação em cada ação, assim como a emissão de Certificados Qualifica;

- > **Formadores** – É um recurso humano que é responsável pela preparação e desenvolvimento das ações, em que deve elaborar os programas e materiais didáticos da formação, assim como preparar os planos de sessão. Este elemento deve, por isso, adequar as competências profissionais para as áreas de formação em que é solicitado;
- > **Outros agentes** – Há outros recursos humanos responsáveis pelo processo de formação (tanto a montante como a jusante). Estes poderão ter as seguintes funções: tutores, mediadores, consultores, técnicos de recrutamento e seleção, técnicos de acompanhamento, técnicos de apoio psicossocial, técnicos de integração, etc;

Além disso, a entidade deve desenvolver, de forma adequada, recursos técnico-pedagógicos para as ações que desenvolve. Os recursos em questão dizem respeito a todos os conteúdos físicos ou digitais que podem ser usados em contextos de aprendizagem e que “reforçam o processo de desenvolvimento de competências” (MTSS, DGERT & DSQA, 2017, p.48).

Neste sentido, o elemento central de toda a informação das ações é o DTP, um instrumento de organização da informação. A estrutura deste documento é livre, desde que inclua todos os documentos dos formandos e possua os documentos essenciais, nomeadamente (MTSS, DGERT & DSQA, 2017):

- > **Programa de formação** - Instrumento elaborado antes da execução da formação e a partir do qual a mesma se desenvolve. Nele está presente informação sobre os objetivos de aprendizagem, destinatários, modalidade de formação, forma de organização da formação, conteúdos programáticos, carga horária, metodologia, critérios e metodologias de avaliação, recursos pedagógicos e espaços e equipamentos;
- > **Cronograma;**

- > **Regulamento acerca do funcionamento da formação;**
- > **Identificação da documentação de apoio e dos meios audiovisuais utilizados;**
- > **Identificação do coordenador, dos formadores e outros agentes (equipa técnico-pedagógica);**
- > **Fichas de inscrição dos formandos ou lista nominativa em caso de designação pelo empregador;**
- > **Registos e resultados do processo de seleção** (quando aplicável);
- > **Registos do processo de substituição** (quando aplicável);
- > **Contratos de formação com os formandos e contratos com os formadores** (quando aplicável) – Formalização por escrito e pelas duas partes interessadas das condições e respeito pelas normas legais, com compromisso mútuo;
- > **Planos de sessão** - Planificação das unidades temporais que compõem os módulos. Este instrumento contempla a designação, os objetivos e a duração da ação, bem como a identificação do grupo de formação, a identificação do formador, organização dos conteúdos, métodos, técnicas e recursos pedagógicos utilizados e por fim, os critérios e instrumentos de avaliação;
- > **Sumários das sessões e registos de assiduidade;**
- > **Provas, testes e relatórios de trabalhos e estágios realizados** (quando aplicável);
- > **Registos e resultados da avaliação da aprendizagem;**
- > **Registo da classificação final** (quando aplicável);
- > **Registos e resultados da avaliação de desempenho dos formadores, coordenadores e outros agentes;**
- > **Registos e resultados da avaliação de satisfação dos formandos;**
- > **Registos de ocorrências;**
- > **Comprovativo de entrega dos certificados aos formandos;**
- > **Relatório final de avaliação da ação;**

- > **Relatórios de acompanhamento e de avaliação de estágios** (quando aplicável);
- > **Resultados do processo de seleção de entidades recetoras de estagiários** (quando aplicável);
- > **Atividades de promoção da empregabilidade dos formandos** (quando aplicável);
- > **Relatórios, atas de reunião ou outros documentos que evidenciem atividades de acompanhamento e coordenação pedagógica;**
- > **Documentação relativa à divulgação da ação** (quando aplicável).

Como forma de balanço, as entidades formadoras devem desenvolver uma análise aos resultados das formações que desenvolvem, de forma a avaliar os resultados das mesmas. Além disso, deverá existir um acompanhamento pós-formação como estratégia para a perceção da adequação da formação desenvolvida e a necessidade da mesma no mercado de trabalho, assim como a transferência de competências para o dia a dia (MTSS, DGERT & DSQA, 2017).

Uma entidade formadora detém recursos e competências necessárias para desenvolver a componente formativa, que pode ser realizada através de Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD). Estas UFCD têm uma carga horária de 25 ou 50 horas e permitem o desenvolvimento de competências em indivíduos com mais de 18 anos (“CNQ”, 2020).

Programas Financiadores

Portugal tem, desde a adesão à União Europeia (1986), recebido Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), nomeadamente: Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), Fundo Social Europeu (FSE), Fundo de Coesão (FC), Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) e Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP) (Pedro, 2019).

O Programa Portugal 2020 resulta de um acordo realizado entre Portugal e a Comissão Europeia que, através dos FEEI “definem os princípios de programação que consagram a política de desenvolvimento económico, social e territorial”, permitindo o

crescimento e a criação de emprego em Portugal, entre 2014 e 2020. Este programa pretende que o país cresça de forma sustentável e inclusiva, como estratégia para a redução da pobreza e para combater o desequilíbrio social ainda existente (Pedro, 2019).

Este programa é desenvolvido através de 16 programas operacionais, temáticos e regionais sendo que, a nível continental, os fundos são utilizados em quatro domínios temáticos: Competitividade e Internacionalização, Inclusão Social e Emprego, Capital Humano, Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos.

O Portugal 2020 é um programa que tem por objetivo a inclusão social, a estimulação da igualdade de género e a não discriminação, assim como a oferta de serviços qualificados a toda a população. Com base nas medidas já implementadas, o programa pretende promover a alteração de paradigmas das políticas públicas.

As prioridades da Europa 2020 passam por (Portugal 2020, 2014, p.102):

- > **Crescimento inteligente** – A partir do reforço da I&D e da Inovação, bem como da aposta em mais e melhor educação;
- > **Crescimento sustentável** – Na vertente do clima e da energia;
- > **Crescimento inclusivo** – Com o objetivo de aumentar o emprego e combater a pobreza e desigualdades sociais.

Estes tipos de crescimento são realizados a partir de Objetivos Temáticos, sendo estes (Portugal 2020, 2014):

- > **Objetivo Temático 1** – Reforço da investigação, do desenvolvimento tecnológico e da inovação;
- > **Objetivo Temático 2** – Melhoria do acesso às TIC, bem como a sua utilização e qualidade;
- > **Objetivo Temático 3** – Reforço da competitividade das PME;
- > **Objetivo Temático 4** – Apoiar a transição para uma economia com baixas emissões de carbono em todos os setores;
- > **Objetivo Temático 5** – Promover a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão dos riscos;

- > **Objetivo Temático 6** – Preservar e proteger o ambiente e promover a utilização eficiente dos recursos;
- > **Objetivo Temático 7** – Promoção de transportes sustentáveis e eliminação dos estrangulamentos nas principais infraestruturas das redes;
- > **Objetivo Temático 8** – Promoção da sustentabilidade e da qualidade do emprego e apoio à mobilidade dos trabalhadores;
- > **Objetivo Temático 9** – Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação;
- > **Objetivo Temático 10** – Investir no ensino, nas competências e na Aprendizagem ao Longo da Vida;
- > **Objetivo Temático 11** – Reforçar a capacidade institucional das autoridades públicas e das partes interessadas e a eficiência da administração pública.

Além dos domínios temáticos, o programa Portugal 2020 tem domínios estratégicos transversais nomeadamente: modernização e capacitação da administração pública, as questões associadas à evolução demográfica do país (envelhecimento populacional), e a Territorialização das Políticas Públicas, do emprego e da qualificação das pessoas (Portugal 2020, 2014).

É no Objetivo Temático 9 “promoção da inclusão social e combate à pobreza e discriminação” que é referido o desenvolvimento de estratégias para aumentar os níveis de educação e qualificação dos indivíduos, a partir de oportunidades de aprendizagem ao longo de toda a vida. Esta estratégia tem como prioridade a inclusão ativa, através da igualdade de oportunidades e melhoria da empregabilidade e, desta forma, pretende-se desenvolver nos indivíduos uma maior pré-disposição para continuar a apostar na sua aprendizagem e maior motivação para a procura de emprego. Assim, pretende-se “aumentar o reconhecimento de competências pessoais, sociais e profissionais de grupos potencialmente mais vulneráveis, potenciando a sua empregabilidade e o reforço das oportunidades para a sua integração socioprofissional e cultural” a partir do desenvolvimento de programas de formação em competências básicas ou formações modulares certificadas para este público (Portugal 2020, 2014, p.146).

No Objetivo Temático 10 - Investir no ensino, nas competências e na Aprendizagem ao Longo da Vida – no domínio do Capital Humano, destaca-se o investimento na educação e formação para a aquisição de competências consideradas essenciais ao longo da vida. Assim, pretende-se contribuir para o aumento do nível de qualificação de jovens e adultos através da redução do abandono escolar precoce, aumento da participação dos adultos em educação e formação, aumento da certificação de competências, entre outros. Além disso, pretende-se aumentar a qualidade deste sistema de educação e formação bem como a interligação da formação/educação lecionada e a procura de qualificações pelo mercado de trabalho (Portugal 2020, 2014).

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE)

Os Acordos de Parceria e os Programas, representados pelos FEEI, os instrumentos de financiamento nacionais e comunitários e o Banco Europeu de Investimento (BEI), têm como objetivo a simplificação do modelo de governação através da simplificação de acesso e estabelecimento de regras comuns a todos os beneficiários, tendo como garantia a orientação para os resultados. Este modelo de governação integra diversos órgãos entre os quais a Comissão de Acompanhamento dos Programas Operacionais que tem como função a monitorização do programa, acompanhamento dos exercícios de avaliação e análise de diversas questões, assim como propor medidas para reduzir "encargos administrativos dos beneficiários". Cada Programa Operacional tem uma Comissão de Acompanhamento que é composta por “representantes dos governos regionais dos Açores e da Madeira, da Associação Nacional de Municípios Portugueses, representantes dos parceiros sociais e da economia social, Instituições de ensino superior, representantes da sociedade civil (ONG) e entidades do sector ambiental” (Portugal 2020, 2014, p.202).

O processo de decisão sobre o Financiamento de Operações é realizado em três fases e “deverá respeitar os princípios da segregação de funções, competitividade, transparência e contratualização de resultados” (Portugal 2020, 2014, p.207):

- > **1ª Fase** - Definição da elegibilidade dos beneficiários, operações e metodologias e processos de seleção que permitem atingir a transparência e equidade;

- > **2ª Fase** - Aplicação dos critérios de elegibilidade, metodologias e procedimentos de seleção;
- > **3ª Fase** - A decisão sobre o financiamento é realizada pelas autoridades de Gestão dos Programas Operacionais e, após a apreciação do mérito e disponibilidades financeiras, celebram-se os contratos de obrigações de financiamento. Esta decisão deve ser comunicada aos beneficiários num curto período de tempo.

Um dos Programas Operacionais mais conhecidos no nosso país é o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego - PO ISE. Este programa pretende estimular a inclusão da população, contribuindo para a melhoria da sua qualidade de vida, assim como a dinamização de medidas de carácter inovador a partir de intervenção social e apoios diretos. Neste sentido, refere-se a (Portugal 2020, 2014):

- > Melhoria do ajustamento do mercado de trabalho, promovendo uma melhor transição para o emprego e a criação líquida de emprego para desempregados, em particular nos segmentos com mais dificuldades de reinserção (como os desempregados de longa e muito longa duração);
- > Promoção do investimento na Aprendizagem ao Longo da Vida de forma a dotar os adultos e as pessoas em situação de vulnerabilidade (em particular os desempregados) de novas competências mais apropriadas ao padrão produtivo em que muitas empresas se especializam, possibilitando igualmente a mobilidade profissional e setorial, designadamente através da aposta na reconversão dos desempregados e das pessoas em risco de desemprego;
- > Reforço da eficácia, pertinência, adequação e operacionalização das políticas ativas de emprego, nomeadamente as de proximidade com as autarquias e outras instituições locais, e incentivo a uma maior proatividade do Serviço Público de Emprego nesta área.

É de salientar que o PO ISE possui articulação com o oitavo e novo Objetivo Temático do Portugal 2020 referidos anteriormente (PO ISE, 2020c).

Este programa encontra-se estruturado em quatro eixos prioritários, a saber (PO ISE, 2020b):

- > **Eixo 1** – Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores;
- > **Eixo 2** – Iniciativa Emprego Jovem - aumento da qualificação e integração no mercado de trabalho dos jovens NEET;
- > **Eixo 3** – Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação;
- > **Eixo 4** - Assistência Técnica.

O primeiro eixo pretende investir de forma prioritária no acesso ao emprego de todos os interessados, através de iniciativas locais e apoio à mobilidade dos trabalhadores (PO ISE, 2020b).

O segundo eixo tem como objetivo a integração dos jovens no mercado laboral de forma sustentável, em particular incidência para os que não estudam, não trabalham nem se encontram a frequentar programas de formação (PO ISE, 2020b).

Relativamente ao terceiro eixo prioritário, pretende-se promover o desenvolvimento de diversas competências consideradas essenciais, de forma a potenciar a empregabilidade e as oportunidades de inserção socioprofissional, a partir do desenvolvimento de ações que permitam aumentar o número de empregados bem como a capacitação de competências sociais e pessoais de grupos vulneráveis (PO ISE, 2020b).

O último eixo pretende garantir o apoio do programa, nomeadamente em questões de acompanhamento, gestão, avaliação e comunicação do mesmo (PO ISE, 2020b).

É de salientar que o Eixo 2 é destinado a todo o território português incluindo as regiões autónomas e os Eixos 1,3,4 são dirigidos às áreas menos desenvolvidas a NUT II (Norte, Centro e Alentejo). Uma vez que se acredita no valor das pessoas, este programa pretende abranger as regiões menos desenvolvidas, através do apoio a ações que promovam uma maior inclusão social e estimulem emprego no nosso país. É com o auxílio dos Programas Operacionais Regionais que o PO ISE aposta no aumento de

qualificações, da taxa de emprego e da luta contra a pobreza e exclusão social (Lopes, Mauritti & Sampaio, 2016).

O seu órgão de gestão é a Autoridade de Gestão que assegura competências estabelecidas pelo Artigo 26º. do Decreto-Lei nº137/2014 de 12 de setembro. Os seus valores passam pela integridade, confiança e inovação e assenta nos seguintes objetivos:

- > Assegurar valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com várias entidades;
- > Promover uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados e desenvolvimento de práticas de conduta ética;
- > Garantir padrões de referência e de atuação no decorrer da atividade, auxiliando também as tomadas de decisão em situações de dilema éticos;

É de notar que até ao final de 2020 este programa teve 11307 candidaturas apresentadas, das quais 4555 foram aprovadas. Das aprovadas, 3366 tiveram execução (65%) (PO ISE, 2020c).

Este programa refere que, apesar de todas as medidas tomadas, é necessário continuar a apostar na adoção de medidas de “simplificação ao nível dos sistemas de gestão e controlo interno, de forma a garantir uma capacidade de resposta mais ajustada à intensidade de trabalho gerado, quer nas áreas operacionais quer nas áreas de apoio, e aos desafios que se colocam” (PO ISE, 2020c, p.6).

Caracterização do contexto de estágio - *CH Business Consulting*

O presente capítulo pretende descrever o primeiro contexto de estágio, desenvolvido na *CH Business Consulting*.

A CH Business Consulting

O Grupo CH, anteriormente denominado de “Carvalho e Henriques – Consultores, Lda”, iniciou a sua jornada em janeiro de 1998. A aposta na área de consultadoria de gestão iniciou-se em 2003, ano em que passou a designar-se de “CH Consultores”. Em 2005 a designação passou a “*CH Business Consulting*”, mantendo-se até à atualidade (Grupo CH, 2014a, p.83).

Neste ano foi fundado o “Grupo CH” e foi iniciada a oferta de soluções a partir de diversas áreas que se encontram disseminadas em cinco grandes empresas nas áreas de Consultoria e Gestão, Formação e Desenvolvimento Pessoal, *Web e Branding, Design* e Comunicação e Sistemas de Gestão – *CH Business Consulting, CH Academy, Burocratik, Monstros & CIA* e *KWL*, respetivamente (Grupo CH, 2014a).

Atualmente, o Grupo CH atua em mais de 60 países distribuídos em 3 continentes, onde já arrecadou mais de 270 troféus. Desta forma, o Grupo CH é considerado a consultoria mais premiada de Portugal (CH, 2021).

A dimensão e a importância deste conjunto de empresas que integram o Grupo CH, levam a que tudo seja minuciosamente desenvolvido, não só na perspetiva dos seus clientes como também dos seus colaboradores. O Grupo apresenta como missão: “Resolver problemas partilhando as melhores práticas de gestão; levar entusiasmo e paixão às organizações e ser um exemplo positivo para a Sociedade” (Grupo CH, 2012, p.3).

O maior objetivo do grupo é ser reconhecido pelo mercado como líder de excelência em tudo o que se compromete a fazer. Assim, os seus valores assentam na “Transparência, Entusiasmo, Integridade, Reciprocidade, Determinação, Compromisso” e, como não poderia deixar de ser, Excelência (Grupo CH, 2012, p.3). Ao ser focado nos seus clientes, o Grupo aposta na satisfação dos mesmos e na valorização dos seus colaboradores.

Para fazer parte desta comunidade são exigidos alguns requisitos, tais como: boa disposição; flexibilidade; vontade de evolução; rigor e exigência; responsabilidade; verdade e transparência e cumprimento de todas as normas e procedimentos exigidos. Desta forma, o Grupo CH pretende desenvolver um código genético único e diferenciado e, como tal, apresenta-se como uma organização determinada, criativa, aprendente, ágil, divertida, exigente e transparente (Grupo CH, 2012). É também feito um alerta para determinados comportamentos, designados de Pecados Capitais, que dizem respeito a situações que “poderão conduzir a processos disciplinares e à rescisão de colaboração”, sendo estes: mentir, estar incontactável, violar os códigos de conduta e ética, ignorar procedimentos, não reportar determinadas situações, não cumprir as normas que se encontram em vigor e não pedir ajuda quando é necessário (Grupo CH, 2014b, p.1).

Todos os pontos mencionados anteriormente encontram-se em vigor em todas as valências. Desta forma, o Grupo apresenta-se como uma organização que acredita em tudo o que se compromete a fazer, uma vez que tem implícito no seu ADN o facto de apresentar enorme vontade de aprender e adequar-se às necessidades do meio. Neste seguimento, também se considera transparente e exigente, considerando que para alcançar o topo é preciso ter imensa ambição (Grupo CH, n.d).

Tal como supramencionado, o Grupo CH é constituído por várias empresas. A *CH Business Consulting* (a empresa-mãe do Grupo) acredita que existe sempre uma mudança positiva e, desta forma, projeta soluções individuais para cada problema, desenvolvendo a sua atividade em Gana, Brasil, Irão, Coimbra, Porto e Lisboa, onde se encontra sediada (CH Business Consulting, 2020).

Esta empresa é especialista na gestão de pessoas e organizações e, desta forma, pretende atuar na resolução de problemas através de diversas práticas de gestão; entusiasmar organizações e, acima de tudo, ser um exemplo deveras positivo para a sociedade onde está inserida (CH Business Consulting, 2020).

Atualmente vivemos num mundo que se encontra em constante mudança e com diferentes níveis de desenvolvimento e, como tal, esta empresa pretende oferecer soluções da mais alta qualidade que sejam adequadas a cada problema/necessidade. Esta visão é realizada a partir dos serviços de Consultoria de Gestão, Capital Humano, *Marketing* & Consumo, Operações e Institucional (CH Business Consulting, 2020).

A nível da Consultoria de Gestão, a *CH Business Consulting* pretende melhorar o desempenho das organizações através de processos devidamente idealizados, de forma a auxiliar adequadamente a empresa com a qual se compromete a trabalhar. Além disso, auxilia as empresas a perceberem o seu potencial e as suas capacidades, cria ofertas de valor e avalia os modelos de *Governance* para potencializar os resultados (CH Business Consulting, 2020).

Relativamente ao Capital Humano, a *CH Business Consulting* oferece serviços que têm por objetivo a capacitação e potencialização do capital humano das empresas, uma vez que este é essencial para o seu desempenho. Este serviço é realizado a partir de Programas de Recompensa; Avaliação de Funções e Gestão Estratégica de Pessoas, realizado através do desenvolvimento de todos os colaboradores, como forma de contribuir para um ambiente de trabalho favorável que otimize o desempenho dos seus trabalhadores e que os faça refletir nas razões pelo qual pertencem a uma determinada organização (CH Business Consulting, 2020).

Como forma de os clientes alcançarem o sucesso tão desejado, a *CH Business Consulting* oferece serviços de *Marketing & Consumo* através do Desenvolvimento de Mercado e *Business Intelligence*. Neste tipo de serviços são desenvolvidos pontos essenciais na forma como a empresa comunica o seu negócio. Além disso são, também, realizados Estudos de Mercado, de forma a perceber as tendências do mesmo, para que sejam implementadas as melhores estratégias aos clientes com o qual trabalham. Nesta valência são também desenvolvidas soluções de *e-commerce*, uma vez que são formas de comércio cada vez mais utilizadas pelos consumidores (CH Business Consulting, 2020).

Ao nível das Operações, esta valência do Grupo CH procura, através de soluções, ajudar as empresas a administrar e gerir práticas empresariais que a tornem mais eficiente. Este serviço é realizado a partir da atuação na Gestão da Cadeia de Abastecimento e Produtividade e Eficiência Operacional, onde se procuram as razões para os baixos níveis de produtividade e se atuam nos processos e eficiência operacional, com vista à sua melhoria. Este é um serviço essencial para que as empresas não oscilem e sejam reconhecidas pelos seus resultados estáveis e únicos, de acordo com os objetivos traçados (CH Business Consulting, 2020).

Por fim, ao nível Institucional, a *CH Business Consulting* atua em serviços de consultadoria, através da gestão, planeamento e modelagem de informações. Além disso, atua no desenvolvimento de projetos multidisciplinares para instituições corporativas e desenvolve projetos internacionais com Bancos de Desenvolvimento (CH Business Consulting, 2020).

A *CH Academy* tem sede em Coimbra, tendo também escritórios em Lisboa e no Porto. Esta empresa é direcionada para a valorização do Capital Humano que é operacionalizada (com a transformação das empresas) através de programas de desenvolvimento pessoal. Assim sendo, a *CH Academy* tem ao dispor programas de Desenvolvimento, *Coaching*, *Training à Medida*, Formação Certificada, *Team Building*, *Workshops* Temáticos, Consultoria de Formação e Avaliação de Projetos (CH Academy, n.d)

Esta valência do Grupo CH apresenta projetos de Formação Modular e Formação-Ação e, como tal, é uma entidade formadora certificada pela DGERT em diversas áreas, nomeadamente: Desenvolvimento pessoal, Línguas e literaturas estrangeiras, Comércio, Marketing e publicidade, Contabilidade e fiscalidade, Gestão e administração, Enquadramento na organização/empresa, Direito, Informática na ótica do utilizador, Metalurgia e metalomecânica, Indústrias alimentares, Serviços de apoio a crianças e jovens, Hotelaria e restauração, Proteção de pessoas e bens e Segurança e higiene no trabalho. No entanto, de momento esta valência não se encontra a desenvolver projetos de formação modular (CH Academy, n.d).

Esta empresa pretende ser, acima de tudo, um excelente exemplo para a sociedade e, como tal, aposta na liderança de mercado em tudo o que se propõe realizar. Tem-se destacado desde 2011 através do seu reconhecimento no mercado em diversas áreas, nomeadamente na Qualidade, Satisfação, Práticas de Gestão, Liderança, Comunicação Interna, entre outras. É uma empresa que promove o desenvolvimento pessoal uma vez que “o capital mais valioso de qualquer organização são as pessoas” (CH Academy, 2014 p.4).

Embora a área de atuação seja mais ligada à *CH Academy*, o projeto de Formação Modular “Formar Mais” encontra-se vinculado à *CH Business Consulting*. Desta forma, a equipa do projeto era constituída por três elementos de Ciências da Educação e um

elemento da área de Contabilidade e Auditoria, constituindo-se com uma Coordenadora Operacional, uma Coordenadora e Gestora de Formação e duas estagiárias que detêm a função de Técnicas de Formação. Já o projeto de Formação-Ação tem na sua equipa dois Gestores de Projeto e duas Técnicas de Projeto. Além destes profissionais, todos os projetos possuem o auxílio dos serviços partilhados que são essenciais para o desenvolvimento das empresas/projetos.

Este Grupo considera que existe sempre uma mudança positiva uma vez que, para o Grupo CH tudo é possível porque “o impossível só demora mais tempo”.

O projeto *Formar Mais*

O *Formar Mais* é um projeto desenvolvido pela *CH Business Consulting* que pretende aumentar as qualificações profissionais da população portuguesa, através da promoção de um crescimento pessoal e da abertura de horizontes ao nível do mercado de trabalho e da introdução de processos de mudança e inovação (*CH Business Consulting*, n.d.). Para executar este projeto foram submetidas duas candidaturas - uma para o Norte e outra para o Centro. Desta forma, quando falamos no *Formar Mais*, estamos a falar de dois projetos que se desenvolvem em simultâneo.

Este projeto ergue-se no âmbito do PO ISE do Portugal 2020, enquadrando-se na Tipologia de Intervenção 1.08 - Formação Modular Certificada com base nos referenciais do CNQ para Empregados e Desempregados. Estas ações são realizadas sob Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) que possuem 25 ou 50 horas.

Segundo a *CH Business Consulting* (n.d.), as ações ministradas podem ter dois níveis que permitem a participação de diferentes habilitações. No nível 2 são permitidos formandos com habilitações iguais ou superiores ao 1º Ciclo do Ensino Básico (4º ano) e no nível 4 poderão participar formandos com habilitações iguais ou superiores ao 3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano). Além do nível mínimo de escolaridade exigido, só serão aceites nas ações, empregados com habilitações iguais ou superiores às exigidas e desempregados há menos de 12 meses, com habilitações iguais ou superiores ao ensino secundário. No caso de estarem à procura do primeiro emprego, os formandos devem possuir habilitações iguais ou superiores ao ensino secundário. Se tiverem idade igual ou superior a 25 anos têm de estar à procura de emprego há menos de 1 ano e se

possuírem menos de 25 anos, não podem estar à procura do primeiro emprego há mais de 6 meses (PO ISE, 2020a).

Além disso, os participantes terão de residir na zona Centro, Norte ou Alentejo e terão de ter mais de 18 anos. Quando as ações são realizadas em formato presencial, a ação tem de ser realizada na zona Centro ou Norte e o que conta para a contabilização é o local da ação. Caso a ação seja lecionada *online*, a turma tem de ser constituída maioritariamente por pessoas do Norte ou Centro, podendo-se aceitar formandos do Alentejo, logo que não ultrapassem metade da turma.

Como forma de contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional, estas ações são de carácter gratuito. Os formandos têm ainda direito ao subsídio de alimentação no valor de 4,77€ por dia, logo que as sessões possuam mais de 3 horas e sejam administradas em horário pós-laboral. Este subsídio só é pago se os formandos cumprirem com 90% da assiduidade e obtiverem aproveitamento na ação. Após a sua participação é emitido o Certificado de Qualificações (caso tenham obtido aproveitamento) e elaborada a Carta de Competências que indica as competências desenvolvidas durante a frequência na ação em causa (CH Business Consulting, n.d.).

Num projeto com esta tipologia, as turmas terão de ter no mínimo 15 formandos e no máximo 30 (PO ISE, 2020a). As ações têm normalmente grupos heterogéneos. No entanto, poderão ser elegíveis ações de formação compostas maioritariamente por ativos empregados de uma organização (mais de 50% na sessão), desde que tenham sido maioritariamente encaminhados por um Centro Qualifica e integrados num percurso de formação, ou seja, terão de frequentar no mínimo três UFCD da mesma área e do mesmo referencial. Estas UFCD estão incluídas nas 40 horas de formação de empresas, estipuladas no Código do Trabalho (CH Business Consulting, n.d.).

Devido à situação pandémica, o projeto viu-se obrigado a recorrer à formação a distância em formato síncrono. Esta modalidade tornou-se uma mais-valia, uma vez que permite atenuar distâncias físicas e aumentar a participação nas ações que, em formato presencial, se tornariam inconcebíveis. Além da diminuição das despesas associadas, há também uma diminuição do tempo gasto associado à formação, uma vez que já não são necessárias deslocações.

Desta forma, o *Formar Mais* pretende aumentar a qualificação e inserção social da população (especialmente das zonas mais desfavorecidas), “através de soluções integradas que visem a requalificação profissional e a empregabilidade” (CH Business Consulting, n.d., p.7).

Descrição das atividades realizadas

Esta parte do relatório pretende descrever as atividades desenvolvidas ao longo do primeiro período do estágio curricular. As atividades desenvolvidas focaram-se na colaboração e apoio à coordenadora responsável pelo projeto.

Durante todo o percurso de estágio na *CH Business Consulting*, foram realizadas atividades e tarefas que permitiram o desenvolvimento de competências e apropriação de conhecimentos considerados essenciais para uma futura especialista em Educação. Este percurso mostrou ser deveras importante, na medida em que possibilitou a aplicação e desenvolvimento na prática de competências e conhecimentos abordados ao longo do curso.

De forma a analisar o trabalho desenvolvido e organizar a equipa visando o cumprimento de metas, era realizada semanalmente uma reunião no contexto local, com todos os membros. Estes espaços/tempos de partilha eram um aspeto muito positivo na medida em que em conjunto eram traçados objetivos comuns e discutidos diversos pontos de vista.

O primeiro contacto com o projeto

Na parte inicial do percurso, foi realizado o Dia do Acolhimento com o objetivo de dar a conhecer aos estagiários um pouco da história do Grupo CH, assim como todas as instalações, equipa e serviços que tínhamos ao dispor.

Uma das primeiras tarefas solicitadas por parte da coordenadora foi conhecer a instituição e o projeto, a partir da leitura de documentos considerados essenciais para a familiarização com os mesmos.

Nas primeiras semanas contamos com o apoio de estagiário, que se encontrava a acabar a sua passagem por este projeto, no conhecimento e organização do trabalho, promovendo a nossa autonomia no desempenho das tarefas que nos eram solicitadas.

O Dossier Técnico-Pedagógico

No início do estágio tive foi-me dado a conhecer um DTP, para que ficasse a conhecer o seu conteúdo e as suas especificidades, uma vez que este dossier tem de

obedecer a determinadas regras. Para a sua construção existem alguns *templates* elaborados e cabe-nos adequar a informação à ação em questão, nomeadamente: lombadas, separadores, *checklists* e documentos relativos a cada ação. Todas as ações são identificadas através do código e nome que lhe está atribuído no Catálogo Nacional de Qualificações.

Desta forma, fiquei responsável pela elaboração e organização dos DTP (especialmente da zona Norte) de todas as ações que se iniciaram. Para essa elaboração, era necessário a preparação de alguns documentos direcionados para cada ação, nomeadamente: Programa, Cronograma; Plano de Sessão, Ficha de Presenças e Sumários; Requisitos e Competências do Formador, Informações dos Formandos; Resultado de Participação na Ação; Mapa de Avaliação dos Formandos; Avaliação da Formação pelo Formador; Avaliação da Formação pela Coordenação; Relatório Final de Avaliação da Formação; Registo de Ocorrências e Emissão de Certificados e Cartas de Competência.

Uma vez que alguns documentos exigiam dados pessoais dos formadores, fiquei responsável pelo contacto com os mesmos, de forma a receber e enviar alguns documentos necessários. De forma a verificar se todos os documentos se encontravam no DTP, existia uma *checklist* de controlo que permitia verificar todas as situações.

Para fechar um DTP é necessário verificar se estão presentes os seguintes documentos: Regulamento da Atividade Formativa; Programa de Curso; Cronograma; Plano de Sessão; Mapa de Presenças e Faltas; Ficha de Presenças; Ficha de Sumários; Requisitos e Competências do Formador; Currículo do Formador; CCP do Formador; Certificado de Habilitações do Formador; Contrato de Prestação de Serviços; RGPD; Documentos obrigatórios de todos os formandos; Relatório Final de Avaliação da Formação; Avaliação do Formador pela Coordenação; Avaliação da Formação pelo Formador; Avaliação Final da Formação pelos Formandos; Mapa de Avaliação dos Formandos; Instrumentos utilizados na avaliação dos Formandos; Cópias dos Certificados de Formação e Cartas de Competência; Recursos Didáticos e Fichas de Registo e Ocorrência, caso existam.

Os formandos

De forma a conseguir contactar os formandos, foi-me disponibilizado pela empresa um computador e um telemóvel que permitiam desenvolver todo o trabalho. Para tal, tive acesso ao *e-mail* do Projeto *Formar Mais*, de forma a contactar os formandos e a receber documentação necessária.

As primeiras tarefas realizadas neste projeto permitiram o desenvolvimento de competências na utilização do software *Excel*, onde se realizavam as pré-inscrições nas ações de formação. Este documento possui todas as informações de cada formando. De seguida, foi-me dada a conhecer a plataforma *Wufoo*, onde os formandos respondem a um questionário para realizar as suas Pré-inscrições nas ações e Fichas de Formandos¹ que, posteriormente, serão tratadas no documento *Excel* anteriormente referido. Quando preenchem o questionário nesta plataforma, os formandos podem submeter de imediato os documentos necessários para ficar inscrito na ação. Caso não pretendam, poderão enviar posteriormente por *e-mail*.

As inscrições nas ações também poderiam ser realizadas através de chamada telefónica ou através de *e-mail*. Caso não possuíssem Ficha de Formando, eram enviadas informações para o preenchimento da mesma. Caso possuíssem, a inscrição era realizada de forma imediata uma vez que existia um *Excel* com a informação de todos os formandos que já tinham participado em ações.

Sempre que se recebia uma pré-inscrição ou Ficha de Formando, era enviado um *e-mail* para a pessoa em questão, de forma a que todos os passos fossem registados. Além disso, era criada uma pasta do formando dentro da pasta da ação na qual se inscreveu.

Os formandos eram contactados diversas vezes uma vez que se pretendia saber se continuavam interessados na ação na qual se inscreveram e se estavam disponíveis para a frequentar de acordo com o cronograma definido. Caso algum formando estivesse a participar noutra ação, havia sempre o cuidado de saber se a mesma se encontrava a decorrer conforme o esperado.

¹ Disponível em: https://lcdm.wufoo.com/forms/formar-mais-prainscriaao/?fbclid=IwAR1ZbhqO9Fvfc4DpwqRAOLzNQUVpIfYcE3D9MK57I_UxShTv52n6eVmTEsl

Verificou-se uma tendência negativa nas inscrições uma vez que, como há muita oferta, os formandos inscreviam-se em muitas ações de entidades diferentes e acabavam por confundir as informações ou até mesmo por desistir de participar. Este era um problema recorrente, impedindo o início de algumas ações, uma vez que, após o contacto, existiam muitas desistências ou pretendiam ficar numa turma posterior, por diversos motivos.

Os formadores

Os formadores são elementos essenciais no projeto uma vez que são detentores do conhecimento necessário para a realização da ação de formação.

A bolsa de formadores resultava de contactos feitos pela equipa de coordenação bem como de candidaturas efetuadas, posteriormente, submetidas a apreciação. Além disso, era realizada uma entrevista de forma a divulgar a temática da ação, os objetivos da mesma e os honorários, bem como para avaliar a adequação do formador ao perfil pretendido.

No âmbito da minha colaboração neste projeto, fiquei também responsável pelo contacto com alguns formadores, enviando ou solicitando documentação em falta, nomeadamente: Currículo, Ficha de Formador, Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) e Certificado de Habilitações. Os documentos enviados para o formador eram geralmente os seguintes: Informação dos Formandos, Contrato, Cronograma, Plano de Sessão, Folhas de Presenças, Mapa de Avaliação dos Formandos, Avaliação da Formação pelo Formador, etc.

Antes do início de cada ação era feita uma experiência na plataforma *Google Teams*, caso fosse necessário. Nestas ações, o registo de presenças é realizado pelo formador. Caso a ação fosse *online*, teria de enviar para a coordenação, após cada sessão, os *printscreens* a comprovar as presenças. Cobia-me também verificar toda a assiduidade reportada pelos formadores, registar num *Excel* e inserir as informações na Plataforma *HumanTrain*. Caso pretendessem, poderiam enviar para a coordenação os materiais didáticos utilizados que, posteriormente, eram partilhados com os formandos.

A participação nas ações

No dia do início das ações são enviados por *e-mail* para os formandos documentos relativos à ação, nomeadamente: Regulamento, Cronograma, Programa, Ficha de Inscrição, Ficha de Formando e Contrato e *link* de acesso às sessões. Os formandos terão de enviar a Ficha de Inscrição, Ficha de Formando e Contrato rubricados em todas as páginas e assinados na última.

Para que uma ação possa avançar é necessário possuir, pelo menos, 15 formandos. No entanto, é importante que a turma seja constituída por 17 pessoas uma vez que por vezes, existiam desistências à última hora. Caso acontecesse e não estivessem presentes 15 pessoas, o início da ação ficava inviabilizado. Neste tipo de ações, nenhum formando participa sem enviar toda a documentação necessária, nomeadamente:

- > **Certificado de Habilitações;**
- > **Comprovativo de IBAN** - Para comprovar que é titular da conta;
- > **Comprovativo de situação profissional** - No caso dos desempregados serve uma declaração do IEFP a comprovar que não está desempregado há mais de 1 ano e no caso dos empregados serve um recibo do mês anterior ou uma declaração emitida pela entidade patronal/segurança social. Caso seja trabalhador por conta própria, deve entregar uma declaração a comprovar o início de atividade nas finanças;
- > **Comprovativo de horário de trabalho** (caso seja empregado) - Para comprovar que não se encontra a realizar a ação durante o horário de trabalho; caso não pretenda entregar a declaração, o formando pode participar na mesma, prescindindo assim do subsídio de alimentação;
- > **Comprovativo de Morada Fiscal** - É apenas necessária para ações *online* e poderá ser uma declaração emitida preferencialmente através do Portal das Finanças;

Durante este percurso realizei aberturas e encerramentos de várias ações. As ações podem ter qualquer horário. No entanto, como são maioritariamente destinadas a pessoas empregadas, são em horário pós-laboral. A equipa de coordenação está

presente na primeira e última sessão de cada ação. Na abertura é realizada uma breve introdução do projeto e são explicadas as regras de participação. As que mais se destacam são as seguintes:

- > As presenças são sempre registadas pelo formador. Caso a ação decorra *online*, serão tirados *prints* aos participantes da sessão ao início e no fim da mesma;
- > Caso haja atrasos, os formandos não poderão receber subsídio de alimentação referente àquele dia;
- > Caso sejam ultrapassadas as 4 horas de faltas, o formando não poderá obter aproveitamento na ação;
- > Apela-se a que se tenha as câmaras ligadas e só se ative o microfone quando se pretende intervir;

No encerramento da ação de formação, realizado no último dia de cada ação, era preenchido um questionário de Avaliação de Satisfação pelos formandos. Esta informação é importante para a elaboração do Relatório Final de Avaliação da Formação pela Equipa de Coordenação. Este relatório é posteriormente partilhado com o formador, visando o desenvolvimento de melhorias. Os formandos eram também questionados sobre a sua intenção de participação noutras ações divulgadas.

Após o término da ação fiquei responsável por elaborar o Relatório Final supramencionado que integra a análise dos dados referentes à avaliação da formação por parte dos formandos, do formador e da coordenação. Este relatório permite tirar conclusões e propor melhorias tendo em conta a opinião de todos os envolvidos.

Apoiei também na gestão financeira da ação de formação, calculando os gastos com o subsídio de alimentação de cada ação. A verificação do registo de presenças era realizada no *HumanTrain* e, a partir desse mesmo registo, o programa emitia um documento *Excel* com o nome dos formandos, os dias em que os formandos poderiam receber subsídio e o valor total a ser gasto para determinada ação.

No final de todo o processo eram emitidos e enviados para todos os formandos o Certificado Qualifica ou Certificado de Desistência e a Carta de Competência, bem como os materiais utilizados na ação e o Contrato.

As plataformas de apoio à gestão da formação

Por mim já conhecida, tive oportunidade de trabalhar com a plataforma do Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO). Esta plataforma gere a oferta educativa e formativa, sendo de acesso reservado às Entidades Formadoras. Os percursos formativos realizados pelos jovens e adultos ficam registados nesta plataforma, permitindo a emissão dos Certificados Qualifica e dos Certificados de Desistência. Uma vez que não se pode repetir a frequência das ações de formação, antes do início de cada ação de formação é necessário confirmar o percurso formativo de cada candidato/a antes de proceder à sua admissão.

Inicialmente foi realizada uma leitura do Manual disponível, de forma a conhecer a plataforma e todas a sua utilidade.

Antes do início da ação é necessário criar a mesma na plataforma, introduzindo informação relativa à data de início e fim da ação e ao formador e submeter a mesma. Após estes passos, é necessário inserir informação sobre os formandos. Após o seu término, realiza-se a validação e certificação dos formandos que obtiveram aproveitamento. Quando esta situação acontece, é emitido um Certificado de Qualificações que fica registado no Passaporte Qualifica. Quando o formando desiste ou não obtém aproveitamento é gerado um Certificado que comprove essa situação.

Ao longo do estágio trabalhei também na plataforma *Human Train*, um programa que pretende facilitar todo o processo de gestão e organização da formação, permitindo armazenar todas as informações de projetos e ações desenvolvidas. Este programa é utilizado para inserir informação sobre os formandos nas ações que participavam, permitindo o registo de presenças, e conseqüente mapa de presenças e faltas; retirar os dados e os valores de pagamento do subsídio de alimentação, tendo em conta as presenças e os atrasos, e também a listagem para o Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE). Todos estes dados ficam armazenados no programa caso sejam precisos posteriormente.

A divulgação do projeto

A divulgação do projeto e das suas ações de formação é feita de diversas formas. Além da *newsletter* enviada para o e-mail dos formandos, fiquei responsável pela

divulgação e gestão da informação nas redes sociais. Além de responder às mensagens do *Facebook* e do *Instagram*, elaborava *posts* a partir do *template* já concebido e publicava/agendava ao mesmo tempo nestas duas redes sociais. O conteúdo das publicações assentava em divulgação de ações, testemunhos de formandos anteriores ou eventos/datas especiais (Apêndice I).

Para as publicações alcançarem mais público, era necessário fazer anúncios. Desta forma, fiquei também responsável pela questão da faturação desta publicidade nas redes sociais, de forma a enviar os dados de todos os anúncios realizados para o departamento financeiro. Além disso, atualizei o *website* com informações necessárias e realizei uma notícia para o mesmo (Apêndice II).

A participação noutros projetos

Além de toda a colaboração e apoio à técnica do projeto, foi-me dada a oportunidade de acompanhar o projeto de Formação-Ação e realizar um *Team Building* na categoria de monitora-ajudante das atividades durante a realização do mesmo. Não colaborei na elaboração dos materiais em si, mas fiquei responsável pela organização e disposição do material para cada atividade a partir do guião disponibilizado.

Capítulo III – Um olhar sobre a Educação ao Longo da Vida

Fundamentação Teórica

Visando enquadrar as atividades realizadas na segunda metade do estágio, no presente capítulo serão apresentados dados referente ao envelhecimento da população portuguesa e abordados os conceitos de Envelhecimento e Envelhecimento Ativo. Será ainda feita breve referência às Universidades de Terceira Idade ou Universidades Seniores, que possuem o mesmo propósito da Academia, local onde desenvolvemos os últimos meses do estágio.

A realidade da população portuguesa

Atualmente ouvimos que a população portuguesa se encontra envelhecida. Será que é esta a realidade? Vejamos os dados.

Segundo o PORDATA (2021a), um dos indicadores de envelhecimento segundo os Censos 2021 é o Índice de Envelhecimento. Este índice indica “o número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas menores de 15 anos. Um valor inferior a 100 significa que há menos idosos do que jovens”.

A figura apresentada, retirada do PORDATA (2021a), apresenta o Índice de Envelhecimento desde os anos 60 até 2021.

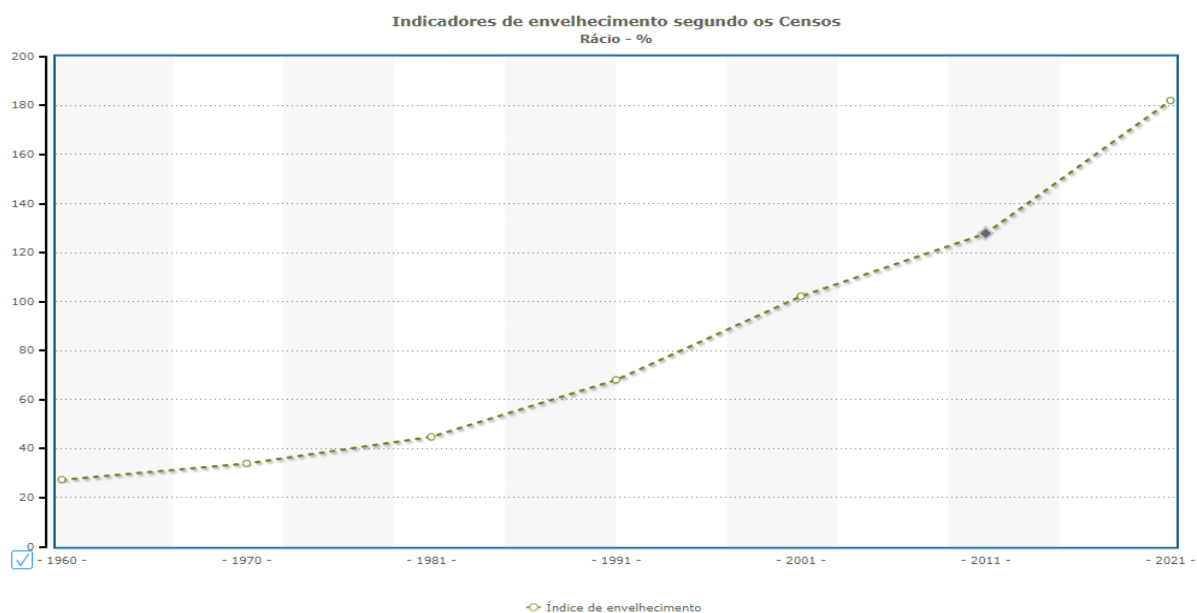


Figura 2 - Indicadores de envelhecimento segundo os Censos (PORDATA, 2021a)

Ao longo das décadas podemos observar imediatamente que o Índice de Envelhecimento em Portugal tem crescido bastante. Apesar do contínuo envelhecimento da população, até aos anos 90, Portugal possuía mais jovens do que idosos, verificando-se a partir do início do século uma inversão dessa relação. O aumento desta tendência na última década é preocupante. Podemos observar no gráfico o aumento do valor de 127,8 registado em 2011, para 182,1 em 2021. Se compararmos este último valor como o valor de 1960 (27,3) de 1960, deparamo-nos com um envelhecimento muito grande da população portuguesa.

A evolução da população jovem e idosa

A análise da evolução da população residente por grupos etários torna mais claro o processo de duplo envelhecimento que caracteriza a evolução demográfica da sociedade portuguesa, já explícita na análise do Índice de envelhecimento.

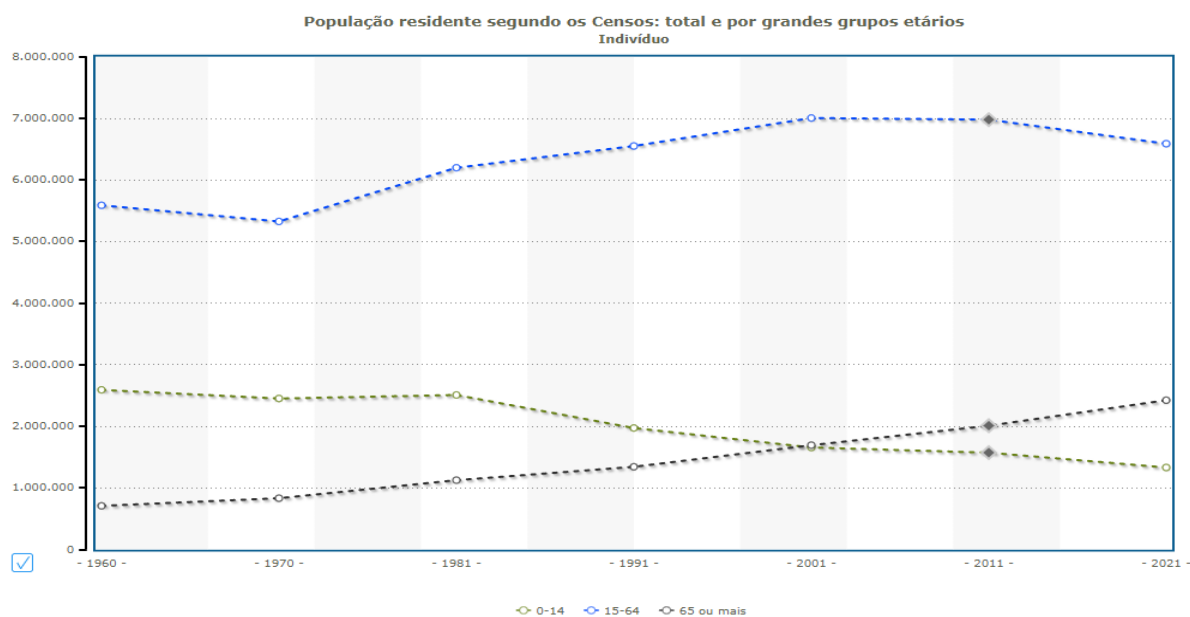


Figura 3 - População residente segundo os Censos: total e por grandes grupos etários (PORDATA, 2021b)

A figura 3 demonstra a evolução da população residente por grandes grupos etários, de 1960 a 2021. É notória a tendência decrescente do grupo etário dos mais jovens, principalmente a partir do início dos anos 80, registando-se a partir dos anos 2000 um número de idosos maior do que o dos jovens, tendência que se tende a

acentuar. Enquanto que em 1960 o número de jovens era de 2591955 e os idosos eram 708569, hoje em dia possuímos apenas 1331396 jovens e 2424122 idosos.

Perante este cenário, confirma-se novamente que a população portuguesa se encontra envelhecida e que esta tendência se mantém. Perante esta situação, os idosos têm-se vindo a destacar na estrutura populacional devido ao aumento da esperança média de vida e à diminuição de nascimentos (Cancela, 2007). Assiste-se, assim, a um duplo envelhecimento da população portuguesa. Segundo a *European Commission* (2015, citado por DGS, 2017), Portugal é o 4º país da União Europeia (UE) com maior percentagem de idosos, constituindo o envelhecimento da população um desafio para a sociedade de hoje.

O que é o envelhecimento?

Durante toda a vida sofremos diversas mudanças intrínsecas a todos os seres humanos. Segundo Cancela (2007), a vida encontra-se dividida em 3 fases, nomeadamente: fase de crescimento e desenvolvimento; fase reprodutiva e fase de senescência ou envelhecimento. Esta última fase pode começar a notar-se em diferentes idades e é caracterizada pelo declínio progressivo e diferencial da capacidade funcional do organismo de todos os indivíduos.

O envelhecimento ocorre progressivamente. Enquanto fenómeno individualizado é entendido como um processo que possui muitas dimensões e fatores e, como tal, é de enorme complexidade (Andrade, 2009 citado por Carvalho & Duque, 2021). Segundo os mesmos autores, este processo poderá levar o indivíduo a uma situação de dependência e incapacidade, gerando mudanças na saúde e na participação social.

Apesar de, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a terceira idade ter início entre os 60 e 65 anos, o processo de envelhecimento não é linear, uma vez que depende de dois fatores: biológico e psicológico. O fator biológico está ligado às modificações que acontecem nos órgãos e que fazem com que o seu funcionamento diminua (tornando-se menos eficazes) e à propensão dos indivíduos sofrerem com determinadas patologias; o fator psicológico está relacionado com a reação e adaptação do indivíduo às suas transformações e ao declínio das suas capacidades cognitivas

(Carvalho & Duque, 2021). Além destes fatores existe ainda o fator social que se refere aos hábitos pessoais, estatutos e cultura. Estes componentes são diferentes do envelhecimento fisiológico uma vez que este pressupõe que o organismo envelhece como um todo, criando alterações orgânicas e mentais.

Sendo um processo que gera imensas transformações a vários níveis, Fontaine (2000, citado por Cancela, 2007) refere que o envelhecimento apresenta alguns efeitos, nomeadamente: o gosto e olfato sofrem pequenas alterações; o tato, temperatura e dor sofrem algumas alterações e o equilíbrio, a visão e a audição sofrem mudanças muito significativas. Além de tudo isto, existem ainda alterações neuroanatômicas que fazem com que alguns aspetos do cérebro se alterem, nomeadamente: capacidade psicomotora, linguagem, memória, visão, raciocínio, funções executivas e velocidade.

O envelhecimento ativo

Perante todas as informações anteriormente mencionadas, é necessário ter em conta diversas questões e apostar em estratégias que permitam que o processo de envelhecimento decorra de forma mais leve. Uma vez que o processo de envelhecimento tem muitos fatores negativos inerentes, tornou-se necessário proporcionar uma maior e melhor adaptação a esta fase de vida.

A sociedade sofreu mudanças enormes que fizeram com que a visão do idoso se alterasse. Segundo Carvalho e Duque, antigamente os idosos eram vistos como detentores do saber e símbolo do respeito, sabedoria e responsáveis pela educação dos netos. Uma vez que as crianças e adolescentes passam grande tempo em instituições educativas, hoje em dia essa ideologia considera-se ultrapassada, o que faz com que a visão do papel do idoso se desvanecesse. Perante tal realidade, alguns idosos acabam por se sentir inúteis (Carvalho & Duque, 2021).

Este processo é essencial na estruturação das sociedades uma vez que, sendo inevitável, torna-se necessário adotar políticas que contribuam para um envelhecimento mais positivo.

O envelhecimento ativo e saudável é definido pela *World Health Organization* (2015, citado por DGS, 2017), como um processo que pretende melhorar a qualidade de vida durante o processo de envelhecimento das pessoas, de forma a contribuir para o

seu bem-estar físico e mental, ao longo do processo de envelhecimento. Desta forma, o aumento da capacidade funcional das pessoas idosas é um desafio que pretende fazer jus à longevidade e ao envelhecimento da população. Neste contexto, é importante ter em conta fatores ambientais e pessoais, como também “económicos, sociais, culturais, o ambiente físico, o sistema de saúde, o sexo e outros determinantes” (DGS, 2017, p.8). A promoção de um envelhecimento ativo irá contribuir para o desenvolvimento de um envelhecimento saudável e de uma maior qualidade de vida que depende da vida de cada um. É imprescindível que este bem-estar seja promovido, através de uma participação ativa na sociedade e também através da oportunidade em frequentar programas de educação e formação.

Desta forma, ao repensar no processo de envelhecimento é necessário ter em conta políticas públicas que deverão ser tidas em conta em diversos setores essenciais, nomeadamente saúde, educação, habitação, turismo, cultura, etc.

As Universidades da Terceira Idade

As instituições de apoio à terceira idade procuram minimizar os efeitos do envelhecimento, de forma a garantirem uma maior qualidade de vida nesta última fase (Carvalho & Duque, 2021). Entre estas instituições destacamos as Universidades da Terceira Idade (UTI). Estas pretendem proporcionar aos seniores o desenvolvimento e participação em atividades diversas, bem como “fomentar a integração e permanência dos idosos nas estruturas sociais, bem como contribuir para o seu bem-estar, nomeadamente no que às questões de saúde respeita” (Cristianini, 2011 citado por Carvalho & Silva, 2015, p.51).

As UTI fazem parte de uma associação internacional que é reconhecida pela ONU, OMS e UNESCO. A forma de interação de cada UTI é distinta e, como tal, cada uma deve organizar-se de forma dar resposta às necessidades dos seus participantes e contribuir para que exista um aumento do interesse pela vida. Em Portugal, as UTI constituem-se de modo a, através de um regime não formal, dar uma resposta socioeducativa através da dinamização de diversas atividades, tendo subjacente o contexto de formação ao longo da vida (Jacob, 2012, citado por Carvalho & Silva, 2015).

Apesar de existirem dois modelos (francês e inglês), os autores referem que a maioria das UTI em Portugal tem subjacente o modelo inglês. Este modelo apresenta uma maior abertura, o que permite que as aulas sejam lecionadas com caráter informal, onde os programas têm subjacentes vertentes sociais e recreativas, permitindo também uma maior interação entre professores e alunos. Neste modelo, a maioria dos colaboradores exercem a sua atividade em regime de voluntariado.

Já o modelo francês tem subjacente uma aprendizagem mais formal, existindo, por isso, exigências culturais para o seu acesso. Aliado à UTI, poderá existir uma articulação com Universidades/Politécnicos e, aliado a este, construir-se cursos de ensino superior e pós-graduações para os seniores que se encontram inscritos.

Nos primeiros anos (década de 70), as UTI cingiam-se apenas às grandes cidades. O seu aumento exponencial deu-se no início do século XXI. Segundo Jacob (2013, citado por Carvalho & Silva, 2015), este aumento deveu-se ao aumento da consciência do papel e da importância dos seniores; ao cenário de envelhecimento da população e também à criação de uma Rede de Universidades de Terceira idade, a RUTIS. Existem também respostas deste tipo que poderão ser geridas pelas autarquias, instituições particulares de Solidariedade Social ou escolas profissionais.

Segundo Cordeiro (2011), estas universidades são frequentadas essencialmente por mulheres, entre os 60 e 70 anos, com habilitações desde o 4º ano ao doutoramento, sendo maioritariamente constituídas por reformados. Ricardo (2016) afirma que diversas pesquisas revelam que os indivíduos que participam nestes projetos possuem um maior nível de satisfação com a vida uma vez que pretende “prevenir a solidão; incentivar a participação e incluir os idosos na vida social local; promover as relações pessoais e entre as gerações; evitar ou adiar ao máximo o internamento em instituições” e, além disso, contribuir para uma melhoria da qualidade de vida dos idosos, promovendo uma participação cívica e social (ISS, 2013 citado por Carvalho & Silva, 2015, p.54).

Em suma, a temática ligada ao envelhecimento é cada vez mais falada. O desenvolvimento de projetos com esta índole permite contribuir para uma melhoria significativa do bem-estar deste público e, como tal, torna-se necessário continuar a apostar fortemente em medidas que sustentem esta prática.

Caracterização do contexto de estágio – *Academia Saber +*

Este momento pretende descrever o segundo contexto de estágio que foi realizado na *Academia Saber +*, um projeto da Câmara Municipal de Mortágua.

A Academia Saber +

A Câmara Municipal de Mortágua (CMM) é presidida pelo Dr. Ricardo Pardal que atualmente ocupa o cargo de Presidente da Câmara. De forma a auxiliar as suas tarefas conta com a ajuda de quatro Vereadores, todos eles responsáveis por determinadas áreas/pelouros.

O concelho de Mortágua encontra-se situado no distrito de Viseu, região Centro de Portugal. É um concelho composto por 7 freguesias, nomeadamente: Cercosa, Espinho, Marmeleira, Pala, Sobral, Trezói e União de Freguesias de Mortágua, Vale de Remígio, Cortegaça e Almaça (CMM, n.d.a)

Entre diversas medidas e projetos na área da Saúde, Empreendedorismo e Ação Social, Habitação, Saneamento Básico, Transportes e Educação, entre outros, o Município desenvolve o projeto “*Academia Saber +*”.

Este projeto surgiu em 2015 procurando colmatar a falha existente relativamente a uma oferta educativa para a população sénior (CMM, 2015).

Esta Academia, sem quaisquer fins lucrativos, visa, então, promover um envelhecimento ativo que aposta na valorização de vivências e experiências de cada sénior. Este projeto pretende também ser um espaço de Aprendizagem ao Longo da Vida através da partilha de conhecimentos, que permitam a valorização e o estímulo da própria pessoa e, conseqüentemente, a aposta na melhoria da qualidade de vida através do combate à exclusão social e à promoção do acesso à informação e cidadania ativa.

Esta Academia é destinada a todos os indivíduos adultos com mais de 50 anos, independentemente do seu nível de escolaridade. Desta forma, os academistas participantes possuem qualificações diferenciadas.

A *Academia Saber +* preza pela diversidade e, como tal, tem ao dispor uma multiplicidade de áreas do saber, nomeadamente: Música, Cavaquinho, Inglês, Português para Estrangeiros, Tecnologias, Expressões Plásticas, Investigação: Cidadania

e Património e Atividade Física e Desportiva através da colaboração com o projeto “Viva Mais, Mexa-se!”, também desenvolvido pelo Município de Mortágua.

Na Música são trabalhados exercícios de respiração, articulação e projeção da voz. Além disso, são sempre aprendidas canções novas; no Cavaquinho aprendem-se as notas musicais, o que permite melhorar a coordenação motora e a concentração ; no Inglês aprende-se vocabulário básico que é utilizado no dia-a-dia; o Português para Estrangeiros serve para aprimorar algum vocabulário básico nos residentes estrangeiros, de forma a conseguirem compreender e interagir melhor com os portugueses; a disciplina de Tecnologias serve para desenvolver competências ao nível da mente, da memória e, além disso, permite que os seniores estejam atualizados e capazes de responder a alguma necessidade existente; as Expressões Plásticas permitem promover a criatividade e desenvolver a motricidade e processamento cognitivo através da aplicação de diversas técnicas de artesanato; na disciplina de Investigação: Cidadania e Património pretende-se debater problemas atuais, como forma de desenvolver espírito crítico; e a Atividade Física pretende fortalecer o sistema imunitário, facilitar a força, a resistência e o equilíbrio, como forma de promover a motricidade. Além de todas estas áreas, a Academia é um espaço de interação e convívio. Estas áreas podem ser escolhidas pelos academistas consoante o seu interesse e disponibilidade, não sendo obrigatório a sua frequência em todas.

Destaca-se que num período de funcionamento normal da Academia seriam promovidas visitas a empresas e instituições locais, bem como ações diferenciadas para os academistas e colaborações com outras entidades, através de atividades que cruzam áreas de saber complementares. No entanto, foram suspensas devido à pandemia.

Estas atividades letivas estão centradas no período da manhã e são desenvolvidas no Centro de Animação Cultural, Biblioteca e Pavilhão Municipal, estabelecimentos do Município, localizados no centro da vila de Mortágua. No entanto, caso seja necessário, outros espaços serão utilizados. O seu funcionamento corresponde ao ano letivo escolar e, por isso, inicia-se em setembro e termina em junho. É de salientar que a Academia funcionou ininterruptamente até à paragem imposta pela pandemia, em março de 2020, e retomou a sua atividade no passado dia 1 de outubro de 2021.

Para realizar a inscrição na mesma, qualquer sénior terá de preencher a Ficha de Inscrição que se encontra disponível no edifício da Biblioteca Municipal. Com o objetivo da participação de todos os munícipes, a inscrição e frequência neste projeto não têm qualquer custo, o que se torna um fator bastante positivo e importante de salientar. Segundo a CMM (2017), apesar de existir registo de presenças em cada sessão, não existe qualquer componente de avaliação.

Tendo por base a CMM (2021), no ano letivo de 2021/2022, estão inscritos cerca de 70 academistas. O antigo presidente da Câmara reforçou que “este projeto foi criado pela Câmara Municipal mas nasceu da vontade das pessoas, da necessidade que sentiram de haver uma resposta para a ocupação dos seus tempos livres numa determinada fase da sua vida, de maior disponibilidade”, realçando assim a pertinência deste projeto como espaço promotor de “socialização, ocupação ativa do tempo (e da mente), participação e cidadania” (CMM, 2021).

Os participantes são caracterizados como pessoas dinâmicas e ativas que demonstram enorme vontade de aprender e desenvolver competências que lhes permitam tornar-se um membro ativo na sociedade, de forma a prevenir também a solidão e o sentimento de impotência. Este desenvolvimento é realizado a partir de atividades que estimulam a participação social e a valorização pessoal, através de um modelo de Aprendizagem ao Longo da Vida que inclui atividades e projetos de cariz pedagógico, social e cultural (CMM, 2017).

A equipa é constituída por docentes e funcionários do Município que possuem um enorme leque de experiências e que já acompanham o projeto há muito tempo, contando com o coordenador do projeto, Ricardo Vicente. Desta forma, torna-se visível a empatia e entreaajuda por parte dos academistas e dos colaboradores/monitores.

A divulgação deste projeto é realizada através de redes sociais e publicação de atividades desenvolvidas pela Academia na Agenda Municipal.

Este projeto pretende, sobretudo, dar resposta a todos os indivíduos com mais de 50 anos que procuram aprimorar competências e saberes de forma partilhada e voluntária. Tal como supracitado, é um espaço que promove o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida e assenta na máxima “Nunca é tarde para aprender”.

Descrição das atividades realizadas

O tópico que se segue pretende dar a conhecer as tarefas e atividades realizadas no estágio curricular do projeto *Academia Saber +*. As tarefas desenvolvidas assentaram essencialmente na colaboração e apoio aos responsáveis pelas áreas desenvolvidas pela Academia. Além disso, houve possibilidade de realizar pequenas intervenções que serão explicitadas mais à frente.

Para uma melhor compreensão, o presente capítulo apresenta-se dividido pelas áreas disponíveis e atividades realizadas, da seguinte forma: Música; Expressões Plásticas; Inglês; Cavaquinho; Investigação, Cidadania e Património; Tecnologias; Atividade Física e Desportiva; Português para Estrangeiros e Outras atividades. Num tópico seguinte serão explicadas as intervenções propostas/realizadas.

Música

Num primeiro momento das sessões, eram realizados exercícios de relaxamento e respiração de forma a preparar os idosos para a aula. Seguidamente, o professor responsável aplicava exercícios que contribuíam para facilitar a respiração e para uma melhor colocação da voz. Para além de cantar, as sessões de música permitiam a interação do grupo e o convívio, através da partilha de conhecimentos e culturas antigas. Estas sessões serviam também como ensaio para uma possível apresentação de final de ano, como forma de demonstrar o trabalho desenvolvido ao longo do ano.

Tal como Gomes e Amaral (2012) referem, o uso da música é muito importante na medida em que causa imensos efeitos positivos a nível físico, psicoemocional e social dos idosos, contribuindo também para o aumento da sociabilização e autoestima. Além disso, a música ajuda na recuperação da memória uma vez que segundo Albuquerque et al. (2012, citado por Corrêa, 2020), contribui para a lembrança de momentos familiares e situações vivenciadas, transmitindo assim sentimentos positivos, uma vez que provoca a libertação de dopamina e serotonina.

Neste sentido, as funções desempenhadas nesta área da Academia foram as seguintes:

- > Apoiar na execução de atividades propostas pelo colaborador responsável;

- > Colaborar na concretização de material necessário para a sessão;

Expressões Plásticas

As Expressões Plásticas foi uma das áreas mais diversificadas da Academia, na medida em que cada sénior realizava os trabalhos manuais que pretendia com os materiais que tinha disponível. A Academia ficava responsável pela disponibilização dos materiais, mas no caso de trabalhos específicos, os seniores poderiam levar o material com que pretendiam trabalhar. Aqui prima-se pela autenticidade e pelo gosto do que se faz. Eram, então, desenvolvidos imensos trabalhos manuais com recurso a pintura, papel, guardanapos, colagem, cortiça, desenho, modelagem, etc (Anexo I).

As atividades desenvolvidas nesta área permitiam, então, o recurso à imaginação e criatividade por parte dos academistas. Através destas era também possível aprimorar a motricidade fina, a coordenação e a precisão.

Se o academista quisesse, o trabalho terminado era colocado em exposição num sítio destinado, para que todos pudessem apreciar o que era desenvolvido nesta vertente da Academia. Apesar do objetivo principal ser a criatividade e imaginação, este espaço permitia a partilha de experiências.

Uma vez que alguns trabalhos eram bastante minuciosos e a destreza manual já se encontrava comprometida em alguns casos, esta área da Academia permitiu-me:

- > Acompanhar a realização de diversos trabalhos manuais;
- > Auxiliar na execução dos trabalhos manuais;
- > Colaborar nos procedimentos de diversas técnicas utilizadas;
- > Aprimorar detalhes e realizar o acabamento final de alguns trabalhos;
- > Partilhar opiniões/pontos de vista relativamente a determinadas escolhas;
- > Realizar a arrumação do espaço/material;
- > Elaborar a montra de exposição de trabalhos terminados;
- > Elaborar folha de instruções - material de apoio com explicitação dos procedimentos necessários para elaborar as técnicas mais utilizadas (Apêndice III) como a decoupage em madeira ou vidro, a técnica de craquelê e também os procedimentos para a limpeza de material. Este

servirá de base individual para cada sénior desenvolver o seu trabalho, ficando responsável pela limpeza dos materiais.

Inglês

As sessões de inglês eram lecionadas em duas línguas (português e inglês) para uma melhor perceção por parte dos seniores. Foram lecionados alguns conteúdos básicos, como por exemplo, os dias da semana. Os exercícios consistiam em conhecer a sua origem através da associação de palavras (Anexo II). Entre diversos temas, houve espaço para aprender acerca dos hábitos que temos no dia-a-dia, nomeadamente: tomar banho, lavar os dentes, lavar a loiça, etc.

A aprendizagem de uma nova língua é muito importante na medida em que estimula o processamento e, através da socialização com outras pessoas, contribui para o estabelecimento de novos laços e a abertura de diversos horizontes.

Estas sessões decorrem de forma informal, onde havia sempre espaço para conversas do dia-a-dia e partilha de conhecimentos/experiências. Nesta área da *Academia Saber +* desempenhei as seguintes funções:

- > Acompanhar os seniores na realização dos exercícios propostos;
- > Apoiar os seniores na realização de traduções.

Cavaquinho

Todos os academistas possuíam o seu próprio cavaquinho. Estas aulas permitem desenvolver a memória e o processamento e além disso, estimulam a parte motora.

Estas sessões tornavam-se bastante interessantes na medida em que eram partilhadas e recordadas imensas histórias de vida de tempos antigos e era visível uma enorme entejuda por parte dos seniores.

Uma vez que a destreza e capacidade de raciocínio fica comprometida nestas idades, as funções realizadas foram as seguintes:

- > Participar ativamente nas sessões;
- > Apoiar na dinamização das atividades propostas;
- > Auxiliar os seniores no reconhecimento das notas musicais;

Investigação: Cidadania e Património

As sessões de Investigação: Cidadania e Património abordam assuntos bastante diversificados, assentando no debate e partilha de factos e opiniões

Os temas que mais mereceram destaque durante o decorrer do estágio foram os seguintes:

- > **Guerra entre Ucrânia e Rússia** - Foram discutidas as razões, os avanços e recuos da mesma, as negociações feitas, diferentes tipos de guerra, crimes de guerra, entre outros.
- > **Homenagem prestada a Tino Lobo** - Tino Lobo é um homem bastante humilde e trabalhador, figura ímpar do concelho que teve bastante ligação ao Teatro. Os seniores referiram que a homenagem prestada foi bastante justa, na medida em que foi feita enquanto vivo, uma vez que “a dimensão de um homem vê-se quando planta uma árvore sabendo que não vai usufruir da sua sombra”;
- > **Dia da Liberdade (25 de abril)** – Na sessão dedicada a este tema, ouviu-se a música “E depois do adeus” de Paulo de Carvalho e, após a leitura do poema “As portas que abril abriu”, foi dedicado um tempo a ouvir as experiências e vivências de cada pessoa. Para quem a vivenciou, antes deste acontecimento não havia consciência do que era o antigo regime. Esta revolução contribuiu, assim, para uma mudança de mentalidades;
- > **Dia do Trabalhador (1 de maio)** – Nesta sessão questionou-se o conceito de trabalho, as vivências profissionais e a importância do trabalho.
- > **Dia Internacional da Luta contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia (17 de maio)** – Nesta sessão foram apresentados alguns conceitos e planos de ação, tendo sido discutido a questão da identidade sexual e os preconceitos e discriminações existentes.
- > **Dia Mundial da Criança (1 de junho)** – Nesta sessão, os seniores foram questionados acerca da criança que ainda habita neles e, entre variadas respostas referiram que sentem que o corpo envelhece, mas a mente não. Para eles, o importante é não perder o espírito.

Tendo estas sessões um carácter informal, as funções desempenhadas consistiam no seguinte:

- > Participar ativamente no decorrer das sessões;
- > Realizar observações em relação aos temas debatidos;
- > Colaborar com o docente responsável.

Tecnologias

As sessões de Tecnologias visam aprimorar conhecimentos básicos de utilização de computador e internet. Nesta área, as sessões eram divididas em duas partes, uma mais teórica e uma segunda parte mais prática, com a execução de tarefas de forma autónoma.

Entre as tarefas desenvolvidas, destaca-se a abertura o *e-mail* (já criado nos anos letivos anteriores) e o envio de um *e-mail* com ficheiros em anexo; a utilização do *Google Drive*, para guarda de ficheiro enviado via *e-mail*; a utilização do *Google Maps* e a pesquisa das suas casas através do *Street View*. Além disso, algumas sessões foram destinadas à pesquisa autónoma de alojamentos, restaurantes e locais de paragem obrigatória de um distrito à escolha.

Os minutos finais de cada sessão eram destinados a curiosidades e produtos/recursos tecnológicos que poderiam ser interessantes, nomeadamente: telemóveis inovadores, robots, sites para ver aviões e praias portuguesas em tempo real, notícias pouco comuns, saber se um site é fiável, entre outros assuntos.

A maior parte dos seniores já tinha participado nesta área nos anos anteriores e, por isso, havia tarefas que já dominavam. Uma vez que alguns não possuíam muita destreza para mover e carregar no rato e escrever no teclado, as sessões tinham de ser dadas de forma mais calma para que todos conseguissem acompanhar as tarefas.

Segundo Gil (2013), a aposta neste tipo de atividades permite que os seniores tenham a oportunidade de interagir com a comunidade a todos os níveis, desenvolvendo a sua literacia digital.

A participação nestas sessões permite o contacto com diferentes realidades, sendo também forma de desenvolver o raciocínio, a destreza manual e, acima de tudo, a inclusão digital.

Estas sessões eram desenvolvidas na Biblioteca Municipal, numa sala equipada com computadores (Anexo III). Nesta vertente da Academia, tive a oportunidade de realizar as seguintes funções:

- > Auxiliar os seniores nas tarefas solicitadas;
- > Apoiar o colaborador responsável na dinamização de atividades;
- > Colaborar na transmissão de conhecimentos;

Atividade Física e Desportiva

As sessões de Atividade Física e Desportiva eram desenvolvidas através do projeto “Viva Mais, Mexa-se!”, outro projeto do Município, realizadas no Pavilhão Municipal (Anexo IV).

Cada sessão era dividida em três partes: aquecimento, atividade física e alongamentos. Numa primeira parte era sempre realizada uma caminhada pelo espaço durante alguns minutos e de seguida, realizados exercícios variados.

Além da ocupação de tempos livres, estas sessões tinham o objetivo de prevenir o declínio, promover o bem-estar dos academistas e combater o sedentarismo a partir de exercícios simples. Estes exercícios pretendiam desenvolver a parte articular e muscular e a destreza física e motora, de forma a estimular a coordenação a partir de movimentos que fossem necessários no dia-a-dia, promovendo assim o aumento da autoestima e conseqüentemente, uma maior qualidade de vida. Segundo Pedrosa (2009, citado por Carvalho & Duque, 2021), a prática de desporto permite o funcionamento de funções cognitivas e previnem a perda de memória. Desta forma, podemos referir que a prática de exercício físico tem uma estreita relação com a saúde, na medida em que influencia positivamente. Há que ter em conta que, tal como já referido, este tipo de estimulação é benéfico para o desenvolvimento de atividades e tarefas do dia a dia.

Desta forma, “é importante que a pessoa idosa mantenha um corpo são em mente são, ou seja, um corpo equilibrado e em forma, prevenindo-o de fatores que possam contribuir para o seu desequilíbrio ao nível da saúde e bem-estar” (Carvalho & Duque, 2021, p.173).

Nesta área da Academia, as funções desempenhadas passaram por:

- > Auxiliar o colaborador responsável na dinamização das sessões;
- > Realizar apoios individualizados;
- > Realizar a disposição e arrumação do espaço/material.

Português para Estrangeiros

As sessões de Português para Estrangeiros são fundamentais para a inclusão de pessoas estrangeiras na sociedade portuguesa.

Os exercícios, realizados através de fichas, contêm informações úteis para o dia-a-dia. Os exercícios tinham como objetivo a escrita, a audição e a compreensão de diálogos. Estas sessões são dadas em português e inglês, de forma a permitir uma melhor comunicação entre todos.

As funções nesta vertente da Academia passaram por:

- > Apoiar o colaborador responsável no decorrer da sessão;
- > Auxiliar os seniores na realização das atividades propostas;
- > Realizar traduções, quando necessário.

Outras atividades da Academia

Além destas atividades, a Academia desenvolve outras atividades diferenciadas que permitam uma maior interação entre todos os seniores. Estas atividades ficaram comprometidas com a pandemia, mas no final do ano letivo acabaram por se desenvolver algumas, nomeadamente:

25 de Abril - Foi desenvolvida uma atividade que pretendeu assinalar o 25 de Abril (Anexo V) em que foi pedido a uma das academistas para referir alguns aspetos do antes e após desta revolução. Foi abordado o papel de personalidades políticas como Salazar e Humberto Delgado, bem como algumas características sociais e económicas da sociedade portuguesa de então e a sua evolução nos quase 50 anos de democracia. Foi particularmente destacado o papel da democratização do acesso à educação, nomeadamente ao ensino superior.

Após este primeiro momento, seguiu-se a partilha de histórias e experiências e, posteriormente, os participantes do Cavaquinho e Música presentearam os presentes

com músicas da época. Mais tarde, foi partilhado um lanche, um momento muito aguardado por todos os Academistas uma vez que antes da pandemia este acontecimento era bastante recorrente, promovendo a socialização e interação entre os demais.

Visita ao Lagar de Varas - Foi realizada uma visita ao Lagar de Vale de Mouro, uma aldeia do município, onde se produzia azeite. Este lagar fechou na década de 80, tendo sido posteriormente adquirido pela autarquia que o recuperou, de forma a conservar este lugar e conservar a memória daqueles que o viveram.

Além do lagar, visitamos também o alojamento local da zona que, apesar de ter sido remodelado, mantém as suas características antigas. Por fim, foi realizado um lanche partilhado, que se tornou um espaço de partilha para todos os participantes (Anexo VI).

Visita à Bairrada - A Academia realizou uma visita a dois museus na região da Bairrada: Museu do Vinho na Bairrada e Aliança *Underground Museum*, em Sangalhos. Esta visita permitiu conhecer algum património até então desconhecido pelos academistas e, além disso, promoveu a interação e convívio entre todos os presentes. Os academistas ficaram bastante impressionados com todo o historial associado aos museus, uma vez que também relembrou muitos materiais antigos que antes eram utilizados na produção de vinho (Anexo VII).

Comemoração do mês do coração - Além das atividades desenvolvidas pela Academia, os seniores foram convidados a participar numa atividade promovida pelo CLDS 4G e o projeto “Viva +, Mexa-se”. Esta ação destinou-se a pessoas com mais de 55 anos, pretendendo alertar os participantes para a problemática das doenças cardiovasculares, contribuindo para combater a solidão e promover o envelhecimento ativo. Foram desenvolvidas atividades que permitiram fomentar a adoção de estilos de vida saudáveis e prevenir situações de perigo, através do conhecimento de medidas a adotar em situações de emergência. Esta atividade iniciou-se com a realização de uma moldura humana em forma de coração, seguida de uma caminhada pelos passadiços

com destino ao Parque Verde. Aqui, foram desenvolvidas várias atividades com a colaboração da Unidade de Cuidados na Comunidade, da Secção de Desporto do Município e da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Mortágua (Anexo VIII).

Neste tipo de atividades mencionadas, as funções realizadas foram as seguintes:

- > Colaborar na divulgação das atividades;
- > Promover e auxiliar nas inscrições para as atividades;
- > Recolher informações necessárias;
- > Apoiar na dinamização e logística dos eventos;
- > Acompanhar a realização das atividades;
- > Realizar o registo fotográfico das atividades.

Outras atividades e Intervenções propostas/realizadas

Este tipo de projetos e instituições privilegia a adoção de estratégias e metodologias mais ativas e informais quer na definição das atividades a desenvolver quer na sua própria implementação. Além do apoio na execução das diferentes atividades diárias das diversas áreas disponíveis na Academia, durante o estágio houve a oportunidade de responder a outras solicitações e propor a realização de algumas atividades (Apêndice IV).

Apoio à preparação de candidatura a projeto *ERASMUS+*

Foi proposto pelo responsável da *Academia Saber +* a preparação de propostas de candidatura ao programa *ERASMUS +*, na categoria de mobilidade, e de integração da *Academia Saber* na Rede de Universidades Sénior (RUTIS), passando aquela a ser uma Universidade Sénior. A candidatura ao programa tinha como objetivo a partilha de experiências internacionais por parte das pessoas que frequentavam a Academia.

Este trabalho implicou uma pesquisa de informação sobre os procedimentos e requisitos necessários para realizar uma candidatura ao programa *ERASMUS +*, bem

como de acesso à RUTIS, e a sua sistematização, para a realização de uma possível candidatura no futuro

Propostas de sessões temáticas e atividades com os academistas

Durante o estágio foi proposto a realização de sessões temáticas sobre Inteligência Emocional, Técnicas de Relaxamento e Bem-estar e Primeiros Socorros, bem como de atividades de Partilha de jogos antigos e de Passeios e Visitas nomeadamente um passeio pelos passadiços para conhecer espécies de árvores e animais, com construção de um lápis em madeira, e uma visita ao Centro de Interpretação de “Mortágua na Batalha do Bussaco”. O Centro de Interpretação “Mortágua na Batalha do Bussaco” é um espaço localizado no centro da vila que pretende estudar e divulgar o acontecimento que marcou a região, uma invasão ordenada por Napoleão Bonaparte. O Centro pretende homenagear e preservar memórias deste acontecimento a partir de diversas fontes: textuais, materiais, sonoros, interativos, etc (CMM, n.d.b)

Com a realização das sessões temáticas pretendia-se que os academistas tivessem acesso a noções básicas de como identificar e lidar com as emoções, bem como que ficassem a conhecer algumas técnicas de relaxamento e bem-estar e de forma a reduzir o stress, aumentar o bem-estar emocional e consequentemente, melhorar a qualidade de vida. A sessão de Primeiros Socorros tinha como objetivo dotar os academistas de noções básicas de ação e de prevenção em situações de risco acrescido e em situação de emergência.

As outras propostas tinham como objetivo não só a aquisição de novos conhecimentos sobre a fauna e flora e da história do concelho, como proporcionar espaços de partilha, de interação e convivialidade entre todos os membros da Academia

Apresentámos uma breve planificação destas propostas, recorrendo à ferramenta 5W2H para apreciação pelo responsável do projeto (Apêndice IV). Devido a razões várias não foi possível desenvolver nenhuma destas atividades.

Atividades de divulgação da Academia Saber+

Uma vez que me apercebi que muitos seniores não sabem da existência da Academia, uma das propostas apresentadas foi a realização de um vídeo promocional.

Este vídeo seria compartilhado nas redes sociais e apresentado em eventos do município. Tendo como fundo a música do Hino da Academia, seriam apresentadas algumas fotografias/vídeos de atividades realizadas no projeto. Esta atividade acabou por não se concretizar dada a logística necessária, bem como o tempo disponível.

Com o intuito também de divulgar a Academia foi proposta a realização de um calendário/agenda da Academia. Esta agenda também tinha como objetivo criar uma pequena recordação para os academistas. A agenda foi criada, compreendendo o período de junho de 2022 a maio de 2023.

A capa integra fotografias que elucidam as áreas existentes na Academia e são dedicadas duas páginas a todos os meses. Nestas, além da informação relativa ao calendário do mês, com datas comemorativas assinaladas, é dada também informação sobre plantações a realizar e um ditado referente ao mês. Existe ainda um espaço de fotografias de atividades realizadas com seniores e um espaço para apontar pequenas notas, podendo também ser utilizado para divulgação de atividades a realizar. A última página do calendário é composta por uma frase e por um agradecimento (Apêndice V).

Estudo exploratório sobre a Academia Saber +

Durante o estágio foi proposto o desenvolvimento de um estudo exploratório a ser realizado na Academia, com o objetivo de conhecer melhor o projeto e as percepções dos academistas, procurando contribuir para uma melhor compreensão do projeto *Academia Saber +* e, conseqüentemente, para o próprio processo de autoavaliação do mesmo. Este estudo será descrito no próximo capítulo.

Capítulo IV – Estudo Exploratório

Projeto de Investigação

Com o objetivo de contribuir para um melhor conhecimento da *Academia Saber+*, bem como de aprimorar competências de investigação na área da educação, foi desenvolvido um projeto de investigação junto dos academistas que permitiu compreender as razões da sua participação e as suas perceções sobre o contributo da *Academia Saber +* na promoção do envelhecimento ativo das pessoas com mais de 50 anos, residentes na região de Mortágua. Neste capítulo será desenvolvida uma breve contextualização da investigação, seguida da apresentação da metodologia utilizada na sua implementação, dos resultados obtidos e, por fim, das conclusões da mesma.

Justificação do estudo

Como já referido, a população sénior tem vindo a aumentar no nosso país e, como tal, é necessário acompanhar esta tendência com programas/estratégias que promovam um envelhecimento saudável e ativo. A existência de projetos como o da *Academia Saber +* é considerada uma mais-valia para os seniores que nele participam, sendo importante conhecer os motivos de participação nestas atividades.

Enquanto equipa de orientação é importante conhecer as razões pela qual os academistas frequentam este projeto e o contributo que este dá aos seus participantes, a fim de contribuir para um melhoramento de práticas, caso se justifique.

Para que o desenvolvimento da investigação fosse uma mais-valia e ambas as partes tirassem o melhor partido, foi considerado bastante importante responder aos interesses e necessidades do projeto.

Esta investigação é essencial uma vez que se torna importante centrar os estudos na opinião dos indivíduos que beneficiam dos projetos, de forma a que o seu desenvolvimento vá ao encontro das suas necessidades.

Objetivos

O objetivo principal da investigação passa por compreender as razões de participação e o contributo da *Academia Saber +* na promoção do envelhecimento ativo das pessoas com mais de 50 anos, residentes na região de Mortágua.

Neste sentido, a investigação centra-se nos seguintes objetivos específicos:

- > Conhecer os participantes a nível sociodemográfico e profissional;
- > Conhecer a perceção dos academistas relativamente à sua participação nas diversas áreas da *Academia Saber +*;
- > Analisar a opinião dos academistas relativamente ao desenvolvimento do projeto;
- > Contribuir para a implementação de novas estratégias que vão ao encontro das necessidades sentidas;

Metodologia

A investigação contou com a colaboração de 46 academistas que integraram o projeto *Academia Saber +* no ano letivo de 2021/2022. Para o desenvolvimento da mesma, foi utilizada uma metodologia quantitativa e os resultados foram interpretados de forma descritiva. Ao analisar os questionários verificou-se um questionário inválido e desta forma, só foram validados 45 questionários (n=45).

Após definida a temática e os objetivos, o plano da investigação foi apresentado ao orientador local e à professora orientadora da faculdade. De seguida foi desenvolvido o consentimento informado (Apêndice VI) que garante o tratamento dos dados de forma anónima. Foi também construído o questionário a ser utilizado na recolha de dados (Apêndice VII). O questionário é composto por 8 questões de resposta fechada; 1 questão de múltipla resposta; 6 perguntas de resposta curta; 2 de resposta longa e 2 com escala, perfazendo um total de 19 perguntas. Estas duas últimas questões são compostas por diversas afirmações/categorias, em que o inquirido deverá selecionar o nível da escala que mais se adequa, conforme a sua opinião.

Na primeira pergunta com recurso a uma escala, é utilizada uma de 1 a 5 em que: 1- Nada Importante; 2- Pouco Importante; 3- Indiferente; 4- Importante; 5- Muito Importante. A escala utilizada na pergunta seguinte apresenta os seguintes níveis: 1 - Muito Insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito e 5- Muito Satisfeito.

O primeiro grupo de perguntas do questionário pretende conhecer os inquiridos através de uma caracterização geral com questões acerca da idade, sexo, estado civil, número de pessoas com quem vive, nível de ensino concluído, situação profissional e

profissão. Num momento seguinte, foram realizadas questões acerca da *Academia*, nomeadamente: Tempo de permanência; Fonte de conhecimento; Atividades frequentadas atualmente; Nível de importância relativamente às razões de participação; Grau de satisfação com alguns aspetos e também atividades que frequentaria, caso existissem. Após estas questões, surgem outras relativamente a atividades extra academia, de forma a perceber se os inquiridos participam noutras atividades e se já participavam nas mesmas antes de se inscrever no projeto. Por fim, surgem as questões de resposta aberta que pretendem recolher informação sobre as suas perceções sobre a forma como a participação no projeto os tornou cidadãos mais ativos na sociedade, existindo também um espaço para a realização de comentários e sugestões de melhoria.

Depois da elaboração do instrumento de recolha de dados, o passo seguinte passou por convidar os seniores a colaborar na investigação. Após ser explicada a temática, os objetivos, bem como a tipologia do questionário, foi-lhes entregue o consentimento informado para os mesmos assinarem e demonstrarem o seu interesse ou não em participar na investigação. Aquando de uma resposta positiva, o questionário era entregue presencialmente e respondido no momento da aula, uma vez que poderiam surgir dúvidas, que seriam explicadas no preciso momento.

Os questionários foram passados durante o mês de abril, tendo sido respeitadas todas as questões de ordem ética. No caso dos academistas estrangeiros, o questionário foi traduzido para inglês, para que os mesmos tivessem oportunidade de participar da melhor forma.

Resultados da Investigação – Estatística descritiva

No presente tópico serão apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da investigação realizada. A apresentação dos resultados tem como base a estrutura de questionário elaborada para o efeito, tendo subjacente os objetivos definidos para a investigação.

O tratamento dos dados foi realizado através do programa *IBM SPSS* e a sua interpretação foi realizada sob análise descritiva, de forma a conhecer integralmente os dados.

Características Sociodemográficas

Tabela 1 – Distribuição da amostra por sexo e idade

Sexo	Contagem	Idade			N	Idade	
		Média	Máximo	Mínimo		Válido	Erro Desvio
Feminino	31	71	81	57	45	0	
Masculino	14	72	84	63	0	5,575	
Total	45	71	84	57			

Perante a Tabela 1 apresentada, podemos verificar que a idade dos participantes varia entre 57 e 84, apresentando uma média de 71 anos e desvio padrão de 5,575. Neste conjunto de dados, existem 31 mulheres com idades compreendidas entre os 57 e os 81 e 14 homens com idades entre os 63 e os 84 anos. Desta forma, é possível afirmar que na amostra recolhida os homens apresentam-se em minoria e possuem idade superior às das mulheres.

Tabela 2 – Distribuição da amostra por estado civil

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Solteiro/a; Divorciado/a; Viúvo/a	14	31,1	31,1	31,1
	Casado/a; União de Facto	29	64,4	64,4	95,6
	Outro/a	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Relativamente ao Estado Civil dos seniores, podemos observar a partir da Tabela 2 que a maioria se encontra casado ou em união de facto (64,4%), 31,1% são solteiros, divorciados ou viúvos e 4,4% apresentam outro estado civil.

Tabela 3 - Distribuição da amostra por número de pessoas com quem vive

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	0	12	26,7	26,7	26,7
	1	20	44,4	44,4	71,1
	2	11	24,4	24,4	95,6
	3	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

De acordo com a Tabela 3, podemos constatar que dos 45 inquiridos, 44,4% vivem com mais uma pessoa em casa; 26,7% vivem sozinhos; 24,4% vivem com mais duas pessoas e apenas 4,4% vivem com três pessoas.

Tabela 4 - Distribuição da amostra por localidade de residência

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Freguesia de Espinho	2	4,4	4,7	4,7
	Freguesia da Marmeleira	3	6,7	7,0	11,6
	Freguesia do Sobral	7	15,6	16,3	27,9
	Freguesia de Trezói	3	6,7	7,0	34,9
	União de Freguesias de Mortágua, Vale de Remígio, Cortegaça e Almaça	24	53,3	55,8	90,7
	Concelho de Santa Comba Dão	4	8,9	9,3	100,0
	Total		43	95,6	100,0
Omisso	999	2	4,4		
Total		45	100,0		

De forma a ficar mais perceptível, as localidades referidas foram agrupadas em freguesias do concelho de Mortágua, existindo também seniores que indicaram que habitavam num concelho vizinho (Santa Comba Dão). Ao observar os dados da Tabela 4, verificamos que a maioria dos inquiridos referiu que morada na União de Freguesias de Mortágua, Vale de Remígio, Cortegaça e Almaça. 15,6% referiu que habitava na freguesia do Sobral; segue-se o concelho de Santa Comba Dão com 8,9% das respostas; a seguir vem a freguesia da Marmeleira e de Trezói com 6,7% ambas e por fim, com 4,4% das respostas, a freguesia de Espinho. É de notar que existiram 2 questionários sem resposta a esta questão, que se traduziu em 4,4%.

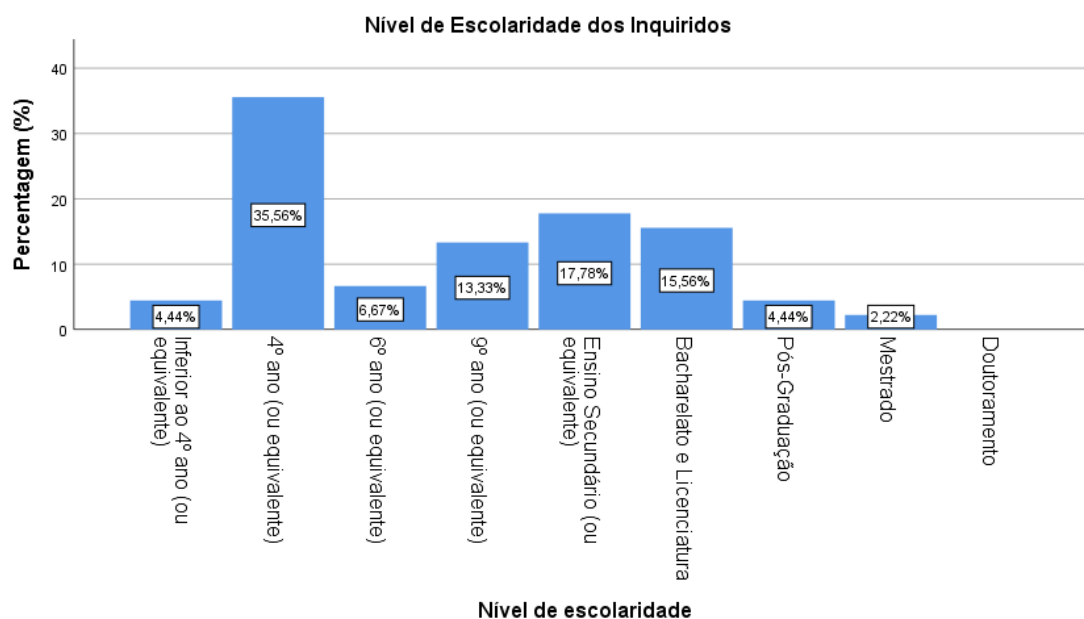


Figura 4 - Distribuição da amostra por nível de escolaridade

De acordo com a Figura 4, 40% dos participantes possui pelo menos o ensino secundário, com 22,2% a apresentar uma formação de nível superior, tendo os restantes 60% um nível de escolaridade que não ultrapassa o ensino básico. Especificamente, observamos que o nível de escolaridade mais frequente entre é 1º ciclo do ensino básico ou equivalente (35,6%), seguindo-se os níveis de Ensino Secundário; Bacharelato e Licenciatura; 9 ano ou equivalente; 6º ano ou equivalente; Inferior ao 4º ano (ou equivalente) e Pós-graduação e Mestrado. Nenhum dos inquiridos possui doutoramento.

Tabela 5 - Distribuição da amostra por situação profissional

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Empregado por conta de outrem	2	4,4	4,5	4,5
	Reformado	40	88,9	90,9	95,5
	Pensionista	2	4,4	4,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Omisso	999	1	2,2		
Total		45	100,0		

Perante os dados da Tabela 5, percebemos que a grande maioria dos seniores que participaram na investigação são reformados (88,9%); 4,4% recebe uma pensão e 2 pessoas (4,4%) são empregados por conta de outrem. É de referir que um dos empregados por conta de outrem referiu que também já se encontra na reforma, mas continuou a sua atividade profissional.

Tabela 6 - Distribuição da amostra segundo a profissão que exerce/exerceu

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Forças Armadas	1	2,2	2,5	2,5
	Representantes do Poder e Gestores Executivos	2	4,4	5,0	7,5
	Profissionais de Atividades Intelectuais e Científicas	11	24,4	27,5	35,0
	Empregados Administrativos	4	8,9	10,0	45,0
	Empregados de Comércio e Serviços	5	11,1	12,5	57,5
	Trabalhadores de Indústria	6	13,3	15,0	72,5
	Trabalhadores Domésticos	3	6,7	7,5	80,0
	Trabalhadores da Agricultura, Pesca e Floresta	2	4,4	5,0	85,0
	Outras áreas	6	13,3	15,0	100,0
	Total	40	88,9	100,0	
Omisso	999,00	5	11,1		
Total		45	100,0		

Ao realizar a interpretação dos dados da Tabela 6, verificamos que, apesar dos 11,1% de respostas não dadas (equivalente a 5 questionários), há 88,9% dos inquiridos que designou a profissão que exerceu/exerce. De forma a se tornar mais perceptível, as diferentes profissões foram agrupadas com base na Classificação Portuguesa das Profissões e adaptadas conforme as respostas dadas (INE, 2011). Ao analisar os resultados verificamos o seguinte: 24,4% dos respondentes referiram ser Profissionais de Atividades Intelectuais e Científicas, como por exemplo, engenheiros, enfermeiros, professores, entre outras; 13,3% referiu trabalhar na Indústria; 11,1% estão ligados ao Comércio e aos Serviços; 8,9% exerceu funções administrativas, como é o caso dos bancários, secretários de direção, etc; 6,7% referiu ser trabalhador

doméstico; 4,4% referiu ser Representantes do Poder e Gestores Executivos; com a mesma percentagem estão também os Trabalhadores da Agricultura, Pesca e Floresta e 2,2% pertence às Forças Armadas. Além disso, 13,3% está inserido em “outras áreas”, como por exemplo assistente de bordo, auxiliar de consultório, técnico de gás e óleo, etc.

Participação na Academia

Tabela 7 - Distribuição da amostra segundo a inscrição na *Academia Saber +*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 1 ano	8	17,8	17,8	17,8
	Mais de 1 ano até 3 anos	8	17,8	17,8	35,6
	Mais de 3 anos	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Perante os dados da Tabela 7, verificamos que a larga maioria participa na Academia há mais de três anos (64,4%). Da amostra recolhida, 8 pessoas responderam que se inscreveram há menos de um ano e outras 8 entre um e três anos, o que diz respeito a 17,8%.

Tabela 8 - Distribuição da amostra segundo a fonte do conhecimento da *Academia Saber +*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Redes Sociais	5	11,1	11,4	11,4
	Agenda Municipal	8	17,8	18,2	29,5
	Conhecidos	17	37,8	38,6	68,2
	Familiares	7	15,6	15,9	84,1
	Outros	6	13,3	13,6	97,7
	Redes Sociais e Familiares	1	2,2	2,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Omisso	999	1	2,2		
Total		45	100,0		

Ao analisar os dados da Tabela 8 percebemos que há um elevado número de participantes (37,8%) que soube da existência da Academia a partir de conhecidos. 17,8% tiveram conhecimento a partir da Agenda Municipal, produzida pela Câmara Municipal de Mortágua; 15,6% referiram que souberam a partir de familiares; 13,3% referiu que soube a partir de outros meios, como por exemplo: através da Biblioteca Municipal, centros de informação, amigos e Câmara Municipal; 11,1% teve conhecimento a partir das redes sociais e um academista (equivalente a 2,2%) referiu ter conhecimento a partir de duas fontes: redes sociais e familiares. Estas respostas perfazem os 97,8% de respostas, sendo que os restantes 2,2% dizem respeito a não-resposta.

Tabela 9 - Distribuição segundo as áreas frequentadas na *Academia Saber +*

	Contagem	Sim
		% de N da linha
Música	20	45,5%
Tecnologias	20	45,5%
Cavaquinho	8	18,2%
Investigação: Cidadania e Património	20	45,5%
Inglês	17	38,6%
Expressões Plásticas	20	45,5%
Português para Estrangeiros	11	25,0%
Atividade Física e Desportiva	10	22,7%

Ao ter por base todas as áreas disponíveis na Academia, verificamos que existem mais respostas do que o total da amostra (45 pessoas). Esta situação acontece uma vez que um mesmo indivíduo participa em mais do que uma área. A partir da Tabela 9, é possível verificar que as áreas com maior número de participantes são a Música, as Tecnologias, a Investigação: Cidadania e Património e as Expressões Plásticas. Segue-se o Inglês, o Português para Estrangeiros, a Atividade Física e Desportiva e, por fim, o Cavaquinho. É importante assinalar que os que frequentam o Português para Estrangeiros raramente estão inseridos noutra atividade.

Atitudes face à participação na Academia

Tabela 10 - Distribuição segundo as razões de participação na *Academia Saber +*

	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	Não respondeu
Por me sentir sozinho/a	17,8%	6,7%	17,8%	20,0%	22,2%	15,6%
Gosto em aprender	4,4%	4,4%	0,0%	26,7%	57,8%	6,7%
Necessidade de desenvolvimento de competências específicas	0,0%	0,0%	8,9%	40,0%	44,4%	6,7%
Necessidade de convivência	2,2%	2,2%	11,1%	26,7%	51,1%	6,7%
Realização pessoal	2,2%	4,4%	8,9%	35,6%	40,0%	8,9%
Conhecer novas pessoas	0,0%	2,2%	8,9%	28,9%	53,3%	6,7%
Por questões de saúde	17,8%	8,9%	17,8%	13,3%	28,9%	13,3%
Necessidade de formação	2,2%	4,4%	20,0%	33,3%	28,9%	11,1%
Por questões de valorização pessoal/social	2,2%	2,2%	13,3%	44,4%	31,1%	6,7%
Para me sentir ativo/a	2,2%	0,0%	8,9%	24,4%	55,6%	8,9%
Para me sentir útil	0,0%	2,2%	11,1%	26,7%	46,7%	13,3%
Desenvolvimento de conhecimentos	0,0%	2,2%	4,4%	42,2%	44,4%	6,7%
Ocupar o tempo	8,9%	8,9%	11,1%	28,9%	37,8%	4,4%

Média dos critérios relativamente às razões de participação na Academia

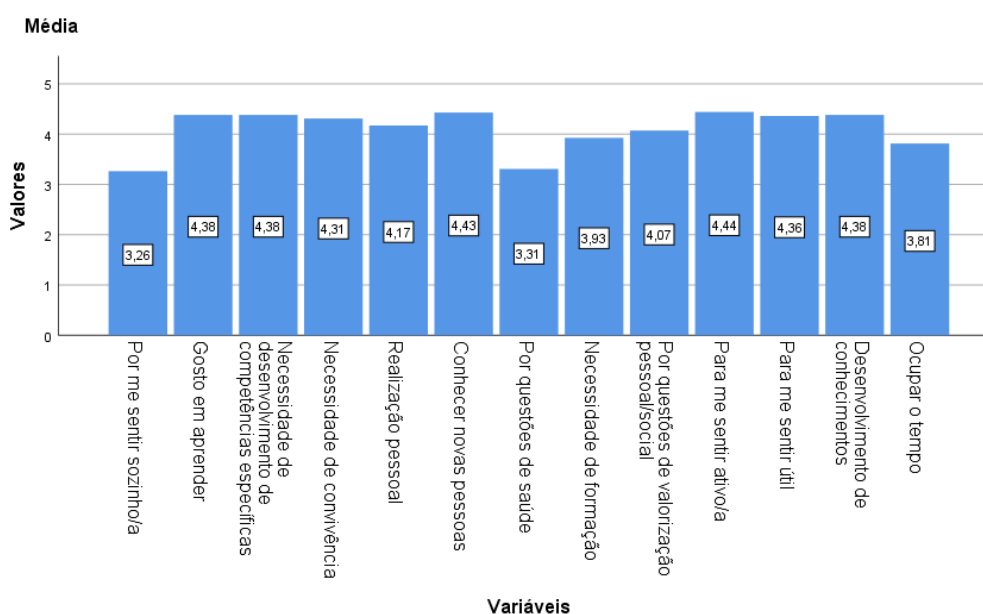


Figura 5 - Distribuição da média dos critérios relativamente às razões de participação na *Academia Saber +*

Perante os dados apresentados na Tabela 10 e na Figura 5 e tendo em conta que existem parâmetros que não foram respondidos por todos os inquiridos, verificamos as razões de participação na Academia tem em conta alguns fatores.

Ao considerar a soma das respostas das categorias da escala “importante” e “muito importante”, o critério que mais se destaca é o desenvolvimento de conhecimentos (86,6%) e o gosto em aprender (84,5%). Em contrapartida, ao somar os valores da escala “nada importante” e “pouco importante”, os aspetos considerados menos importantes para a participação dos academistas são as questões de saúde (26,7%) e o sentimento de solidão (24,5%).

No entanto, ao analisar a figura, os parâmetros que se destacam com uma maior média são o facto dos inquiridos participarem na Academia com o intuito de se sentirem ativos (4,44) e conhecerem novas pessoas (4,43). Segue-se o gosto em aprender, necessidade de desenvolvimento de competências específicas e o desenvolvimento de conhecimentos com média de 4,38. De seguida surge o critério relativo ao sentimento de utilidade (4,36), necessidade de convivência (4,31), realização pessoal (4,17) e questões de valorização pessoal e social (4,07). Com média inferior a 4, ou seja, aqueles que não possuem tanta importância relativamente às razões de participação, encontram-se os critérios de necessidade de formação (3,93) e ocupação de tempo (3,81). Os aspetos considerados menos importantes para a participação dos academistas são os mesmos que foram anteriormente referidos na análise da tabela, ou seja, as questões de saúde com média de 3,31 e sentimento de solidão com 3,26.

Neste sentido, podemos referir que relativamente às razões de participação dos seniores na *Academia Saber +*, destacam-se critérios de bem-estar próprio, critérios sociais e de apropriação de conhecimentos como os mais determinantes para a sua participação. Os critérios referentes à saúde e solidão não são tão importantes para a participação neste projeto.

Tabela 11 - Distribuição segundo o grau de satisfação com a *Academia Saber +*

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Não respondeu
Horário das sessões	2,2%	4,4%	4,4%	53,3%	31,1%	4,4%
Períodos de interrupção	0,0%	0,0%	17,8%	42,2%	31,1%	8,9%
Localização da Academia	2,2%	0,0%	0,0%	40,0%	53,3%	4,4%
Instalações da Academia	2,2%	2,2%	2,2%	44,4%	46,7%	2,2%
Áreas lecionadas na Academia	0,0%	0,0%	4,4%	51,1%	40,0%	4,4%
Materiais fornecidos na Academia	0,0%	0,0%	8,9%	48,9%	35,6%	6,7%
Ambiente na Academia	0,0%	0,0%	0,0%	35,6%	60,0%	4,4%
Interação entre Professores e Academistas	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	73,3%	4,4%
Interação entre Academistas e Professores	0,0%	0,0%	2,2%	24,4%	68,9%	4,4%
Interação entre Academistas	0,0%	0,0%	2,2%	37,8%	53,3%	6,7%
Adequação das áreas aos gostos interesses dos Academistas	0,0%	0,0%	6,7%	44,4%	44,4%	4,4%
Adequação das metodologias aos Academistas	0,0%	2,2%	6,7%	31,1%	53,3%	6,7%

Média dos critérios relativamente ao grau de satisfação com a Academia

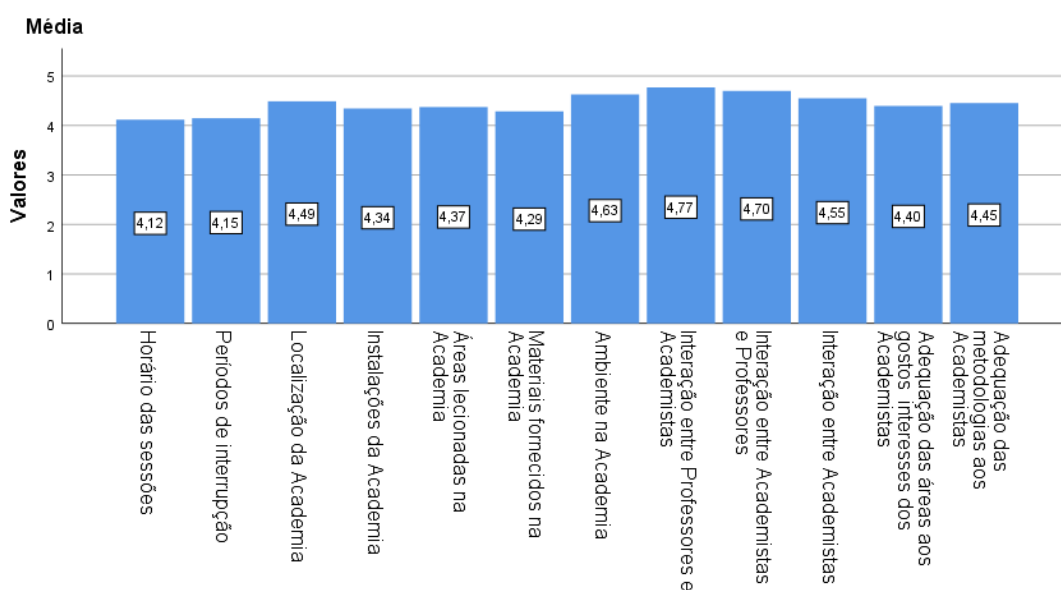


Figura 6 - Distribuição da média dos critérios relativamente ao grau de satisfação com a *Academia Saber +*

Os dados da Tabela 11 e do Gráfico 6 pretendem demonstrar os resultados relativamente ao grau de satisfação com alguns aspetos da Academia. Ao analisar os dados de forma geral a partir da tabela, verificamos que a maioria dos parâmetros se situa na escala mais alta (satisfeito e muito satisfeito). Verifica-se também que os dois parâmetros mais baixos quase não possuem respostas, o que é um aspeto muito positivo para a Academia, demonstrando o agrado dos seus participantes.

Neste sentido, conseguimos perceber a partir da tabela que, ao somar a escala “satisfeito” e “muito satisfeito”, os aspetos mais valorizados são o ambiente na Academia (95,6%) e a interação entre os Professores e Academistas (95,5%), ou seja, a componente da socialização é muito importante para os seniores. Apesar de apresentar uma percentagem muito baixa, o aspeto que apresenta uma maior insatisfação diz respeito ao horário das sessões (6,8%).

Ao analisar a média dos resultados a partir da figura, a satisfação com a Academia é bastante positiva uma vez que todos os critérios apresentam uma média superior a 4. Os critérios com média mais alta são a interação entre Professores e Academistas (4,77), interação entre Academistas e Professores (4,70) e o ambiente na Academia (4,63). Segue-se a interação entre academistas (4,55), localização da Academia (4,49), adequação das metodologias aos academistas (4,45) e adequação das áreas aos gostos e interesses dos Academistas (4,40). As áreas lecionadas na academia apresentam uma média de 4,37, as instalações possuem uma média de 4,34 e os materiais fornecidos na Academia uma média de 4,29. Apesar de ainda se encontrarem situados no patamar do satisfatório (nível 4), os critérios com classificação mais baixa dizem respeito aos períodos de interrupção e horário das sessões com 4,15 e 4,12 de média, respetivamente.

Perante o supramencionado, podemos referir que relativamente ao grau de satisfação, destacam-se o ambiente e a interação como aspetos positivos da *Academia Saber +* e como aspetos menos positivos, mas que ainda apresentam boa média salientam-se os períodos de interrupção e horários das sessões.

Tabela 12 - Distribuição da amostra segundo a referência ou não de atividades a serem desenvolvidas pela *Academia Saber +*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Respondeu	21	46,7	46,7	46,7
	Não Respondeu	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

A partir da Tabela 12, percebemos que a maioria dos inquiridos (53,3%) não respondeu a esta questão, uma vez que não quiseram referir nenhuma atividade nova para a Academia. Dos 45 questionários, 21 (46,7%) deram resposta a esta questão com diversas áreas que a Academia pode apostar. Veremos essa análise na tabela seguinte:

Tabela 13 - Distribuição segundo as atividades que gostaria de frequentar

		Referiu	Não referiu	
Que outras atividades frequentaria na Academia?	Respondeu	Atividades de Dança	5	16
		Atividades de Costura	7	14
		Atividade Física	6	15
		Atividades Manuais	1	20
		Atividades de Representação	2	19
		Atividades de Culinária	4	17
		Outras Atividades	2	19

De forma a se tornar perceptível, as atividades foram agrupadas. Dos que responderam à questão anterior, 7 seniores referiram que gostariam que a Academia desenvolvesse atividades de costura, onde se inclui os bordados; 6 afirmaram que gostariam de ter outra vertente da atividade física como caminhadas, pilates, *yoga* e, apesar de já existir, ginástica; 5 respondentes referiram gostar de praticar dança; 4 referiram atividades de culinária; 2 apontaram como novas atividades as de representação; “outras atividades” foram referidas por 2 dos inquiridos onde se inclui a

pesquisa histórica e debates, e por fim, apenas 1 pessoa referiu atividades manuais, como pintura, tal como se pode confirmar a partir da Tabela 13.

Tabela 14 - Distribuição da amostra segundo a participação ou não em atividades fora da *Academia Saber +*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	17	37,8	38,6	38,6
	Não	27	60,0	61,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Omisso	999	1	2,2		
Total		45	100,0		

A Tabela 14 evidencia que dos 45 questionários existiu uma não-resposta. Dos que responderam à pergunta “Frequenta outras atividades fora da Academia?”, 37,8% respondeu positivamente e 60% referiu que para além da *Academia Saber +* não realiza quaisquer atividades. A partir da tabela abaixo consegue-se perceber o seguinte:

Tabela 15 - Distribuição da amostra segundo a participação ou não nas atividades antes da inscrição na *Academia Saber +*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	12	26,7	70,6	70,6
	Não	5	11,1	29,4	100,0
	Total	17	37,8	100,0	
Omisso	999	28	62,2		
Total		45	100,0		

Dos inquiridos que responderam positivamente à questão anterior “Frequenta outras atividades fora da Academia?”, 11,1% referiu que só iniciou a participação nas atividades extra, depois de começar a frequentar o projeto. Além disso, 26,7% referiu que, mesmo antes de frequentar este projeto, já estavam incluídos nas atividades que referiram (Tabela 15), podendo ser analisadas na tabela seguinte:

Tabela 16 - Distribuição segundo as atividades frequentadas fora da *Academia Saber +*

		Referiu	Não referiu	Não respondeu	
Frequenta outras atividades fora da Academia?	Sim				
		Atividades de Música/Representação	2	14	1
		Atividades Desportivas	8	8	1
		Atividades de Costura	1	15	1
		Atividades Manuais	3	13	1
	Outras Atividades	3	13	1	

As atividades relatadas foram agrupadas e alguns seniores referiram mais de uma atividade. Dos inquiridos que responderam positivamente ao facto de frequentarem outras atividades fora da Academia, apenas um não referiu a atividade que frequenta, tal como se pode confirmar a Tabela 16.

Desta forma, as atividades desportivas foram referidas por 8 seniores; seguem-se as atividades manuais e outras atividades com a mesma quantidade de respondentes (3); as atividades de música e representação foram mencionadas por 2 inquiridos e por fim, apenas um referiu atividades de costura.

É de notar que as atividades desportivas incluem respostas como piscina, hidroginástica, caminhadas e pilates; as atividades manuais englobam o artesanato e pintura; as “outras atividades” incluem o voluntariado, a participação num Núcleo de Museologia e Grupo de Mulheres; o Orfeão e o Teatro são atividades que se encontram no grupo de música e representação.

Opiniões relativamente ao contributo da Academia

Relativamente à questão “De que forma é que a sua participação na Academia o tornou num cidadão mais ativo na sociedade?”, de entre diversas respostas podemos destacar o facto de a Academia ser considerada um espaço de convívio, permitindo também desenvolver conhecimentos. Foi também referido que contribuiu para estimular a comunicação bem como conhecer pessoas e o concelho, assim como dar a oportunidade de os seniores terem novas experiências. Serviu também para o sentimento de utilidade e se tornarem mais ativos. Foi também importante para a

integração na comunidade local. Alguns participantes afirmaram também que a sua frequência na Academia ainda não contribuiu para a sua atividade na sociedade.

Alguns estrangeiros referiram que foi bom para conseguirem comunicar melhor em português. Há também uma resposta a referir que frequentou mais a biblioteca.

Tabela 17 - Distribuição segundo as opiniões quanto a mudanças a realizar

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Mais aulas práticas	2	4,4	5,7	5,7
	Mais saídas/visitas de estudo	2	4,4	5,7	11,4
	Mais tempo de aulas	15	33,3	42,9	54,3
	Nenhuma mudança	9	20,0	25,7	80,0
	Outras	7	15,7	20,0	100,0
	Total	35	77,8	100,0	
Omisso	999	10	22,2		
Total		45	100,0		

Quanto à última questão relativa às mudanças que a Academia deveria realizar, os resultados presentes na Tabela 17 mostram o seguinte: apesar de existir 22,2% de respostas em branco e de 20% referir que não existe qualquer mudança a realizar, 33,3% referiu que a Academia deveria possuir mais tempo de aulas durante a semana. Com 4,4% obtivemos também sugestões acerca de existirem mais saídas e também mais aulas práticas neste projeto. Além destas sugestões, existiram outras (15,7%), nomeadamente:

- > Existência de atividades intermédias nas interrupções letivas;
- > Existência de outras áreas;
- > Criação de um grupo no *WhatsApp* para facilitar a comunicação;
- > Aposta no isolamento térmico das salas de forma a combater o frio no inverno;
- > Avaliação a nível da Comunidade Intermunicipal;
- > Intercâmbio de professores ou alunos de outras regiões;
- > Recolha de sugestões no início e fim de cada ano letivo.

Resultados da investigação – Estatística inferencial

Após uma primeira análise descritiva, considerou-se pertinente analisar a existência ou não de diferenças entre os homens e mulheres relativamente à importância dada aos vários motivos de frequência da Academia, bem como relativamente ao seu grau de satisfação com a mesma.

A associação entre a idade e o nível de escolaridade foram testadas, tendo como base a hipótese deste diminuir com a idade. Os resultados do teste da Correlação de *Pearson* entre a idade e o nível de escolaridade confirmam a nossa hipótese (Tabela 18), registando-se uma correlação significativa e negativa de - 0,507. Este valor pretende demonstrar que, quanto menor a idade, maior o nível de escolaridade adquirido pelos seniores. Ou seja, quanto mais novos forem os seniores, mais habilitações possuem.

Tabela 18 - Correlação de *Pearson* entre a idade e o nível de escolaridade

		Idade	Nível de escolaridade
Idade	Correlação de Pearson	1	-,507**
Nível de escolaridade	Correlação de Pearson	-,507**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Para testarmos as nossas hipóteses relativamente às diferenças entre os sexos relativamente às suas perceções sobre os motivos de frequência e grau de satisfação com a Academia, recorreremos ao teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, dada a dimensão dos grupos em análise (Martins, 2011).

Ao analisar os resultados relativos às razões de participação na Academia (Tabela 19) conseguimos perceber que há uma tendência da ordem média na avaliação do nível de importância dos critérios apresentar valores mais elevados no sexo feminino. Contudo, relativamente aos motivos apresentados, verificamos que não há diferenças estatisticamente significativas nas razões de participação da *Academia Saber +* em relação ao sexo, à exceção do sentimento de solidão ($p=0,032$), realização pessoal

($p=0,002$), sentirem-se ativos ($p=0,008$) e ocupação do tempo ($p=0,034$), sendo estas razões mais valorizadas pelas mulheres.

Tabela 19 - Teste não paramétrico de *Mann-Whitney* entre as razões de participação na *Academia Saber +* e o sexo

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações	U de Mann-Whitney	Sig.
Por me sentir sozinho/a	Feminino	28	21,75	609,00	77,000	,032
	Masculino	10	13,20	132,00		
Gosto em aprender	Feminino	30	21,93	658,00	167,000	,674
	Masculino	12	20,42	245,00		
Necessidade de desenvolvimento de competências específicas	Feminino	30	23,53	706,00	119,000	,060
	Masculino	12	16,42	197,00		
Necessidade de convivência	Feminino	29	23,34	677,00	135,000	,106
	Masculino	13	17,38	226,00		
Realização pessoal	Feminino	29	24,38	707,00	76,000	,002
	Masculino	12	12,83	154,00		
Conhecer novas pessoas	Feminino	30	23,07	692,00	133,000	,139
	Masculino	12	17,58	211,00		
Por questões de saúde	Feminino	27	22,07	596,00	106,000	,079
	Masculino	12	15,33	184,00		
Necessidade de formação	Feminino	28	21,55	603,50	138,500	,359
	Masculino	12	18,04	216,50		
Por questões de valorização pessoal/social	Feminino	30	22,30	669,00	156,000	,469
	Masculino	12	19,50	234,00		
Para me sentir ativo/a	Feminino	30	23,60	708,00	87,000	,008
	Masculino	11	13,91	153,00		
Para me sentir útil	Feminino	27	21,65	584,50	117,500	,133
	Masculino	12	16,29	195,50		
Desenvolvimento de conhecimentos	Feminino	30	23,05	691,50	133,500	,148
	Masculino	12	17,63	211,50		
Ocupar o tempo	Feminino	30	24,55	736,50	118,500	,034
	Masculino	13	16,12	209,50		

Tendo em conta que a hipótese nula é “A avaliação realizada relativamente às razões de participação na Academia não está relacionada com o sexo” e o valor $p < 0,05$ nestes critérios, rejeitamos a hipótese nula e aceitamos a hipótese alternativa. Assim, concluímos que a avaliação realizada relativamente às razões de participação na Academia está relacionada com o sexo ao nível do sentimento de solidão, realização pessoal, sentirem-se ativos e ocupação do tempo. Os restantes critérios não possuem uma diferença estatisticamente significativa e como tal, não se encontram relacionados com o sexo.

Tabela 20 - Teste não paramétrico de *Mann-Whitney* entre o grau de satisfação com a *Academia Saber +* e o sexo

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações	U de Mann-Whitney	Sig.
Horário das sessões	Feminino	30	24,17	725,00	130,000	,053
	Masculino	13	17,00	221,00		
Períodos de interrupção	Feminino	29	22,50	652,50	130,500	,177
	Masculino	12	17,38	208,50		
Localização da Academia	Feminino	30	23,80	714,00	141,000	,100
	Masculino	13	17,85	232,00		
Instalações da Academia	Feminino	30	23,40	702,00	183,000	,446
	Masculino	14	20,57	288,00		
Áreas lecionadas na Academia	Feminino	30	22,47	674,00	181,000	,674
	Masculino	13	20,92	272,00		
Materiais fornecidos na Academia	Feminino	29	22,91	664,50	147,500	,213
	Masculino	13	18,35	238,50		
Ambiente na Academia	Feminino	30	22,83	685,00	170,000	,430
	Masculino	13	20,08	261,00		
Interação entre Professores e Academistas	Feminino	30	24,13	724,00	131,000	,021
	Masculino	13	17,08	222,00		
Interação entre Academistas e Professores	Feminino	30	23,60	708,00	147,000	,104
	Masculino	13	18,31	238,00		
Interação entre Academistas	Feminino	30	22,68	680,50	144,500	,253
	Masculino	12	18,54	222,50		
Adequação das áreas aos gostos interesses dos Academistas	Feminino	30	23,40	702,00	153,000	,214
	Masculino	13	18,77	244,00		
Adequação das metodologias aos Academistas	Feminino	29	23,36	677,50	134,500	,095
	Masculino	13	17,35	225,50		

Relativamente ao grau de satisfação dos respondentes com a Academia, a partir da tabela 20, conseguimos perceber a mesma tendência de um nível de satisfação superior das inquiridas. Isto é, a ordem média da satisfação é sempre mais elevada nas mulheres do que nos homens. No entanto, ao analisar o nível de significância, apenas na interação entre Professores e Academistas se registam diferenças estatisticamente significativas com valor $p=0,021$. Os restantes critérios não possuem uma diferença estatisticamente significativa e, desta forma, não se encontram diferenças segundo o sexo.

Conclusões perante os resultados

Atualmente temos vindo a assistir a um aumento exponencial de medidas que pretendem melhorar a qualidade de vida da população sénior. É a partir desta problemática que se elaboram projetos e se criam universidades de terceira idade, com o objetivo de responder às necessidades presentes na população portuguesa.

O estudo realizado pretendeu conhecer as razões de participação e a opinião dos Academistas relativamente ao desenvolvimento do projeto Academia Saber+.

Destacamos que há uma maior participação do sexo feminino em relação ao sexo masculino. A maioria (53,3%) reside na União de Freguesias de Mortágua, Vale de Remígio, Cortegaça e Almaça, o que era expectável uma vez que abrange um elevado número de aldeias e população em relação às restantes freguesias.

Relativamente ao nível de escolaridade, os dados são surpreendentes sendo o 4º ano, a habilitação que mais se destaca (35,56%); relativamente ao estado civil, a maioria indica ser casado ou em união de facto (64,4%) e grande parte (44,4%) refere habitar com mais uma pessoa.

Este grupo de academistas é maioritariamente reformado (88,9%). Quanto às profissões, 24,4% dos respondentes referiram que exerce/já exerceu atividades intelectuais e científicas, sendo a área que mais se destaca.

Relativamente à duração da participação, a maioria dos inquiridos referiu frequentar a Academia há mais de 3 anos (64,4%) e 37,8% referiu saber da sua existência a partir de conhecidos.

Perante os resultados existe uma maior participação nas áreas da Música, Tecnologias, Investigação: Cidadania e Património e as Expressões Plásticas sendo que a menos frequentada pelos respondentes são as sessões de Cavaquinho.

No que diz respeito aos motivos ou razões para a participação dos mesmos na Academia, destacam-se critérios sociais, de bem-estar próprio e de apropriação de conhecimentos como os mais importantes. A nível geral, a avaliação de satisfação com a Academia foi bastante positiva na medida em que a média dos resultados é superior a 4 (escala 1 a 5) em todos os critérios. Os critérios que mais merecem destaque dizem respeito à interação e ao ambiente vivenciado na *Academia Saber +*. No entanto, os

horários das sessões e períodos de interrupção possuem uma classificação média mais baixa, mas ainda assim satisfatória.

Dos 45 respondentes, 21 referiram algumas atividades que gostariam que este projeto desenvolvesse, como é o caso de aulas de costura, atividade física, dança, culinária, representação, atividades manuais, entre outras.

Após serem questionados sobre a frequência ou não de atividades extra-academia, 17 seniores responderam positivamente à questão, e desses 17, 12 afirmaram já participar nessas atividades antes de iniciar o seu percurso neste projeto. Algumas atividades referidas foram: atividades desportivas, atividades manuais, atividades de música e representação, costura, entre outras.

No que concerne à opinião dos participantes relativamente ao contributo da *Academia Saber +*, ao serem questionados sobre a forma como a mesma contribuiu para os tornar cidadãos mais ativos na sociedade, foi dado destaque ao facto da Academia, para além de ser um espaço de convívio, permitir a apropriação e desenvolvimento de conhecimentos, possibilitando também a oportunidade de conhecer pessoas e possuir novas experiências. Há que dar também destaque ao facto de alguns estrangeiros referirem que a Academia é essencial no desenvolvimento de competências de comunicação e apropriação de uma nova língua, especialmente o português, o que permite uma maior integração na comunidade local.

Quanto às mudanças a realizar, 20% dos respondentes referiram não existir qualquer mudança a ser implementada. Em contrapartida, há uma grande percentagem (33,3%) que refere que a Academia deveria apostar em aulas com mais tempo e para além disso, 4,4% apresentam como sugestão a existência de aulas mais práticas e existência de mais saídas/visitas, entre outras.

Procurando aprofundar alguns destes resultados, procurámos confirmar a hipótese da existência de uma relação negativa entre a idade e o nível de escolaridade, e principalmente analisar a relação entre o sexo e a importância de vários critérios para a sua participação na Academia bem como com o grau de satisfação com vários fatores da Academia. Assim, com o objetivo de perceber a associação entre a variável Idade e Nível de Escolaridade foi realizada um teste da Correlação de *Pearson*. A partir deste teste, percebemos que existe uma correlação negativa significativa, o que nos faz

concluir que quanto menor a idade, maior o nível de escolaridade, o que traduz a evolução positiva do nível de qualificação da população portuguesa.

Com o objetivo de averiguar diferenças segundo o sexo relativamente à importância de vários critérios para a participação na Academia e ao grau de satisfação com vários fatores da Academia, foram realizados dois testes não paramétricos de *Mann-Whitney*. As mulheres tendem a valorizar mais algumas das razões apresentadas como sentimento de solidão, realização pessoal, sentirem-se ativos e ocupação do tempo. Apesar de serem também as mulheres que apresentam um nível de satisfação mais elevado, não se verificam diferenças estatísticas significativas com exceção da apreciação relativa à interação entre professores e academistas.

Reflexão Final

O presente relatório espelha todo o trabalho desenvolvido ao longo do último ano deste segundo ciclo de estudos. A oportunidade de frequentar um estágio curricular e de ter acesso à componente prática permite desenvolver inúmeras competências, tanto a nível pessoal como profissional. Mesmo a partir de descrições exaustivas de todo o trabalho realizado, torna-se impossível exprimir totalmente as aprendizagens, experiências e desafios por que passei ao longo deste percurso, que permitiram construir uma nova identidade.

O facto de experienciarmos um “mundo novo”, permite-nos colocar em prática todos os conteúdos teóricos até então adquiridos. Além disso, aprendemos a integrar-nos em novos ambientes e equipas de trabalho, que se tornam essenciais nesta nova etapa, uma vez que é com eles que vamos responder aos novos desafios da vida. Sair de um ambiente confortável é bastante difícil, mas mais do que um grande desafio, é uma aprendizagem para a vida, trazendo consigo uma enorme bagagem de conhecimentos, experiências e dicas, importantes para o desenvolvimento da nossa atividade profissional futura, em qualquer contexto.

Ao realizar um balanço deste último ano letivo, concluo que a minha passagem pela *CH Business Consulting* permitiu-me a aquisição de conhecimentos e competências necessárias para gerir todo o processo inerente à preparação de ações de formação, na medida em que me deram oportunidade de acompanhar diversas ofertas formativas. Esta empresa valoriza bastante um especialista em Educação, na medida em que dá enorme valor a todo o trabalho desenvolvido por nós. Neste percurso destaco o desenvolvimento de inúmeras competências, nomeadamente a capacidade de trabalho em equipa, sentido de responsabilidade e capacidade de organização.

A minha participação no projeto *Academia Saber +* foi bastante enriquecedora a nível pessoal e profissional, uma vez que me foi possível ter contacto com um público diferenciado, adequando assim algumas estratégias. Este projeto foi bastante importante na medida em que se tornou num espaço de partilha de conhecimentos e experiências de vida, permitindo assim, desenvolver uma relação especial com os colaboradores e participantes.

Além de tudo o que foi anteriormente referido, cabe-me destacar a importância do desenvolvimento de uma componente de investigação. Até então nunca tinha tido oportunidade de o realizar e, aliado à especificidade de ser um trabalho desenvolvido individualmente, tornou-se um enorme desafio. Esta experiência foi bastante enriquecedora na medida em que me permitiu conhecer e colocar em prática todos os procedimentos inerentes ao processo, bem como trabalhar com programas destinados a esse fim. É uma oportunidade essencial neste percurso, que nos poderá abrir horizontes para o futuro.

É através destas oportunidades de integração em empresas/projetos que um profissional em Ciências de Educação se dá a conhecer, permitindo que esta profissão tenha cada vez mais reconhecimento.

Depois dos enormes desafios que este ano traçou, não poderia estar mais orgulhosa por todo o percurso feito até aqui. Esta sensação de dever cumprido e de novas amizades criadas devem-se essencialmente a todos os excelentes profissionais com quem tive o privilégio de me cruzar. Resta-me não baixar os braços e ir ao encontro dos desafios desta nova etapa que está por vir.

Referências Bibliográficas

- ANQEP (2017). *Orientação ao Longo da Vida nos Centros Qualifica - Guia Metodológico*. ANQEP
- Barros, R (2016) Diversificação, Massificação e Esvaziamento da Oferta de Educação e Formação de Adultos (EFA) em Portugal: Algumas Reflexões e Inquietações. *Revista Portuguesa De Pedagogia*, 50(1), 13-36.
- Barros, R. (2018). A Educação de Adultos em Portugal e os traços da política global em tempos de austeridade. *HOLOS*, 2(34), 460-483.
- Canário, R. (2008). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Educa.
- Canário, R. (2013). Novos (des)caminhos da Educação de Adultos? *Perspectiva*, 31(2), 555-570.
- Cancela, D. (2007). O processo de envelhecimento. *O portal dos psicólogos* <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0097.pdf>
- Carvalho, L., & Silva, M. (2015). Universidades da terceira idade: dimensão educativa e social. *Aprender*, 36, 48-62.
- Carvalho, N., & Duque, E. (2021). A importância da realização de atividades como pilar do envelhecimento ativo. In E. Duque *Diferentes abordagens do envelhecimento* (pp. 159-190). Editorial Caritas.
- Cavaco, C. (2022). Políticas públicas de educação de adultos em Portugal - inovações e desafios. *Educar em Revista*, 38, 1-22.
- CH Academy (2014). *Wise Learning*. https://issuu.com/grupoch/docs/ch_academy_2014?e=11286286/7280068
- CH Academy. (n.d). <https://chacademy.pt/>
- CH Business Consulting (n.d.). *Formar Mais*.
- CH Business Consulting. (2020). <https://chbusinessconsulting.com/pt/main-pt/>
- CH. (2021). *Grupo*. <https://grupoch.pt/grupo>
- CMM. (2015, 5 novembro). *Academia Saber +*. Câmara Municipal de Mortágua. <https://www.cm-mortagua.pt/modules.php?name=News&file=article&sid=1456>

- CMM. (2017, 13 dezembro). *Academia Saber+ representou auto de natal*. Câmara Municipal de Mortágua. <https://www.cm-mortagua.pt/modules.php?name=News&file=article&sid=1756>
- CMM. (2021, 4 outubro). *Receção aos alunos da Academia Saber+*. Ano letivo arrancou com cerca de 70 alunos já inscritos. Câmara Municipal de Mortágua. <https://www.cm-mortagua.pt/modules.php?name=News&file=article&sid=2244>
- CMM. (n.d.a). *Caracterização Demográfica*. Câmara Municipal de Mortágua. <https://www.cm-mortagua.pt/modules.php?name=Sections&sop=viewarticle&artid=73>
- CMM. (n.d.b). *Mortágua na Batalha do Bussaco - Centro de Interpretação*. Câmara Municipal de Mortágua. <https://www.cm-mortagua.pt/modules.php?name=Sections&sop=viewarticle&artid=13>
- CNE. (2020a). *Educação de adultos: ninguém pode ficar para trás*. CNE https://www.cnedu.pt/content/edicoes/seminarios_e_coloquios/Educacao_de_adultos_Publicacao.pdf
- CNE. (2020b). *Estado da Educação 2019*. Conselho Nacional de Educação. <https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estado-da-educacao/1615-estado-da-educacao-2020>
- CNQ. (2020). *Sobre o Catálogo*. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/CNQ/>
- Cordeiro, F. (2011). Participação em atividades de aprendizagem não formal e qualidade de vida em adultos e idosos. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, 10, 269-289.
- Corrêa, L., et al. (2020). Efeitos da música nas expressões corporais e faciais e nos sintomas psicológicos e comportamentais de idosos. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 1-15.
- DGS. (2017). *Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025*. . <https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>
- Ferreira, V. (2020). Gestão da formação e administração educacional: uma experiência de estágio. *Revista de administração educacional*, 11(1), 159-180.
- Gil, H. (2013). *A educação e a Aprendizagem ao Longo da Vida pelos adultos idosos através das TIC: reflexões e propostas de implementação* [Conferência]. I Colóquio

internacional de ciências sociais da educação/ III Encontro de sociologia da educação. Braga. Não-formal e o informal em educação: centralidades e periferias. 1263-1271.

<https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/3100/1/A%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20a%20aprendizagem%20ao%20longo%20da%20vida.pdf>

Gomes, L., & Amaral, J. (2012). Os efeitos da utilização da música para os idosos: revisão sistemática. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 1(1), 103-117.

Grupo CH (2012). Código de Ética e Conduta Empresarial. Coimbra. Monstros&Cia.

Grupo CH (2014a). Press Book 2011-2014. Coimbra. Monstros&Cia.

Grupo CH (2014b). Sete pecados capitais.

Grupo CH (n.d). Código Genético.

Guimarães, P. (2012). A educação e formação de adultos (1999-2010): a progressiva importância da educação e formação para a competitividade. *Revista Lusófona de Educação*, 22(22), 69-84.

INE (2011). Catálogo Nacional das Profissões 2010. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt

Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto (Lei de Bases do Sistema Educativo). *Diário da República Eletrónico*. Assembleia da República. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/49-2005-245336>

Lima, L. (2002). Da vida, ao longo da aprendizagem. *A página da educação*. 115. <https://www.apagina.pt/?aba=7&cat=115&doc=8988&mid=2>

Lima, L. (2007). *Educação ao longo da vida: Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró*. Cortez.

Lima, L., & Guimarães, P. (2018). Lógicas políticas da educação de adultos em Portugal. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 600-623.

Lopes, D., Mauritti, M., & Sampaio, A. (2016). *Carta de missão e valores do programa operacional inclusão social e emprego (PO ISE) e do programa operacional de apoio às pessoas mais carenciadas (PO APMC)*. PO ISE. https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/19827/Carta+de+miss%C3%A3o+e+valores_PO+ISE+e++PO+APMC.pdf/442ee215-9b89-4369-a144-d4347601ad81

- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilíbrios.
- Moio, I., Alcoforado, L., & Vieira, C. (2017). Revisitando as políticas de educação e formação de adultos dos últimos 20 anos em Portugal. In T. Dantas, M. H. Laffin, & S. A. Agne (Orgs.), *Educação de jovens e adultos em debate. Pesquisa e formação* (pp. 17-40). Editora CRV.
[https://www.researchgate.net/publication/343700262 Revisitando as Politicass de Educacao e Formacao de Adultos dos Ultimos 20 Anos em Portugal](https://www.researchgate.net/publication/343700262_Revisitando_as_Politicass_de_Educacao_e_Formacao_de_Adultos_dos_Ultimos_20_Anos_em_Portugal)
- MTSS, DGERT & DSQA (2017). *Guia de Certificação das Entidades Formadoras: Sistema e Requisitos de Certificação*.
- Nogueira, F. (2016). A formação profissional a distância em Portugal: desafios e potencialidades. *a-REA educa - revista de educação para o século XXI*, (2).
- Oliveira, A. (2019). Referências históricas e conceituais. *Educação e Formação de Adultos*. [Apresentação powerpoint]. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Pedro, R. (2019). Do "Portugal 2020" ao "Portugal 2030": breves notas sobre o atual e o futuro modelo de governação. *SSRN*.
- PO ISE. (2020a). Perguntas Frequentes | (FAQ) - Formação Modular.
- PO ISE. (2020b). *Programa operacional ao abrigo do objetivo de investimento no crescimento e no emprego* (6). https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Documents/Programme_2014PT05SFOP001.pdf
- PO ISE. (2020c). *Relatório de execução anual 2020 - resumo para os cidadãos*.
- PORDATA. (2021a). *Indicadores de envelhecimento segundo os Censos*.
<https://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+envelhecimento+segundo+os+Censos+-+525>
- PORDATA. (2021b). *População residente segundo os Censos: Total e por grupo etário*.
<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3a7%c3%a3o+residente+segundo+os+Censos+total+e+por+grupo+et%3%a1rio+-+2>
- Portugal 2020. (2014). *Acordo de Parceria 2014-2020*.
- Ricardo, R. (2016). A educação e a terceira idade em Portugal: estudo exploratório de uma universidade sénior. *Investigar em Educação*, 5, 99-116.

- Santos, S., Silva, S., e Caetano, A. (2014). Introdução: a formação profissional, os seus benefícios e desafios para a investigação e a prática. In A. Caetano (org.), *Formação e desenvolvimento organizacional: abordagem de casos práticos em Portugal* (pp. 1-9). Mundos Sociais.
- Silva, V. (2011). *O Papel do Formador no Centro Novas Oportunidades no Âmbito das Formações Complementares* [Tese de Mestrado].
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7162/1/ulfpie042829_tm.pdf
- Sitoe, R. (2006). Aprendizagem ao Longo da Vida: Um conceito utópico? *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(2), 283-290.
- UNESCO (1976, 26 novembro). Recommendation on the development of adult education, adopted by the General Conference at its nineteenth session. Nairobi. Paris. Disponível em:
https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/Confintea/en/Nairobi%20Recommendation_Eng.pdf

Apêndices

Apêndice I - Publicações elaboradas para a página do projeto *Formar Mais*

Inicia em breve!
Socorrismo Básico
 (25h) - 25 janeiro
 Formação online pós-laboral
 Formação destinada a **empregados e desempregados**

Formação Gratuita

formar *mais*

☺☺

A participação no curso "Noções de Gestão de Recursos Humanos" foi **muito enriquecedora** a nível profissional. Além de consolidar o conhecimento obtido na licenciatura de Gestão relativamente à Gestão de Recursos Humanos, serviu para conhecer algumas **técnicas e observações** que são utilizadas que muitas vezes não são óbvias para quem não lida diretamente com este departamento/área. **Recomendo esta formação** a todos os trabalhadores, uma vez que é crucial aprofundar conhecimentos nesta área quer se trabalhe a título próprio ou por conta de outrem.

Carlos Pereira ☺☺

Inicia em breve!
Legislação Comercial - janeiro
 Formação online pós-laboral
 Formação destinada a **empregados e desempregados**

Formação Gratuita

Nova ação!
Gestão de Stress e Gestão de Conflitos
 (25h) - janeiro
 Formação online pós-laboral
 Formação destinada a **empregados e desempregados**

Formação Gratuita

formar *mais*

☺☺

Gostei **muito** desta ação de formação, tendo sido muito útil para tomar conhecimento de técnicas mais aprofundadas a nível da comunicação, que se podem **aplicar** a vários sectores laborais. A empresa foi sempre **muito prestável** durante toda a dinâmica, assim como a formadora foi sempre bastante acessível, tendo criado conteúdos dinâmicos, simples e objetivos, o que tornou a ação **bastante apelativa e de fácil compreensão**.

Ana Minhós ☺☺

formar *mais*

Feliz Ano Novo

Coimbra!
Perfil e Potencial do Empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento
 Formação presencial, **intensiva e prática**
 Formação destinada a **empregados e desempregados**

Formação Gratuita

Novas ações 2022!

- Gestão de Stress e Gestão de Conflitos
- Comunicação Interpessoal e Assertividade
- Informática na Ótica do Utilizador - folha de cálculo e intranet
- Gestão de Equipas
- Língua Espanhola - produção e logística
- Legislação Comercial
- Poupança - conceitos básicos

Formações Gratuitas Online

formar *mais*

Feliz Natal

formar *mais*

☺☺

Gostei muito desta formação na qual tive acesso a informações muito pertinentes sobre legislação laboral. Uma **formadora excelente**, com amplos conhecimentos do tema, com grandes capacidades de **comunicação** e grande disponibilidade para com os formandos. A **equipa da CH** é igualmente disponível, **atenciosa e competente**. Esta formação é uma **mais valia** para todos os trabalhadores e recomendo vivamente a sua frequência.

Teresa Carvalho ☺☺

formar *mais*

Chegou o Inverno

formar *mais*

Dia da Restauração da Independência

Apêndice II - Notícia realizada para o *website* do projeto *Formar Mais*

2021-12-23

Novo Ano... Novas Ações!



Melhor do que começar um novo ano é iniciar uma nova aposta no desenvolvimento de conhecimentos, a partir das novas ações de formação que temos para ti!

O Formar Mais pretende continuar a apostar no desenvolvimento de diversas áreas do saber e, desta forma, desenvolverá ações em formato online ou presencial. Desde que cumpras com os requisitos exigidos, poderás ter direito ao subsídio de alimentação e ainda ao certificado de habilitações!

Estavas à espera do dia 1 para mudar? A chegada do novo ano é a melhor altura para apostar no desenvolvimento de competências e aquisição de saberes que andavas a adiar há muito tempo! Uma vez que temos em conta todos os interesses, alargamos a nossa lista de ações!

És Empregado/a ou Desempregado/a há menos de 1 ano, residente no Norte, Centro ou Alentejo? Somos a escolha certa para ti e, por isso, esperamos por ti!

Cofinanciado por:



Apêndice III – A3 realizado para a área de Expressões Plásticas

Expressões Plásticas

Decoupage em Madeira/Vidro

- 1 - Caso a peça seja de madeira, lixar com lixa;
- 2 - Passar com um pincel macio a tinta primária e deixar secar;
- 3 - Lixar as imperfeições;
- 4 - Escolher uma cor de acordo com o motivo do guardanapo;
- 5 - Passar uma camada fina, deixar secar e pintar novamente;
- 6 - Caso se notem imperfeições depois de secar, pode-se pintar uma terceira de mão;
- 7 - Escolher o guardanapo;
- 8 - Recortar o guardanapo e retirar a camada de folhas brancas que estão na parte de trás;
- 9 - Aplicar cola própria na peça pintada, e aplicar o guardanapo;
- 10 - Para finalizar, aplicar verniz com um pincel macio.



Técnica de Craquelê

- 1 - Para esta técnica deve-se executar os passos anteriores até o sexto passo;
- 2 - Posteriormente deve-se aplicar o craquelador e esperar mais ou menos 30 minutos;
- 3 - Depois de estar meio seco, aplica-se apenas uma camada de tinta com uma esponja ou pincel macio;
- 4 - Deixar secar.



Limpeza dos Materiais

- 1 - Todos os pincéis usados com tinta devem ser lavados com água e sabão;
- 2 - Todos os recipientes usados para colocar a tinta devem ser lavados com água e sabão;
- 3 - Pincéis de aplicar verniz devem ser lavados com diluente, mergulhando o pincel diretamente na lata do diluente;
- 4 - Limpar a superfície da mesa onde se trabalha;
- 5 - Guardar as peças trabalhadas no armário ou em caixa própria.



Apêndice IV – Planificação de algumas atividades propostas

Técnica 5W2H

Atividade: Sessão sobre Inteligência Emocional
Objetivos: Identificar e lidar com as emoções; capacitar para a gestão das emoções

5W	O quê? (What?)	Sessão sobre Inteligência Emocional
	Quem? (Who?)	Profissional certificada na temática
	Onde? (Where?)	Anfiteatro do Centro de Animação Cultural de Mortágua
	Quando? (When?)	Data a definir com os colaboradores do projeto. Duração de 2 horas
	Porquê? (Why?)	Pretende-se que os academistas tenham acesso a noções básicas de inteligência emocional. Além disso, é essencial que as saibam identificar e possuir estratégias para que as possam gerir em determinados momentos

2H	Como (How?)	Através de uma sessão teórico-prática onde se apostasse no conhecimento/aprofundamento de conceitos e uma componente prática realizada a partir de exercícios que possam ser aplicados no dia-a-dia
	Quanto Custa (How much?)	Prestação de serviço da profissional – 40 euros

Atividade: Sessão sobre Técnicas de Relaxamento e Bem-estar
Objetivos: Conhecer técnicas de relaxamento e bem-estar; capacitar para o aumento do bem-estar emocional e redução do stress

5W	O quê? (What?)	Sessão sobre Técnicas de Relaxamento e Bem-estar
	Quem? (Who?)	Profissional certificada na temática
	Onde? (Where?)	Anfiteatro do Centro de Animação Cultural de Mortágua
	Quando? (When?)	Data a definir com os colaboradores do projeto. Duração de 2 horas
	Porquê? (Why?)	Pretende-se que as técnicas de relaxamento e bem-estar fossem conhecidas pelos academistas de forma a reduzir o stress, aumentar o bem-estar emocional e consequentemente, melhorar a qualidade de vida.

2H	Como (How?)	Através de uma sessão teórico-prática onde se apostasse no conhecimento/aprofundamento de conceitos e uma componente prática realizada a partir de exercícios que possam ser aplicados no dia-a-dia
	Quanto Custa (How much?)	Prestação de serviço da profissional – 40 euros

Atividade: Passeio pelos passadiços e construção de um lápis em madeira
Objetivos: Conhecer espécies do concelho; desenvolver a destreza manual

5W	O quê? (What?)	Passeio pelos passadiços e construção de um lápis em madeira
	Quem? (Who?)	Engenheiro Ambiental
	Onde? (Where?)	Passadiços do Parque das Nogueiras e sala utilizada para as sessões de Expressões Plásticas, no Centro de Animação Cultural
	Quando? (When?)	Data a definir com os colaboradores do projeto. Duração de 3 horas
	Porquê? (Why?)	Pretende-se que os seniores conheçam as espécies animais do meio onde vivem e, além disso, permite conhecer a fauna e flora do local. A construção do lápis em madeira era uma oportunidade para desenvolver a destreza manual dos mesmos e obter uma recordação pessoal do projeto.

2H	Como (How?)	Através de uma caminhada pelos passadiços, onde o engenheiro ambiental destacaria as espécies de animais e plantas existentes na zona. No final do pequeno percurso, os seniores dirigiam-se ao Centro de Animação Cultural para elaborar o seu lápis, que se tornaria uma recordação própria e única.
	Quanto Custa (How much?)	Prestação de serviço do Engenheiro Ambiental – caso fosse da câmara municipal, poderia não possuir custos

Atividade: Sessão de Primeiros Socorros
Objetivos: Conhecer procedimentos básicos de primeiros socorros; desenvolver competências para agir em situações de emergência

5W	O quê? (What?)	Sessão de Primeiros Socorros
	Quem? (Who?)	Bombeiros Voluntários
	Onde? (Where?)	Anfiteatro do Centro de Animação Cultural de Mortágua
	Quando? (When?)	Data a definir com os colaboradores do projeto. Duração de 2 horas
	Porquê? (Why?)	Pretende-se que os academistas conheçam noções básicas e procedimentos a adotar numa situação de emergência, como forma de prevenir situações de risco acrescido

2H	Como (How?)	Através de uma sessão teórico-prática onde se apostasse no conhecimento/aprofundamento de noções e uma componente prática realizada a partir de exercícios que possam ser aplicados no dia-a-dia
	Quanto Custa (How much?)	Caso existisse disponibilidade por parte dos Bombeiros, poderia não possuir custos

Apêndice V – Calendário elaborado para os seniores



JUNHO 2022

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Nabos Cenouras Cebolas

Junho chuvoso: ano perigoso!

D	S	T	Q	Q	S	S
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JUNHO 2022

NÃO ESQUECER:

DATAS IMPORTANTES:

- 01 - Dia Mundial da Criança
- 10 - Dia de Portugal
- 16 - Corpo de Deus
- 21 - início do Verão

Em terra de cego quem tem um olho é rei

JULHO 2022

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Alfagos Rabanetes Espirafres

Por muito que Julho queira ser, pouco há-de chover

D	S	T	Q	Q	S	S
						01 02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JULHO 2022

NÃO ESQUECER:

DATAS IMPORTANTES:

Sem datas importantes a registar

Águas passadas não movem moinho

AGOSTO 2022

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Feijão-verde Brocolos Alho-francês

Seja o ano que for, Agosto quer calor

D	S	T	Q	Q	S	S
01	02	03	04	05	06	
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO 2022

NÃO ESQUECER:

DATAS IMPORTANTES:

- 15 - Assunção da Nossa Senhora

Filhos criados, trabalhos dobrados

SETEMBRO 2022

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Favas Alhos Salsa

Lua nova setembrina sete luas determina

D	S	T	Q	Q	S	S
						01 02 03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

SETEMBRO 2022

NÃO ESQUEÇER:

DATAS IMPORTANTES:
23 - Início do Outono

Plantar verde para colher maduro

OUTUBRO 2022

D S T Q Q S S

						01
02	05	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Trigo, Tremoços, Cerejeiras

Outubro quente traz o diabo no ventre



OUTUBRO 2022

NÃO ESQUEÇER:

DATAS IMPORTANTES:
05 - Implantação da República
30 - Mudança de hora

De boas intenções o inferno está cheio

NOVEMBRO 2022

D S T Q Q S S

		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Alhos, Cebolas, Hortaliça

Em Novembro põe tudo a secar, pode o Sol não tornar



NOVEMBRO 2022

NÃO ESQUEÇER:

DATAS IMPORTANTES:
01 - Dia de Todos os Santos
11 - Dia de São Martinho

Se ferradura trouxesse sorte, burro não puxava carroça

DEZEMBRO 2022

D S T Q Q S S

				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Cebolas, Hortaliça, Árvores de Fruto

Em Dezembro, descansar, para em Janeiro trabalhar



DEZEMBRO 2022

NÃO ESQUEÇER:

DATAS IMPORTANTES:
01 - Restauração da Independência
08 - Dia da Imaculada Conceição
21 - início do Inverno
25 - Dia de Natal
31 - Véspera de Ano Novo

Em casa de ferreiro o espeto é de pau

JANEIRO 2023

D S T Q Q S S

01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Cereais, Limoeiros, Laranjeiras

Janeiro molhado não é bom para o pão, mas é bom para o gado



JANEIRO 2023

NÃO ESQUEÇER:

DATAS IMPORTANTES:
01 - Dia de Ano Novo
06 - Dia de Reis

À noite, todos os gatos são pardos

FEVEREIRO 2023

D S T Q Q S S

				01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28					

PLANTAÇÕES DO MÊS:

Loureiro, Pepino, Cenoura

Em Fevereiro, chuva; em Agosto, uva



FEVEREIRO 2023

DATAS IMPORTANTES:
 14 - Dia de São Valentim
 21 - Dia de Carnaval

NÃO ESQUECER:

Depois da batalha aparecem os valentes

MARÇO 2023



D S T Q Q S S
 01 02 03 04
 05 06 07 08 09 10 11
 12 13 14 15 16 17 18
 19 20 21 22 23 24 25
 26 27 28 29 30 31

PLANTAÇÕES DO MÊS:
 Batatas Morangueiros Alface

Março, Março, de manhã Inverno à tarde Verão

MARÇO 2023

DATAS IMPORTANTES:
 08 - Dia Internacional da Mulher
 19 - Dia do Pai

NÃO ESQUECER:

Não adianta lamentar a morte da bezerra

ABRIL 2023



D S T Q Q S S
 01
 02 03 04 05 06 07 08
 09 10 11 12 13 14 15
 16 17 18 19 20 21 22
 23 24 25 26 27 28 29
 30

PLANTAÇÕES DO MÊS:
 Melão Tomates Couves

Abril frio e molhado enche o celeiro e farta o gado

ABRIL 2023

DATAS IMPORTANTES:
 02 - Domingo de Ramos
 07 - Sexta-Feira Santa
 09 - Páscoa
 25 - Dia da Liberdade

NÃO ESQUECER:

O pior cego é aquele que não quer ver

MAIO 2023



D S T Q Q S S
 01 02 03 04 05 06
 07 08 09 10 11 12 13
 14 15 16 17 18 19 20
 21 22 23 24 25 26 27
 28 29 30 31

PLANTAÇÕES DO MÊS:
 Milho Couves Hortaliças

Maio pardo e ventoso faz o ano farto e formoso

MAIO 2023

DATAS IMPORTANTES:
 01 - Dia do Trabalhador
 07 - Dia da Mãe

NÃO ESQUECER:

Amigos, amigos, negócios à parte

"A vida é feita de momentos"

ORIGINAIS



Apêndice VI – Consentimento Informado utilizado para recolha de dados



Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito do projeto de estágio curricular para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação da aluna Ângela Cordeiro Martins, pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, orientado pela Professora Doutora Ana Maria Seixas e pelo orientador local Dr. Ricardo Vicente. Este estudo pretende compreender as razões de participação e o contributo da Academia Saber + na promoção do envelhecimento ativo das pessoas com mais de 50 anos, residentes na região de Mortágua.

Para participar no estudo terá de responder a um questionário bastante simples, composto por perguntas de resposta única, perguntas fechadas e perguntas abertas.

A participação neste estudo é totalmente voluntária e não existirão riscos significativos associados à sua participação. Caso pretenda participar, poderá abandonar a investigação a qualquer momento sem prestar qualquer justificação. Além disso, a presente investigação cumpre o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que concerne à recolha e tratamento dos mesmos. Todos os dados recolhidos destinam-se exclusivamente ao tratamento estatístico de informação para efeitos de investigação, não podendo ser usados para outros fins. Em nenhum momento da investigação será necessário a sua identificação.

Perante as informações supramencionadas indique, por favor, se aceita participar no estudo:

Aceito

Não Aceito

Nome: _____

Mortágua, ___ de _____ de 2022

Ângela Cordeiro Martins

Academista

Apêndice VII – Questionário utilizado na recolha dos dados



Questionário

A presente investigação é desenvolvida no âmbito do Estágio Curricular do Mestrado em Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. O objetivo da investigação consiste em compreender as razões de participação e o contributo da Academia Saber + na promoção do envelhecimento ativo das pessoas com mais de 50 anos, residentes na região de Mortágua. Preencha o questionário com a máxima sinceridade. A sua opinião é bastante importante e, por isso, não existem respostas corretas ou erradas.

Todos os dados serão utilizados apenas no âmbito da presente investigação e serão tratados com a máxima confidencialidade, respeitando a identidade e privacidade de cada participante. Para que estas questões sejam mantidas, pedimos-lhe que não escreva o seu nome em nenhuma parte do questionário.

Refira a sua idade: _____ anos

Indique o seu sexo: Feminino Masculino

Atualmente, qual é o seu estado civil?

- Solteiro/a; Divorciado/a; Viúvo/a
- Casado/a; União de Facto
- Outro/a: _____

Indique o número de pessoas com quem vive: _____

Localidade/Freguesia: _____

Que nível de ensino concluiu?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Inferior ao 4º ano (ou equivalente) | <input type="checkbox"/> Bacharelato e Licenciatura |
| <input type="checkbox"/> 4º ano (ou equivalente) | <input type="checkbox"/> Pós-Graduação |
| <input type="checkbox"/> 6º ano (ou equivalente) | <input type="checkbox"/> Mestrado |
| <input type="checkbox"/> 9º ano (ou equivalente) | <input type="checkbox"/> Doutoramento |
| <input type="checkbox"/> Ensino Secundário (ou equivalente) | |

Atualmente, qual é a sua situação profissional?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Empregado por conta de outrem | <input type="checkbox"/> Reformado |
| <input type="checkbox"/> Empregado por conta própria | <input type="checkbox"/> Pensionista |
| <input type="checkbox"/> Desempregado | <input type="checkbox"/> Nunca trabalhei |

Que profissão exerce/exerceu? _____

Há quanto tempo se inscreveu pela primeira vez na Academia?

- Menos de 1 ano
- Mais de 1 ano até 3 anos
- Mais de 3 anos

Como teve conhecimento da Academia?

- Redes Sociais
- Agenda Municipal
- Conhecidos
- Familiares
- Outro: _____

Que atividades frequenta atualmente na Academia? Indique todas as que frequenta.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Música | <input type="checkbox"/> Inglês |
| <input type="checkbox"/> Tecnologias | <input type="checkbox"/> Expressões Plásticas |
| <input type="checkbox"/> Cavaquinho | <input type="checkbox"/> Português para Estrangeiros |
| <input type="checkbox"/> Investigação: Cidadania e Património | <input type="checkbox"/> Atividade Física e Desportiva |

Dos seguintes fatores, qual o nível de importância relativamente às razões de participação na Academia? Deverá selecionar com uma cruz a categoria que mais se adequa na escala.

	1 Nada Importante	2 Pouco Importante	3 Indiferente	4 Importante	5 Muito Importante
Por me sentir sozinho/a	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Gosto em aprender	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Necessidade de desenvolvimento de competências específicas	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Necessidade de convivência	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Realização pessoal	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Conhecer novas pessoas	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Por questões de saúde	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Necessidade de formação	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Por questões de valorização pessoal/social	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Para me sentir ativo/a	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Para me sentir útil	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Desenvolvimento de conhecimentos	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante
Ocupar o tempo	Nada importante	Pouco Importante	Indiferente	Importante	Muito Importante

Neste momento, qual o seu grau de satisfação com a Academia? Deverá selecionar com uma cruz a categoria que mais se adequa na escala.

	1 Muito Insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Indiferente	4 Satisfeito	5 Muito Satisfeito
Horário das sessões	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Períodos de interrupção	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Localização da Academia	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito

Instalações da Academia	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Áreas lecionadas na Academia	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Materiais fornecidos pela Academia	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Ambiente na Academia	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Interação entre Professores e Academistas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Interação entre Academistas e Professores	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Interação entre Academistas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Adequação das áreas aos gostos e interesses dos Academistas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Adequação das metodologias aos Academistas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito

Além das existentes, que outras atividades frequentaria na Academia?

Frequenta outras atividades fora da Academia? Sim Não

Se sim, qual/quais?

Já participava nas atividades referidas antes de frequentar a Academia?

Sim Não

De que forma é que a sua participação na Academia o tornou num cidadão mais ativo na sociedade?

Que mudanças é que a Academia deveria realizar? Deixe uma sugestão de melhoria para algo que considere menos positivo.

Chegou ao fim do questionário. Agradeço imenso a sua colaboração!

Anexos

Anexo I - Exemplo de trabalhos realizados na área de Expressão Plástica



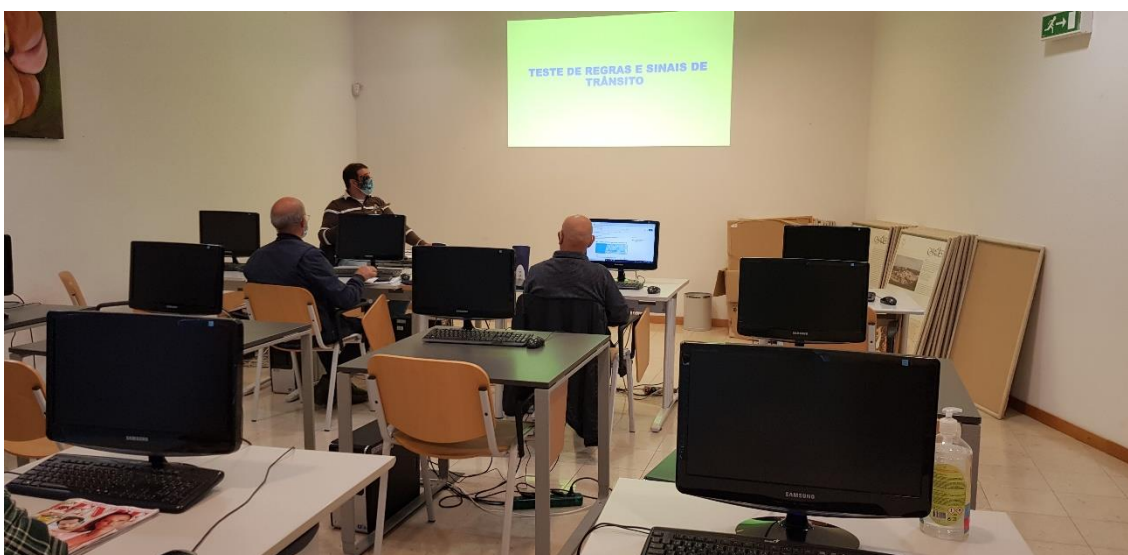
Anexo II - Exemplo de conteúdos lecionados nas sessões de Inglês

Check your understanding: Circle the right answer

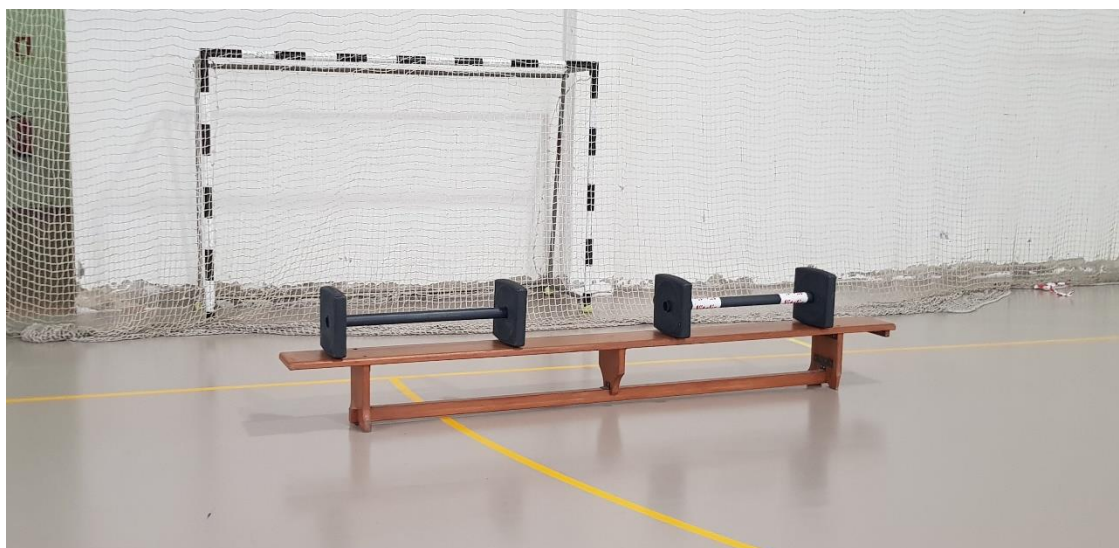
- 1 Monday is named after ~~the sun~~ / the moon. It comes from ~~Latin~~ / Old English.
- 2 Tuesday is named after a god / a battle. It comes from Latin / Old English.
- 3 Wednesday is named after Woden / wood. It comes from Latin / Old English.
- 4 Thursday is named after the god of rain / the god of thunder. It comes from Latin / Old English.
- 5 Friday is named after a god / a goddess. It comes from Latin / Old English.
- 6 Saturday is named after a place / a god. It comes from Latin / Old English.
- 7 Sunday is named after the Sun. It comes from Latin / Old English.

What day of the week were you born on?

Anexo III - Disposição da aula de Tecnologias



Anexo IV - Aula de Atividade Física e Desportiva

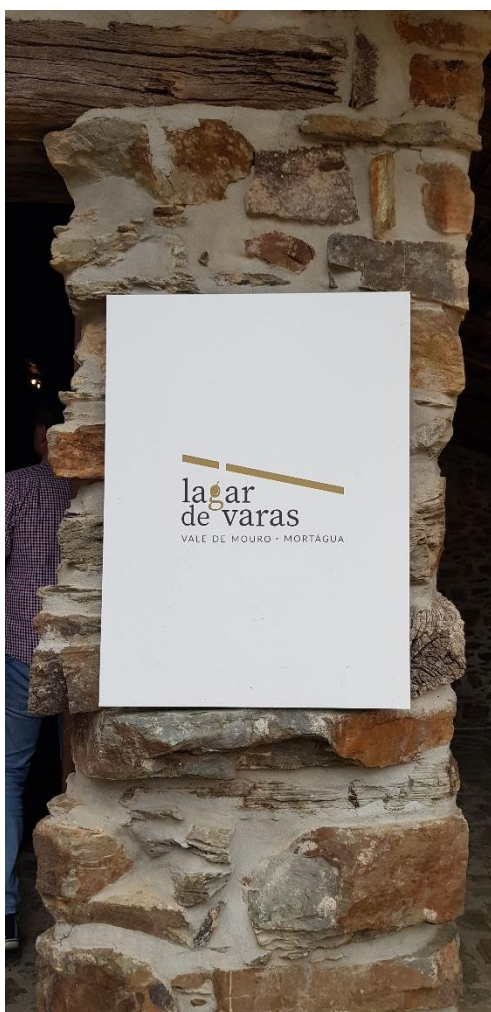


Anexo V - Registo fotográfico da comemoração do 25 de Abril



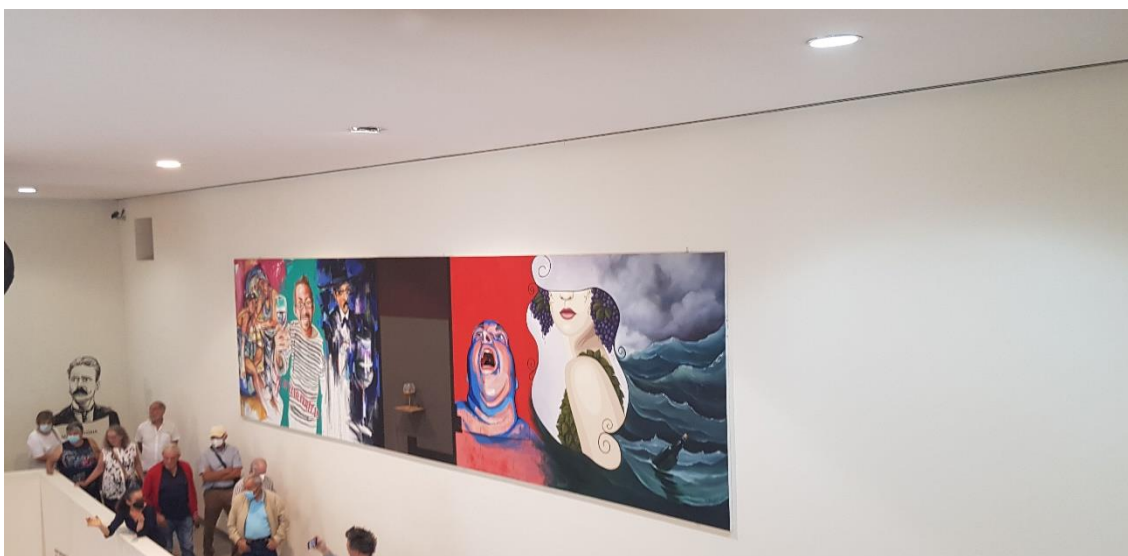


Anexo VI - Registo fotográfico da visita ao Lagar das Varas





Anexo VII - Registo fotográfico da visita à região da Bairrada





**Anexo VIII - Registo fotográfico da atividade promovida pelo programa
CDLS 4G**



