

RELATÓRIO DE PROJETO

1



FORGEP 19ª EDIÇÃO

**GRUPO DE TRABALHO 5: Paula Leão, Paula Vicente, Pedro Moreira, Regina
Madruga, Sofia Ferreira**

LISTA DE SIGLAS

EHT	Escola de Hotelaria e Turismo
EP	Estabelecimento Prisional
FPCT	Formação Prática em Contexto de Trabalho
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
NGQ	Núcleo de Gestão da Qualificação
OMT	Organização Mundial do Turismo
PTP	Processo Técnico-Pedagógico
SIADAP	Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública
TP	Turismo de Portugal
WBS	<i>Work Breakdown Structure</i>

ÍNDICE

Lista de Siglas	2
1. Identificação do Projeto / Enquadramento	4
1.1 Enquadramento do Setor do Turismo.	5
1.2 Objetivos do Projeto.	8
1.3 Destinatários do Projeto.	9
1.4 Medidas de apoio à contratação.	13
2. Planeamento e Desenvolvimento do Projeto	13
3. Implementação e desenvolvimento das ações de formação	19
Plano Curricular – Curso de Cozinha e Restaurante.	20
Plano Curricular – Curso de Andares e Lavandaria.	21
Plano de Estágio – Curso de Cozinha e Restaurante.	22
Plano de Estágio – Curso de Andares e Lavandaria.	23
4. Recursos Necessários	27
4.1 Recursos Humanos.	27
4.2 Recursos Materiais.	28
4.3 Recursos Financeiros (Receitas e Despesas).	29
5. Análise de Riscos	30
6. Conclusão	31
Bibliografia e Fontes	33
Anexos	35
Anexo 1	36
Anexo 2	39

1. Identificação do Projeto / Enquadramento

O projeto resulta do reconhecimento da importância do trabalho em parceria e de uma intervenção articulada para a efetiva integração social de populações vulneráveis, bem como da urgência de encontrar uma forma inovadora de atuar junto da população reclusa, apostando na precocidade da intervenção e no envolvimento dos beneficiários na construção de respostas.

Resulta também do conhecimento dos principais problemas associados à população reclusa nomeadamente: número de reincidência, dificuldades de reintegração da população reclusa, falta de respostas sociais e de acompanhamento à sua reintegração na sociedade, sobrelotação dos EP.

Tendo em conta a especificidade do público-alvo em questão, reclusa e suas dificuldades de integração na sociedade, pretende-se **desenvolver um projeto articulado e transversal, no sentido de promover a integração de reclusas na sociedade, no trabalho e no emprego.**

Desta forma, o projeto consiste na integração de duas dimensões base, que entendemos serem fundamentais, enquanto políticas ativas e facilitadores da inserção social de reclusas: formação e inserção no mercado de trabalho.

Assim, esta intervenção **visa responder a este desafio de inclusão social** tendo em consideração, não apenas a **promoção da empregabilidade dos indivíduos menos qualificados, mas igualmente o reforço da autoestima e da justiça social.**

“O autoconceito e a autoestima, como construtos multidimensionais aglutinadores de sentimentos, competências, capacidades e desiderabilidade social, representam os elementos centrais da personalidade, organizadores da ação, facilitadores ou inibidores da adaptação e superação de desafios (Peixoto, 2004)” in Tatá, S. (2014).

Consideramos que a **promoção da formação**, aliadas à **promoção de reintegração profissional e concomitantemente o elevar do autoconceito e autoestima** são elementos decisivos para o desenvolvimento social.

“A perspetiva social que valoriza a dimensão social do self, edifica a relação social do self no processo de formação do autoconceito e autoestima, ou seja, o “eu” visto na sua relação com os outros” (Tatá, 2014).

Assim, pretendemos desenvolver de uma forma articulada ações de formação no âmbito do desenvolvimento de competências sociais, pessoais, humanas e técnicas/profissionais, sendo que as mesmas estarão direta e incondicionalmente ligadas a ações de suporte e acompanhamento, constituindo um valioso contributo para uma reintegração social e profissional bem-sucedida, sustentadas na valorização do autoconceito de competências e autoestima.

Por autoconceito de competências entende-se “perceção pessoal dos indivíduos acerca da sua capacidade para lidar de forma eficaz com o ambiente, relacionando-se com comportamentos de ação, persistência e esforço...Assim, os sujeitos com elevado autoconceito de competência parecem avaliar de forma mais eficaz as suas capacidades, sendo por isso mais capazes de as reconhecer mobilizar e, deste modo, obter melhores resultados e comportamentos mais adaptados aos contextos em que se movem e agem (Man & Hrabal, 1989) In Almeida, L, Simões, M., Machado, C. & Gonçalves, M. (2004)

Autoestima, “diz respeito ao valor que o individuo atribui a si mesmo, estando intimamente ligada a aspetos cognitivos, emocionais e sociais da personalidade.” (Tatá, 2014).

1.1 Enquadramento do Setor do Turismo

O Turismo é uma atividade económica de extrema importância, podendo desempenhar um papel muito relevante no desenvolvimento económico.

Daniel e Fernandes (2021) referem que o “turismo não é um fenómeno de hoje, no entanto, é apenas no século XX que este é considerado uma atividade economicamente relevante, sendo hoje um dos seus principais setores a nível mundial afetando direta ou indiretamente uma boa parte da humanidade”.

Os autores referem que as “perspetivas de evolução para o setor do turismo e para o ano de 2020 eram ...otimistas. No entanto, a pandemia COVID 19 veio alterar verdadeiramente as previsões quer mundiais, quer nacionais do turismo, promovendo uma profunda desaceleração com efeitos críticos na economia”.

Em resultado da pandemia por Covid-19, em 2020, o setor do turismo registou decréscimos consideráveis da procura.

“A nível nacional, o turismo é a maior atividade económica exportadora do país, sendo em 2019 responsável por 19,7% das exportações totais. A importância do setor para a economia do país é inegável... O turismo era em 2019 responsável por 336,8 mil empregos correspondentes a um peso de 6,9% na economia nacional” in Daniel e Fernandes (2021).

De acordo com a informação do Turismo de Portugal, o setor do **turismo** é uma **atividade económica fundamental para a geração de riqueza e emprego em Portugal**. Nos últimos 9 anos o país registou uma taxa de crescimento médio anual de 7,2% nas dormidas o que se traduz num aumento de 37 milhões de dormidas em 2010 para 70 milhões de dormidas, em 2019, o maior valor de que há registo. Observou-se igualmente nas receitas turísticas uma taxa média de variação anual de 10,3%, nos últimos 9 anos, o que permitiu que de 7,6 mil milhões de receitas em 2010 o aumento fosse para 18,4 mil milhões em 2019.

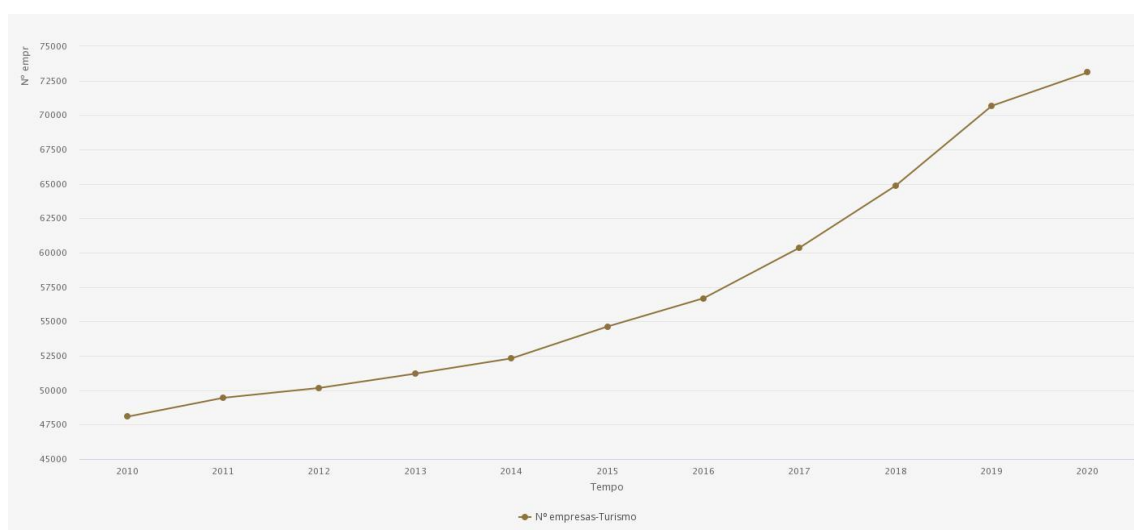
Referindo a mesma fonte, e segundo os dados da OMT, o turismo mundial sofreu, em 2020, o pior ano desde que há registo, com um **decréscimo das chegadas internacionais de 74%**. Os destinos mundiais receberam, em 2020, menos mil milhões de chegadas internacionais quando comparado com o ano anterior, devido às restrições de viagens e a uma queda sem precedentes na procura causadas pela pandemia.

Segundo a mesma informação, foram registados 10,5 milhões de hóspedes dos quais 3,9 milhões estrangeiros. Em 2019, foram registados 27,0 milhões de hóspedes dos quais, 16,3 milhões de hóspedes estrangeiros, o que representa um decréscimo relativo de -61,3% e -75,7%, respetivamente.

Em **2020** registaram-se 25,9 milhões de dormidas (12,3 milhões de dormidas de estrangeiros e 13,6 milhões de dormidas de nacionais). As perdas refletiram-se, também, nas **receitas**, com uma redução de -57,6%, correspondente a 7,7 mil milhões de euros. Em **2019**, as receitas do turismo ascenderam aos 18,7 mil milhões de euros.

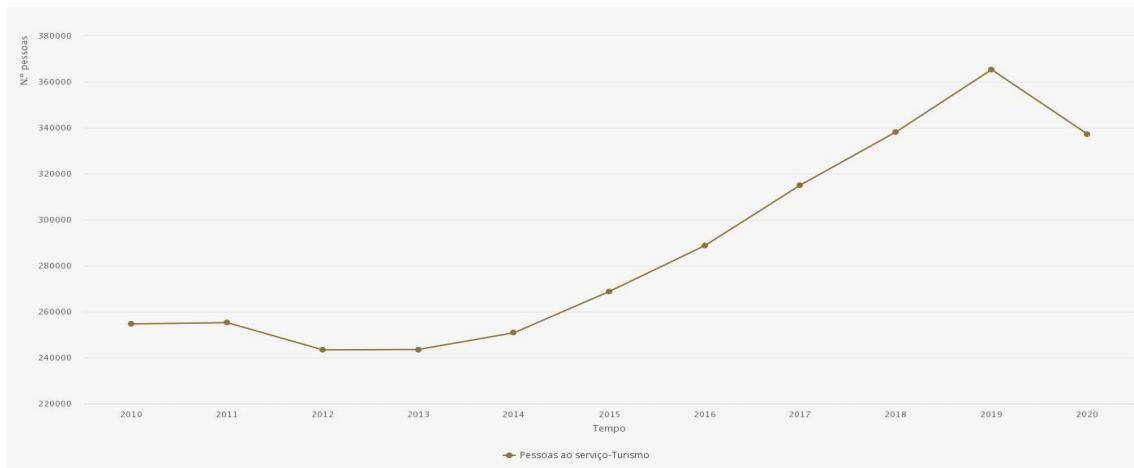
Setor do Turismo em Números

Empresas: **73 096**



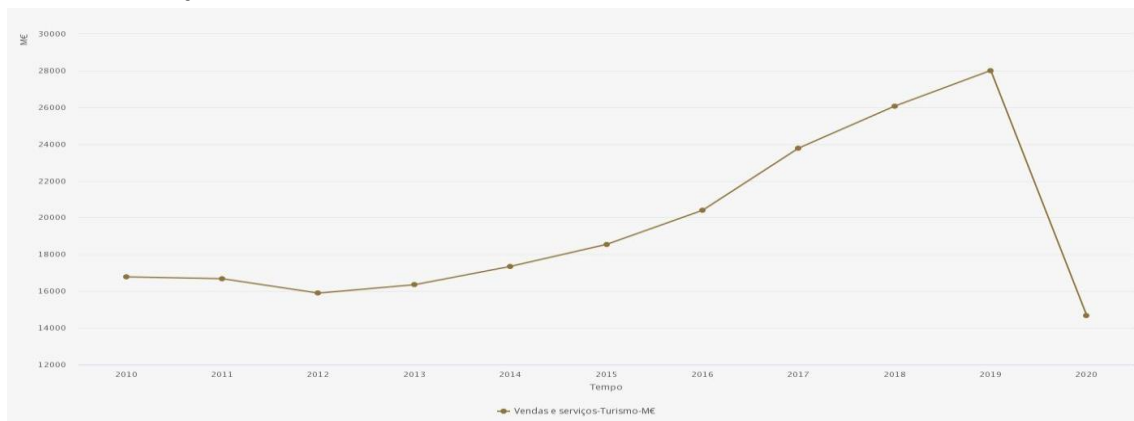
Fonte: Banco de Portugal

Número de Pessoas: **337 321**



Fonte: Banco de Portugal

Vendas e Serviços: **14 659,2M€**



Fonte: Banco de Portugal

Emprego e Formação no Turismo

A crise provocada pela Covid teve, naturalmente efeitos no emprego, nas empresas e no volume de negócios, patente nos gráficos acima apresentados.

De acordo com a informação disponibilizada pelo IPDTE, em 2020 o turismo empregava 834 mil pessoas de forma indireta.

Se considerarmos os impactos indiretos, em 2020, o turismo empregava 834 mil pessoas, o equivalente a cerca de 18% do emprego total a nível nacional. De forma direta o turismo contribui para cerca de 6% do emprego total no nosso país.

57% dos trabalhadores do turismo são mulheres

As mulheres têm uma representação maior quanto ao emprego no turismo e a preponderância tem vindo a manter-se na ordem dos 60%. A sinalização da população reclusa feminina como destinatária deste projeto, definiu-se pela junção destes dados com os números de desemprego.

A taxa de desemprego desde 1983 é sempre superior no sexo feminino do que no sexo masculino, segundo dados do INE.

Local de residência (NUTS - 2013)	Taxa de desemprego (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral (1)		
	Período de referência dos dados		
	3.º Trimestre de 2021		
	Sexo		
	T: HM	1: H	2: M
	%	%	%
PT: Portugal	6,1	5,5	6,8
1: Continente	6,1	5,5	6,7
2: Região Autónoma dos Açores	6,9 §	5,3 §	8,6
3: Região Autónoma da Madeira	7,3 §	6,8 §	7,7

Taxa de desemprego (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)

A valorização das profissões do turismo e a formação de recursos humanos, representam um dos eixos da Estratégia do Turismo 2027. Aproveitar a dinâmica do setor e as potencialidades de emprego constituem uma aposta e uma oportunidade de melhoria e de integração na Vida Ativa.

Com a retoma à normalidade, o setor atravessa momentos complexos, com a falta de recursos humanos qualificados, particularmente em áreas como a Cozinha, Restaurante e Andares/Lavandaria.

A aposta na formação como veículo de transformação social, aliada à qualificação profissional e consequente entrada no mercado de trabalho constituem uma mais-valia e uma oportunidade de carreira, num setor em crescimento.

1.2 Objetivos do Projeto

Objetivos Gerais

Constitui objetivo de o projeto por um lado, contribuir para a plena reinserção social da população reclusa e no seu desenvolvimento de competências pessoais que influenciem o seu autoconceito de forma positiva, capaz de aumentar a resiliência e capacidade adaptativa aos contextos e situações vivenciadas e, por outro lado, criando um modelo de intervenção integrada e estruturada, suscetível de replicação/ disseminação, e credibilizando uma estratégia inovadora de reinserção social, que vise:

- Promover a Inclusão Social da população reclusa;
- Prevenir e Combater o desemprego de longa duração;
- Promover a igualdade de género no mercado de trabalho, designadamente do sexo feminino;

Objetivos Estratégicos e Operacionais

- Proporcionar oportunidades formativas às reclusas, adequadas às necessidades do mercado de trabalho;
- Diminuir fatores de risco e exclusão social, fomentando a uma verdadeira igualdade de oportunidades e de género;
- Contribuir para a implementação de ações, que pela sua natureza, contribuam para verdadeiras políticas ativas de emprego, designadamente no combate ao desemprego de longa duração e à precariedade do emprego;
- Treinar competências pessoais e sociais, através do acompanhamento individual das reclusas;
- Atingir uma taxa de integração das reclusas que concluem o processo formativo, no mercado de trabalho, de 90%;
- Certificar totalmente 95% das reclusas/formandas que integram o projeto;
- Aumentar a autoestima das reclusas em 90% entre o início da formação e o final da mesma.

Pretende-se com este projeto piloto aferir o impacto no alcance dos objetivos e criar com o mesmo um possível caminho para uma política pública futura que seja impactante com o paradigma da reinserção social e a visão da sociedade sobre a população reclusa.

1.3 Destinatários do Projeto

Reclusas do Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo (Feminino), com perfil e potencial e interesse na formação e no projeto proposto, em situação de Regime Aberto definido como tal pela Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro, no seu artigo 14º.

Realizada uma pré-avaliação da elegibilidade da população reclusa condenada à data, num total de 240 reclusas.

- Foi realizado diagnóstico / levantamento das necessidades de escolaridade / formação bem como motivação para integrar em áreas formativas relacionadas com hotelaria, designadamente “Cozinha e Restaurante e “Empregada de Andares”.

São apresentados os resultados estatísticos:

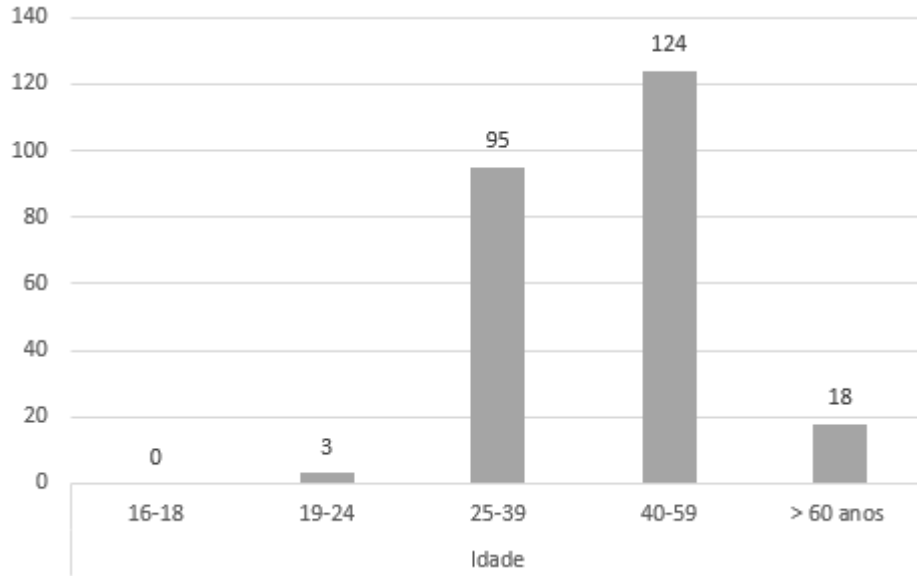


Figura 1 - Idade media das reclusas

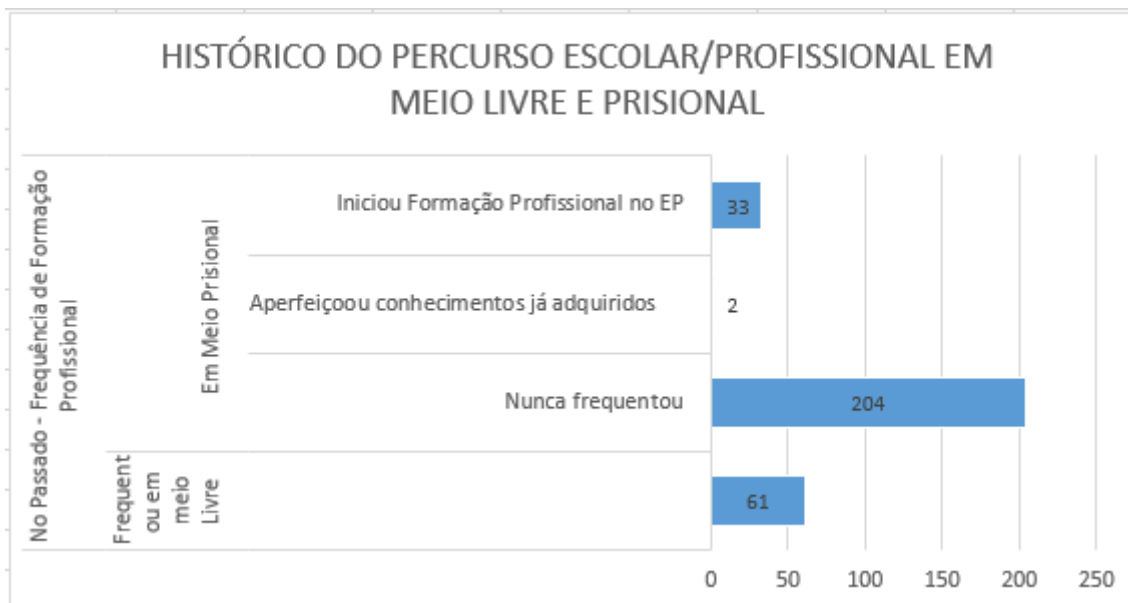


Figura 2- Histórico formação profissional

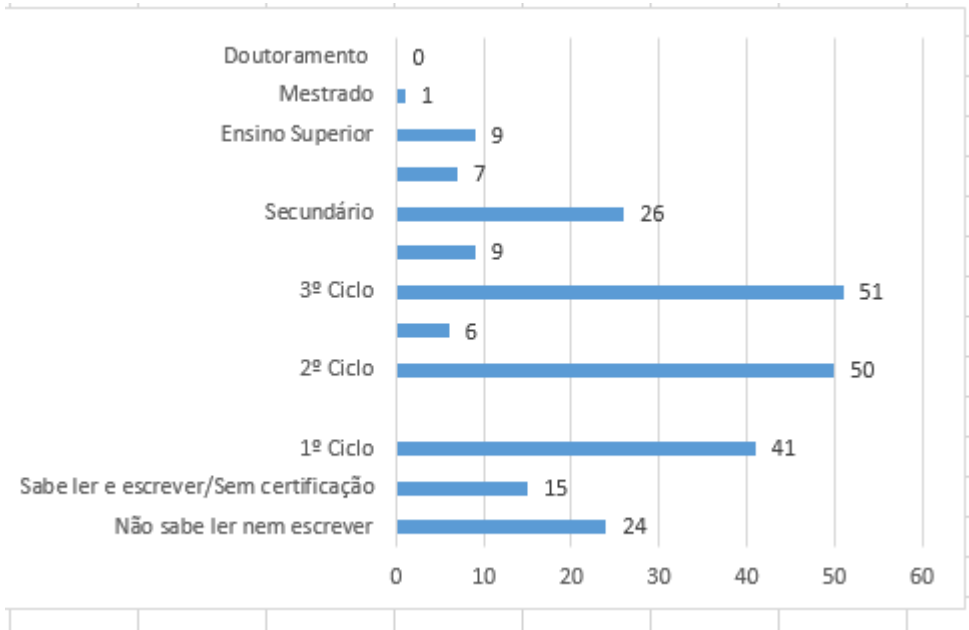


Figura 3- Escolaridade Atual

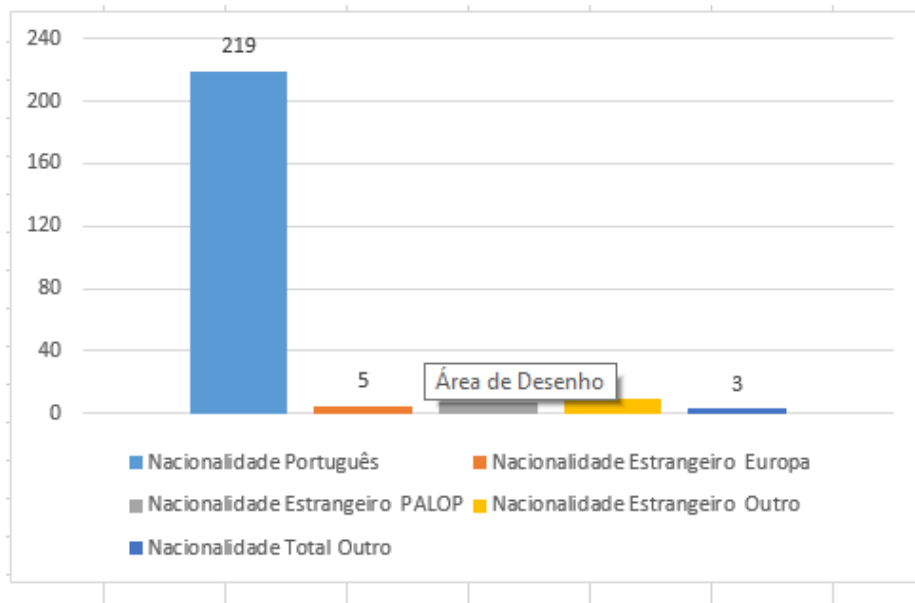


Figura 4 - Nacionalidades

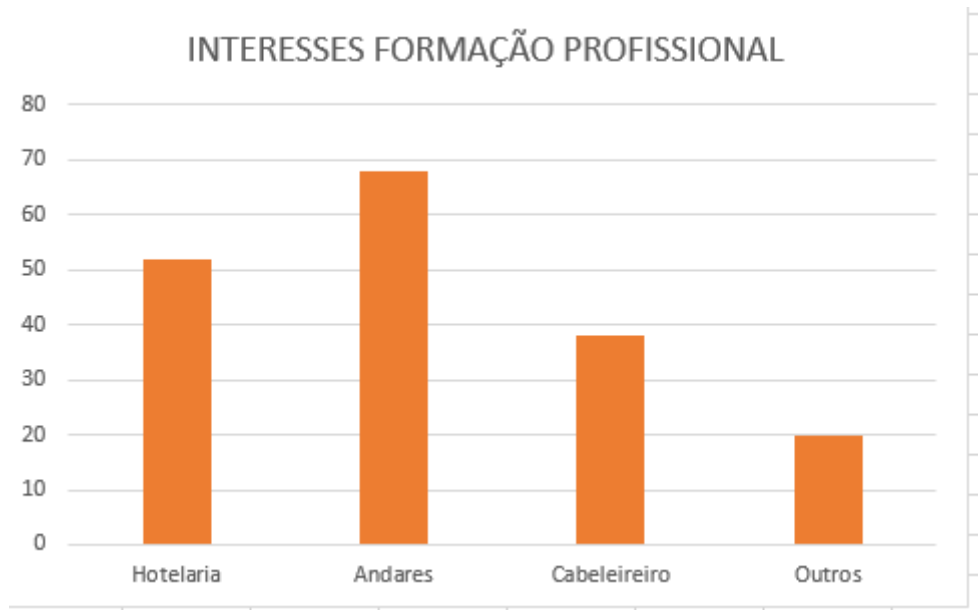


Figura 5 - Interesses de formação profissional

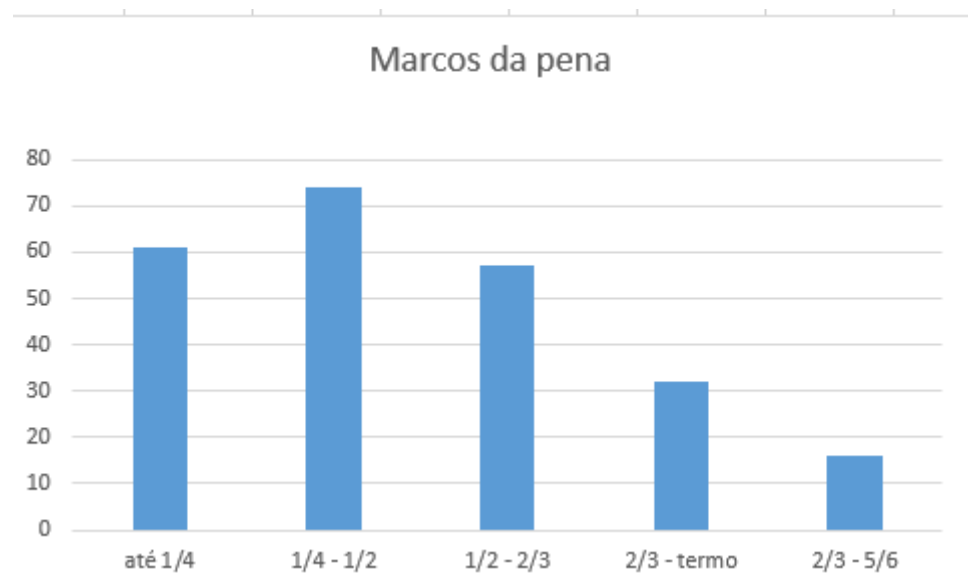


Figura 6 - Marcos de pena

Assim pretende-se trabalhar com um grupo de 20 a 30 formandas, com interesse e vontade em obter formação útil para integração profissional e que tenham como escolaridade mínima o 3º ciclo da escolaridade.

1.4 Medidas de Apoio à Contratação

Sendo clara a pertinência deste projeto para promover “uma vida melhor com + futuro”, será feita a articulação com entidades empregadoras do setor, enquadrada nos diversos projetos promotores da empregabilidade de reclusos/as em regime aberto pela seguinte legislação:

- Despacho Conjunto 561/2001, de 22 de junho - Determina os benefícios a atribuir às entidades empregadoras do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem que celebrem contratos de trabalho com reclusos, em regime aberto e apresentem a situação contributiva regularizada perante a segurança social.
- Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Esta legislação prevê a Isenção do pagamento de contribuições por um período máximo de 36 meses pela entidade empregadora, ao celebrar contrato de trabalho sem termo, a tempo inteiro ou parcial, com recluso/as em regime aberto.

Medidas Ativas de Emprego (em vigor) a serem analisados em fase de celebração de contrato, que têm também como destinatários a população alvo deste projeto:

1. Apoios à contratação
2. Compromisso Emprego Sustentável
3. Estágios Ativar.PT
4. 3.Contrato Emprego-Inserção +

Sobre as Medidas Ativas de Emprego e as Fichas Síntese com os respetivos enquadramentos legislativos e normativos, a informação pode ser consultada no portal do IEFP (www.iefp.pt)

2. Planeamento e Desenvolvimento do Projeto

O projeto tem uma duração total prevista de 1 ano e 6 meses com início em setembro de 2022 e término em dezembro 2023.

São constituintes do desenvolvimento do projeto desde a sua conceção até à sua implementação e conclusão os recursos humanos que a se seguir se identificam no Quadro 1, e as respetivas competências por cada momento/atividade a ser desenvolvido.

As atividades serão desenvolvidas cronologicamente segundo o planeamento do WBS do Quadro 2.

Quadro 1 - Plano e Perfil da Força de Trabalho

(As Competências Relacionais/Comportamentais nomeadas entendem-se as descritas em SIADAP)

Atividades/Tarefas	Funções	Competências Relacionais/Comportamentais	Competências Técnicas
1. Elaboração do protocolo 1.1 Definição da metodologia de trabalho 1.2 Identificação de linhas de apoio financeiro	a) Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais b) Presidente Conselho Diretivo IIEFP c) Presidente Conselho Diretivo TP	a), b) e c) - Representação e colaboração institucional; Proatividade; Orientação para o serviço público; Trabalho de equipa e cooperação	a), b) e c) Ética; Inovação e qualidade; Consciência social; Carisma
2. Assinatura do Protocolo e apresentação pública	d) Diretor do EP e) Diretor do Departamento de Formação do IIEFP f) Diretor de EHT	d), e), f) Planeamento; Capacidade de análise de Informação e sentido crítico; Conhecimento organizacional; Otimização de recursos; Trabalho de equipa e cooperação	d), e), f) Orientação para resultados; Capacidade de negociação e persuasão; Comunicação; Inovação e qualidade
3. Definição da equipa	d) Diretor do EP g) Coordenador do NGQ e Coordenador do Núcleo do Mercado de Emprego f) Diretor de EHT	d), g) e f) Planeamento e organização; Coordenação; Relacionamento interpessoal; Trabalho de equipa e cooperação; Comunicação;	d), g) e f) Conhecimentos especializados e experiência (dos normativos e dos perfis dos seus colaboradores)
4. Diagnóstico de necessidades de formação 4.1. Caracterização da população prisional 4.2. Definição de perfil e encaminhamento para área profissional específica	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT	h), i) e j) Orientação para o serviço público; Orientação para resultados; Análise de informação e sentido crítico Relacionamento interpessoal; Trabalho de equipa e cooperação	h), i) e j) Relacionamento interpessoal (mostra-se disponível para com os colaboradores dos serviços -internos e externos - e procura responder às suas solicitações); Trabalho de equipa e cooperação (capacidade de trabalhar em equipa e de forma colaborativa) i) Conhecimentos de perfis de formandos e melhor ajustamento às necessidades, domínio do SIGAE para inscrição das reclusas j) Domínio da plataforma Academia Digital - Turismo de Portugal, conhecimentos de perfis de formandos e melhor ajustamento às necessidades
5. Diagnóstico de procura / oferta de trabalho	k) Técnico Superior do Emprego	k) Orientação para o serviço público; Orientação para resultados i) Otimização de recursos	k) Domínio do sistema SIGAE, conhecimento das medidas de apoio à contratação e dos programas de apoio à oferta e procura; conhecimento da rede de entidades

5.1. Identificação de parceiros (públicos e privados)	l) Técnico Superior da Direção de Apoio ao Investimento j) Técnico Superior da EHT	j) Representação e colaboração institucional (Desenvolver relações com os <i>stakeholder</i> do setor que integram as formandas em FPCT); Negociação e persuasão (capacidade de negociação com as empresas)	parceiras/colaboradoras com a oferta no Centros de Emprego e seus interlocutores nos diferentes serviços de emprego). i) conhecimento das medidas de apoio ao financiamento das empresas de acolhimento dos formandos no âmbito da realização da formação prática em contexto de trabalho; acompanhamento das empresas em matéria de financiamento; dinamizar iniciativas que fomentem o investimento no Turismo e garantir o alinhamento de todos os instrumentos de apoio financeiro).
6. Levantamento de necessidades - Identificação de formadores	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da Escola de Hotelaria	h), i) e j) Orientação para resultados; Relacionamento Interpessoal; Comunicação	h), i) e j) Conhecimento de uma rede de formadores diversificada; análise de perfis e currículos de formadores; preparar documentação de apoio ao desenvolvimento da formação futura
7. Plataforma informática – base de dados	m) Técnico Superior da área de Informática Subcontratação de Serviços	m) Relacionamento Interpessoal e Comunicação; Análise de Informação e sentido crítico.	m) Conhecimentos de análise e desenvolvimento de sistemas; capacidade de desenvolvimento de software, capacidade de análise de desempenho e solução de problemas, assim como analisar os requisitos, acompanhar os erros de programação e de recolha de dados juntos dos utilizadores e documentar os procedimentos do projeto
8. Desenho do programa de formação 8.1. definição do plano e dos cronogramas 8.2. levantamento das necessidades de equipamentos (ferramentas e consumíveis) para o desenvolvimento das diferentes fases do programa de formação	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT	h), i) e j); Planeamento e organização (capacidade para programar, organizar projetos variados, sendo sistemático e cuidadoso); Análise da informação e sentido crítico (capacidade de comparação de dados de diferentes fontes relevante para a sua atividade e de parceiros em novos projetos).	i) Conhecimento rigoroso dos planos e estruturas curriculares de todas as modalidades formativas e dos referenciais de formação da ANQEP e do contexto normativo da atividade formativa; domínio dos sistemas SGFOR, SIGO, SIFGO; elaboração de cronogramas; elaboração de planos de formação; elaboração dos contratos dos formadores; flexibilidade e adaptações constantes j) conhecimento rigoroso dos planos e estruturas curriculares de todas as modalidades formativas e dos referenciais de formação da ANQEP e do contexto normativo da atividade formativa; domínio dos sistemas, SIGO, Academia Digital – Turismo de Portugal, elaboração de cronogramas; elaboração de planos de formação; elaboração dos contratos dos formadores
9. Formação dos Formadores e Tutores	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT n) 1 Formador	h), i), j) e n) Comunicação; Planeamento e Organização	h) Prestar informação relevante e especializada sobre a realidade/população alvo do projeto, revelando inovação e qualidade no desenvolvimento de novos processos com interesse para o serviço). i) Acompanhamento das ações de formação; gestão dos cronogramas; processamentos das notas de honorários; avaliação e certificação; domínio do SGFOR e SIGO) j) Acompanhamento das ações de formação; gestão dos cronogramas; processamentos das notas de honorários; avaliação e certificação; domínio da Academia Digital – Turismo de Portugal e SIGO).

			n) Conhecimentos pedagógicos especializados em públicos desfavorecidos/vulneráveis, igualdade de género e em formação de tutores; conhecimento das funções de formadores e tutores; domínio de estratégias e competências pedagógicas e dos referenciais de formação contínua de tutores e para públicos desfavorecidos/vulneráveis; controlo da assiduidade dos participantes/formandos; gestão do Dossier técnico-pedagógico);
10. Desenvolvimento das ações	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT o) Técnico de Serviço Social do NGQ p) Tutores q) 5 Formadores (1 da área transversal e 4 das saídas profissionais específicas)	h), i), j), o), p) e q) Comunicação; Otimização de recursos (propondo medidas de racionalização, simplificação de processos e procedimentos com vista a melhorar a produtividade e reduzir custos e com capacidade para se integrar em equipas de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa; Relacionamento Interpessoal (capacidade de se relacionar de forma empática, com linguagem acessível com os diferentes interlocutores, em respeito pela opinião de terceiros; otimização dos recursos disponíveis; Liderança (capacidade de gerir reuniões de equipas formativas); Trabalho de equipa e cooperação; Comunicação (dinamização das sessões de acolhimento); Análise de informação e sentido crítico.	i) Acompanhamento técnico-pedagógico das ações; capacidade de gerir reuniões de equipas formativas; gestão dos diferentes percursos formativos via SGFOR, SGD, SIFGO e SIGO em todas as suas fases (caracterização, autorizações de início, pedidos de aquisição de bens e serviços, assiduidades, cronogramas, certificação) j) Acompanhamento técnico-pedagógico das ações -. gestão dos diferentes percursos formativos via SIGO e Academia Digital – Turismo de Portugal, em todas as suas fases (caracterização, autorizações de início, pedidos de aquisição de bens e serviços, assiduidades, cronogramas, certificação) o) Conhecimento de legislação dos apoios sociais (Circular Normativa 3/2017 e despacho n.º 15417-A/2016) e do Regulamento do Formando CN 06/2020, domínio do sistema SIGAE e SGFOR para formandos, processamentos e outputs, análise de documentos; conhecimento dos modelos de declarações e ofícios. p) Enquadrar a análise do posto de trabalho nos referenciais de formação; traduzir as atividades críticas do posto de trabalho em sequências de atividades pedagógicas; desenhar e elaborar planos de aprendizagem individual; aplicar técnicas e métodos pedagógicos adequados aos contextos de formação no posto de trabalho; conceber e explorar recursos didáticos e auxiliares pedagógicos adequados aos contextos de formação no posto de trabalho; acompanhar e avaliar as aprendizagens reajustando os planos individuais de aprendizagem ao perfil do formando; preparar, conduzir e avaliar sessões de tutoria; analisar o posto de trabalho e identificar as competências a adquirir pelos formandos. q) Desenvolver a formação na área para a qual está habilitado; conceber e produzir os materiais técnico - pedagógicos e os instrumentos de avaliação necessários ao desenvolvimento do processo formativo, relativamente à área para que se encontra habilitado; manter uma estreita cooperação com os demais elementos da equipa pedagógica.
11. Avaliação contínua da evolução e percurso das formandas	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT p) Tutores q) 5 Formadores	h), i), j), p) e q) Relacionamento interpessoal e Comunicação; Negociação e persuasão; Inovação	h) Conhecimentos sobre processos de avaliação e motivação para melhores resultados; capacidade para interagir adequadamente com diferentes interlocutores, com um trato afável e cordial que permitirá expressar críticas construtivas e evitar potenciais conflitos/gestão de expectativas. i) e j) estão de reuniões de equipas pedagógicas; desenvolver instrumentos de avaliação e monitorização.

			p) e q) Desenvolvimento de instrumentos e recursos de avaliação e monitorização contínuas e sumativas; colaboração em equipas de trabalho e definição de estratégias e planos de apoio e recuperação das formandas
12. Finalização da formação 12.1. avaliação da formação 12.2. celebração dos contratos de emprego entre as entidades parceiras e as formandas/reclusas	h) Técnico de Reeducação i) Técnico Superior do NGQ j) Técnico Superior da EHT p) Tutores q) 5 Formadores k) Técnico Superior do Emprego	h), i), j), p), q) e k) Comunicação e Representação e colaboração institucional; Responsabilidade e compromisso com o serviço	h) Clareza, fluência e precisão na sua comunicação; com capacidade para representar serviço, o grupo de trabalho, em reuniões ou eventos onde é exigido que transmita uma imagem de credibilidade e de gosto pelas atividades em que se envolve i) e j) Registo da avaliação nos diferentes sistemas e emissão dos Certificados de Formação; elaboração dos relatórios de avaliação da formação; organização e finalização do processo técnico pedagógico - PTP - para arquivo. p) e q) Entrega atempada e organizada de toda a documentação técnico-pedagógica para o PTP. k) Atualização dos registos das formandas em SIGAE; conhecimento normativo e procedimento administrativo das condições de contratualização e das diferentes medidas de apoio à contratação.
13. Follow up´s - aos 6 meses após o fim da formação/ início do contrato de trabalho	h) Técnico de Reeducação o) Técnico do Serviço Social do NGQ j) Técnico Superior da EHT	h), o) e j) Planeamento e organização; Comunicação e Relacionamento interpessoal	h) e o) Conhecimento de ferramentas de monitorização e acompanhamento; garantir o acompanhamento e orientação pessoal e social das reclusas; produção de relatórios de avaliação e monitorização face aos objetivos do Projeto. j) avaliação da integração das formandas nas empresas, através de aplicação de inquérito de inserção profissional

Quadro 2 - WBS - Análise e acompanhamento do processo de implementação e principais *millestones*

Atividades/Tarefas	09/2022	10/2022	11/2022	12/2022	01/2023	02/2023	03/2023	04/2023	05/2023	06/2023	07/2023	08/2023	12/2023
1.Elaboração do protocolo 1.2. Definição da metodologia de trabalho 1.3 Identificação de linhas de apoio financeiro	Protocolo escrito												
2. Assinatura do Protocolo e apresentação pública													
3. Definição da equipa		Identificação dos técnicos e perfil											
4. Diagnóstico de necessidades de formação 4.2. Caracterização da população prisional 4.3. Definição de perfil e encaminhamento para área profissional específica			Relatório de orientação profissional										
5. Diagnóstico de procura / oferta de trabalho 5.2. Identificação de parceiros (públicos e privados)			Relatório de ofertas / acordos de colaboração de FPCT										
6. Levantamento de necessidades - Identificação de formadores			Contratação dos serviços de formação										
7. Plataforma informática – base de dados													
8. Desenho do programa de formação 8.1. definição do plano e dos cronogramas 8.2. levantamento das necessidades de equipamentos (ferramentas e consumíveis) para o desenvolvimento das diferentes fases do programa de formação					Caraterização das ações e processos de aquisição								
9. Formação dos Formadores e Tutores *													
10. Desenvolvimento das ações													
11. Avaliação contínua da evolução e percurso das formandas						Ata de reunião			Ata de reunião				
12. Finalização da formação 12.1. avaliação da formação 12.2. celebração dos contratos de emprego entre as entidades parceiras e as formandas/reclusas												Ata de reunião / certificados / contratos de trabalho	
13. Follow up's - aos 6 meses após o fim da formação/ início do contrato de trabalho													Relatório de avaliação/ monitorização

*Esta formação deve seguir o Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores – Formador de Tutores, disponível em <https://www.iefp.pt>

3. Implementação e desenvolvimento das ações de formação

Formação às reclusas com base no plano pessoal de formação previamente avaliados.

Duração: janeiro a julho 2022

1. **Fase 1 - Formação Transversal** - nas instalações do EP (ver Plano Curricular infra)

Duração: 50 horas. Grupo total de reclusas integradas no projeto (cerca de 30)

2. **Fase 2 - Formação Área Tecnológica** – nas instalações da Escola de Turismo (ver Plano Curricular infra)

Duração: 100 horas. Grupo inicial dividido em 2 grupos. Um grupo de formandas/reclusas fará formação à medida na área de Empregada de Andares e outro grupo na área de Cozinha e Restaurante. Cerca de 15 formandas em cada grupo.

3. **Fase 3 - Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT)** - nas entidades empregadoras (unidades hoteleiras) – Ver Planos de Estágio infra)

Duração: 420 horas – formandas que obtiveram validação positiva na formação da área tecnológica.

Em todas as fases, as reclusas integradas têm direito aos apoios sociais previstos para a formação (Circular Normativa 3/2017 e despacho n.º 15417-A/2016).



Curso de Cozinha e Restaurante

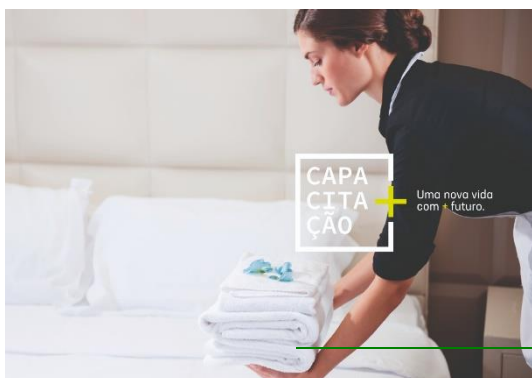
Capacitação +

20

PLANO CURRICULAR				
Componente	Disciplinas/Módulos			
		EP	EHT	Total
Formação Transversal	• Inglês	15		50
	• Tecnologias de Informação e Comunicação	15		
	• Relações Interpessoais	15		
	• Seminário Técnico /Visita de estudo	5		
Formação Tecnológica	• Técnica Profissional de Cozinha		50	100
	• Técnica Profissional de Restaurante		50	
Formação Prática em Contexto de Trabalho	• Estágio Curricular (empresas)			420
	<i>Total</i>	50	100	570

No final da formação o(a) formando(a) deverá ser capaz de:

- Compreender as diversas características e funcionamento da Cozinha e do Restaurante;
- Assumir uma postura profissional;
- Conhecer a hierarquia profissional;
- Conhecer e identificar todo o material e equipamento da Cozinha e do Restaurante;
- Conhecer e aplicar regras de HACCP;
- Facilitar o relacionamento interpessoal com os colegas e formadores, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho;
- Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir e responder às solicitações do serviço, interagindo com os outros elementos da equipa;
- Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações que possam surgir.



Curso de Andares/Lavandaria

Capacitação +

21

PLANO CURRICULAR

Componente	Disciplinas/Módulos			
		EP	EHT	Total
Formação Transversal	• Inglês	15		50
	• Tecnologias de Informação e Comunicação	15		
	• Relações Interpessoais	15		
	• Seminário Técnico /Visita de estudo	5		
Formação Tecnológica	• Técnica Profissional de Andares		60	100
	• Técnica Profissional de Lavandaria		40	
Formação Prática em Contexto de Trabalho	• Estágio Curricular (empresas)			420
<i>Total</i>		50	100	570

No final da formação o(a) formando(a) deverá ser capaz de:

- Compreender as diversas características e funcionamento do Departamento de Andares/Lavandaria;
- Assumir uma postura profissional;
- Conhecer a hierarquia profissional;
- Saber as regras da limpeza com eficiência;
- Efetuar os procedimentos de conservação e manutenção em serviço de Andares;
- Identificar qual o equipamento, material e instalações do Departamento de Lavandaria;
- Executar os métodos de serviço e operações de lavandaria: processamento da roupa na área suja e processamento da roupa na área limpa;
- Saber as regras básicas de higiene e segurança.
- Facilitar o relacionamento interpessoal com os colegas e formadores, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho;
- Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir e responder às solicitações do serviço, interagindo com os outros elementos da equipa;
- Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações que possam surgir.

Formação Prática em Contexto de Trabalho (nas entidades empregadoras do setor)

Curso de Cozinha e Restaurante
Capacitação +

PLANO DE ESTÁGIO

	OBJETIVOS	ATIVIDADES / TAREFAS A REALIZAR
Cozinha	<ul style="list-style-type: none"> • Armazenar e assegurar o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha; • Conhecer e aplicar regras de HACCP; • Conhecer a hierarquia profissional, facilitando o relacionamento interpessoal com a restante equipa, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho; • Cortar vegetais, peixes, aves e carnes; • Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir e responder às solicitações do serviço; • Efetuar a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios. 	<ul style="list-style-type: none"> → Aplicar as técnicas de <i>mise-en-place</i> em cozinha e pastelaria; → Execução de cortes de vegetais, peixes, aves e carnes; → Preparação de guarnições → Confeção de sopas e cremes → Confeções bases de carnes e peixes

22

	OBJETIVOS	ATIVIDADES / TAREFAS A REALIZAR
Restaurante	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar e utilizar os diversos equipamentos de restaurante; • Aplicar as técnicas de <i>mise-en-place</i> de restaurante; • Executar o serviço de cafetaria de apoio ao serviço de restaurante; • Executar os diferentes métodos de serviço de restaurante; • Preparar e servir bebidas simples • Receber e acompanhar o cliente; • Conhecer e relacionar-se com as secções abastecedoras e de apoio ao restaurante. • Conhecer e compreender as normas técnicas e de segurança e higiene 	<ul style="list-style-type: none"> → Cumprir as normas de apresentação e higiene pessoal e de indumentária; → Interagir corretamente com hierarquia e colegas e clientes; → Cumprir as normas técnicas de higiene e segurança; → Verificar e preparar as condições de utilização e limpeza dos equipamentos e utensílios utilizados no serviço de restaurante e bar; → Preparar as mesas com os atoalhados, utensílios e elementos decorativos e/ou outros elementos, de acordo com o serviço a prestar e as normas técnicas e protocolos estabelecidas; → Preparar, aprovisionar e organizar os aparadores e carros de serviço com os equipamentos, utensílios, produtos alimentares e outros meios necessários ao serviço de restaurante; → Verificar as faltas de diversos tipos de material e produtos e promover à sua reposição mediante instruções; → Preparar os elementos complementares do serviço de mesa, preparando recipientes e ingredientes como pão, temperos, condimentos; → Efetuar a receção e acomodação do cliente seguindo as normas de acolhimento, as regras protocolares e as normas em vigor da empresa. → Apresentar a carta de restaurante e a carta de vinhos e efetuar a colocação dos couverts → Realizar o serviço de bebidas simples seguindo as normas técnicas e protocolares respetivas; → Efetuar o serviço de mesa Buffet (pequeno-almoço, almoço, jantar); → Desembaraçar mesas e sala no final do serviço.

a) **Duração:** 420 horas – formandas que obtiveram validação positiva na formação da área tecnológica.

Formação Prática em Contexto de Trabalho (nas entidades empregadoras do setor)

Curso de Andares/Lavandaria
Capacitação +

PLANO DE ESTÁGIO

	OBJETIVOS	ATIVIDADES / TAREFAS A REALIZAR
Andares	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar o papel do Departamento de Andares na estrutura de um Empreendimento Turístico; • Reconhecer os objetivos do Departamento de Andares; • Conhecer/saber as funções e competências do Departamento; • Identificar as características gerais dos recursos Humanos do Departamento de Andares; • Funções, responsabilidades e perfil de um colaborador do departamento de andares; • Vestuário e calçado; Postura e apresentação; • Método de Serviço. • Saber as regras da limpeza com eficiência; • Efetuar os procedimentos de conservação e manutenção em serviço de Andares; • Executar os procedimentos de limpeza das áreas públicas; • Efetuar os procedimentos de limpeza da casa de banho; • Executar os procedimentos da limpeza de um quarto; • Saber as regras de elaboração das camas; • Saber as regras básicas de higiene e segurança. 	<ul style="list-style-type: none"> → Cumprir as normas de apresentação e higiene pessoal e de indumentária; → Conhecer a hierarquia profissional, facilitando o relacionamento interpessoal com a restante equipa, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho; → Praticar as funções, responsabilidades e atividades de um colaborador do Departamento de Andares; → Praticar/adotar uma boa comunicação verbal e não verbal (postura, linguagem corporal, apresentação e higiene pessoal); → Praticar/Planear e organizar as tarefas inerentes ao serviço de andares; → Praticar/aplicar os documentos de controlo do serviço de Andares; → Praticar/saber determinar as suas necessidades em termos de produtos de limpeza e identificando os adaptáveis a cada situação; → Praticar a limpeza nas zonas de serviço, zonas públicas, zonas de habitação e zonas de circulação; → Praticar os procedimentos de limpeza de um quarto; → Praticar as regras de elaboração das camas. → Efetuar a limpeza das casas de banho;

23

	OBJETIVOS	ATIVIDADES / TAREFAS A REALIZAR
Lavandaria	<p>Lavandaria (caso exista):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer quais as características do espaço físico; • Identificar a localização da Lavandaria; • Identificar qual o equipamento, material e instalações; • Executar os métodos de serviço e operações de lavandaria: processamento da roupa na área suja e processamento da roupa na área limpa; • Dentro da área da lavandaria saber em relação à roupa: <ul style="list-style-type: none"> - Tipo, peso e fluxo - Tipos de roupa - Tipos de tratamento • Identificar as vantagens e desvantagens do outsourcing; • Identificar a documentação utilizada. 	<ul style="list-style-type: none"> → Praticar/reconhecer com exatidão o método de trabalho e as operações relativas ao tratamento da roupa do Hotel; → Praticar /identificar todos os tipos roupa e quantidades necessárias de acordo com o tipo de empreendimento; → Praticar os métodos de serviço e operações da lavandaria: processamento da roupa na área suja e processamento da roupa na área limpa; → Praticar/conhecer o equipamento e produtos adequados e necessários ao tratamento da roupa; → Praticar o preenchimento da documentação utilizada

1. **Duração:** 420 horas – formandas que obtiveram validação positiva na formação da área tecnológica.

1. A orientação e o acompanhamento do formando, durante a FPCT, são partilhados entre a Escola e a Entidade de Acolhimento.
2. No âmbito da Escola, são orientados por formadores da área técnica ou outros técnicos devidamente habilitados, indicados pela Direção, denominados Tutores.
A equipa de Tutores deverá ser composta por um elemento de cada uma das entidades promotoras da Formação, a saber:
 - a) Técnico de Reeducação
 - b) Técnico Superior do NGQ
 - c) Técnico Superior da EHT

A estes compete:

 - a) Supervisionar, técnica e pedagogicamente, o desempenho do Formando ao longo do período de FPCT;
 - b) Apresentar os elementos de acompanhamento e avaliação contínua e o Relatório Final de FPCT à Direção da Escola;
 - c) Colaborar na organização e distribuição dos locais de FPCT pelos Formandos.
3. Acompanhamento da FPCT pela Escola:
 - a) O Tutor assegura o acompanhamento do Formando através das seguintes modalidades:
 - b) À distância – por via telefónica ou eletrónica;
 - c) Presencial – por via da sua deslocação ao local de estágio, ou por via da deslocação do Formando à Escola.
4. No âmbito das Entidades de Acolhimento, a FPCT é orientada por técnicos da especialidade, denominados Orientadores de Estágio, a quem compete:
 - a) Zelar para que se criem e mantenham as condições técnico- pedagógicas e logísticas necessárias ao desenvolvimento da FPCT;
 - b) Facilitar a integração e a adaptação dos Alunos na Entidade de Acolhimento, nomeadamente no que se refere às relações interpessoais e ao desenvolvimento das competências profissionais;
 - c) Proceder à avaliação das atividades previstas no plano de estágio, de acordo com os critérios estabelecidos;
 - d) Manter a Escola informada sobre todas as questões que digam respeito ao desenvolvimento da FPCT.
5. Acompanhamento da FPCT pela Entidade de Acolhimento:
 - a) O Orientador assegura o acompanhamento do estágio, através da observação presencial da atividade do formando ou através da recolha de informação junto da chefia de enquadramento direto e/ou dos restantes elementos da equipa de trabalho, na qual aquele foi integrado;
 - b) O Orientador assegura o registo escrito do acompanhamento efetuado, designadamente através dos seguintes documentos:
 - I. Ficha de Controlo de Assiduidade;
 - II. Relatório de Avaliação do Estágio.

DOCUMENTOS A PREENCHER PELA ENTIDADE DE ACOLHIMENTO

FICHA DE CONTROLO DE ASSIDUIDADE

Ao longo da FPCT deverá ser preenchida uma ficha de controlo de assiduidade por cada formando, com a indicação da assiduidade registada (modelo 1).

Modelo 1

25

FICHA DE CONTROLO DE ASSIDUIDADE																																		
A PREENCHER PELO ORIENTADOR DE ESTÁGIO NA ENTIDADE																																		
Nome Aluno(a):																Local de Estágio:																		
Curso:																Nome do orientador de estágio na entidade:																		
Turma:																Período de Estágio:																		
MÊS/dia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL horas		
Junho																																		
Julho																																		
Agosto																																		
Setembro																																		
MÊS/dia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL horas		

(assinalar com um número, o nº de horas de trabalho realizadas pelo aluno; com a sigla **FG** as folgas; e com a sigla **FT** as faltas dadas pelo aluno)

_____ (Assinatura do responsável e carimbo da entidade)	Nome: _____ Cargo: _____
--	---------------------------------

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE FPCT

Findo o estágio deverá ser preenchida a avaliação de FPCT do formando (modelo 2). A Escola envia o impresso da avaliação assim como a ficha de assiduidade aquando da confirmação da integração do formando.

Estes documentos deverão ser preenchidos pelo Tutor de FPCT, relativamente a cada um dos formandos e devolvidos à escola depois de devidamente assinados e carimbados.

Modelo 2

AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO
A PREENCHER PELO ORIENTADOR DE ESTÁGIO NA ENTIDADE

Aluno	Nome	Foto do estagiário
	Curso	
Entidade	Designação:	
	Endereço:	

Período a que respeita a avaliação ____/____/____ a ____/____/____

Avaliação do aluno	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	Desempenho Mau	Desempenho Insuficiente	Desempenho Suficiente	Desempenho Bom	Desempenho Muito Bom	Não Aplicável
		Apresentação e higiene pessoal					
	Assiduidade						
	Pontualidade						
	Integração na entidade / equipa(s) de trabalho						
	Organização e métodos de trabalho						
	Aplicação de conhecimentos e técnicas						
	Cumprimento de normas de higiene e segurança no trabalho						
	Zelo pelo material e equipamento						
	Autonomia e iniciativa na execução das tarefas						
	Responsabilidade na execução das tarefas						
	Qualidade do serviço prestado						
	Relacionamento com as chefias						
	Relacionamento com os colegas						
	Relacionamento com os clientes						
	Capacidade de adaptação a novas tarefas e situações						
	Rapidez na tomada de decisões						
	Capacidade de resistência física e psicológica						

Avaliação da Formação	Sugestões para melhorar a formação:	
	Considera a formação do aluno estagiário:	
	• Adequada às atividades desenvolvidas	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
	Obs:	
	• Pouco adequada às atividades desenvolvidas	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
	Obs:	
	• Desajustada das atividades desenvolvidas	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
	Obs:	

Orientador de Estágio	Nome:	(Assinatura do Responsável & carimbo da Entidade)
	Cargo:	

4. Recursos Necessários

4.1 Recursos Humanos (RH)

Para o desenvolvimento do projeto, identificaram-se como participantes necessários nas diferentes atividades/etapas, recursos humanos internos e externos, antes descrito no Plano e Perfil da Força de Trabalho e estimadas as horas imputadas ao projeto de cada um destes recursos humanos é de acordo com o descrito na Tabela 7 e na Tabela 8 respeitantes a cada ano civil (2022 e 2023):

27

TABELA 7 – Horas/RH - 2022

Recursos Internos	N.º de RH	Horas imputadas ao projeto
Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais	1	3
Presidente do Conselho Diretivo do IIEFP	1	3
Presidente do Conselho Diretivo do TP	1	3
Coordenação do Projeto - Diretor do EP	1	56
Diretor do Departamento de Formação IIEFP	1	35
Diretor da Escola de Hotelaria	1	56
Coordenador do Núcleo de Gestão da Qualificação	1	21
Coordenador do Núcleo do Mercado de Emprego	1	21
Técnico Superior Reeducação	1	143
Técnico Superior NGQ - Coordenação de ações	1	147
Técnico Superior da EHT	1	178
Técnico Superior da Direção de Apoio ao Investimento	1	35
Técnico Superior da área do Serviço Social	1	0
Técnico Superior da área de Informática	1	0
Técnico Superior da área das Medidas de Apoio à Contratação	1	35
	15	736

Recursos Externos - Prestação de Serviços	N.º de RH	Horas imputadas ao projeto
Formador dos formadores/tutores	1	40
Formador área transversal	1	0
Formadores área tecnológica	4	0
Mediador	2	0
TOTAL	8	40

TABELA 8 – Horas/RH - 2023

Recursos Internos	N.º de RH	Horas imputadas ao projeto
Diretor Geral de Reinserção e Serviços Prisionais	1	0
Presidente do Conselho Diretivo do IIEFP	1	0
Presidente do Conselho Diretivo do TP	1	0
Coordenação do Projeto - Diretor do EP	1	49
Diretor do Departamento de Formação IIEFP	1	0
Diretor da Escola de Hotelaria	1	0
Coordenador do Núcleo de Gestão da Qualificação	1	0
Coordenador do Núcleo do Mercado de Emprego	1	0
Técnico Superior Reeducação	1	49
Técnico Superior NGQ - Coordenação de ações	1	147
Técnico Superior da EHT	1	147
Técnico Superior da Direção de Apoio ao Investimento	1	0
Técnico Superior da área do Serviço Social	1	150
Técnico Superior da área de Informática	1	217
Técnico Superior da área das Medidas de Apoio à Contratação	1	35
TOTAL	15	794

Recursos Externos - Prestação de Serviços	N.º de RH	Horas imputadas ao projeto
Formador dos formadores/tutores	1	0
Formador área transversal	1	50
Formadores área tecnológica	4	50
Mediador	2	28
TOTAL	8	128

4.2 Recursos Materiais

Identificaram-se como sendo necessários os seguintes recursos materiais:

- Salas de formação devidamente equipas disponíveis no EP;

(Vide anexo número 1)

- Espaços para o desenvolvimento da formação tecnológica (Cozinha e Restaurante, Andares e Lavandaria)

(Vide anexo número 1)

4.3 Recursos Financeiros (Receitas e Despesas)

Consideram-se para efeitos de receitas e despesas de acordo com a Classificação económica das receitas e despesas públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14/02/2002, na redação em vigor).

Descrição das mesmas nos quadros seguintes.

Quadro 3 – Receitas 2022

2022 - Rúbrica Receitas	Estimativa
06.06.04 - transferências correntes SS - receitas próprias (30%)	4 500
06.09.01 - EU - FSE 442 - PO Potencial Humano (70%)	10 500
Receitas Totais	15 000

Quadro 4 – Despesas 2022

2022 - Rúbrica Despesas	Estimativa
01.01.03 - remunerações - pessoal regime de função pública	8 182
01.01.11 - representação	1 137
01.01.13 - subsídio de refeição	552
01.01.14 - subsídio de férias e natal	0
01.02.04 - ajudas de custo	0
01.03.05 - contribuições para a segurança social	1 943
02.02.20 - aquisição de bens e serviços - outro trabalho especializado	1 230
04.08.02 - famílias - outras (formandos)	0
07.01.08 - software informático (despesas de capital - aquisições/investimentos)	0
Total	13 045

Quadro 5 – Receitas 2023

2023 - Rúbrica Receitas	Estimativa
06.06.04 - transferências correntes SS - receitas próprias	28 200
06.09.01 - EU - FSE 442 - PO Potencial Humano	65 800
Receitas Totais	94 000

Quadro 6 – Despesas 2023

2023 - Rúbrica Despesas	Estimativa
01.01.03 - remunerações - pessoal regime de função pública	7 529
01.01.11 - representação	332
01.01.13 - subsídio de refeição	595
01.01.14 - subsídio de férias e natal	0
01.02.04 - ajudas de custo	0
01.03.05 - contribuições para a segurança social	1 788
02.02.20 - aquisição de bens e serviços - outro trabalho especializado	7 183
04.08.02 - famílias - outras (formandos) - Portaria 60-A/2015 , 2 Março (art.13º)-Alterada pela Portaria 175/2018 de 19 junho (art. 13º)	26 178
07.01.08 - software informático (despesas de capital - aquisições/investimentos)	50 000
Total	93 605

Para o desenvolvimento da Fase 2 da Formação da Área Tecnológica consideram-se os seguintes valores previsionais associados às Matérias-primas (custos considerados na rubrica 5 “Encargos diretos com a preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação”).

Para o **Curso de Cozinha e Restaurante** estima-se um custo de 3.000,00€, considerando que são 50 horas de Cozinha + 50 horas de Restaurante e que este último não tem praticamente custos de matérias-primas de acordo com a fórmula: 20 formandas [50 hrs x 60,00€ = 3.000,00€] aos quais acrescem os custos indiretos de água e eletricidade – 150,00 €

Para o **Curso de Andares e Lavandaria** apenas estimam-se custos com detergentes, água e eletricidade, num total de 150,00€.

5. Análise de Riscos

As principais restrições identificadas sobre o projeto foram analisadas de acordo com a Matriz SWOT. Esta é uma análise que permite através do cruzamento de fatores internos e externos com aspetos positivos e negativos em cada um dos fatores, obter uma visão global estratégica, neste caso, do Projeto. Descrevem-se as Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças ao Projeto Capacitação+ na figura 9.

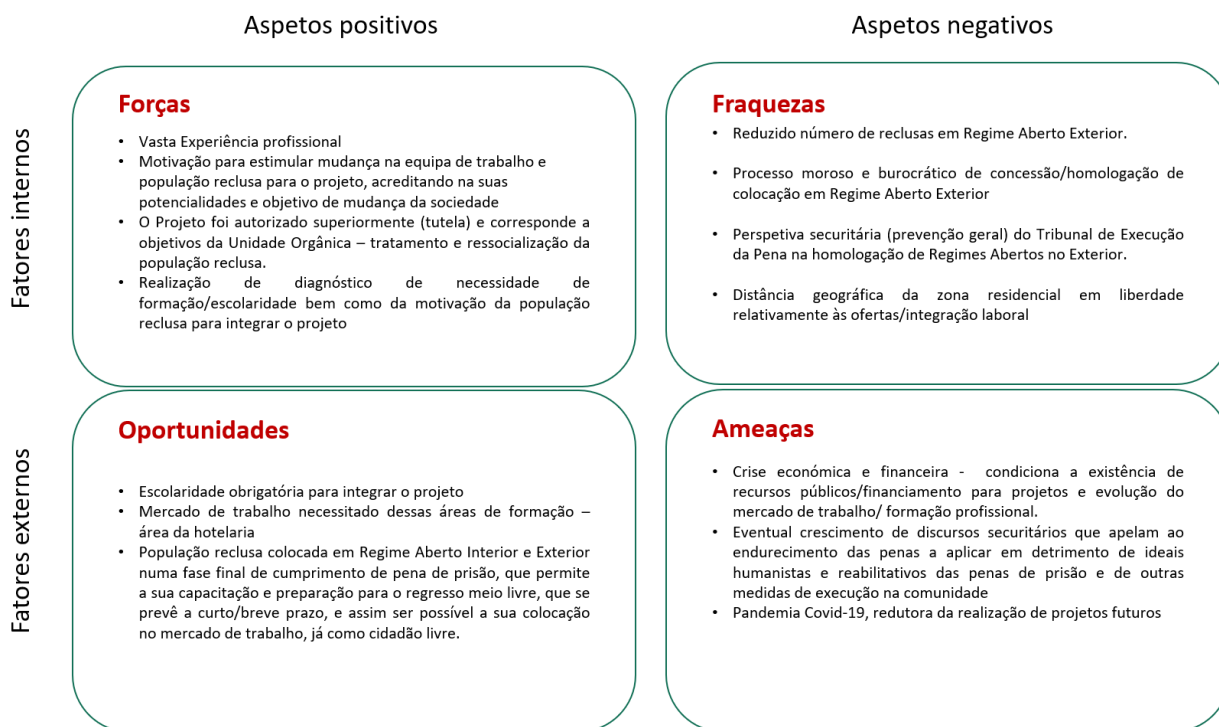


Figura 9 – Matriz SWOT

O Projeto CAPACITAÇÃO + tem como objetivo estratégico contribuir para a criação de uma imagem positiva da população reclusa e da Reinserção Social na sociedade alargada, numa perspetiva de mudança de paradigma social

A Comunicação Externa do projeto tem por isso uma valorização importante à qual os intervenientes do mesmo devem atender e considerar a mesma como uma estratégia de Marketing Público.

6. Conclusão

“Cada ser humano constrói a sua história de acordo com suas possibilidades pessoais emocionais e profissionais.” (Barbosa, 2012)

O direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar é um direito constitucionalmente consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Enquanto um objetivo de missão do Estado, compete à Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, particulares responsabilidades em assegurar que no âmbito do tratamento penitenciário e do processo de ressocialização de pessoas reclusas, sejam desenvolvidas atividades e programas de reinserção social que visem a preparação da pessoa reclusa para a liberdade, através do desenvolvimento das suas responsabilidades, da aquisição de competências que lhe permitam optar por um modo de vida socialmente responsável, sem cometer crimes e de forma autónoma após a sua libertação.

A facilitação do acesso a competências escolares e formação profissional enquadra-se neste objetivo de macropolítica-criminal, devendo a escolaridade obrigatória ser assegurada com caráter imperioso, assim como deve o ensino ser organizado em conexão com a formação profissional e o trabalho de modo a promover condições de empregabilidade, autorrealização pessoal e profissional, de uma verdadeira reinserção social e exercício pleno de cidadania.

Décadas de investigação científica, de natureza longitudinal, suportam de forma robusta que as baixas competências educacionais/habilitações escolares e as experiências de insucesso que lhe estão associadas, constituem um dos principais fatores sociais relacionados com o desenvolvimento de trajetórias delinquentes e, a contrario sensu, com processos de desistência do crime, tendo a aquisição de habilitações escolares e formativas, incluindo a formação tecnológica, uma estreita ligação com o aumento de oportunidades de integração e progressão no mundo laboral.

Sobre a reincidência encontra-se consenso entre autores em fatores de risco presentes na ambição dos objetivos deste projeto tais como: capacidade intelectual; desempenho e problemas escolares e atividade laboral (Barbosa, 2012).

Este projeto procura corresponder a estes objetivos, garantindo à população reclusa, a capacitação pessoal/escolar/educacional/formativa/tecnológica, com a mais-valia de formação profissional em áreas procuradas pelo mercado de trabalho e tecido empresarial, em contexto real de trabalho, envolvendo vários parceiros em estreita ligação com a comunidade.

Numa parceria desta natureza, envolvendo sinergias da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Instituto de Emprego e Formação Profissional e o Turismo de Portugal procura-se a empregabilidade, a criação de oportunidades sociais para esta população alvo, contribuindo em simultâneo para a sua valorização social e diminuição do estigma associado à condição de reclusa, e em última análise a prevenção da reincidência criminal, a criação de riqueza (capital social), o desenvolvimento social e económico.

BIBLIOGRAFIA E FONTES:

- ALMEIDA, L, SIMÕES, M., MACHADO, C. & GONÇALVES, M. (2004). “*Avaliação Psicológica: instrumentos validados para a população portuguesa – volume II*”. Coimbra: Quarteto.
- BAPTISTA, P.; VICENTE, E.; BRITO, F.; ÉVORA, V. (2010) “*Manual de Técnicas de Serviço de Restauração e Bebidas - Volume I*” - Editor: Turismo de Portugal, I.P. – 1.ª Edição.
- CABUGUEIRA, ARTUR (2005) “*A importância económica do turismo*”.
- CAMPOS, P. (2010) “*Manual de Técnicas de Operações Turísticas e Hoteleiras - Volume I*” - Editor: Turismo de Portugal, I.P. – 1.ª Edição.
- CAMPOS, P. (2010) “*Manual de Técnicas de Operações Turísticas e Hoteleiras - Volume I*” - Editor: Turismo de Portugal, I.P. – 1.ª Edição.
- DANIEL, ANA; FERNANDES, GONÇALO (2021) “*A Importância Económica do Turismo em Portugal e no Mundo e o Impacto Covid*”.
- SOARES, D.; FERREIRA, A.; LEANDRO, H.; FERRAZ, J. (2010) “*Manual de Técnicas de Cozinha e Pastelaria - Volume I*” - Editor: Turismo de Portugal, I.P. – 1.ª Edição.
- Banco de Portugal – Consultar em <https://bpstat.bportugal.pt/conteudos/publicacoes/1312>.
- CUNHA, LICÍNIO (2010) “*A Definição e o Âmbito do Turismo: um aprofundamento necessário*” – Consultar em <http://hdl.handle.net/10437/665>.
- Estratégia Turismo 2027 – Consultar em http://www.turismodeportugal.pt/pt/Turismo_Portugal/Estrategia/Estrategia_2027/Paginas/default.aspx.
- Instituto de Planeamento e Desenvolvimento do Turismo (IPDT) – Consultar em <https://www.ipdt.pt/o-emprego-no-setor-do-turismo-em-portugal>.
- Plano de Ação “*Reativar o Turismo | Construir o Futuro*”.
- Turismo de Portugal (2021) “*Visão Geral*” – Consultar em https://business.turismodeportugal.pt/pt/Conhecer/Apresentacao/Desempenho_Turistico/Paginas/default.aspx.

- BARBOSA, A. (2012). “*Fatores preditivos da reincidência: análise de uma amostra aleatória de reclusos portugueses do sexo masculino*” – Tese de Mestrado em Psicologia - Área de Conhecimento de Psicologia da Justiça da Escola de Psicologia da Universidade do Minho.
- Ministério da Justiça; Ministério do Trabalho e Solidariedade. (2001). “*Despacho Conjunto 561/2001*” – Diário da República 2ª série, 143 (junho): 10315.
- TATÁ, S. (2014). “*Autoconceito e Autoestima – Sua importância para o desempenho académico numa amostra do 9º ano de escolaridade*” – Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Constituição da República Portuguesa.
- Lei n.º 115/2009 de 12 de outubro (Aprova o Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade).
- Decreto-Lei n.º 26/2002 de 14 de fevereiro (na redação em vigor) – Classificação económica das receitas e despesas públicas.
- Decreto-Lei n.º 51/2011 de 11 de abril – Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais.
- www.iefp.pt
- www.ine.pt

ANEXOS

ANEXO 1

RECURSOS MATERIAIS:

- Salas de formação devidamente equipas disponíveis no EP;

- Data show
- Computadores
- Impressoras
- Scanners
- Programas de stocks e de controlo de custos
- Quadros
- Secretárias
- Cadeiras
- Material de apoio à escrita

36

- Espaços para o desenvolvimento da formação tecnológica

CURSO DE COZINHA E RESTAURANTE

- **Equipamento de Confeção**

- Fogão
- Fornos convetores mistos
- Placas de indução
- Fritadeiras
- Sauteuses basculantes
- Marmitas
- Máquina de vácuo
- Cozedores a vapor
- Grelhadores
- Salamandra
- Microondas
- Estufas e mesas quentes

- **Equipamento de frio**

- Células de arrefecimento rápido
- Câmaras frigoríficas para os diversos tipos de alimentos – segundo o HACCP
- Câmaras de conservação de congelados
- Recipientes para armazenamento de alimentos segundo normas HACCP
- Prateleiras em material adequado – segundo normas HACCP

- **Cutelaria e pequeno material de cozinha**

- Faca de torneiar
- Faca de legumes
- Faca de filetes
- Faca de laminar
- Faca de chefe
- Faca cutelo
- Faca serra de peixes
- Faca laminadora de presunto
- Faca laminadora frisada
- Faca de serra
- Faca de desnervar
- Fuzil
- Espátulas várias
- Tesouras
- Descascadores
- Descarçadores
- Colheres de legumes
- Desgomadores
- Escamadores
- Facas de ostras

CURSO DE COZINHA E RESTAURANTE

- **(Continuação)**

- Cardador
- Agulhas várias
- Corta ovos vários
- Raspadores
- Espalmadores
- Serra de ossos
- Mandulina
- Panela de vários tamanhos
- Tachos de vários tamanhos
- Frigideiras de vários tamanhos
- Tigelas de vários tamanhos
- Varas
- Colheres de polietileno
- Paelheiras
- Escorredores
- Tabuleiros de vários tamanhos
- Travessas vários tamanhos
- Pratos redondos de inox vários tamanhos
- Material de empratamento regional grés ou barro
- Banhos Maria
- Material gastronorm
- Chineses
- Escumadeiras
- Conchas
- Bacias escorredores em inox
- Pratos de vários tamanhos
- Material eletromecânico
- Máquina de descascar batatas
- Máquina laminadora de carnes
- Máquina de picar carnes
- Máquina universal com cuba e acessórios
- Corta legumes
- Seca legumes
- Cutter
- Mixeurs
- Mesas de Restaurante
- Cadeiras de Restaurante
- Aparador (louça; talheres e roupa)
- Banquetas
- Carro de serviço
- Carro de sobremesas
- Carro de queijos
- Carro de quentes
- Carro de flamejados
- Fogão
- Réchauds elétricos (placas)
- Marmita de sopa para buffets
- Chafing Dish
- Peanhas
- Estufa
- Enocave
- Blender
- Máquina produtora de gelo
- Picadora de gelo
- Espremedor de citrinos
- Cloches

CURSO DE COZINHA E RESTAURANTE

• **Material de apoio**

- Bancadas e mesas de apoio em inox
- Empilhadores de pratos
- Cubas aquecedoras de pratos
- Tinas para várias funções
- Lavatório para as mãos
- Doseadores de para as mãos e lavagens de louças
- Exaustor

CURSO DE ANDARES/LAVANDARIA

- Produtos de Limpeza
- Sabão
- Detergentes sintéticos
- Detergentes alcalinos
- Agentes ácidos
- Agentes compostos de solventes
- Agentes abrasivos
- Roupa de cama
- Roupa de banho (atoalhados)
- Por quarto:
 - o 4 pares de lençóis para cada cama
 - o 5 fronhas por almofada
 - o 2 cobertores por cama ou 2 edredons por cama
 - o 1 coberta por cama
 - o 6 toalhas de rosto por quarto
 - o 4 lençóis de banho por quarto
 - o 4 toalhas de bidé por quarto
 - o 2 tapetes de banho por cada casa de banho
- Vassouras
- Esfregonas
- Escovas
- Limpadores de carpetes
- Carrinhos de limpeza
- Aspiradores (seco e líquidos)
- Máquinas rotativas de limpeza de pavimentos
- Amenities

ANEXO 2

ACORDO INDIVIDUAL DE ESTÁGIO CURRICULAR

Entre:

O _____ adiante designado por _____, pessoa coletiva n.º _____, sito na Rua _____, representado por _____, Diretor(a) da _____ portadora do cartão de cidadão com o n.º _____, conforme poderes que lhe foram delegados pelo Presidente do Conselho Diretivo, _____, munido dos necessários poderes para o efeito; e

O(A) _____, com sede em _____, pessoa coletiva n.º _____ devidamente representado(a) neste ato por _____, na qualidade de _____, doravante designado(a) por **Entidade**;

O(A) Formando(a) _____, formanda do curso de _____, portadora do Documento de Identificação n.º _____, residente na _____ - _____, doravante designado por **Formando(a)**;

É celebrado o presente Acordo Individual de Estágio Curricular, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

- 1.^a A Entidade compromete-se a proporcionar ao(à) Formando(a), no âmbito da sua formação em curso na _____, as condições para a aplicação em atividades concretas das capacidades e conhecimentos adquiridos em contexto de formação, tendo em vista o desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional.
- 2.^a O período de realização do estágio curricular terá a duração total de 420 horas e decorrerá nas instalações da Entidade ou outras por si indicadas, no período de ___-___-202_ a ___-___-202_ .
- 3.^a Durante o período de estágio, o(a) Formando(a) está sujeito às normas e regulamentos da _____, sem prejuízo das regras inerentes ao funcionamento da entidade onde decorre o referido período de estágio, não representando este acordo qualquer vínculo laboral do(a) Formando(a) com a Entidade.
- 4.^a As atividades a desenvolver pelo(a) Formando(a) em estágio devem referir-se aos objetivos pedagógicos do curso que se encontra a frequentar, tendo em atenção a diversidade das temáticas lecionadas na Escola e o nível de formação em que se encontra, devendo ser explicitadas em plano de estágio a acordar entre a Escola e a Entidade.
- 5.^a O horário da realização do estágio será de 40 horas semanais, sendo o horário diário e o número de folgas semanais fixado pelo orientador de estágio designado pela Entidade.
- 6.^a Para o cumprimento dos objetivos inerentes ao plano de estágio, a Entidade compromete-se a designar, de entre as suas chefias, um orientador de estágio, a quem competirá a orientação e avaliação do(a) Formando(a).
- 7.^a Durante o período de realização do estágio, o(a) Formando(a) compromete-se a:
 - a) Cumprir com empenho e aproveitamento as atividades prescritas no plano de estágio;

- b) Cumprir as normas de funcionamento próprias da entidade de acolhimento, nomeadamente, no que se refere ao cumprimento do horário e aos métodos de trabalho;
- c) Zelar pelas instalações e equipamentos existentes na Entidade e respeitar as normas de higiene e segurança no trabalho em vigor;
- d) Elaborar um relatório final do estágio, em conformidade com a estrutura definida pela Escola.
- 8.^a Durante a realização do estágio, a Entidade compromete-se a assegurar ao Formando(a), os seguintes apoios:
- a) Enquadramento, orientação e acompanhamento do estágio, através duma chefia designada para o efeito;
- b) Alimentação em espécie ou sob a forma de subsídio, no montante e de acordo com as normas em vigor para os restantes trabalhadores da Entidade;
- c) _____
_____ 1
- 9.^a No final do estágio, o orientador designado pela Entidade procederá à avaliação do desempenho do(a) Formando(a), devendo remeter à escola no prazo de 15 dias úteis, o respetivo relatório.
- 10.^a O presente acordo poderá cessar em qualquer momento por mútuo acordo, por caducidade, ou por rescisão da Escola, desde que a mesma seja comunicada à Entidade com a antecedência mínima de 8 dias.
- 11.^a O incumprimento do presente acordo por causas imputáveis à Entidade ou à Escola confere o direito à sua resolução pela parte não inadimplente, e bem assim, o direito ao ressarcimento dos eventuais danos ocasionados com o incumprimento, nos termos gerais de direito.
- 12.^a O incumprimento referido na alínea anterior, constitui ainda impedimento de apresentação de candidatura a estágios promovidos pelo Turismo de Portugal, I.P., através das Escolas, durante um ano a contar da data da respetiva notificação.

Este acordo é feito em três vias, de igual forma e teor, e assinado pelas partes abaixo indicadas.

_____, _____ de _____ de 202_

Pelo _____

Pela Entidade

O(A) Aluno(a)

Assinatura

Assinatura e Carimbo

Assinatura

¹Neste campo, deverão ser identificados os tipos de apoio a conceder pela Entidade de Acolhimento, nomeadamente:
- Seguro contra acidentes pessoais, caso a Entidade entenda elevar o montante do seguro de acidentes pessoais de que o(a) Formando(a) já usufrui, nos termos do respetivo contrato de formação (Apólice XXXXXXXX).
- Alojamento;
- Bolsa de estágio mensal no valor de XXXX
- entre outros