



Orientações para a implementação dos ODS em PME

JUNHO 2023



Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET



Cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia

Projeto (2020-1-ES01-KA202-083065) financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

SME Green Skills Hub

Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET

www.smegreenskillshub.eu

Output 04

Orientações para a implementação dos ODS em PME

Desenvolvido por:



INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formacion S.L. Espanha



AEICE Agrupacion Empresarial Innovadora para la Construccion Eficiente. Espanha



Assessoria de Talento para a mudança mental lda. Portugal



Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione. Itália



Istambul Valiligi. Turquia



Innoquality Systems Limited. Irlanda



Índice

1. Introdução.....	4
1.1. Objetivo e âmbito.....	4
1.2. Contexto	4
2. Análise das políticas nacionais e europeias na implementação dos ODS nas PME através do EFP	5
3. Ferramentas e estratégias europeias para o reconhecimento de aprendizagens anteriores	6
3.1. Reconhecimento da aprendizagem prévia.....	6
3.2. Etapas de validação	7
3.3. Princípios para promover a transparência e o reconhecimento de competências para implementar os ODS nas PME.....	8
4. Avaliação da implementação do Hub de formação e da App para avaliação de competências ...	9
4.1. Análise da fase piloto do projeto	9
4.1.1. Contexto e procedimentos.....	9
4.1.2. Metodologias de pilotagem e instrumentos de avaliação para a pilotagem	10
4.1.3. Estrutura e fases	10
4.2. Relatório de avaliação global.....	11
5. Recomendações para melhorar a transferibilidade dos resultados do projeto	14
6. Anexo: questões de avaliação	16

1. Introdução

1.1. Objetivo e âmbito

Este documento apresenta um conjunto coerente de orientações e recomendações práticas para promover a transparência e o reconhecimento da implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nas Pequenas e Médias Empresas (PME), através do ensino e formação profissionais (EFP).

As “Orientações para a implementação dos ODS em PME” incorporam resultados adicionais do projeto, designadamente os métodos de avaliação desenvolvidos no Hub de formação, na App para avaliação de competências e os conhecimentos obtidos durante a realização da fase-piloto. Visam, igualmente, alinhar-se com outros instrumentos europeus de reconhecimento de competências, como o Sistema europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissionais (ECVET), o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissional (EQAVET), o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e o Europass. O documento é composto por mais cinco capítulos, para além da presente introdução, designadamente:

- Análise das políticas nacionais e europeias na implementação dos ODS nas PME através do EFP;
- Ferramentas e estratégias europeias para o reconhecimento de aprendizagens anteriores;
- Avaliação da implementação do Hub de formação e da App para avaliação de competências;
- Recomendações para melhorar a transferibilidade dos resultados do projeto;
- Anexo: questões de avaliação.

1.2. Contexto

Nas fases iniciais do projeto, os parceiros reuniram-se para produzir um Quadro Europeu de Competências, uma referência de competências para a implementação dos ODS nas PME, através do EFP, utilizando uma linguagem comum para descrever competências, aptidões, conhecimentos e níveis de proficiência uniformizados para toda a Europa, seguindo as normas e os quadros de referência europeus, como o QEQ. Este documento foi concebido para satisfazer as necessidades dos professores, formadores e mentores de EFP que trabalham para apoiar os colaboradores das PME e os formandos de EFP.

A partir dessa referência, os parceiros desenvolveram conteúdos para seis Unidades de Formação sobre o tema da implementação dos ODS nas PME. Estas Unidades de Formação apresentam conteúdos de aprendizagem específicos e são disponibilizadas gratuitamente como Recursos Educativos Abertos (REA) no Hub de formação. A App para avaliação de competências foi

desenvolvida para permitir que os colaboradores das PME avaliem as suas necessidades educativas no seu ambiente de trabalho, orientando-os também para se concentrarem nas áreas que devem ser melhoradas e que são mais necessárias para serem qualificadas, constituindo um documento de referência do projeto e explorando mais oportunidades e opções para implementar os ODS nas PME.

2. Análise das políticas nacionais e europeias na implementação dos ODS nas PME através do EFP

Sistematiza-se o estado atual das oportunidades de formação para promover os ODS nas PME dos países parceiros, tendo por base um relatório de análise das políticas europeias desenvolvido no âmbito do projeto. O relatório sugere que, embora exista um foco crescente nesta temática, os ambientes de aprendizagem disponíveis e as atividades para formadores de EFP são limitados. As instituições privadas e as universidades estão a desempenhar um papel importante ao nível da oferta de educação e formação sobre os ODS.

Embora os currículos oficiais de EFP não incluam a implementação dos ODS nas PME, é presentemente disponibilizada formação sobre determinados tópicos em vários países parceiros. Alguns países, como Portugal, já começaram a organizar ações de formação específicas. No entanto, os materiais suplementares especificamente concebidos para o EFP, incluindo os ODS, são geralmente inexistentes ou inadequados. A implementação dos ODS nas PME é um aspeto crucial da promoção de práticas empresariais sustentáveis e responsáveis. Porém, a inclusão oficial deste tópico nos currículos de EFP é atualmente reduzida.

As PME desempenham um papel vital no desenvolvimento económico, na criação de emprego e na inovação em muitos países. A integração dos ODS nos currículos de EFP pode sensibilizar eficazmente os gestores e colaboradores das PME para a importância das práticas sustentáveis, incentivá-los a adotar modelos empresariais sustentáveis e aumentar a sua contribuição para a realização da agenda global de sustentabilidade.

Os métodos de avaliação, monitorização e avaliação nestes países utilizados para a implementação dos ODS nas PME tendem a ser métodos mais tradicionais, baseando-se em relatórios anuais, avaliações baseadas no processo e no desempenho. Embora possa não existir um processo de certificação específico para os ODS nas PME, está geralmente disponível um procedimento de certificação alinhado com as metodologias europeias.

Para melhorar a promoção do ensino dos ODS, recomenda-se o reforço da comunicação e da cooperação entre as instituições de EFP e as PME, o que pode ser conseguido através de recomendações, do intercâmbio de boas práticas entre formadores e empresas, da organização de *workshops*, da concentração nas competências necessárias, do desenvolvimento de programas e do alinhamento com o Quadro Europeu de Qualificações e com o ECVET.

3. Ferramentas e estratégias europeias para o reconhecimento de aprendizagens anteriores

3.1. Reconhecimento da aprendizagem prévia

O processo de encontrar, documentar, avaliar e certificar resultados de aprendizagem formais, não formais e informais em relação a parâmetros de referência utilizados no ensino e formação formais é conhecido como Reconhecimento da Aprendizagem Anterior (RAA). Consequentemente, oferece a possibilidade de os indivíduos obterem credenciais, créditos para uma credencial ou isenções (de todo ou parte do currículo ou mesmo de um requisito académico para entrar num programa de estudo formal), sem terem de passar por um programa de ensino ou formação formal.

Procura-se reconhecer a aprendizagem prévia para a implementação dos ODS nas PME que foram definidos no “Referencial de competências”, com a ajuda de metodologias, ferramentas e quadros europeus. Para reconhecer formalmente as competências, o RAA baseia-se numa avaliação dos resultados da aprendizagem.

O ECVET é um quadro técnico para a transferência, o reconhecimento e, se for caso disso, a acumulação dos resultados de aprendizagem de uma pessoa para obter uma qualificação. Os instrumentos e a metodologia ECVET incluem a descrição das qualificações em termos de unidades de resultados de aprendizagem com pontos associados, um processo de transferência e de análise de documentos complementares, tais como acordos de aprendizagem, transcrições de registos e guias do utilizador do ECVET.

Neste projeto, as unidades de aprendizagem foram concebidas considerando os critérios e as ferramentas do ECVET. De acordo com os princípios do ECVET, as unidades que compõem uma qualificação devem ser:

- descritas em termos legíveis e compreensíveis, fazendo referência aos conhecimentos, aptidões e competências nelas contidos;
- construídas e organizadas de forma coerente em relação à qualificação global;
- construídas de forma a permitir uma avaliação discreta e a validação dos resultados de aprendizagem contidos na unidade.

As especificações de uma unidade devem incluir:

- o título genérico da unidade;
- o título genérico da qualificação (ou qualificações) a que a unidade se refere, se for caso disso;
- a referência da qualificação de acordo com o nível do QEQ e, se for caso disso, o nível do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), com os pontos de crédito ECVET associados à qualificação;



- os resultados de aprendizagem contidos na unidade;
- os procedimentos e critérios de avaliação dos resultados de aprendizagem.

Nas primeiras etapas do projeto, o Quadro Europeu de Competências para implementar os ODS nas PME foi desenvolvido em colaboração com parceiros de cinco países europeus - Portugal (Mindshift), Espanha (INFODEF e AEICE), Irlanda (INQS), Itália (FRI) e Turquia (GOI). Considerando as seis unidades de competência e a abordagem de três camadas que estruturam o Quadro Europeu de Competências para implementar os ODS nas PME, foi concebido um currículo de formação, considerando a fórmula ECVET que é mais comumente adotada em toda a Europa (25 horas correspondentes a 1 ponto ECVET).

3.2. Etapas de validação

De acordo com o CEDEFOP, existem quatro etapas para validar a aprendizagem prévia: identificação; documentação; avaliação; certificação:

- 1) identificação dos resultados de aprendizagem de um indivíduo adquiridos através da aprendizagem não formal e informal;
- 2) documentação dos resultados de aprendizagem de um indivíduo adquiridos através da aprendizagem não formal e informal;
- 3) avaliação dos resultados de aprendizagem de um indivíduo adquiridos através da aprendizagem não formal e informal;
- 4) certificação dos resultados da avaliação dos resultados de aprendizagem de um indivíduo adquiridos através da aprendizagem não formal e informal sob a forma de uma qualificação, ou de créditos conducentes a uma qualificação ou sob outra forma, consoante o caso (Conselho da UE, 2012, p. 3, pontos 2a a 2d).

No processo de RAA, a etapa de identificação será efetuada com os critérios de desempenho na App para avaliação de competências, de modo a identificar os resultados de aprendizagem do indivíduo. A ideia é fornecer uma ferramenta de autoavaliação e permitir que o formando identifique as suas competências. Posteriormente, será disponibilizado um formulário que permitirá ao formando identificar e documentar melhor os resultados que necessita de aprofundar. Indicará também onde encontrar as unidades de competência necessárias para o efeito (ligações ou direções da plataforma *e-Learning*). A terceira etapa será concretizada através de um Teste de avaliação. Visa apresentar um documento que ajude a avaliar as aprendizagens anteriores do formando. Com a ajuda do Quadro Europeu de Competências, serão preparadas seis perguntas com base em cada Unidade de Aprendizagem. Cada parceiro, responsável pela sua unidade, preparará as seis perguntas. No final, existirão 36 perguntas em três dimensões (Conhecimentos, Aptidões e Atitudes) que ajudarão a avaliar a aprendizagem prévia.

De acordo com o CEDEFOP, a maioria dos países com disposições de validação em vigor utiliza uma vasta gama de instrumentos para obter provas dos conhecimentos, aptidões e competências dos indivíduos. Os “testes e exames” correspondem ao método mais frequentemente utilizado.

Para o efeito, a ideia é desenvolver um teste de avaliação para validação e reconhecimento. As perguntas do teste devem ser “fechadas” (escolha múltipla, verdadeiro e falso, correspondência, etc.). O documento servirá como um Formulário de Recomendação para avaliar e validar a aprendizagem prévia na implementação dos ODS nas PME. Após os contributos dos parceiros, todas as perguntas serão compiladas num ficheiro, que constituirá o teste de avaliação (o qual pode ser consultado no Anexo).

3.3. Princípios para promover a transparência e o reconhecimento de competências para implementar os ODS nas PME

O RAA é um processo que tem por objetivo reconhecer e valorizar as aptidões, conhecimentos e competências de um indivíduo adquiridos, através de experiências de aprendizagem formais ou informais. Eis os dez princípios para a implementação efetiva do RAA:

1. equidade e acessibilidade: assegurar que o processo é acessível a todos os indivíduos, independentemente da sua origem, idade ou historial escolar. Promover a equidade fornecendo apoio e acomodações para indivíduos com diversas necessidades de aprendizagem;
2. transparência: comunicar os critérios, o processo e os resultados do RAA aos candidatos. Assegurar que o processo é transparente e bem documentado, permitindo-lhes compreender como é que a sua aprendizagem anterior será avaliada e reconhecida;
3. validade e fiabilidade: estabelecer métodos e critérios de avaliação sólidos e fiáveis para avaliar a aprendizagem prévia do candidato. Assegurar que a avaliação está em conformidade com as normas reconhecidas do setor e é conduzida por avaliadores qualificados para manter a validade e a fiabilidade do processo;
4. abordagem individualizada: reconhecer que o percurso de aprendizagem anterior de cada candidato é único. Adotar uma abordagem individualizada ao RAA, considerando as diversas experiências de aprendizagem, contextos e provas fornecidas pelos candidatos;
5. colaboração das partes interessadas: promover a colaboração entre instituições de ensino, empregadores, organismos do setor e partes interessadas relevantes para desenvolver e implementar processos de RAA. Envolver estas partes interessadas na conceção, avaliação e validação, para garantir a sua relevância e alinhamento com as necessidades do setor;
6. reconhecimento e portabilidade: assegurar que o reconhecimento concedido através da RAA é amplamente aceite ao nível da educação e formação e do emprego. Facilitar a transferibilidade dos seus resultados, permitindo que os indivíduos progridam nos seus percursos educativos ou oportunidades de emprego;



7. orientação de apoio: fornecer aos candidatos orientação e apoio durante todo o processo. Disponibilizar recursos, informações e mentoria para os ajudar a identificar, documentar e apresentar eficazmente as suas provas de aprendizagem anterior;
8. melhoria contínua: rever e avaliar regularmente o processo para identificar áreas de melhoria. Procurar obter *feedback* dos candidatos, avaliadores e partes interessadas para melhorar a eficiência, eficácia e relevância da sua implementação;
9. mapeamento de competências: efetuar uma avaliação exaustiva das competências existentes no colaborador, estagiário, etc., identificando as áreas em que são necessárias competências e conhecimentos adicionais para uma implementação eficaz dos ODS;
10. mecanismos de reconhecimento de competências: estabelecer mecanismos para reconhecer e valorizar as competências e conhecimentos dos colaboradores envolvidos na implementação dos ODS. Pode incluir certificações, programas de reconhecimento interno ou a participação em iniciativas externas de sustentabilidade.

Ao aderir a estes princípios, a RAA pode tornar-se uma ferramenta valiosa para que os indivíduos vejam reconhecidas as suas competências e conhecimentos, o que conduz a maiores oportunidades de educação e formação e emprego. Promove a aprendizagem ao longo da vida, incentiva o desenvolvimento de competências e contribui para a criação de uma mão de obra especializada e qualificada.

No projeto SME Green Skills Hub - Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET, todos estes princípios de RAA foram considerados. O projeto também deu prioridade à validade e fiabilidade dos métodos de avaliação, alinhando-os com as normas do setor e envolvendo avaliadores qualificados. Foi adotada uma abordagem individualizada, reconhecendo a singularidade do percurso de aprendizagem prévia de cada candidato. Estes esforços visam criar um quadro de RAA robusto e inclusivo que reconhece e valoriza efetivamente as competências e conhecimentos dos indivíduos, contribuindo para as suas oportunidades de educação e emprego.

4. Avaliação da implementação do Hub de formação e da App para avaliação de competências

4.1. Análise da fase piloto do projeto

4.1.1. Contexto e procedimentos

Esta revisão, realizada pelo GOI, resume os resultados e conclusões das duas fases de pilotagem do HUB de formação e da App para avaliação de competências, com os conteúdos de formação neles baseados. A análise centra-se nos resultados das implementações-piloto, no seu impacto nos formadores de EFP e nos colaboradores no contexto da implementação dos ODS nas PME e nas



lições de aprendizagem. O acompanhamento e a avaliação de ambas as implementações-piloto foram efetuadas com as metodologias-piloto propostas fornecidas pelo GOI.

4.1.2. Metodologias de pilotagem e instrumentos de avaliação para a pilotagem

As metodologias-piloto foram desenvolvidas com base no Modelo de Avaliação Kirkpatrick, um dos modelos mais utilizados para analisar e avaliar os resultados e a eficácia dos programas de formação e educação. Considera os vários formatos de formação, tanto informais como formais, para determinar a aptidão com base em quatro níveis de critérios: Reação, Aprendizagem, Comportamento e Resultados.

Com base neste modelo, o projeto adotou uma avaliação não linear e formativa, considerando que o processo de aprendizagem e de implementação também deve ser avaliado para que a parceria possa ter *feedback*. Assim, foram concebidos os seguintes instrumentos de avaliação para serem utilizados em ambas as fases-piloto:

1. uma ficha para a avaliação dos dois primeiros níveis, considerando o Modelo de Kirkpatrick. A ferramenta foi criada com uma abordagem centrada no formando, focando a experiência dos formadores de EFP e dos colaboradores das PME relativamente aos objetivos do curso, materiais de aprendizagem e resultados de aprendizagem abrangidos pelo HUB de formação;
2. um questionário com o objetivo de monitorizar os níveis de Comportamento e Resultados no Modelo de Kirkpatrick, questionando os públicos-alvo sobre a sua experiência ao nível do HUB de formação e da App para avaliação de competências.

4.1.3. Estrutura e fases

Fase piloto 1

Os participantes foram envolvidos na utilização do HUB de formação e da App para avaliação de competências em diferentes níveis de profundidade. Aos participantes da fase piloto 1, foram apresentadas as características e oportunidades de ambas as ferramentas. Durante essa fase, foram também incentivados a inscrever-se no HUB de formação e a consultar a aplicação. Esperava-se que possibilitasse a validação do HUB de formação e dos respetivos conteúdos e introduzisse as competências necessárias para a segunda fase, de avaliação dos conteúdos do HUB de formação com os seus colegas ou formandos.

Fase piloto 2

Após a apresentação das ferramentas do projeto aos participantes do piloto, estes aplicaram os conhecimentos adquiridos durante o processo na sua rotina diária de trabalho com os beneficiários-alvo (estudantes de EFP e colaboradores das PME). Foi-lhes permitido navegar livremente nos conteúdos de *e-Learning*, no HUB de formação, etc.



4.2. Relatório de avaliação global

O processo de pilotagem para a implementação do projeto em vários países foi bem-sucedido. A sua avaliação revela resultados positivos e destaca áreas de melhoria para aumentar a eficácia do projeto. O presente relatório apresenta uma visão e uma avaliação do processo de pilotagem, com base nas conclusões dos quatro relatórios de avaliação (Espanha, Itália, Portugal e Turquia) apresentados. Participaram no processo de pilotagem 27 utilizadores-alvo e as ferramentas do projeto introduziram mais de 100 beneficiários-alvo nos países-piloto, estando este número ainda a aumentar.

O processo de pilotagem demonstrou um enfoque louvável no trabalho com *clusters* e entidades representativas de vários domínios. Esta abordagem facilitou a colaboração entre empresas e organizações inovadoras, promovendo o alinhamento das estratégias de sustentabilidade com os ODS. O envolvimento bem-sucedido de um número significativo de entidades e respetivos parceiros indica um interesse generalizado no projeto. As sessões de formação e a monitorização contínua do progresso foram eficazes para garantir que os participantes compreendiam o objetivo e a funcionalidade das ferramentas. O *feedback* das entidades envolvidas demonstrou que os recursos fornecidos foram valiosos para o avanço dos seus esforços de sustentabilidade.

Nos relatórios sobre o processo-piloto, as escolas de EFP salientaram a importância de um processo de candidatura bem estruturado que comunique claramente os benefícios do projeto para os formandos de EFP e para os colaboradores das PME. Os resultados de aprendizagem abrangentes e a abordagem interdisciplinar através de projetos como o SME Green Skills Hub: Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET foram apreciados pelos professores e formadores. No entanto, foi evidente que os professores e formadores não tinham conhecimentos prévios sobre os ODS, destacando a necessidade de integrar a formação relacionada com os mesmos no currículo. A melhoria da colaboração e da comunicação entre as PME e os EFP, facilitada por uma plataforma específica, foi recomendada para aumentar a eficácia da implementação dos ODS. O *feedback* das PME indicou um maior enfoque nos aspetos ambientais e económicos dos ODS, sugerindo a necessidade de uma maior atenção à dimensão social.

O processo de pilotagem demonstrou sucesso ao envolver múltiplas entidades locais e públicos-alvo, excedendo os indicadores-chave de desempenho do projeto. O envolvimento de entidades com especializações diversas e de públicos-alvo que trabalham em atividades de formação e *coaching* nas PME contribuiu para a eficácia do projeto.

A avaliação dos cursos online e da aplicação móvel de avaliação salientou a sua eficácia na apresentação de conteúdos bem estruturados e cativantes. No entanto, foi identificada a necessidade de uma atualização contínua dos cursos online e de uma maior familiarização dos utilizadores com as funcionalidades da plataforma. As recomendações incluíram a numeração dos módulos para facilitar a navegação na secção MOOC e a melhoria do texto introdutório da App para



avaliação de competências para comunicar claramente os seus objetivos. Os critérios de desempenho e os exemplos práticos na App para avaliação de competências foram considerados relevantes, mas a sua natureza extensa exigiu a consideração de uma versão mais interativa ou de dimensão mais reduzida.

Foi reconhecido o potencial transformador do projeto para moldar as práticas empresariais das PME. No entanto, foi recomendado mais tempo e uma integração mais profunda dos ODS nas práticas das empresas. As PME identificaram oportunidades para a implementação dos ODS, tais como práticas ecológicas e consumo responsável. Os diferentes níveis de conhecimento prévio e de empenho entre as PME destacaram a importância de proporcionar oportunidades educativas e formativas e lições práticas associadas a estudos de casos de sucesso. Seguem-se alguns elementos que são pontos-chave do processo de pilotagem:

1. envolvimento bem-sucedido: o processo de pilotagem atingiu o seu objetivo de envolver um número significativo de entidades, incluindo escolas de EFP, PME, *clusters* e organizações representativas de diversos setores;
2. conhecimento e interesse: muitas das entidades envolvidas já tinham um conhecimento básico dos ODS e consideraram os recursos fornecidos pelo processo de pilotagem interessantes e úteis para fazer avançar os seus esforços de sustentabilidade;
3. efeito multiplicador: o processo de pilotagem não só envolveu um número substancial de entidades, como também beneficiou das suas extensas redes, permitindo a partilha das lições aprendidas e dos resultados com dezenas de parceiros nos respetivos setores;
4. formação e apoio: o processo de pilotagem centrou-se inicialmente na realização de sessões de formação para explicar o objetivo e a funcionalidade das ferramentas utilizadas. A monitorização contínua dos progressos e a recolha de *feedback* asseguraram um apoio contínuo aos participantes;
5. *feedback* positivo: o *feedback* da avaliação dos participantes permitiu verificar que consideraram o processo de pilotagem valioso e expressaram a intenção de se envolverem mais com mecanismos avançados de sustentabilidade, para além dos ODS;
6. processo de candidatura bem estruturado: o sucesso do projeto dependia de um processo de candidatura bem estruturado que fornecesse informações claras sobre o impacto positivo que teria na vida quotidiana dos formandos de EFP e dos colaboradores das PME;
7. resultados de aprendizagem abrangentes: os resultados de aprendizagem do projeto em matéria de competências e capacidades foram abrangentes e bem preparados, promovendo uma abordagem interdisciplinar;
8. necessidade de formação dos formadores: a maioria dos formadores que participaram no programa-piloto tinha conhecimentos e experiência limitados em matéria de ODS, o que realça a importância de incorporar formação sobre a implementação dos ODS no currículo para colmatar esta lacuna;

9. melhoria da colaboração: o processo de pilotagem sublinhou a necessidade de uma maior colaboração e de uma melhor comunicação entre as PME e o setor do EFP, com recomendações para o desenvolvimento de uma plataforma específica para facilitar a interação;
10. digitalização: a maioria dos participantes ficou muito satisfeita com as atividades que planearam, porque foi uma oportunidade para utilizar ferramentas digitais.

Em conclusão, o processo de pilotagem demonstrou um envolvimento bem-sucedido, transferência de conhecimentos e apoio às entidades envolvidas na implementação de práticas sustentáveis alinhadas com os ODS. O processo de candidatura bem estruturado, os resultados de aprendizagem abrangentes e a ênfase na formação e colaboração dos formadores contribuíram para o sucesso global do processo-piloto. O *feedback* recebido dos participantes refletiu o seu apreço pelos recursos e a sua intenção de continuar a incorporar práticas de sustentabilidade para além dos ODS.

No entanto, como avaliação global das implementações-piloto, há lições de aprendizagem que contribuirão potencialmente para o valor acrescentado dos resultados do projeto:

1. importância dos conhecimentos prévios: uma das principais lições aprendidas com o processo piloto é a importância de avaliar o conhecimento prévio e a compreensão dos participantes. Enquanto algumas entidades e indivíduos já tinham um conhecimento básico dos ODS, outros precisavam de formação. Este facto realça a necessidade de abordagens adaptadas que atendam aos diversos níveis de conhecimento e experiência dos participantes;
2. colaboração e trabalho em rede: o sucesso do processo de pilotagem foi grandemente reforçado pelos esforços de colaboração e pelas oportunidades de trabalho em rede proporcionadas aos participantes. Ao reunir entidades de diferentes setores, facilitou a partilha de conhecimentos, lições aprendidas e boas práticas. Esta abordagem colaborativa não só enriqueceu a experiência de aprendizagem, como também promoveu um sentido de comunidade e de responsabilidade coletiva em relação aos objetivos de sustentabilidade;
3. integração no currículo: o processo piloto revelou a importância de integrar a implementação dos ODS no currículo das instituições de ensino. A exposição e o conhecimento limitados de formandos e formadores em relação aos ODS destacaram a necessidade de programas dedicados de formação e educação para promover a consciencialização e a compreensão. Ao incorporar conteúdos relacionados com os ODS no currículo, as instituições podem garantir uma educação sustentável a longo prazo;
4. restrições de tempo e flexibilidade: o processo-piloto deparou-se com desafios relacionados com as restrições de tempo, particularmente em termos da duração atribuída à formação e à implementação nas PME. O período limitado afetou a profundidade do envolvimento e prejudicou a capacidade de implementar plenamente as práticas sustentáveis. É crucial atribuir tempo suficiente e proporcionar flexibilidade aos participantes para facilitar uma compreensão mais abrangente e uma integração bem-sucedida dos ODS;

5. aplicação prática e estudos de caso: o processo piloto enfatizou a importância da aplicação prática e a utilização de estudos de caso nos materiais de formação. Ao apresentar exemplos reais da implementação dos ODS nas PME, os participantes adquiriram uma melhor compreensão de como as práticas de sustentabilidade podem ser efetivamente aplicadas nas suas próprias organizações. A inclusão de exercícios práticos e estudos de caso pode melhorar a experiência de aprendizagem e promover a implementação prática dos ODS.

Estas lições de aprendizagem realçam a importância de abordagens adaptadas, colaboração, integração no currículo, atribuição de tempo adequado e aplicação prática em futuras iniciativas centradas na promoção da sustentabilidade e na implementação dos ODS.

5. Recomendações para melhorar a transferibilidade dos resultados do projeto

Este documento pode ser considerado como um novo instrumento para apoiar o amadurecimento das políticas de reconhecimento e acreditação na implementação dos ODS nas PME. Podem existir várias abordagens a ser adotadas para ajudar a melhorar as políticas de reconhecimento e acreditação na implementação dos ODS nas PME. Apresentam-se as conclusões e recomendações baseadas no *feedback* recolhido durante as atividades-piloto nos países parceiros:

- na Europa, o reconhecimento das atividades de aprendizagem e formação não formais está ainda em curso. Apesar dos esforços significativos dos países membros para validar a aprendizagem não formal, não existe uma certificação e normas de qualidade ao nível europeu em todos os países membros. De acordo com o inventário europeu sobre aprendizagem não formal e informal, a validação permite que os formandos obtenham partes das credenciais através de créditos e isenções, mas outras formas de qualificações e certificados não formais, bem como a criação de especificações, são menos desejáveis. As perguntas de avaliação que constam no Anexo podem ajudar a reconhecer a aprendizagem não formal dos indivíduos;
- Referencial de competências, o HUB de formação, a App para avaliação de competências e/ou algumas partes dos mesmos podem ser integrados nos programas de formação de instituições de EFP que fornecem ensino formal, centros de ensino e formação profissional ao longo da vida ou não formal que disponibilizam ensino não formal e PME que fornecem ensino aos seus colaboradores com formadores na empresa;
- deste modo, não é garantido que a implementação dos resultados do projeto como uma oferta de formação não formal resulte na validação das atividades de aprendizagem, uma vez que não haverá um plano de formação padrão do projeto num contexto nacional. Deve-se notar, no entanto, que os elementos fornecidos pelo HUB de formação podem ajudar no processo de validação;



- o processo de pilotagem envolveu um leque diversificado de participantes, incluindo prestadores de EFP, colaboradores de PME e gestores e formadores de empresas. Tal demonstrou que o projeto tem potencial para ser utilizado por um público alargado;
- é importante salientar que os resultados do projeto foram concebidos e desenvolvidos com base nas diretrizes do ECVET, na abordagem dos resultados de aprendizagem e na sua definição de acordo com os níveis do QEQ. Isto garante que são potencialmente transferíveis entre diferentes quadros de EFP na Europa.

6. Anexo: questões de avaliação

Recomenda-se que os formandos que pretendam reconhecer a sua aprendizagem anterior neste domínio e provar a sua competência passem este teste com, pelo menos, 75% de sucesso. O que significa que devem responder corretamente a, pelo menos, 27 das 36 perguntas.

Questões para a Unidade 1. Introdução aos ODS nas empresas	
<p>Questão 1. Selecione o valor que a implementação bem-sucedida dos ODS nas PME pode trazer à sociedade e aos mercados. (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p>Reforçar a educação, promovendo assim trabalhadores mais qualificados e empenhados. Realizar progressos em matéria de igualdade de género e de emancipação das mulheres. Criar grandes mercados, como a China ou a Índia, o que constitui um bom exemplo em termos de desenvolvimento de planos empresariais sustentáveis.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. Quais são os três grandes domínios abrangidos pelos 17 ODS?</p> <p>Acabar com a pobreza, a igualdade de género e a sustentabilidade ambiental. Promover a justiça social, o desenvolvimento económico e a sustentabilidade ambiental. Acabar com a pobreza, o desenvolvimento industrial e a sustentabilidade ambiental.</p>	
<p>Questão 3. O SDG Compass é o guia de referência para empresas e PME sobre como podem alinhar as suas estratégias, bem como mensurar e gerir a sua contribuição para a implementação dos ODS. Selecione as cinco etapas propostas pelo SDG Compass pela ordem correta:</p> <p>1. Compreender os ODS 2. Definir prioridades 3. Estabelecer objetivos 4. Promover a integração 5. Produzir relatórios e promover a comunicação. 1. Compreender os ODS 2. Estabelecer objetivos 3. Definir prioridades 4. Promover a integração e comunicação 5. Produzir relatórios.</p>	Aptidões
<p>Questão 4. Determine se a seguinte afirmação é verdadeira ou falsa:</p> <p>Os impactos dos trabalhadores gerados por PME competitivas podem contribuir diretamente para erradicar a pobreza (ODS 1), erradicar a fome (ODS 2), saúde de qualidade (ODS 3) e trabalho digno e crescimento económico (ODS 8). (Verdadeiro)</p>	Atitudes
<p>Questão 5. Quais das seguintes opções constituem benefícios que resultam da implementação dos ODS nas PME? (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p>Identificar novas oportunidades de negócio. Aumentar o valor da sustentabilidade empresarial. Criar departamentos dedicados à sustentabilidade ambiental em qualquer setor de atividade. Reforçar as relações entre os intervenientes públicos e privados.</p>	
<p>Questão 6. Indique qual das seguintes opções considera serem boas práticas para a implementação dos ODS de modo a gerar benefícios para as empresas. (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p>As PME podem funcionar como prestadoras de ensino técnico e profissional através de programas de aprendizagem em contexto de trabalho. Criar modelos de negócio alinhados com um ou mais ODS. Encontrar formas de alinhar a empresa com cada um dos 17 ODS, desde a sua atividade até à relação com as partes interessadas.</p>	

Questões para a Unidade 2. Compreensão do papel das competências verdes nas PME	
<p>Questão 1. Qual é a melhor definição de competências verdes? Competências necessárias para adaptar os processos, serviços e produtos às alterações climáticas e à regulamentação e aos requisitos ambientais com relacionados com as mesmas. Conhecimentos, capacidades, valores e atitudes necessários para viver, desenvolver e apoiar uma sociedade sustentável e eficiente em termos de recursos. Ambas as definições estão corretas.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. Indique se a seguinte citação é verdadeira ou falsa: Os trabalhadores das PME precisam de atualizar as suas competências para satisfazer os novos requisitos de competências dos setores ecológicos. Inclui áreas como a construção e a adaptação eficientes do ponto de vista energético, as energias renováveis, a reciclagem e os serviços ambientais. Este facto representa uma oportunidade para as PME ecológicas proporcionarem um crescimento inclusivo, contribuindo para o desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores. Verdadeiro. Falso.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 3. Quais dos seguintes ODS considera estarem relacionados com o desenvolvimento de competências ecológicas? (possibilidade de várias respostas corretas) ODS 17: Parcerias para a implementação dos objetivos. ODS 8: Trabalho digno e crescimento económico. ODS 5: Igualdade de género. ODS 7: Energias renováveis e acessíveis. ODS 15: Proteger a vida terrestre. ODS 10: Reduzir as desigualdades.</p>	Aptidões
<p>Questão 4. Indique qual das seguintes afirmações está correta. O Plano de Ação Verde, adotado em julho de 2011, é um documento de referência que inclui os domínios de aprendizagem necessários para desenvolver competências verdes. O Plano de Ação Verde apoia a implementação dos ODS nas PME. O Plano de Ação Verde foi desenvolvido para ajudar as PME a tirar partido das oportunidades oferecidas pela transição para uma economia verde.</p>	Aptidões
<p>Questão 5. Indique se a seguinte afirmação está correta. A economia circular é considerada uma das melhores oportunidades para impulsionar cadeias de valor ecológicas baseadas na eficiência dos recursos, na reutilização de materiais e/ou resíduos e no apoio à cooperação intersectorial Verdadeiro. Falso.</p>	Aptidões
<p>Questão 6. Que benefícios podem ser considerados um fator de diferenciação para as PME que integram práticas ecológicas nos seus processos? Melhoria da qualidade dos produtos. Vantagem para os clientes atuais. Vantagem na angariação de novos clientes. Oportunidades de exportação graças à gestão ambiental. Atrair melhores empregados. Melhoria da moral dos empregados. Todas as opções podem ser consideradas como um fator de diferenciação.</p>	Aptidões

Questões para a Unidade 3. Definição das prioridades de sustentabilidade	
<p>Questão 1. Indique quais são os seguintes obstáculos à implementação de uma estratégia de sustentabilidade numa empresa? (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p><i>Inércia em relação à mudança.</i></p> <p>Relutância ao nível da UE em aplicar estratégias de sustentabilidade.</p> <p><i>Necessidade de um investimento inicial de tempo e de recursos financeiros e humanos para a realização de uma estratégia coerente.</i></p> <p>Perigos para os trabalhadores da implementação de uma estratégia de sustentabilidade.</p> <p><i>Desfasamento entre sustentabilidade e valor comercial.</i></p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. Qual das seguintes sequências de etapas é necessária seguir para a definição das prioridades de sustentabilidade numa empresa?</p> <p><i>Compreender o significado da "definição de prioridades de sustentabilidade"/Mapear o impacte da organização nos ODS/Identificar prioridades de sustentabilidade com base nos impactes previamente identificados.</i></p> <p>Avaliação de exemplos/Definição do mapeamento do impacte da organização nos ODS/Definição final dos impactes.</p>	
<p>Questão 3. Indique se a seguinte afirmação é verdadeira ou falsa:</p> <p>Ao apoiar uma empresa na definição de prioridades para os objetivos de sustentabilidade, é importante ser capaz de fornecer exemplos práticos e/ou indicadores úteis e mensuráveis, especialmente quando se trata de uma análise aprofundada.</p> <p><i>Verdadeiro.</i></p> <p>Falso.</p>	Atividades
<p>Questão 4. Qual das seguintes opções é importante considerar ao iniciar a orientação para a implementação de uma estratégia de sustentabilidade numa empresa?</p> <p><i>Ter uma boa compreensão dos objetivos e da missão da empresa e, pelo menos, uma visão geral da sua atividade.</i></p> <p>Conhecer antecipadamente a estratégia ODS da empresa.</p> <p>Saber o número exato de pessoas que participarão na definição da estratégia.</p> <p>Ter uma visão geral do processo de definição de prioridades desde o início e estar ciente de metodologias alternativas para empresas com recursos limitados.</p>	
<p>Questão 5. Indique se a seguinte afirmação é verdadeira ou falsa:</p> <p>As estratégias de definição de prioridades a desenvolver devem optar por reduzir os impactes negativos ou por reforçar os positivos, não sendo aconselhável misturar os dois.</p> <p>Verdadeiro.</p> <p><i>Falso.</i></p>	Atitudes
<p>Questão 6. Quais dos seguintes aspetos são importantes para a atribuição adequada de prioridades aos objetivos de sustentabilidade na empresa? (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p><i>Saber identificar as prioridades e os objetivos ligados à atividade real da empresa.</i></p> <p><i>Ajudar a empresa a ganhar autonomia para as sucessivas fases ou iterações do processo de definição de prioridades.</i></p> <p>Certificar-se de que a equipa que define a estratégia de sustentabilidade é composta apenas por gestores altamente experientes.</p> <p>Assegurar que a organização não é influenciada pelo desempenho e pelas prioridades de sustentabilidade de outros aquando da realização da análise.</p>	

Questões para a Unidade 4. Elaboração de estratégias e de planos de ação de sustentabilidade	
<p>Questão 1. Quais são as dimensões essenciais para a definição de uma estratégia orientada para a sustentabilidade?</p> <p>Social - Ambiental – Económico. Organizacional – Cultural.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. Quais são as dimensões fundamentais para efetuar uma análise estratégica?</p> <p>Análise do ambiente externo (análise da dimensão política, tecnológica, económica e social). Análise do ambiente interno (análise dos recursos e das competências da empresa). Análise do ambiente externo (análise das dimensões política, tecnológica, económica e social) e análise do ambiente interno (análise dos recursos e das competências da empresa).</p>	
<p>Questão 3. O que é um modelo de negócio sustentável?</p> <p>O Modelo de Negócio Sustentável é a ferramenta capaz de definir os objetivos da empresa apenas em termos sociais e ambientais. O Modelo Empresarial Sustentável é a ferramenta capaz de definir os objetivos da empresa também em termos sociais e ambientais e não apenas de um ponto de vista económico e financeiro. O Modelo Empresarial Sustentável é a ferramenta capaz de definir os objetivos da empresa também em termos sociais e ambientais, mas a prioridade continua a ser o ponto de vista económico e financeiro.</p>	Aptidões
<p>Questão 4. Como criar e explicar um Balanced Scorecard (BSC)?</p> <p>O Balanced Scorecard deve considerar objetivos (metas estratégicas a atingir para ter sucesso), medidas (indicadores para mensurar o desempenho), metas (definição dos valores quantitativos mínimos a atingir), iniciativas (atividades a implementar para atingir os objetivos). O Balanced Scorecard deve considerar os objetivos (metas estratégicas a atingir para ter sucesso), as medidas (indicadores para medir o desempenho), a meta (definição dos valores quantitativos mínimos a atingir). O Balanced Scorecard deve considerar objetivos (metas estratégicas a atingir para ter sucesso), medidas (indicadores para mensurar o desempenho), meta (definição dos valores quantitativos mínimos a atingir), iniciativas (atividades a implementar para atingir os objetivos), ambiente (contexto em que a empresa opera).</p>	
<p>Questão 5. Como é que define e implementa uma estratégia empresarial?</p> <p>A estratégia é uma ferramenta e uma via de desenvolvimento para a empresa. A estratégia é uma ideia e um caminho de desenvolvimento para a empresa Uma estratégia é um instrumento e uma via de desenvolvimento através dos quais define um percurso que possa impactar na sociedade.</p>	Atitudes
<p>Questão 6. Com o objetivo de introduzir comportamentos socialmente responsáveis nas PME, defina o que é a responsabilidade social das empresas:</p> <p>a integração voluntária das preocupações estratégicas das empresas nas suas operações e relações comerciais, para além dos requisitos legais e das obrigações contratuais. a integração voluntária das preocupações sociais e ecológicas das empresas nas suas operações e relações comerciais, para além das obrigações legais. a integração voluntária das preocupações sociais, ecológicas e estratégicas das empresas nas suas operações e relações comerciais, para além dos requisitos legais e das obrigações contratuais.</p>	

Questões para a Unidade 5. Aplicação do ciclo PDCA	
<p>Questão 1. Quais são os benefícios da implementação de um modelo de garantia de qualidade e de planeamento de ações nas PME?</p> <p>Assegurar uma melhoria contínua da qualidade dos processos.</p> <p>Aumentar os mecanismos de controlo e dirigir os processos a partir de uma posição central.</p> <p>Recolher dados sobre os erros e encontrar possíveis soluções.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. O que significa PDCA?</p> <p>Conhecer o modelo do ciclo PDCA, as suas fases e o significado do acrónimo.</p> <p>Poder para realizar uma ação controlada.</p> <p>Protocolo para a realização de ações certificadas.</p> <p>Planear, fazer, verificar, agir.</p>	
<p>Questão 3. Quais destes sinais são indicadores de que a introdução de uma abordagem estruturada na garantia de qualidade seria benéfica? (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p>Insatisfação dos trabalhadores.</p> <p>Erros frequentes na produção ou no serviço prestado.</p> <p>Não atingir a qualidade desejada dos produtos ou serviços.</p> <p>Fraco desempenho comercial.</p>	Aptidões
<p>Questão 4. Quando se implementa um modelo de garantia de qualidade através do modelo PDCA, qual é a ordem correta?</p> <p>Planear -> Fazer -> Agir -> Verificar.</p> <p>Fazer -> Verificar -> Planear -> Agir.</p> <p>Agir -> Verificar -> Planear -> Fazer.</p> <p>Planear -> Fazer -> Verificar -> Agir.</p>	Aptidões
<p>Questão 5. Quais são os elementos necessários para ser capaz de seguir autonomamente um processo PDCA? (possibilidade de várias respostas corretas)</p> <p>Compreender o ciclo PDCA.</p> <p>Ter autoridade para aplicar medidas de garantia da qualidade.</p> <p>Ser capaz de participar ativamente em cada etapa do processo.</p> <p>Ser capaz de registar/monitorizar o que está a acontecer em cada etapa do processo.</p>	Atitudes
<p>Questão 6. Quais são os indicadores de que a implementação de um processo de garantia da qualidade e o planeamento de ações estratégicas são bem-sucedidos?</p> <p>A qualidade dos serviços/produtos aumenta ao longo de um período.</p> <p>Os empresários estão menos preocupados com as suas empresas.</p> <p>É provável que a empresa se torne mais eficiente devido a menos problemas de qualidade.</p> <p>Os colaboradores trabalharão mais para atingir os objetivos da empresa.</p>	Atitudes

Questões para a Unidade 6. Alcançando a sustentabilidade	
<p>Questão 1. Qual das seguintes afirmações está correta?</p> <p>Cada estratégia de sustentabilidade adapta-se a cada organização.</p> <p>Só os jovens podem ser contactados através das redes sociais.</p> <p>A utilização das redes sociais garante uma comunicação mais rápida e permanente com o público-alvo.</p> <p>As empresas de pequena dimensão não precisam de comunicar os resultados em matéria de sustentabilidade.</p>	Conhecimentos
<p>Questão 2. Escolha a opção correta para as seguintes afirmações.</p> <p>As organizações precisam de utilizar as normas Global Reporting Initiative - GRI)/Regionais (Global Reporting Initiative - GRI) para criar melhores relatórios de sustentabilidade.</p> <p>Os relatórios de sustentabilidade proporcionam privacidade/transparência (transparência) à empresa, descrevendo em pormenor as medidas adotadas.</p> <p>Todas/As grandes empresas (Todas) podem contribuir para a economia verde através da elaboração de relatórios de sustentabilidade.</p>	
<p>Questão 3. Qual dos seguintes não constitui um passo importante para a criação de Relatórios de Sustentabilidade?</p> <p>Definição da prioridade das metas dos ODS.</p> <p>Realização apenas de atividades economicamente viáveis.</p> <p>Medição e análise.</p> <p>Relatórios e integração.</p>	Aptidões
<p>Questão 4. Qual das seguintes corresponde à melhor estratégia para assegurar um impacto de longo alcance nas atividades de divulgação para as PME?</p> <p>Utilizar um único canal de redes sociais.</p> <p>Visar públicos específicos.</p> <p>Obter conselhos de consultores de redes sociais.</p> <p>Manter os relatórios de sustentabilidade privados.</p>	Aptidões
<p>Questão 5. Qual das seguintes opções não se encontra entre os benefícios que as empresas podem obter através da implementação dos ODS?</p> <p>Descobrir futuras oportunidades de negócio.</p> <p>Garantir a sustentabilidade das empresas.</p> <p>Melhorar as relações com os <i>stakeholders</i>.</p> <p>Orientar os investimentos da empresa para um único domínio.</p>	Atitudes
<p>Questão 6. Qual das seguintes afirmações está errada?</p> <p>Os consumidores tendem a escolher empresas que se preocupam com a sustentabilidade.</p> <p>A oportunidade de responder às expectativas dos <i>stakeholders</i> em matéria de transparência e responsabilidade é bem-vinda com a adoção das Normas GRI.</p> <p>Em termos de sustentabilidade, só devem ser comunicadas as atividades que beneficiem a empresa.</p> <p>As plataformas de redes sociais podem ser utilizadas para monitorizar as atividades de divulgação da organização.</p>	Atitudes