



Cofinanciado pela  
União Europeia

# Microcredenciais

Uma Ferramenta de Apoio ao Desenvolvimento Profissional

Projeto n.º 2023-2-PL01-KA210-VET-000171223 cofinanciado pela União Europeia.



Cofinanciado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente as opiniões da União Europeia ou da Fundação para o Desenvolvimento do Sistema Educativo. Nem a União Europeia nem a Fundação para o Desenvolvimento do Sistema Educativo podem ser responsabilizadas por essas opiniões.

## Pequenos Passos. Grande Impacto.

As microcredenciais são uma resposta às mudanças dinâmicas do mercado de trabalho e à crescente necessidade de aprendizagem flexível ao longo da vida. Cada vez mais, são as competências específicas — e não os títulos formais — que determinam as oportunidades profissionais. Esta publicação demonstra como as microcredenciais podem apoiar o desenvolvimento profissional em diversos contextos educativos e de orientação de carreira. O handbook tem um carácter prático e inspirador e dirige-se a indivíduos e instituições envolvidos no desenvolvimento de competências.



**A EDUCAÇÃO DO  
FUTURO NÃO  
CONSISTE EM OBTER  
UM ÚNICO DIPLOMA,  
MAS EM VALIDAR  
CONTINUAMENTE  
COMPETÊNCIAS  
ATUALIZADAS.**

As microcredenciais são uma resposta moderna a  
um mundo em que:

- as profissões mudam mais rapidamente do que os currículos,
- as competências importam mais do que os títulos,
  - o que conta é aquilo que sabes fazer — aqui e agora.

**Este manual demonstra como as microcredenciais podem ser utilizadas como um apoio concreto ao desenvolvimento profissional na educação, na orientação de carreira e na aprendizagem ao longo da vida.**

# POR QUE É NECESSÁRIA A MUDANÇA?

O mercado de trabalho está a mudar mais rapidamente do que os sistemas educativos tradicionais. Estão a surgir novas profissões, enquanto as existentes exigem uma atualização contínua de competências. Neste contexto, há uma necessidade crescente de formas curtas, flexíveis e fiáveis de validação de competências. As microcredenciais permitem responder a estas mudanças de forma rápida e alinhada com as reais necessidades do mercado de trabalho.



**O mercado de trabalho acelerou.  
A educação tem de acompanhar esse ritmo.**

Há pouco tempo, uma profissão era suficiente para toda a vida.

Hoje:

- as competências tornam-se obsoletas em apenas alguns anos,
- os empregadores procuram competências específicas, não declarações genéricas,
- todos estão a aprender — jovens, adultos e pessoas em mudança de carreira.

**JÁ NÃO PERGUNTAMOS: O QUE ESTUDASTE?  
PERGUNTAMOS: O QUE SABES FAZER?**

As microcredenciais respondem a esta mudança ao oferecerem uma forma flexível e transparente de validação de competências.

# O QUE SÃO MICRO-CREDENCIAIS?

As microcredenciais são a confirmação de competências claramente definidas, adquiridas através de experiências de aprendizagem de curta duração. Centram-se no que uma pessoa é capaz de fazer, e não apenas na participação num programa de formação. São transparentes, verificáveis e fáceis de apresentar a empregadores ou instituições de ensino. A sua força reside na simplicidade e numa forte orientação para os resultados de aprendizagem.

## Microcredenciais em síntese

Uma microcredencial é:

- ✓ a confirmação de uma competência específica,
- ✓ obtida através de uma experiência de aprendizagem de curta duração,
- ✓ passível de apresentação e verificação.

As microcredenciais NÃO são:

- ✗ um diploma,
- ✗ uma qualificação completa,
- ✗ apenas um “certificado em papel”.

**É uma prova de competências – não apenas de participação.**

***Formato: certificado, distintivo digital, entrada no portefólio.***



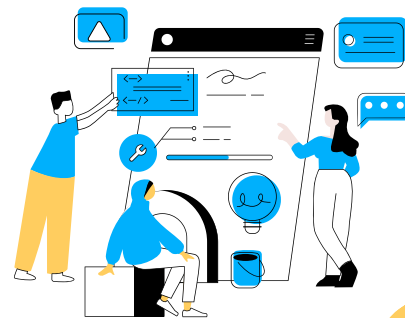
# MICROCREDENCIAIS E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O desenvolvimento profissional ocorre cada vez mais por etapas, em vez de seguir um único percurso de carreira linear. As microcredenciais permitem construir carreiras passo a passo, validando competências sucessivas. Apoiam tanto o desenvolvimento de novas competências como as transições de carreira. Proporcionam uma sensação de progresso e reforçam a motivação para a aprendizagem contínua.

## As microcredenciais:

- dividem o desenvolvimento profissional em etapas alcançáveis,
- ajudam a visualizar o progresso,
- e reforçam a motivação.

**Grandes objetivos  
começam com  
pequenas vitórias.**



**Três percursos para o desenvolvimento de competências profissionais**



## **Upskilling – desenvolvimento de competências existentes**

O upskilling envolve o aprofundamento e a atualização de competências existentes, de modo a acompanhar as mudanças tecnológicas e do mercado. Permite às pessoas aumentar a sua eficácia e competitividade sem necessidade de mudar de profissão. Esta abordagem apoia o desenvolvimento contínuo e a adaptação ao longo do percurso profissional atual.

## **Reskilling – mudança de direção profissional**

O reskilling significa a aquisição de novas competências que permitem às pessoas exercer uma profissão diferente ou trabalhar numa nova área. É uma resposta ao declínio de determinadas profissões e ao surgimento de novos papéis profissionais. Através do reskilling, torna-se possível uma mudança de percurso profissional flexível e segura.

## **Regresso ao mercado de trabalho**

O regresso ao mercado de trabalho refere-se a pessoas que estiveram temporariamente fora do emprego, por exemplo, por motivos de saúde, cuidados a terceiros ou educação. A atualização de competências e a reconstrução da autoconfiança são de importância fundamental neste processo. Formatos de aprendizagem de curta duração e as microcredenciais facilitam uma reintegração mais fluida na atividade profissional.

Cada etapa pode ser validada com uma microcredencial.

# PAPEL NA ORIENTAÇÃO DE CARREIRA

Na orientação de carreira, as microcredenciais ajudam a traduzir o diagnóstico de competências em ações concretas de desenvolvimento. Facilitam o planeamento de objetivos realistas e de percursos de desenvolvimento. Podem ser utilizadas como um elemento dos planos de ação individuais ou como uma ferramenta de monitorização do progresso. Como resultado, o processo de orientação torna-se mais prático e orientado para resultados.

Na orientação de carreira, as microcredenciais:

- traduzem o diagnóstico em ação,
- ajudam a planear objetivos realistas,
- reforçam o sentido de autonomia.



Uma microcredencial pode ser:

- um objetivo de curto prazo,
- um elemento de um Plano de Ação Individual (PAI),
- uma evidência de progresso no processo de apoio.



**Um Plano de Ação Individual só funciona quando conduz à ação.**

# COMO CONCEBER MICROCREDENCIAIS

A conceção de microcredenciais deve basear-se num modelo simples e transparente. É essencial definir claramente as competências, os resultados de aprendizagem e os métodos da sua avaliação. Uma microcredencial bem concebida é compreensível tanto para o aprendente como para o empregador. Uma estrutura universal permite uma adaptação fácil a diferentes setores e grupos-alvo.

Quanto mais simples  
for a estrutura,  
maior será a sua utilidade.

## Modelo universal de cinco etapas



*Um modelo aplicável em qualquer instituição.*

## **Transparência como base da confiança**

*A transparência é a base da confiança nas microcredenciais. Cada microcredencial deve ser claramente identificada e incluir um conjunto de elementos-chave de informação que permitam a sua compreensão, avaliação e comparação. Uma estrutura transparente permite que os formandos, as instituições de educação e formação, os empregadores e os organismos de garantia da qualidade determinem claramente o seu valor e o seu âmbito. Quanto mais legível e transparente for uma microcredencial, maior será a sua relevância no mercado de trabalho.*

## **Elementos obrigatórios de uma microcredencial**

*Uma microcredencial bem concebida deve incluir informações que identifiquem o formando, o título da microcredencial, o país ou região de emissão e a entidade certificadora. Deve também especificar a data de emissão, resultados de aprendizagem claramente definidos, a carga de trabalho estimada necessária para os alcançar (sempre que possível expressa em créditos ECTS), o nível de qualificação (por exemplo, QEQ/EQF) e uma descrição da modalidade de participação e do tipo de avaliação. Um elemento fundamental é igualmente a informação sobre o mecanismo de garantia da qualidade aplicado.*

## **Elementos opcionais que acrescentam valor**

*Dependendo da natureza da microcredencial, é recomendável incluir informações adicionais, como os requisitos de acesso, o tipo de supervisão e de verificação de identidade durante a avaliação, a classificação final obtida ou as possibilidades de combinação da microcredencial com outras formas de aprendizagem. Estes elementos reforçam a transparência e a funcionalidade das microcredenciais, sobretudo no contexto da sua utilização futura para fins educativos ou profissionais.*

# QUALIDADE E CREDIBILIDADE

A confiança nas microcredenciais depende da sua qualidade e transparência. Critérios de avaliação claros e uma verificação fiável dos resultados de aprendizagem aumentam o seu valor no mercado de trabalho. É importante que as microcredenciais não sejam apenas uma formalidade, mas uma confirmação genuína de competências. Normas de qualidade adequadas evitam a inflação de certificados e reforçam a sua relevância.

## Porque é que a qualidade é importante?

A confiança nas microcredenciais é construída através de:

- ✓ critérios claros,
- ✓ avaliação transparente,
- ✓ clareza para os empregadores.



Um certificado só tem valor quando é digno de confiança.

## Cuidado com a inflação de certificados – menos é mais.

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 22 de junho de 2022 sobre uma abordagem europeia às microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade (2022/C 243/02)



[LINK](#)

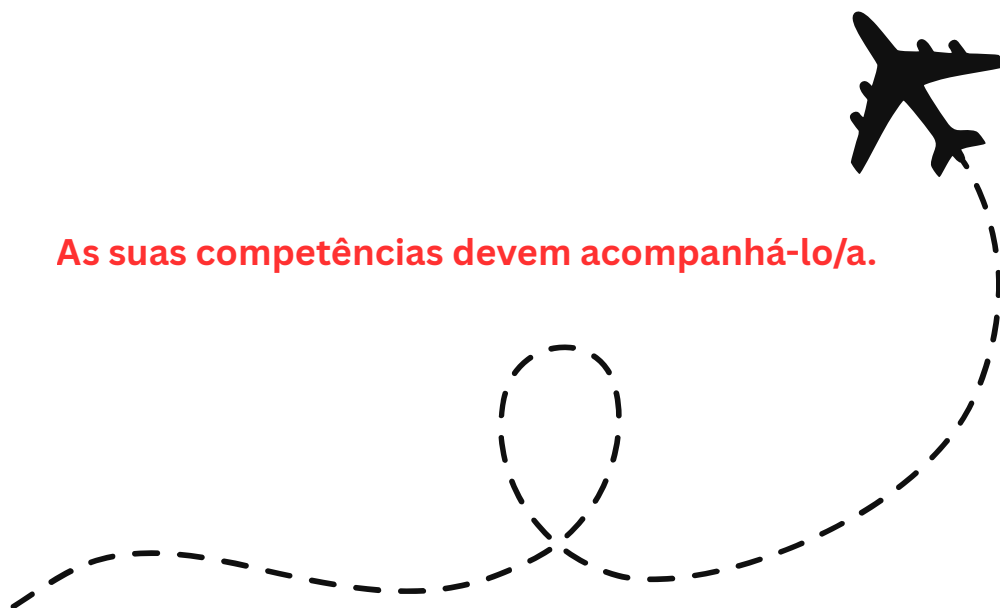
# MICROCREDENCIAIS NO AMBIENTE DIGITAL

As microcredenciais digitais permitem o armazenamento, a partilha e a verificação fáceis de competências num ambiente online. Podem ser integradas em portfólios digitais, plataformas educativas e perfis profissionais, aumentando a visibilidade das competências no mercado de trabalho. Graças à normalização e à transparência, facilitam a comparação de competências e reforçam a confiança dos empregadores. As competências em formato digital apoiam a mobilidade educativa e profissional na economia moderna.

## As microcredenciais digitais:

- são fáceis de partilhar,
- apoiam a mobilidade,
- constroem uma identidade profissional digital.

**As suas competências devem acompanhá-lo/a.**



## EXEMPLOS

LinkedIn | portfólio | plataformas educativas

# EXEMPLOS DE APLICAÇÕES DE MICROCREDENCIAIS

As microcredenciais são utilizadas em múltiplas áreas da educação e do mercado de trabalho, respondendo à necessidade de uma validação flexível e prática das competências. Graças ao seu formato modular, podem apoiar tanto o desenvolvimento profissional como a orientação de carreira, bem como os processos educativos e formativos. Os exemplos abaixo ilustram como as microcredenciais podem ser aplicadas em diferentes contextos e a diversos grupos-alvo.

Onde é que as microcredenciais se revelam eficazes?



## **Competências digitais**

As microcredenciais na área das competências digitais permitem a validação rápida de aptidões como a utilização de ferramentas digitais, o trabalho com dados ou a utilização segura da tecnologia. São aplicáveis tanto no ensino formal como no não formal, apoiando a atualização contínua de competências. Graças a formatos de aprendizagem de curta duração, permitem a atualização regular das competências em consonância com o desenvolvimento tecnológico. Para os empregadores, constituem um sinal claro de prontidão para trabalhar num ambiente digital.

## **Competências verdes**

No domínio do desenvolvimento sustentável, as microcredenciais podem certificar conhecimentos e competências relacionados com a ecologia, a eficiência energética ou a economia circular. Facilitam a aquisição de competências exigidas nos setores verdes e nas profissões emergentes do futuro. Graças à sua flexibilidade, permitem responder rapidamente a alterações regulamentares e às necessidades do mercado de trabalho. As microcredenciais apoiam o desenvolvimento de atitudes profissionais e ambientais responsáveis.

## **Competências transversais (soft skills)**

As microcredenciais abrangem cada vez mais competências transversais, como comunicação, trabalho em equipa, gestão do stress e resolução de problemas. A certificação destas competências através de microcredenciais aumenta a visibilidade de aptidões que são essenciais, mas muitas vezes difíceis de documentar formalmente. Formatos de avaliação curtos, baseados em tarefas práticas ou portfólios, reforçam a sua credibilidade. Contribuem para um desempenho eficaz no local de trabalho.

## **Preparação para o emprego e regresso ao mercado de trabalho**

As microcredenciais podem desempenhar um papel importante na preparação para o emprego e no apoio ao regresso ao mercado de trabalho após uma interrupção na carreira. Permitem a atualização de competências e ajudam a construir um sentido de autonomia através da concretização de objetivos claros e mensuráveis. Facilitam a documentação do progresso e aumentam a confiança das pessoas à procura de emprego. Como resultado, os processos de ativação tornam-se mais motivadores e orientados para resultados.

# MICROCREDENCIAIS – UM CAMINHO PARA O FUTURO

As microcredenciais estão a tornar-se um elemento cada vez mais importante nos sistemas modernos de aprendizagem ao longo da vida. Elas ligam as necessidades do mercado de trabalho à flexibilidade da educação e da orientação de carreira. Apoiam a autonomia dos formandos e permitem que os indivíduos gerenciem de forma independente o desenvolvimento das suas competências. O seu papel continuará a crescer com a progressiva digitalização e transformação do mercado de trabalho.

## Microcredenciais como um Novo Padrão

As microcredenciais:

- apoiam a aprendizagem ao longo da vida,
- conectam a educação com o mercado de trabalho,
- reforçam a autonomia dos formandos.

**O futuro da  
orientação de  
carreira é flexível,  
digital e orientado  
para  
competências.**



## Recomendação:

*Comece com pequenos passos. Projete com sabedoria. Garanta a qualidade.*