



Programa de
Aprendizagem ao
Longo da Vida



1

Uma introdução ao

Sistema Dual

O segredo do sucesso
Alemão e Austríaco

Este projecto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação [comunicação] reflecte apenas as opiniões do autor, ea Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

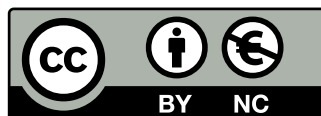
ISBN: XXXXXXXXX

Coordenação de publicação:

Cámara de Comercio, Industria
y Servicios Zaragoza
P^a Isabel la Católica, 2
50009 · Zaragoza (España)
www.camarazaragoza.com

Design e layout:

Selenus (www.selenus.es)



Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais, e embora os novos trabalhos tenham de lhe atribuir o devido crédito e não possam ser usados para fins comerciais, os usuários não têm de licenciar esses trabalhos derivados sob os mesmos termos.



Programa de
Aprendizagem ao
Longo da Vida



dualvet

Transferência de metodologias de sucesso para
implementação do sistema de aprendizagem
em regime de alternância.
Formação para atores empresariais

Parceiros do projeto:



IHK-Projektgesellschaft mbH
OSTBRANDENBURG

afw | akademie
für welthandel



fundación
SANVALERO
GRUPO SANVALERO



mentortec



La Cambra
Cambra de Comerç
de Terrassa

Cámara
Zaragoza

1

Uma introdução ao
Sistema Dual

O segredo do sucesso
Alemão e Austríaco



TABELA DE CONTEÚDOS

1. Introdução	7
2. Os intervenientes do sistema dual	9
3. Cooperação e interação entre os diferentes atores no sistema dual	23
4. O papel e as principais responsabilidades das empresas no sistema dual	27
5. Desafios para a transferência, adaptação e implementação do sistema dual da metodologia do sistema dual Alemão e Austríaco para Portugal e Espanha	29
6. Recomendações para a transferência, adaptação e implementação do sistema dual Alemão e Austríaco para Portugal e Espanha	31

1.1.

Introdução

O sistema de educação e formação profissional dual destacase por apresentar uma harmonia quase perfeita do modelo de aprendizagem: este tem lugar tanto na sala de aula (no centro de formação) como na empresa. Este sistema é reconhecido a nível Europeu pelos vários benefícios que apresenta a todos os níveis, bem como pela sua eficaz implementação, nomeadamente em países como a Áustria e a Alemanha.

Uma das principais benesses do sistema dual é observada nas baixas taxas de desemprego jovem apresentadas pelos países onde o histórico do sistema dual é notável. A facilidade de transição entre o momento de aprendizagem e de resposta no local de trabalho do aprendiz, bem como a excelente exploração das competências a que se associa, são reveladores do sucesso do sistema dual.

A iniciativa Europeia DualVET “Transferência de metodologias de sucesso para a implementação do sistema dual. Formação para atores empresariais”, (2013-2015), tem como objetivo primordial a transferência e implementação de boas práticas da Áustria e da Alemanha relacionadas com o sistema dual, abordando, essencialmente, o desenvolvimento e consolidação de um conjunto de competências transversais, fundamentais

para gestores de formação e/ou de recursos humanos das Pequenas e Médias Empresas (PME). Nesse sentido, os vários parceiros do projeto DualVET desenvolveram quatro manuais que exploram vários temas, ferramentas e boas práticas do sistema dual.

O presente manual pretende fazer uma contextualização de como está organizado o sistema dual, na Áustria e na Alemanha. Destina-se a gestores de formação e de recursos humanos, bem como quaisquer outros quadros de PME, que pretendam conhecer o sistema dual em detalhe e implementá-lo nas suas empresas. A leitura deste manual, bem como dos restantes, pressupõe que toda a informação contida seja, na maior parte dos casos, referente à realidade Alemã e Austríaca, reportando assim a um determinado contexto económico, legal, bem como estrutural em termos do sistema de educação e formação profissional. Nesse sentido, as PME Portuguesas, em particular, deverão olhar para estes manuais como pontos de partida ou como referencias, adotando naturalmente, toda e qualquer sugestão para o contexto Português.

Assim, com os manuais DualVET pretendemos:

- » Apresentar os diferentes atores que intervêm no sistema dual e detalhar os seus papéis;



Visite os parceiros do programa Mann+Hummel Ibérica em Zaragoza (Espanha)

- » Descrever as interações entre os diferentes intervenientes;
- » Detalhar o importante papel dos centros ou escolas profissionais, incluindo as responsabilidades e os benefícios;
- » Apresentar um conjunto de recomendações e de passos importantes para a implementação do sistema dual, com base na metodologia DualVET;
- » Discriminar os desafios que Portugal e Espanha apresentam na implementação do sistema dual.

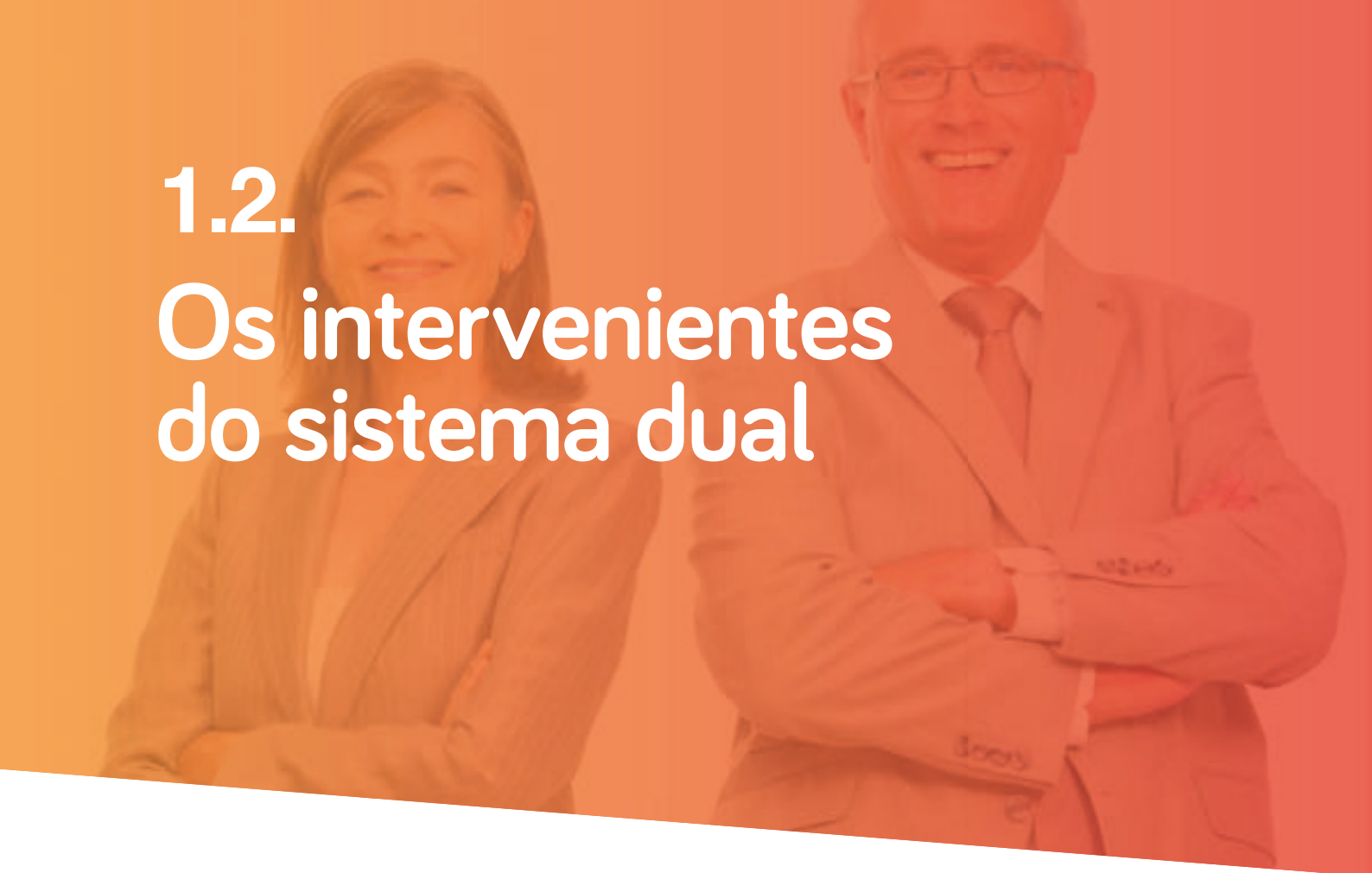
Os restantes manuais DualVET intitulam-se:

- » “Guia prático para Pequenas e Médias Empresas organizarem e implementarem o sistema dual – um caso de estudo para os sectores de Turismo e Automóvel”. Este manual pretende apresentar, de forma prática, um conjunto de dicas úteis e recomendações para a organização e implementação de sistemas de formação profissional, nomeadamente dual, nas empresas.
- » “Guia prático para formadores e outros atores empresariais”. Este manual explora um conjunto de competências transversais que são fundamentais

para formadores internos empresariais.

- » “Perguntas e respostas sobre processos de implementação do sistema dual”. Este manual pretende apresentar um conjunto de perguntas e respostas sobre processos de implementação do sistema dual e destina-se às empresas que estejam interessadas em saber um pouco mais sobre os requisitos fundamentais desta tipologia de formação profissional. À semelhança dos outros manuais, o ponto de partida é o sistema dual Alemão e Austríaco, considerados como sistemas de referencia em matéria de formação dual.
- » “Guia prático para formadores e outros atores empresariais”. Este manual explora um conjunto de competências transversais que são fundamentais para formadores internos empresariais.

Esperamos que este manual seja útil e esclarecedor relativamente à importância do sistema dual. Em nome da parceria DualVET, agradecemos o seu interesse e informamos que estamos disponíveis através de www.dualvet.eu



1.2.

Os intervenientes do sistema dual

Diferentes responsabilidades dos vários intervenientes

Várias fontes referem que os decisores políticos, as empresas e os sindicatos concordam que a formação profissional é um investimento para o futuro. Mais ainda, estes atores revelam que o sistema de educação e formação profissional deve, não só, ser capaz de os interesses de todos os intervenientes (considera-se os empregadores, os empregados, o Estado, etc.), mas acima de tudo, deve ser capaz de responsabilizar todos os intervenientes, desde o planeamento e a execução, à avaliação e melhoria do sistema de formação profissional. Na verdade, em países, tais como a Alemanha e a Áustria, em que se verifica um esforço coletivo e de colaboração em torno do sistema de educação e formação profissional, poucos ou quase nenhuns conflitos existem entre os diferentes intervenientes. Cada uma das partes envolvidas está ciente do seu papel, conhece as suas responsabilidades, reconhece os benefícios que lhe são devidos, o que contribui, amplamente, para o elevado

sucesso do sistema dual. Os resultados são portanto amplamente aceites e reconhecidos pelo mercado de trabalho.

Isto significa que a organização do sistema dual requer uma divisão clara das tarefas e das responsabilidades de cada um dos intervenientes. Acima de tudo, é fundamental que haja um claro comprometimento com as necessidades do mercado de trabalho, portanto com as necessidades das empresas. Por exemplo, se porventura se verificar uma necessidade de alterar o currículo de uma determinada qualificação, as empresas devem ter conhecimento deste facto e trabalhar conjuntamente com os restantes atores na devida adaptação à nova qualificação. Isto evidencia de que facto é necessário um esforço coordenado e continuado de todos os envolvidos.

O sistema dual é baseado no conceito de ocupação (profissão)

É nosso entendimento que a formação profissional deve preparar os formandos para

ocupações (profissões) específicas que podem ser prosseguidas imediatamente após o término do curso. Mais ainda, é nosso entendimento também que a formação profissional deve ainda preparar os formandos para processos de aprendizagem futuros. Por esta razão, entendemos assim que há dois importantes componentes na formação profissional, que são a promoção do processo de aprendizagem e o desenvolvimento pessoal.

Para trabalhar na sociedade do conhecimento em que hoje vivemos, um indivíduo deve ser capaz de planejar, implementar e avaliar o seu trabalho, individualmente, isto é, sem ter necessariamente que recorrer à ajuda ou apoio de um terceiro. Tendo isto em consideração, consideramos que o objetivo primordial do ensino e formação profissional, deve ser o de produzir trabalhadores altamente qualificados com perfis ocupacionais flexíveis e adaptáveis aos diferentes momentos ou desafios do mundo do trabalho. Assim, no nosso entender, o sistema dual (enquadrado no sistema de educação e formação profissional) deve ser orientado neste sentido.

O sistema dual é um caso de sucesso, contribuindo para o desenvolvimento económico e social dos diferentes países onde se destaca a sua implementação. Caracteriza-se pela forte ligação às PME, incentivando a sua competitividade, nomeadamente em mercados internacionais, e pelo elevado contributo que presta para as taxas de desemprego jovem, contribuindo para a sua diminuição. Com o sistema dual, os perfis ocupacionais são desenvolvidos em estreita colaboração entre os atores que operam nos sistemas do ensino e formação profissional e no mundo do trabalho.

Legislação federal: enquadramento

De um modo geral, o sistema dual na Alemanha e na Áustria é gerido por uma estrutura legal aplicável a nível federal. Esta estrutura define uma variedade de termos e condições, tais como por exemplo – o que é um formando, quais os requisitos legais de uma empresa

que pode dar formação e qual o perfil de um formador interno. Mais ainda, esta estrutura legal aplicável a nível federal, ou seja dos diferentes Estados ou Regiões do país, regula os procedimentos em termos de avaliação e exames e, acima de tudo, define quais são os perfis ocupacionais ou profissões pertencentes ao sistema dual.

Alemanha

Na Alemanha, os decisores políticos, ou stakeholders, são o Governo Federal, o Estado e a indústria. O decreto-lei sobre a Educação e Formação Profissional, adotado em 1969, introduz uma conjuntura legal aplicável em todo o território nacional, contemplando um conjunto de perfis formativos construídos com base nas principais competências requeridas pela indústria e pelo sector dos serviços e comércio.

Áustria

Na Áustria as responsabilidades no âmbito do sistema de educação e formação profissional organizam-se a nível federal, regional e local. O sistema dual rege-se pelo decreto-lei adotado em 1969.

Espanha

Em Espanha o sistema dual desenvolve-se através de dois modelos diferentes definidos no decreto-lei 1529/2012, de 8 de novembro de 2012 e ESS / 2518/2013 de 26 de dezembro de 2013, sendo eles:

- » O modelo do sistema dual num contexto Educativo (regulado e tutelado pelo Ministério da Educação)
- » O modelo do sistema dual num contexto de Trabalho (regulado e tutelado pelo Ministério do Trabalho)

O modelo do sistema dual num contexto Educativo reporta-se aos procedimentos e acordos de cooperação entre as escolas e as empresas, garantindo assim que



Reunião transnacional dos parceiros do projecto em Zaragoza (Espanha)

os alunos do sistema de ensino regular possam completar a sua formação académica numa empresa mediante um estágio. A implementação deste modelo de ensino varia de região em região do País (ou Comunidade Autónoma). Concretamente, o formando passa cerca de 33% do seu tempo na empresa (aproximadamente 970 horas num total de 2.000 horas de um determinado curso de formação), sendo que, em Espanha, cada duas horas de formação nas empresas são contabilizadas como uma hora de formação na escola. O formando pode receber um financiamento da própria empresa ou do próprio Ministério do Emprego e Segurança Social, através de uma bolsa. Este modelo de implementação do sistema dual pressupõe que o formando tenha mais do que 30 anos de idade.

O modelo do sistema dual num contexto de Trabalho, reporta-se à relação existente entre o aluno e a empresa, mediante assinatura de um contrato de formação. Este contrato estipula o número de horas mínimo e máximo referentes ao período de formação na empresa, sendo determinado pela regulamentação em vigor. Este modelo de implementação do sistema dual pressupõe que o formando tenha menos do que 30 anos de idade e que este preten-

da combinar momentos de aprendizagem na empresa que estejam em linha com o curso que frequenta nos centros de formação profissional (ou escolas profissionais). Pretende-se que o salário que o formando recebe mediante este modelo nunca seja inferior ao salário mínimo nacional e, em termos de propoção de horas de trabalho, este nunca poderá representar, no primeiro ano de estágio, mais do que 75% do total de horas contratualizadas e, 85% para o segundos e terceiros anos de estágio. Assim garante-se a compatibilidade com a formação teórica que decorre na escola ou centro de formação profissional.

Catalunha

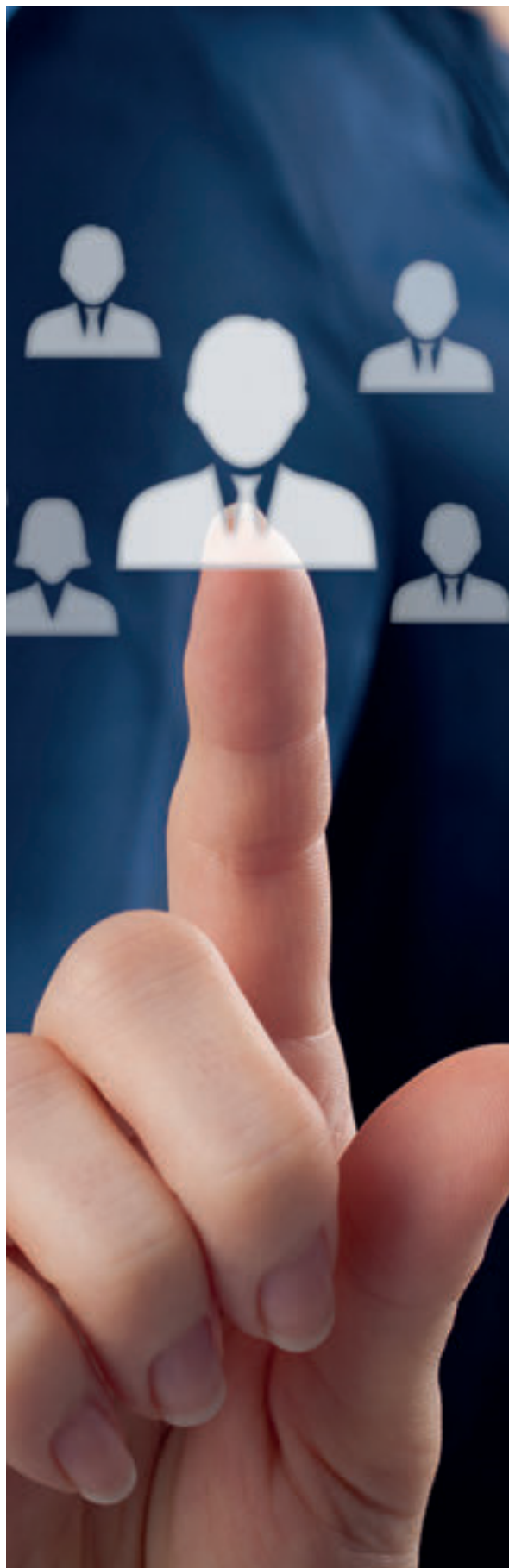
Além do disposto no decreto-lei 1529/2012, de 8 de novembro de 2012 e ESS / 2518/2013 de 26 de dezembro de 2013, cada região autónoma tem a sua própria regulamentação em matéria de formação profissional. No caso da Catalunha, o sistema dual é regulamentado pela resolução ENS / 1204/2012 de 25 de maio de 2012. Este é apenas um exemplo da autonomia das regiões Espanholas em matéria de educação e formação profissional, ainda que se verifique alguma dependência em termos de decisão por parte do Governo Central Espanhol.

Portugal

O sistema dual em Portugal, também intitulado de “Sistema de Aprendizagem” ou “Sistema de Formação em Alternância”, apresenta-se como um programa específico desenvolvido e implementado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional e pelo Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social. Não obstante, considerando a orientação estratégica, o acompanhamento, a organização e o controlo do sistema dual, este é tutelado pela Comissão Nacional de Aprendizagem (CNA), composta por representantes de vários órgãos decisores, tais como as Confederações de trabalhadores e sindicatos, o Conselho Nacional para a Juventude e o Ministério da Educação e da Ciência.

Este sistema dual pretende assim qualificar os jovens através do ensino profissional e é apresentado como uma alternativa para aqueles que desistiram do ensino regular (entre o 6º e o 9º ano de escolaridade) e que pretendem começar uma carreira profissional, sem serem titulares de qualquer qualificação.

Fonte: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10093/1/o%2520sistema%-2520de%2520aprendizagem%2520final.pdf>



Atores

Voltando ao caso específico da Alemanha e da Áustria, aos quais nos referimos neste manual como os especialistas em matéria de sistema dual, podemos afirmar que há diferentes níveis e diferentes atores envolvidos neste sistema que apresentam diferentes responsabilidades e diferentes obrigações. Vamos apresentá-los de seguida com detalhe.

a. Nível Federal: Governo Central

O Governo Central ou Governo Federal, é responsável pelo design dos conteúdos de formação para todas as ocupações (ou perfis ocupacionais) que são reconhecidas a nível nacional, exceto quando o tipo de formação é unicamente realizado na escola profissional (não envolvendo portanto as empresas).

O facto do Governo Federal reconhecer os perfis ocupacionais assegura que todas as partes intervenientes no sistema dual cumpram efetivamente com os princípios básicos assumidos, garantindo assim a proteção quer do formando, quer da escola ou centro profissional, quer da empresa. Cabe ainda ao Governo Federal a tomada de medidas para promover o sistema dual, que podem contemplar programas de apoio individual, programas especiais de financiamento ou outras iniciativas, tais como a criação de espaços de formação em regiões mais desfavorecidas. Mais ainda, cabe ao Governo Federal o financiamento de alguns projetos de investigação, de forma a assegurar a constante actualização da formação profissional. Os objetivos desta investigação, prendem-se de uma forma geral com o estabelecimento de critérios-base para a formação profissional, o acompanhamento dos desenvolvimentos da formação

profissional a nível nacional, a identificação das necessidades de formação em termos de objetivos, conteúdos, metodologias pedagógicas e o teste dos modelos desenvolvidos em contextos reais.

A educação e formação profissional é uma responsabilidade nacional

Na Alemanha e na Áustria, o sistema dual é baseado numa série de normas implementadas a nível nacional, concebidas para garantir, acima de tudo, a qualidade da formação profissional. Os currículos dos diversos perfis ocupacionais são planeados de acordo com estas normas de forma a garantir que a formação profissional responde diretamente às necessidades reais do mercado de trabalho, com um elevado nível de qualidade. Estes currículos são também concebidos de forma a que os formandos sejam capazes de concluir com êxito a sua formação, contribuindo assim para uma grande aceitação do sistema dual perante os empregadores e as empresas, que reconhecem o alto nível de competência deste sistema. As normas nacionais também oferecem às empresas um grau de transparência sobre o que é expectável dos formando após concluírem a formação.

b. Nível Regional: Governo das Províncias (ou Distrital)

As províncias são responsáveis pela educação escolar e a sua participação verifica-se a todos os níveis (mesmo no sistema dual), quer seja, por exemplo, através da construção ou cedência/compra de equipamentos para as

escolas profissionais. Mais ainda, no sistema dual, cada província é responsável pela elaboração de uma parte dos currículos dos diferentes perfis ocupacionais (cuja validação e reconhecimento é feito a nível federal)

– sendo que esta parte corresponde ao tempo de formação que tem lugar nas escolas profissionais. Esta tarefa é coordenada entre os diferentes governos provinciais e outros stakeholders do sistema dual. Além disto, as

províncias podem ter a tarefa de supervisionar as atividades das câmaras de comércio, que são organismos que têm um papel fundamental no sistema dual e que apresentaremos de seguida.

c. Nível da Indústria: Empresas e Sindicatos dos Trabalhadores

“Normalmente, as propostas apresentadas pela indústria para o desenvolvimento ou revisão dos regulamentos de formação são tomadas pelo Governo Federal caso tenha havido acordo entre os empregadores e os sindicatos.”

Sem contar com o envolvimento do Governo Federal, os parceiros sociais devem acordar

em várias matérias importantes da esfera da formação profissional, nomeadamente o montante do subsídio pago aos formandos. Não obstante, alguns acordos colectivos também incluem disposições relativas à manutenção do posto de trabalho ocupado pelo formandos, ou seja, a sua potencial empregabilidade, ao abrigo de um contrato de trabalho.

d. Nível da Indústria: Câmaras de Comércio, Indústria e Serviços

“Como órgãos de gestão autónoma com forte ligação à indústria, às câmaras de comércio e indústria foram atribuídas tarefas de carácter “público” no sistema dual”. Estas tarefas incluem funções de aconselhamento e acompanhamento no que diz respeito aos contratos individuais de formação. Em detalhe, cabe aos profissionais de formação das Câmaras de Comércio, Indústria e Serviços (CCIS) a confirmação/verificação da aptidão das empresas e dos tutores (formadores nas empresas) em implementar a formação, com sucesso, além do aconselhamento às empresas e aos formandos. As CCIS são ainda responsáveis pela verificação e registo dos contratos de formação, assinados entre as empresas, os formandos e os centros de formação profissional, bem como por todo o processo relacionado com os exames, seja a fixação de datas ou a constituição dos conselhos de administração de exames.

Cabe também às CCIS a emissão dos certificados que são atribuídos aos formandos que concluem com sucesso a sua formação. Este certificado reconhece as competências do formando a nível nacional, e, sendo reconhecido pelas CCIS, oferece uma boa possibilidade para a integração do formando no mercado de trabalho.

Os comités dos exames são compostos por representantes das empresas, dos trabalhadores e das escolas profissionais. Cabe às Câmaras de Comércio, Indústria e Serviços a constituição do comité de exames, com o objetivo de servir de órgão consultor em matérias importantes da esfera da formação profissional. Tal como referido anteriormente, este comité é composto de igualdade por representantes das empresas, dos sindicatos e das escolas profissionais.



e. Empresas formadoras

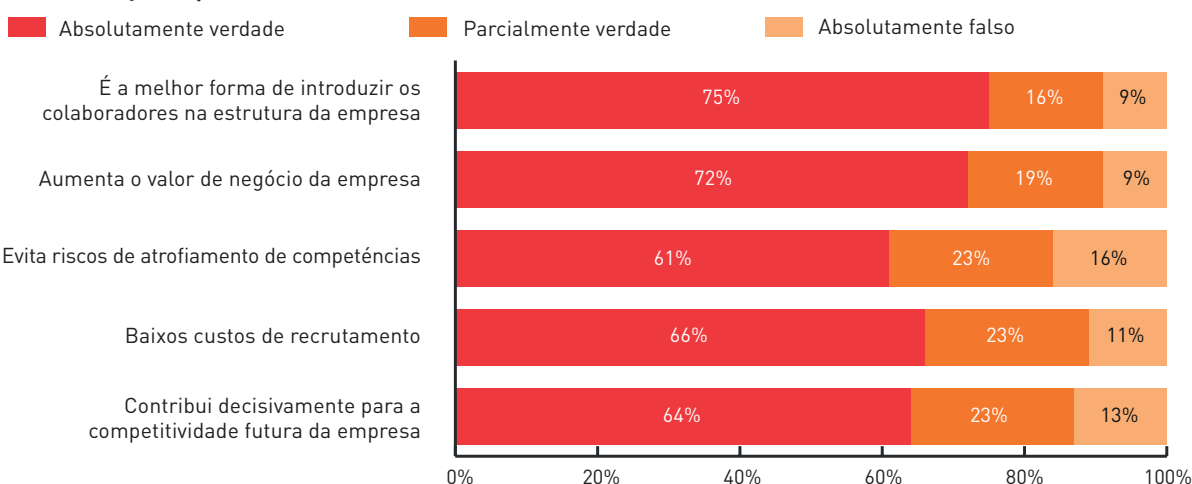
“A formação ocorre principalmente no local de trabalho, ou seja, durante o trabalho. É neste ponto que o sistema dual se diferencia dos restantes modelos de formação profissional, que são, na sua maioria, caracterizados pela grande permanência no centro de formação profissional.”

A formação na empresa familiariza os formandos com os processos organizacionais, bem

como com as tecnologias existentes logo desde o início da formação. Desta forma, o formando integra-se de uma forma mais rápida na empresa e começa, desde o início a contribuir para a própria produtividade da empresa durante a sua formação, o que reduz o custo total da formação profissional, tanto para as empresas, como para a sociedade em geral. O gráfico que apresentamos de seguida ilustra os benefícios do sistema dual para as empresas.

Benefícios do sistema dual para as empresas

Taxas de aprovação



A empresa celebra assim um contrato de formação com o formando, passando a assumir a responsabilidade pela formação de acordo com o perfil profissional (ou ocupação) e com os conteúdos de formação existentes. A empresa torna-se assim responsável por organizar e implementar a formação durante 3 a 4 dias por semana (em média) de acordo com o plano de formação que é parte integrante do contrato celebrado.

“A formação profissional é realizada em contexto de trabalho real.” O formando adquire o conhecimento e as competências necessárias para o desempenho das suas tarefas, sendo que estas são definidas no currículo relativo a cada um dos perfis ocupacionais.

Deste modo, “imediatamente após a conclusão da formação, o formando é capaz de assumir uma actividade profissional quali-

ficada, tal como um trabalhador qualificado. (...) A maior parte da formação pode (ou deve!) ser implementada, tendo por base um conjunto de atividades reais e relativas a uma conjuntura de produtividade, o que reduz os custos e aumenta a motivação do formando para aprender”.

Formação na empresa



Alemanha

Corresponde a cerca de 70% do tempo total de formação e privilegia a exploração do conhecimento e competências relacionadas com a ocupação.



Áustria

Corresponde a cerca de 80% do tempo total de formação e privilegia a exploração do conhecimento e competências relacionadas com a ocupação.



f. Escola ou centro de formação profissional

Os formandos frequentam a escola ou centro de formação profissional a tempo parcial. A formação nas escolas pode ser organizada de forma regular (por exemplo, os formandos frequentam a escola uma ou duas vezes por semana) ou em “blocos” (em que os formandos frequentam a escola em períodos mais longos – durante semanas ou meses). Na verdade, este tipo de organização do tempo de formação pode diferir nas várias ocupações existentes; por exemplo, nas escolas profissionais de turismo, normalmente o tempo é organizado em blocos, sendo que os formandos passam temporadas fora da escola a aprender os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com o seu perfil ocupacional.

Na escola ou centro de formação profissional os formandos assistem também a aulas de carácter geral, tais como estudos económicos e sociais e línguas estrangeiras. “Uma formação regular na escola profissional é um complemento necessário e fundamental à formação orientada para o processo empresarial.”

A formação na escola profissional (a tempo parcial), é essencialmente orientada para a explanação teórica de processos complexos de ordem prática, sendo que, não faz sentido ser “ensinada” isoladamente. Deve ser enquadrada no que se denomina de “Áreas ou Vertentes de Aprendizagem” e relaciona-se intrinsecamente com a parte prática do perfil ocupacional. Esta abordagem também é utilizada em aulas sobre temas gerais, se possível.

Formação na escola ou centro de formação profissional



Alemanha

Corresponde a cerca de 30% do tempo total de formação e privilegia a exploração da teoria e de matérias de aprendizagem de carácter geral.



Áustria

Corresponde a cerca de 20% do tempo total de formação e privilegia a exploração da teoria e de matérias de aprendizagem de carácter geral.



g. Formandos

O sistema dual providencia a todos os jovens uma excelente oportunidade de entrar no mercado de trabalho qualificado, de forma responsabilizada. Ao mesmo tempo, este sistema caracteriza-se pela formação da futura força laboral, de forma qualificada e adequada às necessidades reais das empresas, contribuindo assim, de forma significativa para a competitividade e a prosperidade nacional.

Os benefícios para os formandos são essencialmente os seguintes:

- » Desenvolvimento das suas skills e competências pessoais e sociais,
- » Maior motivação para aprender em contexto real de trabalho,
- » Processo de aprendizagem que combina momentos teóricos e momentos práticos intercalados,
- » Após a conclusão do curso, os formandos têm uma qualificação reconhecida e elevadas chances de entrar no mercado de trabalho.

São várias as razões que podem ser apresentadas e que revelam porque é que o sistema dual é tão atrativo para os mais jovens. Na verdade, na Alemanha e na Áustria, o sistema dual é visto como algo que confere um certo prestígio social, apresenta desde cedo uma oportunidade para que o jovem se assuma enquanto adulto independente e contribui para um aumento da auto-estima e da motivação para enfrentar, no futuro, o mercado de trabalho.

Os currículos dos diferentes perfis ocupacionais do sistema dual são adequados aos jo-

 Alemanha	Período de formação em contexto de trabalho: 2 a 3,5 anos
 Áustria	Período de formação em contexto de trabalho: 2 a 4 anos

vens que detenham pelo menos um certificado de conclusão do nível de escolaridade secundária. Para compensar possíveis diferenças nos níveis de ensino dos formandos (por favor note que o sistema educativo Alemão e Austríaco difere do Português) e naturalmente de conhecimentos adquiridos, sempre que for necessário o sistema dual prevê uma adaptação dos períodos de formação, sendo que estes podem ser mais curtos ou longos, dependendo do conhecimento do formando.

Normalmente, os períodos de formação nas empresas duram cerca de 2 anos, dependendo do perfil ocupacional. Tal como referido anteriormente, a base jurídica para a formação profissional pressupõe a existência de um contrato de formação, entre o formando e a empresa onde decorrerá a formação. Durante a formação, a empresa paga um subsídio mensal ao formando, bem como responsabiliza-se pela formação sistemática em condições de trabalho reais. Findo o período de formação, os formandos devem fazer um exame final numa Câmara de Comércio, Indústria e Serviços.

Normalmente, os períodos de formação nas empresas duram cerca de 2 anos, dependendo do perfil ocupacional



Exemplos da divisão de responsabilidades nos sistemas duais Alemão e Austríaco:



O sistema dual na Alemanha tem uma longa história. No passado, a formação apenas ocorria na empresa, sendo que, apenas mais tarde é que a frequência de períodos de formação numa escola ou centro de formação profissional se tornou obrigatória.

Os atores que operam no sistema dual são os representantes da indústria (incluindo o comércio, a agricultura, as profissões liberais, a administração pública, serviços de saúde) e as próprias empresas onde ocorre a formação. As CCIS (“organismos competentes”) são responsáveis por aconselhar as empresas, registar os formandos, atestar a aptidão específica dos formadores, validar os exames e conduzir o diálogo social a nível regional. Os comités dos exames são compostos por representantes dos empregadores, empregados e escolas profissionais. As CCIS nomeia uma equipa de profissionais (comité) que são consultados em questões importantes da formação profissional. Esta equipa de profissionais é composto por igual número de representantes das empresas, sindicatos e escolas profissionais.

Os parceiros sociais têm responsabilidades nomeadamente nos seguintes níveis:

1. Nível nacional: participação no desenvolvimento de programas de formação; recomendações em diversas matérias relacionadas com a educação e formação profissional.
2. Nível regional: ao nível do governo – recomendações em diversas áreas da formação profissional, nomeadamente no que diz respeito à coordenação dos esforços entre as escolas e as empresas; ao nível dos órgãos competentes – aconselhamento, supervisão da formação nas empresas, implementação dos exames e atribuição de prémios de qualificações.
3. Nível sectorial: negociações em matérias de locais de formação; acordos coletivos sobre remunerações da formação.
4. Nível empresarial: planeamento e implementação da formação em contexto real de trabalho.



O sucesso e o contínuo desenvolvimento do sistema dual são assegurados por uma parceria que engloba várias instituições e estabelecimentos, a diferentes níveis de envolvimento.

Nível Federal

Ministério da Ciência, Investigação e Economia (BMWFW)

A formação em contexto de empresa insere-se na esfera de competências do Ministério da Economia. A base jurídica para a formação dual está previsto na Lei da Formação Profissional (BAG). Os regulamentos para os perfis ocupacionais são emitidos pelo Ministério da Economia com base em opiniões de especialistas submetidas pelo Conselho Consultivo Federal sobre a Aprendizagem.

Conselho Consultivo Federal sobre a Aprendizagem (BBAB)

O Conselho Consultivo Federal sobre a Aprendizagem é tutelado pelo Ministério da Economia em parceria com os parceiros sociais (Câmara Federal Económica da Áustria, Câmara Federal do Trabalho). Professores do ensino profissional são recrutados como membros consultivos. O Conselho Consultivo Federal sobre Aprendizagem apresenta os pareceres de peritos ao Ministério da Economia, por exemplo, sobre a reestruturação das ocupações de aprendizagem.

Ministério da Educação, das Artes e da Cultura (BMUKK)

As disposições relativas à organização das escolas profissionais, bem como relativas à estruturação dos currículos dos perfis ocupacionais estão previstas na Lei de Organização Escolar Federal. Cabe a este ministério suportar 50% dos custos de pessoal docente das escolas profissionais.

Nível Regional

Oficinas (gabinetes) de aprendizagem

As Oficinas de Aprendizagem das Câmaras Regionais atuam como autoridades de formação de primeira instância. Estas examinam (em conjunto com os representantes das Câmaras Regionais) a adequação das empresas de formação enquanto agentes ativos na formação e no processo de aprendizagem, bem como analisam os aspetos relacionados com o pessoal. Mais ainda, estas Oficinas são responsáveis pela análise e registo dos contratos de formação. O aconselhamento a formandos e empresas de formação em todas as matérias relativas à formação profissional, também faz parte das responsabilidades destas Oficinas, sendo que, esta é apoiada pelos Escritórios para a Protecção de Menores Aprendizizes e pelas Câmaras Regionais de Trabalho.

Províncias Federais

As províncias federais são responsáveis pela construção e pelo fornecimento de equipamentos nas escolas profissionais. Mais ainda, estas provinciais asseguram cerca de 50% dos custos com o pessoal docente das escolas profissionais.

Governadores de Províncias

A nível regional, os Governadores de Províncias são assistidos pelos respectivos gabinetes provinciais são responsáveis pela formação profissional e actuam como autoridade de segunda instância em matéria de formação profissional. São eles que decidem sobre os recursos em matéria de formação em sistema dual, incluindo, por exemplo, emissão da autorização para uma empresa formadora ou sobre cancelamentos dos contratos de formação registados de forma ilegal. Os Governadores de Pro-

víncias nomeiam os membros do seu respectivo conselho consultivo regional para o sistema de formação dual.

Conselhos Consultivos Regionais sobre Aprendizagem

Em cada província, é estabelecido um Conselho Consultivo Regional de Aprendizagem com os representantes dos vários parceiros sociais, com o objectivo de proporcionar serviços de aconselhamento para todas as questões relacionadas com o ensino e formação profissional. Este Conselho é responsável pela apresentação de opiniões de especialistas, propostas e sugestões relacionadas com o sistema de aprendizagem na respetiva província.

Inspectores de Escolas Regionais

Os Inspectores de Escolas Regionais são responsáveis pela inspecção escolar e realização de todas as tarefas dentro da sua esfera de responsabilidade, bem como para a correta implementação dos currículos dos perfis ocupacionais.

Nível Local

Empresas de formação: empresas autorizadas a dar formação no âmbito do sistema dual

Os formadores (ou tutores) das empresas autorizadas a dar formação no âmbito do sistema dual são responsáveis pela imple-

mentação de todo o processo. É em cada empresa que cada formando é formado para se tornar um trabalhador qualificado. Neste trabalho, os tutores são assistidos por formadores especialistas em educação e formação profissional.

Nos vários sectores da indústria, os conselheiros para a formação profissional são nomeados para aconselhar em matérias específicas orientadas para empresas de formação. Estes profissionais trabalham em estreita cooperação com os conselhos consultivos regionais para matérias de formação e aprendizagem, sendo que as suas tarefas principais são o aconselhamento aos tutores sobre a implementação correta e apropriada do programa de formação baseado adaptado à empresa e promover a cooperação entre a própria empresa e a escola ou centro de formação profissional.

Escolas ou centros de formação profissional

As escolas ou centros de formação profissional são uma parte fundamental do contexto económico de cada região. O contacto direto entre a escola ou centro de formação profissional com as empresas da região é um requisito chave para assegurar o ótimo cumprimento de todas as tarefas previstas em matéria de educação e formação profissional.

1.3.

Cooperação e interação entre os diferentes atores no sistema dual

Cooperação legal

A cooperação no sistema dual verifica-se a vários níveis - federal, provincial ou regional, sectorial e, naturalmente, o local onde ocorre a formação – envolvendo instituições federais, conselhos consultivos, representantes de empregadores, os sindicatos e as províncias. Normalmente é nomeado um representante do ministério federal para guiar o processo. As instituições competentes a nível federal ou regional são responsáveis pela formação profissional nas escolas e cooperam com os ministérios responsáveis pela regulação da formação nas empresas. Esta forma de colaboração pode ser estabelecida através de diferentes comités que são criados para discutir diversas questões relacionadas com a formação profissional e com a promoção da colaboração entre a escola ou centro de formação profissional e a empresa, tendo em conta a

importância da formação profissional para o desenvolvimento global do sistema educativo.

A nível regional, os órgãos autônomos, tais como as câmaras de comércio, indústria e serviços têm competências importantes e são responsáveis pelo aconselhamento a empresas que oferecem formação, a revisão da adequação destas empresas e a monitorização/controlo das competências/aptidões dos formadores. Estes órgãos também têm como responsabilidades o registo dos contratos de formação, bem como a organização do processo de avaliação final da formação profissional. Além disso, também são responsáveis pela emissão de regulamentos individuais para próprias regiões. A imagem que apresentamos de seguida explica a influência do conteúdo e da organização no sistema de educação e formação profissional:

Como EFP está organizado



O financiamento no sistema dual

O financiamento no sistema dual é providenciado pelos diferentes atores que nele operam. Cabe às empresas assumir todos os custos decorrentes com a formação (por exemplo o subsídio de formação a ser pago ao formando, segurança social, custos com formadores, material necessário, registo oficial do contrato de formação, taxas de exame) e contribuir com a percentagem maior para o financiamento do próprio sistema.

Dependendo da responsabilidade do governo regional ou federal, as verbas alocadas ao sistema dual são maioritariamente gastas com as escolas ou centros de formação profissional, para a compra de equipamento ou para a divul-

gação e promoção. Destaca-se também a existência de fundos federais e contribuições provenientes das diversas agências de emprego e do próprio governo, que também são essenciais para a investigação em matéria de educação e formação profissional, bem como para a eficiente implementação do sistema dual.

O benefício direto para o Estado destaca-se na contribuição do sector privado que alivia o peso dos investimentos públicos em matéria de educação e formação profissional. O benefício direto para as empresas destaca-se no investimento que o sistema dual representa em termos de contrapartidas e lucros que reverte a favor da empresa.

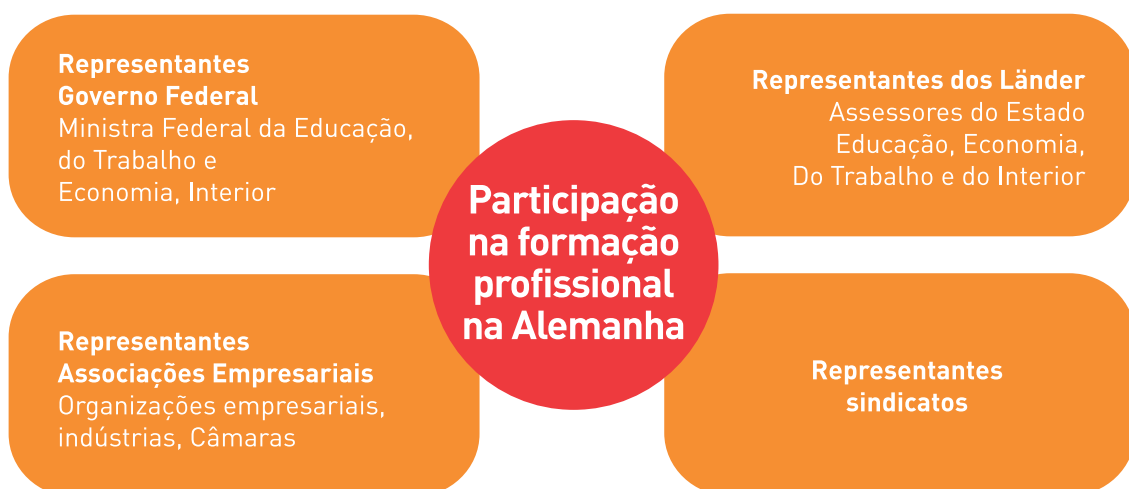
Cooperação com os decisores políticos

A cooperação com os decisores políticos em matéria do sistema dual na Alemanha e na Áustria, pressupõe o envolvimento dos Ministérios Federais, os Ministérios Governamentais, nas Associações de Trabalhadores e nos Sindicatos. Colaborativamente, estes órgãos são responsáveis pela definição:

- » dos perfis de qualificação
- » dos requisitos dos exames do curso

- » dos conteúdos e estruturação dos programas de formação (incluindo duração)
- » dos níveis de qualificação
- » dos critérios de avaliação e qualidade.

Alguns exemplos do sistema dual Alemão são apresentados abaixo. Este esquema enfatiza os vários níveis/tipos de envolvimento entre os atores que operam no sistema dual:





Interação com os centros de formação profissional

Os centros de formação profissional representam parte da indústria e têm influência na estruturação dos conteúdos e organização da formação profissional. Estes centros de formação profissional cooperam em larga escala com as Câmaras de Comércio e indústria, nomeadamente em matérias relacionadas com:

- » Verificação da adequação das escolas e centros de formação profissional enquanto locais de formação;
- » Cumprimento com os trâmites legais relacionados com a dupla certificação;
- » Supervisão dos contratos de formação;
- » Supervisão do cumprimento dos requisitos dos formandos, em termos de aptidão pedagógica e profissional;
- » Avaliações intermédias e finais.

Os centros de formação profissional também cooperam com as empresas onde decorre o restante momento de aprendizagem. Na verdade, há uma troca constante de informação entre os centros e a empresa sobre o percurso e evolução do formando, nomeadamente em matérias relacionadas com a exploração das competências técnicas e com a otimização dos conteúdos de formação para dar uma melhor resposta ao desempenho técnico na empresa.

Interação com as Câmaras de Comércio e Indústria

As Câmaras de Comércio e Indústria, no âmbito do sistema dual na Alemanha e na Áustria, são responsáveis por:

- » Acreditação dos centros e escolas de formação;
- » Registo, formalização e processos de alteração (amendas) dos contratos de formação;
- » Certificação dos formadores;
- » Realização de exames e certificação dos formandos e formadores;
- » Verificação da aptidão de formação de pessoal;
- » Assessoria a formadores e formandos;
- » Assessoria a empresas em matérias de formação profissional;
- » Emissão de ordens de exame;
- » Implementação de processos de monitorização da formação;
- » Revisão/inspeção das estruturas de formação e acordos de formação;
- » Estabelecimento de comités para a formação profissional.

Interação com escolas profissionais

As escolas profissionais e as empresas têm uma responsabilidade conjunta no âmbito do sistema dual. Dependendo do perfil ocupacional do formando, e naturalmente do plano de formação, este pode passar entre 1 a 2 dias por semana na escola profissional e os restantes 3 ou 4 dias por semana na empresa.

As escolas profissionais são locais de formação autónomos que cooperam com vários outros atores envolvidos no processo de formação profissional. Estas escolas formam os seus estudantes nomeadamente em matérias de carácter de formação profissional. Estas escolas também têm a obrigação de ampliar o conhecimento e as áreas de formação profissional dos seus formandos, contribuindo assim para uma maior possibilidade de empregabilidade dos formandos no mercado de trabalho.

As propostas curriculares mais recentes estão divididas por “áreas de aprendizagem”, ou seja, unidades de formação que derivam das principais (ou mais necessárias) competências profissionais que devem ser exploradas, considerando um determinado perfil ocupacional. Assim, ressalta-se a orientação da formação profissional (em contexto de escola ou centro de formação profissional) para os processos da empresa e, assim, contemplando a exploração prática de tarefas mais complexas. Relativamente à formação de carácter geral, esta inclui temas como estudos sociais, econometria, línguas nacionais e estrangeiras, religião e desporto.

1.4.

O papel e as principais responsabilidades das empresas no sistema dual

Para o sistema dual, a empresa desempenha um papel fundamental, pois uma grande parte do processo de aprendizagem decorre na própria empresa e é orientada por colaboradores da própria empresa – os tutores. Seguidamente apresentamos os principais papéis e responsabilidades das empresas que participam ativamente no sistema dual.

1. A empresa providencia todas as ferramentas e apoio operacional, técnico e pessoal durante toda a duração da formação;
2. O empregador assina um contrato de trabalho com o formando que contempla a duração do período de formação. A empresa assegura que o período de formação é implementado de acordo com as regulamentações e legislações nacionais;
3. O empregador tem na empresa um colaborador que é devidamente qualificado para formar/treinar o formando. Este colaborador torna-se assim no tutor, pessoa responsável pelo planeamento dos conteúdos de formação, pela criação da agenda e pela gestão de todo o processo de implementação da formação na empresa. Acima de tudo, o tutor conhece bem o perfil ocupacional e deve zelar sempre pela sua correta implementação;
4. Os tutores devem assegurar que os formandos cumprem com os objetivos da formação e que estes adquirem os conhecimentos e competências necessárias e requeridas pelos exames;
5. Apenas podem ser solicitadas aos formandos as tarefas previstas no perfil ocupacional;
6. As empresas devem financiar todos os custos decorrentes da implementação da formação (por exemplo: subsídio de formação a ser pago ao formando, segurança social, custos com formadores, material necessário, registo oficial do contrato de formação, taxas de exame);



No sistema de formação profissional dual, a empresa desempenha um papel parte essencial, uma vez mais treinamento importante é desenvolvido a empresa

7. As empresas devem fornecer aos formandos (a custo zero) qualquer material ou bibliografia especializada, considerada necessária para a formação;
8. As empresas devem assegurar-se que os formandos não são sujeitos a nenhum tipo de risco moral ou físico;
9. As empresas devem ter em consideração de que o formando deverá ter tempo para participar nas aulas que decorrem no centro ou escola profissional;
10. As empresas devem fornecer aos seus formandos os livros de registo de trabalho e ajuda-los, sempre que necessário a manter estes livros organizados.

Para mais detalhes sobre os deveres das empresas no sistema dual, convidamo-lo a consultar o manual “Guia prático para Pequenas e Médias Empresas organizarem e implementarem o sistema dual – um caso de estudo para os sectores de Turismo e Automóvel”.

1.5.

Desafios para a transferência, adaptação e implementação do sistema dual da metodologia do sistema dual Alemão e Austríaco para Portugal e Espanha

Em Portugal, os principais desafios relacionam-se essencialmente com:

- » Elevado risco de desinvestimento no sistema dual, devido à visão “pouco positiva” que os jovens têm deste sistema de ensino;
- » Irregularidades na distribuição do tempo de formação no centro de formação e nas empresas – por vezes os formandos apenas passam uma tarde nas empresas;
- » Diminuto envolvimento das empresas na definição dos perfis ocupacionais e alianamento das instituições de formação profissional sobre as reais necessidades das empresas;
- » Elevados requisitos relacionados com os perfis dos formadores internos nas empresas – em Portugal, um formador tem

que cumprir com determinados requisitos legais (ser detentor de um Certificado de Aptidão Profissional).

No geral, o sistema dual em Portugal apesar de já ter uma longa tradição, ainda não opera de uma forma muito clara. É nossa recomendação que este sistema se traduza num processo de adaptação das metodologias vindas da Alemanha e Áustria, de acordo com a realidade Portuguesa em matéria de educação e formação profissional. Isto significa que a implementação do sistema dual é na verdade um processo “aprendendo-fazendo” (ou “learning-by-doing”), onde o processo de aprendizagem em termos de conteúdos, conhecimentos e competências práticas e teóricas deverá

ocorrer de uma forma mais sistemática e processual, num contexto real de trabalho, com o apoio e participação ativa das empresas e a custos reduzidos para estes atores.

Em Espanha, são vários os desafios que se apresentam na implementação do sistema dual:

- » É necessária uma reorganização dos recursos humanos das empresas, bem como uma maior divulgação do sistema dual junto dos centros de formação profissional;
- » Há um elevado desconhecimento por parte dos centros de formação profissional relativamente às reais necessidades das empresas, nomeadamente em setores mais especializados;
- » A falta de uniformidade nos modelos do sistema dual existentes torna difícil a sua implementação. Deveria haver uma concordância a nível regional e nacional;
- » Não há um tipo de empresa que seja considerada como a empresa ideal para participar no sistema dual;
- » Não há um modelo específico de formação para os tutores das empresas, nem uma definição do tipo de perfil que estes devem apresentar. Por exemplo na Catalunha, o Departamento de Educação organizou e implementou um programa de formação para tutores de empresas (com uma duração de 12 horas), para que as empresas pudessem começar a acolher jovens formandos;
- » Há uma certa desconfiança por parte das empresas perante o sistema dual. Seria importante reforçar o papel das empresas neste processo, nomeadamente na definição dos currículos de formação;
- » O sistema produtivo Espanhol, é caracterizado essencialmente por pequenas e médias empresas, o que por si só apresenta um desafio para o estabelecimento de modelos de colaboração entre as empresas e entre as empresas e os centros de formação profissional;
- » Não é claro o papel dos intervenientes do sistema dual e por vezes acaba por se constatar a duplicação de esforços em várias situações o que leva à demora no

processo de tomada de decisões;

- » O modelo de contrato de formação existente não é claro e deveria ser mais simples de forma a garantir um maior interesse por parte dos mais jovens;
- » Há uma falha no reconhecimento oficial dos perfis de formação;
- » As empresas em particular reclamam mais regras e maior transparência em Espanha em matéria legislativa para a formação profissional;
- » Os órgãos Governamentais devem identificar de forma clara os papéis de cada um dos atores envolvidos no sistema de educação e formação profissional;
- » A legislação Espanhola atualmente em vigor permite que a formação se desenvolva e implemente de forma diferente em cada região, e por vezes, dentro da própria região. Isto verifica-se, por exemplo na distribuição de horas que o formando deve passar na empresa e na escola ou centro de formação profissional.
- » Em conclusão, o sistema dual em Espanha, tal como se apresenta neste momento não é claro e apresenta vários modelos diferentes que conduzem a situações e resultados muito diferentes.



1.6.

Recomendações para a transferência, adaptação e implementação do sistema dual Alemão e Austríaco para Portugal e Espanha

O sistema dual Alemão e Austríaco apresenta um conjunto de características que devem ser tidas em consideração num processo de transferência, adaptação e implementação para outros países cujo sistema de ensino e formação profissional apresente diferentes vertentes. Torna-se assim fundamental que, antes de se iniciar o processo de transferência, adaptação e implementação, se verifique se o seguinte conjunto de características também está presente no contexto nacional:

- » O sistema dual é baseado em perfis ocupacionais (profissões técnicas). O termo “perfil ocupacional reconhecido” refere-se aos cursos de formação profissional que são regulados a nível nacional pelas entidades responsáveis em tutela de Educação e Formação Profissional. A formação (e os perfis ocupacionais) que é reconhecida, pretende, acima de tudo, providenciar aos jovens qualificações em contexto de formação profissional, com o objetivo de os inserir/integrar no mercado de trabalho, de forma permanente. Mais ainda, este tipo de formação providência às empresas uma oportunidade de reter (ou contratar no futuro) mão de obra qualificada.
- » Pressupõe-se a existência de dois locais de aprendizagem: a empresa e a escola ou centro de formação profissional. A empresa enquanto local de aprendizagem ou formação deve ser privilegiado e dominante em relação à formação que ocorre em contexto de sala de aula, na escola ou centro de formação profissional.
- » A correta implementação do sistema dual implica um forte envolvimento entre a empresa, o governo e os parceiros sociais (entidades da esfera pública e privada).
- » A existência de uma parceria ou colabora-

ção público-privada que determine o papel de todas as partes envolvidas, nomeadamente, os seus direitos e deveres.

- » A crença de que o governo e a sociedade devem unir esforços para integrar todos os jovens que abandonaram o sistema educativo, nomeadamente através do ensino e formação profissional.
- » Assenta num conceito estratégico poderoso para a formação de jovens trabalhadores que prevê uma extensa cooperação com empresas.
- » Pressupõe uma decisão estratégica top-down iniciada pelo governo e pelos empregadores para a implementação de um sistema de cooperação.
- » Implica uma forte vontade do setor público (governo, escolas, entre outros) para aceitar o setor privado como parceiro igual em matéria de educação e formação profissional.
- » Prevê que o sector privado aceite que as suas atividades de educação e formação profissional sejam monitorizadas e avaliadas em termos de qualidade, ao abrigo da Lei para o Ensino e Formação Profissional, que regula os papéis das partes interessadas.
- » Uma forte cooperação entre a escola ou centro de formação profissional e as empresas.
- » Uma orientação pré-profissional no sistema de ensino.
- » Apoio na criação de infraestruturas organizacionais através dos órgãos competentes: acreditação de empresas de formação, registo de contratos, exames e certificação da formação em contexto real de trabalho.
- » Componentes necessários relativos às normas de formação profissional, tais como, estabelecimento de regras para a criação dos contratos de formação, para o reconhecimento da aprendizagem anterior, para emolumentos, entre outros.
- » Estabelecimento de regras de financiamento claras: as empresas cobrem os seus próprios custos de formação (tais como, custos de formação, custo com tutores, materiais) e o governo financia as escolas profissionais.

- » Tanto na escola profissional como na empresa os formadores devem ter um realizado um exame de aptidão profissional.
- » Aposta na investigação no domínio da formação profissional e programas de formação, que contribuem para a promoção da formação.

Para adaptação e transferência de um sistema de formação profissional dual com possibilidade de implementação em Portugal e Espanha, recomendamos:

- » O estabelecimento de uma base legal com responsabilidades a diferentes níveis.
 - » Por exemplo, em Espanha, atualmente, os órgãos definidos para o controle e gestão da formação profissional dual são apenas um – o Governo. Em especial, a formação profissional depende das Secretarias para a Educação existentes nas diferentes regiões autónomas. Em Portugal, este sistema é tutelado exclusivamente pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que reconhece as empresas como o espaço privilegiado de formação onde se desenvolve, em contexto real de trabalho, uma parte significativa de aprendizagem;
 - » As agências ou instituições externas, tais como Câmaras de Comércio ou Conselhos Regionais podem colaborar como facilitadores na divulgação, gestão, acompanhamento e controlo do ensino e formação profissional.
- » Analise o sistema educativo no seu país e certifique-se se os formandos estão preparados para começar uma educação dual. Tente perceber se a sua empresa pode ajudar a definir as pré-condições para a implementação deste sistema.
- » Considere a melhor forma de financiar a implementação do sistema dual e investigue se existem instrumentos financeiro ou incentivos que podem ser implementadas para aumentar a participação das empresas.
 - » Em Portugal, por exemplo, os subsídios para os formandos são fornecidos pelo

Governo e incluem (salário, subsídio de transporte e alimentação, e podem incluir outras remunerações para custos com materiais de formação, alojamento, etc.);

- » Em Espanha, o Governo oferece benefícios fiscais para empresas que contratam formandos em regimes de sistemas duais em algumas áreas.
- » Identifique uma instituição que possa colaborar no tratamento de algumas tarefas mais complexas ou de índole administrativa, tal como fazem as Câmaras de Comércio e Indústria na Alemanha e na Áustria. Em Portugal, a DUAL (www.dual.pt), que é a empresa de formação profissional da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã, pode ser o parceiro ideal para este tipo de tarefas ou de aconselhamento.
- » Recomendamos que os cursos de formação dual durem cerca de 3 anos e correspondam a uma estimativa de 4.200 horas de formação. Em Espanha, por exemplo, a duração média destes cursos é de 2.000 horas, podendo ser distribuídas em 2 ou 3 anos de escolaridade. Já em Portugal, o sistema dual está estruturado em quatro componentes de formação: formação sociocultural, formação científica, formação tecnológica e formação prática, e a carga horária dos cursos varia entre 4.000 a 4.500 horas de acordo com o grau de complexidade dos saberes a adquirir. A formação prática em contexto real de trabalho, ocupa no mínimo 30% da duração total dos cursos, ou seja, no mínimo 1.200 horas distribuídas de forma progressiva ao longo de todo o processo formativo.
- » Também recomendamos que a formação em contexto de empresa, seja predominante em relação ao tempo de formação como aluno da escola profissional. Por exemplo, em Portugal, esta corresponde em média, a 40% do número total de horas do curso profissional, o que significa, que são consideradas, pelo menos cerca de 1.100 horas.
- » Considere usar as melhores práticas existentes em termos de perfis ocupacionais, regulamentos de formação, planos de for-

mação, regulamentos de exames, formação de formadores, entre outros e adaptá-las às condições no seu país.

- » Contribua para o desenvolvimento e implementação de sistemas de formação de formadores de escolas profissionais, para instrutores de empresas (tutores) e para outros formadores.
- » Pense nos benefícios deste sistema e argumente de forma positiva, nomeadamente junto dos gestores das empresa. É importante desmistificar o sistema dual e afastar a desconfiança. É importante envolver as empresas no sistema, nomeadamente na fase de planeamento e concepção dos perfis ocupacionais e demonstrar a importância de todos os envolvidos no sistema dual de formação profissional.
- » Entre em contacto com empresas Alemãs e Austríacas estabelecidas na sua região ou no seu país e estabelecer acordos de cooperação com elas em matéria de educação e formação profissional. Estas empresas podem apoiar na transferência e implementação do sistema dual e podem ajudar a promover o sistema dual no seu país ou região. Podem também resolver algumas dúvidas relativas que as empresas Portuguesas possam ter em matérias de legislação, custos ou infraestruturas.
- » Um envolvimento recomendado entre a empresa, o governo e os parceiros sociais começa a se tornar visível na Espanha. Uma extensão importante do Governo para os parceiros sociais está se tornando a fim de estabelecer performances comuns.



dualvet

www.dualvet.eu

Este projecto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação [comunicação] reflecte apenas as opiniões do autor, ea Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

Parceiros do projeto:

