Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida

3

Perguntas e respostas

sobre processos de implementação do Sistema Dual

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
Pª 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

bfa

fundación SANVALERO GRUPO SANVALERO

INOVA FOR

mentortec

La Cambra Cambra de Comerç de Terrassa

Cámara Zaragoza

3

Perguntas e respostas

sobre processos de implementação do Sistema Dual

TABELA DE CONTEÚDOS

1. Introdução 7

2. Arumentos a favor do sistema dual 9

3. Requisitos para as empresas 13

4. Formação colaborativa (alianças de formação) 19

3.1. Introdução

O sistema de educação e formação profissional dual destaca-se 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 Dual-VET desenvolveram quatro manuais que exploram vários temas, ferramentas e boas práticas do sistema dual.

O presente 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.

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.

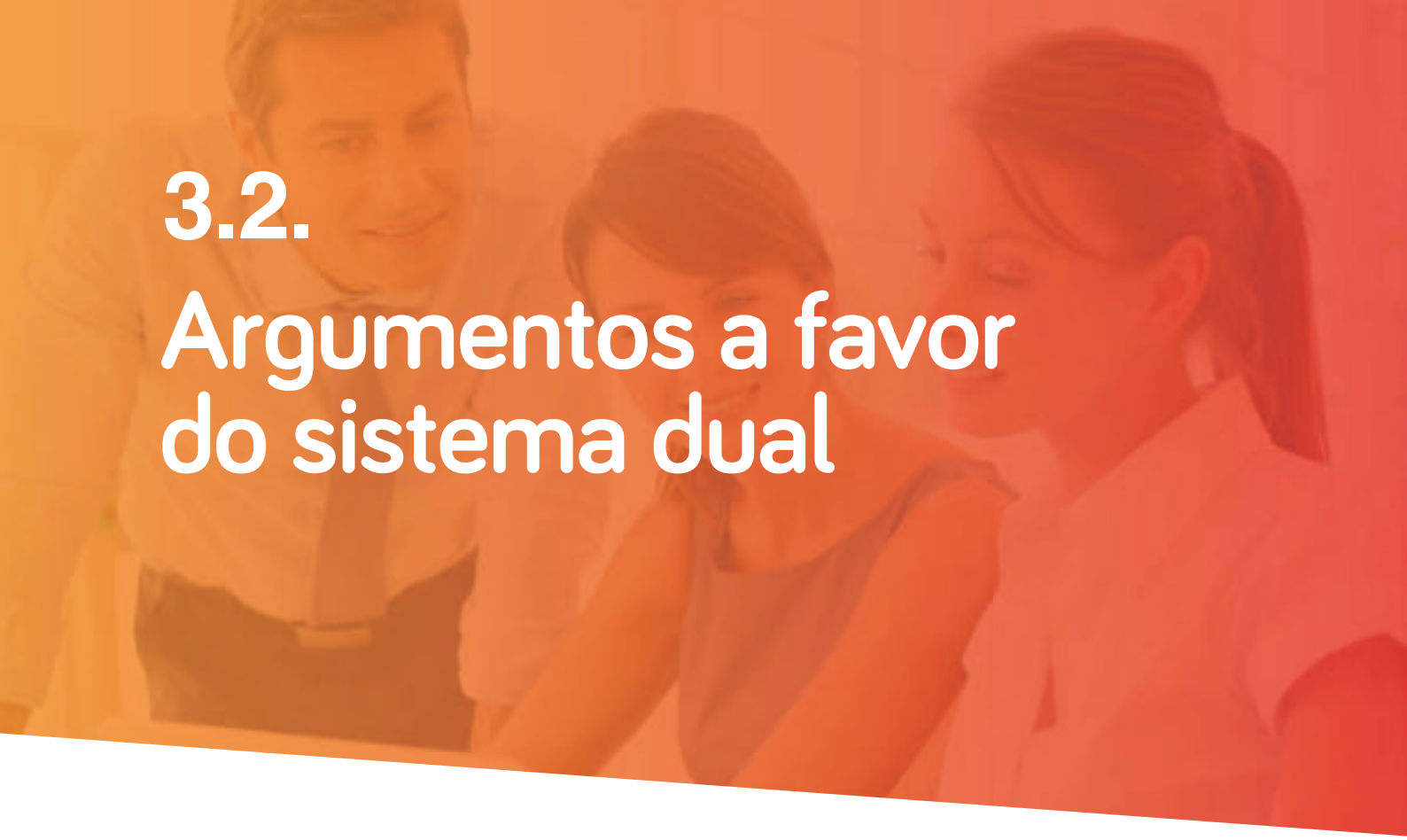
Assim, com os manuais DualVET pretendemos:

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

- "Uma introdução ao sistema dual: O segredo do sucesso Alemão e Austríaco". Este 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.
- "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.

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



3.2. Argumentos a favor do sistema dual

Uma das razões pelas quais o sistema dual tem tanto sucesso em países como a Alemanha e a Áustria prende-se com o facto de que este tipo de formação pressupõe que os jovens recebam formação em contexto real de trabalho, durante cerca de 3 anos, qualificando-se assim (em termos de competências) de acordo com as necessidades reais das empresas.

Então, quais são os interesses demonstrados pelas empresas perante o sistema dual?

Basicamente as empresas querem:

- Funcionários competentes nas suas tarefas e responsabilidades;
- Uma contribuição produtiva e inovadora por parte de todos os trabalhadores, incluindo os estagiários;
- Demonstrar um compromisso e responsabilidade social;
- Trabalhadores que sejam fieis à empresa e que estejam imbuídos na cultura e no espírito da empresa;
- Reduzir custos e reciclar os conhecimentos.

Qual é o sucesso do sistema dual?

- Longa tradição de implementação em países como Alemanha e Áustria;
- Estrutura económica altamente desenvolvida que se traduz uma resposta eficiente à procura do mercado por trabalhadores qualificados;
- Sólidas pequenas e médias empresas (PME)
- Interesse, comprometimento e capacidade das empresas para formar trabalhadores;
- Representação forte e competente de entidades patronais e de trabalhadores (Câmaras e sindicatos);
- Ampla aceitação do ensino e formação profissional através do forte envolvimento de parceiros sociais. Cultura da cooperaçãoo;
- Forte capacidade regulatória do Governo;
- Formadores competentes;
- Sistema de educação regular que prepara os jovens para o Ensino e Formação Profissional (EFP).

Esta listagem demonstra a forte contribuição das empresas para o sucesso do sistema dual. Este sistema é ainda encarado como um importante fator competitivo, porque:

- As empresas alemãs, particularmente, estão entre as empresas mais competitivas do mundo;
- Assim que a formação é concluída, a taxa de retenção nas empresas, na Áustria e na Alemanha é de cerca de 60%, o que significa que os formandos são trabalhadores altamente qualificados e especializados;
- Graças ao sistema dual, as taxas de desemprego jovem na Alemanha e Áustria são bastante baixas, especialmente quando comparadas com as taxas em Portugal e Espanha;
- Todo o processo de formação é padronizado/standardizado a nível Nacional, o que significa que os formandos, assim que terminarem o processo de formação, são qualificados e capazes de trabalhar em qualquer empresa e em qualquer parte do país.

Quais são os benefícios para as empresas que participam no sistema dual?

- Captação de funcionários altamente competentes e que respondem de forma eficiente às necessidades da empresa;
- Melhor e maior produtividade e qualidade dos serviços e produtos;
- Redução dos custos com recrutamento e reciclagem de conhecimento. A relação custo-benefício de uma formação profissional dual demonstra claros benefícios para a empresa;
- Elevado retorno de investimento a longo prazo;
- Participam na definição dos currículos e dos conteúdo da formação.

Quais são as oportunidades para os formandos, após o término do curso?

- Elevada possibilidade de assinar um contrato de trabalho como trabalhador qualificado com a empresa de formação;
- Possibilidade de assinar contrato de trabalho com uma nova empresa que opere no mesmo ramo profissional em qualquer parte do país.

Quais são as pre-condições para a implementação de formação dual (vertente prática apenas) na empresa?

As pré-condições para a implementação da vertente prática da formação dual podem decorrer de três formas:

- A empresa é exclusivamente responsável pela parte prática da formação;
- A formação ocorre com carácter de complementaridade em locais diferentes e através de workshops, por exemplo. Este é geralmente o caso de ocupações do setor de artesanato;
- A formação profissional dual decorre com a colaboração entre diferentes empresas diferentes, caso a empresa formadora não seja capaz de cumprir com todos os requisitos solicitados no respectivo plano de formação do perfil ocupacional.

Quais são os diferentes tipos de apoios existentes para as empresas onde vai decorrer a formação dual?

O organismo competente no seu país (na Alemanha e Áustria, por exemplo é a Câmara de Comércio e Indústria) tem uma equipa de consultores que apoiam as empresas em todas as questões relativas à formação dual, sejam elas:

- Grau de adequação da empresa;
- Enquadramento jurídico
- Perfil ocupacional
- Qualificação do tutor (formador da empresa)
- Condições formais
- Recrutamento de formandos
- Parceiros de cooperação
- Responsabilidades e tarefas
- Exames

CASO DE SUCESSO
A formação DUAL é benéfica para ambas as partes

Com quatro funcionários apenas, uma empresa alemã que opera no sector automóvel é o exemplo do sucesso do sistema dual.

Desde 2008 que Thomas L. implementa forma jovens aprendizes na sua empresa no âmbito do sistema dual. Na verdade, o baixo número de trabalhadores da sua empresa acabou por se revelar como uma vantagem "Com os meus colaboradores, os jovens formandos podem aprender logo desde o inicio do curso e de forma muito próxima todas as artes que há para saber de mecânica de automóveis. Assim, e há semelhança dos seus colegas trabalhadores efetivos da empresa, os jovens formando vão ganhando as suas rotinas profissionais desde o primeiro dia de trabalho."

Hoje, Thomas L. é um tutor convicto, mas nem sempre terá sido assim: "Originalmente, tinha muito receio de não ser capaz de transmitir os conhecimentos necessários aos formandos, o que me deixava bastante stressado, confesso." Contudo, quando o filho de um amigo lhe perguntou se Thomas o deixaria frequentar o programa de formação da sua empresa, Thomas

ultrapassou os seus receios e entrou em contato com a Câmara de Comércio e Indústria (CCI) da sua região, para procurar o apoio e esclarecimentos necessários. A ajuda foi imediata!

Para sua grande surpresa, as despesas inerentes a este processo de formação para a empresa acabaram por ser apenas um pouco mais do que o expectável. "Pensei que este sistema de formação me daria imenso trabalho adicional que, diariamente, me atrapalharia o negócio. No entanto, foi realmente muito fácil! Os conselheiros da CCI vieram ter comigo diretamente à empresa, visitaram as instalações, verificaram alguns relatórios e questionaram-me sobre a minha visão da educação." Obviamente estava tudo em ordem na empresa de Thomas, pois após duas reuniões, a CCI deu luz verde para a implementação da formação. Thomas ficou ainda surpreendido que não teria que dar uma prova extraordinária das suas competências educativas, uma vez que possui uma licenciatura em engenharia mecânica, a qualificação necessária para se tornar tutor na sua própria empresa (corresponde ao perfil ocupacional em questão).

O processo de formação acabou por se revelar um verdadeiro sucesso. Thomas admite que tem mais tempo para si e para as suas próprias tarefas. "É claro que um formando não trabalha como um dos meus colaboradores logo no primeiro dia, nem isso é expectável. Mas se confiarmos na pessoa e a formarmos bem, rapidamente temos mais um trabalhador de excelência".

Uma vez que a experiência foi tão positiva, Thomas L. vai continuar com este sistema para o mesmo perfil ocupacional. Além disso, ele segue o princípio, "os formandos não devem balançar a vassoura, mas devem aprender a varrer com ela". Em cada ano de formação, Thomas L. orienta-se pelo plano de formação que é complementar ao que o formando aprende na escola profissional. "Sempre que o formando chega, pergunto-lhe o que aprendeu na escola e, em seguida, tenta rever de forma prática alguns dos tópicos que o formando aprendeu. Se, por exemplo, o tópico que aprendeu na escola for "orçamentps", peço-lhe que me apresente uma proposta de orçamento para um determinado veículo, numa tabela Excel". Assim o formando pode demonstrar de forma prática o que aprendeu na teoria.

Contudo, a educaçãoo é mais do que a mera captaçãoo de conhecimento, também se revê na colaboraçãoo diária. "Enquanto tutor, o meu papel também é ser psicólogo", refere Thomas L., "Se um formando é respeitador e conhece os seus limites, tudo funcionará perfeitamente bem. Claro que por vezes pode haver um ou outro problema, ninguém é perfeito e temos que nos lembrar que estamos num processo de formação e aprendizagem. Os formandos podem errar, mas acima de tudo, devem aprender com os seus erros. E esse é o nosso lema aqui!".

3.3. Requisitos para as empresas

As empresas interessadas na implementação de sistemas de formação profissional devem considerar e verificar se preenchem os pré-requisitos operacionais, pessoais e técnicos. Em sistemas duais já estabelecidos como é o caso da Alemanha e da Áustria, estas pré-condições são legalmente definidas pelos órgãos competentes (como por exemplo as câmaras de comércio e indústria), que têm a responsabilidade de verificar se as empresas que pretendam participar no sistema dual, e ser assim empresas de formação, cumprem com os prérequisitos. Se este não for o caso, as empresas devem contactar as autoridades competentes para se aconselharem. Não obstante, as empresas que pretendam ser parte do sistema dual têm que demonstrar a sua capacidade operacional, técnica e pessoal.

a) Capacidade operacional

Durante a formação prática, a empresa deve ser capaz de proporcionar/promover o conhecimentos e as competências, que correspondem a um determinado perfil profissional. Para cada tipo de serviços prestados ou produtos e escala de produção, é necessário um determinado tipo de formação profissional que, por sua vez, pressupõe a existencia de materiais específicos ou de equipamento apropriado. Caso uma empresa não tenha uma capacidade operacional óptima, esta poderá recorrer a acordos de colaboração ou cooperação com outras empresas e assim culminar lacunas que possam eventualmente existir a nível operacional. Deixamos a nota de que é importante que haja um número adequado de formandos e trabalhadores, para que a formação em contexto real de trabalho decorra de forma eficiente.

b) Capacidade pessoal

Uma vez que na Alemanha e na Áustria, os jovens quando ingressam no sistema dual ainda são menores de idade, cabe à empresa verificar se cumpre com todos os requisitos e legalidades relativas ao emprego jovem.

c) Capacidade técnica

A capacidade técnica reporta-se à qualificação profissional, vocacional e pedagógica de um formador de uma empresa (ou tutor), cuja tarefa se prende com a formação de um jovem aprendiz ou formando. Além desta capacidade

é também fundamental que o tutor tenha uma adequada experiência laboral na área em que está a formar. Desta forma, observamos que é efetivamente importante que um formador empresarial ou tutor não só seja profissionalmente habilitado para a docência ou formação, como também possua as competências pedagógias necessárias para implementar com sucesso processos de formação profissional aos jovens formandos.

Cada empresa deve selecionar criteriosamente os formadores/tutores, isto é funcionários da empresa com capacidade e habilitação para dar formação, sendo que esta pessoa será então responsável pela formação profissional dual na empresa.

As principais áreas de responsabilidade de um formador interno (tutor) são:

a. Determinação dos objetivos da formação, com base no perfil ocupacional;
b. Planeamento da formação na empresa;
c. Preparação, realização e controlo da formação;
d. Os padrões de comportamento do formador e do formando;
e. Questões relativas à lei da formação profissional, ao emprego jovem, à proteção do empregado, bem como sobre o papel do sistema de formação dual no sistema de ensino regular.

Exemplo: Princípios sobre a conformidade dos locais de formação na Alemanha (extracto)

1. Locales de formación

A existência de um local de formação adequado é um pré-requisito absolutamente essencial para que a formação decorra com sucesso. Estes espaços obedecem a regras e deverão estar em conformidade com os regulamentos legais previstos para a formação profissional. Na verdade, a lei para a Formação Profissional obriga o órgão competente a verificar e inspecionar se o local de formação está em conformidade com o disposto na lei, sendo que o comité federal para a formação profissional apresenta um conjunto de critérios para a adequação dos locais de formação. Estes critérios são aplicáveis aos vários departamentos responsáveis e devem ser considerados para qualquer tomada de decisão relativa à adequação do local de formação.

Se uma empresa pretende iniciar a sua atividade enquanto empresa de formação profissional, este deverá estar na posse de uma declaração de aptidão do local de formação. Caso uma empresa, que já tenha experiência em formação profissional tenha estado sem dar formação durante um longo período, esta deverá também obter a declaração de aptidão.

2. Critérios gerais para a adequação do local de formação

2.1 Regulamento da Formação
Cada empresa que participe na formação dual (e que portanto a implemente internamente) deverá cumprir com as devidas regulamentações estipuladas na alínea 104, parágrafo 1 do código Nº 1 do BBiG, sendo elas: por cada perfil ocupacional cabe à empresa planear/delinear os currículos, os planos de formação, os critérios dos exames, entre outros.

2.2 Sinalização da Formação
Cada empresa formadora deverá estar devidamente sinalizada/identificada como tal, de forma a assegurar de que a formação está a ser implementada com um carácter regular. Esta identificação/sinalização deverá conter informação sobre os locais da formação, o equipamento disponível, os segmentos e os conteúdos da formação, bem como os períodos de formação, entre outros.

2.3 Transmissão de Conhecimento e Competências
O tipo e duração da formação, a variedade dos conteúdos, bem como os procedimentos de formação devem garantir que o conhecimento e as competências estão a ser transmitidos de acordo com os regulamentos de formação. Acima de tudo, a empresa deverá assegurar que os seus formadores internos (colaboradores da empresa) são capazes de transmitir de forma eficiente os conhecimentos e de forma adequada ao perfil ocupacional.

2.4 Equipamento do Local de Formação
A empresa de formação deve fornecer o equipamento e material adequados, bem como, naturalmente, as instalações necessárias para que a formação decorra de forma adequada. Isto significa que a empresa deverá assegurar-se que será capaz de fornecer as ferramentas, máquinas, aparelhos e dispositivos, cuidados de manutenção, instalações técnicas, bem como qualquer outro tipo de material ou procedimentos necessários.

2.5 Relação entre formandos e trabalhadores qualificados da empresa
Na empresa de formação deverá haver uma proporção adequada entre o número de formandos e o número de trabalhado-

res especializados De acordo com o disposto na alínea 27 parágrafo 1 do código No. 2 BBiG, é são definidos os seguintes rácios de adequabilidade:

- Entre 1 a 2 trabalhadores qualificados = 1 formando
- Entre 3 a 5 trabalhadores qualificados = 2 formando
- Entre 6 a 8 trabalhadores qualificados = 3 formando

2.6 Formador interno/tutor

a. O formador interno ou tutor é um trabalhador da empresa devidamente qualificado que, além das suas tarefas também é responsável por formar jovens aprendizes. Em média, o tutor não deverá formar mais do que três formandos ao mesmo tempo. Assim, cabe ao tutor assegurar-se que além das suas tarefas profissionais, disponibiliza uma parte adequada das horas de trabalho para a atividade enquanto formador.
b. Os colaboradores internos de uma empresa, cuja tarefa profissional se prende unica e exclusivamente com a formação, não devem formar mais do que 16 jovens aprendizes ao mesmo tempo. Naturalmente que o tipo de perfil ocupacional pode justificar um maior ou menor número de formandos, sendo que, desta forma poderá haver ligeiras alterações ao rácio de adequabilidade acima referido. Há também situações em que a empresa formadora poderá recorrer a formadores ou a oficinas operacionais externas, especializadas no perfil ocupacional em questão.

2.7 Pré-requisitos para a adequabilidade do local de formação

A segurança do formando ou jovem aprendiz acima de tudo, bem como o respeito pela saúde e questões ético-morais.

2.8 Questões de ordem legal

Os formandos não podem ser implicados/comprometidos caso a empresa entre em processo de falência.

2.9. Formação em vários locais

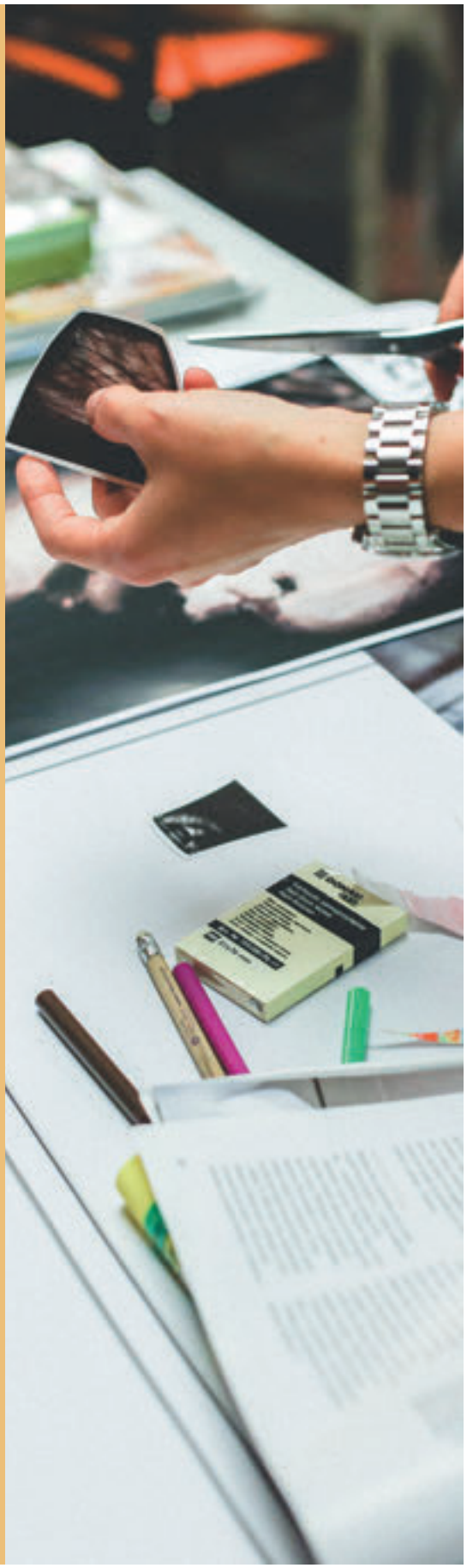
Se a formação é realizada em vários locais, todos deverão cumprir com os critérios definidos para o respectivo segmento de formação.

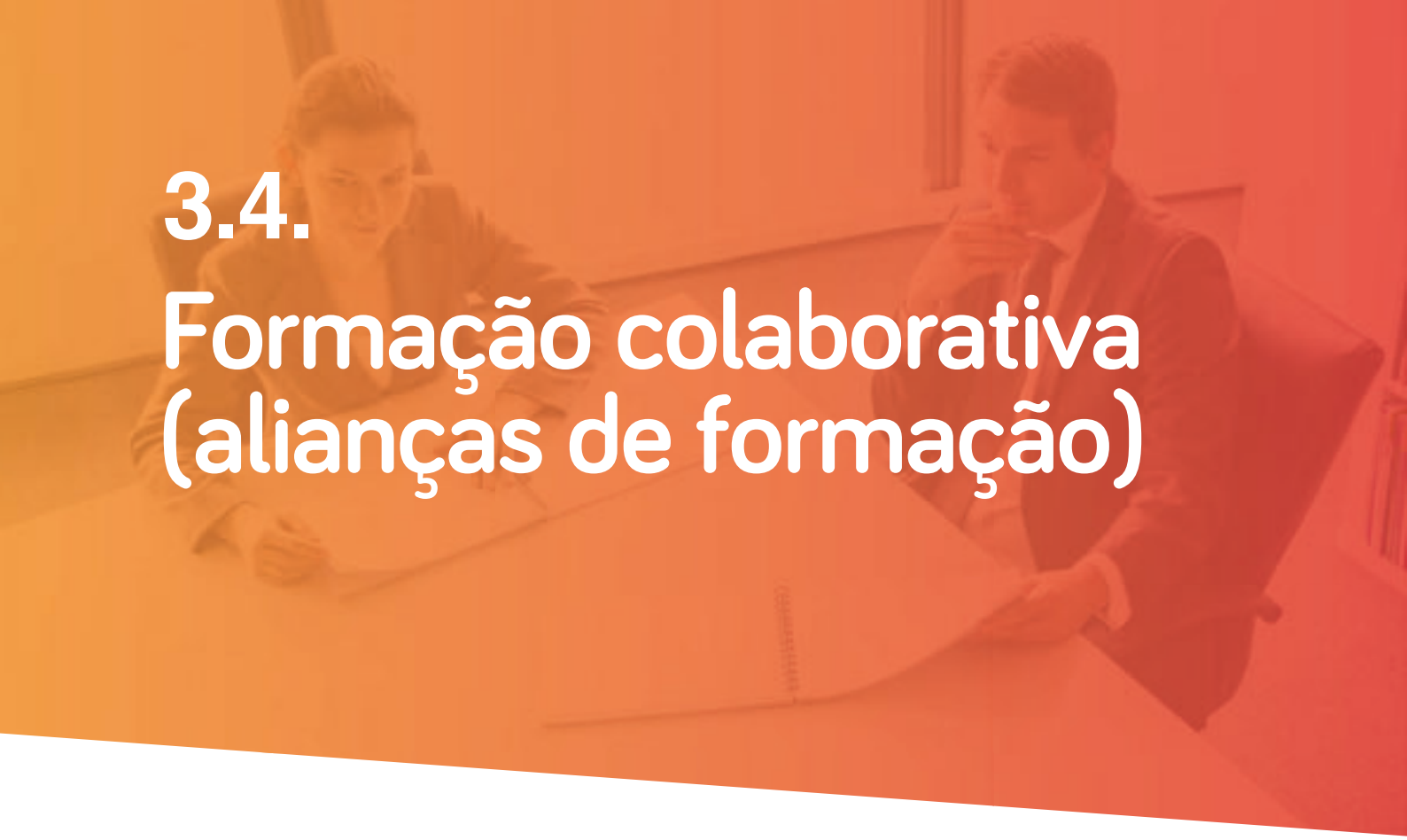
Para mais informações sobre os princípios da formação nas empresas, convidamo-lo a consultar os manuais:

- "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 importantes para potenciais formadores/tutores de empresas formadoras:

- Será a minha empresa adequada para formar?
- Terei as competências necessárias para ser formador interno/tutor?
- Terei eu a experiência profissional adequada ou será que algum funcionário na minha empresa terá as qualidades e competências necessárias para ser formador interno/tutor? Serão os requisitos de conhecimento técnico e pedagógico assegurados por este instrutor interno/tutor?
- Será que o órgão responsável confirmará/aprovará que o meu plano de formação cumpre com as competências técnicas e pedagógicas requeridas pelo perfil ocupacional que pretendemos implementar?
- Será que a minha empresa tem os recursos e equipamentos necessários?
- Será que deveria procurar estabelecer acordos de cooperação com outras empresas ou locais de formação, especialmente para ser capaz de dar resposta aos temas/conteúdos que não podem ser implementados na minha empresa?
- Será que o número de formadores internos e aprendizes ou formandos está de acordo com os rácios de adequabilidade?
- Será que estão disponíveis na Internet exemplos de materiais de formação, informações sobre leis de formação, regulamentos de formação, planos de formação, perfis de ocupação e os requisitos de exame?





3.4. Formação colaborativa (alianças de formação)

Os requisitos de adequabilidade dos locais de formação são muito importantes para garantir o sucesso da formação. Por vezes pode dar-se o caso de uma empresa não conseguir cumprir com todos os requisitos necessários para explorar de forma eficiente e conveniente todas as competências técnicas e pedagógicas que são requeridas pelo perfil ocupacional em causa. Assim, nesta situação é possível recorrer a acordos com outras entidades e iniciar um processo de colaboração ou de "aliança de formação", que pressupõe que, duas ou mais empresas colaboram no processo de formação dos jovens formandos, assegurando assim que todas as competências técnicas e pedagógicas são transmitidas e ensinadas.

Vantagens da formação colaborativa

Para as empresas com diferentes conhecimentos técnicos em matéria de formação, uma "aliança da formação" pode tornar-se num instrumento bastante útil e relevante para que estas empresas se adaptem mais facilmente às normas e às regulamentações da formação. Veremos de seguida mais algumas vantagens.

Vantagens da formação colaborativa para as empresas:

- Redução de custos e melhor distribuição dos custos com formação
- "Entrada suave" na formação profissional
- Adaptação mais eficiente e real às necessidades locais ou regionais
- Organização flexível e de utilização / equilíbrio de capacidades especiais e
- Equipamento técnico entre as empresas parceiras (partilha, cedência ou maior abundância"
- Possibilidade de formar em perfis ocupacionais menos tradicionais
- Possibilidade de formar futuros técnicos altamente qualificados
- Possibilidade de trabalhar com empresas de elevada reputação no mercado - parceiros comerciais estratégicos

Exemplo: Alianças de formação na Áustria

Na Áustria, a Lei da Formação Profissional (Berufsausbildungsgesetz, BAG) prevê a existência de uma aliança de formação obrigatória, ou seja, qualquer empresa de formação que pretenda implementar o sistema de formação dual deve estar preparada para colaborar com outras empresas ou com uma instituição de ensino adequada. Desta forma garante-se que os requisitos de ordem logística são assegurados. Não obstante, ainda que uma empresa seja considerada apta para dar formação mesmo não tendo os requisitos logísticos necessários, esta não será considerada apta caso não tenha o conhecimento ou competências necessárias para um determinado perfil ocupacional. Assim, no contrato de formação deverá constar nos anexos os acordos feitos em matéria de competências técnicas e pedagógicas que a empresa assegurará, bem como deverá também ser referida a existência da aliança de formação para assegurar que os requisitos logísticos são cumpridos.

Caso seja necessário, também é possível entrar em alianças de formação, numa base voluntária, caso a empresa pretenda conferir uma qualificação especial para os formandos além do perfil ocupacional (por exemplo, programas de computador para fins especiais, competências em línguas estrangeiras, competências sociais, etc.). Na verdade, em algumas regiões da Áustria, houve a criação de alianças de formação institutcionalizadas (tais como a Upper Austrian Corporate Training Alliance - FAV OO), que providenciam informação e apoio/consultadoria às empresas parceiras e instituições de formação, bem como também agilizam algumas questões em matérias legais para a formação.

Assim, vimos que na Áustria há dois tipos de alianças de formação e são eles:

1. Alianças de formação de carácter obrigatório
   Para empresas que não têm as competências necessárias e requeridas pelo perfil ocupacional
2. Alianças de formação de carácter voluntário
   Para empresas que pretendam explorar algumas competências que não são obrigatórias para o perfil ocupacional

Opções de organização da aliança de formação

- Intercâmbio de formandos entre duas ou mais empresas
- Envio unilateral dos formandos de uma empresa para outra empresa ou oficina (normalmente requer um tipo de pagamento)
- Frequência de cursos ou programas de formação especializantes em instituições (normalmente requer um tipo de pagamento)

O seguinte contrato é um exemplo de um acordo de formação para ser assinado entre a empresa responsável ou "líder" e empresa parceira ou "cooperante":

Contrato
Entre

Empresa A (Nome da empresa responsável pela implementação e conclusão do processo de formação)

- doravante designada como empresa "líder" -

E

Empresa B (Nome da empresa que é responsável por uma determinada sequência da formação)

- doravante designada como empresa "parceira" -

Relativamente à implementação do curso de formação profissional de

Formando _____ nascido em: _____

Profissão: _____

Período de formação contratual: _____

A empresa "líder" e a empresa "parceira" concordam no estabelecimento de uma parceria de formação para o formando acima mencionado.

A empresa "parceira" compromete-se a fornecer/providenciar as competências e os conhecimentos listados no plano de formação que é parte integrante do presente contrato e a coordenar este processo juntamente com a empresa "líder".

A duração da sequência de formação deverá obedecer ao seguinte planeamento
_____ Semanas durante o primeiro ano de práticas
_____ Semanas durante o segundo ano de práticas
_____ Semanas durante o terceiro ano de práticas

e deverá ainda estar em concordância com a informação contida no plano de formação, que deverá seguir como anexo a este contrato. Os seguintes conteúdos de formação, constantes no plano de formação, serão lecionados na empresa parceira:
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Cabe às empresas signatárias do presente contrato decidir relativamente à forma de avaliação de cada uma das sequências de formação. A decisão deverá ser anexada ao presente contrato.

Direitos e obrigações

» A empresa líder informou o estagiário sobre a formação na empresa parceira.
» As empresas colaborantes ou parceiras são responsáveis pela implementação da formação nos períodos correspondentes e que estão previstos na sequencia de formação. Durante este período, a empresa parceira pode liderar as questões operacionais necessárias à implementação da formação.
» As empresas colaborantes devem informar a empresa líder sobre todo e qualquer evento ou situação que possa influenciar a implementação da formação.
» A empresa parceira pode rescindir o presente contrato apenas por motivos válidos, nomeadamente, se o formando contraria deliberadamente uma tarefa, se incorre o formando em danos para a empresa, se o formando evidencia mau comportamento, entre outros.
» A responsabilidade contratual e financeira para com o formando é exclusiva da empresa líder.
» Não há lugar para duplo "financiamento" ou dupla "ajuda de custos", isto é, a empresa parceira apenas pode reportar/imputar custos com a formação à empresa líder durante o período de implementação da formação.

Este contrato deverá ser assinado em triplicado. Cada parceiro recebe uma cópia, sendo que a terceira cópia deverá ser entregue ao órgão competente.

Local, Data

Local, Data

Assinatura empresa responsável

Assinatura da empresa parceira

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:

IHK IHK-Projektgesellschaft mbH OSTBRANDENBURG

afw akademie für welthandel

bfa

fundación SANVALERO GRUPO SANVALERO

INOVA FOR

mentortec

La Cambra Cambra de Comerç de Terrassa

Cámara Zaragoza