



**WP3: REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE MODELOS DE APRENDIZAGEM
EM REGIME DE ALTERNÂNCIA NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
PROFISSIONAL NA ÁREA DO COMÉRCIO EM ITÁLIA, ESPANHA E PORTUGAL E
BULGÁRIA**

ANÁLISE COMPARATIVA

maio 2014

Conteúdo

1. O contexto do modelo de Aprendizagem no setor do comércio.....	3
2. Enquadramento legal do modelo de Aprendizagem em Itália, Espanha (País Basco), Portugal e Bulgária	9
3. Organização do modelo de Aprendizagem no setor do comércio: instituições, <i>stakeholders</i> e parcerias.....	21
4. Semelhanças e diferenças entre a implementação do modelo da Aprendizagem pelos países parceiros do projeto UPPRETAIL e pelos países parceiros do projeto DEVAPPRENT	38
5. Recomendações finais para a conceção e definição de diretrizes.....	40

1. O contexto do modelo de Aprendizagem no setor do comércio

A implementação do modelo de aprendizagem decorre de vários fatores contextuais. A aprendizagem e a prática em contexto de trabalho dependem, geralmente, da organização económica, do papel desempenhado pelas grandes, e pequenas e médias empresas, das necessidades de desenvolvimento de competências, dos modelos sociais de gestão de parcerias, entre outros. Todos estes fatores contextuais são específicos aos países e estão relacionados com o nível de desenvolvimento socioeconómico e cultural.

Analisando o contexto de implementação do modelo de aprendizagem ao setor do comércio em Itália, Espanha (País Basco), Portugal e Bulgária, é possível identificar algumas características comuns:

1) Um predomínio de pequenas e médias empresas no setor. Este facto pode ser um constrangimento para a implementação do modelo de aprendizagem, em virtude destas empresas terem menor capacidade financeira e económica e menor potencial para a implementação deste modelo, e de terem uma forte orientação para a prática de preços baixos e de mão-de-obra barata para fazer face à concorrência. Por outro lado, o predomínio de PMEs pode também impulsionar o estabelecimento de redes de cooperação e de parceria, no sentido de dar resposta à necessidade de desenvolver capacidades e competências dos trabalhadores, que tanto caracteriza o setor. Esta tendência é favorável ao desenvolvimento e implementação do modelo de aprendizagem no setor.

2) Flexibilidade dos padrões de emprego no setor. O setor do comércio em todos os países parceiros é flexível e aberto ao emprego e autoemprego dos diferentes grupos, incluindo os grupos vulneráveis no mercado de trabalho, como os jovens (em Itália) e emigrantes (em Espanha, País Basco). A flexibilidade do emprego é favorável à implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem, na medida em que os regimes de trabalho flexíveis exigem um local de trabalho mais flexível e orientado ou com base na aprendizagem e formação. Desta forma, o modelo de aprendizagem adquire maior apoio dos principais atores do setor e das empresas, em especial por parte dos empregadores e sindicatos.

3) Predomínio, no setor, de empregos que exigem qualificação baixa ou mediana, o que implica maior precariedade no emprego. Esta característica do setor tem diferentes implicações para a implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem. Por um lado, é favorável aos esquemas de aprendizagem a curto prazo e de baixo custo com base na provisão rápida do *know-how* e

competências relacionadas com o local de trabalho. Por outro lado, impede a implementação e desenvolvimento das aprendizagens duais sólidas, que exigem maior envolvimento e investimento por parte dos diferentes *stakeholders*.

Observando as diferenças no contexto do comércio nos países parceiros podem ser assinalados vários fatores importantes. O aumento da diferenciação dos serviços de comércio e orientação para as estratégias de competitividade com base na inovação em Espanha (País Basco) implicam a crescente procura de novas competências e qualificações no setor, e esta condição é favorável à implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem. O aumento da digitalização dos processos de vendas neste país pode ter efeitos diferentes sobre a aprendizagem: quando a digitalização melhora o desenvolvimento dos novos processos de trabalho e emergência de novas necessidades de competências, é favorável à implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem; Se a digitalização assume a forma de *taylorismo* digital, só pode aumentar a implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem a curto prazo e no local de trabalho proporcionando a promoção de competências profissionais básicas.

Já no contexto Português, verifica-se que a internacionalização das atividades do setor do comércio e o aumento das relações comerciais com países de língua oficial portuguesa implicaram a emergência da procura de novas competências, susceptíveis de serem satisfeitas através de programas de formação, em geral, e o modelo aprendizagem, em particular.

Itália

Forte influência das pequenas e médias empresas e principais disparidades regionais no desenvolvimento de empresas de comércio

A Itália é o país com a participação mais baixa no mercado dos dez maiores distribuidores - abaixo de 40% - em comparação com todos os outros países da Europa e a média europeia, que se aproxima dos 80%. Em analogia com outros indicadores da estrutura económica europeia, a caracterização comercial regional é diversificada em matéria de grau de concentração: As regiões do norte e centro, onde a penetração de grandes retalhistas tem sido mais intensa, especialmente na última década, contrastam

com a área do sul, onde a presença da grande distribuição comercial passa a ser menor em média, embora em crescimento moderado nos últimos anos.

É importante salientar, que neste país a regulamentação legal do negócio do comércio limita, em alguns casos, o seu crescimento e desenvolvimento.

O setor de comércio tem uma influência positiva no crescimento do emprego: o total de trabalhadores empregados na distribuição comercial é de cerca de 1.400.000 (600.000 pessoas ao serviço em unidades comerciais de dimensão relevante, chamadas de "UCDR"), embora, como consequência da recessão económica, o setor tenha sofrido uma redução significativa do emprego e tenha de recorrido à imposição de regimes de trabalho de curta duração.

O emprego no setor alterou-se para mais trabalho a tempo parcial e com horário flexível. A crise económica fez com que os parceiros sociais alterassem as suas prioridades, favorecendo a introdução de mecanismos de salvaguarda do emprego durante o período de recessão económica e proporcionando, em geral, menos peso às questões contratuais relativas às condições de trabalho.

O setor é caracterizado por um grande volume de trabalho pouco qualificado, a forte presença de trabalhadores do sexo feminino (60%) e trabalho a tempo parcial. A força de trabalho é relativamente jovem, 30% dos trabalhadores têm, de facto, menos de 30 anos.

Espanha (País Basco):

Domínio e forte influência das pequenas e médias empresas do comércio para a economia regional

As seguintes tendências de mudança no setor do comércio podem ser identificadas em Espanha (País Basco):

- A diminuição das vendas, devido à recessão económica (diminuição das vendas no setor em 40% por comparação a 2008, quando a crise começou), tornou o consumidor mais exigente pelo que, a diferenciação no atendimento ao cliente, aconselhamento e tratamento durante o processo de compra, são os principais fatores que podem motivar uma venda.
- A mudança para as estratégias de competitividade inovadoras, a prática de estratégias criativas diferenciadoras e a qualificação de empresários e trabalhadores no âmbito do serviço que

prestam, requerem um reforço do desenvolvimento, consolidação e/ou aprofundamento de conhecimentos, capacidades e competências.

- O aumento da procura de novas qualificações e competências para o setor do comércio: gestão da comunidade, gestão de compras *online*, gestão da área comercial, entre outros, são perfis essenciais para gerar competitividade. No entanto a crise tem dificultado a integração dos custos associados ao recrutamento qualificado na empresa. Neste sentido, assiste-se, por um lado, a uma procura crescente de formação profissional contínua (FPC) e, por outro lado, a possibilidades muito limitadas das empresas financiarem essa formação, o que leva a uma alta dependência do financiamento público em FPC, que é cada vez mais escasso.
- A atomização e baixa eficiência do setor ao aplicar processos de melhoria (existem mais de 27.000 estabelecimentos comerciais).
- O aumento do número de turistas em Espanha (País Basco), fomenta, por um lado, o volume de vendas, mas requer, por outro lado, conhecimento e domínio de línguas estrangeiras por parte dos trabalhadores do comércio.
- O envelhecimento dos empresários proprietários de estabelecimentos comerciais e o desafio da substituição geracional e da transferência de negócio, que permitirá a incorporação de trabalhadores qualificados, irá favorecer, por um lado, a continuidade do negócio (substituição geracional) e, por outro lado, a modernização e inovação do negócio (novos gerentes com outra qualificação).
- O setor do comércio tem potencial para se tornar num setor de refúgio para a população em situação de desemprego, proporcionando possibilidades de estabelecerem negócios independentes.
- O aumento da digitalização dos processos de vendas, no sentido de melhorar a produtividade e rentabilidade dos negócios, o que exige uma adaptação a novos hábitos sociais e de consumo - vendas *online*, redes sociais, comunicação e *marketing online*, o que requer trabalhadores qualificados e a incorporação de novos perfis internos ou externos.
- Imagem negativa relativa ao trabalho no setor - os trabalhadores são considerados como não qualificados: imagem de baixa profissionalização, prática de preços elevados, más condições de trabalho (horários pouco atraentes e salários reduzidos). Dos 139 centros de formação

profissional (públicos e privados) situados em Espanha (País Basco), apenas 14 oferecem alguma especialização na área do comércio.

Portugal

Em Portugal distinguem-se os seguintes fatores específicos ao setor do comércio e que influenciam o desenvolvimento do modelo de aprendizagem neste setor:

1. Aumento dos serviços de comércio internacional em Portugal.
2. Aumento do volume e impacto do setor dos serviços na economia nacional: entre 1995 e 2006, o impacto do valor acrescentado bruto no setor dos serviços na economia nacional aumentou 7% e em 2006 alcançou cerca de 73%. O emprego aumentou cerca de 6,4%, o que representa 60% do emprego em 2006. Considerando a segmentação do setor, percebemos que os serviços transacionáveis têm maior impacto, representando o valor acrescentado bruto um crescimento real médio anual de 3,2% e o emprego de 2,4% entre 1995 e 2006, comparando a média anual para o total da economia.
3. Crescimento de exportações em 2010 devido à diversificação de países de destino, em sequência das exportações para o mercado da União Europeia terem diminuído.
4. Importância do setor do comércio a retalho na economia nacional: em 2012, de acordo com os resultados preliminares do Sistema de Contas Integradas das Empresas (SCIE), o número de empresas no setor do comércio foi 245.000 (-1.2% em comparação com 2011), empregando 765.000 trabalhadores (-4.5%), representando um volume de negócios de 120,550 milhões de euros (-5.3%). Comparando com o total do setor dos negócios, estes valores representam uma contribuição de 22,2%, 21,5% e 36,8%, respetivamente.
5. Forte impacto do comércio por grosso para o volume de negócios do setor do comércio: o ano de 2012 (53,8%) representou uma redução no volume de negócios por todo o setor (-3,0%) e apresentou o maior volume de negócios médio por empresa (1.012,300 euros). No entanto, o setor de comércio a retalho representou um decréscimo de 3,5% no volume de negócios no ano de 2012, de 3,7% no pessoal empregado e de 1,1% do número de empresas, apresentando alguma tendência de retração.
6. Domínio das PME's no setor: empresas com menos de 50 trabalhadores (PME), que representam 99,6% das empresas de todo o setor. Embora as empresas individuais sejam mais

representativas (61,7%), as sociedades empregaram um maior número de trabalhadores (75,4%) e geraram 93,9% do volume de negócios.

7. Aumento do investimento no desenvolvimento e consolidação de competências e qualificações da população Portuguesa: Criação de agências e institutos nacionais para a coordenação, implementação e avaliação de políticas relacionadas com a educação e formação profissional (EFP) de jovens e adultos; conceção, teste e avaliação de diferentes modalidades de EFP para jovens e adultos; desenvolvimento, atualização ou ajuste de várias qualificações não superiores nacionais, permitindo a construção de uma ferramenta dinâmica para a gestão do Sistema Nacional de Qualificações: Catálogo Nacional de Qualificações; desenvolvimento do processo de Certificação de Qualidade de Instituições de EFP que está a ser implementado nos últimos 3-4 anos (responsabilidade da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho); aumento substancial do investimento na formação de públicos estratégicos (professores, formadores, tutores, *coaches*, e gestores ou coordenadores de formação); maior abertura, disponibilidade e interesse das empresas em investir na qualificação dos seus trabalhadores.
8. Maior orientação para a inovação e desenvolvimento de qualidade dos serviços: houve um aumento significativo de empresas que prestam serviços de consultoria em áreas como apoio jurídico, contabilístico, gestão, relações públicas, publicidade, serviços comerciais, serviços de base tecnológica, gestão de inovação, entre outros.
9. Desenvolvimento e investimento no mercado extra União Europeia revitalizando as relações e trocas comerciais com países histórica e culturalmente próximos da realidade Portuguesa, estabelecendo uma relação simbiótica com os países de língua oficial Portuguesa e tornando-se um parceiro estratégico nas trocas comerciais entre os países africanos de língua oficial portuguesa, a América Latina (Brasil e Venezuela) e os países da UE.
10. Implicações do desenvolvimento do setor na oferta de formação e desenvolvimento de competências: O crescimento do investimento em EFP, especialmente dos jovens; o desenvolvimento de novos perfis profissionais ou a melhoria dos existentes e a crescente proximidade entre sistema de EFP e o mercado de trabalho.

2. Enquadramento legal do modelo de Aprendizagem em Itália, Espanha (País Basco), Portugal e Bulgária

O enquadramento jurídico que regula ou caracteriza o modelo de aprendizagem nos países parceiros diferencia-se a vários níveis:

- 1) Em termos de organização institucional do modelo de aprendizagem, o enquadramento jurídico dos países parceiros prevêem diferentes tipos de organização: em Itália, o modelo de aprendizagem pode estar integrado na EFP inicial e sistema educativo regular, na formação para o emprego, na formação profissional contínua e no ensino superior; em Espanha (País Basco) também existem tentativas de conceção de um enquadramento legal para a aprendizagem dual, enquanto em Portugal a legislação nacional afirma o papel de liderança das escolas de EFP inicial nos programas de aprendizagem, não proporcionando um estatuto legal de trabalhador aos formandos nem estatuto de empregador às empresas que acolhem formandos (entidades de apoio à alternância). Na Bulgária a implementação do modelo de aprendizagem em empresas está previsto apenas para o setor do artesanato.
- 2) Em termos do grau e forma de regulamentação legal, observa-se que: Em Itália as regiões têm uma forte influência na definição e implementação do modelo de aprendizagem, verificando-se por isso a coexistência de contratos tripartidos de aprendizagem, tendo-se vindo a assistir a uma tendência de crescimento de implementação de cursos de aprendizagem sem a celebração de contratos; o enquadramento legal em Espanha (País Basco) permite que *stakeholders* regionais e setoriais contribuam para a conceção de esquemas e cursos de aprendizagem; no quadro Português existe uma regulamentação legal forte do modelo de aprendizagem em regime de alternância, favorável ao estabelecimento de contratos de aprendizagem entre jovens aprendentes e as entidades EFP; e na Bulgária existe regulamentação legal do modelo de aprendizagem aplicável aos trabalhadores da área de artesanato.

Itália

O enquadramento jurídico do modelo de aprendizagem baseia-se no acesso ao contrato de trabalho especial como um **direito-dever de educação e formação** (ou primeiro nível) destinado a obter uma qualificação através da EFP inicial, **aprendizagem profissional**, com o objetivo de obter qualificação

profissional através da formação em trabalho e **aprendizagem para a aquisição de um diploma ou formação avançada** (ou aprendizagem superior), que permite obter um diploma de ensino secundário ou de ensino superior (incluindo licenciatura, mestrado, doutoramento) assim bem como uma maior especialização técnica.

A legislação em vigor prevê a implementação do modelo de aprendizagem no ensino regular obrigatório para os jovens até aos 18 anos de idade como alternativa ao sistema de EFP. Foi o "Collegato Lavoro" (regulamento específico para as questões laborais) que estabeleceu que o modelo de aprendizagem pode atribuir o último ano de escolaridade obrigatória, permitindo, assim, o recrutamento de jovens a partir dos 15 anos de idade.

A Lei regula a duração da aprendizagem obrigatória de 1.º nível (duração máxima de três anos, dependendo das qualificações), enquanto a oferta de formação é definida pela negociação coletiva dos parceiros sociais e normas gerais estabelecidas pelas regiões.

A aprendizagem profissional é concebida para jovens entre os 18 (17, com uma qualificação de educação e formação) e os 29 anos. Permite a aquisição de uma qualificação profissional válida em termos contratuais, através de uma formação prática em contexto de trabalho e desenvolvimento de competências profissionais básicas, transversais e técnicas. Tem que ser anexado ao contrato de trabalho um plano individual de formação, um documento que ilustra o curso de formação, com atenção especial ao conteúdo, tipo de formação e duração.

Mesmo no caso de formação exclusivamente na empresa, um papel importante no controlo de atividade da formação é reconhecido às regiões: o caso particular do modelo de aprendizagem deve ser previamente negociado e estabelecido entre as regiões e os parceiros sociais, definindo de forma clara os perfis de formação, susceptíveis de serem verificáveis/avaliados, após finalização da formação, no âmbito do setor público e, em particular, pelas Regiões para a certificação dos resultados da formação.

O modelo de aprendizagem médio permite aos jovens adquirir um diploma do ensino secundário ou curso superior, como Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, e desde 2008, também Doutoramento. É também um modelo muito flexível, uma vez que permite que cada empresa - na ausência de uma

regulamentação regional adequada – possa conceber um plano de formação individual mais adequado possível às necessidades de cada um, permitindo criar o perfil profissional "personalizado" dos jovens.

O contrato de aprendizagem é tripartido e assinado pelas empresas, o formando e a instituição de formação. Quanto às empresas, espera-se que seja possível celebrar um contrato de implementação do modelo de aprendizagem médio em todos os setores de fabrico. No que diz respeito aos formandos, o contrato pode ser celebrado com jovens com idades entre os 18 e os 29 anos.

Foram introduzidas alterações significativas na legislação específica do modelo de aprendizagem em Itália após a aprovação do Decreto de Lei nº 167/2011, de 14 de setembro¹ que estabelece o *Testo Unico* para o modelo de aprendizagem, promovido pelo Governo. As novas regras surgem da necessidade de tornar a aprendizagem totalmente operacional como uma ferramenta para a inclusão, formação, educação e crescimento cultural e profissional dos jovens, e não apenas como um contrato de trabalho. Ainda hoje, o modelo de aprendizagem é, de fato utilizado para recrutamento de mão de obra jovem a custo reduzido, ou, como uma alavanca flexível de redução dos custos de trabalho para as empresas. Já em 2003 tinha-se procedido à reformulação de toda a instituição, aumentando o valor educativo e o emprego em potência, reconhecendo o modelo de aprendizagem como um eixo do sistema de EFP, tal como confirmado pela recente lei de financiamento. A legislação de 2011 pretende destacar o modelo de aprendizagem como um contrato de trabalho por excelência para os jovens, e uma ferramenta fundamental que, através de EFP de qualidade, permite uma dialéctica entre as necessidades de educação/formação dos jovens e as exigências profissionais das empresas.

É importante salientar que em Itália, observamos uma crescente disseminação da implementação do modelo de aprendizagem sem contrato de trabalho. A utilização de outras formas de contrato é generalizada, tais como contratos flexíveis de emprego ou colaborações autónomas, sem conteúdos de EFP, o que a torna a ferramenta ideal para qualificar e favorecer a entrada no mundo do trabalho os jovens. É igualmente muito popular a realização de prática em contexto de trabalho (estágio) sem contrato de trabalho, situação que afeta cerca de 300.000 jovens. Por outro lado, por vezes também as empresas preferem ferramentas leves, como estágios, sem procedimentos formais, tal como os contratos para o desenvolvimento de modelos de aprendizagem exigem. Os estágios, assim como os

¹ Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, em Italiano.

contratos de "colaboração", são uma alternativa ainda mais atraente para as empresas que não contemplam nenhuma formação prática em contexto de trabalho (FPCT), mas que se constituem como uma forma de reduzir o custo do trabalho.

Espanha (País Basco)

O estágio previsto na formação inicial do sistema de EFP é regulado pela lei geral, não havendo uma lei específica a cada setor.

A Educação e Formação Profissional Inicial (Oficial) dirigida a jovens em idade escolar está organizada da seguinte forma:

- **Programas de Qualificação Profissional Inicial (PCPI):** dirigidos a jovens entre os 16 e 18 anos que não obtiveram a qualificação de Ensino Secundário Obrigatório (ESO), permitindo-lhes, por um lado, obter esta qualificação, e por outro lado, obter um Certificado Profissional de nível 1. A qualificação ESO (ensino secundário, graus intermédio e superior) permite o acesso ao ensino superior. A nova legislação Estatal em prol da Melhoria da Qualidade do Ensino (LOMCE), sugere a alteração aos PCPI, que deixam de existir, passando a ser considerados formação profissional básica².
- **Os ciclos de formação de grau intermédio (Técnicos de Grau Intermédio);**
- **Os ciclos de formação de grau superior (Técnicos de Grau Superior);**
- **Cursos de especialização** (legislação pendente), cujo objetivo é a melhoria das competências dos estudantes de Grau Intermédio e Superior. Estes cursos apenas têm início com um número mínimo de empresas que os irão apoiar.

Nos PCPI (oficial), os estágios em empresas (FPCT - Formação Prática em Contexto de Trabalho) são obrigatórios, o que significa que fazem parte do currículo educacional/formativo e só se pode obter a qualificação (média ou superior), caso o estudante obtenha uma classificação mínima no estágio na empresa.

² Esta alteração tem desencadeado debates em todo o país não havendo consenso nesta matéria.

O estágio numa empresa (FPCT) é regulamentado pelo Decreto 156/2003 de 8 de julho³, no qual são igualmente descritas as responsabilidades de cada *stakeholder* (empresa, centro de formação e antigos formandos). De acordo com o decreto, estes estágios devem ser realizados pelos formandos em fase de conclusão dos seus estudos no segundo ano, que tenham tido aprovação em todos os módulos que compõem a formação académica. A duração do estágio para a especialização na área do Comércio, Atividades Comerciais (Grau Intermédio), e Gestão de Vendas (Grau Superior) é de 360 horas.

Em 2013, 10.035 estudantes do sistema de EFP realizaram estágios em várias empresas. Entre eles, 100 formandos tinham qualificação em atividades comerciais de grau intermédio, e 163 qualificação nas áreas de Gestão de Vendas e Comerciais do ciclo superior.

A taxa de empregabilidade dos formandos que concluíram os ciclos de Marketing e Comércio no ano de 2010 é de 57,2%, taxa significativa para um universo de 66,3% de formandos do sistema de EFP.

A **Formação para o Emprego** contempla algumas especificidades do regulamento da aprendizagem dual. O *Decreto Real* 395/2007, de 23 de março⁴, regula as diferentes iniciativas educativas que constituem o subsistema de formação profissional para o emprego, o seu funcionamento, regras de financiamento e a sua estrutura organizacional e de participação institucional.

Este *Decreto Real* inclui a regulação da formação em regime de alternância, integrada nas atividades de formação constantes nos contratos de formação, e também nos programas públicos de emprego-formação que permitem que o trabalhador concilie a sua educação/formação com o estágio em contexto de trabalho.

No âmbito dos programas de formação para o emprego, a componente de formação associada à obtenção do Certificado Profissional está a ganhar relevância: o Certificado Profissional é um documento oficial que reconhece as competências profissionais para o exercício de uma determinada função, numa determinada área e contexto de trabalho. O decreto refere-se ainda às qualificações constantes no Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais, da responsabilidade da Administração do Trabalho e determina a educação e formação necessárias para o exercício de determinada profissão num contexto específico de trabalho. Cada Certificado Profissional é regulado por um *Decreto Real*⁵, no

³ Decreto 156/2003, de 8 julho em Espanhol.

⁴ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, em Espanhol.

⁵ *Real Decreto* em Espanhol.

que diz respeito ao itinerário formativo e duração mínima obrigatória do estágio necessário para a obtenção do respetivo certificado.

O Governo Basco, na sequência da sua política de promoção da empregabilidade entre os jovens, criou um projeto inédito em 2012 chamado HEZIBI, com base na Formação Dual ou Educação Rotativa, um método de aprendizagem que combina a formação e trabalho, algo que já foi consolidado em vários países europeus, que veem neste sistema inúmeras vantagens para o formando e as empresas.

É um projeto criado e coordenado pelos Departamentos de Educação e Emprego do Governo Basco, em conjunto com a Rede de Centros de Formação Profissional e outros *stakeholders*, como organizações empresariais, entre outros.

O objetivo do programa HEZIBI é o de desenvolver um modelo de formação profissional em regime de alternância, dirigido a estudantes de formação profissional e jovens em situação de desemprego. Pretende-se, com este programa, melhorar as suas competências profissionais obtendo um certificado profissional ou uma qualificação de formação profissional inicial num sistema em regime de alternância, exercendo uma atividade remunerada pela empresa e contribuindo para ajustar as competências adquiridas pelos formandos às necessidades reais das empresas.

O formando mantém uma relação de trabalho com a empresa e, ao mesmo tempo, uma relação académica com o Centro de Formação Profissional. O modelo de formação em regime de alternância transfere parte do programa de aprendizagem para as empresas, tornando-as agentes-chave no processo de aprendizagem do formando.

O programa é dirigido a formandos dos 16 aos 30 anos de idade, registados no Serviço de Emprego Basco Lanbide. Um Contrato de Trabalho para a Formação e Aprendizagem é realizado entre a empresa e o formando/trabalhador, e o trabalho atribuído ao formando deve estar relacionado com o perfil profissional do ciclo formativo.

O formando que participa no programa está isento de realizar a FPCT, pois é substituída pela atividade de trabalho na empresa. Geralmente, os projetos têm um primeiro curso que tem lugar no centro de formação, e um segundo em alternância (com no máximo 75% do tempo na empresa e o restante no centro de formação), apoiado por um contrato de 1 ano.

Este programa é regulamentado pelo Despacho Conjunto de 03 de outubro de 2012, pelos Conselheiros de Educação, Universidades e Investigação, e Emprego e Assuntos Sociais⁶, que estabelece as bases regulamentares do Programa HEZIBI para a formação e trabalho em regime de alternância para os jovens.

Além disso, o Contrato de Educação e Aprendizagem estabelecido pelo Decreto-Lei Real 10/2011 de 26 de agosto de 2011⁷ e as modificações estabelecidas pela Lei 3/2012 de 6 de julho⁸ estabelecem o enquadramento geral de aplicação do regime de alternância à formação, dando-lhe um cariz de direito laboral.

No regulamento deste ano para o período de 2014-2015, o programa deixa de ser designado *HEZIBI*, passando a ser identificado como Formação Dual, à semelhança do que sucede no resto do país.

Concluindo e no que diz respeito à regulamentação da FPCT, verificamos a existência de várias normas, em função da tipologia de formação em questão: Formação Profissional Inicial ou Formação para o Emprego. De acordo com as entrevistas efetuadas, o objetivo é avançar no sentido de elaborar uma norma única, universal que integre todo o sistema. Aliás, foi já desenhado um primeiro plano conjunto pelos Departamentos de Educação e Emprego, que se encontra em fase de apreciação. É fundamental avançar no sentido de melhorar a articulação entre os dois departamentos e criar condições para a conceção de novas qualificações de formação profissional não incluídas no Decreto Real da FPCT⁹, de modo a superar as lacunas e omissões existentes. Este novo regulamento contempla também os estágios para a obtenção de certificação profissional, estágios no exterior, desenvolvimento de projetos, etc, que não estão incluídos na regulamentação de estágios atual.

Portugal

O modelo de aprendizagem é uma das modalidades do sistema de EFP Português e consiste numa formação inicial de jovens, onde o enfoque principal é a sua integração no mercado de trabalho. Portanto, a formação numa instituição de EFP decorre em simultâneo com a formação prática em

⁶ *ORDEN conjunta de 3 de octubre de 2012*, de las Consejeras de Educación, Universidades e Investigación, y de Empleo y Asuntos Sociales em Espanhol.

⁷ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto em Espanhol.

⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio em Espanhol.

⁹ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, em Espanhol.

contexto de trabalho (numa empresa) e em regime de alternância. O plano de estudo inclui quatro componentes de formação: Sociocultural; Científica; Tecnológica e Prática. Estes cursos culminam com a apresentação de um Projeto de Avaliação Final. O grupo-alvo são jovens com idade inferior a 25 anos (ou com 24 anos, inclusive), com o 9º ano de escolaridade (nível básico) concluído, mas sem o 12º ano (ensino secundário) concluído e que têm interesse em obter uma qualificação profissional e concluir o 12º ano em simultâneo. Após a conclusão com aproveitamento de um curso de aprendizagem é atribuído ao jovem um certificado de educação de nível secundário e de qualificação profissional de nível 4, conforme definido no âmbito do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

A legislação do modelo de aprendizagem tem-se alterado ao longo do tempo e a lei atual é a Portaria nº 1497/2008 de 19 de Dezembro¹⁰. Esta legislação é de âmbito nacional e está organizada em 6 capítulos:

- Questões iniciais (âmbito, conceitos, condições de acesso);
- Candidaturas aos cursos (candidatos);
- Organização, gestão e função da formação (estrutura curricular, duração da formação, constituição de formandos, orientações metodológicas, formação prática, contrato de aprendizagem);
- Intervenientes na formação (formandos, entidades formadoras, equipa pedagógica);
- Avaliação e certificação da aprendizagem (princípios e critérios de avaliação, avaliação formativa e sumativa, progressão, prova de avaliação final, reclamações, classificação e conclusão do curso, certificação);
- Disposições finais (regulamento específico, acompanhamento e avaliação, norma transitória, norma revogatória);
- ANEXOS (estrutura curricular dos cursos de aprendizagem, Modelo de certificado e diploma).

Anualmente, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público (IEFP, I.P.)¹¹ concebe e publica um regulamento específico relativo aos cursos de aprendizagem e que complementa e concretiza a legislação nacional geral (Decreto de Lei nº 1497/2008 de 19 de Dezembro¹²).

¹⁰ Portaria disponível em <http://www.iefp.pt>.

¹¹ O IEFP, I.P é formalmente apresentado na seção 2.4 deste documento.

¹² Portaria disponível em <http://www.iefp.pt>.

O último regulamento específico ¹³ foi revisto em março de 2014 e está organizado em 2 partes:

- Procedimentos técnico-pedagógicos (destinatários e condições de acesso a financiamento, tipologias de entidades, entidades externas de formação (EEF), entidades de apoio à alternância (EAA), entidades parceiras para qualificação (EPQ), componentes de formação, estrutura curricular, planeamento, organização e desenvolvimento da formação, metodologias, avaliação de aprendizagem, certificação, formandos, equipa técnico-pedagógica, prosseguimento de estudos (estudos superiores), processo técnico-pedagógico, monitorização das EEF pelo IEFP, I.P.).
- Procedimentos administrativos e Financeiros (financiamento, candidatura e pagamentos, imputação de custos, lucros, valores máximos de financiamento, processo contabilístico).

De salientar que todos estes documentos legais e regulamentares são aplicados a todos os setores, não existindo legislação ou regulamentos específicos ao setor do comércio.

Antes da FPCT ter início e logo após a formação presencial começar, as entidades de EFP devem identificar potenciais EAAs para o seu desenvolvimento. O primeiro passo é a identificação de uma possível EAA existente na rede de parceiros, de acordo com o perfil exigido. O primeiro contacto com a possível EAA é estabelecido pelo gestor de formação (da entidade de EFP) com o gestor de recursos humanos da empresa identificada. Se a empresa estiver interessada e disponível para ser uma EAA, é estabelecido um protocolo entre ambas as entidades, que inclui os termos de referência da FPCT¹⁴, plano de formação individual para cada estagiário¹⁵, as responsabilidades de cada uma das entidades, o programa e a avaliação.

Normalmente, no sistema de EFP Português, os formandos estabelecem um contrato de formação com a instituição de EFP, sendo que quando a FPCT tem início não é formalizado nenhum contrato entre jovens estagiários e empresas. A formalização contratual para o período da FPCT é efetuada entre a instituição de EFP e as empresas, geralmente através de um protocolo de parceria (que não é necessariamente escrito). Assim, nem os jovens formandos nem as empresas assumem, em nenhum

¹³ *Regulamento Específico 2014 - Sistema de Aprendizagem: Formar jovens para um emprego qualificável*. Disponível em <http://www.iefp.pt>.

¹⁴ Tal como estabelecido na Portaria nº 1497/2008 de 19 de Dezembro.

¹⁵ Geralmente negociado entre o gestor da formação da entidade de EFP e o gestor de RH da empresa.

momento, o papel de "trabalhador real" ou de "empregador real", respetivamente: o compromisso principal é entre as instituições de EFP e os jovens formandos.

O desenvolvimento de cursos de aprendizagem no setor do comércio depende de financiamento público, que é proporcionado pelo IEFP, I.P.. Em detalhe, de acordo com o artigo 21 - Regulamento Específico, do VI capítulo da Portaria n.º 1497/2008, de 19 de dezembro, o IEFP, I.P.¹⁶ é o organismo público, sob a supervisão do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, responsável pelas questões técnicas, financeiras e pedagógicas do modelo de aprendizagem. Assim, de acordo com a legislação nacional dos cursos de Aprendizagem, todos os anos o IEFP, I.P. concebe um Regulamento Específico disponível na sua [página web](#)¹⁷. Na mesma página estão também disponíveis todos os documentos que devem ser utilizados pelas instituições de EFP que promovam cursos de aprendizagem. Esta atualização anual do regulamento específico é crucial, de acordo com vários *stakeholders*, para a melhoria e maturidade do modelo de aprendizagem e o facto de ser atualizado todos os anos num único documento é reconhecido como uma vantagem por instituições de EFP.

Como mencionado anteriormente as entidades que podem ministrar cursos de aprendizagem são os Centros de Emprego e de Formação Profissional do IEFP, I.P. e outras Entidades de Formação Externas¹⁸. As EFE são publicamente convidadas¹⁹ a apresentar propostas para a promoção de cursos de aprendizagem sempre que o IEFP, I.P. não puder proporcionar uma oferta adequada às necessidades do mercado.

Bulgária

Nem o estágio nem a aprendizagem são focados em documentos normativos específicos (lei, decreto-lei, portaria, regulamento, etc.), mas são discutidos em várias leis e atos sub-legislativos, como a Lei de Promoção do Emprego, a Lei do Artesanato, a Lei de Educação e Formação Profissional, entre outros.

¹⁶ Portaria disponível em <http://www.iefp.pt>

¹⁷ Existe um local específico para formandos: http://portal.iefp.pt/cdrom/cursos_aprendizagem/index.html

¹⁸ Os Centros de EFP com gestão indireta do IEFP, I.P., instituições de EFP com protocolos ativos de colaboração e outras entidades com autorização e apoio financeiro do IEFP, I.P.

¹⁹ O Convite Público é efetuado através do portal do IEFP, I.P.

Lei de Promoção do Emprego

O art. 17º da Lei de Promoção do Emprego introduz a possibilidade das pessoas que procuram emprego optarem pela realização de um estágio e/ou aprendizagem.

O art. 41º, por seu turno, apresenta a hipótese das empresas se constituírem como entidades de acolhimento para estágios, tendo a possibilidade de contratar um jovem com idade não superior a 20 anos e em situação de desemprego. Estes jovens são, geralmente, encaminhados pelas Agências de Emprego e, tal como estipulado no 2º parágrafo do 30º art. a empresa acolhedora pode receber um incentivo à contratação e para a realização de um estágio não superior a 9 meses. Estes estágios dirigem-se, especificamente a jovens que tenham adquirido, nos últimos 24 meses, uma qualificação integral ou parcial para o exercício da profissão com candidatura aberta para estágios.

Lei do Artesanato

É uma lei que estabelece a prática, organização e formação na área do artesanato. Há uma seção específica sobre "aprendizes", o art. 45º, que identifica como aprendizes as pessoas que aprendem e trabalham o ofício numa empresa de artesanato. O mesmo artigo estabelece que um aprendiz tem de ter no mínimo 16 anos, não pode estar integrado num sistema de educação regular diurno público ou em tempo integral numa escola secundária e só pode desenvolver conhecimento e competências num determinado ofício numa empresa de artesanato com a orientação de um mestre.

O art. 46º, por sua vez, estipula que a empresa de artesanato só pode formar aprendizes nos ofícios que nela se praticam e desde que proporcionem as condições adequadas à realização da formação.

O número de aprendizes é determinado pelas oportunidades de formação e necessidades da empresa de artesanato, sendo que um mestre não pode formar mais de dois aprendizes em simultâneo. A formação de aprendizes deve estar em conformidade com os requisitos legais de formação estabelecidos e aceites pela Câmara Nacional de Artesanato em coordenação com a Agência Nacional de Educação e Formação Profissional, sendo que o aprendiz apenas poderá optar pelo estudo apenas quando a empresa de artesanato o contratar para tal.

É de salientar que, o contrato a estabelecer entre o aprendiz e a empresa de artesanato deve determinar: 1) O período de formação; 2) O objeto de estudo (o ofício que o aprendiz vai aprender); 3) O incentivo financeiro para a contratação do aprendiz para efeitos de estágio e pela empresa de artesanato.

A relação de trabalho estabelecida entre o aprendiz e a empresa de artesanato é rígida de acordo com o Código do Trabalho Nacional.

É importante referir que o artesanato regional desenvolve e mantém os registos dos aprendizes em empresas de artesanato, de acordo com os termos e determinados pelos regulamentos emitidos pela Câmara Nacional de Artesanato.

Lei de Educação e Formação Profissional

A Lei de Educação e Formação Profissional, entre outra legislação, regula a formação prática, que é organizada como prática educativa e prática em contexto de trabalho. A Lei estabelece os locais e as entidades suscetíveis de promoverem formação prática, sendo de salientar as seguintes: 1) instalações de formação em escolas; 2) Instalações de formação em escolas ou centros de formação profissional na República da Bulgária e no estrangeiro; 3) Empresas individuais legalmente constituídas; 4) Instalações de formação em empresas; estabelecimentos de ensino e formação de escolas, ginásios, estádios e piscinas.

O art. 31º desta lei estabelece que a formação prática é realizada no formato de formação educacional, envolvendo atividades educativo-produtivas e produtivo-educativas e para tal as escolas têm de assinar um acordo.

As escolas podem organizar-se e/ou colaborar com entidades individuais legalmente constituídas na produção e disponibilização de bens e serviços, tendo que cumprir com as exigências educacionais necessárias para a atribuição de uma qualificação para o exercício de uma determinada profissão, a exigência documental por parte do centro de EFP e a exigência documental relativa ao formando. A organização e financiamento de formação prática obedece aos termos e condições estabelecidos pelo Ministro da Educação e Ciência acordados com o Ministério das Finanças.

3. Organização do modelo de Aprendizagem no setor do comércio: instituições, *stakeholders* e parcerias

A organização de modelos de aprendizagem nos países parceiros é muito diversificada, envolvendo diferentes parceiros e *stakeholders* que exercem múltiplas funções. Em Itália, a formação na empresa é estabelecida através de acordos coletivos entre os sindicatos e os empregadores, onde os empregadores gozam de elevada autonomia na definição e alteração do conteúdo dos currículos e certificação de competências. Outro traço distintivo da organização da aprendizagem em Itália é o desenvolvimento de programas de aprendizagem para o nível de ensino superior. A organização da aprendizagem em Espanha (País Basco), caracteriza-se pelo reduzido papel que os *stakeholders* têm na tomada de decisões relativas ao financiamento e organização do modelo de aprendizagem, bem como pela existência de bom relacionamento e cooperação entre as entidades formadoras e a administração regional. Neste contexto, os centros de formação desempenham um papel importante na conceção e implementação dos padrões de qualidade do modelo de aprendizagem. Outro traço distintivo da organização da aprendizagem em Espanha (País Basco) é a forte referência do conteúdo da formação às normas profissionais nacionais. A principal característica da organização de modelos de aprendizagem em Portugal é a grande variedade de prestadores de formação envolvidos, incluindo centros de EFP Inicial, entidades privadas de formação, empregadores, agências de emprego, entre outras. A organização da aprendizagem na Bulgária distingue-se pela grande diversidade de organização e regimes de financiamento, financiamento público proveniente do orçamento do Estado e dos fundos do FSE. Outro traço distintivo da organização da aprendizagem no país é a baixa regulação e coordenação das iniciativas de aprendizagem no campo das políticas de emprego e do mercado de trabalho que conduzem à falta de coordenação entre os diferentes *stakeholders* e a gestão menos adequada das suas responsabilidades.

Itália

Os acordos e regulamentação sindicais têm favorecido o investimento financeiro do setor do comércio na promoção de cursos de formação para aprendizes no contexto-empresa: os acordos coletivos e entidades bilaterais definem o conceito de formação na empresa e determinam, para cada perfil de formação, a sua duração, o seu itinerário e metodologia, o processo de reconhecimento da qualificação profissional e o registo da formação.

Por outras palavras, existem três perfis definidos:

- 1) A noção de formação em contexto-empresa (Formação Prática em Contexto de Trabalho);
- 2) Identificação de perfis de formação para cada referência e perfil educacional, determinando a duração, itinerário e metodologia de formação;
- 3) Estabelecimento de procedimentos para o reconhecimento de qualificações profissionais e registo da formação.

A formação em contexto-empresa é a formação executada inteiramente pelo empregador, mesmo fora da empresa, sem recurso a fundos públicos. Neste contexto, o empregador tem, por isso, a possibilidade de: 1) iniciar uma relação de aprendizagem fazendo uso de recursos públicos e oferta formativa pública, 2) organizar formação internamente e 3) organizar formação em cooperação com uma associação comercial.

A formação contempla conteúdos transversais e básicos, assim bem como conteúdos profissionais (formação tecnológica). Os conteúdos profissionais estão divididos por 'setor', 'área' e 'perfil', sendo que o empregador tem, por isso, de seleccionar o perfil de competências adequado para a carreira do aprendiz.

Para otimizar a implementação das atividades de formação, o empregador pode integrar no plano de formação individual parte do perfil de competências de outros perfis de formação (de outros setores, áreas e/ou perfis profissionais).

A formação será organizada à medida dos perfis profissionais, tendo em vista o efectivo desenvolvimento de conhecimentos, capacidades e competências essenciais para a formação do aprendiz. Os formadores podem ser figuras internas ou externas, ou mesmo o próprio empregador. A formação pode também ser realizada de forma não formal: a empresa não tem a necessidade de encontrar locais adequados para realizar este tipo de formação, também pode ocorrer livremente no trabalho.

No final do período de aprendizagem, o empregador certifica as competências adquiridas pelo aprendiz, mediante notificação à Estrutura Territorial da Autoridade Pública da área dos Serviços de Emprego e proporcionando uma cópia ao trabalhador, o que irá demonstrar a conclusão da escolaridade obrigatória pelo aprendiz providenciada pela empresa. O registo da formação e da qualificação

profissional relevante pode ser adquirido e realizado através da emissão de um documento de acordo com um modelo de caderneta de formação profissional pré-estabelecido

Ao alargar o nível de qualificação atribuído pelo modelo de aprendizagem, a aprendizagem profissional (e aprendizagem para o ensino superior) pode ser colocada num circuito de formação muito próximo ao da educação contínua: neste sentido o pensar em formação para aprendizes, considerando o quadro mais alargado da educação para adultos, permite solidificar a ideia básica de que uma aprendizagem pode-se tornar num canal de formação cada vez mais integrado no canal de formação contínua e mesmo romper com a conceção de que a aprendizagem é um canal de formação de nível inferior. Os fatores que afetam o sucesso das iniciativas de formação no âmbito do modelo de aprendizagem são essencialmente:

- A possibilidade de ambas as partes realizarem um contrato de aprendizagem encoraja-as a continuar a relação no fim do contrato;
- A certificação e o reconhecimento formal da formação recebida pelo formando.

Espanha (País Basco)

O sistema de financiamento da Formação Profissional e Contínua em Espanha e na Região Autónoma Basca é caracterizado pela sua forte institucionalização (as decisões e recursos são, principalmente, institucionais) e os *stakeholders* e os setores de atividade têm um papel menor em comparação com outros países.

Em geral, a norma em matéria de Formação Profissional para o Emprego advém do Governo Espanhol, mas a Região Autónoma Basca tem competências específicas em matéria de Educação e Emprego, e por isso é capaz de desenvolver e adaptar as normas às particularidades da sua região.

De acordo com as entrevistas realizadas com os técnicos da Administração Autónoma, há necessidade de fomentar uma maior e mais adequada cooperação com Governo Estatal, favorável a uma participação mais ativa na conceção de normas, implicando o corpo técnico das diferentes administrações, criando uma rede de âmbito estatal da Formação Profissional que concilia as ferramentas de gestão e uma coordenação adequada dos processos.

Existe também a necessidade de reforçar a cooperação entre os diferentes organismos da Administração do Governo Basco, designadamente entre os Departamentos de Emprego e Educação,

uma vez que por vezes as perspectivas de ambos divergem, dificultando a existência de um consenso essencial para a regulamentação e implementação do modelo de aprendizagem.

Em termos gerais, verifica-se que há uma boa coordenação entre os centros de formação e a administração. Em primeiro lugar porque, as normas já estão definidas, assim como o currículo/itinerário para cada qualificação profissional, havendo no entanto alguma margem de manobra por parte dos centros de formação para adaptarem os currículos/itinerários. No que diz respeito aos estágios o processo é o seguinte: o Centro de formação informa a Administração sobre o desenvolvimento do estágio (agenda, calendário, e outras informações) e estabelece-se, então, uma cooperação entre ambas as partes. O centro, seguindo o currículo/itinerário concebido no âmbito de cada uma das qualificações profissionais, estabelece os padrões da avaliação do formando e o plano de formação/aprendizagem que ocorrerá na empresa. O centro é igualmente responsável por identificar as empresas com o perfil mais adequado, de modo a garantir que a formação é adaptada e à medida do formando, favorecendo a aquisição de competências que lhe permita a obtenção de uma qualificação profissional específica.

As empresas, através das suas organizações empresariais, transmitem as suas necessidades e interesses às administrações competentes, centros de formação, sendo no entanto necessário aprofundar a inter-relação, favorável à adaptação dos objectivos e conteúdos/itinerário de educação/formação às reais necessidades das empresas, reforçando a sua implicação e compromisso com o sistema. Isto tem-se verificado com maior frequência nos Setores Industriais cuja ligação e implicação com o sistema de educação e formação profissional são, desde o início, fortes, havendo por isso espaço e oportunidade de melhoria no âmbito do setor do comércio.

No caso específico de Espanha (País Basco), é fundamental identificar formas de promover uma melhoria da imagem do setor do comércio, reforçando a sua capacidade de captação e manutenção de recursos humanos qualificados, permitindo o desenvolvimento de formação especializada para o setor, para as empresas e para os trabalhadores, atuais e futuros. Esta situação favorece o aumento do número de centros de formação com uma oferta especializada para o setor do comércio, a realização de estágios em empresas e a incorporação de jovens no mercado de trabalho no setor, factores essenciais para sensibilizar os empresários do setor para a necessidade de investir em recursos humanos qualificados que melhore e reforce a viabilidade, competitividade e sustentabilidade do setor.

Portugal

O IEFP, I.P. presta serviço público e a sua missão é estimular a criação e qualidade do emprego e combater o desemprego, por via da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.

Criado em 1979, o IEFP, I.P. é um instituto público com autonomia administrativa e financeira, sob a alçada do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Para cumprir a sua missão, o IEFP, I.P. tem serviços descentralizados, estruturas que prestam um serviço de proximidade em todo o território nacional. Os serviços descentralizados estão organizados numa Rede de Centros, composta por:

- Centros de Emprego;
- Centros de Emprego e Formação Profissional;
- Centros de Formação e Reabilitação Profissional.

Os Centros de Emprego e de Formação Profissional promovem, por excelência, cursos de aprendizagem. No entanto, outras entidades - entidades formadoras externas (EFE) - podem também candidatar-se a promotores destes cursos. São exemplos destas entidades:

- Centros de Formação Profissional de gestão indireta do IEFP, I.P.;
- Instituições de Formação Profissional que detenham protocolos ativos de colaboração com o IEFP I.P.;
- Outras entidades com autorização e apoio financeiro do IEFP, I.P.

De acordo com o último regulamento específico de cursos de aprendizagem do IEFP, I.P.²⁰ existem três tipos de entidades, além das estruturas descentralizadas do próprio IEFP, I.P., que intervêm direta ou indirectamente na implementação de cursos de aprendizagem e que são:

- Entidades Formadoras Externas (EFE)
- Entidades de Apoio à Alternância (EAA)
- Entidades Parceiras para a Qualificação (EPQ)

²⁰ *Idem.*

Tabela 1- Breve caracterização das entidades intervenientes no Modelos de Aprendizagem²¹.

Entidades Formadoras Externas (EFE)	Entidades de Apoio à Alternância (EAA)	Entidades Parceiras para a Qualificação (EPQ)
<ul style="list-style-type: none"> Organizar e desenvolver as seguintes componentes de formação: sociocultural, científica e tecnológica; Monitorizar a formação prática em contexto de trabalho (FPCT) desenvolvida numa entidade que apoia a alternância; Assegurar diretamente a FPCT de alguns ou todos os formandos. 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a FPCT de acordo com o plano individual de formação. 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilizar recursos físicos e/ou humanos para o desenvolvimento dos cursos numa lógica de partilha e otimização dos meios públicos.
<ul style="list-style-type: none"> Entidades Formadoras Públicas; Entidades Privadas devidamente certificadas no âmbito do sistema de certificação de entidades formadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas públicas e privadas; Outros empregadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Escolas básicas, secundárias e profissionais; Estabelecimentos politécnicos e universitários; Centros Tecnológicos e grupos de empresas.

Entidades Formadoras Externas (EFE)²²

Todos os anos o IEFP, I.P. promove um conjunto de cursos de aprendizagem através dos seus recursos internos e de acordo com as necessidades do mercado e expectativas (Rede de Centros do próprio IEFP, I.P.). As EFE são publicamente convidadas²³ a apresentar propostas para a promoção destes cursos sempre que o IEFP, I.P. não tiver capacidade para providenciar uma oferta adequada às necessidades do mercado.

As EFE podem ser:

- Entidades públicas com competências no domínio da formação profissional descritas nos seus Estatutos;
- Entidades públicas e privadas de formação, certificadas no âmbito do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, exceto escolas básicas, secundárias e profissionais.

É possível, no entanto que o IEFP, I.P. autorize o desenvolvimento desta modalidade de formação profissional por parte de instituições de ensino privado que tenham como objeto social, (além da

²¹ Idem.

²² Idem.

²³ O Convite Público é efetuado através do portal do IEFP, I.P.

oferta educativa que têm no âmbito do Ministério da Educação e Ciência), o desenvolvimento de cursos de formação profissional. Nestes casos, educação obrigatória e cursos de formação profissional têm de ser logística e pedagogicamente independentes.

Entidades de Apoio à Alternância (EAA)²⁴

As EAA são as entidades que recebem um ou mais estagiários para FPCT e são geralmente selecionadas pelas entidades que promovem os cursos de aprendizagem. Os requisitos para que uma empresa seja elegível como EAA estão devidamente detalhados no regulamento anual específico, sendo que as entidades responsáveis pela sua seleção têm autonomia e, por vezes, podem definir um perfil específico.

Entidades Parceiras para a Qualificação (EPQ)²⁵

As escolas do Ministério da Educação e Ciência, institutos politécnicos e de ensino superior e os municípios são algumas das entidades com as quais o IEFP, I.P. estabelece protocolos de colaboração. A ideia destas parcerias é otimizar os recursos locais (humanos, materiais e logísticos) e, ao mesmo tempo, estimular a troca de experiências entre os diferentes prestadores de EFP.

Bulgária

Os principais *stakeholders* do modelo de aprendizagem na Bulgária são:

- Ministério da Educação e Ciência;
- Inspeções Regionais de Educação;
- Agência de Emprego;
- Serviço Regional de Emprego;
- Instituições de Formação;
- Empregadores.

²⁴ Regulamento Específico 2014 - Cursos de Aprendizagem: Formar jovens para um emprego qualificável. Disponível em <http://www.iefp.pt>.

²⁵ Idem.

O **Ministério da Educação e Ciência** é responsável pelo acompanhamento metodológico e coordenação da interação entre as escolas (instituições de formação) e os empregadores.

As **Inspeções Regionais de Educação** identificam jovens que abandonam precocemente a escola e providenciam-lhes informação de âmbito regional: o seu papel é informar e aconselhar os estudantes que abandonam precocemente a escola, sobre a existência de estágios/aprendizagem, focalizando-se na oferta a nível regional.

A **Agência de Emprego** responsável pela orientação metodológica, pela coordenação e organização global da implementação de atividades de promoção e apoio dos estágios/aprendizagem e pela atribuição de fundos para a sua realização.

. A agência atribui fundos para programas direcionados para estágios e o modelo de aprendizagem.

O **Serviço Regional de Emprego** está integrado no "Departamento do Trabalho" e disponibiliza assistência e orientação metodológica através da coordenação da interação e comunicação entre os diferentes *stakeholders* responsáveis pela implementação de atividades de promoção e apoio de estágios/aprendizagem a nível regional.

As **Instituições de Formação** são responsáveis pela implementação e desenvolvimento de formação tendo em vista o desenvolvimento competências-chave e a aquisição de qualificação profissional, sendo responsáveis pela emissão de documentos relativos às avaliações e aprovações. Para a realização desta formação, as instituições têm de celebrar um contrato com as entidades competentes.

Os **Empregadores** acolhem formandos para a realização de estágios no âmbito do modelo de aprendizagem, proporcionando-lhes recursos e local de trabalho adequados. Para este efeito, os empregadores têm que celebrar contratos individuais de trabalho com os estagiários/aprendizes, sendo responsáveis pelo pagamento de um salário a tempo inteiro (de acordo com as disposições do Código do Trabalho), pela celebração de um seguro de trabalho (de acordo com o Código de Segurança Social e da Lei do Seguro de Saúde) e pelo pagamento de uma remuneração extraordinária aos tutores responsáveis pela formação dos jovens estagiários/aprendizes em contexto-empresa.

O financiamento para a organização de estágios/aprendizagem em empresas e instituições públicas não é uniforme e provem de diferentes fontes. Na maioria são financiamentos através de fundos públicos, mas existem também situações de financiamento próprio e financiamento através de vários projetos e programas de organizações não-governamentais.

O financiamento público é assegurado pelo orçamento de Estado através da Lei de Promoção do Emprego e do Programa Nacional de Ação para o Emprego, que é atualizado todos os anos pelo Governo. Outra fonte de financiamento público é o Programa Operacional "Desenvolvimento de Recursos Humanos", integrado no Quadro Nacional de Referência e através do qual parte do financiamento é atribuído pela União Europeia através do "Fundo Social Europeu", e outra parte por cofinanciamento Nacional.

A **Lei de Promoção do Emprego** introduz a possibilidade das empresas se constituírem como entidades de acolhimento para estágios, tendo a hipótese de contratar um jovem com idade não superior a 20 anos e em situação de desemprego. Estes jovens são, geralmente, encaminhados pelas Agências de Emprego e, tal como estipulado no 2º parágrafo do 30º art. a empresa acolhedora pode receber um incentivo à contratação e para a realização de um estágio não superior a 9 meses. Estes estágios dirigem-se, especificamente a jovens que tenham adquirido, nos últimos 24 meses, uma qualificação integral ou parcial para o exercício da profissão com candidatura aberta para estágios. O empregador deve assegurar a formação do estagiário-trabalhador no local de trabalho designado por um tutor. De acordo com a Lei de Promoção do Emprego, um tutor é um trabalhador da empresa que assegura o processo de formação no âmbito da profissão ou ofício, sendo devidamente qualificado/certificado e tendo pelo menos três anos de experiência de trabalho na mesma profissão ou ofício.

O art. 46º da **Lei do Artesanato** (Alterado - SG. 26 2003 pcs. 26 2008 pcs. 59 2010), por sua vez, estipula que a empresa de artesanato só pode formar aprendizes nos ofícios que nela se praticam e desde que proporcionem as condições adequadas à realização da formação. O número de aprendizes é determinado pelas oportunidades de formação e necessidades da empresa de artesanato, sendo que um mestre não pode formar mais de dois aprendizes em simultâneo. A formação de aprendizes deve estar de acordo com os requisitos legais de formação estabelecidos e aceites pela Câmara Nacional de Artesanato em coordenação com a Agência Nacional de Educação e Formação Profissional, sendo que o aprendiz apenas poderá optar pelo estudo quando a empresa de artesanato o contratar para tal.

O Programa Operacional "Desenvolvimento de Recursos Humanos" (PO-DRH) é um programa estratégico de enquadramento e aplicação dos fundos cofinanciados pelo Fundo Social Europeu da União Europeia e do orçamento Nacional no período do programa 2007 - 2013, abrangendo todo o país

sob o título "Convergência". Algumas das medidas financiadas ao abrigo do PO-DRH que promovem estágios/aprendizagem são:

- Plano "Um Novo Começo"
- Plano "Prática dos Estudantes"
- Plano "Apoio ao Emprego"
- Estratégia Nacional para a Juventude (2010-2020)

Plano "Um Novo Começo"

O principal objetivo do projeto "Um Novo Começo" é o de proporcionar uma oportunidade para os jovens até aos 29 anos de idade, que tenham concluído o ensino secundário ou superior, investirem numa formação profissional correspondente à que adquiriram no ensino secundário ou superior, facilitando a sua transição para o mercado de trabalho.

As funções disponíveis no âmbito do programa são divulgadas por um período de 6 meses, sendo que as empresas celebram um contrato de emprego com o jovem, logo no momento da sua selecção e acolhimento. Durante o decurso do estágio é destacado um tutor para cada um dos jovens desempregados contratados, sendo que cada tutor é responsável por 1 a 7 estagiários.

Todas as empresas com postos de trabalho disponíveis de todos os setores da economia, com exceção das que operam nos setores da agricultura, silvicultura e piscicultura, podem participar no programa.

Nos termos do art. 52º da Lei de Propriedade Municipal e das Estruturas de Administração do Estado, municípios e empresas municipais podem também ser envolvidas no programa, desde que apenas divulguem trabalhos especializados.

Os empregadores contratam um jovem em situação de desemprego por um período de 6 meses a tempo inteiro, período durante o qual usufruem do financiamento do PO-DRH. Neste âmbito, as empresas beneficiam do seguinte financiamento para a contratação do estagiário-trabalhador: 1) Seguro de renda mínima previsto para a actividade principal a exercer e de acordo com o nível de qualificação do estagiário-trabalhador; 2) Férias anuais remuneradas (nos termos do artigo 155 do Código de Trabalho); 3) Contribuições relativas à Responsabilidade Social das Empresas (RSE) no que diz respeito à remuneração do estagiário-trabalhador. Relativamente à remuneração do tutor será financiado metade do vencimento mínimo e respectivas contribuições para a segurança social.

Plano “Prática dos Estudantes”

A "Práticas dos Estudantes" BG051PO001-3.3.07-0001 é uma iniciativa do Ministério da Educação, financiada e apoiada pelo PO-DRH, cofinanciada pelo FSE-UE.

Todas as empresas comerciais e sem fins lucrativos, governos estatais e municipais, autarquias, empresas, organizações de formação, organizações de empregadores e outras entidades juridicamente constituídas podem participar no projecto na qualidade de “empregadores”.

O registo e acesso dos empregadores é totalmente gratuito e é efetuado através de um sistema web específico do projeto. O processo de recrutamento pressupõe a existência de alguma competitividade entre empresas, na medida em que os empregadores devem apresentar-se de forma adequada e atractiva, de modo a captar os melhores formandos. Os tutores dos formandos são trabalhadores das empresas que disponibilizam recursos e local para a prática dos formandos. Cada tutor orienta entre 1 a 20 formandos e participam no desenvolvimento e conceção metodológica do currículo para a verificação do desempenho dos formandos, em estreita colaboração com os formadores supervisores.

O projeto "Prática dos Estudantes" abrange todas as instituições do sistema de EFPI, podendo abranger cerca de 46 000 formandos, sendo que uma FPCT com duração de 240 horas é considerada suficiente. Após a conclusão da FPCT pelo formando e respectiva notificação das entidades competentes, o formando usufrui de uma bolsa de formação de 300 lev²⁶. Os formandos podem participar apenas uma vez no programa.

O orçamento de estado previsto para este projecto é de 30 milhões de levs²⁷.

Plano “Apoio ao Emprego”

O principal objetivo do projeto "Apoio ao emprego" é o de promover oportunidades de emprego a grupos em situação de vulnerabilidade face ao emprego, designadamente: desempregados inscritos na Direção do “Trabalho”, desempregados há mais de 12 meses com baixas qualificações e necessidade de desenvolvimento de competências, desempregados com baixa escolaridade e minorias étnicas.

Todas as empresas com postos de trabalho disponíveis de todos os setores da economia, com exceção das que operam nos setores da agricultura, silvicultura e piscicultura, podem participar no programa,

²⁶ Correspondente a cerca de € 153,39 à taxa do dia 2014-07-15, informação obtida através do Banco de Portugal em <https://www.bportugal.pt>.

²⁷ Correspondente a cerca de € 15 338 991,72 à taxa do dia 2014-07-15, informação obtida através do Banco de Portugal em <https://www.bportugal.pt>.

desde que cumpram os requisitos mencionados no parágrafo 1, do art. 1º do Regulamento 1998/2006, de 15 de dezembro de 2006.

Nos termos do art. 52º da Lei de Propriedade Municipal e das Estruturas de Administração do Estado, municípios e empresas municipais podem também ser envolvidas no programa, desde que apenas divulguem trabalhos especializados do empregador.

Os empregadores contratam um jovem em situação de desemprego por um período de 6 a 12 meses a tempo inteiro, período durante o qual usufruem do financiamento do PO-DRH. Se o tutor for proprietário de uma empresa não será financiado. Neste âmbito, as empresas beneficiam do seguinte financiamento para a contratação do estagiário-trabalhador: 1) Seguro de renda mínima previsto para a actividade principal a exercer e de acordo com o nível de qualificação do estagiário-trabalhador; 2) Férias anuais remuneradas (nos termos do artigo 155 do Código de Trabalho); 3) Contribuições relativas à Responsabilidade Social das Empresas (RSE) no que diz respeito à remuneração do estagiário-trabalhador (nos termos do artigo 40 parágrafo 5 das contribuições). Para o tutor será garantido o pagamento de metade do vencimento mínimo, desde que garanta um mínimo de 40h mensais de formação aos estagiários-trabalhadores. No sentido de o recompensar pelo acolhimento, formação e orientação dos estagiários-trabalhadores deverá ser celebrado um contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho.

Estratégia Nacional para a Juventude (2010-2020)

A primeira prioridade da estratégia - promover a atividade económica e o desenvolvimento da carreira dos jovens, já abrangeu um total de 51 414 jovens. A maioria deles – cerca de 40 246 – já foram envolvidos em projetos enquadrados no âmbito do primeiro objetivo operacional relativo à criação de novos postos de trabalho e crescimento no mercado de trabalho, promovendo a inclusão e progressão na carreira dos jovens.

Esta estratégia contempla medidas como: a participação em estágios/aprendizagem em diversas empresas envolvidas em projectos de promoção do interesse dos jovens para a investigação; a participação em estágios em instituições municipais e Estatais; acesso a apoio especializado e de financiamento a formandos e sua mobilidade; acesso a serviços de orientação, entre outros. O

financiamento é atribuído ao abrigo do PO-DRH, o orçamento Nacional para a promoção do emprego e orçamentos municipais.

Embora não seja muito comum, existem exemplos de referência de empresas que promovem os seus próprios programas de estágio, suportando os respectivos custos. Na maioria dos casos tratam-se de empresas locais subsidiárias de empresas internacionais com tradição na promoção de estágios/aprendizagem.

A Nestlé Bulgária é um desses exemplos com uma longa tradição na oferta de programas de estágio e que providencia oportunidades para a expressividade dos jovens. O Programa de estágio da Nestlé Bulgária foi criado em 1997 e permite que os formandos adquiriram experiência prática num ambiente de negócios real. É uma iniciativa alinhada com os princípios fundamentais nacionais orientados para a criação de valor partilhado e compromisso com iniciativas socialmente significativas de apoiar aos jovens, que permite uma integração gradual no contexto profissional. Os estagiários têm a oportunidade não só de conhecer o funcionamento da empresa *in loco*, como também serem envolvidos em projectos e iniciativas concretas, tendo assim a oportunidade de adquirir conhecimento e experiência essencial para uma carreira de sucesso. O programa de estágio oferece várias tipologias de formação de curta duração, que pode ser remunerada ou não, oferecendo aos formandos a oportunidade de colocar em prática conhecimentos e competências adquiridos em contexto académico, sendo por isso uma sequência lógica do seu programa académico.

Os estágios de Verão são adequados principalmente para formandos de cursos superiores. O estágio tem a duração de três meses, e pode ser realizado em todos os departamentos da empresa. Durante o estágio, os formandos podem aplicar os seus conhecimentos teóricos na prática e desenvolver, consolidar ou aprofundar as suas competências profissionais participando em projetos empresariais reais e concretos. Todos os anos a empresa divulga e proporciona diferentes estágios em diferentes departamentos. Por exemplo, anualmente a Nestlé Bulgária oferece estágios de um ano para licenciados e jovens com qualificação profissionais. Sem uma data de início específica e estando disponíveis em diversos departamentos da empresa, estes estágios são concebidos para recém-formados sem experiência profissional, sendo o local ideal para iniciar uma carreira num ambiente de trabalho desafiador. O programa despertou muito interesse entre os candidatos, uma vez que permite uma

entrada gradual no contexto profissional, para um cargo para o qual não é necessária qualquer experiência.

A possibilidade de desenvolver estágio ou aprendizagem regulada pela Lei de Promoção do Emprego e financiada pelo Plano de Ação Nacional para o Emprego e o PO-DRH é vista pelas empresas como uma oportunidade, na medida em acaba por ser um emprego com incentivos externos, havendo financiamento para as empresas relativamente a remunerações e outros incentivos à contratação. As empresas apontam, no entanto, alguns obstáculos relativamente a estes financiamentos: 1) Hiato de tempo entre o prazo de finalização dos contratos para estágios/aprendizagem e a receção dos respectivos fundos; 2) A exigência documental que é feita a empresas e estagiários-trabalhadores. É efetivamente necessário um enquadramento global e duradouro relativo à promoção de estágios/aprendizagem, introduzindo mudanças regulamentares e envolvendo o Estado neste processo, nomeadamente através das suas agências. Os empregadores que apoiam programas de estágio/aprendizagem devem usufruir de incentivos fiscais e financiamento devidamente regulamentados.

Durante os anos de transição para uma economia de mercado, a abertura gradual da escola à economia real tem vindo a ser mais evidente. No entanto, verifica-se que um menor número de empregadores proporcionam voluntariamente uma oportunidade para os alunos da EFP realizarem um estágio ou aprendizagem nas suas organizações. Por um lado, isto deve-se à falta de recursos financeiros do empregador essenciais para a manutenção de tais programas e, por outro lado, à falta de recursos nas instituições formadoras. Estas questões reforçam a necessidade de e procederem a alterações legislativas, no sentido de garantir que todos os formandos de EFP sejam introduzidos em programas de estágios/aprendizagem.

No contexto-empresa e durante o estágio/aprendizagem, o estagiário/aprendiz tem as mesmas responsabilidades que os outros trabalhadores da empresa, tendo que cumprir as exigências do empregador e seguindo as instruções do tutor responsável pelo acompanhamento do seu trabalho. O estagiário/aprendiz é desafiado a realizar esforços individuais no sentido de dominar a profissão, enfrentando tarefas mais desafiadoras. Se o empregador entender que o estagiário/aprendiz deve

frequentar cursos de formação adicionais, estes tornam-se parte integrante das suas funções profissionais diárias.

O empregador designa um local de trabalho específico na empresa para a realização do estágio/aprendizagem, que deve estar devidamente equipado e preparado para integrar o estagiário/aprendiz. A vaga para a realização de estágio/aprendizagem deve ser devidamente divulgada pelo empregador e enquanto tal, através do centro de emprego. A integração do estagiário/aprendiz na empresa para efeitos de estágio/aprendizagem exige a celebração de um contrato de trabalho entre ambas as partes. No final do estágio, embora não seja obrigatório, o empregador poderá emitir um documento relativo às competências adquiridas pelo estagiário/aprendiz.

Durante o estágio/aprendizagem os aprendizes/formandos têm de adquirir novos conhecimentos e competências relacionados com a função que estão a exercer e o fluxo de trabalho, sendo da responsabilidade dos empregadores a identificação de um tutor devidamente qualificado e com a experiência adequada para a integração e acompanhamento desses estagiários/aprendizes.

Uma vez concluído o estágio, é obrigação do empregador oferecer emprego por um prazo fixo através de financiamento próprio, sendo que o valor da remuneração tem que ser à medida do trabalho exigido. Apesar deste constrangimento, as empresas que participam em programas de emprego subsidiados têm duas vantagens: 1) Têm a oportunidade de, por um período de tempo, verificarem se o trabalhador se adapta à função e tarefas; 2) Por um período de tempo terão a vantagem económica da remuneração do trabalhador não ser efetuada através de financiamento próprio.

Em matéria de incentivos e considerando as especificidades do estágio e do estagiário/aprendiz:

- Caso o programa de estágio/aprendizagem tenha uma duração superior a 6 meses, o empregador usufruirá de financiamento relativo ao seguro do estagiário/aprendiz contratado.
- Caso o estagiário/aprendiz contratado tenha idade inferior a 29 anos, o empregador usufruirá de financiamento relativo ao vencimento mínimo, seguro e formação do estagiário-trabalhador.

O principal constrangimento está relacionado com o facto do financiamento a programas de estágio/aprendizagem ocorrer dentro de projetos limitados no tempo, sendo fundamental que estes programas tenham carácter contínuo e constante.

A organização de estágios/aprendizagem exige, em primeiro lugar, a disponibilização de recursos financeiros que advêm, principalmente do Estado, sendo que a participação dos empregadores passa

pela disponibilização de locais de trabalho adequadamente equipados, de tutores (com qualificação e experiência adequadas) e pelo acompanhamento ao longo do estágio/aprendizagem.

A instituição formadora, por seu lado, deve ter um formador que assegure a comunicação e interação com as empresas, tutores e estagiários/aprendizes, o acompanhamento metodológico e o controlo de todo o processo.

A legislação prevê um período de adaptação do estagiário/aprendiza ao novo contexto de trabalho, durante o qual o tutor é responsável pelo acolhimento e integração, transmitindo os conhecimentos e

Os estágios/aprendizagem devem dar continuidade à educação/formação académica, sendo obrigatória a existência de um programa coerente entre a organização de acolhimento e a instituição de formação.

A coordenação das actividades e condução do processo de estágio/aprendizagem deve ser igualmente assegurado ao longo de todo o período.

Os empregadores identificam como aspectos fracos dos programas de aprendizagem:

- O período de candidatura prolongado;
- A exigência de apresentação de documentos públicos que podem ser facilmente consultados diante das instituições estatais competentes pela estrutura de financiamento;
- O excesso de burocracia;
- A exigência de documentos contabilísticos excessivamente rigorosos;
- Ausência de formação de tutores na transmissão de conhecimentos e capacidades;
- A inexistência de programas específicos para este tipo de formação.

Os empregadores identificam como aspectos fortes dos programas de aprendizagem:

- Possibilidade do empregador verificar em que medida o trabalhador se adequa às tarefas e ao trabalho que tem que desenvolver, sem investir dinheiro, apenas tempo.

As instituições de formação identificam como pontos fracos os seguintes:

- Método de conceção dos programas de financiamento a estágios/aprendizagem pouco adequado;
- Inexistência de programas de emprego subsidiados aos quais as instituições de formação possam candidatar-se;
- Breve e reduzido contato entre o empregador e a instituição de formação;

- Processo de candidatura longo;
- Excesso de burocracia na implementação dos projectos.

Em matéria de propostas de melhoria sugeridas pelos empregadores:

- A empresa deve ter um papel ativo na definição do programa de estágios/aprendizagem, de modo a garantir a coerência entre os objectivos do estágio/aprendizagem e as necessidades e processos reais da empresa;
- É fundamental conceber e disponibilizar um enquadramento metodológico da formação de aprendizagem que seja comum a todas as empresas e susceptível de ser implementado pelas mesmas.
- O mesmo é aplicável ao processo de avaliação, é fundamental conceber e disponibilizar orientações para a avaliação da aprendizagem dos estagiários/aprendizes que envolvam, não só as instituições de formação, mas também as próprias empresas.
- É essencial diminuir as discrepâncias entre a aprendizagem teórica, adquiridas nas instituições de formação, e as necessidades reais da empresa, de modo a facilitar a realização do estágio/aprendizagem no contexto-empresa.

As instituições de formação apresentaram as seguintes sugestões:

- As empresas devem participar ativamente na definição do programa de estágios/aprendizagem, mas é necessário garantir que têm a orientação e apoio adequado ao longo da sua implementação;
- É fundamental promover a coerência entre os métodos de formação/aprendizagem implementados pelas instituições de formação e as empresas.

4. Semelhanças e diferenças entre a implementação do modelo da Aprendizagem pelos países parceiros do projeto UPPRETAIL e pelos países parceiros do projeto DEVAPPRENT

Comparando a implementação do modelo de aprendizagem nos sistemas de EFP Inicial nos países parceiros do projeto UPPRETAIL com a implementação do mesmo modelo nos países parceiros do DEVAPPRENT observa-se o seguinte:

1. Existência de diferentes níveis de implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem nos países parceiros de ambos os projetos. No âmbito do projeto UPPRETAIL temos situações de países, como Itália e Espanha, em que o modelo de aprendizagem está mais desenvolvido e é amplamente implementado, enquanto no projeto DEVAPPRENT é possível identificar uma série de países com diferentes regimes institucionais de aprendizagem (Alemanha, França, Reino Unido e Países Baixos). No entanto, as diferenças de implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem nos países parceiros do UPPRETAIL não são tão significativas como no projeto DEVAPPRENT, o que facilita a política de aprendizagem através da partilha de experiências.
2. No projeto DEVAPPRENT podemos identificar claramente as entidades que transferem a sua experiência na implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem (Alemanha, França, Reino Unido e Países Baixos) e os países beneficiários (Lituânia), enquanto no projeto UPPRETAIL todos os países parceiros do projeto estão em processo de implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem aos seus sistemas de EFP.
3. Os países parceiros do projeto DEVAPPRENT representam uma variedade de regimes institucionais de implementação do modelo de aprendizagem (aprendizagem em empresas no Reino Unido, aprendizagens duais na Alemanha e na Holanda, mistura de aprendizagens orientadas para a empresa e escolas na França), enquanto nos países parceiros do UPPRETAIL os modelos institucionais de aprendizagem não são tão diversificados, focando-se na mistura ou alternância entre a EFP inicial na instituição de formação e a formação na empresa.
4. É necessário reflectir sobre, em que medida as recomendações políticas relativas ao modelo de aprendizagem resultantes do projeto DEVAPPRENT são suscetíveis de serem aplicáveis ao setor do comércio dos países parceiros do UPPRETAIL? Aqui devemos ter em consideração duas questões fundamentais:

- 1) Em geral, a situação relativa à implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem em países como a Lituânia, Bulgária, Portugal e (parcialmente), a Espanha e Itália (dependendo das regiões) é semelhante, havendo características muito comuns. Portanto, em princípio, algumas recomendações resultantes do projecto DEVAPPRENT podem ser muito interessantes e relevantes para o projeto UPPRETAIL, havendo, no entanto, necessidade de analisar de forma rigorosa à luz do contexto dos países parceiros do UPPRETAIL esta adaptação.
- 2) O projeto UPPRETAIL está focado na implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem ao setor do comércio, enquanto o projeto DEVAPPRENT tem como resultado fundamental as diretrizes gerais para a implementação e desenvolvimento do modelo de aprendizagem a nível Nacional. Portanto, as orientações e recomendações do DEVAPPRENT devem ser revistas e "redesenhadas", com referência às condições e exigências do setor do comércio específicas de cada país parceiros do projecto UPPRETAIL.

5. Recomendações finais para a conceção e definição de diretrizes

A comparação dos relatórios nacionais relativos à implementação e o desenvolvimento do modelo de aprendizagem ao setor do comércio em cada um dos países parceiros permite identificar os seguintes tópicos e questões a contemplar na conceção e definição das diretrizes:

1. Recomendações políticas e regulamentares de organização e financiamento do modelo de aprendizagem: clara definição de papéis e responsabilidades do Estado, instituições estatais e outros *stakeholders*.
2. Diretrizes para o desenvolvimento de parcerias sociais e envolvimento de todos os *stakeholders* na organização e gestão do modelo de aprendizagem. Em que medida a existência e qualidade da rede de parceiros contribuem para a sustentabilidade dos programas de aprendizagem?
3. Recomendações relativas a medidas e programas específicos do modelo de aprendizagem, concebidos para a integração de jovens em situação de desemprego no mercado de trabalho. Que características e elementos devem contemplar estes programas? Que fatores garantem a sua eficácia?
4. Diretrizes para a adaptação de programas do modelo de aprendizagem a pequenas e médias empresas, tornando-os mais flexíveis. Quais são os requisitos específicos para a implementação do modelo de aprendizagem nas PME e como devem ser implementados?
5. Diretrizes que garantam a orientação do modelo de aprendizagem para a satisfação das necessidades de desenvolvimento de competências a curto-médio prazo no setor. Que mecanismos de conceção de curriculum, organização e gestão de programas de aprendizagem podem auxiliar na antecipação de necessidades de desenvolvimento de competências no contexto da empresa?
6. Diretrizes que assegurem a permeabilidade entre o modelo de aprendizagem e outros modelos de EFP através da conceção de curriculum e organização de formação adaptados.
7. Diretrizes para a conceção de curriculum de aprendizagem no setor do comércio com recomendações específicas para a manutenção da coerência entre formação teórica e as necessidades das empresas e a coexistência entre tutoria/supervisão de aprendizes e a promoção da sua autonomia e responsabilidade.

8. Diretrizes para o desenvolvimento e implementação de padrões de qualidade dos cursos de aprendizagem no setor do comércio e respectivo processo de monitorização e avaliação.
9. Diretrizes para a identificação dos perfis funcionais para o setor do comércio ou perfis profissionais da empresa, de modo a garantir a adequabilidade da modalidade de aprendizagem.
10. Recomendações relativas às capacidades e competências básicas que os jovens devem desenvolver ou consolidar antes de estabelecerem o primeiro contacto com a empresa para a formação prática em contexto de trabalho.