

NOTA INFORMATIVA

Promover a eficácia da aprendizagem profissional no contexto das pequenas e médias empresas

O que é necessário para reforçar o empenho das mesmas nesta matéria?

As pequenas e médias empresas (PME) empregam dois terços da mão-de-obra europeia. Uma em cada três cria novos produtos e processos. Para serem competitivas, têm de ser capazes de atrair trabalhadores qualificados. No entanto, a conjuntura desfavorável ao setor empresarial, a complexidade legislativa e a existência de lacunas internas contribuem para que muitas delas encarem com relutância a formação de aprendizes.

As PME são as principais promotoras do crescimento económico e da criação de emprego, a principal prioridade da Comissão Juncker.

Contudo, mais de cinco milhões de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos têm dificuldade em encontrar emprego. Este número corresponde a mais de 20% dos jovens residentes na União Europeia (estimativas Eurostat, agosto de 2015). Uma educação adequada, relevante para as necessidades do mercado de trabalho, é obviamente parte da solução mas, em muitos países da UE, este objetivo parece estar longe de ser alcançado pelo sistema de ensino e formação profissional.

A classe política de toda a Europa tem vindo a reagir. A aprendizagem em contexto de trabalho, sobretudo a aprendizagem profissional, tem suscitado interesse na maior parte dos Estados-Membros da UE. De acordo com os dados referentes a certos países onde estes esquemas se encontram bem desenvolvidos, os mesmos preparam os jovens para as exigências do mercado de trabalho e facilitam a sua transição do sistema de ensino para a vida ativa. Uma vez que as PME representam 99% de todas as empresas europeias e 67% do emprego na União Europeia, as entidades públicas têm procurado formas de aumentar a participação das mesmas na oferta de aprendizagem profissional. A Comissão Europeia tem vindo a promover a aprendizagem

profissional enquanto componente-chave de uma estratégia mais abrangente destinada a combater o desemprego juvenil e a exclusão social ⁽¹⁾.

A informação contida nesta nota informativa foi retirada do contributo do Cedefop para as discussões havidas no seio do grupo de trabalho dedicado ao quadro estratégico sobre o ensino e formação profissional (ET 2020) relativamente ao tema dos desafios políticos: concessão de apoios às empresas, em especial às PME, que disponibilizam vagas para aprendizagem profissional. Estes debates levaram à formulação de cinco princípios orientadores cuja importância para a promoção da aprendizagem em contexto laboral deve ser considerada. As orientações fazem parte de um total de vinte princípios orientadores que dão resposta a quatro desafios políticos que se colocam na área da promoção da aprendizagem em contexto laboral (*). A Comissão Europeia apresentará estes princípios orientadores na reunião dos DGVTE, em novembro de 2015.

(*) Os quatro desafios: a) envolvimento das entidades governamentais nacionais e dos parceiros sociais; b) atratividade da aprendizagem profissional e melhoria da orientação profissional; c) concessão de apoios às empresas, em especial às PME, que disponibilizam vagas para aprendizagem profissional; e d) garantia da qualidade da aprendizagem em contexto laboral.

Aprendizagem profissional: uma vantagem potencial para todos os intervenientes...

Ao combinar o ensino com o trabalho, a aprendizagem profissional permite aos jovens adquirir experiência laboral ao mesmo tempo que adquirem as aptidões práticas exigidas pelos (seus) empregadores. É pelo facto de ser inerentemente relevante para o mercado de trabalho que a

(1) A Aliança Europeia para a Aprendizagem, lançada em julho de 2013, é parte da estratégia da Comissão Europeia. A aliança reúne os principais intervenientes dos setores do emprego e da educação, tendo em vista a coordenação de iniciativas relacionadas com a aprendizagem profissional em toda a União.

aprendizagem profissional compensa: os aprendizes ficam muitas vezes na empresa onde concluíram a sua formação ou têm mais hipóteses de encontrar um emprego qualificado do que os seus pares oriundos do ensino geral ou do sistema de EFP em contexto escolar. Por outro lado, os pequenos e médios empregadores conseguem reter trabalhadores qualificados. A formação de um aprendiz constitui, para a empresa, uma oportunidade de moldar os hábitos laborais de um jovem e de manter, ao longo do tempo, um colaborador qualificado e motivado.

... se estiverem reunidas todas as condições

Contudo, a formação de aprendizes exige um investimento por parte da empresa (financeiro, organizacional e humano) que pode nem sempre ser compensatório. Esta incerteza do retorno pode tornar as pequenas empresas particularmente renitentes à aceitação de aprendizes, sobretudo numa conjuntura económica desfavorável.

Em comparação com outras formas de formação em contexto laboral, a aprendizagem profissional exige uma partilha equitativa de responsabilidades entre o mundo do trabalho e o mundo da educação, bem como mais e melhores ligações entre os dois. As empresas têm de assumir a responsabilidade de ministrar formação e de cumprir a parte que lhes cabe nesse investimento. O Cedefop identificou algumas características, presentes em várias medidas e combinações nos sistemas de aprendizagem profissional existentes, que podem constituir pré-requisitos para uma aprendizagem profissional de qualidade. A presente nota informativa coloca em evidência uma série de condições que, em comparação com as empresas de maiores dimensões, colocam maiores desafios às PME.

As PME, sobretudo as microempresas, nem sempre têm condições para disponibilizar pessoal para a supervisão de aprendizes ou para lidar com os requisitos administrativos que a sua formação implica. Podem não dispor do pessoal ou do equipamento necessário para cobrir todos os aspetos formativos de uma determinada profissão. A falta de informação e de uma cultura formativa ou a ausência de um sentimento de apropriação podem impedir as PME de assumir estes desafios.

O Cedefop analisou os esforços dos Estados-Membros da UE para aumentar o empenho das PME na aprendizagem profissional, focando a atenção em três domínios: incentivos financeiros, condições necessárias à criação de um ambiente empresarial favorável e apoio aos formadores internos das empresas.

Incentivos financeiros às empresas que formam aprendizes

Os encargos com a aprendizagem profissional são normalmente partilhados entre as empresas, os aprendizes, o Estado (autoridades nacionais ou regionais) e os parceiros sociais. Os mesmos tomam decisões sobre a proporção da formação em contexto de trabalho nos programas de aprendizagem profissional, recolhem recursos financeiros através de tributação geral (Estado) e de mecanismos fiscais (Estado e parceiros sociais)

e redistribuem os fundos para ajudar as empresas a fazer face às próprias despesas com aprendizes.

Normalmente, as empresas asseguram a remuneração dos aprendizes e assumem os custos da parte da formação ministrada na empresa, enquanto o Estado se responsabiliza sobretudo pelo financiamento da aprendizagem em contexto escolar. Os aprendizes assumem a sua quota parte nos custos ao aceitar um prémio de aprendizagem ou outra compensação abaixo do salário de um trabalhador. Os Estados-Membros disponibilizam ainda uma série de subsídios destinados quer aos formandos, quer às empresas. A União Europeia ajuda a financiar a aprendizagem profissional através do seu programa Erasmus Plus, do Fundo Social Europeu e da iniciativa para o emprego juvenil.

Incentivos fiscais

Todas as empresas, independentemente da sua dimensão, podem usufruir de benefícios fiscais, quer como deduções fiscais por cada aprendiz contratado, quer como reduções das contribuições para a segurança social. A criação de incentivos especificamente destinados às empresas mais pequenas pode constituir um estímulo importante para aumentar o investimento das mesmas na formação.

IT A Lei da Estabilidade, de 2012, permite que as empresas contratem aprendizes entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016 para que possam tirar partido da redução das contribuições para a segurança social, em função da sua dimensão. As microempresas ficam isentas do pagamento da contribuição para a segurança social nos primeiros três anos de um contrato de aprendizagem profissional, pagando apenas 10% nos anos subsequentes. No que diz respeito às empresas com mais de 10 trabalhadores, a sua contribuição para a segurança social é de 10% durante todo o período de aprendizagem profissional. Em junho de 2015, o quadro legislativo relativo aos incentivos às empresas que contratam aprendizes foi revisto. Uma das medidas-piloto consistiu na possibilidade de as empresas que oferecem aos jovens um contrato de aprendizagem profissional (assinado antes de 31 de dezembro de 2016) conducente a uma qualificação profissional ou diploma pagarem apenas 5% das contribuições para a segurança social (em vez de 10%).

Fundos para a formação

As taxas aplicadas às empresas para financiar a formação contribuem para aumentar os recursos disponíveis para a aprendizagem profissional. Tais taxas são geralmente obrigatórias, aplicando-se a todas as empresas ou, através de acordos coletivos, a empresas operando em setores específicos. Em ambos os casos, as empresas desviam normalmente uma percentagem dos gastos salariais para um fundo (nacional ou setorial) utilizado para compensá-las (parcialmente) pelos custos incorridos na formação e/ou remuneração dos aprendizes. Uma vez que as contribuições para os fundos de formação são obrigatórias, as mesmas ajudam a sensibilizar os empregadores e empregados para a importância da formação, reforçando simultaneamente o seu empenho nesta matéria.

As câmaras de comércio ou as associações profissionais também podem ajudar a financiar a formação interempresarial, recolhendo contribuições dos seus membros empresariais.

DK A Dinamarca possui um programa de taxas obrigatórias: todas as empresas dinamarquesas, públicas e privadas, contribuem com um montante fixo anual para o Fundo de Reembolso dos Empregadores (*Arbejdsgivernes Elevrefusion*, ERA) por cada um dos seus trabalhadores a tempo inteiro. O fundo opera a nível nacional e destina-se, inclusive, a reembolsar integralmente as empresas enquanto os aprendizes frequentam ações de formação fora do contexto laboral em estabelecimentos de EFP.

NL Muitos fundos de formação setorial incentivam ativamente a aprendizagem profissional. O OOM (*Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking*), um fundo para a formação e o desenvolvimento na área da indústria metalúrgica, promove a aprendizagem profissional através da redução dos custos incorridos pelas PME na formação de aprendizes.

Vales, subvenções e outros subsídios

Os vales e subvenções (e subsídios similares) parecem mais adequados para certos tipos de empresas (tais como as PME) ou finalidades (aumentar a qualidade, incentivar a criação de vagas para aprendizes, ativar ou reativar empresas para disponibilização de estágios). Este tipo de mecanismos de desembolso são utilizados quer pelas autoridades públicas, quer pelos parceiros sociais.

INGLATERRA Em Abril de 2012 foi criado o "incentivo ao pequeno empregador para aceitação de aprendizes", aplicável às pequenas empresas que ainda não empregam aprendizes mas pretendem fazê-lo.

PAÍS de GALLES O programa governamental de recrutamento juvenil fornece apoio financeiro aos empregadores que recrutam aprendizes adicionais com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos. Outros apoios à participação das PME nos programas de aprendizagem profissional são prestados sob a forma de financiamento para mitigar os encargos das micro e pequenas empresas no recrutamento de aprendizes.

Criar um ambiente empresarial favorável

A disponibilização de incentivos financeiros não é suficiente. O mais importante é dispor de um ambiente propício às empresas, através do qual as PME possam obter ajuda prática. Para criar esse ambiente, é fundamental possuir uma estratégia coordenada que envolva todos os intervenientes que operam num setor ou comunidade. Através da cooperação das câmaras de comércio, das associações patronais e sindicais, das associações setoriais, dos fornecedores de EFP e dos serviços públicos de emprego, será possível promover uma cultura da aprendizagem profissional. Para tal, é essencial que os respetivos papéis e responsabilidades sejam claramente definidos.

AU A Câmara da Economia e a Câmara do Trabalho apoiam empresas com 1 a 10 trabalhadores durante todo o processo de execução da aprendizagem profissional. Os formadores qualificados podem ser "partilhados" entre empresas e fornecedores de EFP. As PME podem, a qualquer momento, integrar um dos programas de aprendizagem profissional organizados em permanência por fornecedores públicos.

Agregação interempresarial de recursos

As redes ou parcerias locais interempresariais podem ajudar a lidar com as complexas necessidades de formação das PME. Permitem agregar recursos, partilhar informações, trocar conhecimentos, desenvolver ideias e aprender com a experiência de terceiros. Tais redes ou parcerias podem assumir diversas formas, dependendo das necessidades dos seus membros:

- a responsabilidade global pela formação pode caber a uma empresa principal, ficando a ministração de módulos específicos de formação a cargo de empresas parceiras;
- as PME podem ainda formar um consórcio de formação no qual atuem como parceiros igualitários;
- as empresas de maiores dimensões podem oferecer períodos de formação a aprendizes oriundos dos seus parceiros da cadeia de abastecimento, normalmente PME;
- as PME podem unir esforços para oferecerem um programa conjunto de aprendizagem profissional, em que cada empresa parceira se responsabilize pela ministração de um aspeto específico dos conteúdos de aprendizagem e formação ⁽²⁾.

(2) Comissão Europeia e Cedefop (2013). Resultados das atividades de aprendizagem pelos pares. Apoio ao desenvolvimento de competências dos formadores em pequenas e médias empresas, Estrasburgo, França/ Offenburg, Alemanha, 28-30 de outubro de 2013.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

CH As autoridades federais empregam agentes estatais de promoção do EFP cujo papel consiste em incentivar as empresas a criar vagas de aprendizagem profissional. Dependendo da capacidade das empresas de ministrar a formação pretendida, os agentes ajudam-nas a integrar redes interempresariais passíveis de satisfazer as suas necessidades de formação. O Estado assegura um financiamento inicial para apoiar a criação dessas mesmas redes.

AU Se uma empresa não tiver condições para cobrir todos os aspetos formativos ligados a uma determinada profissão, pode formar uma aliança com uma ou mais empresas. As câmaras regionais da economia, em cooperação com a administração provincial ou com a Câmara do Trabalho, criaram agências especiais de apoio para facilitar a criação de alianças de formação, fornecendo informações sobre possíveis parcerias com empresas e instituições de ensino. Fornecem ainda apoio técnico às referidas alianças de formação.

FR A *Association Agefa-PME*, financiada pela *Confédération Générale des PME* que representa as pequenas e médias empresas, gere uma rede de centros de formação responsável pela formação de cerca de 5000 aprendizes por ano. Foram desenvolvidas várias ferramentas de apoio às PME, entre as quais uma base de dados biográfica que faz corresponder as competências dos inscritos a vagas de emprego disponíveis, uma ferramenta de apoio financeiro e um formulário de candidatura em linha e uma ferramenta atualizada de consultoria fiscal.

A aprendizagem profissional enquanto ação de marketing

A experiência demonstra que a disponibilidade das empresas para a aceitação de aprendizes é positivamente influenciada pela imagem da aprendizagem profissional. A celebração do sucesso de uma empresa ou de um aprendiz, incluindo através da organização de concursos ou campanhas de promoção da imagem ou da atribuição de prémios ao melhor programa de formação, pode ajudar a demonstrar o potencial inovador de uma empresa e reforçar o seu perfil em termos de responsabilidade social.

Parcerias entre escolas e empresas

As dificuldades sentidas pelas PME em termos de capacidades podem também ser resolvidas através de centros de formação interempresariais capazes de ministrar todo o conteúdo da aprendizagem. Tais centros são frequentemente criados por organizações setoriais e apoiam as PME dispostas a oferecer aprendizagem profissional mas incapazes de ministrar todo o conteúdo programático de que um aprendiz necessita para obter uma dada qualificação.

DE As pequenas e médias empresas artesanais são fornecedores importantes na área da formação, mas são frequentemente incapazes de ministrar todos os aspetos formativos exigidos pelos regulamentos aplicáveis à formação. Para ajudá-las, a legislação prevê a existência de centros de formação profissional interempresariais (*überbetriebliche Berufsbildungstätt*), que oferecem formação complementar. Desta forma, garante-se que a formação está em consonância com as necessidades do mercado de trabalho e com as normas de qualidade tecnológica e ambiental.

FR Em Montpellier, o "*school-company club*" é uma associação que promove o diálogo entre escolas (de EFP) e PME locais. O objetivo consiste em desenvolver parcerias entre as escolas e as empresas e facilitar o contacto dos alunos (de EFP) com o mundo do trabalho através de programas de aprendizagem profissional ou de outros mecanismos de formação baseados no trabalho. Em Montpellier, a contratação de aprendizes aumentou significativamente ao longo dos últimos dois anos, no seguimento dos primeiros contactos promovidos pela associação entre PME e jovens interessados.

DE A Agência Federal para o Emprego organiza todos os anos uma semana da aprendizagem profissional, com vista a salientar o impacto positivo que esta aprendizagem tem nos indivíduos, nas empresas e na economia em geral. Entre os eventos organizados para reunir empresas e jovens candidatos interessados, incluem-se feiras, concursos e atribuições de prémios.

UK Este ano, foram disponibilizadas 23 000 vagas para aprendizes durante a semana da aprendizagem profissional.

Apoio a formadores e mentores internos

Devido à sua limitada dimensão e aos poucos recursos de que dispõem, as PME têm frequentemente dificuldades em formar trabalhadores qualificados para supervisionar os aprendizes. Em muitos casos, é o diretor da empresa ou um trabalhador altamente qualificado que assume essa função, frequentemente em cúmulo com as suas próprias tarefas. Devido aos crescentes esforços nacionais para promover a aprendizagem profissional junto dos jovens, mais profissionais qualificados terão de ser formados e apoiados nesta função. A disponibilização de formadores internos competentes é fundamental para assegurar aos aprendizes uma boa experiência de aprendizagem em contexto empresarial. É por este motivo que os formadores internos devem ter a oportunidade de desenvolver e/ou atualizar regularmente as suas competências técnicas e pedagógicas ⁽³⁾.

Infraestruturas de apoio local

Uma vez que todos os intervenientes têm de ser ativados para que as PME sejam incluídas no processo, será necessário implementar medidas concretas, sobretudo a nível local e regional. A maioria das PME necessita de apoio externo prático e administrativo para lidar com o processo de gestão da aprendizagem profissional, desde o recrutamento à avaliação. Uma infraestrutura de apoio local deve ser capaz de ajudar as PME a criar, planear, ministrar e assegurar a qualidade dos seus programas de aprendizagem profissional, incluindo a avaliação dos aprendizes.

(3) A Comissão Europeia e o Cedefop desenvolveram princípios orientadores com vista a ajudar as empresas a apoiar os seus formadores envolvidos em programas de EFP inicial e contínuo. Uma deles diz respeito às necessidades específicas das PME (Comissão Europeia e Cedefop, 2014).

Os formadores afetos às PME têm de cumprir as mesmas normas de garantia da qualidade que os formadores afetos a grandes empresas. Normalmente, espera-se que possuam qualificações na área profissional em que ensinam e provas de competência pedagógica/didática. Para cumprirem este requisito, as PME precisam de um apoio específico que lhes permita assegurar uma formação de formadores flexível e personalizada.

Dependendo do país, a formação de formadores internos é ministrada por autoridades públicas, câmaras de comércio, organizações setoriais e estabelecimentos privados de EFP. O objetivo está com frequência orientado para o desenvolvimento das suas competências didáticas e pedagógicas e para a transmissão de informações sobre o quadro legal da formação em regime de aprendizagem e sobre os resultados a alcançar pelos aprendizes.

Pensando nas empresas e nos formadores, as agências e as câmaras de comércio nacionais desenvolveram orientações e ferramentas que descrevem os requisitos de qualificação e as competências necessárias para cumpri-los. Coligiram ainda recomendações sobre a organização da aprendizagem, a avaliação das competências dos aprendentes e a resolução de situações difíceis.

O Cedefop recolhe e partilha informações sobre a gestão e financiamento da aprendizagem profissional, colige relatórios de progresso nos Estados-Membros da União Europeia, apoia a criação de redes e promove a aprendizagem em matéria de políticas. Em especial, o Cedefop:

- apoia os Estados-Membros interessados na criação ou reforma de programas de aprendizagem profissional através de análises gerais ou específicas das disposições legais relevantes (análises temáticas por país). Entre maio de 2014 e abril de 2015, tais análises foram realizadas na Lituânia e em Malta (*). As análises atualmente em curso na Grécia, Itália e Eslovénia serão concluídas no início de 2017;
- analisou recentemente, em cooperação com os intervenientes nacionais, as estruturas de gestão e mecanismos de financiamento do EFP em Espanha, Itália, Letónia, Portugal e Suécia, com vista a promover a aprendizagem profissional. Os estudos foram levados a cabo entre novembro de 2013 e maio de 2015 e as conclusões serão publicadas no início de 2016;
- monitoriza e analisa os progressos efetuados na área da aprendizagem em contexto laboral, incluindo as reformas efetuadas pelos Estados-Membros no domínio da aprendizagem profissional, com especial enfoque nos resultados de EFP acordados pelos Estados-Membros no comunicado de Bruges e nos compromissos assumidos ao abrigo da Aliança Europeia para a Aprendizagem.

(*) Análise dos programas de aprendizagem na Lituânia:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>

Análise dos programas de aprendizagem em Malta:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

Avaliações temáticas por país relativamente à aprendizagem profissional

Quadro analítico

O quadro inclui algumas características que se encontram presentes, em várias medidas e combinações, nos sistemas de aprendizagem profissional existentes. As características têm uma função puramente operacional e constituem a base da análise do sistema. Não devem ser interpretadas como “condições necessárias”.

ÁREAS DE ANÁLISE	DESCRITORES OPERACIONAIS
CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS	1. Formação sistemática de longa duração que alterna períodos realizados num estabelecimento de ensino ou instituto ou centro de formação com períodos no local de trabalho, levando à obtenção de uma qualificação. 2. O aprendiz encontra-se contratualmente ligado ao empregador e recebe uma remuneração. 3. O empregador é responsável pela parte programática ministrada em contexto empresarial.
1. LUGAR NO SISTEMA DE EF	1.1. A aprendizagem profissional encontra-se definida e regulada num quadro legal. 1.2. O posicionamento da aprendizagem profissional em relação a outros percursos de formação é claro. 1.3. A aprendizagem profissional oferece percursos horizontais e verticais para uma maior especialização ou educação a todos os níveis.
2. ESTRUTURAS DE GOVERNABILIDADE	2.1. Os papéis e responsabilidades dos principais intervenientes (Estado, organizações patronais, sindicatos, câmaras de comércio, escolas, fornecedores de EFP e empresas) a nível nacional, regional e local encontram-se bem definidos e distribuídos: tomada de decisão, implementação, consultoria, fiscalização. 2.2. As organizações patronais e os sindicatos participam ativamente a todos os níveis. 2.3. As organizações patronais, os sindicatos e as empresas compreendem e reconhecem a importância da aprendizagem profissional para a obtenção de uma mão-de-obra qualificada (i.e. responsabilidade social). 2.4. É nomeado um organismo de coordenação e de tomada de decisão.
3. CONTEÚDO FORMATIVO E RESULTADOS DA APRENDIZAGEM	3.1. Existem normas de qualificação e/ou perfis profissionais, os quais são baseados nos resultados da aprendizagem e são regularmente avaliados e atualizados. 3.2. Os currículos e programas são desenvolvidos com base nas normas de qualificação e/ou perfis profissionais. 3.3. O conteúdo, a duração e os resultados esperados da aprendizagem em contexto empresarial e escolar estão claramente distribuídos e formam uma sequência coerente. 3.4. Existem disposições que permitem ajustar partes dos programas curriculares às necessidades do mercado de trabalho local. 3.5. Existem requisitos (mínimos) de acesso aos programas de aprendizagem profissional. 3.6. A avaliação final abrange todos os resultados de aprendizagem e é independente dos locais de aprendizagem.

4. COOPERAÇÃO ENTRE LOCAIS DE APRENDIZAGEM	4.1. Existe cooperação, coordenação e uma clara distribuição de responsabilidades entre locais de aprendizagem, assim como mecanismos de <i>feedback</i>. 4.2. Uma escola, uma empresa e um aprendiz desenvolvem, em conjunto, um plano de formação baseado no programa curricular. 4.3. No caso de uma empresa não conseguir assegurar a obtenção de todos os resultados de aprendizagem em contexto empresarial, conforme definidos no programa, existem mecanismos para compensar essa lacuna (por exemplo, centros de formação interempresariais, cooperação entre empresas). 4.4. Um dos locais de aprendizagem assume (depois de legalmente designado) o papel de coordenação no processo. 4.5. É clara a responsabilidade pelas tarefas administrativas relacionadas com a parte do programa baseada na empresa (por exemplo, verifica a adequação da empresa de formação acreditada, em termos técnicos e de pessoal, é responsável pelo registo dos contratos de aprendizagem profissional).
5. PARTICIPAÇÃO E APOIO ÀS EMPRESAS	5.1. Os direitos e os deveres das empresas que ministram formação estão legalmente estipulados. 5.2. Existem estratégias, iniciativas de <i>marketing</i> na área da aprendizagem profissional e campanhas de sensibilização destinadas às empresas, que pretendem dar-lhes a conhecer as vantagens, as responsabilidades associadas e os incentivos à aceitação de aprendizes. 5.3. Existem requisitos mínimos aplicáveis às empresas dispostas a aceitar aprendizes e/ou procedimentos de acreditação. 5.4. As empresas, sobretudo as PME, recebem apoio não financeiro para implementarem ações de aprendizagem profissional. 5.5. As empresas que disponibilizam aprendizagem profissional de qualidade obtêm reconhecimento social e mesmo prémios. 5.6. As organizações patronais desempenham um papel fundamental no recrutamento e apoio às empresas.
6. REQUISITOS E APOIO A PROFESSORES E FORMADORES INTERNOS	6.1. As empresas têm de designar um profissional qualificado (tutor) para assegurar o acompanhamento dos aprendizes. 6.2. Os tutores são sujeitos a requisitos específicos em termos de qualificação e de competências. 6.3. O tutor de aprendizes da empresa deve possuir qualificações na área profissional em que ministra formação. 6.4. O tutor de aprendizes da empresa deve possuir um comprovativo de competências pedagógicas ou didáticas. 6.5. Os formadores internos podem frequentar ações de formação com vista a desenvolverem e atualizarem as suas competências pedagógicas/didáticas e transversais. De igual forma, os professores podem atualizar as suas competências técnicas. 6.6. Estão previstos mecanismos de cooperação e intercâmbio entre formadores oriundos das empresas e professores de EFP oriundos das escolas. 6.7. Existe uma indicação clara de quem é o responsável máximo pelo ensino dos aprendizes (professor ou formador).
7. MECANISMOS DE FINANCIAMENTO E PARTILHA DE CUSTOS	7.1. As empresas que disponibilizam aprendizagem profissional pagam salários e cobrem os custos indiretos (materiais, horas de trabalho do formador). 7.2. O Estado é responsável pelo financiamento das escolas de EFP e/ou pelo pagamento de subvenções aos aprendizes. 7.3. A duração e organização da aprendizagem profissional são definidas de modo a permitir às empresas recuperar o seu investimento através do trabalho do aprendiz. 7.4. Existem incentivos (subsídios, deduções fiscais) para incentivar as empresas a aceitar aprendizes, em setores ou tarefas gerais e/ou específicas. 7.5. As organizações patronais e os sindicatos cobrem parte dos custos (diretos e/ou indiretos).

8. GARANTIA DA QUALIDADE	8.1. O sistema de garantia da qualidade abrange a aprendizagem profissional.
9. CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE APRENDIZAGEM DO APRENDIZ	9.1. Os direitos e as obrigações dos aprendizes encontram-se legalmente regulamentados, quer no que respeita ao trabalho, quer no que respeita à aprendizagem. 9.2. Existe um organismo de referência (organismo responsável) que informa os aprendizes sobre os direitos e responsabilidades de todas as partes, prestando-lhes apoio em caso de necessidade. 9.3. O aprendiz possui um vínculo contratual com a empresa e goza de todos os direitos e regalias de um trabalhador, sendo também expectável que cumpra todos os seus deveres. 9.4. O aprendiz goza de proteção no caso de a empresa não ter condições para lhe ministrar formação (em caso de falência, por exemplo). 9.5. O aprendiz tem acesso a serviços de orientação e aconselhamento.
10. CAPACIDADE DE RESPOSTA AO MERCADO DE TRABALHO	10.1. Existem procedimentos institucionais que conferem à aprendizagem profissional condições para responder ou antecipar as necessidades do mercado de trabalho. 10.2. Os resultados da aprendizagem profissional são regularmente monitorizados e avaliados. 10.3. Existem avaliações <i>ex ante</i> e/ou <i>ex post</i> relativas ao impacto da aprendizagem profissional.



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training**Nota Informativa – 9102 PT**

Cat. N.º: TI-BB-15-006-PT-N

ISBN 978-92-896-1805-2, doi: 10.2801/357509

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação
Profissional (Cedefop), 2015

Todos os direitos reservados.

As Notas Informativas são publicadas em alemão, espanhol, francês,
grego, inglês, italiano, polaco, português e na língua do país que detém a
Presidência Europeia.

Para as receber regularmente, envie uma mensagem de correio eletrónico
para: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Grécia

Europe 123, 57001 Thessaloniki, Grécia

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu[visite o nosso portal www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)