



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Diretrizes para a organização de iniciativas de aprendizagem trabalho baseado no domínio do turismo e Enogastronomia

Orientações para os decisores políticos



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Capítulo 1 Introdução3

1.1: Políticas da UE para a promoção da aprendizagem trabalho baseado 3

1.2: Abordagens WBL e o Mercado de Trabalho 4

1.3: Por que WBL é um trunfo importante para a Europa, Estados e Regiões futuras no EFP 6

Capítulo 2: Como apoiar um sistema Estágio8

2.1: Como apoiar instituições de EFP na organização WBL 8

2.2: Como motivar empresas / apoio em ser protagonistas de iniciativas WBL 9

O conceito de desenvolvimento baseado em trabalho de valor agregado 9

A influência de vários motoristas sobre as atitudes para o desenvolvimento da força de trabalho 9

Avaliação do desempenho da força de trabalho através de métodos formais e informais 9

Identificar maneiras de alinhar vistas de empregadores e acadêmicos do desenvolvimento da força de trabalho 10

2.3: Como a cooperar com internacionais / organizações nacionais para a promoção de iniciativas WBL 10

Capítulo 3: Como Produzir um quadro regulamentar claro e transparente para a Promoção Estágios 12

3.1: Especificidades do quadro regulamentar a nível europeu, nacional e regional 12

3.2: Especificidades regulamentares para iniciativas WBL 13

3.3: Estatuto jurídico dos participantes iniciativa WBL (estudante), social, seguro de saúde etc. 14



CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

1.1: Políticas da UE para a promoção da aprendizagem trabalho baseado

Um dos direitos fundamentais na União Europeia é livre circulação de pessoas e esse direito é aplicado também aos alunos, jovens e estagiários. UE promove acesso dos jovens ao mercado de trabalho, fortalecendo estagiário, estágio e status de aprendiz em seguir estratégias globais, como a estratégia de Lisboa e da Estratégia 2020 e número de documentos analíticos.

Resolução do Parlamento Europeu de 6 de Julho de 2010 sobre a promoção do acesso dos jovens ao mercado de trabalho, fortalecendo estagiário, estágio e status de aprendizagem (2009/2221 (INI)) está levando muitas informações e tendências em consideração -, tais como:

- A crise econômica tem causado um aumento maciço das taxas de desemprego nos Estados-Membros; Considerando que os jovens foram desproporcionalmente afectados por esta tendência
- Existem algumas possibilidades para os jovens a encontrar emprego regular permanente;
- Os empregadores parecem estar usando estágios e estágios com mais frequência para substituir emprego regular
- O desemprego dos jovens e do subemprego impor custos sociais e econômicos pesados
- Transição da educação para o trabalho e entre empregos constitui um desafio estrutural para os jovens em toda a UE; enquanto que a aprendizagem tem um impacto altamente positivo no acesso dos jovens ao emprego, especialmente se eles permitem a aquisição directa interna de competências de trabalho e conhecimentos

Neste âmbito, o Comissário do Emprego, dos Assuntos Sociais, Competências e Trabalho Mobilidade, Marianne Thyssen, disse: "Queremos ter certeza de que os jovens aprendem as habilidades necessárias para o trabalho aprendizagens são o 'Gold Standard' na educação profissional e treinamento. dois dos três aprendizes mover em linha reta em postos de trabalho depois de terminar sua educação". A Comissão Europeia define o que torna a aprendizagem brilhar. Uma vez adotado, o quadro irá assegurar que os alunos e empregadores beneficiar de estágios de qualidade.

Para avaliar a qualidade e eficácia de uma aprendizagem, o quadro proposta propõe sete critérios para a aprendizagem e as condições de trabalho:

1. Contrato escrito;
2. Os resultados da aprendizagem;
3. Apoio pedagógico;



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RD01-KA202-03 7308

4. Componente local de trabalho;
5. Pagar e / ou compensação;
6. Proteção social;
7. Condições de trabalho, saúde e segurança.

O quadro também propõe sete critérios para as condições de enquadramento:

1. Quadro regulamentar;
2. Envolvimento dos parceiros sociais;
3. Apoio às empresas;
4. Caminhos e mobilidade flexíveis;
5. Orientação profissional e sensibilização;
6. Transparência;
7. Garantia de qualidade e acompanhamento pós-graduação.

Parágrafo 1.2: Abordagens WBL e o Mercado de Trabalho

A promoção de projetos comuns de escolas e de negócios é uma solução importante para o desemprego dos jovens.

Os conhecimentos teóricos fornecidos pelas escolas representam uma parte do conhecimento geral e as habilidades necessárias para os alunos a encontrar um emprego depois de estudos. Incluindo treinamento prático ou estágio, particularmente em matéria de EFP, os alunos são oferecidos garantia de que eles vão obter todos os conhecimentos e habilidades práticas e habilidades necessárias para o emprego em cargos operacionais e gerenciais.

Uma revisão da literatura pela Fundação Europeia para a Formação fornece uma visão abrangente das evidências sobre os benefícios da WBL para os alunos, empregadores e sociedade em geral. A partir das evidências relatadas, os principais benefícios para os alunos identificados incluem:

Hard skills, conhecimento técnico e conhecimento tácito: A pesquisa sugere que as competências técnicas são vistos para ser mais eficaz aprendeu no local de trabalho.

Soft skills, outras competências e comportamentos: capacidades técnicas não são considerados suficientes para o sucesso no mercado de trabalho, pois é habilidades mais suaves, como comunicação, trabalho em equipa e relacionamento com o cliente habilidades que muitas vezes são valorizados. Normalmente, essas são habilidades desenvolvidas para longe do local de trabalho e são transversais, permitindo o movimento entre empregadores e setores. Socialização, motivação e autoestima: aprendizagem baseada trabalho pode afetar positivamente a autoestima e eficácia de um aluno quando



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

eles podem demonstrar as suas capacidades e resolver problemas em contexto de trabalho. Ele também pode dar aos formandos novo entusiasmo para a aprendizagem e autodesenvolvimento. 'Positivamente envolver os alunos desta maneira cria oportunidades poderosas para aumentar as aspirações, confiança e motivação dos indivíduos.

Suaves transições escola-trabalho: Isto pode ser visto nos resultados positivos de emprego iniciais com evidências que sugerem que o envolvimento no mercado de trabalho durante WBL oferece uma transição mais fácil de trabalhar, uma vez WBL está completa.

Estimular o espírito empresarial: Dados do Reino Unido sugere que os ex-formandos com idades entre 25 e 27 são quase três vezes mais probabilidade de criar seu próprio negócio.

Impacto sobre os salários: Isso é relatado no caso de estágios e mostra que em certos contextos WBL pode ter um impacto positivo sobre os salários. Note-se que este é dependente do prestígio do programa, a sua competitividade e nível de qualificação alcançado.

Progressão de carreira: Há evidências de que WBL pode ser importante no reforço progressão na carreira do aluno. Pensa-se que WBL ajuda os indivíduos a obter uma melhor compreensão da cultura e expectativas local de trabalho, mas também para desenvolver bons hábitos de trabalho. Uma revisão norte-americana de pesquisa sobre os programas da escola para o trabalho (incluindo WBL) descobriram que os estudantes que participam de WBL estão melhor preparados para a escolha de suas direções futuras da carreira e que trabalhar com um mentor foi particularmente importante para a progressão na carreira.

Evidência sugere que WBL é particularmente útil para os jovens vulneráveis e os desempregados por causa de sua capacidade de envolver os alunos desligados por disposição em sala de aula tradicional.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

1.3: Por que WBL é um trunfo importante para a Europa, Estados e Regiões futuras no EFP

A nível europeu:

O comunicado Bruges, a agenda europeia renovada para a educação de adultos e as conclusões Riga recentemente aprovadas, que defina objetivos de médio prazo para o campo EFP no período 2015-20, são as principais referências sobre trabalho baseado em aprendizagem (WBL) para CVET quando se trata de política europeia. Estes grandes estatutos da UE recomendam que (Figura 3): (a) WBL para adultos, deve ser promovida em todas as suas formas (8); (B) a operação e execução de WBL em CVET deve ser levada a cabo em combinação com outras modalidades de formação adulto); (C) a combinação deve ser orientada para atingir dois objetivos: (i) desenvolver 'as habilidades específicas de trabalho e as competências mais amplas' (. Conselho da União Europeia, 2011, p 5), cobrindo toda a gama de competências; (ii) aumentar a flexibilidade de oferta da aprendizagem, de modo a atender a diversidade de situações e necessidades dos alunos.

As principais formas de transmitir essas mensagens para as políticas e atores nacionais são a prestação de financiamento, inspiração sobre como o treinamento eficaz pode ser conduzida, e a promoção da cooperação voluntária entre Estados-Membros e outras partes interessadas, tais como os parceiros sociais europeus. A UE pode influenciar a quantidade de WBL sendo exigido / fornecido através da garantia de que seus mecanismos financeiros apoiar o uso de WBL como um método. O Fundo Social Europeu é um instrumento de financiamento principal: exigir elementos WBL como condição de acesso aos fundos da UE provou ser uma maneira poderosa para promover esta forma de aprendizagem (como destacado por exemplo neste estudo para a Bulgária e Itália). Além disso, a UE realiza pesquisas sobre questões relevantes, promove a troca e fornece inspiração, fornecendo informações sobre as vantagens e métodos de WBL, a partilha de boas práticas, etc.. Por último, mas não menos importante, promove a cooperação voluntária no âmbito do processo de Copenhaga para a cooperação europeia em matéria de EFP. O comunicado Bruges acima mencionado e as conclusões Riga definir a agenda para o EFP na Europa, e incluem recomendações sobre WBL. No contexto do quadro estratégico EF 2020 para a cooperação europeia na educação e formação, a Comissão Europeia também criou dois grupos de peritos que tratam entre outros, com questões relevantes para WBL.

A nível nacional / autoridades a nível regional

As autoridades nacionais / regionais não costumam regular WBL para CVET como tal, mas eles podem garantir o direito de formação e / ou financiamento da formação (WBL ou não), ou promover WBL através de campanhas de sensibilização (como folhetos informativos, treinamento voluntária em métodos WBL para formadores). Eles também podem regular os provedores e / ou alguns aspetos gerais da formação ministrada. Com isso, eles são capazes de influenciar a quota de WBL em EFPC, por exemplo, exigindo explicitamente WBL, mas também - mais indiretamente - solicitando aspetos práticos no que diz respeito



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

à formação, garantindo que a formação pode ter lugar nas instalações das empresas através certificando instituições de formação in-house. Geralmente, formação de pessoal ocupado parece ser deixados principalmente ao critério dos empregadores e empregados ou só é regulamentada pela salvaguarda empregadores e de trabalhadores direitos e talvez pela proteção dos recursos financeiros para a formação, mas geralmente sem mais especificação dos temas e métodos. Isso é diferente quando se trata de políticas nacionais / regionais e programas para os desempregados (Cedefop, 2013).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

CAPÍTULO 2: COMO APOIAR UM SISTEMA ESTÁGIO

2.1: Como apoiar instituições de EFP na organização WBL

Uma série de estratégias organizacionais e institucionais podem ser adotadas para ajudar a garantir que a aprendizagem baseada no trabalho é uma opção atraente para os alunos e para as empresas, e que o tempo que é gasto nos resultados de trabalho na aprendizagem. Em sistemas de aprendizagem, o mais importante deles é um salário de formação devidamente definido. Se for definido muito baixo, ele irá desencorajar as pessoas para aplicar para serem treinados; se muito alto, que vai incentivar os empregadores a utilizar aprendizes para o trabalho produtivo pouco qualificado, e desencorajá-los a passar o tempo treinando-os (Dionisius et al, 2008;. Dustmann e Schoenberg, 2008). Também é importante para arranjos do tipo aprendizagem de ser apoiada por quadros legais e regulamentares adequadas, incluindo a provisão para contratos de emprego e de formação entre o aprendiz e o empregador. No Oriente e no Norte de África Médio, por exemplo, a ausência de tais disposições é um fator de prevenção da intensificação de programas-piloto regionais promissores para que eles têm massa e aplicação nacional (Sweet, 2009). Outros pré-condições institucionais e organizacionais para sistemas de aprendizagem eficazes incluem sistemas adequados de financiamento, capacitação e arranjos de certificação, incluindo ligações regulados entre ocupações e qualificações, e mecanismos de governação bem estabelecidos a nível sectorial, incluindo a cooperação institucional entre empregadores, governos e sindicatos para definir o concordou resultados de aprendizagem para o “on” e “off-the-job” componentes de aprendizagem e sua ligação com os padrões de formação e qualificações, e de garantia de qualidade locais para a formação de jovens dentro das empresas e para a ligação de empresas com instituições de ensino “off-the-job” (ver, por exemplo Ryan, 2000). Fora dos arranjos de aprendizagem, alcançando estudante efetiva aprendizagem através da experiência local de trabalho pode ser impedido pela organização da escola, pela ausência de políticas centrais apropriadas para apoiar experiência de trabalho, e por insuficiência de recursos para o acompanhamento do programa e controle de qualidade. Uma revisão recente no Chile (Kis and Field, 2009) mostrou que, em muitos casos, estes tipos de ato fator organizacional como um impedimento à aprendizagem baseada no trabalho eficaz em programas de ensino profissional secundário. No Chile, alunos do ensino profissional recebe uma escola secundária deixando certificado após quatro anos de estudo. No entanto, eles devem completar entre 480 e 960 horas de treinamento no local de trabalho para receber um certificado de formação profissional. Normalmente, isso ocorre depois que os alunos concluir o ensino médio, com apenas uma pequena proporção de estudantes períodos alternados no local de trabalho com o estudo em sala de aula. E assim aprendizagem baseada no trabalho não está integrada no currículo, mas é visto como uma aplicação do que foi aprendido anteriormente em sala de aula. Porque completar o treinamento no local de trabalho significa que os alunos têm de atrasar a entrada no ensino superior por um ano, talvez metade não



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RD01-KA202-03 7308

completá-lo. E como supervisionar a aprendizagem baseada no trabalho não é parte da carga normal de trabalho dos professores, mas deve ser feito como um direito adicional, visitas de professores para locais de trabalho para verificar a qualidade da formação são limitadas.

2.2: Como motivar empresas / apoio em ser protagonistas de iniciativas WBL

Para motivar e apoiar as empresas em ser protagonista a desenvolver iniciativas WBL, a pesquisa sugere que precisamos trabalhar em diferentes níveis a seguir identificados:

O conceito de desenvolvimento baseado em trabalho de valor agregado

A pesquisa dá uma visão positiva para as empresas europeias em relação a empregadores que operam uma cultura de 'talento crescente' in-house, através do desenvolvimento pessoal. Ele sugere que a formação contínua e orientação de carreira desempenham um papel fundamental na mente dos empregadores em facilitar as transições no mercado de trabalho, alcançar uma maior segurança do emprego, e aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho. Desenvolvimento de aprendizagens baseadas no trabalho são um fator comum entre os países na pesquisa e, portanto, se envolver com sucesso em programas de WBL é importante para os empregadores.

A influência de vários motoristas sobre as atitudes para o desenvolvimento da força de trabalho

Os motores económicos, demográficos e políticos afetam a atitude de uma organização para o desenvolvimento da força de trabalho. Os motores económicos são claramente importantes para os empregadores em todos os países e continuará a ser tão crucial quanto as economias da UE permanecem num estado depressivo. Como a Europa emerge da recessão pode criar potencial como empregadores poderiam recorrer a WBL como uma forma de treino de pessoal que foram tomadas em explorar o aumento da atividade económica. No âmbito da Estratégia Europeia de Emprego (2020), a Comissão Europeia irá trabalhar com os Estados membros a desenvolver ferramentas do mercado de trabalho existentes a nível regional, nacional e da UE para corrigir desequilíbrios de competências nos mercados de trabalho. Fatores demográficos, tais como a distribuição da população, idade e habilidades de exercer uma influência crucial no desenvolvimento WBL na UE.

Isto implica um foco em WBL como meio de regeneração económica, o que indica a importância dos empregadores reconhecem fatores políticos no desenvolvimento, ou a prática de, programas de WBL.

Avaliação do desempenho da força de trabalho através de métodos formais e informais

As entrevistas em profundidade mostrar que os empregadores medir o desempenho formalmente através de avaliação do pessoal regular e por medidas de produtividade no local de trabalho. Medidas



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

informais de desempenho incluem a avaliação moral do pessoal e volume de negócios, bem como a progressão da força de trabalho, ganhando qualificações.

Recolha de feedback dos empregadores sobre como trabalhar com programas académicos.

A pesquisa mostra que a educação de adultos e atividades WBL distribuem-se desigualmente entre pequenas e grandes empresas e grandes empresas com um maior número de funcionários envolvidos mais em programas de WBL.

Identificar maneiras de alinhar vistas de empregadores e acadêmicos do desenvolvimento da força de trabalho

A gama de pontos de vista do desenvolvimento da força de trabalho compartilhado entre empregadores e instituições de EFP varia muito entre os países e os empregadores individuais. Parece que empregador e vistas acadêmicas de desenvolvimento da força de trabalho variam muito entre os países. Alguns empregadores têm conseguido muito de perto colaborações formais com instituições de EFP no desenvolvimento e fornecimento de programas de WBL, enquanto outros têm pouco ou nenhum contato.

2.3: Como a cooperar com internacionais / organizações nacionais para a promoção de iniciativas WBL

Os decisores políticos também devem apoiar as organizações internacionais ou nacionais, que foi criada com o objetivo de fornecer serviços de intermediação para estudantes, escolas e empresas. Apoiar essas organizações traz amplos benefícios para regiões, países e da UE em diversas áreas, principalmente na organização da mobilidade e estágios à distância ou no estrangeiro:

- Uma organização de confiança, que possa garantir a segurança de estudantes viajar e ficar longe de casa e garantir os requisitos de segurança em empresa recetora / aceitar intermediários. Segurança para os cidadãos é um dos interesses fundamentais de cada país individual.
- Organismo intermediário deve verificar as empresas também ter a certeza, que o processo de trabalho e treinamento irá fornecer, experiências adequadas, apropriadas reais, em linha com as necessidades de estagiários individuais. O tempo consumido vai ser utilizado de forma eficaz neste caso.
- Organismo intermediário tem que desenvolver quadro legislativo (acordos) para todas as partes envolvidas, que abrangem todos os aspetos necessários de organização estágio.
- A empresa também podem beneficiar da cooperação com intermediário, usando os serviços de recrutamento de estagiários de especialização estudando adequada e requisitos adicionais em potencial. Este é também o interesse de um país, como a parte de criação de ambiente de negócios adequado.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Intermediário (Organizações nacionais / internacionais de organização de Estágios) pode ser responsável por: manter sistemas para realizar o seu dever de necessidades de cuidados; prestação de serviços de orientação e aconselhamento para estudantes de saúde e segurança; condução das suas operações de acordo quadro regulamentar, incluindo os procedimentos para a gestão das escolas e empresas colocações de estudante; garantindo que o seguro de saúde / viagem foi acordado e pago e custo de vida são cobertos pela duração do estágio; notificando todas as organizações envolvidas (principalmente escola) quando houver uma mudança séria na natureza do estágio; informar as partes interessadas envolvidas se os alunos não vir ou deixar a empresa mais cedo do que o esperado; garantir a conformidade com a legislação de proteção à criança; recolha de dados para a otimização de processos, por exemplo.

No caso de uma boa cooperação da organização internacional e nacional, os formuladores de políticas podem obter os dados necessários para decisões e correções futuras ao quadro regulamentar.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

CAPÍTULO 3: COMO PRODUZIR UM QUADRO REGULAMENTAR CLARO E TRANSPARENTE PARA A PROMOÇÃO ESTÁGIOS

3.1: Especificidades do quadro regulamentar a nível europeu, nacional e regional

Os abrigos à legislação da UE definem trinta e duas áreas de atividade. Educação, formação, juventude e desporto são algumas delas.

O objetivo central na política educativa da UE integra a mobilidade na educação e formação. A mobilidade é também uma parte essencial da liberdade de circulação de pessoas.

O Tratado de Funcionamento da União Europeia declara que a União deve complementar e apoiar as atividades dos Estados-Membros nas áreas da proteção social e da segurança social dos trabalhadores, condições de trabalho, e também a integração das pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e o combate à exclusão social.

Também direitos e liberdades específicas que estão contidas que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia pode ser relevante para medidas que possam ser decididas sobre estágios (ver ferramentas operativas).

O quadro regulamentar mais importante no caso de estágios internacionais é a legislação do país, onde a organização de hospedagem está localizado. Há preocupações legais graves que devem ser reguladas a nível nacional:

- Nos termos da legislação nacional de cada Estado-Membro, cada trabalhador tem direito a um salário mínimo, remuneração adicional por horas extras e alguns outros benefícios. Uma relação de trabalho também terá consequências para o empregador, relativa à indemnização do trabalhador, as leis de discriminação, benefícios dos empregados, leis trabalhistas estaduais e cobertura de seguro de desemprego.
- Em alguns casos isenção às exigências legislativas existe para as pessoas que trabalham para seu benefício pessoal, em vez do que a de seu empregador. Essa pessoa pode ser considerada um estagiário em vez de um empregado para fins de direito. É possível identificar alguns fatores para decidir se um programa de trabalho era para próprio benefício educacional do estagiário ou a vantagem de seu empregador. O empregador e o estagiário entender que o estagiário não tem direito a salários para o tempo gasto no estágio. O quadro regulamentar também deve considerar casos, quando o estágio deve ser pago.
- O estágio, ainda que inclui a operação real das instalações do empregador, é (legislação acordo) semelhante à formação que seria dado em um ambiente educacional. A experiência de estágio é para o benefício do estagiário. O estagiário não é necessariamente direito a um emprego na conclusão do estágio.



- O estagiário não desloca empregados regulares, mas trabalha sob supervisão de pessoal existente. Toda a mobilidade, ou estágio tem que levar em consideração estas questões, que também devem ser regulados pela legislação nacional, mas em algum quadro coordenado pela legislação da UE: seguro social, seguro de saúde, o acordo com a empresa, segurança do trabalho, saúde, seguro de viagem, outros pré-requisitos de segurança a nível regional raramente tem ambições para regular estágios. Uma exceção é a definição de marco regulatório para o apoio de estágio e outros tipos de mobilidade, como parte do sistema de formação, que pode estar sob poderes de decisão dos governos regionais.

3.2: Especificidades regulamentares para iniciativas WBL

As iniciativas WBL através do uso de ferramentas digitais estão em linha com as tendências globais como a utilização da tecnologia da informação e comunicações. Por exemplo, estágio virtual pode ser usado principalmente para atividades, onde os internos não precisam exercer alguma operação física. Os estágios virtuais muitas vezes envolvem trabalhando em projetos de pesquisa ou atividades com as redes sociais, para os quais são necessários apenas uma PC e ligação à Internet. Eles podem ser aplicados em empresas globais e as forças de trabalho virtuais em trabalho de parto a partir de um lugar distante. As empresas tradicionais podem encontrar em estagiários o know-how jovem para gerir YouTube ou outra conta de rede social. Em muitos aspetos, é mais produtivo do que trabalhar num escritório e os custos são muito mais baixos.

Pontos importantes de fabricantes de política de ponto de vista:

- Estágio virtual não contém qualquer viagem e alojamento. As despesas de viagem e de seguro não será coberta.
- No caso, estágio não é pago, na maioria dos casos o seguro social e seguro de saúde também não é pago.
- Muitas vezes, quando se realiza um estágio, estagiários deve ser segurado para a responsabilidade para a duração do estágio (pode ser coberta pela empresa de acolhimento).
- Questão da segurança obras é em grande parte irrelevante.
- Acordo com a empresa é necessário, mas pode-se concluir por alguma forma virtual.
- Se estagiário irá produzir nada, o que é útil para a empresa, questão de pagar é muito importante.
- Problema adicional importante - segurança virtual, a segurança dos dados fornecidos, especialmente dados pessoais devem ser regulados pela autoridade responsável, para evitar ou prevenir crimes virtuais.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Políticas ou decisores a nível europeu, nacional (regional) tem que considerar que os elementos têm de ser regulada. Todos os aspetos têm que ser parte de um acordo entre a empresa e o estagiário ou escola, mas responsabilidades deve ser definida em nível superior.

3.3: Estatuto jurídico dos participantes iniciativa WBL (estudante), social, seguro de saúde etc.

Um quadro jurídico coerente para a formação profissional e aprendizagem

Ao desenvolver ou reformar leis, deve ser dada a clareza e a coerência especial atenção como aprendizagem, mais do que qualquer outra forma de educação, é frequentemente sujeita a diferentes leis (educação, juventude, trabalho, etc.) e regulamentos (por exemplo, as convenções coletivas) e é muitas vezes regido em vários níveis (por exemplo, nacional, regional). Existem várias maneiras de implementar um quadro jurídico coerente para o EFP; alguns países podem concentrar as suas reformas em evitar ou reduzir as incoerências existentes, enquanto outros podem priorizar racionalização da administração. Por exemplo, um tema recorrente para o esclarecimento é o status de aprendizes como estudantes ou empregados; ligada a essa são questões de direito a férias, a regulamentação do horário de trabalho, segurança do trabalho, licença parental, seguro de saúde e afins. Isso geralmente não é apenas uma questão técnica a ser resolvido, mas também uma preocupação política como diferentes partes interessadas (por exemplo, trabalho ou educação ministérios) podem ter diferentes perspetivas sobre a aprendizagem. As reformas administrativas, em curso em muitos países, também poderia ser uma oportunidade para modernizar a legislação dos sistemas de aprendizagem. Além disso, é importante notar que sistemas de aprendizagem são geralmente parte de um sistema de EFP mais amplo. Alguns países têm concentrado seus esforços de reforma no reposicionamento da aprendizagem incluindo a aprendizagem baseada no trabalho dentro deste contexto mais amplo e promulgou um único ato VET. Além da estrutura do governo, um quadro jurídico coerente para o EFP, finalmente, também tem de atingir o nível individual; aprendizes devem ter um contrato significativo que inclui uma descrição da tarefa clara e condições de trabalho para o formando.

Legislação eficaz e multi-nível

No caso em que diferentes níveis (por exemplo, os níveis nacionais e regionais) estão envolvidos, é necessário um acordo através do qual o governo nacional é responsável pelas diretrizes gerais para o EFP, enquanto os detalhes de sua implementação são regulados pelas instituições a nível regional. Isto permite um grau de autonomia local e é particularmente importante para países com grandes disparidades regionais em termos da sua capacidade para desenvolver a aprendizagem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Equilibrar obrigações coletivas e autonomia local

Mesmo em países sem estruturas federais e legislação regional, funções estratégicas e operacionais precisam ser distinguidos e adequadamente alocado. Idealmente, a nível nacional está no controle das funções estratégicas e prossegue objetivos de longo prazo, enquanto os níveis regionais e locais desempenham funções operacionais. Um plano nacional atualizado regularmente para aprendizagem acordados por todos os parceiros de aprendizagem e incluindo uma visão e objetivos comuns pode ser um instrumento adequado a nível nacional para cumprir esta função estratégica.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.