

**CDWaste-ManageVET**

Desenvolvimento de EFP para abordagem às necessidades de Gestão de Resíduos de Construção e Demolição

**IO2. Desenvolvimento dos currículos vet de gestão de resíduos de construção e demolição (resíduos de CD -Gerenciar os currículos vet) com um componente WBL simulado**

**A3. Desenvolvimento da componente de aprendizagem simulada baseada no trabalho**



**Conteúdo**

[GLOSSÁRIO 3](#_heading=h.gjdgxs)

[1.Projeto Foreward 4](#_heading=h.30j0zll)

[CDWASTE – MÓDULOS DE FORMAÇÃO 5](#_heading=h.1fob9te)

[Módulo1. Legislação relativa aos resíduos e registos vironmentais 5](#_heading=h.3znysh7)

[Módulo 2. Gestão de resíduos no local 5](#_heading=h.2et92p0)

[Módulo 3. Gestão e Reciclagem de Resíduos de Construção e Demolição 5](#_heading=h.tyjcwt)

[Módulo 4. Materiais de construção LCA e sustentabilidade ambiental 5](#_heading=h.3dy6vkm)

[2.Aprendizagem de base de trabalho e objetivos do seu manual 6](#_heading=h.1t3h5sf)

[3.WBL nos países europeus - requisitos 7](#_heading=h.4d34og8)

[WBL na Roménia 8](#_heading=h.2s8eyo1)

[WBL em Portugal 9](#_heading=h.17dp8vu)

[WBL na França 10](#_heading=h.3rdcrjn)

[WBL em Espanha 11](#_heading=h.26in1rg)

[WBL na Grécia 12](#_heading=h.lnxbz9)

[WBL em Itália 13](#_heading=h.35nkun2)

[4.WBL conselhos de implementação e guia de tutores 15](#_heading=h.1ksv4uv)

[O que ter em mente antes da aprendizagem/estágio 15](#_heading=h.44sinio)

[Avaliação 15](#_heading=h.2jxsxqh)

[Programa Estruturado 15](#_heading=h.z337ya)

[Recrutamento 15](#_heading=h.3j2qqm3)

[Durante a aprendizagem/estágio 15](#_heading=h.1y810tw)

[Tutor's Supervision 16](#_heading=h.4i7ojhp)

[Formação 16](#_heading=h.2xcytpi)

[O que ter em mente no final da aprendizagem/estágio 16](#_heading=h.1ci93xb)

[Revisão da Aprendizagem 16](#_heading=h.3whwml4)

[Avaliação 16](#_heading=h.2bn6wsx)

[Módulos de Resíduos de CD vs WLB horas 17](#_heading=h.qsh70q)

[Impacto dos resíduos de CD WBL 17](#_heading=h.ihv636)

[Avaliação dos resíduos de CD WBL 17](#_heading=h.3as4poj)

[5.National CD Waste WBL Reports 18](#_heading=h.1pxezwc)

[Roménia 18](#_heading=h.32hioqz)

[Portugal 19](#_heading=h.1hmsyys)

[França 19](#_heading=h.41mghml)

[Espanha 19](#_heading=h.2grqrue)

[Grécia 19](#_heading=h.vx1227)

[Itália 19](#_heading=h.3fwokq0)

[6.Usefull Websi tes 20](#_heading=h.23ckvvd)

# GLOSSÁRIO

**As aprendizagens** são formações orientadas para o trabalho que fazem parte do ensino e formação profissionais (EFP) e que combinam formalmente períodos de experiência prática de trabalho num local de trabalho com períodos de educação teórico/prática seguidos numa escola ou centro de formação, e cuja conclusão bem sucedida conduz a qualificações reconhecidas a nível nacional.

**Os estágios** são oportunidades de aprendizagem baseadas no trabalho, quer no âmbito do ensino formal (com estagiários com estatuto de estudante) quer fora do ensino formal (também após a graduação), durante as quais uma pessoa passa um período de tempo numa empresa ou organização para adquirir competências específicas exigidas pelo mercado de trabalho.

**A Aprendizagem Baseada no Trabalho** é uma estratégia educativa que proporciona aos alunos experiências de trabalho na vida real, onde podem aplicar competências académicas e técnicas e desenvolver a sua empregabilidade. Dependendo do país e do tipo de acordo entre o aluno e a empresa, poderia ser um estágio, uma aprendizagem, uma orientação, etc.

# Projeto Foreward

A CD Waste Manage VET visa desenvolver um programa de formação dupla online gratuito para os trabalhadores da construção civil europeus que pretendam implementar as suas competências profissionais na gestão de resíduos de construção e demolição com uma metodologia online para melhorar as suas oportunidades de emprego e progressão na carreira.

O projeto visa construir um caminho de qualificação para os trabalhadores de gestão da CDW que vise todos os trabalhadores incluídos no EQF5. O percurso de formação que será criado irá satisfazer a formação de todos os trabalhadores do sector da construção civil que pretendam melhorar e aprofundar os seus conhecimentos e competências na gestão da CDW. .

Estes resíduos são os produtos de waste gerados durante os vários processos de construção que afetam um edifício nas suas várias fases de vida: principalmente construção, renovação e demolição.

Este é o contexto do projeto CDWaste Manage VET que envolve os seguintes países: France, Grécia, Itália, Espanhae, Roménia e Portugal.

Na sequência da informação recolhida através da investigação realizada no IO1, em toda a IO2, de forma a dar uma metodologia sólida à conceção do programa de formação CDW Manage VET, procedemos à definiçãodos resultados do learni ng em termos de conhecimentos, competências e competências (responsabilidade e autonomia), de acordo com o EQF. Foi estabelecida uma matriz de resultados de aprendizagem.

As entradas recolhidas tiveram em conta os seguintes elementos:

* O grupo-alvo da formação são trabalhadores da construção civil capazes ou que desejam adquirir uma qualificação de nível 5. Esta formação deve igualmente permitir uma atualização das competências para os trabalhadores a um nível não inferior ao EQF 3.

## CDWASTE – MÓDULOS DE FORMAÇÃO

### Módulo 1. Lixoe registos ambientais

Regulamentos e requisitos nacionais lu1 para a gestão de resíduos

Regulamentos e requisitos nacionais lu2 para a gestão e reutilização do CDWaste

Regulamentos e requisitos europeus LU3 para a gestão e reutilização da CDWaste

### Módulo 2. Gestão de resíduos no local

LU1 As propriedades dos resíduos e a sua classificação

Auditoria LU2 Pré-Demolição: aspetos quantitativos e qualitativos de resíduos inertes

LU3 Planeamento de gestão de resíduos no local

Conformidade no local lu4 na gestão e reciclagem do CDWaste

Lu5 Demolição seletiva e recuperação do CDWaste

### Módulo 3. Gestão e Reciclagem de Resíduos de Construção e Demolição

LU1 Atividades de tratamento de resíduos no local nos diferentes processos

Requisitos e procedimentos lu2 para reutilização e reciclagem de materiais inertes das atividades da CDWaste

Plano de demolição e reciclagem seletivo LU3: custos e benefícios

### Módulo 4. Materiais de construção LCA e sustentabilidade ambiental

LU1 Danos ambientais devido à não recuperação de resíduos do CDWaste

Lu2 Objetivos e estratégias para um local de construção de baixo impacto ambiental

LU3 Considerações económicas e sociais que devem ser feitas para a seleção de produtos sustentáveis

Seleção de materiais LU4 com o método LCA

# Aprendizagem baseada no trabalho e objetivos deste manual

Este manual destina-se a orientar as PME, os alunos e os formadores a implementarem eficientemente as experiências do WBL, a este modo de desenvolver as competências profissionais em trabalhadores e gestores de construção, que são dramaticamente necessárias para apoiar as pequenas e médias empresas europeias de construção. Pela sua flexibilidade em termos de tempo e custos, a WBL/aprendizagem apoiada por um curso de e-learning pode ser uma solução adequada para satisfazer os requisitos de formação das pequenas e médias empresas de construção.

Para garantir o compromisso, será elaborado um contrato de 3 partes (parceiro do projeto, organização/empresa, estagiário) por todos os parceiros.

**Cada país pode adotar o seu próprio procedimento de seleção para os (5) estudantes que estarão envolvidos no WBL. Podem ser contratados estagiários que realizarão o seu WLB dentro das suas próprias empresas, para que possam completar a parte prática durante o seu tempo de trabalho "normal". Ou podem organizar algum tipo de estágio/visitas técnicas após a conclusão da formação teórica.**

**Critérios de seleção como a motivação também poderiam ser aplicados.**

**Paralelamente, as PME que entregarão o WBL terão de ser selecionadas para cada um dos respetivos estagiários.**

**Salienta-se que cada país parceiro deve descrever em suma (por razões de justificação) o processo de seleção seguido.**

**Duração do WBL: duração de 20 horas, contrato de 1 mês**

# WBL na Europan Países - requisitos

A aprendizagem baseada no trabalho (WBL) é considerada necessária por todas as partes interessadas, enquanto empresas e alunos, e foi referenciada nas prioridades da CE. Os programas de aprendizagem e de aprendizagem e de aprendizagem em regime de E-Learning são considerados dois dos fatores de incentivo globais para o desenvolvimentoda educação e da economia em muitos países. As condições para a WBL, no entanto, variam de um país para outro. Um dos maiores desafios na implementação do WBL num sistema de qualificação harmonizado é garantir que os LOs obtidos em WBL sejam reconhecidosem conformidade com os requisitos da qualificação que o estagiário está a tentar obter. A aprendizagem baseada no trabalho é uma estratégia educativa que proporciona aos alunos experiências de trabalho na vida real onde podem aplicar competências académicas e técnicas e desenvolver aempregabilidade do thei r. A falta de experiência no local de trabalho e competências e competências conexas é um dos principais fatores que contribuem para o "fosso de competências" na UE. Ao mesmo tempo, as diferenças relevantes na aplicação do WBL, mesmo no seio da União Europeia.

Aimplementação e o reconhecimento das qualificações e da aprendizagem baseada no trabalho a nível europeu baseiam-se em políticas e instrumentos da UE que, por princípio, constituem fatores fundamentais para reforçar a transparência, a comparabilidade e a portabilidade das qualificações das pessoas:

1. Arecomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2008 estabeleceu o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) para a aprendizagem ao longo da vida, que constitui um quadro comum de referência de oito níveis de qualificações, expresso como resultados da aprendizageme aumento dos níveis de proficiência. O QEQ serve como uma grelha de tradução entre diferentes sistemas de qualificações e seus níveis.
2. Foi aprovada a nova Recomendação do Conselho sobre o QEQ para a aprendizagem ao longo da vida (2017), baseada nas realizações da Recomendação de 2008, garantindo a continuidade dos processos lançados por cada país para fazer referência aos seus quadros e níveis de qualificação ao QEQ.
3. A Recomendação ECVET (2009) estabeleceu o Sistema Europeu de Crédito paraa Ucação e Formação Profissional (ECVET) a todos os níveis do QEQ, com referência às qualificações de EFP, a fim de facilitar a transferência, o reconhecimento e a acumulação das realizações individuais em contextos formais e, se for caso disso, não formais e informais de aprendizagem.
4. A Qualificação é um resultado formal (certificado, diploma ou título) de um processo de avaliação obtido quando um indivíduo obteve os resultados de aprendizagem necessários. Inclui os requisitos de trabalho: conhecimento, competências, autonomia e responsabilidadenecessárias para executar tarefas específicas ligadas a uma determinada posição de trabalho.
5. Os Resultados da Aprendizagem são "declarações sobre o que um aluno sabe, compreende e é capaz de fazer após a conclusão de um processo de aprendizagem, que são definidos em termos de conhecimento, skmales e responsabilidade e autonomia" (Recomendação do Conselho EQF, 2017)
6. Um sistema de crédito permite dividir uma qualificação em unidades ou cobrir objetivos parciais de um programa de formação profissional e educativa. Cada unidade é definida em termos de conhecimento, competências e autonomia e responsabilidade e pode ser carbonizadapelo nível relativo dos resultados de aprendizagem envolvidos.

O Quadro Jurídico para a Regulamentação das Aprendizagens/WBL pode ser muito diferente de um país europeu para outro. Os governos e os decisores políticos estão constantemente a desenvolver esforços para melhorar a regulamentação nos seus sistemas educativo/veterinário, a fim de aumentar ocompromisso dos PME com a WBL/aprendizagem.

É importante que os empresários e os fornecedores de EFP conheçam perfeitamente as regras do seu país/regiões e sejam sempre informados sobre as mudanças que podem ser feitas todos os anos. Aprendizagem baseada no trabalho pode ser um potencial win-win com a combinação certa de condições. Os gestores de PME/prestadores de EFP precisam de conhecer as condições atuais que se aplicam.

A disponibilidade de formadores/tutores competentes na empresa é crucial para garantir uma boa experiência de aprendizagem para aprendizes em companies. Os formadores em empresa devem ter oportunidade de desenvolver e/ou atualizar regularmente as suas competências técnicas e pedagógicas. Além disso, espera-se também que tenham uma qualificação na profissão que lecionam e prova de ompetência pedagógica/didática. Para satisfazer este requisito, as PME precisam de um apoio direcionado focado na oferta de formação flexível e personalizada para os formadores.

### WBL na Roménia

Na Roménia, o WBL está integrado na legislação nacional. O quadro jurídico geral é fixado a nível nacional pela Lei da Educação Nacional n.º 1/2011 com as suas novas alterações e conclusões.

Na Roménia existe uma legislação diferente que regula a aprendizagem e o estágio.

A aprendizagem é organizada para pessoas que queiram trabalhar e obtain uma qualificação (adultos, jovens desistentes de escola, NEETs). De acordo com a Lei da Aprendizagem (Lei 270/2005 com as suas alterações e conclusões adicionais), a aprendizagem baseada no trabalho é uma forma especial e distinta de formação profissional que combina o emprego ea formação profissional ministrada pelo empregador.

As condições de aprendizagem são estabelecidas através de um contrato de aprendizagem, que foram definidos como um tipo especial de contratos de trabalho de duração determinada, envolvendo tanto o trabalho comoa contratação profissional no local de trabalho. Este tipo de contrato não pode ser superior a três anos ou inferior a seis meses, de acordo com o nível de qualificação a fornecer.

De acordo com a Lei de Aprendizagem 279/2005 e as suas normas de aplicação, os que têm direito a aprendizagem são os indivíduos com mais de 16 anos, desde que não tenham qualquer habilitação prévia na profissão para a qual solicitem a celebração de um contrato de aprendizagem. O aprendiz é considerado trabalhador a tempo inteiro e tem direito a todos os direitos associados (salário mínimo, regulamentos de tempo de trabalho). O aprendiz tem também de beneficiar da formação teórica que deve ser ministrada durante o horário de trabalho.

O programa de aprendizagem baseado no trabalho é organizado apenas para qualificações para as quais existam normas profissionais/normas profissionais de formação e ocupações incluídas na Classificação Das Profissões Romenas (COR).

A duração mínima da formação de aprendizagem é igual à duração prevista nos regulamentos relativos aos cursos de qualificação para a formação de adultos. O tempo necessário para a formação teórica do aprendiz é incluído no horário de trabalho regular. O salário mensal docontrato de aprendizagem é, pelo menos, igual ao salário mínimo bruto nacional. O programa de trabalho é de 8 horas úteis/dia, 40 horas/semana. Para menores de 18 anos, o programa de trabalho é de 6 horas de trabalho/dia, 30 horas/semana.

Na Roménia, todos osterprises podem exercer contratos de aprendizagem desde que disporem das instalações necessárias, e fornecem às direções locais do Trabalho e da Justiça Social comprovando que dispõem de um programa de formação especificamente concebidopara a ocupação para a qual pretendem organizar estágios. O Ministério do Trabalho e da Justiça Social, através das agências locais de emprego, monitoriza e controla a atividade dos prestadores de formação autorizados que fornecem programas de navios de aprendizagem baseados no trabalho.

Na Roménia, o estágio é entendido como uma prática dentro de empresas de alunos e/ou estudantes, de acordo com a legislação em vigor (Lei 258/2007). De acordo com a lei, a prática dos alunos/alunos é organizada pelo provedor de formação (instituição de ensino) com base num contrato estabelecido com um parceiro de prática. O parceiro de prática é uma empresa ou qualquer outra pessoa jurídica que exta uma atividade relevante para a especialização para a qual os alunos/estudantes são formados. O trabalho prático can ser feito semanalmente ou cumulativo no final de um determinado período de estudo teórico, conforme estipulado no currículo. O estágio não é normalmente remunerado, exceto a situação prevista na lei, quando, durante o período de prática, oe-sócio decide contratar o trabalhador por conta de obra individual, de acordo com o Código do Trabalho, e negociar a remuneração. (Fonte: Liviu Moldovan, Revisão do Quadro Legislativo no Campo da Aprendizagem Baseada no Trabalho, Procedia Manufacturing 32 (2019) 302-308)

Os regimes de EFP duplos, introduzidos pela Portaria de Emergência Do Governo n.º 81/2016, aprovados pela Lei n.º 82/2018, representam uma forma de organização do ensino e formação profissionais que é organizada por iniciativa de interessedos operadores económicos como potenciais empregadores e parceiros de prática. Proporciona igualmente oportunidades acrescidas de educação e formação através de formação prática baseada num contrato de parceria e em contratos individuais de formação prática organizados sob a responsabilidade principal dos operadores económicos e facilita a sua participação nos mecanismos de decisão ao nível da unidade de educação parceira. Além disso, os operadores económicos asseguram a formação prática dos estudantes, a bolsa ao nível da concedida a fundos públicos e outras despesas para a educação de qualidade dos estudantes (Fonte: Base de dados europeia Cedefop sobre esquemas de aprendizagem- Roménia).

### WBL em Portugal

Em Portugal não existe uma legislação global específica que regula o WBL. O WBL é regulado como um assunto transversal ao abrigo de outras legislações. Por exemplo, em 2007, a par da criação do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), foram criados seis programas de educação dupla e cada um deles tem a sua própria legislação/regulamento, onde a WBL é abordada.

Outras iniciativas da WBL que não estão no âmbito do SNQ, incluindo os estágios financiados pelo Estado e não financiados pelo Estado, são também regulamentadas de forma independente.

A instituição responsável pela definição de toda a legislação acima referida éo governo e a legislação é a mesma em todo o país.

Em Portugal, para iniciativas financiadas pelo Estado, as empresas devem cumprir a lei e cumprir os requisitos legais ligados à sua atividade e em termos de registo, contabilidade, impostos. Nocaso do THI, o instituto de emprego e formação profissional tem a responsabilidade de garantir que a empresa cumpre a lei. Caso contrário, não é necessário cumprir requisitos legais específicos e não existe registo público para as empresas autorizadas a participarem iniciativas do WBL.

No entanto, é de notar que, para o EFP – programas de educação dupla, cabe tipicamente ao provedor de EFP formar uma parceria com empresas que acolhem alunos durante o WBL. Os prestadores de EFP também precisam de manter a sua certificação e são, por isso, frequentemente auditados. Durante a auditoria, os critérios de seleção das empresas são avaliados em conjunto com os métodos de ensino que dispõem de mecanismos de monitorização e avaliação das atividades do WBL.

Mas não existe qualquer evidence que as empresas que participam em iniciativas do WBL sejam sujeitas a auditorias mais regulares das instituições de controlo do trabalho. Não existe uma legislação laboral específica que trate de estágios, estágios, outras iniciativas da WBL. As regras comuns relativas aosiatives init da WBL estipulam que deve ser assinado um contrato entre todas as partes envolvidas. Deve reconhecer-se que os alunos têm o direito de receber subsídios de refeição e transporte, bem como de um seguro de trabalho por parte da empresa. Os restantes aspetos do contrato, incluindoo tempo de trabalho e o horário de trabalho da MA XIMUM, são os mesmos que são aplicáveis a todos os trabalhadores da empresa, que são regulados pela legislação laboral padrão. O contrato de estágio tem, em geral, um prazo de 9 meses, com exceção das empresas de interesse estratégico economic nacional e para os estagiários em determinadas situações sociais (refugiados, ex-condenados, etc.).

Em Portugal não existem incentivos fiscais específicos para as empresas que participam em iniciativas de educação dupla/WBL. Tanto a empresa como o estagiário estão sujeitos à lei fiscal aplicável, como se o estagiário fosse um trabalhador regular.

Existe legislação de financiamento e subvenção ao abrigo do Fundo Social Europeu (FSE) que aborda diretamente as iniciativas do WBL. As empresas envolvidas em programas de estágio têm também direito a umacontribuição financiada pelo IEFP. 65% do subsídio mensal do estagiário é financiado, o que pode ser aumentado para 80% se for uma organização sem fins lucrativos, uma empresa com interesse económico nacional ou uma empresa com menos de 10 trabalhadores que se candidata pela primeira vez. Se o estagiário pertencer a certos grupos sociais (refugiados, ex-condenados, etc),, outros 15% são adicionados à figura anterior. As empresas que contratarem estagiários no prazo de 20 dias após o fim do estágio, receberão uma subvenção do dobro da mensal aowance acordada no contrato.

### WBL em França

Em França, há dois sistemas principais para a "aprendizagem" no sentido europeu do termo: o contrato de profissionalização e o contrato de aprendizagem, ambos assinados entre o empregador e o trabalhador. A aprendizagem existe desde o século XIX e há muito que é um verdadeiro caminho para a qualificação paralela ao percurso escolar tradicional. Na verdade, o contrato de aprendizagem é criado em 1971 e tinha um estatuto especial de acordo com a legislação laboral. O seu objetivo é permitir que as pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 25 anos sigam um currículo escolar regular, both teórico e prático, para obterem uma competência profissional baseada num diploma ou numa qualificação profissional. Desde 2004 que o contrato de profissionalização substitui o contrato de qualificação. O objetivo deste contrato é facilitar o acesso aos empregantespor uma certificação reconhecida pelo Estado ou por um sector profissional. Desde 2005, o governo francês tem destacado a aprendizagem para superar o desemprego jovem e, em particular, os jovens pouco qualificados.

Infelizmente, o público em geral não tem confiançanestes sistemas e a formação em curso continua subvalorizada e desacreditada em França. A imagem de Aprendizagem sofreu quando a corrida para as altas qualificações, e especialmente no ensino superior, começou na segunda metade do século XX. No pressente, parece que esta tendência não foi invertida, mas o objetivo é dar formação de aprendizagem e aprendizagem no local de trabalho uma aura idêntica à da escola de fluxo educativo.

### WBL em Espanha

O WBL em Espanha consiste basicamente em combinar prática e teoria para que uma base sólida de conhecimentos e competências possa ser construída que pode ser realizada ou usada na prática com base no desenvolvimento de competências no aluno. Especificamente, as novas políticas de dupla formação profissional nos regulamentos espanhóis csão resumidas como: conjunto de ações e iniciativas de formação, emprego misto e formação, que visam a qualificação profissional dos trabalhadores em regime de alternância da atividade profissional numa empresa com a atividade de formação recebida no âmbito do v sistema de formação ocacional para o emprego ou para o sistema educativo (RD 1529/2012). No entanto, Espanha é um exemplo claro em que o estagiário ainda é estudante em vez de um funcionário que já foi contratado (Fundação Europeia de Formação, 2014).

EFP inicial (i-VET):

A dupla formação profissional, que é a única modalidade existente em Espanha no i-VET, não é dirigida nem destina-se à inserção laboral de adultos, uma vez que se centra nos alunos do sistema formal. Dividem-se em dois: jovens no ensino e formação profissionais iniciais ou básicos (15-16 anos) e jovens adultos em FP, quer do nível médio ou superior (mais de 16 anos).

A Formação em Centros de Trabalho (FCT) é um módulo profissional obrigatório que é ministrado em todos osensinos da FP, tanto de FP básico, como de grau médio e superior. Trata-se de uma fase de formação prática na empresa que se realiza no local de trabalho e que, regra geral, deve ser realizada, uma vez que todos os módulos profissionais do ciclo de formação tenham sidolançados, no ambiente real da empresa. O módulo profissional de Formação em Centros de Trabalho (FCT) não tem natureza laboral ou uma relação de confraternização, os alunos que a frequentam continuam a ser alunos matriculados no ensino regulado. A superação do período de estágio obrigatório nas empresas é um requisito essencial para obter o grau ou qualificação profissional oficial.

EFP contínuo (c-VET):

No que diz respeito à situação do c-VET contínuo, em Espanha existem três principais ammes progr da WBLfocados neste tipo de aprendizagem:

Programas mistos de formação e emprego

Anteriormente conhecidos como escolas de workshop, estes programas de formação combinam a aprendizagem com um trabalho (pago). Estes programas são promovidos por entidades públicas ou organizações sem fins lucrativos, através de fundos nacionais e europeus, a duração é mínima de seis meses e máximo de doze.

Os programas mistos de formação e emprego destinam-se a pessoas desempregadas com mais de 25 anos com dificuldades especiais para entrar no mercado de trabalho, bem como aos grupos prioritários designados nos planos de execução da Estratégia Europeia para o Emprego. Neste sentido, os migrantes e as minorias étnicas são potenciais beneficiários destes programas. Por outro lado, uma linha específica de financiamento destina-se a jovenscom menos de 25 anos que não tenham obtido o ensino secundário obrigatório.

Escolas de Segunda Oportunidade

Estas escolas destinam-se a promover a integração social e profissional dos jovens, nomeadamente aqueles que foram expulsos do sistema educativo. Estess chools são direcionados para jovens entre os 16 e os 25 anos com graves dificuldades educativas e de empregabilidade. A este respeito, é de salientar que os jovens migrantes são utilizadores regulares destas escolas, bem como algumas pessoas de minorias étnicas.

Aqui, osestudados precisam estabelecer um contrato de compromisso, desenvolvendo o seu próprio percurso de formação a partir de uma vasta gama de recursos de formação

Aprendizagem informal no local de trabalho

Em Espanha, no que diz respeito à aquisição e melhoria de competências, a experiência de trabalho nocraque de workpl tem sido a principal forma de reconhecimento da formação informal durante décadas.

Nos centros oficiais de EFP os tutores são a principal ligação entre a esfera da educação e as empresas, e são selecionadas pelo diretor do centro, são as responsáveis pelo planeamento, acompanhamento e avaliação. Mas, nos programas de EFP fora do sistema educativo, os tutores são normalmente o pessoal do departamento de recursos humanos das empresas.

### WBL na Grécia

Na Grécia, a Aprendizagem Baseada no Trabalho não é remunerada e o estagiário deve acordar e aceitar desempenhar todas as funções e tarefas relevantes que lhe forem atribuídas, bem como o trabalho e as atividades da organização/empresa a realizar de acordo com o disposto no regulamento de operação aprovado.

Tendo em conta a casei lei grega (AP 1592/2009, 1676/2011, etc.) sobre os contratos de aprendizagem «No contrato de aprendizagem original, o principal elemento é a prestação de formação ao aprendiz. Não existe disposição legal e as disposições do Código Civil são aplicadasproporcionalmente, enquanto as disposições relativas ao horário de trabalho, indemnizações, etc., que exigem um contrato de trabalho subordinado, não são aplicáveis, enquanto as disposições da legislação laboral se aplicam ao acordo de aprendizagem.».

Na sequência destes, concluímos que, no âmbito da liberdade de contratos, para efeitos do WBL, deve preparar:

* contrato entre o parceiro e organização/sociedade grega para a receção dos formandos para a realização dos seus estágios não remunerados e as suas condições e, respectivamente,
* um contrato entre a organização/empresa e cada estagiário, para que aorganização/empresa EAC H possa ser coberta contra qualquer controlo por parte de organismos públicos de controlo do Estado e pela capacidade de os estagiários acederem às instalações e instalações necessárias da organização/empresa para a realização efetiva do seu WBL.

Relativamente aoscustos a ter em conta e ao risco de seguro a cobrir, a organização/sociedade compromete-se a depositar à Instituição Nacional de Segurança Social a Declaração Periódica Analítica para os contratos de aprendizagem e pagar as correspondentes contribuições de seguros de acesso a sinistrosque dele resultam, que correspondem a 1% do salário imputado.

Por último, vale a pena notar que o que precede também se aplica aos contratos de trabalho voluntário.

### WBL em Itália

Nos últimos anos, o Sistema **Educativo** nal italiano, tem sofrido uma evolução progressiva com a introdução dos cursos de Educação e Formação Profissional em 2003 (Reforma de Moratti) e com a subsequente estreia oficial em 2010 a partir de uma estrutura historicamente condicionada que tem as suas raízes no século XIX, em particular com o trabalho de Don Bosco (1815-1888).

A alternância escola/trabalho foi introduzida em Itália pela Lei 53/2003 como um método de organização educacional que poderia permitir ao aluno, com base na sua escolha, redimensionar em parte o currículo dos seus estudos secundários desta forma.

A conferência de 2012 do acordo estatal-regional criou normas para garantir a certificação de competências no âmbito de um regime de aprendizagem, estágio, formação. O significado dos aprendizesda anca foi alterado uma última vez pela Lei do Emprego de 2015, onde é definido um contrato de trabalho permanente para a formação e o trabalho dos jovens. Finalmente, pela lei 107 de 2015, conhecida como "Boa Escola", a alternância do trabalho escolar tornou-se uma eleção estruturaldo sistema escolar italiano. Esta lei reforçou e reafirmou a importância da alternância entre a escola e o trabalho. Os cursos de alternância são implementados em institutos técnicos e profissionais por uma duração total de 400 horas e em escolas secundárias por uma duração total de 200 horas. O objetivo da lei é criar uma relação contínua e orgânica entre mundos que, até agora, pouco têm falado: o sistema educativo, o sistema de formação profissional e o mercado de trabalho.

Em Itália, a aprendizagem baseada no trabalho pode ser implementada através da aprendizagem organizada nas seguintes formas: a qualificação profissional de 3/4 anos (15-25 anos - Formação profissional regional); elevada qualificação e investigação (18-29 anos); qualificações professio nal (18-29 anos). Estão previstos estágios, que podem ser se estão ou não incluídos num itinerário educativo. No âmbito dos programas de formação profissional, a aprendizagem baseada no trabalho pode assumir diferentes formas baseadas no processo disciplinar field (por exemplo, períodos de alternância, períodos de formação no local de trabalho, etc.). A alternância escolar complementa a formação em sala de aula com experiência no local de trabalho e, nos últimos anos, uma nova forma de aprendizagem baseada no trabalho: Projetos simulados.

No que diz respeito ao papel dos educadores, os professores e formadores de EFP têm características muito diferentes. O perfil profissional dos professores é muito mais claramente definido e regulamentado do que os formadores no que diz respeito à formação, recrutamento, funções e competências.

O WBL pode ser encontrado em todos os níveis de ensino - inicial, pós-secundário e terciário - e na educação e formação profissional continua. No entanto, a percentagem real de aprendizagem que ocorre no local de trabalho pode variarconsideravelmente em termos de intensidade e frequência, passando da aprendizagem para o trabalho de familiarização da vida.

É útil classificar os vários esquemas WBL nos seguintes modelos principais:

1. O primeiro modelo são os programas de aprendizagem ou de alternância, que provide por longos períodos de tempo decorridos entre estudantes dentro de empresas, em condições de integração total no contexto da empresa. Estas formas de formação e relação profissional são geralmente reguladas através de um contrato com a entidade patronal queprevê alguma forma de remuneração. Estes períodos são complementares e alternados (por exemplo, semanais/mensais/anuais) à educação recebida nas escolas e estabelecimentos de formação.

2. O segundo modelo é o dos períodos de formação nas empresas. Esta definição refere-se a estágios e estágios de trabalho geralmente previstos em programas de formação secundária e/ou universitária, programas que são obrigatórios para estudantes e que correspondem, em geral, a 25-30% de todo o programa de estudos.

3. O último modelo é o que corresponde a formas de aprendizagem baseadas no trabalho que estão integradas no programa de formação, tais como a utilização de laboratórios, cozinhas, workshops e outras "simulações ambientais empreendedoras e profissionais"

# Guia de conselhos e tutores de implementação da WBL

## O que ter em mente antes da aprendizagem/estágio

### Avaliação

1. Avaliação de competências: quais são as competências necessárias para a empresa? O departamento da empresa deve ser consultado para identificar áreas de trabalho específicas para as quais um estagiário possa contribuir.
2. Atende às necessidades de formação e às necessidades da empresa.

### Programa Estruturado

Um programa claramente definido assegurará que uma aprendizagem/estágio na empresa seja valiosa e a ajudará a atrair jovens talentos.

O programa deve assegurar que:

1. O estagiário tem objetivos claros e escritos de aprendizagem a atingir
2. O estagiário é a oportunidade de ver diferentes áreas na empresa
3. O estagiário tem uma formação planeada e estruturada utilizando o CDWaste no local: um ótimo equilíbrio de aprendizagem "abstrato/concreto"
4. Ao estagiário é dada uma série de tarefas para garantir o desenvolvimento dediferentes mortes previstas no programa
5. O estagiário tem a oportunidade de aprender com outros funcionários
6. O estagiário tem reuniões regulares com um supervisor para monitorizar o progresso

### Recrutamento

Um processo de recrutamento bem preparado não só lhe poupará tempo, como também aumenta a garantia de conseguir a pessoa certa na empresa certa.

1. Crie uma descrição clara do trabalho, incluindo competências e competências que a empresa necessita.
2. Afirmar no trabalho que existem formações internas sobre a Gestão de Resíduos de CD irá atrair pessoas motivadas ansiosas para melhorar as suas habilidades.
3. Assegurar a duração da aprendizagem/estágio e indicar claramente se houver alguma remuneração/reembolso envolvido. Nãoreate as expectativas não financiadas.
4. Dê sempre feedback ao estagiário entrevistado para que possam melhorar as suas capacidades de entrevista.

### Durante a aprendizagem/estágio

É crucial que o estagiário/estagiário tenha uma experiência positiva na empresa. Para garantir isso, aqui está uma lista de verificação para os seus primeiros dias na empresa:

1. Uma boa introdução à empresa, aos seus valores e missões, bem como a todos os colaboradores
2. Um passeio pelas facilidades
3. Fornecendo-lhe informações relevantes sobre saúde e segurança
4. Dando-lhe uma cópia das regras de trabalho e do Código de Conduta
5. Dar-lhe conhecimento dos canais de reclamações disponíveis
6. Passando pelos seus objetivos de aprendizagem pretendidos, bem como tarefas e deveres indicados na descrição do trabalho
7. Planeamento da formação do CDWaste ao longo do seu tempo na empresa

### Supervisão do Tutor

É importante que o estagiário tenha supervisores formados nas suas responsabilidades. Isto garante que o estagiário se sinta apoiado e fazendo parte de um processo de aprendizagem concreto enquanto a empresa está a aproveitar ao máximo as suas habilidades e tempo:

1. Estabelecer avaliações semanais para rever o progresso e a satisfação
2. Estabelecer uma revisão intercalar para avaliar os progressos em matéria de aprendizagem escrita

### Formação

Dar a possibilidade aos estagiários de receberem formação interna melhora as suas competências profissionais. A formação em Gestão CWaste não é apenas essencial para o futuro da sua carreira, através da aquisição de novas e especializadas competências, mas também para a própria empresa, a fim de cumprir as últimas obrigações legais (nacionais e europeias) de Gestão de Resíduos:

1. É importante passar pela formação CDWaste para selecionar módulos relevantes para o estagiário, bem como para a empresa de construção de hospedagem.
2. Uma boa formação deve ser bem equilibrada entre aprender "resumos" e aplicá-los no local.
3. Ter um treinador profissional é, naturalmente, ideal, mas pode ser caro. A alternativa seria ter um formador interno (por exemplo, o supervisor do estagiário) que possua competências pedagógicas (tutor no local de trabalho).

Obviamente, as formações da CDWaste destinam-se a todos os colaboradores que lidam com os resíduos em estaleiros de construção: a empresa precisa de garantir que todos os colaboradores melhorem os seus conhecimentos e competências e aprendam novos, proporcionando sessões de formação regulares (internamente, em centros de formação, online através de e-learning, etc.)

## O que ter em mente no final da aprendizagem/estágio

### Revisão da Aprendizagem

É altamente aconselhável que a empresa inclua uma apresentação de estágio/aprendizagem final para o estagiário:

1. O que fizeram
2. O que aprenderam

### Avaliação

A avaliação do estágio/aprendizagem deve incluir:

1. Até que momento os objetivos de aprendizagem são bem cumpridos?
2. Para que projetos foram concluídos ou contribuídos?
3. Que conhecimentos e competências tornam o estagiário mais preparado para o mercado de trabalho?
4. Quais foram identificadas quais as áreas de melhoria relativas ao processo WBL?

Discussões importantes para ter:

1. se uma opção, discutir as possibilidades do estagiário (se externo) permanecer na empresa como um empregado permanente
2. Feedback do estagiário ao supervisor (formador/tutor). O supervisor e a empresa como um todo podem aprender com o próprio estagiário

A empresa deve dar ao estagiário (se externo) uma carta de referência ou uma certificação escrita. Estes documentos são inestimáveis para futuras candidaturas a empregos.

## Avaliação do CD Waste WBL

A ser concluída duas avaliações por estagiário. Um formulário de avaliação para o estagiário e o outro para a empresa (tutor).

Links úteis:

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-write-an-internship-report>

<https://www.wbl-toolkit.eu/index.php?id=336>

# Relatórios WBL de Resíduos de CD Nacionais

| **País:** | | **Contacto:** |
| --- | --- | --- |
| **Nome da atividade WBL:** | | **Período[[1]](#footnote-0):** |
| **Perfil da empresa/ Organização[[2]](#footnote-1)** | | **Perfil dos estagiários[[3]](#footnote-2):** |
| | **Módulos cdW/unidades de aprendizagem que foram cobertas através do WBL:** | | --- | | | |
| **Implementação[[4]](#footnote-3)** | | |
| **Lições aprendidas:** | **Impacto** | |
| **Recomendações e outras ações sustentáveis:** | | |

Nota: 1-2 páginas no máximo

| **País: Roménia** | | **Contacto: UPB** |
| --- | --- | --- |
| **Nome da atividade WBL:**  **Aplicação de conhecimentos teóricos do curso CDWaste\_Manege EFP** | | **Período**[**[1]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn1)**:**  **1 maio- 27 maio 2022; 20 h** |
| **Perfil da empresa/Organização**[**[2]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn2)  Estação de triagem CDWaste;  Estação de triagem de resíduos de reciclagem;  2 empresas de produtores de betão – incluindo betão com agregados reciclados. | | **Perfil dos estagiários**[**[3]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn3)**:**  Estudantes de BSc e Mestrado de uma universidade técnica; 4 homens e 5 mulheres; idade 22-30. |
| | **Módulos cdW/unidades de aprendizagem que foram cobertas através do WBL:**  **Módulo 2 Gestão de resíduos no local**  **Módulo 3 Gestão e Reciclagem de Resíduos de Construção e Demolição** | | --- | | | |
| **Implementação**[**[4]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn4)  O número de estagiários que obtiveram a pontuação máxima (10 em 10 pontos) no teste final de avaliação realizado na plataforma de e-curso vet CDWaste-Manage foi de 9 (em 14 alunos que fizeram o teste final) por isso decidimos alargar o número de estagiários da WBL de 5 para 9.  Para poder proporcionar aos formandos uma compreensão mais alargada das atividades de gestão do CDWaste, organizamos visitas técnicas a 4 parceiros industriais envolvidos na triagem e reciclagem de resíduos/CDW, bem como na produção de betão, incluindo betão ecológico (com emissões de CO2 reduzidas, reutilização de água e com agregados reciclado).  O feedback dos formandos foi positivo, consideraram que a atividade da WBL lhes dá a oportunidade de entender melhor os aspetos teóricos apresentados no curso CDWaste-Manage VET; também, eles têm consciência dos aspetos práticos envolvidos na reciclagem de resíduos de CD (pontos fortes e fracos).  Os formandos apreciaram a explicação abrangente dada pelos especialistas (tutores) das empresas visitadas e alguns deles começaram a considerar uma futura carreira profissional neste setor. | | |
| **Lições aprendidas:**  A WBL desempenha um papel importante na garantia de uma correta compreensão dos aspetos práticos da reciclagem de CDW dentro e fora do local.  A reciclagem de CDW na produção de betão envolve uma quantidade importante de trabalho, pesquisas prévias para estabelecer as receitas corretas,substantivando a influência do CDW nas principais propriedades do betão, monitorização contínua das propriedades de CDW e consequente betão. | **Impacto**  Os formandos presentes compreensão sobre a gestão da CDW contribuirão, no futuro próximo, para a correta implementação desta atividade a nível nacional. | |
| **Recomendações e outras ações sustentáveis:**  Para divulgar amplamente informações sobre o curso da plataforma VET de gestão de resíduos de CD a nível nacional para aumentar o número de alunos.  Introduzir mais informação sobre a gestão do CDW nas palestras/cursos ministrados aos alunos matriculados em programas de BSc e Mestrado na UPB.  Alargar e estabelecer um novo acordo de parceria com parceiros industriais, RDIs e ONG atualmente envolvidos em atividades de gestão de resíduos e proteção do ambiente, para informação e intercâmbio de boas práticas relativas à gestão e valorização do CDWaste. | | |

| **País:**  Grécia | | **Contacto:**  **Elissavet Lafazanou** |
| --- | --- | --- |
| **Nome da atividade WBL:**  CDWaste ManageVET: Πρακτική εκπαδευση | | **Período**[**[1]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn1)**:**  De 1 de julho a 14 de julho |
| **Perfil da empresa/Organização**[**[2]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn2) PEDMEDE ECO  PEDMEDE ECO é o Sistema Coletivo de Gestão Alternativa da E.C.D.W. (Resíduos de Escavação, Construção e Demolição), que foi fundado pela Associação Pan-Helénica de Engenheiros Empreiteiros de Obras Públicas – PEDMEDE e:   * coordena, inspeciona e assegura que o processo de gestão de resíduos de escavação, construção e demolição seja realizado de acordo com a legislação grega e europeia. * tem a responsabilidade de recolher e publicar dados sobre a gestão da E.C.D.W na Grécia, informar as partes interessadas sobre as melhores práticas e procedimentos para a gestão da E.C.D.W e organizar ações de informação e sensibilização do público | | **Ficheiro profissional dos** estagiários[**[3]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn3)**:**   * **Ocupação:** Trabalhadores da Construção * **Nível EQF:** 5 * **Género:** 3 machos e 2 fêmeas * **Critérios de seleção:**   - Pontuação do treino online  - Disponibilidade para assistir aosemis de relações públicas da PEDMEDE ECO |
| | **Módulos cdW/unidades de aprendizagem que foram cobertas através do WBL:**  Módulo 1 Módulo 3  CU1 x CU1 ☐  CU2 x CU2 ☐  CU3 x CU3 ☐  Módulo 2 Módulo 4  CU1 x CU1 ☐  CU2 x CU2 ☐  CU3 x CU3 x  CU4 x CU4 ☐  CU5 ☐ | | --- | | | |
| **Implementação**[**[4]**](https://mail.yahoo.com/d/folders/1/messages/63036?guce_referrer=aHR0cHM6Ly9sb2dpbi55YWhvby5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAF7RVNZjjEJYz8-b4yzg5wag3pHW4v1jyuS_5jh7dRL-1fgl3GfZOCvGwj3plSGnZDPn0MgzTFR14m3OQ7MbsEMfh36ru6op2SEZbXYeVioLBgp1ktpXZiucV-_QaC1ArvdGpRjL-mR6qq__u8yCBrbe08MDfgfcg4HIJO5_XQvw#_ftn4)  Os cinco (5) estagiários que obtiveram a pontuação mais alta na avaliação final de formação online realizada na plataforma de e-curso vet CDWaste-Manage, bem como tiveram disponibilidade para frequentar as instalações do PEDMEDE ECO, foram escolhidos para participar na formção em contexto de trabalho (WBL).  PEDMEDE ECO selecionado como o parceiro externo que fornecerá aos estagiários do WBL uma compreensão completa e mais ampla do sector de gestão do CDWaste. Mais concretamente, o PEDMEDE ECO é o Sistema Coletivo de Gestão Alternativa da E.C.D.W. (Resíduos de Escavação, Construção e Demolição) que coordena, inspeciona e assegura que o processo de gestão de Resíduos de Escavação, Construção e Demolição seja realizado de acordo com a legislação grega e europeia.  Além disso, tem a responsabilidade de recolher e publicar dados sobre a gestão da E.C.D.W na Grécia, informar as partes interessadas sobre as melhores práticas e procedimentos para a gestão da E.C.D.W e organizar ações de informação e sensibilização do público. Por conseguinte, os trainees tiveram a oportunidade de aprofundar as áreas acima mencionadas e adquirir competências práticas conexas.  Em termos do feedback recebido pelos estagiários, todos concordaram que o procedimento WBL os ajudou a entender melhor a teoria aprendida durante otreino online. Afirmaram igualmente que a assistência e as explicações dos tutores durante a formação no local de trabalho eram valiosas e que alguns deles gostariam de seguir uma carreira especificamente neste sector. | | |
| **Lições aprendidas:**  O WBL como uma experiência proporcionada aos estagiários a oportunidade de colocar na prática os conhecimentos teóricos absolvidos.  Os estagiários tiveram a oportunidade de aprofundar o quadro legislativo grego e europeu do processo de gestão de resíduos de escavação, construção e demolição, bem como de estarem atentos a outras áreas temáticas do percurso, como a vertente ambiental. | **Impacto**  O WBL fornece uma compreensão completa dos conhecimentos teóricos que os estagiários adquiriram durante o curso online. Consequentemente, o profissional existente no sector, bem como os futuros trabalhadores, promoverão a qualidade dos seus serviços, contribuindo paraa melhoria da produção do sector ECDW. | |
| **Recomendações e outras ações sustentáveis:**  - Desenvolvimento de um manual de formação mais curto para torná-lo acessível também por níveis de QEQ mais baixos para ajudar na criação de um público mais vasto.  - Divulgação mais ampla e intensa da produção do projeto com o objetivo de criação e desenvolvimento de novas sinergias. | | |
|  |  |  |

# Modelo para acordo

A Aprendizagem Baseada no Trabalho é uma estratégia educativa que proporciona aos formandos experiências de trabalho na vida real onde podem aplicar conhecimentos e competências adquiridas e desenvolver a sua empregabilidade. Um acordo entre o formando, a empresa e o prestador de serviços de EFP é necessário para estabelecer claramente os direitos e deveres das diferentes partes, gerir diferentes expectativas e estabelecer condições de avaliação.

Os modelos abaixo são exemplos de dois tipos de acordos:

**1-** [**Cd Waste Online e WBL Individual Training Programme**](https://docs.google.com/document/d/1utYN8ocUDsFQg6jqPGLVzcW1f0NCG5va/edit?usp=sharing&ouid=113788910235717108120&rtpof=true&sd=true)

Para a identificação dos intervenientes envolvidos no processo WBL, a visão geral do programa de formação de aprendizagem e o feedback relativo à avaliação..

**2-** [**Acordo de Formação de RESÍDUOS de CD**](https://docs.google.com/document/d/1IhEz8uhlOvq6kWRBwMVCTHevPgEY9L_T/edit?usp=sharing&ouid=113788910235717108120&rtpof=true&sd=true)

Um Acordo geral de Formação entre o estagiário e o prestador de formação, com cláusulas, direitos e deveres diferentes das diferentes partes.

# Sites úteis

* **Guia do Programa Erasmus+ - Comissão Europeia (2021)**

Link: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2021_en>

* **Quadro de Análise de Necessidades de Aprendizagem - UCL (2013)**

Link: <http://www.ucl.ac.uk/hr/od/resources/learning%20NeedsAnalysisFramework.pdf>

* **Um guia dos empregadores para estágios de qualidade - Fórum Europeu da Juventude (2015)**

Link: <https://www.youthforum.org/employers-guide-quality-internships>

* **Fazer com que as aprendizagens funcionem para pequenas e médias empresas - Cedefop (2015)**

Link: <https://www.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf>

* **Utilização da aprendizagem e-learning no ensino e formação profissional (EFP):**

**Sistematização das Abordagens Teóricas Existentes - Vera Belaya (2018)**

Link:<https://www.researchgate.net/publication/326529870_The_Use_of_e-Learning_in_Vocational_Education_and_Training_VET_Systematization_of_Existing_Theoretical_Approaches>

* **Guia de Melhores Práticas de E-Learning - Projeto Erasmus+ "SMEELEARN" (2016)**

Link: <http://www.sme-elearning.net/bestpracticeguide.html>

* [https://wbl-professional.eu/2017/04/06/io-5-wbl-pro-toolkit/](about:blank)
* <https://www.wbl-toolkit.eu/index.php?id=3>

1. data de início e fim, mais a duração total em horas [↑](#footnote-ref-0)
2. breve descrição da empresa, tamanho, atividades etc [↑](#footnote-ref-1)
3. perfil educacional/profissional, nível EQF, idade, géneroder, estatuto de emprego [↑](#footnote-ref-2)
4. breve descrição: contexto, território, ponto de partida, dificuldades encontradas, ... [↑](#footnote-ref-3)