

NOTA INFORMATIVA

Desenvolver os cursos de aprendizagem

Apesar de terem vantagens ao contribuírem para ajustar o ensino e a formação profissional às necessidades do mercado de trabalho, os cursos de aprendizagem são subutilizados

Para reduzir o elevado nível de desemprego juvenil, os países têm procurado inspiração nos modelos de outros países. Durante o período de recessão económica, alguns países tiveram melhor desempenho do que outros e a taxa de desemprego juvenil permaneceu relativamente baixa, como foi o caso da Alemanha, dos Países Baixos e da Áustria. Este desempenho pode dever-se, em parte, aos cursos de aprendizagem ou sistemas “duais” vigentes nestes países, que começaram, deste modo, a despertar cada vez mais interesse.

Os cursos de aprendizagem (Caixa 1) e outras formas de aprendizagem em contexto laboral são considerados particularmente vantajosos enquanto método de aprendizagem. Permitem aos jovens e aos adultos adquirir competências profissionais específicas e genéricas das quais os empregadores necessitam, facilitando, deste modo, a transição entre a escola ou outro meio de aprendizagem e o mundo do trabalho. Tendo em conta que os sistemas de aprendizagem também contribuem para reforçar a cooperação entre governos, parceiros sociais, empregadores e instituições de formação, não é surpreendente observar que o seu ressurgimento tem vindo a ser uma tendência cada vez mais popular a nível mundial.

Caixa 1 Definição de cursos de aprendizagem

Os cursos de aprendizagem podem ser definidos como tendo as seguintes características:

- um processo de aprendizagem que decorre de forma alternada num local de trabalho e num estabelecimento de ensino ou formação;
- faz parte de um processo de ensino e formação formal;
- após a conclusão com aproveitamento, os formandos obtêm uma qualificação e recebem um certificado reconhecido oficialmente;
- os aprendizes têm normalmente estatuto de trabalhador e são remunerados pelo seu trabalho;
- está idealmente assente num contrato ou acordo formal entre um empregador e um formando, mas assenta por vezes num contrato celebrado com uma instituição de ensino ou formação.

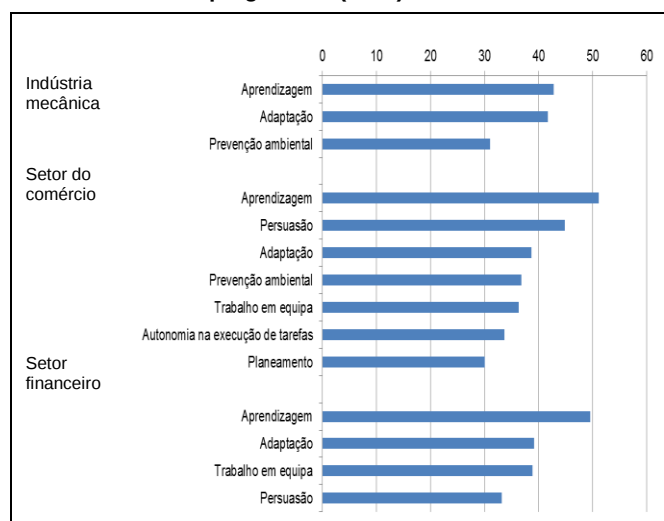
Transição da esfera de aprendizagem para o mundo do trabalho

Embora a percentagem de jovens com elevados níveis de qualificação seja maior do que nunca (até 2025, apenas 14% da força de trabalho europeia será pouco ou não qualificada, face aos 31% registados em 2000), os empregadores afirmam

frequentemente que os diplomados que ingressam no mercado de trabalho não estão suficientemente preparados.

Todavia, o conjunto de competências exigidas pelos empregadores, que incluem competências genéricas ou “soft” e competências técnicas (Figura 1), tais como a capacidade de comunicação com clientes ou a capacidade de trabalhar em equipa com pessoas de idades e contextos diferentes, são mais facilmente adquiridas no local de trabalho.

Figura 1 Nível de importância atribuída às competências, % de empregadores (2012)



Fonte: Cedefop.

O ciclo vicioso da falta de experiência e de preparação profissional e incapacidade de adquirir experiência de trabalho por falta de emprego constitui para os jovens um grande obstáculo ao seu ingresso no mercado de trabalho. Os cursos de aprendizagem podem ajudar a ultrapassar este obstáculo, ao proporcionar uma aprendizagem combinada, ministrada em contexto escolar e em contexto laboral. Proporcionam uma experiência de trabalho aos jovens, melhorando deste modo as suas perspetivas de emprego e atribuindo-lhes uma remuneração durante o seu período de formação.

Existem provas de que, nos níveis de qualificação médios, os diplomados do ensino e formação profissional (EFP) em geral e, sobretudo, aqueles que concluem um curso de aprendizagem, tendem a ingressar mais facilmente no mercado de trabalho, comparativamente com os diplomados do ensino geral. De acordo com os últimos dados referentes a 2009, os diplomados do EFP entre os 20 e os 34 anos na UE (com exceção da Croácia) registavam uma taxa média de emprego

de 79,1%, um valor 5,6 pontos percentuais superior ao registado entre os diplomados do ensino geral com a mesma idade.

Os cursos de aprendizagem não se destinam apenas aos jovens. A aprendizagem em contexto laboral também contribui para melhorar as perspetivas de emprego dos adultos após um período de desemprego ou inatividade, na medida em que permite atualizar e melhorar as suas competências profissionais.

A maioria dos cursos de aprendizagem confere, tradicionalmente, um nível de qualificação médio. Até 2025, a maioria dos empregos na União Europeia (UE) exigirá este nível de qualificação. Os critérios de recrutamento dos empregadores tendem, todavia, a ser mais exigentes, especialmente nos setores do mercado de trabalho onde a oferta é superior à procura. Face ao elevado número de desempregados altamente qualificados, os empregadores procuram recrutar os trabalhadores que melhor correspondam às suas exigências, em detrimento dos trabalhadores com potencialidades, mas que necessitam de ser formados. O inquérito à mão de obra da Manpower de 2013 revela que apenas 7% dos empregadores tencionam redefinir os seus critérios de qualificação, apesar de essa redefinição facilitar o recrutamento. Os cursos de aprendizagem e outras oportunidades de aprendizagem em contexto laboral para adultos desempregados podem proporcionar uma experiência de trabalho e reduzir riscos para as empresas, em matéria de recrutamento, uma vez que lhes permitem alargar as suas bases de candidatos a emprego e preencher vagas de emprego mais facilmente.

Reforçar a governança

A cooperação entre instituições de ensino, empregadores, sindicatos e autoridades públicas no desenvolvimento de competências é um processo determinante para a definição dos cursos de aprendizagem e dos sistemas duais (Caixa 2).

Caixa 2 Gestão conjunta dos cursos de aprendizagem na Dinamarca

Na Dinamarca, o diálogo social faz parte de todos os níveis de decisão em questões relacionadas com os cursos de aprendizagem.

A nível nacional, o Conselho de Formação Profissional é constituído por representantes dos parceiros sociais, órgãos de administração, professores, estudantes e peritos na matéria. Formula recomendações, por exemplo, sobre a estrutura do sistema de EFP, a acreditação de estabelecimentos de ensino e o enquadramento relativo aos conteúdos programáticos e à avaliação.

Os conteúdos detalhados dos programas de ensino e formação são definidos por cerca de 50 comités setoriais. Entre as matérias definidas incluem-se a duração e estrutura dos programas, os seus objetivos, a avaliação e a divisão entre a formação prática e a componente de ensino ministrada em estabelecimento.

Nas novas áreas profissionais para as quais não exista um comité setorial, o Ministério da Educação pode instituir comités para desenvolver novos programas de ensino e formação em função das necessidades.

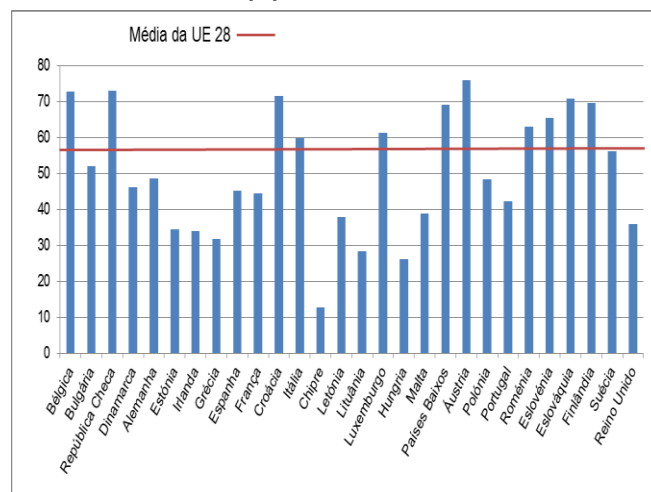
Os comités setoriais nomeiam comissões educativas locais (CEL) para cada programa ministrado nos diferentes estabelecimentos de formação. As CEL prestam consultoria aos estabelecimentos de formação sobre planeamento de programas e cooperam com o comércio e indústria locais.

A cooperação entre todos os agentes interessados na gestão e ministração do EFP pode contribuir para reforçar a capacidade de resposta do EFP face à evolução das competências exigidas, por via de uma adaptação contínua dos programas curriculares ao nível do ensino secundário. Essa cooperação também está a ser reforçada ao nível do ensino superior, sendo importante para satisfazer a atual e futura procura no mercado de trabalho de profissionais e técnicos com elevado nível de qualificação.

Cursos de aprendizagem – sim e não

Não obstante todas as suas vantagens, os cursos de aprendizagem, à semelhança do EFP a nível geral, parecem sofrer de um problema de imagem em alguns países. Em 2012, apenas pouco mais de metade (cerca de 50,5%) dos estudantes do ensino secundário da UE frequentava um curso de EFP inicial. Essa percentagem varia significativamente de país para país, desde mais de 70% na Áustria a apenas 13% em Chipre (Figura 2).

Figura 2 Estudantes inscritos no nível secundário do EFP, 2012 (%)



Fonte: Eurostat.

Existem cursos de aprendizagem em quase todos os países. Mas apenas 27% dos estudantes do EFP frequentava um curso com uma componente teórica ministrada em ambiente escolar em combinação com uma componente prática ministrada numa empresa, em que 25% ou mais do curso é ministrado fora do ambiente escolar.

Em países como a Bélgica, a República Checa, a Áustria e a Eslováquia, mais de 70% dos estudantes de nível secundário frequentava um curso de EFP inicial em 2012, a taxa mais elevada registada na UE. Outros países, como a Dinamarca (46,1%), a Alemanha (48,6%) e a França (44,5%), registaram valores mais próximos da média europeia.

Na Dinamarca, quase todos os estudantes do EFP inicial frequentam um curso de aprendizagem que inclui uma componente ministrada em estabelecimento escolar e outra componente em contexto laboral. Essa proporção é também muito elevada na Alemanha (cerca de 88,2%). Na Áustria e na Eslováquia, situa-se ligeiramente acima dos 40%. A França regista valores muito próximos da média europeia, com cerca de 26,9% dos estudantes do EFP inicial inscritos num curso de

aprendizagem que inclui uma componente ministrada em estabelecimento escolar e outra componente em contexto laboral. Na Bélgica, apesar de haver uma elevada percentagem de estudantes no ensino profissional, apenas 4,3% frequentam um curso de aprendizagem em alternância.

Os países europeus têm vindo a envidar esforços ao longo dos anos para tornar o EFP e os cursos de aprendizagem numa opção mais atrativa. Comprometeram-se a adotar quadros de referência nacionais de garantia da qualidade para as entidades formadoras do EFP até 2015, que contemplem também a aprendizagem no trabalho. Comprometeram-se ainda a aumentar o número de jovens inscritos em cursos de aprendizagem. Os cursos de aprendizagem e outras formas de aprendizagem em contexto laboral inserem-se nas garantias que os países foram incumbidos de criar para facilitar a transição da escola para a vida ativa e reduzir o desemprego juvenil.

Os formandos passaram a dispor de um meio que facilita a sua progressão do EFP inicial (incluindo os cursos de aprendizagem) para o ensino superior. Existem agora mais programas e qualificações do EFP nos níveis pós-secundário e superior. Os quadros nacionais de qualificações também contribuíram para elevar o estatuto das qualificações do EFP. Em alguns países, existe evidência de que as campanhas de promoção e os campeonatos das profissões também contribuem para aumentar a taxa de inscrições no EFP.

Mas ainda é necessário convencer os jovens e as suas famílias de que o EFP, incluindo os cursos de aprendizagem, é uma boa opção. Este problema de imagem não está relacionado com o EFP ou os cursos de aprendizagem enquanto boa forma de aprender. Contudo, em alguns países, o EFP e os cursos de aprendizagem constituem a via mais comum para aceder a empregos tradicionalmente associados a condições de trabalho mais difíceis, baixo estatuto e salários inferiores. O Eurobarómetro de 2011 revela que mais de 70% dos jovens consideram que o EFP é uma via atrativa e útil para encontrar um emprego. O problema reside no facto de 38% dos jovens considerarem, por outro lado, que os empregos e as carreiras proporcionados pelo EFP não são atrativos.

Os pais e os jovens são mais atraídos por cursos de aprendizagem em setores e profissões com um nível elevado de utilização de competências (e onde não existe tradicionalmente oferta de cursos de aprendizagem), como as TIC, as vendas, a saúde e as energias renováveis, por considerarem que estes proporcionam empregos mais atrativos e carreiras promissoras.

Generalizar os cursos de aprendizagem

Para fomentar novas iniciativas de aprendizagem, a Comissão Europeia lançou, em julho de 2013, a Aliança Europeia da Aprendizagem (Caixa 3).

O Cedefop organiza, em maio de 2014, com a Comissão Europeia, uma conferência europeia sobre aprendizagem para apoiar a Aliança, que visa reunir os diferentes países interessados em obter conselhos e exemplos de boas práticas. Além de pretender melhorar a qualidade e oferta de cursos de aprendizagem em toda a UE, a Aliança visa também melhorar a imagem desta modalidade de aprendizagem.

A Comissão Europeia propôs, no final de 2013, a criação de um quadro de qualidade para os estágios não diretamente

relacionados com os programas de EFP, com vista a garantir que os jovens possam adquirir uma experiência de trabalho de alta qualidade, com condições de trabalho razoáveis em toda a Europa.

Alguns Estados-Membros já adotaram medidas para reforçar os cursos de aprendizagem. A Alemanha, a Grécia, a Espanha, a Itália, a Letónia, Portugal e a Eslováquia assinaram um memorando de entendimento em 2012 para promover os cursos de aprendizagem.

Caixa 3 A Aliança Europeia da Aprendizagem

A Aliança Europeia da Aprendizagem visa melhorar a qualidade e oferta de cursos de aprendizagem em toda a Europa e uma mudança de atitudes em relação a este tipo de aprendizagem. A Aliança reúne representantes de autoridades públicas, empresas e parceiros sociais, entidades formadoras do EFP, jovens, assim como outros intervenientes, tais como câmaras de comércio, com vista a coordenar e melhorar iniciativas diversas destinadas a melhorar os regimes de aprendizagem.

Os principais intervenientes da Aliança Europeia incluem, além dos Estados-Membros e da Comissão Europeia, os parceiros sociais europeus (a CES, a Business Europe, a UAPME e o CEEP), a Eurochambres, empresas particulares e a Mesa Redonda Europeia dos Industriais. O Cedefop presta apoio a nível analítico e de monitorização. Nas conclusões do Conselho Europeu de janeiro de 2012, os Estados-Membros comprometeram-se a melhorar substancialmente o número de cursos de aprendizagem e estágios para assegurar que representam oportunidades reais para os jovens.

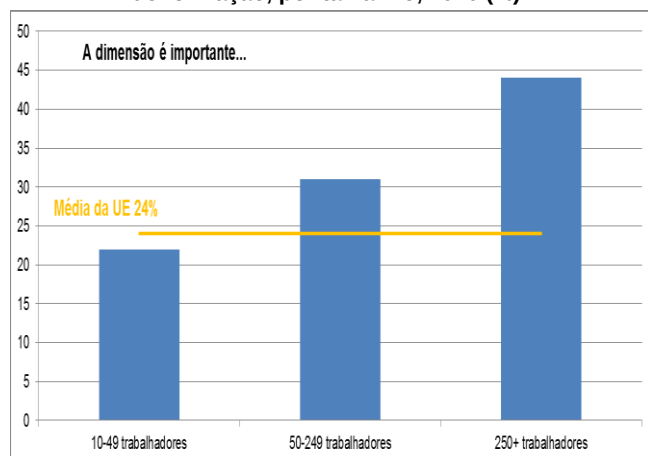
A Espanha adotou, em 2012, legislação relativa a programas de EFP baseados em princípios de aprendizagem. Algumas comunidades autónomas já começaram a introduzir estes programas em determinados setores. A legislação contempla contratos de formação e aprendizagem e incentiva a participação das empresas. Os novos programas também oferecem às pessoas que abandonaram o sistema de ensino sem qualificações ou com um fraco nível de qualificação oportunidades para voltar ao ensino e melhorar os seus níveis de competências. Foram também celebrados acordos setoriais para incentivar a participação das câmaras de comércio e das empresas no desenvolvimento e na introdução de programas de aprendizagem. Na Hungria, desde o outono de 2013, a aprendizagem em contexto laboral passou a ser consubstanciada em programas de três anos que conferem aos formandos o estatuto de trabalhador qualificado, após a sua conclusão. As câmaras de comércio desempenham agora um papel predominante, supervisionando os contratos e ajudando os formandos a encontrar vagas de formação. Na Grécia, foi aprovada em 2013 uma lei sobre o ensino secundário que promove o EFP e reforça a componente de formação ministrada em contexto laboral. O plano de ação da Grécia para o emprego jovem também visa fomentar os cursos de aprendizagem.

O compromisso dos empregadores

O desenvolvimento de cursos de aprendizagem depende, em larga medida, do compromisso dos empregadores para proporcionar estágios de formação e formação interna, definir programas curriculares em cooperação com estabelecimentos

de ensino e, quando necessário, com centros de formação. As câmaras de comércio gerem em toda a Europa cerca de 900.000 cursos de formação. Em contrapartida, são muito poucas as empresas europeias que oferecem cursos de aprendizagem. Em 2010, uma média de um quarto das empresas europeias com 10 ou mais trabalhadores ofereceu vagas de formação. Em muitos Estados-Membros, este número foi ainda mais baixo (Figura 3).

Figura 3 Proporção de empresas que oferecem estágios de formação, por tamanho, 2010 (%)



Fonte: Eurostat.

As grandes empresas são mais propícias a formar aprendizes, o que não é surpreendente. As pequenas e médias empresas e, especialmente, as microempresas necessitam de apoio e incentivo para aderir aos cursos de aprendizagem e para adquirir as competências e qualificações necessárias para ministrar formação. As empresas dos setores que exigem um nível mais intensivo de competências deveriam ser encorajadas a aderir aos regimes de aprendizagem.

As empresas que formam aprendizes destacam os benefícios de o fazer (Caixa 4). Os empregadores consideram que os aprendizes constituem um contributo valioso para a realizar os objetivos da empresa e um investimento para o futuro.

Os cursos de aprendizagem também representam para as empresas uma oportunidade para melhorar a sua capacidade de inovação, crescimento e competitividade. Por exemplo, o recurso a trabalhadores qualificados mais velhos para formar aprendizes permite encorajar a aprendizagem intergeracional e estimular a cultura de aprendizagem das empresas, reforçando a sua capacidade de adaptação e potencial de inovador.

Caixa 4 O que leva as empresas a formar aprendizes

De acordo com o quarto inquérito sobre a formação profissional contínua (2010), os principais motivos que levam as empresas a formar aprendizes são:

- possuir trabalhadores qualificados para o futuro, de acordo com as necessidades da empresa (86% dos inquiridos);
- selecionar os melhores candidatos para um futuro recrutamento (62%);
- a ideia de que os aprendizes contribuem para a produtividade da empresa, permitindo recuperar parte dos custos de formação (45%).

Embora estejam tradicionalmente associados aos programas de formação de nível secundário, os regimes de aprendizagem poderiam ser aplicados ao ensino superior. Em muitos países, como a Polónia e o Reino Unido, os estágios profissionais estão integrados nos cursos de formação. A Roménia está a aumentar o número de estágios profissionais para os estudantes do ensino superior. Na Suécia, todos os cursos de formação profissional de nível superior combinam uma aprendizagem em ambiente escolar com uma componente de formação em contexto laboral. A formação no local de trabalho deve estar integrada no próprio curso. No ensino profissional de nível superior, pelo menos um quarto do período de ensino deve integrar uma componente de aprendizagem em ambiente escolar combinada com uma componente de formação em contexto laboral. Os Países Baixos oferecem cursos ensino superior de curta duração com cerca de dois anos. Os diplomas técnicos podem ser obtidos em cursos de ensino a tempo inteiro, parcial ou em regime dual. Cerca de metade dos estudantes frequenta um curso dual que integra uma componente de aprendizagem combinada com uma componente de trabalho.

Os cursos de aprendizagem não são uma solução milagrosa para o desemprego juvenil. Todavia, quando a formação de trabalhadores se torna uma prioridade e quando os empregadores estão convictos de que o ensino e a formação satisfazem as necessidades económicas, os cursos de aprendizagem de qualidade facilitarão a transição dos jovens para o mercado de trabalho. Contribuirão, também, para reduzir os desajustes e défices de competências, ao adaptar as competências e qualificações às necessidades do mercado de trabalho.

Nota informativa – 9088 PT

Nº de catálogo: TI-BB-14-003-PT-N

ISBN 978-92-896-1493-1, doi: 10.2801/5850

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2014

Todos os direitos reservados.

As Notas Informativas são publicadas em Alemão, Espanhol, Francês, Grego, Inglês, Italiano, Polonês, Português e na Língua do país que detém a Presidência Europeia. Para as receber regularmente envie um e-mail para: briefingnotes@cedefop.europa.eu

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

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, Grécia
Europe 123, Thessaloniki, Grécia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu