



NOTA INFORMATIVA

Retomar a aprendizagem, regressar ao trabalho

Ajudar os adultos pouco qualificados a saírem do desemprego

Desde 2008 que a preocupação dominante no espírito dos decisores políticos é, compreensivelmente, o crescimento explosivo do desemprego juvenil. Porém, a crise também afetou gravemente os adultos pouco qualificados, que se veem confrontados, em toda a Europa, com a taxa de desemprego mais elevada ⁽¹⁾. Um estudo recente do Cedefop confirma que os programas de formação no local de trabalho podem dar resposta às necessidades específicas deste grupo, desde que sejam adequadamente orientados e concebidos.

Para a Europa reduzir a pobreza e cumprir o seu objetivo de aumentar a taxa de emprego para 75 %, todos os países devem ajudar as pessoas a atualizarem, melhorarem ou complementarem as suas competências.

No âmbito do ciclo anual de coordenação política habitualmente designado por «Semestre Europeu», que coordena os progressos com vista à realização dos objetivos da estratégia Europa 2020, vários países foram alvo de recomendações no sentido de adotarem medidas de combate às dificuldades específicas dos desempregados de longa duração e dos trabalhadores pouco qualificados. Entre esses países figura a Dinamarca («tomar mais medidas para melhorar a empregabilidade das pessoas que se encontram à margem do mercado do trabalho, designadamente as pessoas oriundas da imigração, dos desempregados de longa duração e dos trabalhadores pouco qualificados»), a Estónia («reforçar as medidas de ativação, a fim de facilitar o regresso ao mercado de trabalho dos desempregados de longa duração»), e a Espanha («reforçar a eficácia dos programas de formação e reconversão profissional para trabalhadores mais idosos e pouco qualificados») ⁽²⁾.

Um problema que afeta toda a Europa

O desemprego aumentou mais, desde 2008, entre os adultos pouco qualificados, definidos como pessoas de idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos que concluíram, no máximo, o 3.º ciclo do ensino básico, do que em qualquer outro grupo e nível de competências. Embora constituam uma percentagem cada vez menor da população ativa, o seu número é considerável em termos absolutos, elevando-se atualmente a 70,7 milhões de pessoas ⁽³⁾. O gráfico mostra a taxa de desemprego dos adultos pouco qualificados economicamente ativos e a da população adulta em geral, em 2012.

Os adultos pouco qualificados enfrentam particulares dificuldades

- Como os trabalhos do Cedefop sobre as competências têm vindo a demonstrar, a maior parte dos empregos – incluindo os que são considerados muito pouco qualificados – exigem competências cada vez mais elevadas ou conjuntos de competências mais complexos.
- Os adultos com baixas qualificações são os que têm menos probabilidades de prosseguirem os estudos ou de receberem formação complementar ⁽⁴⁾. Em 2012, apenas 3,9 % dos adultos pouco qualificados participaram em programas de aprendizagem ao longo da vida, contra uma percentagem média de 9 % (no caso dos adultos com qualificações de nível médio, a percentagem subia para 7,7 %, enquanto que para os licenciados do ensino superior era de 16 %) ⁽⁵⁾.

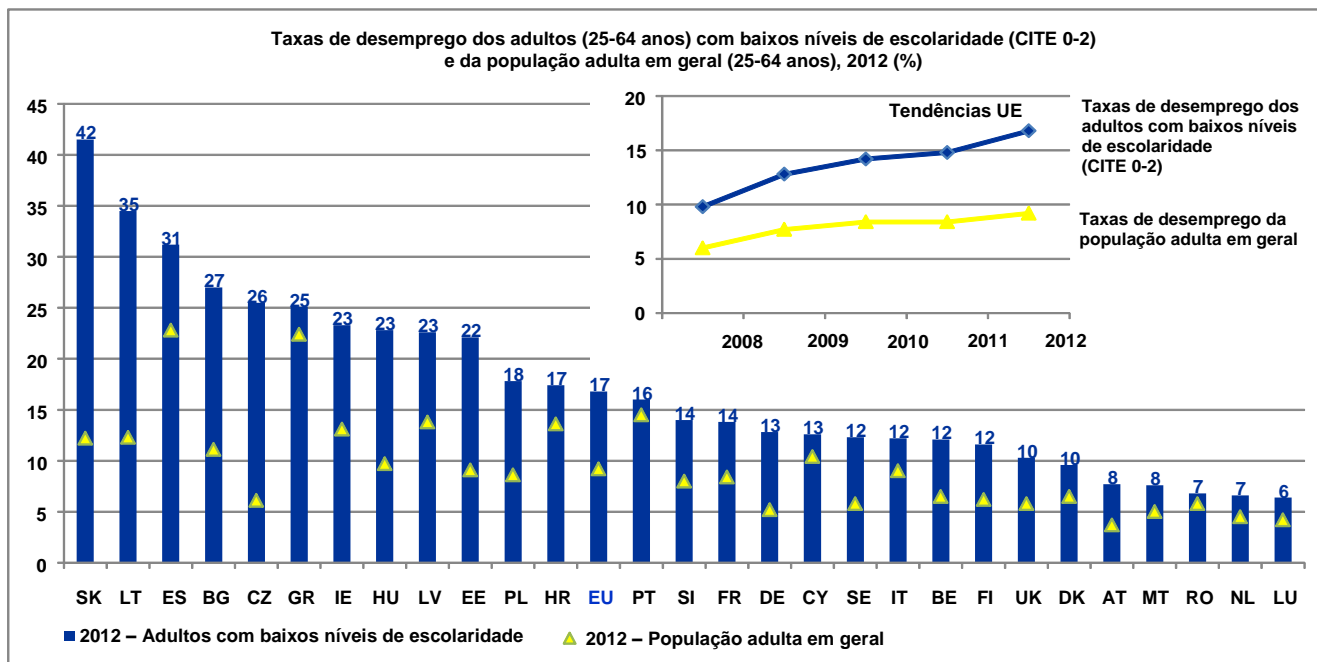
⁽³⁾ Eurostat (2013). *Inquérito às Forças de Trabalho da UE* (data de extração 15.7.2013).

⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* (Aprender durante o trabalho: como apoiar o desenvolvimento de competências através da aprendizagem no local de trabalho) [em linha] [acedido em 17/9/2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* (Aprendizagem ao longo da vida para adultos com baixo nível de escolaridade: há progressos recentes?) [em linha]. Dados até 2011 [acedido em 17/9/2013].

⁽¹⁾ Conselho da União Europeia (2013). *Relatório Conjunto sobre o Emprego*. Bruxelas, 4.3.2013. p. 9. [acedido em 17/9/2013].

⁽²⁾ Comissão Europeia (2013). *Country-specific recommendations 2013* (Recomendações específicas por país) [em linha] [acedido em 17/9/2013].



Fonte: Eurostat, 2013.

- É frequente os adultos pouco qualificados carecerem não só de competências profissionais específicas, mas também de competências essenciais aplicáveis à maioria das profissões ⁽⁶⁾.
- Entre elas figuram a numeracia e a literacia, as competências informáticas, as competências de comunicação e também as atitudes face ao trabalho e a conduta no local de trabalho.
- Preconceitos no recrutamento: os empregadores associam muitas vezes as qualificações formais à preparação para trabalhar. Por isso, em situações de desemprego elevado, podem preferir contratar candidatos com qualificações formais muito acima das exigências da função, tornando o mercado de trabalho ainda mais inóspito para as pessoas com poucas qualificações ⁽⁷⁾.
- Défices de informação: é frequente os adultos pouco qualificados terem dificuldade em obter informações sobre os empregos disponíveis, nomeadamente porque os empregadores investem menos tempo e dinheiro na sua contratação. Este problema estrutural não é adequadamente combatido pelos serviços públicos de emprego (SPE), utilizados por cerca

de 50 % dos desempregados; na maior parte dos países, as pessoas com níveis de habilitações elevados recorrem muito menos a estes serviços.

- Estilo de aprendizagem: por definição, os adultos pouco qualificados abandonaram precocemente o sistema de ensino. Nuns casos é possível que esse abandono se tenha devido à existência de uma grande disponibilidade de postos de trabalho na região, mas noutros foi resultante de experiências escolares negativas. De qualquer modo, para a maioria dessas pessoas a readaptação a uma formação de tipo escolar numa fase de vida mais avançada é geralmente difícil.
- Pressão do mercado de trabalho: na atual situação de crise económica, as pessoas pouco qualificadas enfrentam uma concorrência crescente, tanto em relação às vagas de emprego como às oportunidades de formação, por parte dos desempregados com mais qualificações ⁽⁸⁾.

Aprendizagem no local de trabalho: o que é e como pode ajudar

Os programas de aprendizagem em meio laboral decorrem no próprio local de trabalho ou num ambiente de trabalho simulado no âmbito de um

⁽⁶⁾ Europa (2011). Competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida [em linha] [acedido em 17/9/2013].

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (O desafio da adequação das competências: análise da inadequação das competências e suas implicações políticas). Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, p. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, no prelo): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Regresso ao trabalho: aprendizagem no local de trabalho e reintegração dos adultos desempregados no mercado de trabalho).

programa de formação. Podem combinar aprendizagens numa instituição de formação com aprendizagens numa empresa, através de estágios. No caso dos programas especificamente destinados a adultos pouco qualificados, vários fatores contribuem para o seu êxito:

- estes programas procedem a uma avaliação inicial exaustiva da preparação para o trabalho demonstrada pelos participantes (conduta no local de trabalho e necessidades de aprendizagem), incluindo a validação de aprendizagens anteriores, e prestam-lhes uma orientação contínua. A visibilidade dada aos conhecimentos, aptidões e competências das pessoas pode aumentar a sua autoestima e incentivá-las a prosseguirem a aprendizagem;
- constituem um ambiente de aprendizagem mais agradável para pessoas que abandonaram a escola precocemente e que podem não se sentir à vontade regressando a uma sala de aulas;
- oferecem planos de formação individual, em que a aprendizagem é adaptada ao perfil e às necessidades de cada pessoa;
- concentram-se tanto nas competências essenciais para se conseguir um emprego, qualquer que ele seja, como nos conhecimentos específicos de cada profissão. A aquisição de experiência de trabalho também implica que as pessoas se habituem a comportar-se e a observar as normas próprias do local de trabalho, aspetos a que os empregadores dão particular importância;
- estabelecem relações de confiança entre as instituições de ensino e formação e os empregadores, o que beneficia os formandos;

As oficinas e estaleiros de integração (ateliers et chantiers d'insertion), uma das modalidades da «integração através do trabalho» (insertion par l'économique), mostram como as atividades laborais podem servir para desenvolver competências essenciais. A tarefa de cortar relva, por exemplo, é utilizada como uma forma de melhorar as competências matemáticas, através do cálculo da área do relvado ou da mistura dos combustíveis da máquina de cortar relva na percentagem adequada.

- a sua estreita ligação aos locais de trabalho asseguram uma transição gradual da formação para o emprego: os participantes conseguem ter

acesso a potenciais empregadores, a quem podem demonstrar as suas aptidões;

- auxiliam as pessoas a desenvolver competências práticas em matéria de procura de emprego (entrevistas, *curricula vitae*, etc.) e podem continuar a dar-lhes um apoio concreto durante esse processo;
- prestam assistência em questões práticas, como, por exemplo, o acolhimento de crianças;
- por último, certificam os resultados obtidos: os candidatos a emprego podem provar que adquiriram novas competências.

Fatores a considerar pelos decisores políticos

A aprendizagem no local de trabalho pode contribuir para solucionar os problemas específicos dos desempregados adultos pouco qualificados, sobretudo graças à abordagem holística aplicada pelos programas mais bem sucedidos. Se continuarem a desenvolvê-los e a incentivá-los, os decisores políticos poderão combater algumas das desvantagens que essas pessoas enfrentam no mercado de trabalho.

Atualmente, os adultos candidatos a emprego só têm acesso a alguns programas de desenvolvimento sistemático das competências essenciais. É o caso das oficinas e estaleiros de integração em França, das «medidas para ativação e reintegração no trabalho» na Alemanha, e do ensino básico profissional para adultos, na Dinamarca.

Para superar os preconceitos no recrutamento, os programas devem reconhecer as aprendizagens anteriores e acreditar os resultados alcançados, pois os candidatos adultos têm, de um modo geral, dificuldade em comprovar as competências adquiridas através da experiência de trabalho⁽⁹⁾. Os certificados e qualificações resultantes da aprendizagem realizada no local de trabalho também devem ser totalmente integrados no quadro nacional de qualificações de cada país, pelo menos como qualificações adquiridas a título não formal. Deste modo, as pessoas que concluíam esses programas ficarão também em condições de adquirir posteriormente qualificações profissionais completas,

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners* (Trabalho e envelhecimento: orientação e aconselhamento para alunos de idade madura). Luxemburgo Serviço das Publicações da União Europeia, p. 138. [acedido em 17/9/2013].

ou de progredir para níveis de formação mais avançados. A capacidade dos programas de aprendizagem no local de trabalho darem aos participantes melhores condições para singrarem num mercado de trabalho sujeito a forte concorrência depende, assim, parcialmente do facto de oferecerem um reconhecimento formal das competências neles adquiridas.

O programa sueco Yrkevux, principalmente vocacionado para os desempregados com poucas qualificações, valida os conhecimentos e competências adquiridos anteriormente pelos participantes, e concede-lhes uma qualificação profissional completa no final da aprendizagem. Do mesmo modo, o Centro de Formação Profissional dos Países Baixos assegura às pessoas que não possuam nenhum diploma a possibilidade de obterem uma certificação profissional mínima e um certificado relativo ao domínio da língua neerlandesa.

É mais fácil eliminar os obstáculos de ordem prática que se colocam à aprendizagem no âmbito dos próprios programas de formação. Isto significa que estes também devem procurar solucionar outros problemas que se colocam aos adultos desempregados, nomeadamente no tocante a viagens, saúde e acolhimento de crianças, como acontece com o programa «trampolim» da Hungria e com o ACI francês.

Os serviços públicos de emprego também devem prestar mais atenção aos trabalhadores pouco qualificados e orientá-los para os programas de aprendizagem no local de trabalho que melhor correspondam às suas necessidades. Os programas de orientação levados a cabo por esses serviços também devem atender às necessidades específicas dos adultos pouco qualificados⁽¹⁰⁾. A função integradora dessa orientação é, de facto, fundamental para os SPE identificarem corretamente as necessidades e as aptidões das pessoas pouco qualificadas e encaminharem-nas para as melhores opções de formação.

A cooperação e o envolvimento ativo das empresas, dos sindicatos e dos organismos de formação são necessários para gerir e financiar essas

opções, e essa necessidade deverá, por isso, refletir-se numa estrutura formal capaz de coordenar melhor a oferta e a procura de colocações. Estes organismos poderiam partilhar o investimento necessário para tais programas e ajudar a promovê-los entre os empregadores, as instituições de ensino e formação e os desempregados adultos pouco qualificados. Os empregadores, muito particularmente, em especial os pertencentes a setores emergentes ou que não conseguem encontrar as competências de que necessitam, devem ser sensibilizados para os benefícios dos programas e incentivados a contribuir para estes.

Mais informações e serviços

- O próximo relatório do Cedefop, intitulado *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Regresso ao trabalho: aprendizagem no local de trabalho e reintegração dos adultos desempregados no mercado de trabalho), analisa os fatores de êxito dos programas de formação profissional que utilizam a aprendizagem no local de trabalho e procuram desenvolver as competências essenciais, sugerindo formas de aproveitar todo o potencial desses programas.
- Os nossos serviços de informação em linha disponibilizam uma bibliografia completa sobre este tema e outros com ele relacionados: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>
- A página web sobre educação de adultos do portal do Cedefop fornece informações adicionais sobre o trabalho da agência neste domínio: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

Nota informativa – 9082 PT

Nº de catálogo: TI-BB-13-008-PT-N

ISBN 978-92-896-1334-7, doi: 10.2801/40657

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2013

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

⁽¹⁰⁾ Comissão Europeia (2013). *European agenda for adult learning and recent policy developments* (Agenda europeia para a educação de adultos e evolução política recente) [em linha] [acedido em 17/9/2013].