



# Aprender para o emprego

**Segundo relatório sobre a política  
de ensino e formação profissional  
na Europa**





# Aprender para o emprego

Segundo relatório sobre a política de ensino  
e formação profissional na Europa

Sinopse

Steve Bainbridge  
Julie Murray  
Tim Harrison  
Terry Ward

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu.int>).

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação.

Luxemburgo:

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2003

ISBN 92-896-0230-9

© Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, 2002

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

*Designed by Colibri Ltd. – Greece*

*Printed in Belgium*

**O Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop)** é o centro de referência da União Europeia no domínio da formação e ensino profissionais. O Centro presta informações e análises sobre os sistemas e as políticas de ensino e formação profissionais, bem como sobre investigação e práticas desenvolvidas neste domínio. O Cedefop foi criado em 1975 pelo Regulamento (CEE) nº 337/75 do Conselho.

Europe 123  
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Endereço postal:  
PO Box 22427  
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11  
Fax (30) 23 10 49 00 20

Correio electrónico: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Sítio web interactivo: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Steve Bainbridge, Julie Murray (*Cedefop*)  
Tim Harrison, Terry Ward (*Alphametrics*)

**Publicado por:** Cedefop  
Steve Bainbridge, Julie Murray  
*Responsáveis do projecto*

Publicado sob a responsabilidade de:  
Johan van Rens, *Director*  
Stavros Stavrou, *Director Adjunto*



# Índice

<b>1. Sinopse</b>	<b>3</b>
1.1. Introdução	3
1.2. Quadro político europeu para o ensino e formação profissional	4
1.3. Aprender para o emprego: análise do mercado de trabalho	7
1.3.1. Participação no sistema de ensino e formação profissional	7
1.3.2. Igualdade de oportunidades e inserção social	11
1.3.2.1. Reduzir o número de jovens com qualificações académicas inadequadas	11
1.3.2.2. Igualdade de oportunidades	12
1.3.2.3. Reduzir a taxa de reforma antecipada entre os trabalhadores mais velhos	12
1.3.2.4. Integrar os grupos desfavorecidos na força de trabalho	13
1.4. Reduzir os défices de competências	13
1.4.1. Elevar os níveis de educação	13
1.4.2. Requisitos em matéria de emprego para 2010	14
1.5. Melhorar o ensino e formação profissional nos Estados-Membros	16
1.6. Conclusões	18
Referências	21





# 1. Sinopse

## 1.1. Introdução

Em 2010, a União Europeia será a economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo e proporcionará aos seus cidadãos mais e melhores empregos e uma maior coesão social.

Este é o objectivo estratégico que os chefes de Estado e de Governo dos Estados-Membros fixaram para a União Europeia no Conselho Europeu de Lisboa realizado em Março de 2000. Para alcançar este objectivo estratégico, o Conselho Europeu aprovou um plano, no qual foram previstas metas e recursos específicos aplicados a um calendário bem definido. A aprendizagem para o emprego, que implica uma melhoria da qualidade da educação e formação, constitui o elemento central deste plano. Tendo em conta que o nível de educação e formação está intimamente relacionado com as perspectivas de emprego, foi definido um quadro para a política europeia de ensino e formação profissional, com vista a melhorar os sistemas de aprendizagem, facilitar o acesso aos mesmos e melhorar os níveis de qualificação da população.

Alcançar este objectivo é uma perspectiva perfeitamente viável para a Europa, mas exige que o processo de reforma dos sistemas de ensino e formação em curso nos diferentes Estados-Membros seja prosseguido com mais urgência.

Esta é a mensagem principal do presente relatório, que se debruça sobre o ensino e formação profissional e as suas ligações com o sistema de ensino geral e a aprendizagem ao longo da vida. O relatório visa estimular o debate sobre o desenvolvimento e a reforma da política europeia do ensino e formação profissional.

O método aberto de coordenação constitui um elemento importante do quadro político em questão. Trata-se de um procedimento de notificação que inclui a utilização de indicadores para medir progressos, a troca de informações e experiências, bem como uma análise das medidas empreendidas pelos Estados-Membros. O mesmo gera competitividade entre os Estados-Membros ao nível das suas políticas de ensino e formação, incentivando-os a intervir nos domínios em que estão a perder terreno para os seus concorrentes.

As questões abrangidas no quadro político europeu não são novas. Questões similares já tinham sido identificadas no livro branco da Comissão Europeia «Crescimento, Competitividade e Emprego», publicado em 1993. Embora tenham sido realizados alguns progressos neste domínio, uma análise do mercado de trabalho da UE aponta para a necessidade de acelerar o ritmo das reformas, de forma a que possa ser alcançado o objectivo estratégico da UE. Essa necessidade justifica-se, entre outros, pelos seguintes motivos:

- Em 2001, cerca de 40% da população da UE entre os 25 e os 64 anos não possuía um nível de qualificação superior ao da escolaridade obrigatória. Esta percentagem representa mais de 75 milhões de pessoas, o que corresponde a uma população significativamente superior à população da França, da Itália ou do Reino Unido;
- Em 2001, cerca de 45% da população jovem da UE entre os 19 e os 22 anos não frequentavam qualquer curso de ensino ou formação;
- Em 2001, cerca de 34% da população feminina da UE entre os 25 e os 54 anos não possuía um nível de qualificação superior ao da escolaridade obrigatória. Esta situação tem repercussões nas perspectivas de emprego, na medida em que 83% das mulheres desta faixa etária que possuíam um nível de educação superior estava empregada em 2001, contra apenas 49% das mulheres que possuíam apenas o nível de escolaridade obrigatória;
- Na UE, as mulheres representam, em média, menos de 20% do número de pessoas inscritas em cursos de informática no ensino superior, o mesmo se verificando nos cursos de engenharia. Da mesma forma, os homens representam menos de um quarto do número de pessoas inscritas em cursos na área da saúde e das ciências sociais;
- Na UE, em média, menos de metade da população com idade igual ou superior a 55 anos está empregada;
- A maioria dos novos postos de trabalho que serão criados até 2010 incidirão na área das novas tecnologias e nas profissões que exigem competências técnicas e de gestão, mas continuará a existir uma procura significativa de mão-de-obra pouco qualificada nos sectores dos serviços e da indústria. Se a actual tendência se mantiver, o problema da falta de emprego afectará tanto a população menos qualificada, como a população mais qualificada.

Não obstante os grandes desafios que se levantam, o enquadramento político e o «método aberto de coordenação» destinado a monitorizar a sua implementação proporcionam um inegável impulso e reflectem uma forte determinação em proceder às mudanças necessárias.

## 1.2. Quadro político europeu para o ensino e formação profissional

O Conselho Europeu de Lisboa estabeleceu áreas prioritárias e parâmetros de referência para alcançar o seu objectivo estratégico. Foi elaborada uma agenda política com base nas conclusões dos Conselhos Europeus de Estocolmo e de Barcelona, de Março de 2001 e Março de 2002, respectivamente, e nas alterações às directrizes definidas na Estratégia Europeia para o Emprego. Esta agenda política não contempla apenas o domínio da educação e formação. A sua grande particularidade reside no facto de juntar outras agendas políticas em domínios como os do emprego e dos assuntos sociais, das tecnologias da informação e comunicações e da investigação, tendo em vista alcançar um único objectivo estratégico. A educação e formação ocupam, todavia, uma posição central, tendo sido adoptada uma série de parâmetros de referência (ver quadro 1) para adaptar os sistemas de ensino e formação às exigências da sociedade do conhecimento e melhorar os níveis de emprego em termos quantitativos e qualitativos.

Na sequência da Cimeira de Lisboa, uma série de iniciativas destinadas a definir formas de adaptar os sistemas de ensino e formação culminaram no quadro político europeu de ensino e formação profissional. Os grandes domínios deste quadro político podem ser sintetizados através dos seguintes objectivos: desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida (incluindo o acesso à formação), definição dos objectivos futuros concretos dos sistemas de ensino e formação, promoção da mobilidade, desenvolvimento de actividades de aprendizagem electrónica (*eLearning*) e reforço da cooperação.

Com a promoção da aprendizagem ao longo da vida, pretende-se melhorar o funcionamento dos sistemas de ensino e formação profissional e, mediante acções combinadas com a Estratégia Europeia de Emprego, encontrar formas de contribuir para aumentar as taxas de emprego. No que se refere às iniciativas de promoção da mobilidade, pretende-se analisar a eficácia da mobilidade enquanto instrumento de aprendizagem, bem como a forma como a mobilidade geográfica e profissional podem contribuir para eliminar os défices de competências. No que diz respeito aos objectivos concretos e às actividades de aprendizagem electrónica (*eLearning*) pretende-se melhorar os sistemas de ensino e formação e respectivos conteúdos. A cooperação entre os Estados-Membros no domínio do ensino e formação profissional tem sido reforçada na sequência dos «Processos de

**Quadro 1: Objectivos para 2010: alguns parâmetros-chave**

- aumentar a taxa de emprego na UE da actual média de 61% para uma média que se aproxime o mais possível dos 70% até 2010 (67% até 2005);
- aumentar a percentagem de mulheres empregadas da actual média de 51% para mais de 60% até 2010;
- aumentar a taxa média de emprego na UE da população entre os 55 e os 64 anos de idade para 50%;
- até 2010, atingir uma taxa média de abandono escolar na UE igual ou inferior a 10%;
- até 2010, reduzir o desequilíbrio entre homens e mulheres nos diplomados na área da matemática, ciências e tecnologias e aumentar em pelo menos 15% o número total de diplomados;
- até 2010, o nível médio europeu de participação na aprendizagem ao longo da vida deverá ser equivalente, no mínimo, a 12,5% da população activa (25-64 anos),
- até 2010, pelo menos 85% da população activa com 22 anos de idade deverá ter completado o ensino secundário superior;
- aumentar substancialmente o investimento anual per capita nos recursos humanos;
- fixar os objectivos futuros concretos dos sistemas de ensino e formação;
- desenvolver um quadro europeu para as novas competências básicas adquiridas na aprendizagem ao longo da vida;
- definir formas de incentivar a mobilidade de estudantes, professores, formadores e investigadores;
- melhorar a empregabilidade e reduzir os défices de competências;
- aumentar o nível de emprego no sector dos serviços.

Bruges e de Copenhaga», que reforçam o método aberto de cooperação. A Comissão Europeia está igualmente a analisar a forma como a próxima geração de programas comunitários nos domínios do ensino e formação e da juventude, com início previsto para 2007, poderão contribuir para a execução do quadro político.

Os parceiros sociais desempenham um papel complementar no quadro da política europeia de ensino e formação profissional a diversos níveis. A nível europeu, definiram um quadro de acções para o desenvolvimento ao longo da vida das competências e qualificações, que comporta quatro domínios-chave de acção prioritária. O quadro de acções é essencialmente dirigido aos próprios parceiros sociais a vários níveis: europeu, sectorial, nacional e empresarial. A sua execução e acompanhamento serão efectuados de forma separada em relação ao Conselho Europeu, reflectindo uma maior autonomia do diálogo social a nível europeu.

O ensino e formação profissional ocupam um lugar de destaque na agenda política dos parceiros sociais. No plano sectorial, o diálogo social europeu tem sido particularmente activo, tendo definido perfis profissionais, desenvolvido novas qualificações, promovido a mobilidade e tentado reforçar o estatuto de determinadas categorias profissionais. Nas empresas, cada vez mais conselhos de empresas europeus incluem a questão do ensino e formação profissional nos seus temas de discussão, apesar de não existir qualquer exigência legal neste sentido. O diálogo entre os diferentes parceiros sociais na Europa é um elemento fundamental, na medida em que os Estados-Membros continuam a ser os principais responsáveis pela definição dos seus sistemas de ensino e formação profissional. Embora as estruturas variem de país para país, os parceiros sociais participam activamente na definição das políticas, dos programas curriculares e das qualificações em todos os Estados-Membros, através de discussões bipartidas e fóruns tripartidos com os governos.

O acompanhamento dos resultados das acções empreendidas também ocupa um lugar de destaque na agenda política dos parceiros sociais.

O Quadro 2 a seguir apresentado apresenta uma síntese das questões abordadas no quadro da política europeia de ensino e formação profissional e no quadro de acções dos parceiros sociais. Tal como podemos observar, muitas destas questões não são novas. O livro branco da Comissão «Crescimento, Competitividade e Emprego» já tinha identificado questões similares, tendo sido igualmente introduzido um processo de notificação em 1994 pelo Conselho Europeu de Essen.

Isto não significa que o quadro político não seja relevante ou que não foram realizados progressos. Os níveis de educação e de participação global

**Quadro 2: Elementos-chave do quadro da política europeia de ensino, formação e aprendizagem ao longo da vida**

Acções dos parceiros sociais	Estratégia Europeia de Emprego	Lacunas dos sistemas de ensino e formação, em 1993	Aprendizagem ao longo da vida
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar e antecipar as necessidades em termos de competências e qualificações;</li> <li>• Reconhecer e validar as competências e qualificações;</li> <li>• Informação, apoio e orientação;</li> <li>• Recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas activas e preventivas dirigidas aos desempregados e aos inactivos;</li> <li>• Fomentar o espírito empresarial para criar mais e melhores empregos;</li> <li>• Preparar para a mudança e promover a adaptabilidade no mercado de trabalho;</li> <li>• Mais e melhor investimento em capital humano e estratégias de aprendizagem ao longo da vida;</li> <li>• Aumentar a oferta de mão-de-obra e promover o envelhecimento activo;</li> <li>• Igualdade entre homens e mulheres;</li> <li>• Apoiar a integração e combater a discriminação, no mercado de trabalho, das pessoas em situação de desvantagem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Défice de mão-de-obra qualificada na área das ciências e tecnologias;</li> <li>• Elevado número de jovens europeus que abandonam a escola sem ter obtido qualificações básicas (situação que contribui, por sua vez, para aumentar a exclusão social);</li> <li>• Ausência de desenvolvimento adequado de sistemas de formação contínua e dificuldade de acesso aos mesmos;</li> <li>• Ausência de um genuíno mercado europeu de competências e qualificações; e</li> <li>• Ausência de oportunidades de aprendizagem à distância.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover a aprendizagem ao longo da vida através da definição de objectivos para o aumento do investimento nos recursos humanos e desenvolver iniciativas para estimular o investimento privado na aprendizagem;</li> <li>• Promover a aprendizagem no local de trabalho;</li> <li>• Melhorar o ensino e a formação dos professores e formadores;</li> <li>• Promover medidas eficazes de validação dos resultados da aprendizagem, para estabelecer pontes entre as aprendizagens formal, não formal e informal;</li> <li>• Desenvolver mecanismos de informação, orientação e aconselhamento destinados a grupos-alvo específicos;</li> <li>• Melhorar a participação na aprendizagem ao longo da vida.</li> </ul>

<b>Objectivos concretos para o futuro (a enumeração corresponde à enumeração das conclusões do Conselho)</b>	<b>Reforço da cooperação</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar a qualidade e a eficácia dos sistemas de educação e formação na UE.               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Melhorar o ensino e formação dos professores e formadores</li> <li>1.2 Desenvolver as competências necessárias para a sociedade do conhecimento</li> <li>1.3 Assegurar que as TIC sejam acessíveis a todos</li> <li>1.4 Aumentar o número de pessoas que seguem estudos científicos e técnicos</li> <li>1.5 Utilizar os recursos da melhor forma</li> </ol> </li> <li>2. Facilitar o acesso de todos aos sistemas de ensino e formação.               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Ambiente de aprendizagem aberto</li> <li>2.2 Tornar a aprendizagem atractiva</li> <li>2.3 Apoiar a cidadania activa, a igualdade de oportunidades e a coesão social</li> </ol> </li> <li>3. Abrir ao mundo os sistemas de educação e formação.               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Reforçar as ligações com o mundo do trabalho, a investigação e a sociedade em geral</li> <li>3.2 Desenvolver o espírito empresarial</li> <li>3.3 Melhorar a aprendizagem de línguas estrangeiras</li> <li>3.4 Aumentar a mobilidade e os intercâmbios</li> <li>3.5 Reforçar a cooperação europeia</li> </ol> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a dimensão europeia através da mobilidade, de parcerias e de outras iniciativas transnacionais;</li> <li>• Melhorar a transparência e os dispositivos de informação e orientação:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) melhorar a transparência, racionalizando os dispositivos e integrando os instrumentos num quadro único;</li> <li>(b) reforçar as políticas, sistemas e práticas de apoio à informação, orientação e aconselhamento.</li> </ol> </li> <li>• Reconhecimento das competências e qualificações através de um sistema de transferência de créditos entre os diferentes programas:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) analisar princípios comuns de certificação das qualificações e criar um sistema de transferência de créditos para o sistema de ensino e formação profissional;</li> <li>(b) apoiar o desenvolvimento de competências e qualificações a nível sectorial, especialmente com a participação dos parceiros sociais;</li> <li>(c) desenvolver princípios comuns de validação das aprendizagens não formal e informal com vista a assegurar uma maior compatibilidade;</li> </ol> </li> <li>• Incentivar os Estados-Membros a melhorar a qualidade através do intercâmbio de modelos e métodos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) promover a cooperação no domínio da garantia de qualidade, através do intercâmbio de modelos e métodos e de critérios comuns;</li> <li>(b) atender às necessidades de aprendizagem dos professores e formadores em todas as formas de ensino e formação profissional.</li> </ol> </li> </ul>

no sistema de ensino e formação profissional estão a aumentar. Significa, contudo, que é necessário acelerar o ritmo das reformas que os Estados-Membros já iniciaram. O prazo estabelecido para que a Europa alcance o seu objectivo estratégico termina já daqui a sete anos e, tal como a análise do mercado sugere, existe ainda muito trabalho a realizar para implementar o quadro político europeu aprovado.

### 1.3. Aprender para o emprego: análise do mercado de trabalho

O Conselho Europeu decidiu que as taxas de emprego deverão aumentar até 2010 e estabeleceu objectivos para o efeito. A consecução destes objectivos dependerá, em certa medida, do nível de qualificação da mão-de-obra europeia. A análise do relatório revela a existência de uma relação estreita entre o nível de educação e as perspectivas de emprego, tendo sido propostos outros parâmetros de referência no domínio do ensino e formação (ver Quadro 1) como complemento dos objectivos relativos à taxa de emprego.

#### 1.3.1. Participação no sistema de ensino e formação profissional

Para aumentar os níveis de educação na UE, todos os Estados-Membros adoptaram medidas para incentivar os jovens a não abandonar o sistema de ensino e formação. O nível de participação nos sistemas de ensino geral e de formação profissional inicial após a escolaridade obrigatória na UE é elevado, nomeadamente no que se refere aos jovens até aos 18 anos, registando um aumento contínuo apesar de ligeiro. Em 2001, 85% dos jovens da UE entre os 16 e os 18 anos frequentavam um curso de ensino geral ou profissional de nível secundário.

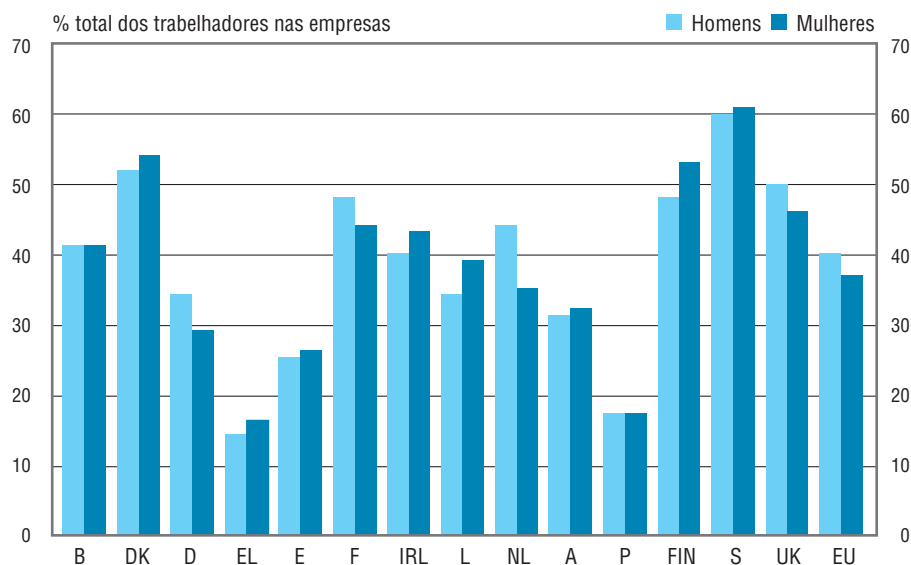
A proporção de mulheres que participam no sistema de ensino e formação depois da escolaridade obrigatória é superior à dos homens, embora as áreas de estudo sejam diferentes. O número de estudantes masculinos matriculados em cursos de informática na UE foi quatro vezes superior aos dos estudantes femininos em 1999 e 2000. Essa diferença foi quase idêntica à registada nos cursos de engenharia. Tendo em conta esta tendência e a ênfase colocada nas competências em TIC nos objectivos futuros para os sistemas de ensino e formação, o quadro político inclui um objectivo que visa reduzir o desequilíbrio entre homens e mulheres em termos de diplomados nas áreas da matemática, ciências e tecnologias. Em contrapartida, o número de estudantes femininos matriculados em cursos nas áreas da



saúde e das ciências sociais e educacionais (áreas nas quais se prevê igualmente um crescimento de emprego) é três vezes superior ao dos estudantes masculinos.

O parâmetro de referência destinado a promover a aprendizagem ao longo da vida deverá contribuir para aumentar na UE o nível de participação de adultos no sistema de ensino e formação da actual média de cerca de 10% para 12,5% até 2010. O quadro político salienta a importância da aprendizagem no local de trabalho enquanto parte integrante da aprendizagem ao longo da vida. Os dados disponíveis sugerem, no entanto, que uma parte significativa dos jovens que ingressam no mercado de trabalho deixa de participar em actividades de educação e formação. Em 2001, cerca de 65% dos jovens entre os 19 e os 22 anos e mais de 80% dos jovens com 23 e 24 anos empregados não participaram em qualquer actividade de educação ou formação. De acordo com o inquérito sobre a formação profissional contínua (CVTS), apenas 40% da população empregada na UE (homens e mulheres) participaram em actividades de formação profissional em 1999 nas áreas abrangidas pelo estudo (as áreas da educação, saúde, agricultura e serviços sociais e comunitários não estavam abrangidas) (ver gráfico 1). Os dados disponíveis sugerem ainda que o número de pessoas que adquirem um nível de educação superior a partir dos 30 anos é reduzido.

**Gráfico 1: Participação dos homens e das mulheres na formação contínua**



A fraca percentagem da população empregada que recebe formação corrobora as conclusões expressas na comunicação da Comissão Europeia «Investir eficazmente na educação e na formação» segundo as quais existe um défice no investimento privado na educação e formação por parte das empresas e dos indivíduos.

### **1.3.2. Igualdade de oportunidades e inserção social**

Uma taxa de emprego elevada e a coesão social dependem, em larga medida, do aumento da taxa de emprego em quatro grupos principais da população: os jovens pouco qualificados, as mulheres em idade activa, os idosos e as pessoas com desvantagens no mercado de trabalho. As perspectivas de emprego destes grupos depende em certa medida do seu acesso à educação e formação e da aquisição das competências de que necessitam.

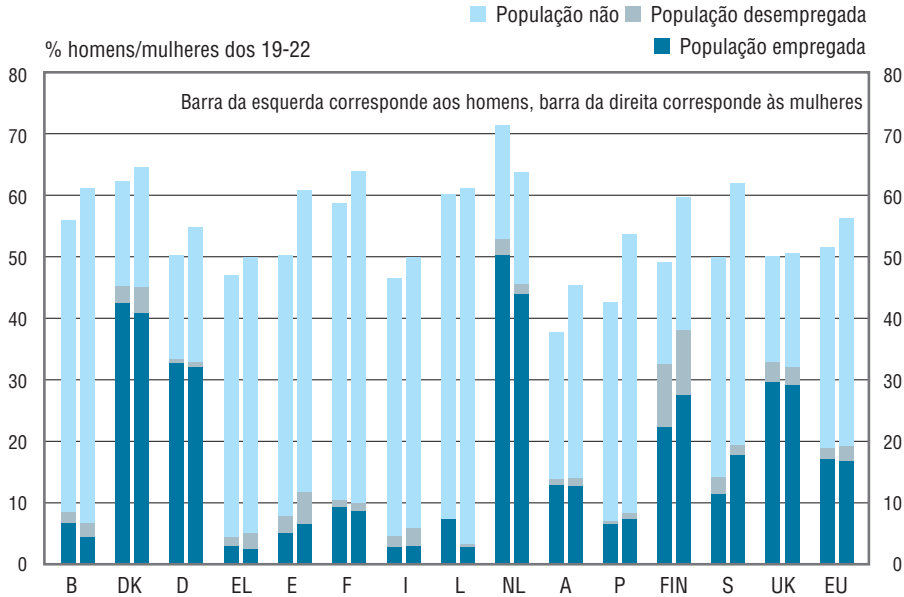
#### *1.3.2.1. Reduzir o número de jovens com qualificações académicas inadequadas*

Um dos objectivos estabelecidos pelo quadro político consiste em reduzir, até 2010, o número de jovens dos 18 aos 24 anos que não participam em actividades de educação e formação. Apesar do aumento contínuo do número de jovens que permanecem no sistema educativo após a escolaridade obrigatória, em 2001, na UE, cerca de 45% dos jovens entre os 19 e os 22 anos e dois terços dos jovens entre os 23 e os 24 anos não frequentavam qualquer curso ou acção de formação. Na maioria dos países, a taxa de abandono escolar entre os rapazes foi muito superior à registada entre as raparigas. Em contrapartida, enquanto que a maioria dos rapazes entre os 19 e os 22 anos que possuíam um baixo nível de educação e não participavam em qualquer acção de formação estava empregada, metade dessas mesmas raparigas não estava empregada e a maioria nem sequer estava integrada na força de trabalho (ver gráfico 2).

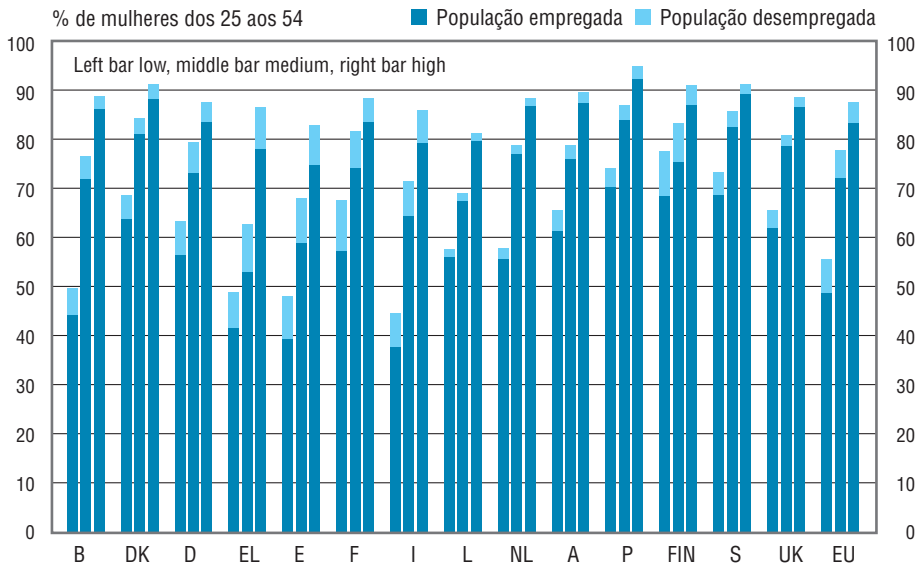
#### *1.3.2.2. Igualdade de oportunidades*

O aumento do número de mulheres integradas no mercado de trabalho constitui o traço mais significativo da evolução do mercado de trabalho registada na UE nos últimas décadas. A meta definida pelo Conselho Europeu consiste em aumentar a actual taxa de emprego feminina dos 53% para, pelo menos, 60%. Existe, no que se refere à população feminina, uma forte relação entre os níveis de educação e as perspectivas de emprego, embora este não seja o único factor importante no acesso ao emprego. Na UE, apenas 50% das mulheres que possuíam a escolaridade básica

**Gráfico 2: Participação dos homens e das mulheres entre os 19 e os 22 anos na educação e formação, por situação de emprego**



**Gráfico 3: Proporção de mulheres dos 25 aos 54 anos na força de trabalho, por nível de educação, em 2001**



estavam empregadas em 2001, ao passo que 80% das mulheres que possuíam um nível de educação superior tinham emprego (ver gráfico 3). O desafio que se coloca aos Estados-Membros consiste em assegurar às pessoas que possuem um fraco nível de qualificações académicas o acesso ao mercado de trabalho e à formação.

#### 1.3.2.3. *Reduzir a taxa de reforma antecipada entre os trabalhadores mais velhos*

As tendências da evolução demográfica apontam para um aumento significativo da população com idade igual ou superior a 50 anos, mas uma proporção cada vez maior abandona a força de trabalho antes de atingir a idade de reforma oficial. Em 2001, menos de metade dos homens entre os 55 e os 64 anos e menos de um quarto das mulheres da mesma faixa etária estavam empregados. Para inverter esta tendência, o Conselho Europeu definiu como meta o aumento da taxa de emprego da população entre os 55 e os 64 anos de idade para 50% até 2010.

O facto de um número significativo de pessoas que se reformam antecipadamente possuírem um baixo nível de educação pode significar que existe uma falta de oportunidades de emprego nas áreas em que as pessoas em causa possuem competências. Apenas cerca de 40% dos homens e 20% das mulheres entre os 55 e os 64 anos que possuem a escolaridade básica estavam empregados em 2001. Esta tendência deve-se, em grande parte, à limitação do acesso dos trabalhadores mais velhos à formação. Os dados revelam que, em todos os Estados-Membros, o nível de participação na formação contínua decresce substancialmente com o avançar da idade. A população com idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos de idade tem, em média, um nível de participação na formação equivalente a cerca de metade do nível de participação da população na casa dos 30 anos.

#### 1.3.2.4. *Integrar os grupos desfavorecidos na força de trabalho*

Existem muito poucos dados sobre as dificuldades enfrentadas pelos grupos desfavorecidos (pessoas com deficiência, vítimas de discriminação ou pessoas com problemas sociais), bem como sobre o número de pessoas pertencentes a estes grupos. Os dados disponíveis revelam que estes grupos registam taxas de emprego muito inferiores e taxas de desemprego superiores aos restantes grupos da população, mesmo tendo em conta que possuem, em geral, um nível de educação inferior.

Estima-se, por exemplo, que existem mais de 37 milhões de pessoas com deficiência (uma em cada dez no conjunto dos 15 Estados-Membros). Além de terem mais dificuldades em encontrar um emprego, estas pessoas tem

também mais dificuldades em participar em acções de formação contínua, mesmo quando já se encontram integradas no mercado de trabalho. Para os homens sem deficiências físicas, as oportunidades de acesso à educação e formação são cerca de duas vezes superiores às dos homens com deficiência.

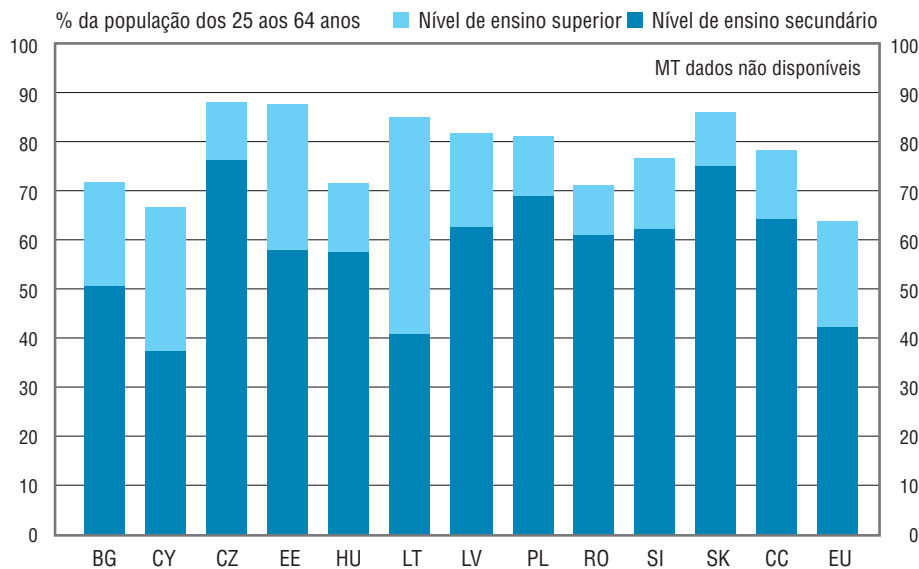
## 1.4. Reduzir os défices de competências

As mudanças estruturais verificadas na economia da UE (emergência de empregos que exigem um nível de conhecimento mais intensivo e sectores baseados no conhecimento) levam à necessidade de elevar os níveis gerais de educação e competência da mão-de-obra, de modo a alcançar as metas estabelecidas em termos de taxas de emprego.

### 1.4.1. Elevar os níveis de educação

Os níveis de educação têm registado um aumento em todos os Estados-Membros, à medida que tem aumentado o número de jovens que permanecem no sistema de ensino e formação depois da escolaridade obrigatória. Não existem dados consistentes para medir o aumento verificado

Gráfico 4: Níveis de educação da população dos 25-64 anos, nos países candidatos, em 2002



em termos de níveis de educação, mas uma comparação entre os níveis registados pelas sucessivas gerações revela que o número de jovens com diploma do ensino secundário e do ensino superior é cada vez maior. Apesar deste aumento, o nível médio de educação na UE situa-se, todavia, abaixo do nível registado por alguns futuros Estados-Membros (ver gráfico 4).

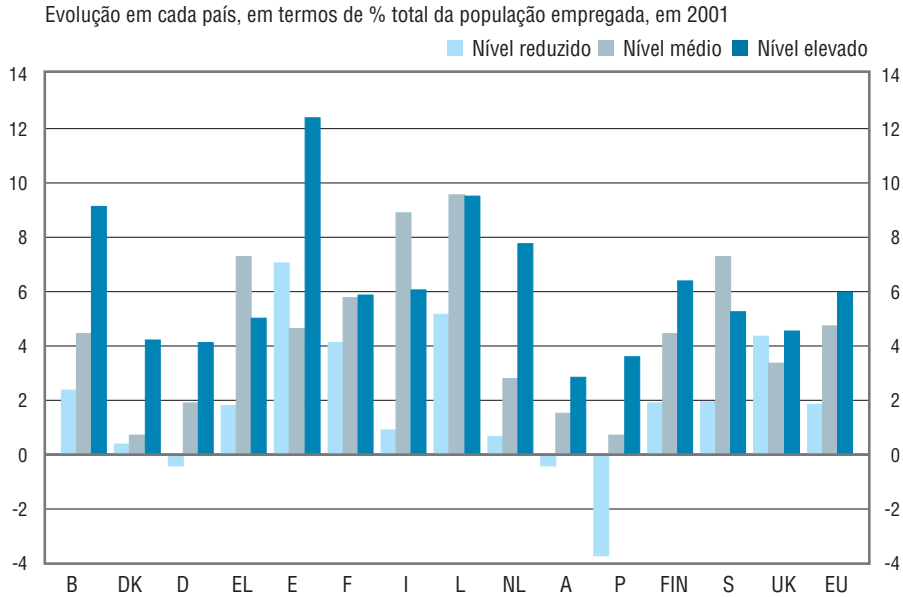
É difícil avaliar se o actual ritmo de aumento irá permitir à UE alcançar as metas estabelecidas, a saber, aumentar a percentagem da população activa com 22 anos que possui, pelo menos, o nível de estudos secundário para 85% até 2010. Um dos problemas que se coloca reside no facto de o aumento do nível de educação estar concentrado nos mais jovens, bem como no facto de a actual evolução demográfica significar que poucos serão os jovens que serão integrados no mercado de trabalho. Assim sendo, os Estados-Membros não poderão contar apenas com os jovens que permanecem no sistema de ensino e formação formal para alcançar a meta proposta. Tal como já foi referido anteriormente no ponto 1.3.1, a participação no sistema de ensino e formação por parte das pessoas que já têm emprego e das pessoas a partir dos 30 anos é relativamente baixa. Além disso, as actividades de formação dirigidas às pessoas que já têm emprego estão, muitas vezes, especificamente relacionadas com o posto de trabalho em questão e não conferem uma qualificação formal. Daí a necessidade de conferir uma maior abertura aos sistemas e promover actividades de aprendizagem no posto de trabalho que confiram qualificações formais.

#### **1.4.2. Requisitos em matéria de emprego para 2010**

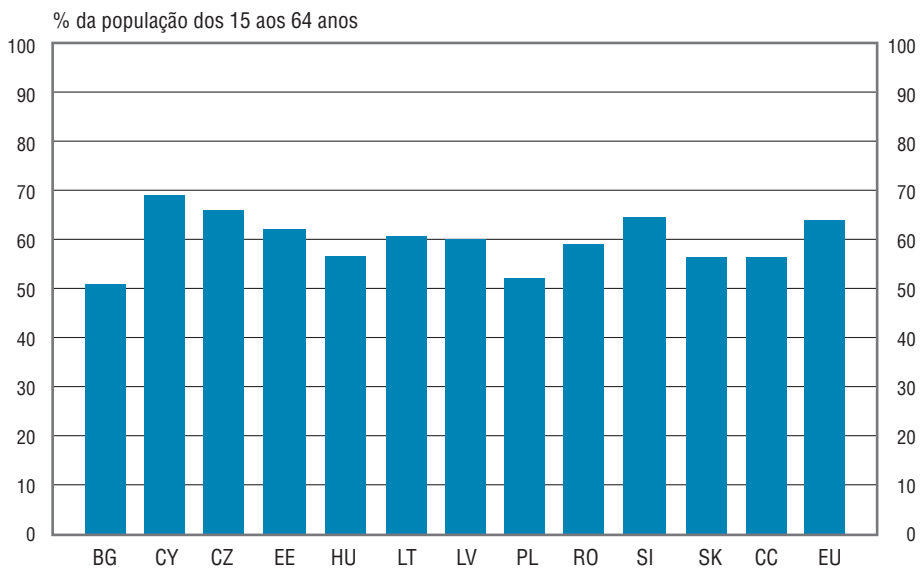
O sector dos serviços, que actualmente já absorve mais de dois terços dos trabalhadores na UE, continuará a ser a principal fonte de crescimento líquido de postos de trabalho até 2010. A título de exemplo, o crescimento do emprego nos serviços tem incidido nos sectores mais avançados, em particular, nas actividades empresariais e nos serviços sociais, tais como o da saúde e da educação, que, em conjunto, foram responsáveis por 60% dos novos postos de trabalhos criados na UE na segunda metade da década de 1990. Tudo indica que o crescimento de emprego mais significativo ocorrerá nestes sectores, em particular nas áreas da gestão e nas actividades mais especializadas e técnicas.

Embora o crescimento líquido de emprego venha a contemplar sobretudo os empregos mais qualificados, continuará a existir procura de mão-de-obra pouco qualificada. Apesar de as tendências continuarem a apontar para um aumento dos empregos com níveis de conhecimento mais elevados, em 2010, a maioria da população activa ocupará, tal como sucede actualmente, postos de trabalho que exigem um nível de educação pouco elevado. Em

**Gráfico 5: Crescimento do emprego, por níveis de educação, de 2001 a 2010**



**Gráfico 6: Taxas de emprego (15-64) nos países candidatos, em 2002**



2001, metade da população activa da UE era composta por trabalhadores manuais e profissionais na área das vendas e dos serviços. Em 2010, esta proporção deverá representar cerca de 45%. Isto não significa que os empregos nestes sectores não venham a exigir formação. Pelo contrário, a evolução da estrutura económica exigirá que as pessoas mudem de emprego ou de sector profissional (ou ambos), levando à necessidade de adquirir novas competências e aceder à formação exigida.

A manter-se a actual tendência, a falta de mão-de-obra nos próximos anos poderá manifestar-se de forma particularmente acentuada tanto nos empregos menos qualificados, como nos empregos mais qualificados, sobre os quais as políticas tendem a centrar a sua atenção. Os Estados-Membros têm chamado a atenção para a escassez de mão-de-obra nas áreas da engenharia e do artesanato. A necessidade de proporcionar formação nessas áreas é tão importante como a necessidade de dotar um número suficiente de pessoas de competências na área das TIC.

O alargamento da UE representa também um enorme desafio. O objectivo estratégico de Lisboa estabelecido para a UE dos 15 deverá, em 2010, ser cumprido por uma UE com, pelo menos, 25 membros. Muitos dos futuros Estados-Membros possuem taxas de emprego inferiores à média da UE (ver gráfico 6).

## 1.5. Melhorar o ensino e formação profissional nos Estados-Membros

Os Estados-Membros, que são responsáveis pela organização e conteúdo dos seus sistemas de ensino e formação profissional, iniciaram um processo de reforma destes sistemas na década de 1990. A abordagem adoptada por cada Estado-Membro reflecte a natureza do seu sistema. O valor do quadro político europeu reside no facto de reflectir prioridades comuns e proporcionar um ponto de referência para orientar e medir os progressos realizados. Os Estados-Membros registam diferentes níveis de progresso quanto aos seus processos de reforma. Alguns realizaram progressos consideráveis, enquanto que outros necessitam de envidar mais esforços, como salienta a Comissão Europeia na sua «Avaliação de impacto da estratégia europeia de emprego». Algumas tendências comuns podem ser sintetizadas nos seguintes objectivos:

- melhorar a qualidade dos sistemas de ensino e formação, alterando as estruturas e processos e melhorando a formação dos professores e formadores;



- ajustar a educação e formação às necessidades do mercado de trabalho, dando maior ênfase às componentes profissionais dos programas de estudo e reforçando a cooperação entre as instituições educativas e o sector empresarial, com vista a satisfazer as necessidades dos mercados de trabalho locais ou regionais;
- dotar as pessoas de competências essenciais na área das TIC, reconhecendo a importância da sociedade do conhecimento e prestando uma particular atenção aos grupos sociais mais desfavorecidos;
- encorajar os indivíduos e/ou as empresas a investir na formação, através de incentivos financeiros;
- aumentar o reconhecimento da aprendizagem formal e não formal, que passa necessariamente pelo reconhecimento e/ou validação da formação não formal e da experiência prática;
- aumentar a transparência das qualificações profissionais e melhorar as oportunidades de mobilidade das pessoas em formação.

As reformas contam com o apoio dos parceiros sociais, tendo já sido celebrados vários acordos com os governos em diversos Estados-Membros. Neste contexto, alguns Estados-Membros introduziram já medidas dirigidas aos grupos da força de trabalho que necessitam de uma maior integração no mercado de trabalho, tendo em conta os objectivos fixados em matéria de taxa de emprego.

Para reduzir o número de pessoas que abandonam o sistema educativo sem obter um nível de qualificação adequado, alguns Estados-Membros, como a Bélgica e a Itália, por exemplo, adoptaram medidas destinadas a assegurar que todos os jovens entre os 16 e os 18 anos participem numa actividade de educação ou formação. Outros, como a Alemanha e a Grécia, oferecem às pessoas que abandonam o sistema educativo uma segunda oportunidade para que possam retomar a sua formação. Para encorajar as mulheres a ingressar no mercado de trabalho e melhorar as suas perspectivas de emprego, muitos Estados-Membros, incluindo a Áustria, a Dinamarca, a Finlândia, a Itália, Portugal e Espanha, têm recorrido ao ensino e formação profissional para combater a segregação sexual em termos de emprego e incentivar as mulheres a optar por empregos tradicionalmente ocupados por homens. Na Finlândia, estão igualmente a ser tomadas medidas para incentivar os homens a ocupar postos de trabalho tradicionalmente femininos. Na Áustria, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha e Suécia, foram tomadas medidas para facilitar o acesso das mulheres à formação na área das novas tecnologias. Na Alemanha, foi fixado como objectivo aumentar em 40% o nível de participação das mulheres na formação em TI até 2005.

Os esforços empreendidos para manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho traduziram-se em medidas fiscais para desencorajar a reforma antecipada. Apenas alguns países, como a Áustria, a Finlândia, a Suécia e o Reino Unido, proporcionam formação aos trabalhadores mais velhos para incentivá-los a permanecer na vida activa e tomaram medidas para aumentar a participação deste grupo de trabalhadores em programas de formação. Vários Estados-Membros introduziram medidas para assegurar às pessoas com deficiência acesso à escolaridade obrigatória (por exemplo, a Espanha) e à educação e formação contínua (por exemplo, a Suécia). Em França, nos Países Baixos e em Portugal, foram também empreendidos vários esforços para aumentar a participação deste grupo no mercado de trabalho, através de programas de formação. No que se refere aos imigrantes e minorias étnicas, alguns Estados-Membros, como a Dinamarca, a Alemanha, a Grécia e os Países Baixos, desenvolveram programas de formação linguística para, entre outros objectivos, aumentar o nível de participação destes grupos no sistema de ensino e formação. Noutros países, como os Países Baixos e o Reino Unido, foram introduzidos sistemas de monitorização para acompanhar estes grupos no mercado de trabalho.

## 1.6. Conclusões

A análise do presente relatório revela que as tendências do mercado de trabalho exercem uma grande influência na política de ensino e formação.

Para alcançar as metas fixadas pelo Conselho Europeu em matéria de taxas de emprego, o emprego deverá registar, em média, um aumento líquido de 1 a 1,5% por ano durante a actual década, o que corresponde a uma taxa semelhante à registada entre 1995 e 2001. Embora a educação e formação constituam apenas um dos inúmeros factores que influenciam as perspectivas de emprego, as relações existentes entre os níveis de educação e as taxas de emprego revelam que este factor desempenha um papel determinante.

O esperado aumento do emprego nos postos de trabalho que exigem um elevado nível de conhecimento justifica a necessidade de continuar a apostar na política que visa elevar os níveis de educação. Isto significa que é necessário continuar a incentivar os jovens a permanecer no sistema de ensino e formação após a escolaridade obrigatória e assegurar que estes adquiram as capacidades e competências necessárias que lhes permitam adaptar-se à evolução das exigências.

Existe, no entanto, outra tendência a ter em conta no que se refere à criação de emprego. O aumento dos níveis de educação poderá gerar entre os trabalhadores um aumento das expectativas profissionais, levando a que muitos postos de trabalho recém-criados e tradicionalmente considerados não qualificados ou semi-qualificados não sejam preenchidos. Para alcançar as metas fixadas no Conselho Europeu de Lisboa em matéria de emprego, as potenciais dificuldades no preenchimento destes novos postos de trabalho não poderão ser ignoradas. Os parceiros sociais têm procurado elevar o estatuto de certos empregos em determinados sectores, nomeadamente nos da limpeza, da segurança privada e do turismo, aumentando o nível de profissionalismo e introduzindo novas qualificações. O recurso à qualificação e à formação para elevar o estatuto de empregos tradicionalmente pouco qualificados e para reforçar a capacidade de adaptação e a empregabilidade das pessoas que exercem essas profissões deveria ser contemplado pelo quadro político como forma de melhorar a qualidade do trabalho. Esta perspectiva poderá ser considerada pelos processos de Bruges e de Copenhaga para proporcionar apoio aos parceiros sociais ao nível europeu e nacional.

Tal como o investimento em empregos normalmente não contemplados pela formação, o cumprimento dos objectivos estabelecidos para as taxas de emprego e dos padrões de referência relativamente à participação na aprendizagem ao longo da vida e aos níveis de educação exigem que seja dado mais valor à aprendizagem que não ocorre dentro do sistema de educação e formação formal. Esta necessidade é reforçada pela evolução demográfica, na medida em que a redução da população jovem implicará uma redução da percentagem da população activa que participa no sistema formal de educação e formação. Será necessário, por conseguinte, alterar os mecanismos de aprendizagem e de aquisição de qualificações, de modo a contemplar as pessoas que, tradicionalmente, não participam em actividades de educação e formação tanto dentro como fora do contexto do trabalho.

Esta preocupação não é nova. Em muitos países, o acesso à formação continua, todavia, a ser limitado para uma proporção cada vez maior da força de trabalho, apesar das diversas medidas de formação adoptadas há já algum tempo. Defende-se que os Estados-Membros sejam convidados a estabelecer objectivos específicos, tendo em conta a situação de cada um, no sentido de aumentar o nível de participação das mulheres entre os 25 e os 64 anos, dos trabalhadores mais velhos entre os 55 e os 64 anos e das pessoas com deficiência em actividades de educação e formação. Tais objectivos seriam complementares dos objectivos aprovados pelo Conselho

Europeu e poderiam ser integrados nas directrizes da estratégia de emprego, na qual é reconhecida a importância de reforçar a integração destes grupos da população no mercado de trabalho. Estes objectivos contribuiriam igualmente para monitorizar a aprendizagem ao longo da vida nos Estados-Membros.

Para facilitar o acesso destas pessoas ao emprego, o quadro político reconhece a importância da formação no local de trabalho e da aprendizagem não formal. Os Estados-Membros e os parceiros sociais devem promover activamente um reconhecimento mais amplo da aprendizagem não formal (especialmente no trabalho) em termos de metodologia e aceitação no mercado de trabalho. Esta necessidade é particularmente importante caso se pretenda criar uma cultura da aprendizagem, em que as pessoas aprendem durante as suas tarefas diárias e as suas competências se tornam mais visíveis.

As novas abordagens de aprendizagem podem igualmente contribuir para reduzir os custos. Determinar quem deve financiar a educação e a formação é uma questão que deverá merecer uma análise mais profunda. Não existe apenas uma solução para repartir os custos da formação entre Governo, empregadores, sindicatos e indivíduos: o modelo pode variar de Estado-Membro para Estado-Membro, em função dos costumes de cada um neste domínio. O fraco nível de participação da população activa em actividades de formação corrobora a perspectiva da Comissão Europeia segundo a qual existe um défice de investimento privado e uma tendência para exigir que aqueles que mais directamente beneficiam da formação, em particular as empresas e os indivíduos, assumam uma parte mais importante dos custos. Contudo, o aumento do nível de participação na formação dos grupos acima identificados, tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho, exigirá um apoio através de fundos públicos.

Os Estados-Membros mostram-se dispostos a melhorar a transparência das qualificações mediante a utilização de formatos comuns para a informação. Os esforços empreendidos pelos parceiros sociais, nomeadamente ao nível do diálogo social europeu desenvolvido no plano sectorial, estão a contribuir para melhorar o reconhecimento das qualificações nalguns sectores de actividade em toda a Europa. O seu trabalho surge, todavia, de forma isolada. O apoio dos processos de Bruges e de Copenhaga aos seus esforços será valioso. Esse apoio poderá contribuir, em particular, para incentivar o intercâmbio entre os sectores que se debatem com problemas similares e conferir um apoio político à elaboração de propostas.

O quadro da política europeia de ensino e formação profissional é muito

abrangente, conferindo algum destaque à aprendizagem para o emprego. O quadro da política europeia surge agora reforçado pelo quadro de acções dos parceiros sociais e pelo trabalho desenvolvido por estes nos diferentes diálogos sociais e discussões tripartidas com os governos a nível europeu e nacional. O método aberto de coordenação, que inclui indicadores, parâmetros de referência e análises em áreas prioritárias, constitui a maior diferença entre as reformas em curso e o acompanhamento das medidas adoptadas na sequência do livro branco «Crescimento, Competitividade e Emprego», de 1993. O mesmo desempenha um papel impulsionador para as reformas, ao proporcionar uma análise comparativa do desempenho dos diferentes Estados-Membros e assegura que estes utilizam o quadro político europeu como ponto de referência para a definição das suas políticas. Os processos de Bruges e de Copenhaga reforçam o método aberto de coordenação ao incentivar os ministros nacionais a trabalhar em conjunto sobre as prioridades definidas para a Europa. O método preconizado na Estratégia Europeia de Emprego, que consiste na definição de objectivos comuns e politicamente vinculativos e na divulgação dos progressos realizados, revelou-se frutífero. A sua aplicação ao processo de acompanhamento dos objectivos de Lisboa representa um desenvolvimento importante.

Para concluir, o presente relatório defende que é necessário acelerar as reformas em curso, incentivar e acompanhar mais de perto a participação de grupos-chave da força de trabalho em actividades de educação e formação e não deixar de ter em conta os potenciais défices de mão-de-obra nos empregos menos qualificados e mais qualificados. Estes são os principais desafios. Não obstante, o Conselho Europeu conseguiu produzir os efeitos desejados ao estabelecer o objectivo estratégico destinado a reforçar o emprego e a reforma económica e modernizar o modelo social europeu. A UE está a trabalhar arduamente para se tornar na economia baseada no conhecimento mais competitiva do mundo e está fortemente determinada a proceder às reformas necessárias. Espera-se que a qualidade do ensino e formação profissional possa ser melhorada e que os sistemas de ensino e formação da Europa sejam um ponto de referência a nível mundial em 2010.

## Referências

- Conclusões do Conselho de 13 de Julho de 2001 sobre o acompanhamento do relatório sobre os objectivos futuros concretos dos sistemas de educação e de formação. Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 204, de 20.7.2001, p. 6-7. Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/jo/objectif\\_pt.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/jo/objectif_pt.pdf) [citação de 15.04.2003].
- Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Barcelona, de 15 e 16 de Março de 2002.* Disponível na Internet: <http://ue.eu.int/pressData/pt/ec/71025.pdf> [citação de 15.4.2003].
- Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000.* Disponível na Internet: <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=60917&from=&LANG=1> [citação de 15.4.2003].
- Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Estocolmo, de 23 e 24 de Março de 2001.* Disponível na Internet: <http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=65786&from=&LANG=1> [citação de 15.4.2003].
- Copenhagen Declaration: declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, an enhanced European cooperation in vocational education and training.* Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenahagen\\_declaration\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenahagen_declaration_en.pdf) [citação de 15.4.2003].
- «*Crescimento, Competitividade e Emprego: os desafios e as pistas para entrar no século XXI*», Livro branco, Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1993 (COM (93) 700 final). Disponível na Internet (versão inglesa): <http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html> [citação de 15.4.2003].
- Framework of actions for lifelong learning / joint document from European Trade Union Confederation (ETUC); Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE); European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP). Disponível na Internet: <http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/EN/Press/releases/colbargain/III.cfm> [citação de 5.6.2003].
- Impact of the European employment strategy: background paper lifelong learning.* Bruxelas: Comissão Europeia, 2003. Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/eval/papers/lifelong\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/lifelong_en.pdf) [citação de 15.4.2003].
- Investir eficazmente na educação e na formação: um imperativo para a Europa,* Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002 (COM (2002) 779 final). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002\\_0779en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779en01.pdf) [citação de 15.4.2003].
- Parâmetros de referência europeus para a educação e a formação: seguimento do Conselho Europeu de Lisboa, Comunicação da Comissão. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002 (COM (2002) 629

final). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/pt/com/cnc/2002/com2002\\_0629pt01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pt/com/cnc/2002/com2002_0629pt01.pdf) [citação de 15.4.2003].

*Plano de acção da Comissão para as competências e a mobilidade*, Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002 (COM (2002) 72 final). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002\\_0072en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0072en01.pdf) [citação de 15.4.2003].

*Plano de acção eLearning -Pensar o futuro da educação*, Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002 (COM (2001) 172 final). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/pt/com/cnc/2001/com2001\\_0172pt01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pt/com/cnc/2001/com2001_0172pt01.pdf) [citação de 15.04.03].

*Programa de trabalho pormenorizado sobre o seguimento dos objectivos dos sistemas de educação e de formação na Europa*. Bruxelas, 20 de Fevereiro de 2002. (6365/02 EDUC 27). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/keydoc/2002/progobj\\_pt.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/keydoc/2002/progobj_pt.pdf) [citação de 15.4.2003].

Resolução do Conselho de 27 de Junho de 2002 sobre a aprendizagem ao longo da vida. Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 163, de 09.07.2002, p. 1-3. Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/pt/oj/dat/2002/c\\_163/c\\_16320020709pt00010003.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/pt/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709pt00010003.pdf) [citação de 15.4.2003].

*The future development of the European Union education, training and youth programmes after 2006: a public consultation document* / Direcção-Geral da Educação e Cultura da Comissão Europeia. Bruxelas: Comissão Europeia, 2002. Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/consult\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/consult_en.pdf) [citação de 15.4.2003].

*Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade*, Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002 (COM (2001) 678 final). Disponível na Internet: [http://europa.eu.int/comm/education/life/communication/com\\_pt.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/life/communication/com_pt.pdf) [citação de 15.4.2003].





Cedefop (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional)

## Aprender para o emprego

Segundo relatório sobre a política de ensino e formação profissional na Europa

Sinopse

*Steve Bainbridge*

*Julie Murray*

*Tim Harrison*

*Terry Ward*

Luxemburgo:

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

2003 – VI, 25 p. – 17,5 x 25 cm

ISBN 92-896-0230-9

Nº de catálogo.: TI-52-03-708-PT-C

Grátis – 4027 PT –

# Aprender para o emprego

**Segundo relatório sobre a política  
de ensino e formação profissional  
na Europa**

Síntese

Steve Bainbridge  
Julie Murray  
Tim Harrison  
Terry Ward

04  
05  
16  
T1-SP-03-708-PT-C

PT



Centro Europeu para o Desenvolvimento  
da Formação Profissional

Europe 123, GR-57001 Thessaloniki (Pylea)  
Endereço postal: PO Box 22427, GR-55102 Thessaloniki  
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20  
Correio electrónico: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Sitio web interactivo: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Grátis - disponível mediante pedido dirigido ao Cedefop  
4027 PT



T 1 8 9 2 8 9 - 6 0 1 4 3 6 - 4

