



APRENDIZAGEM PROFISSIONAL PARA ADULTOS

Ajudar a garantir bons empregos e competências empresariais e para os mercados de trabalho

À medida que os países europeus começam a retomar gradualmente a atividade e a abandonar as medidas mais restritivas tomadas durante a pandemia de COVID-19, muitos alertam para o prolongamento de alguns efeitos da crise. Em alguns países foram levantadas preocupações em relação à queda no número de locais de aprendizagem profissional, em parte devido ao encerramento provisório ou permanente das empresas. As projeções na Áustria apontam para uma eventual falta de 7500 locais de aprendizagem profissional no outono de 2020, enquanto a França tem vindo a aumentar a promoção dos seus centros de aprendizagem (CFA) em todo o país a fim de mitigar o crescimento esperado do desemprego.

A crise veio agravar uma situação já existente. De acordo com as estimativas do Cedefop, em toda a Europa existem aproximadamente 128 milhões de adultos com potencial para aumentar o nível de qualificação e para a requalificação⁽¹⁾. Simultaneamente, nos países com longas tradições de aprendizagem profissional, como a Alemanha, o número de empresas que disponibilizam aprendizagem profissional e de jovens que a procuram tem vindo a decrescer. A participação de adultos na aprendizagem profissional é encarada como uma possível solução política para a necessidade de prestar apoio a adultos que pretendam obter formação ao mesmo tempo que aprofundam a base de competências da população ativa em toda a Europa.

Todos os Estados-Membros começaram a dar passos nessa direção e a participação de adultos na aprendizagem profissional está claramente a aumentar. Isto não implica novos tipos de aprendizagem

ou novos conceitos radicais. Trata-se de políticas e iniciativas que possibilitam a participação adulta na aprendizagem profissional, incluindo a promoção de opções de aprendizagem mais flexíveis, que tenham em consideração as situações de vida e as necessidades de aprendizagem⁽²⁾.

Na Áustria, os aprendizes adultos representam apenas 6 % de todos os aprendizes, enquanto na Alemanha representam 12 %, na Dinamarca 35 % e na Finlândia uns incríveis 85 %⁽³⁾.



Cedefop, 2018/Sakis Gioumpasis

A idade média das pessoas que iniciam a aprendizagem profissional na Áustria é de aproximadamente 16; na Dinamarca e na Finlândia é superior a 20 anos. Na Alemanha, mais de 60 % dos aprendizes que se encontram no seu primeiro ano têm idades compreendidas entre os 19 e os 24 anos e mais de 10 % têm mais de 24 anos⁽⁴⁾.

Isto está relacionado com as conclusões do *Cedefop report on VET in Europe 1995-2035 2020* (Relatório do Cedefop de EFP na Europa entre 1995 e

(1) O cálculo do Cedefop baseia-se no inquérito às forças de trabalho do Eurostat de 2016, CSIS 2015 e OCDE PIAAC 2012 e 2015. Para mais informações, consultar a publicação do Cedefop de 2020 *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways* (Habilitar adultos através do aumento do nível de qualificação e da requalificação).

(2) O relatório de 2020 do Cedefop *Apprenticeship for adults* (Aprendizagem profissional para adultos) oferece uma visão geral abrangente das diferentes abordagens nos países europeus.

(3) Fonte: National statistics and Muehlemann, S. (anunciado), *The economics of apprenticeships for adults*, Publicações da OCDE.

(4) Fonte: Base de dados do Cedefop de regimes de aprendizagem profissional.

2035), que mostram que o EFP, incluindo a aprendizagem profissional e outras formas de estudos duais, aumentou consideravelmente nos últimos anos no âmbito do ensino pós-secundário e terciário, daí os grupos etários superiores ⁽⁵⁾.

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NA EUROPA: UMA DEFINIÇÃO, DUAS ABORDAGENS

Na Europa, a aprendizagem profissional é definida por algumas características comuns, independentemente da idade:

- é sustentada por um enquadramento legal;
- resulta numa qualificação formal;
- baseia-se numa alternância estruturada entre a aprendizagem em contexto profissional e em contexto escolar;
- implica um compromisso de dois a quatro anos;
- existe um contrato entre o aprendiz e a empresa;
- os aprendizes recebem uma remuneração.

Apesar destas semelhanças, as abordagens políticas nacionais à organização da aprendizagem profissional diferem em grande medida, incluindo na forma como as políticas são definidas para fins de participação dos adultos. Os países da UE podem ser divididos em dois grupos principais, tendo em conta as suas abordagens políticas ⁽⁶⁾.

1. Um sistema de nível secundário superior

Num grupo de países, que inclui a Dinamarca, a Alemanha, a Irlanda e a Áustria, o sistema de aprendizagem profissional é diferente do EFP em contexto escolar (com ou sem estágios obrigatórios).

A aprendizagem profissional costuma ser o modelo predominante de EFP inicial ou coexistir com o EFP em contexto escolar. No último caso, os sistemas diferem em termos de governação, âmbito (a aprendizagem profissional limita-se, em princípio, a empregos e ofícios definidos a nível nacional), resultado (qualificação da aprendizagem profissional) e conteúdo/organização (currículos de aprendizagem profissional ou as normas de formação e programas de aprendizagem profissional).

A qualificação da aprendizagem profissional, tal como um certificado de técnico qualificado ou de comerciante, certifica a conclusão bem-sucedida da aprendizagem profissional. É uma imagem de marca registada com um valor distinto no mercado de tra-

balho (embora não seja um requisito obrigatório para conseguir um emprego nestas áreas de atividade). Os certificados de aprendizagem profissional representam a conclusão de programas de aprendizagem profissional bem estruturados, sem excluir uma certa adaptabilidade às necessidades dos aprendizes.

2. Um percurso diferente no âmbito dos sistemas de EFP

No segundo grupo, que inclui a Espanha, a França, a Hungria e a Finlândia, a aprendizagem profissional consiste num tipo de EFP em conjunto com o EFP em contexto escolar, no âmbito do EFPI e EFP para adultos, e em vários níveis de ensino. Este último contribuiu para a expansão da aprendizagem profissional para os níveis pós-secundário e terciário.

A aprendizagem profissional foi introduzida e reintroduzida nos sistemas de EFP tradicionalmente em contexto escolar como um percurso adicional para os aprendizes jovens e adultos que resulta na qualificação de EFP. Embora as qualificações sejam idênticas em ambos os percursos, a aprendizagem profissional poderá ser uma opção mais atrativa, particularmente no caso dos adultos, devido ao facto de ser remunerada e de oferecer perspetivas de colocação na empresa. A aprendizagem profissional é, mais comumente, disponibilizada como um percurso de aprendizagem individual, com vários graus de flexibilidade.

A aprendizagem profissional costuma ser uma opção de segunda oportunidade.

OS ADULTOS NECESSITAM DE ACESSO

Os adultos tiveram acesso ao sistema de aprendizagem profissional no primeiro grupo de países, no entanto, na prática, os programas são tradicionalmente concebidos para jovens adolescentes. Mais recentemente, a participação de adultos nessa aprendizagem profissional tem sido amplamente discutida, tendo o regresso dos adultos à escola estado no centro dessa discussão, bem como o que é necessário para capacitá-los para a obtenção de uma qualificação de aprendizagem profissional.

No segundo grupo de países, o acesso dos adultos à aprendizagem profissional é determinado pela estrutura do sistema de EFP. Em princípio, um adulto (não qualificado) elegível para EFP inicial tem acesso a ambos os percursos de aprendizagem profissional e em contexto escolar. No caso dos adultos que pretendam obter uma qualificação secundária superior no âmbito do EFP para adultos, o acesso à aprendizagem profissional depende do facto de este ser ou não oferecido como um percurso distinto no âmbito

⁽⁵⁾ A nota informativa *Qual o futuro do ensino e formação profissional na Europa?* proporciona uma leitura mais breve.

⁽⁶⁾ Fonte: *Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview* (Regimes de aprendizagem profissional nos países europeus: uma perspetiva transnacional) (Cedefop 2018).

do sistema de EFP para adultos do país em questão.

CAIXA 1. EXEMPLO DE UM PAÍS DO GRUPO B: FINLÂNDIA

A Finlândia introduziu um percurso de aprendizagem profissional no ensino e formação profissionais para adultos. Ambos os percursos de EFP, a aprendizagem profissional e a aprendizagem em contexto escolar têm o mesmo valor: ambas dão acesso a uma qualificação pertinente para o mercado de trabalho para aqueles que, de outra forma, não a poderiam alcançar. O principal incentivo do percurso de aprendizagem profissional, tanto no EFP inicial como no EFP para adultos, consiste na remuneração paga pelo empregador ao aprendiz.

ADULTOS – UM GRUPO DIVERSIFICADO

Ao contrário dos adolescentes, que iniciam o seu percurso para obtenção de uma qualificação de EFPI com idades idênticas e com uma experiência semelhante, no caso dos adultos existe uma diferença acentuada em termos de idade, experiência, situação de vida e expectativas. Muitos deles já têm experiência ao nível do ensino e da vida laboral. Alguns poderão mostrar-se relutantes em regressar à escola ou receber instruções de alguém mais novo do que eles. Muitos têm já responsabilidades assumidas (família, empréstimos bancários) e todos necessitam de entender o valor da qualificação do seu percurso formativo no mercado de trabalho.

As políticas de incentivo à aprendizagem adulta, incluindo a participação na aprendizagem profissional, devem focar-se mais nas necessidades e motivações dos candidatos do que na sua idade.

POLÍTICAS PARA HABILITAR OS ADULTOS

Embora, no primeiro grupo de países, os adultos sejam incentivados a participar em programas de aprendizagem profissional regulares, também é verdade que estes nem sempre conseguem dar resposta às suas necessidades, uma vez que implicam frequência escolar obrigatória e horários rigorosos.

É por este motivo que os países desenvolveram medidas e políticas focadas na validação da aprendizagem e experiência profissional anteriores, incluindo programas de aprendizagem profissional mais curtos, acesso direto ao exame final da aprendizagem profissional e acesso a cursos de curta duração de preparação para o exame final. Os incentivos podem ser financeiros (pagos ao indivíduo ou à empresa) ou podem estar relacionados com a duração do programa, que pode ser reduzida, dependendo dos conhecimentos prévios do candidato.

CAIXA 2. ADAPTAR A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL ÀS NECESSIDADES DOS ADULTOS: DINAMARCA

A Dinamarca introduziu condições especiais a fim de adaptar a aprendizagem profissional às necessidades de qualificação dos adultos; estas são parte integrante da legislação que regulamenta o EFP para adultos (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). Estas condições especiais preveem que para os adultos com idade superior a 25 anos a oferta de programas de aprendizagem profissional deva ser mais atrativa, previsível e específica do que para os jovens. As regras garantem que os programas têm como ponto de partida o nível de educação e a experiência individuais do candidato. (Apesar dessas condições, os aprendizes adultos poderão, mesmo assim, inscrever-se em programas de aprendizagem profissional nos mesmos termos e condições que os mais jovens.)

Consultar o [Guia de educação](#) do Ministério da Educação.

Em todos os países deste grupo, a aprendizagem profissional tem uma identidade educativa, económica e social distinta e um valor reconhecido no mercado de trabalho comprovado por um certificado de aprendizagem profissional amplamente reconhecido pela empregabilidade que confere. A ligação entre as qualificações de aprendizagem profissional e as profissões qualificadas é claramente identificável pela sociedade. Este forte contravalor, em combinação com o apoio financeiro e coordenação flexível de horários, poderá despoletar a decisão do adulto de participar na formação (complementar).

CAIXA 3. APOIAR OS APRENDIZES ADULTOS: ALEMANHA

A iniciativa *Zukunftsstarter* (início do futuro) do Ministério da Família e da Agência Nacional para o Emprego presta apoio a adultos não qualificados ou com baixas qualificações entre os 25 e os 35 anos que pretendam participar na aprendizagem profissional ou noutra formação no âmbito do EFPI. A iniciativa prevê a atribuição de subsídios a 120 000 candidatos entre 2020 e 2022 e foi concebida especificamente para dar a oportunidade a adultos desfavorecidos de entrarem no mundo do trabalho qualificado.

Desde janeiro de 2020, a oferta de EFP a tempo parcial tornou-se mais flexível para permitir que mais adultos, tais como os que sofrem de algum problema de saúde ou que tenham a seu cargo crianças ou outros familiares, bem como refugiados ou outros grupos vulneráveis de adultos, pudessem escolher esta opção. A condição básica é que o candidato à aprendizagem profissional e a empresa interessada no mesmo aceitem os termos práticos do trabalho a tempo parcial.

No segundo grupo de países, o que diferencia a aprendizagem profissional de outros percursos de EFP é a celebração de um contrato, a remuneração e o elevado número de horas de formação prática, que beneficiam tanto aprendizes adultos como jovens. Os elementos adicionais de capacitação de adultos, como a validação, o sistema de módulos e as qualificações baseadas nas competências, estão integrados no sistema e aplicam-se tanto ao EFP em contexto escolar como aos percursos de aprendizagem profissional, assegurando o mesmo valor a ambos.

No entanto, de um modo geral, é difícil determinar o valor específico da aprendizagem profissional no mercado de trabalho quando comparado com outras opções de EFP. Embora o salário e a formação em contexto laboral sejam os fatores decisivos, estes apenas garantem o envolvimento do indivíduo, depois de este já ter decidido participar na formação.

FLEXIBILIDADE E AUTONOMIA: ATIVOS IMPORTANTES PARA ADULTOS

Como aprender? O que quero aprender? A experiência nos países mostra que, no contexto da participação dos adultos na aprendizagem profissional, estas perguntas costumam aplicar-se mais à componente em contexto escolar do que à parte da formação realizada em contexto laboral.

Para além de terem em consideração a experiência profissional do aprendiz adulto e o nível de ensino e formação anterior, os professores de EFP precisam de entender a sua motivação. É necessário considerar as grandes variações individuais, desde lacunas ao nível da literacia e numeracia à falta de experiência profissional prática. Dependendo das necessidades e motivações dos aprendizes, os planos de formação destinados a adultos costumam centrar-se mais nas competências e no conhecimento gerais do que na formação centrada especificamente num tema (embora alguns adultos possam precisar e valorizar esse tipo de formação). Em geral, os professores que trabalham com aprendizes adultos atribuem-lhes e esperam deles mais responsabilidade. Costumam também partilhar os conhecimentos com base em demonstrações práticas e não tanto através de conteúdos teóricos.

Como alguns adultos se mostram relutantes em voltar a estudar, poderão ser incentivados regimes de ensino à distância para fazer face às necessidades dos adultos. As experiências recentes no âmbito da COVID-19 demonstraram que esta é uma forma de ensino com potencial para ser mais explorada no futuro.

CAIXA 4. ENSINO À DISTÂNCIA EM FRANÇA E NA ALEMANHA

Em França, o ensino à distância para aprendizes está previsto no código do trabalho. Se a sua empresa disponibilizar ensino à distância, os aprendizes podem aprender a partir de casa ou das instalações da empresa, dependendo da disponibilidade do equipamento. O objetivo consiste em garantir, ao máximo, a continuidade da aprendizagem profissional.

Na Alemanha, devido ao encerramento das escolas de EFP, os aprendizes podem aceder aos recursos de formação da escola enquanto se encontram no local de trabalho. De facto, a Confederação Alemã do Artesanato recomendou que as empresas proporcionassem aos aprendizes tempo de formação extra para que processem os materiais fornecidos pela respetiva escola, incentivando os empregadores e as escolas a encontrar as melhores soluções individuais.

MELHOR PROTEÇÃO CONTRATUAL PARA ADULTOS

A experiência com a COVID-19 mostrou que, nos casos em que os aprendizes são tratados como alunos e não se encontram protegidos pelo código do trabalho, estes são mais vulneráveis em caso de suspensão ou cessação do respetivo contrato, recebendo, no melhor dos casos, um subsídio estatal.

CAIXA 5. REGIMES DE REMUNERAÇÃO NA ESLOVÉNIA, EM MALTA E EM PORTUGAL

Na Eslovénia, os aprendizes recebem um subsídio de aprendizagem profissional apenas relativo aos dias em que trabalham. Não estão incluídos no regime de compensação da COVID-19, uma vez que são considerados alunos com um contrato de aprendizagem. No caso dos aprendizes, cujos contratos foram suspensos devido à pandemia, estes não têm direito a qualquer remuneração.

Em Malta, os aprendizes não recebem qualquer remuneração por parte do empregador em caso de suspensão do contrato, no entanto, têm direito a uma bolsa concedida pelo governo.

Em Portugal, as ausências do aprendiz durante o período de suspensão são consideradas justificadas e os benefícios sociais continuam a ser pagos, com algumas exceções, nos seguintes termos: a subvenção relativa à formação/profissionalização é paga de acordo com os dias úteis incluídos no período de suspensão, independentemente de se tratar de trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial. Adicionalmente, os aprendizes recebem o seu subsídio de acolhimento e alojamento, bem como o reembolso das despesas de transporte, mediante a apresentação do comprovativo das despesas.

Tendo em conta que muitos dos aprendizes adultos têm outras responsabilidades, estes são mais vulneráveis a situações de instabilidade.

Nos países em que os contratos de aprendizagem estão abrangidos pelo código do trabalho, os aprendizes beneficiam das redes de segurança asseguradas pelo Estado para os trabalhadores comuns.

CAIXA 6. REDES DE SEGURANÇA: ÁUSTRIA, ALEMANHA E IRLANDA

Na Áustria, os aprendizes que trabalham para empresas que se viram obrigadas a fechar durante algumas semanas puderam candidatar-se ao *Kurzarbeit* (horário de trabalho reduzido), um regime em que as empresas de formação pagam 100 % dos salários dos aprendizes, sendo reembolsadas pelo Estado em grande parte destas despesas (este regime é limitado até ao final de setembro de 2020).

Na Alemanha, aplicam-se condições semelhantes ao *Kurzarbeit*. Se o tempo de formação for reduzido, os salários poderão ser ajustados.

Na Irlanda, os aprendizes que se encontrem na fase da aprendizagem em contexto escolar recebem um subsídio de formação não laboral do Estado ao longo do período de emergência relacionado com a pandemia. No entanto, se os aprendizes forem dispensados, a única opção é candidataram-se ao subsídio de desemprego.

POR QUE RAZÃO DEVERIAM OS EMPREGADORES OPTAR POR APRENDIZES ADULTOS?

Em primeiro lugar, porque precisam de trabalhadores qualificados. Contudo, os aprendizes adultos poderão ser, na verdade, uma melhor solução para os empregadores do que os mais jovens:

- os empregadores poderão utilizar a aprendizagem profissional para aumentar o nível de qualificação dos seus próprios colaboradores (este regime é conhecido como «*conversão*» no Reino Unido). Isto permite-lhes aumentar as qualificações dos seus colaboradores e, simultaneamente, reforçar os laços dos colaboradores com a empresa e oferecer-lhes perspetivas futuras de progressão na carreira⁽⁷⁾;
- os aprendizes adultos têm experiência profissional e competências adquiridas ao longo da vida e estão, muitas vezes, altamente motivados, o que faz com que sejam mais rapidamente produtivos e mais confiáveis;

(7) O sistema necessita de garantias de segurança que previnam a reclassificação dos postos de trabalho existentes ou de formação para empregos pouco qualificados, ou seja, a «aprendizagem profissional».

- tendo em conta as suas responsabilidades, os adultos são potenciais colaboradores estáveis a longo prazo.

UM PERCURSO PROMISSOR, MAS ACIDENTADO

Do ponto de vista político, é importante preservar a marca da aprendizagem profissional, reforçando a sua qualidade e identidade. Para que esta seja uma opção de EFP atrativa tanto para adultos como para jovens, a aprendizagem profissional deve ser regulamentada e claramente associada a profissões qualificadas.

A participação dos adultos necessita de ser apoiada, primeiramente, através da remoção dos limites de idade. Em segundo lugar, através da criação de flexibilidade na disponibilização da formação, promovendo simultaneamente o seu valor distinto. Em terceiro lugar, através da oferta de incentivos a indivíduos e empregadores, motivando os empregadores a recorrer à aprendizagem profissional como forma de aumentar o nível de qualificação dos seus trabalhadores e de lhes oferecer oportunidades de progressão na carreira. E os adultos precisam de estar bem preparados para assumirem a aprendizagem profissional; neste contexto, a orientação é essencial.

A fim de preservar e reforçar a identidade distinta e o valor para o mercado de trabalho da aprendizagem profissional, as políticas necessitam de a delimitar em relação a outras formas de aprendizagem em contexto laboral, atribuindo-lhe uma denominação diferente (não se deve designar por aprendizagem profissional aquilo que não é) e ajudando a eliminar a «falsa» aprendizagem profissional.

A UE poderá incentivar os seus Estados-Membros a seguir esta via, tendo em conta o novo ciclo de cooperação europeia no âmbito do EFP que terá início no outono.



CEDEFOP

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

Nota informativa – 9147 PT

N.º de catálogo: TI-BB-20-003-PT-N

ISBN 978-92-896-2986-7, doi:10.2801/238372

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

As notas informativas são publicadas em alemão, espanhol, francês, grego, inglês, italiano, polaco, português e na língua do país que detém a Presidência da UE. Para as receber regularmente, registre-se em:

www.cedefop.europa.eu/pt/user/register

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europa 123, Thessaloniki (Pylea), GRÉCIA

Endereço postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÉCIA

Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu