



APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: HUM REMÉDIO PARA TODOS OS MALES?

A aprendizagem profissional não deve servir apenas para conseguir um emprego, mas para assegurar a empregabilidade a longo prazo

Na sequência da crise financeira e da subsequente recessão económica da última década, a aprendizagem profissional suscitou um interesse renovado entre os decisores políticos em Bruxelas e nos Estados-Membros da União Europeia (UE). Desde então, as estratégias europeias e nacionais de gestão da crise têm defendido a aprendizagem profissional, quer enquanto solução a curto prazo para o desemprego dos jovens, quer como resposta eficaz às necessidades das empresas em matéria de competências a longo prazo.

Consequentemente, o aumento da adoção de programas de aprendizagem profissional tem constituído o ponto central de um enorme esforço político que resultou numa proliferação de sistemas de aprendizagem profissional com diversos objetivos: formação

Nos últimos cinco anos, a ênfase foi deslocada para o reforço das características distintivas dos programas de aprendizagem profissional e para a melhoria da sua qualidade (1) – duas faces da mesma moeda. Neste contexto, a **Recomendação do Conselho, de 2018, relativa a um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem** tem sido enaltecida como um ponto de referência importante para iniciativas nacionais neste domínio.

O QUE É A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL? O QUE DEVE SER? O QUE PODE SER?

Estando os critérios de qualidade definidos no Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem, o Conselho convidou os Estados-Membros



profissional que prepara plenamente os formandos para uma profissão, desenvolvimento de competências a curto prazo, inclusão social e oferta de vias que constituem uma segunda oportunidade para pessoas que abandonaram o ensino e formação profissionais (EFP) e para outros grupos vulneráveis.

Contudo, após os primeiros anos de execução das políticas e de investimento financeiro para aumentar os números da aprendizagem profissional, parceiros sociais e peritos têm manifestado o seu desagrado: nem todos os sistemas denominados «aprendizagem profissional» fizeram jus ao seu nome, nem todos garantiram uma formação de elevada qualidade (ou qualquer formação) e nem todos os «aprendizes» tiveram direito a emprego ou a proteção social. Alguns foram simplesmente utilizados como mão de obra barata.

da UE a garantirem que os sistemas de aprendizagem profissional respondem às necessidades do mercado de trabalho e proporcionam benefícios a

(1) Contexto da política:

- **Parecer do Comité Consultivo da Formação Profissional** sobre A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning (Uma visão comum para programas de aprendizagem profissional de qualidade e eficazes e para aprendizagem em contexto laboral), dezembro de 2016.
- **Declaração conjunta dos parceiros sociais europeus** (BusinessEurope, SGI Europe, CES, SMEunited), junho de 2016.
- Duas audições realizadas em 2017 com parceiros sociais europeus interprofissionais e setoriais e contribuições da Associação Europeia de Prestadores de EFP e de outras partes interessadas para a **Aliança Europeia para a Aprendizagem e a Rede Europeia de Aprendizizes**.
- **Recomendação do Conselho relativa a um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem**, março de 2018.

longo prazo, quer para os empregadores, quer para os aprendizes.

Delineando a ampla variedade de objetivos que os programas de aprendizagem profissional podem cumprir, e o potencial de uma ação coordenada e orientada para melhorar os respetivos resultados no mercado de trabalho, o Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem ajudou a informar o debate sobre a qualidade da aprendizagem profissional e a reforçar a ação política nacional.

À primeira vista, são muitos os países que cumprem – e que cumpriram no passado – os critérios estabelecidos no Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem. No entanto, as aparências iludem. Foi por isso que o Cedefop deu início a uma «verificação da realidade» das características sistémicas dos sistemas de aprendizagem profissional em vários países, revelando entretanto algumas lacunas inesperadas ⁽²⁾.

CAIXA 1. ALGUNS CRITÉRIOS DO QUADRO EUROPEU PARA A QUALIDADE E A EFICÁCIA DA APRENDIZAGEM QUE DEFINEM A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: QUESTÕES A COLOCAR (ANÁLISES DO CEDEFOP)

Parecem existir em todos os países estruturas que permitem a participação tripartida das partes interessadas na conceção e execução da aprendizagem profissional. Contudo, os parceiros sociais e outras partes interessadas importantes têm uma palavra a dizer em decisões estratégicas determinantes, como a definição das profissões para as quais é oferecida aprendizagem profissional?

Existem acordos escritos entre empregadores e aprendizes. No entanto, em que medida são vinculativos em matéria de estatuto de aprendiz e direitos conexos, obrigações e condições de trabalho e de aprendizagem?

O tempo despendido no local de trabalho representa geralmente mais de 50 % do total da duração da aprendizagem profissional. No entanto, a duração total é suficiente para cobrir as necessidades do setor e as próprias necessidades de aprendizagem do aprendiz?

Geralmente existem requisitos aplicáveis aos formadores na empresa. Contudo, será que incluem qualificações pedagógicas e/ou profissionais que tornam uma pessoa um formador qualificado? E permitem que os formadores lidem com uma multiplicidade de

⁽²⁾ A aguardar publicação em 2021. A análise, realizada em 19 países da UE e na Islândia, abrangeu sistemas de aprendizagem profissional com uma base jurídica estável, conducentes a uma qualificação EFP formal.

Neste contexto, o Cedefop realizou igualmente um exercício inicial remetendo a respetiva base de dados europeia sobre sistemas de **aprendizagem profissional** para os critérios do Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem (Cedefop, 2020).

funções, tais como contactar com os prestadores de EFP?

As qualificações obtidas através de uma aprendizagem profissional são geralmente descritas em termos de resultados da aprendizagem e registados nos quadros nacionais de qualificações. No entanto, são devidamente estruturadas e expressas de modo a orientar a conceção da componente de formação em contexto laboral? Asseguram a comparabilidade da formação em contexto laboral?

Fonte: Cedefop (disponível em breve).

O Cedefop está a colocar estas questões para compreender melhor as atitudes e os objetivos das partes interessadas nacionais no que se refere à aprendizagem profissional. Entendem-nos como um subsistema do EFP que fornece qualificações específicas, uma verdadeira alternativa a outras formas de EFP? Ou simplesmente como uma forma de proporcionar aos formandos experiência de trabalho? E que necessidades da sociedade e do mercado de trabalho são satisfeitas pela aprendizagem profissional?

IMPORTA CLARIFICAR A IDENTIDADE E O OBJETIVO DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM

As **análises temáticas por país sobre os programas de aprendizagem profissional** realizadas pelo Cedefop já apontaram dificuldades em relação às incertezas sobre a identidade e o objetivo da aprendizagem profissional ⁽³⁾. Por exemplo, a **análise temática rápida da Suécia** realizada em 2018 constatou que os programas de aprendizagem profissional do país não têm uma identidade clara em relação ao EFP em contexto escolar. Ambas as vias, em alternância e em contexto escolar, possuem uma componente de aprendizagem em contexto laboral como parte do programa. Os alunos inscritos num programa de EFP em contexto escolar, com duração de três anos, podem participar numa aprendizagem profissional e regressar ao EFP em contexto escolar em qualquer altura do programa. Consequentemente, os alunos e os empregadores têm dificuldade em distinguir os programas de aprendizagem profissional de outras formas de formação em contexto laboral integradas em EFP em contexto escolar e em comparar as opções disponíveis, sobretudo em termos de custos e benefícios (como o respetivo valor no mercado de trabalho).

A função socioeconómica da aprendizagem pro-

⁽³⁾ Entre 2014 e 2018, o Cedefop realizou análises temáticas por país sobre os programas de aprendizagem profissional em nove países: Bélgica (fr), Grécia, Croácia, Itália, Chipre, Lituânia, Malta, Eslovénia e Suécia – disponíveis na **página de projetos de aprendizagem profissional** do Cedefop.

fissional verificada em Itália, examinada numa análise temática de 2017, é representativa de muitos países. Formalmente, o objetivo dos «programas de aprendizagem para obtenção de qualificação profissional e diploma» ⁽⁴⁾ é proporcionar vias de aprendizagem alternativas ao EFP em contexto escolar a nível do ensino secundário e pós-secundário, conduzindo a qualificações formais. Contudo, o sistema é entendido sobretudo como um contrato de trabalho sem termo normal, em vez de como um investimento em formação. Enquanto opção de recrutamento, porém, revelou-se menos atrativo do que outras formas de recrutamento. Por fim, a sua utilização manteve-se limitada em todo o país.

A «nova aprendizagem profissional moderna» foi introduzida em Chipre ⁽⁵⁾ para dar formação a pessoas (jovens) de modo a poderem entrar no mercado de trabalho. Concebida originalmente como uma via específica do EFP fora do ensino secundário formal, não conseguiu apresentar os resultados esperados e, desde então, foi colocada sob a alçada do Ministério da Educação para melhorar a sua qualidade, pertinência e imagem como opção diferente em matéria de ensino e formação. Não obstante, muitos ainda a consideram uma via que representa uma segunda oportunidade. Este facto levanta a questão do que é preciso fazer para alterar a perceção que as pessoas têm da aprendizagem profissional.

Nos países de língua alemã, aos quais acresce a Dinamarca, a Noruega e outros com uma longa tradição de aprendizagem profissional, existe uma compreensão comum profundamente enraizada do seu objetivo e identidade na sociedade: é concebida para dotar plenamente os formandos de qualificações obtidas apenas ou principalmente através de aprendizagem profissional, em contraste com outras opções de EFP.

Muitos dos países que concebem a aprendizagem profissional como uma forma diferente de proporcionar EFP ⁽⁶⁾ introduziram um conjunto de políticas que alargam o seu objetivo: têm estado a abrir a aprendizagem profissional, tradicionalmente ancorada na educação e formação profissional inicial (EFPI), a formandos adultos, reagindo a alterações sociais, de-

⁽⁴⁾ *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.*

⁽⁵⁾ *Νέα σύγχρονη μαθητεία*, ver a análise temática por país publicada a 2019.

⁽⁶⁾ No seu documento *Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries* (Visão transnacional dos sistemas de aprendizagem profissional em países europeus) de 2018, o Cedefop organizou os países da Europa em grupos, de acordo com os tipos de programas de aprendizagem profissional oferecidos pelos respetivos sistemas de EFP. Ver igualmente a *Nota informativa do Cedefop, de 2020, sobre aprendizagem profissional para adultos*.

mográficas e económicas. Além disso, reforçaram a função de inclusão social da aprendizagem profissional, como a integração de migrantes e refugiados no mercado de trabalho.

O ESTATUTO DOS APRENDIZES

O estatuto dos aprendizes é provavelmente o melhor exemplo de abordagens diferentes à aprendizagem profissional. Ao observarmos os países da UE verificamos que um «aprendiz» pode ser um formando (mas não um convencional), um trabalhador (mas nem sempre um convencional ⁽⁷⁾), tanto um formando (quando está na escola) como um trabalhador (quando está no local de trabalho ⁽⁸⁾) ou ter de facto um estatuto de aprendiz ⁽⁹⁾.

A indefinição do estatuto dos aprendizes nos primeiros três casos decorre da ambiguidade em torno da expressão «aprendizagem profissional» em determinados países. Este facto, por sua vez, tem implicações na qualidade e na eficácia da aprendizagem profissional.

Por exemplo, o facto de os aprendizes serem entendidos principalmente como trabalhadores ou como formandos afeta os benefícios a que poderão ter direito (direitos em matéria de segurança social) e os requisitos estabelecidos para os empregadores (como a natureza e o nível da compensação financeira). Pode igualmente gerar confusão o facto de o estatuto dos aprendizes ser diferente dentro do mesmo sistema, devido à utilização de diversos tipos de contratos, como acontece, por exemplo, na Bélgica (nl) ou em Espanha. Os aprendizes podem ser trabalhadores se assinarem um «contrato de aprendizagem profissional», ou alunos se tiverem um «acordo de cooperação» com a empresa.

O QUE É A «APRENDIZAGEM PROFISSIONAL»? PROCURAR O MÍNIMO DENOMINADOR COMUM

Para ajudar a promover uma compreensão europeia comum, o Cedefop identificou as características básicas que um sistema de ensino e formação em contexto laboral tem de ter para ser considerado «aprendizagem profissional» ⁽¹⁰⁾. Propõe que os países cheguem a acordo em relação a um denominador comum composto pelas seguintes características:

⁽⁷⁾ Por exemplo, na Bulgária, na Lituânia e em Malta.

⁽⁸⁾ Como em Itália, na Hungria e na Finlândia.

⁽⁹⁾ Como na Alemanha, na Grécia e nos Países Baixos, entre outros: nestes países, os aprendizes assinam um tipo de contrato específico com a empresa responsável por lhes dar formação. Têm um estatuto bem definido e seguem programas curriculares regulamentados.

⁽¹⁰⁾ Ver a *Nota informativa do Cedefop, de 2020, sobre aprendizagem profissional para adultos*.

- o sistema é sustentado por um enquadramento legal;
- resulta numa qualificação formal e respetiva portabilidade;
- baseia-se numa alternância estruturada entre a aprendizagem em contexto profissional e em contexto escolar;
- implica um compromisso com uma duração mínima que confere importância à alternância da formação;
- a empresa e o aprendiz assinam um tipo de contrato específico;
- o aprendiz recebe uma remuneração.

Em vez de uma soma de aspetos técnicos, esta lista reflete o que deve ser a verdadeira natureza da aprendizagem profissional. Foi neste espírito que o Cedefop, no seu *Analytical framework for apprenticeships* (Quadro analítico para programas de aprendizagem profissional) de 2019, examinou, enquanto cenário de referência, o papel dos programas de aprendizagem profissional nos sistemas de ensino e formação dos países, em comparação com outros sistemas de ensino e formação em contexto laboral. Concluiu que a posição dentro do sistema global determina em grande medida as expectativas dos utilizadores em relação ao que pode – e deve – fazer.

Embora uma abordagem europeia comum ofereça aos países uma ajuda em termos de orientação, as partes interessadas têm de chegar a acordo no respetivo contexto nacional sobre o que é e o que faz a aprendizagem profissional.

No seu documento *Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries* (Visão transnacional dos sistemas de aprendizagem profissional em países europeus) de 2018, o Cedefop observou tendências em Estados-Membros da UE que restringem o objetivo dos programas de aprendizagem profissional. A maior parte dos sistemas analisados estavam sobretudo associados ao objetivo a curto prazo de ajudar pessoas a encontrar emprego. Embora tal possa ser importante, especialmente em tempos de crise, não deve comprometer a função distinta da aprendizagem profissional enquanto instrumento sólido de ensino e formação, estabelecendo as bases para a continuação da aprendizagem e da empregabilidade das pessoas (jovens) ao longo da vida.

Em muitos países, a aprendizagem profissional tornou-se um trampolim que permite a participação na aprendizagem ao longo da vida. Os aprendizes podem evoluir no sentido de oportunidades de formação mais avançadas ou mudar de emprego dentro do seu setor ou fora dele. Além disso, ao integrar

cada vez mais formandos adultos ⁽¹¹⁾, a aprendizagem profissional oferece às pessoas a oportunidade de obterem qualificações para o mercado de trabalho numa idade mais avançada. E conduz, ou é disponibilizada, a um nível de ensino superior ⁽¹²⁾, assegurando benefícios a médio e longo prazo para as pessoas, as sociedades e as economias.

Este facto levanta a questão de se é necessário aplicar critérios diferentes para avaliar a qualidade e a (eficácia dos programas de aprendizagem profissional com objetivos diferentes.

Os objetivos a curto prazo, tais como a integração no mercado de trabalho, podem ser alcançados por versões «ligeiras» da aprendizagem profissional, com requisitos limitados em relação aos conteúdos da formação, especialmente na parte em contexto laboral, e pouca, ou nenhuma, participação dos parceiros sociais na sua conceção. Em última análise, porém, estes sistemas reduzidos podem conduzir a programas de aprendizagem profissional específicos das empresas, com os conteúdos e os resultados da formação a serem definidos por cada empregador. Esta situação acarreta riscos em termos comparabilidade das experiências de aprendizagem; pode diminuir o valor que as partes interessadas atribuem à aprendizagem profissional e enfraquecer a empregabilidade dos aprendizes que concluem o programa.

Por exemplo, na Lituânia e na Roménia, onde os parceiros sociais desempenham um papel exclusivamente consultivo em decisões de nível inferior ou em aspetos técnicos ligados à aplicação do sistema, o quadro regulamentar prevê que os contratos de aprendizagem profissional sejam acordados a nível da empresa.

Outros sistemas, embora incidam em objetivos educacionais, podem igualmente não possuir características essenciais da aprendizagem profissional, tais como a participação dos parceiros sociais ou um contrato e remuneração dos aprendizes. Em sistemas como o *Foundation apprenticeships* na Escócia e o *Modelo unificado de ensino* na Croácia, os objetivos educacionais são claramente definidos e prosseguidos, mas os formandos são simplesmente considerados como alunos, em vez de alunos-trabalhadores, trabalhadores ou, idealmente, aprendizes.

UMA VISÃO COMUM DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Os sistemas de aprendizagem profissional «ligeiros» são tentadores: permitem que os empregadores colham o benefício imediato do contributo dos aprendizes

⁽¹¹⁾ Ver o relatório de 2019 do Cedefop sobre *Apprenticeship for adults* (Aprendizagem profissional para adultos).

⁽¹²⁾ Por exemplo, em França, na Itália e no Reino Unido.

dizes para a produtividade da empresa; os aprendizes podem vê-los como uma forma de entrarem no mercado de trabalho e de terem rendimentos; e os países podem utilizá-los para impulsionar as taxas de emprego. Embora estes programas de aprendizagem profissional possam beneficiar todas as partes interessadas a curto prazo, não cumprem uma série de objetivos secundários a longo prazo:

- assegurar a qualificação plena e a empregabilidade a longo prazo dos formandos, apoiadas por aptidões profissionais não específicas de empresas e por fortes competências transversais, permitindo-lhes encontrar emprego fora de empresas ou setores específicos;
- permitir aos formandos escolher de entre empregos de qualidade e justamente remunerados em setores empresariais dinâmicos, com perspetivas de carreira a longo prazo;
- fornecer ao mercado de trabalho mão de obra com uma formação sólida, o que pode conduzir a inovação, permitir lidar com a mudança e impulsionar a competitividade, especialmente no contexto das transições ecológica e digital;
- permitir aos países cumprir os objetivos em matéria de emprego e de inclusão a longo prazo.

Além do supramencionado, uma visão comum da aprendizagem profissional deve incluir as seguintes características dinâmicas de qualidade:

- o processo de aprendizagem deve envolver teoria e prática enquanto unidade integrada, quer em contexto escolar, quer em contexto laboral, sem que haja uma separação de ambos (como, por exemplo, a teoria na escola e a prática no trabalho);
- deve haver um formador qualificado capaz de acompanhar um aprendiz ou um grupo de aprendizes numa reflexão orientada sobre o que é ensinado e o que está a ser aprendido;
- os programas de aprendizagem profissional não devem ser certificados por um diploma específico de uma empresa e sim conduzir a uma qualificação reconhecida.

Há um longo caminho a percorrer. Para apoiarem uma visão europeia comum, as partes interessadas em toda a UE têm de refletir sobre a diferença entre objetivos de emprego e de empregabilidade, diretamente ligados aos benefícios a longo prazo dos aprendizes. Este fator é ainda mais importante numa altura em que os mercados de trabalho europeus estão a ser reconfigurados pelas transições ecológica e digital e pela necessidade de uma recuperação com abundância de emprego.

REFORÇAR A POLÍTICA

Para serem sustentáveis, as políticas de aprendizagem profissional têm de ser apoiadas por dados concretos. Só estimativas sólidas de resultados quantitativos e qualitativos das políticas, assentes numa compreensão comum e em dados comparáveis, permitirão às partes interessadas avaliar o valor e a rentabilidade do investimento da aprendizagem profissional numa perspetiva a longo prazo. Só quando os empregadores estiverem seguros de que o seu investimento vale o tempo e o esforço é que a «verdadeira» aprendizagem profissional fará a diferença.

Os países europeus têm de ser claros em relação aos objetivos que estabelecem para a aprendizagem profissional: é o que determinará se os aprendizes são encarados como um recurso (duas mãos adicionais que apenas precisam de alguma formação específica da empresa) ou como capital (futuros trabalhadores com qualificações sólidas e abrangentes, capazes de trabalhar em qualquer empresa ou setor). A fim de reforçar o valor da aprendizagem profissional tendo em vista apoiar os empregadores e os aprendizes e manter mercados de trabalho nacionais sólidos e competitivos, os países precisam de aumentar o investimento em governação, regulamentação e normas.

A Europa não tem – nem deve ter – um modelo único de aprendizagem profissional. Da mesma forma, nenhum modelo pode simplesmente ser copiado: as condições favoráveis a programas de aprendizagem profissional de qualidade diferem de país para país. Têm que ver não só com a estrutura da indústria nacional, a parceria social e os modelos de governação económica, mas também com valores sociais e culturais comuns e a existência de um contrato social entre diferentes intervenientes do mercado de trabalho. O Cedefop está a alargar e a aprofundar a sua compreensão destas condições nos respetivos contextos, por forma a ajudar a aumentar a transferência e a adaptação de boas práticas no futuro.



CEDEFOP

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

Nota informativa – 9155 PT

N.º de catálogo: TI-BB-21-002-PT-N

ISBN 978-92-896-3144-0, doi:10.2801/103604

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2021

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, registe-se em:

www.cedefop.europa.eu/es/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, Themi, GRÉCIA
Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu