

## I

(Resoluções, recomendações e pareceres)

## PARECERES

## COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

477.<sup>a</sup> SESSÃO PLENÁRIA DE 18 E 19 DE JANEIRO DE 2012

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «O ensino e a formação profissionais de nível pós-secundário como uma alternativa atrativa ao ensino superior» (parecer de iniciativa)**

(2012/C 68/01)

Relatora: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Em 20 de janeiro de 2011, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre

*O ensino e a formação profissionais de nível pós-secundário como uma alternativa atrativa ao ensino superior.*

Foi incumbida da elaboração dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que adotou parecer em 16 de dezembro de 2011.

Na 477.<sup>a</sup> reunião plenária de 18 e 19 de janeiro de 2012 (sessão de 19 de janeiro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 208 votos a favor, 7 votos contra e 10 abstenções, o seguinte parecer:

### 1. Conclusões e recomendações

*Recomendações para a Comissão Europeia*

1.1 O Comité apela à Comissão Europeia que incentive os Estados-Membros a atingir os objetivos a longo e a curto prazo definidos no Comunicado de Bruges e a **melhorar a qualidade e a eficiência do ensino e formação profissionais (EFP) a fim de aumentar a sua capacidade de atração e pertinência**. Os parceiros sociais a todos os níveis devem continuar a desempenhar um papel ativo no processo de Copenhaga e ajudar a alcançar os objetivos de curto prazo.

1.2 O Comité exorta a Comissão a reunir ambos os processos – Bolonha e Copenhaga – numa abordagem integrada. Esta sinergia contribuirá para dotar os indivíduos das competências necessárias para explorar o seu potencial de desenvolvimento e de empregabilidade.

1.3 O Comité considera que a Comissão tem de ser uma plataforma para dados estatísticos que acompanhe a situação

nos diferentes Estados-Membros e deverá criar uma plataforma que permita o intercâmbio de boas práticas.

1.4 O Comité congratula-se com os esforços envidados pela Comissão para implementar novos instrumentos e lançar novas iniciativas. No entanto, é urgente, acima de tudo, avaliar o que já foi desenvolvido, a fim de evitar a duplicação de ferramentas e assegurar que os programas e políticas já existentes são devida e plenamente implementados.

*Recomendações para aos Estados-Membros*

1.5 Estabelecer o número de jovens que entram na universidade como o único indicador quando se elabora uma política educativa induz em erro dado que é apenas parcialmente pertinente para as necessidades dos mercados de trabalho em termos de competências. É necessário estabelecer um equilíbrio entre sistemas de ensino e de formação.

1.6 Executar com eficácia o Comunicado de Bruges e o Processo de Copenhaga e contribuir para a consecução do grande objetivo da UE de aumentar para 40 % a percentagem de adultos que concluíram o ensino superior ou equivalente, **o que implica um nível mais elevado de ensino e formação profissionais (EFP).**

1.7 Desenvolver incentivos financeiros e não financeiros para empresas, em especial PME, microempresas e empresas de artesanato, a fim de aumentar a capacidade de atração do sistema de EFP, não só inicial mas também contínuo, e de mobilizar as empresas. Esses instrumentos devem servir igualmente para que as instituições de ensino cooperem com o mundo empresarial.

1.8 Empreender ações globais de promoção com vista a aumentar de forma sistemática o grau de reconhecimento social da formação profissional de nível pós-secundário.

1.9 Prestar serviços de aconselhamento mais eficazes e adaptados às necessidades do mercado de trabalho e dos jovens, prevendo aconselhamento individual para as pessoas com deficiência. É preciso abrir a mentalidade dos jovens, das respetivas famílias e dos orientadores, que tendem a considerar que frequentar a universidade é a chave para o emprego.

#### *Recomendações para organizações empresariais*

1.10 As organizações empresariais, em cooperação com outros parceiros sociais, devem participar ativamente nos sistemas de aconselhamento e orientação visto serem estruturas aptas para prestar informações sobre oportunidades no âmbito do EFP. Devem apoiar os prestadores de serviços de ensino e formação no desenvolvimento da aprendizagem integrada no trabalho e de novos métodos.

1.11 Os setores industriais e as empresas têm de disponibilizar mais lugares de estágio e oportunidades de aprendizagem no local de trabalho e encorajar os seus trabalhadores a transmitir os conhecimentos e experiências aos estagiários e aprendentes no local de trabalho ou aos formadores temporários no âmbito do EFP.

#### *Recomendação para as instituições de ensino*

1.12 Reforçar a sua confiança no estabelecimento de vínculos com empresas e reconhecer a necessidade de uma cooperação construtiva e o valor da experiência obtida em ambientes externos.

1.13 Estabelecer uma cooperação mais estreita com setores industriais e continuar a desenvolver um leque mais alargado de métodos de aprendizagem integrada no trabalho, sendo necessária uma atitude mais flexível relativamente ao EFP.

1.14 Há que garantir a qualidade dos professores e formadores, os quais devem conhecer bem a evolução das necessidades do local de trabalho e encorajar estágios para professores e formadores em empresas.

#### *Recomendações para os parceiros sociais*

1.15 O Comité solicita às organizações dos parceiros sociais que assumam as suas responsabilidades e que sejam proativas no processo, fazendo uso de todos os métodos e instrumentos para melhorar a capacidade de atração do ensino e da formação profissionais de nível pós-secundário (conselhos setoriais para o emprego e as competências, etc.).

1.16 Os parceiros sociais a todos os níveis devem pôr devidamente em prática os compromissos resultantes dos seus programas de trabalho conjuntos e contribuir para o processo de criação e implementação de todos os instrumentos da UE relacionados com o EFP a nível nacional.

#### *Recomendações para os cidadãos e a sociedade civil organizada*

1.17 Os cidadãos devem ser sensibilizados para o facto de que o ensino superior não constitui necessariamente uma garantia de emprego e de que há que considerar alternativas eficazes. Têm, por isso, de reconhecer a sua responsabilidade ao fazerem escolhas informadas em matéria de estudo e formação. Em última análise, devem sentir-se suficientemente confiantes para enveredarem pela via do ensino profissional de nível pós-secundário.

1.18 As preferências dos estudantes e as expectativas das famílias devem ser confrontadas com as necessidades dos empregadores. No futuro, poderão utilizar o Panorama de Competências na UE, recentemente elaborado, e a respetiva previsão em termos de oferta de competências e de necessidades do mercado de trabalho.

## **2. Quadro político europeu**

2.1 Em junho de 2010, a Cimeira da primavera da UE adotou a sua nova estratégia para o crescimento e o emprego, intitulada Europa 2020, sustentada por sete iniciativas emblemáticas e documentos estratégicos para reforçar o mercado interno da UE (Ato para o Mercado Único).

2.2 A iniciativa emblemática «Agenda para novas competências e novos empregos», cujo objetivo central é dotar as pessoas das competências certas para o emprego e estabelecer uma correspondência entre a oferta de competências e as necessidades do mercado de trabalho, cria uma forte sinergia com outras iniciativas (política industrial, Agenda Digital, União da Inovação, Juventude em Movimento, Plataforma Europeia contra a Pobreza, etc.).

2.3 Os objetivos da Estratégia Europa 2020 serão sustentados pelo **Quadro Financeiro Plurianual (QFP)** <sup>(1)</sup> proposto. O orçamento para a Estratégia Europa 2020 investirá nos cérebros europeus, aumentando os montantes afetados ao ensino, à formação, à investigação e à inovação.

<sup>(1)</sup> Um Orçamento para a Europa 2020 – COM(2011) 500 final, Partes I e II, a partir de 29.6.2011.

### 3. Ensino e formação profissionais – Desenvolvimentos atuais e desafios

3.1 Atualmente, a evolução dos mercados de trabalho europeus é ditada pelas crises financeiras e económicas, pela globalização, pelas pressões demográficas, pelas novas tecnologias e por muitos outros fatores.

3.2 Entre os cinco objetivos horizontais definidos pela Estratégia Europa 2020 figuram:

- um objetivo de uma taxa de emprego de 75 % para os indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos;
- uma meta relativa ao nível de escolaridade destinada a abordar a questão do abandono escolar precoce, reduzindo a taxa de abandono escolar dos atuais 15 % para 10 %;
- a vontade de aumentar a percentagem da população entre os 30 e os 34 anos que tenha concluído o ensino superior ou equivalente de 31 % para, pelo menos, 40 % em 2020.

3.3 A Declaração de Copenhaga, de 29 e 30 de novembro de 2002, lançou a estratégia europeia para uma cooperação reforçada em matéria de ensino e formação profissionais, geralmente conhecida por «**Processo de Copenhaga**».

3.4 Em 12 de maio de 2009, o Conselho adotou um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EFP 2020).

3.5 A Comunicação da CE intitulada «Dar um novo impulso à cooperação europeia no domínio do ensino e da formação profissionais para apoiar a Estratégia Europa 2020»<sup>(2)</sup> identifica os principais elementos a ter em conta no relançamento do Processo de Copenhaga e destaca o papel fundamental do EFP na aprendizagem ao longo da vida e na mobilidade.

3.6 No Comunicado de Bruges, adotado em dezembro de 2010, os ministros do Ensino e da Formação Profissionais da UE e os parceiros sociais europeus assumiram um forte compromisso. O comunicado passa em revista e define as seguintes prioridades para a cooperação da UE no domínio do EFP até 2020:

- desenvolvimento do ensino e da formação profissionais de nível pós-secundário e de níveis mais elevados do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ);

— permeabilidade e articulação efetiva entre o EFP e o ensino superior;

— documento de estratégia sobre o contributo da excelência profissional para o crescimento inteligente e sustentável.

3.7 A fim de aprofundar o Compromisso de Bruges, a Comissão está a elaborar uma agenda para a excelência no ensino e na formação profissionais, colocando a tónica tanto no EFP inicial como contínuo. O processo deverá ser finalizado com as conclusões do Conselho (final de 2012).

### 4. Dados factuais que servem de base ao processo de cooperação reforçada no EFP

4.1 As previsões do Cedefop no que respeita às necessidades futuras em matéria de competências revelam um aumento da procura de qualificações de nível médio e superior até 2020 e um decréscimo da procura de trabalhadores com baixo nível de qualificações. No entanto, a população europeia em idade ativa conta ainda atualmente 78 milhões de pessoas com baixo nível de competências.

4.2 O quarto relatório do Cedefop sobre investigação na Europa no domínio do ensino e da formação profissionais, intitulado «Modernizar o ensino e a formação profissionais», fornece dados factuais que servem de base para o processo de cooperação reforçada nesta área e estabelece igualmente prioridades para reformar o EFP com o objetivo de contribuir para a estratégia da UE para o crescimento e o emprego.

4.3 A modernização do EFP é urgente tendo em conta o aumento da concorrência a nível global, o envelhecimento da população, as pressões sobre o mercado de trabalho e o objetivo de melhorar a coesão social na Europa.

4.4 O Cedefop também se debruça sobre a questão de como melhorar a imagem e a atratividade do EFP. A impressão geral resultante da análise de indicadores relacionados com essa atratividade na UE é negativa. Alguma investigação efetuada permitiu identificar os principais fatores que influenciam a atratividade dos percursos do ensino:

- a) Conteúdo e contexto do ensino: seletividade dos percursos, reputação das instituições, das vias ou dos programas;
- b) Perspetivas dos estudantes no domínio da educação e do mercado de trabalho: acesso a estudos de nível mais elevado (nomeadamente a nível universitário), perspetivas de emprego;
- c) Fatores económicos: ajuda financeira, incentivos fiscais ou propinas.

<sup>(2)</sup> Comunicação da Comissão COM(2010) 296 final.

4.5 Na sua publicação *A bridge to the future* («Uma ponte para o futuro»), o Cedefop também foca os progressos alcançados no desenvolvimento e na aplicação de princípios europeus comuns (orientação e aconselhamento, identificação e validação da aprendizagem não formal e informal) e de instrumentos <sup>(3)</sup> europeus comuns (QEQ, ECVET, EQAVET, Europass). Esses princípios e instrumentos visam contribuir para reforçar a mobilidade de trabalhadores, aprendentes e formadores entre os diversos sistemas de ensino e formação e entre países. O seu desenvolvimento e aplicação favorecem a evolução dos resultados da aprendizagem em todos os tipos e níveis de ensino e formação em apoio da aprendizagem ao longo da vida.

4.6 Segundo o novo estudo do Cedefop <sup>(4)</sup> sobre o ensino e a formação profissionais nos níveis de qualificação superior, abrangendo 13 países e 6 setores, os pontos de vista e a conceção do EFP e do QEQ dos níveis 6 a 8 são influenciados pelos contextos nacionais.

4.7 A Fundação Europeia para a Formação (FEF) põe em destaque uma forte necessidade de prestação de informações sobre os diversos setores profissionais e de políticas assentes em dados factuais que liguem o setor educativo aos setores profissionais. Para melhorar a capacidade de atração do EFP de nível pós-secundário, a FEF recomenda que:

- os graus sejam reconhecidos através de uma estreita parceria com o mundo empresarial;
- o EFP de nível pós-secundário (ou ensino profissional superior) seja integrado no sistema de ensino superior;
- sejam criadas opções de ensino e trampolins de progressão na via da aprendizagem ao longo da vida;
- sejam criadas parcerias internacionais para o ensino profissional de nível superior;
- os currículos combinem 20 % de aulas teóricas, 40 % de aulas práticas e 40 % de *workshops*;
- o pessoal docente inclua tanto pessoal académico como peritos do mundo empresarial.

4.8 Um estudo encomendado pela Comissão Europeia, que incide na identificação e análise de necessidades futuras em matéria de competências em microempresas e empresas de artesanato <sup>(5)</sup>, recomenda que os programas de formação integrem

<sup>(3)</sup> QEQ (Quadro Europeu de Qualificações), ECVET (Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e a Formação Profissionais), EQAVET (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais), EUROPASS (um dossiê conjunto de documentos de apoio à mobilidade laboral e geográfica).

<sup>(4)</sup> Documento de investigação do Cedefop n.º 15 intitulado «Vocational education and training at higher qualification levels» [Ensino e formação profissionais nos níveis de qualificação superior].

<sup>(5)</sup> Relatório final para a identificação de necessidades futuras de competências em microempresas e empresas de artesanato até 2020, FBH (*Forschungsinstitut für Berufsbildung in Handwerk an der Universität zu Köln* – Instituto de investigação da formação profissional no artesanato, Universidade de Colónia), janeiro de 2011.

as futuras tendências e evoluções no domínio das necessidades de competências mais do que acontece atualmente. É necessário elaborar, inclusive a nível europeu, mais programas de aprendizagem baseados no trabalho e definir métodos para reconhecer os conhecimentos práticos obtidos de modo informal.

4.9 A reunião ministerial informal da OCDE sobre o ensino e formação profissionais, que se realizou em Copenhaga, em janeiro de 2007, reconheceu que o EFP assume cada vez mais importância e encetou um trabalho analítico que conduziu, em 2010, a um relatório final intitulado *Learning for Jobs* <sup>(6)</sup> («Aprendizagem para o emprego»). No seguimento desse estudo foi lançada, no final de 2010, uma análise de políticas que incide sobre o ensino e a formação profissionais de nível pós-secundário, intitulada *Skills beyond School* («Competências para além da escola»).

## 5. O ensino e a formação profissionais do ponto de vista do mercado de trabalho

5.1 As alterações demográficas, conjugadas com uma previsão da necessidade de mais trabalhadores qualificados, significam que, não obstante a crise económica, a Europa está confrontada com diminuição da mão-de-obra e escassez de trabalhadores em alguns setores.

5.2 A escassez estrutural de mão-de-obra qualificada na UE é um facto. Para as empresas europeias, esta escassez tem como consequência imediata a perda de oportunidades de crescimento e de aumento da produtividade. A falta de mão-de-obra qualificada será um dos principais obstáculos ao crescimento económico nos próximos anos.

5.3 A ecologização dos empregos e a evolução da «economia grisalha», incluindo os serviços sociais e os cuidados de saúde, criam oportunidades de novos empregos para todas as faixas etárias da população ativa e de melhoria da competitividade e do potencial de crescimento de toda a economia europeia. Implicam também uma maior procura de novas profissões e de competências atualizadas e aperfeiçoadas.

5.4 O ensino e a formação profissionais podem contribuir para a consecução do principal objetivo da Estratégia Europa 2020 acima referido de várias formas: 1) oferecendo possibilidades de progredir do ensino e formação profissionais para a formação especializada e o ensino superior, 2) desenvolvendo o EFP a níveis superiores do Quadro Europeu de Qualificações com base em sistemas sólidos do EFP de nível secundário, 3) contribuindo para a oferta de mecanismos adequados para a validação e acreditação dos resultados da aprendizagem não formal a todos os níveis e 4) desenvolvendo formação em alternância que envolva os adultos para garantir o êxito dos jovens.

<sup>(6)</sup> Análise da OECD sobre o projeto *Learning for Jobs* (centrado no EFP), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 Para aumentar a competitividade das empresas e firmas europeias, é crucial que a Europa disponha de uma mão-de-obra móvel dotada de competências e capacidades correspondentes às atuais exigências do mercado de trabalho. As empresas necessitam de qualificações transparentes e comparáveis, independentemente do modo como essas competências tenham sido adquiridas.

5.6 A criação de sistemas de créditos e de qualificações com base nos resultados reais da aprendizagem facilitará a avaliação das capacidades de cada indivíduo, o que contribuirá para o estabelecimento de uma melhor correspondência entre a oferta e a procura nos mercados de trabalho europeus. Os empregadores não recompensam qualificações, recompensam desempenhos. De igual modo, o sistema educativo deveria recompensar cada vez mais os resultados reais dos estudos, e não, por exemplo, o número de semanas que um curso dura.

5.7 As oportunidades de progredir do EFP para o ensino superior são importantes e poderão ser facilitadas por uma melhor transparência no que respeita aos resultados. O QEQ pode revelar-se útil para aumentar a permeabilidade entre o EFP e o sistema de créditos do ensino superior, visto funcionar como conversor dos resultados da aprendizagem em unidades ao nível da qualificação correspondente.

5.8 O EFP de nível pós-secundário não pode ser colocado numa zona cinzenta entre o EFP de nível secundário e o ensino superior. O EFP de nível pós-secundário é estrategicamente importante no âmbito da Estratégia Europa 2020 como modo de tornar este tipo de ensino uma opção de carreira mais atraente para os jovens e de apoiar a melhoria das competências e do nível de instrução. Do ponto de vista das pequenas e médias empresas na Europa, registou-se algum progresso no sentido de tornar o EFP e o EFP de nível superior mais importante e atraente. Contudo, é necessário fazer mais a todos os níveis – europeu, nacional, regional, local e setorial – para diversificar a oferta de ensino e formação profissionais a níveis mais elevados, melhorar a permeabilidade, reformar os sistemas de EFP e criar incentivos financeiros, a fim de estimular tanto as empresas como os indivíduos a organizarem e frequentarem o ensino e a formação profissionais de nível superior.

5.9 A qualidade e a excelência do EFP são decisivas para o tornar mais atraente. No entanto, o ensino e a formação profissionais de elevada qualidade não é barato e as PME enfrentam desafios específicos, pois são as principais fornecedoras de EFP inicial e necessitam de atualizar as competências de todos os seus trabalhadores, não apenas dos melhores. Por conseguinte, «a formação em exercício» é crucial para melhorar as competências nas PME.

5.10 A mobilidade transfronteiras para fins de aprendizagem é uma área fundamental que as empresas há muito apoiam, nomeadamente para jovens integrados no ensino e formação profissionais e em sistemas de estágios profissionais. Neste momento, a Europa ainda não tem um nível de mobilidade suficiente no que respeita a trabalhadores, aprendentes e professores

no setor do EFP. A sua mobilidade só pode melhorar com um bom conhecimento de pelo menos uma língua estrangeira.

## 6. Quais são as razões para a falta de capacidade de atração do EFP e, em particular, de nível pós-secundário?

6.1 O termo «ensino superior» é frequentemente utilizado como sinónimo de ensino universitário com orientação académica. O ensino superior é frequentemente usado em oposição à formação profissional, sendo esta última considerada de nível inferior.

6.2 As políticas destinadas a desenvolver e alargar o ensino superior não têm prestado atenção suficiente ao EFP. O ensino e a formação de natureza profissional (ou orientados para o mercado de trabalho) constituem já uma parte importante, se bem que «invisível», do ensino superior.

6.3 O EFP está muito diversificado em toda a Europa e esta diversidade de soluções institucionais gera confusão. Em alguns países faz pouco sentido referir-se-lhe como sendo um sistema.

6.4 Os próprios sistemas nacionais de ensino e formação são um tanto ou quanto opacos e é baixo o nível de permeabilidade entre os diferentes percursos de aprendizagem. O ensino e a formação de nível pós-secundário são ministrados por uma grande variedade de prestadores: universidades, institutos superiores de EFP, escolas secundárias, institutos de educação de adultos, parceiros sociais, empresas privadas.

6.5 As qualificações no domínio do EFP são por vezes difíceis de compreender e não são facilmente reconhecidas noutros países. Os programas não se enquadram nos modelos de três ciclos de Bolonha (licenciatura, mestrado e doutoramento). Ainda não há uma visão clara do modo de melhorar as qualificações profissionais nos QNQ (Quadros Nacionais de Qualificações) ou no QEQ.

6.6 Não há uma articulação entre as qualificações e as competências obtidas através da formação e os sistemas nacionais de classificação profissional.

6.7 A imagem do próprio setor industrial é prejudicada pela visão que os meios de comunicação social frequentemente transmitem e pela crise atual, o que leva a uma desconfiança crescente nas empresas europeias.

6.8 A estigmatização e o fraco reconhecimento social das pessoas que têm um diploma de ensino e formação profissionais dissuadem um número considerável de jovens de seguir esta via.

6.9 Um baixo nível de literacia numérica no ensino básico faz com que os jovens tenham relutância em orientar os planos de carreira para disciplinas tradicionalmente ligadas às ciências (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) ou para estudos orientados para a atividade prática.

6.10 Há uma fraca capacidade de resposta às necessidades de competências, cuja constante mutação se deve às rápidas mudanças impulsionadas pelas TIC e pela transição gradual para uma economia hipocarbónica.

6.11 Há uma aparente falta de perspetivas a nível educacional e do mercado de trabalho em áreas como o acesso à continuação dos estudos, nomeadamente de nível superior, perspetivas de emprego, salários, realização profissional e adequação entre a atividade profissional e a formação.

6.12 Há falta de informação e de ajuda aos indivíduos e respetivas famílias quando se discute pela primeira vez a carreira futura dos jovens. As experiências de vida e as carreiras seguidas pelos pais são frequentemente os principais motores da decisão final sobre a escolha da escola e da futura profissão. A orientação da carreira é frequentemente fragmentada, não ponderada e muito desfasada da prática.

6.13 Em alguns Estados-Membros, há falta de incentivos financeiros e não financeiros dos governos aos empregadores para investirem e se empenharem no EFP.

6.14 O quadro de cooperação entre representantes de empresas e instituições de ensino é insuficiente para conceber programas que estabeleçam o equilíbrio entre a aprendizagem teórica e as competências profissionais. Ainda persiste uma falta de confiança das escolas e das universidades para estabelecerem ligações com empresas. Entre as instituições ligadas ao ensino é baixo o nível de reconhecimento do valor da experiência obtida em ambientes externos.

6.15 A mão-de-obra atual está a envelhecer. Muitos países veem-se confrontados com escassez de professores e formadores em estabelecimentos de ensino e formação profissionais. Alguns professores e formadores também têm falta de experiência recente em locais de trabalho.

6.16 O papel do EFP na luta contra as desvantagens sociais é subestimado. É maior a probabilidade de os desfavorecidos abandonarem a escola mais cedo.

6.17 O EFP, e em particular o EFP de nível pós-secundário, enferma de estereótipos de género que afetam o desenvolvimento das carreiras.

6.18 A mobilidade transfronteiras para fins de aprendizagem é um grande problema no domínio do EFP e dos estágios profissionais. A mobilidade dos aprendentes e formadores do EFP é ainda fraca na Europa.

6.19 Serão necessárias melhores competências no domínio das línguas para possibilitar a mobilidade e conferir-lhe valor.

6.20 O ensino superior não é suficientemente visto como um desafio global, em especial o EFP de nível pós-secundário. A participação na circulação global de conhecimentos deveria ser apoiada.

## **7. Como é possível tornar o ensino e a formação de nível pós-secundário mais atrativos**

7.1 A percentagem de estudantes universitários já não pode ser vista como o único indicador de modernidade e progresso. As universidades, por si só, não podem assegurar o crescimento económico e o progresso social. É necessário identificar e promover todos os percursos alternativos.

7.2 O Processo de Copenhaga, que visa assegurar a transparência e a qualidade das qualificações profissionais, precisa de estar intimamente ligado à reforma do ensino superior. Agregar ambos os processos – Bolonha e Copenhaga – numa abordagem integrada é crucial para a integração bem sucedida e sustentável dos jovens no mercado de trabalho.

7.3 Há que melhorar a reputação da indústria na Europa. É necessária uma nova abordagem da política industrial, devido ao seu importante contributo para o crescimento e a criação de emprego, e bem assim para o desenvolvimento da inovação. Tal abordagem apoiará a indústria, colocando a ênfase na sustentabilidade, na inovação e nas competências humanas necessárias para manter a competitividade da indústria da UE nos mercados mundiais.

7.4 Os serviços são fundamentais para a economia da Europa. Representam 70 % do PIB da UE e cerca de dois terços da totalidade dos empregos. Nove em cada dez empregos são criados no setor dos serviços, os quais proporcionam novas oportunidades do ponto de vista do EFP de nível pós-secundário.

7.5 Uma Europa que se debate com escassez de mão-de-obra em muitas profissões deve concentrar-se mais em estabelecer o equilíbrio entre sistemas de ensino e de formação e em encontrar a combinação certa de ensino geral, profissional e académico. O EFP de nível pós-secundário é a demonstração do desafio existente a este respeito. O seu objetivo é aproveitar ao máximo o local de trabalho como um ambiente de aprendizagem valioso.

7.6 Os quadros de qualificações podem ser muito úteis para os sistemas do EFP, uma vez que permitem unificar o sistema, aumentar a transparência para que o valor de diferentes qualificações possa ser reconhecido de forma mais clara por estudantes, empregadores e outras entidades interessadas, promover a aprendizagem ao longo da vida e melhorar o acesso ao ensino

superior para todos. O trabalho realizado em matéria de quadros de qualificações resultou num debate renovado sobre o perfil e o estatuto do ensino e da formação profissionais e sobre como definir e entender o EFP.

7.7 Há que desenvolver um verdadeiro sentido de cooperação entre instituições de ensino, representantes do mundo empresarial e PME, com base na confiança e compreensão mútuas. O CESE acredita na «aliança de conhecimento»<sup>(7)</sup> recentemente proposta, que congrega o setor empresarial e o setor do ensino/formação, com o propósito de desenvolver novos programas de estudo que reduzam o fosso existente em termos de competências inovadoras e deem resposta às necessidades do mercado de trabalho. A este respeito, a proposta da Comissão de criar o primeiro Fórum EFP-Empresas em 2012 constitui uma nova iniciativa promissora.

7.8 Os setores industriais e as próprias empresas devem investir em formação interna, proporcionar oportunidades para estágios profissionais e aprendizagens no local de trabalho, permitir que os trabalhadores interessados e adequados ao exercício dessa função se tornem tutores dos estagiários na empresa e dos aprendentes no local de trabalho, fomentar o interesse dos trabalhadores aptos para tal em trabalhar como formadores temporários no domínio do EFP, permitir que os trabalhadores frequentem cursos de EFP durante o horário de trabalho e colaborar com os prestadores de serviços de ensino na elaboração de cursos correspondentes à procura de determinadas competências pelo mercado.

7.9 Os prestadores de serviços de ensino devem continuar a desenvolver métodos de aprendizagem integrada no trabalho (ou seja, a maior parte da aprendizagem, e não apenas durante os estágios, deve ter lugar no local de trabalho), ter uma atitude mais flexível para com o EFP (métodos de aprendizagem mais flexíveis), bem como recorrer às TIC em todo o EFP e desenvolver uma estreita cooperação com setores industriais, a fim de identificar novas necessidades em matéria de aprendizagem.

7.10 À medida que as carreiras se vão diversificando, a orientação eficaz neste domínio vai-se tornando cada vez mais complexa, essencial e exigente. As pessoas, em especial os jovens, precisam de ter uma imagem clara dos seus estudos e das suas perspetivas. A velha ideia de que a formação profissional inicial prepara os estudantes para uma única profissão ao longo de toda a vida ativa deixou de ser válida. É necessário que a orientação da carreira seja coerente, disponha de recursos suficientes, seja proativa, objetiva e bem apoiada por dados factuais. Há que dedicar particular atenção ao aconselhamento prestado às pessoas com deficiência, pois ele deve ser personalizado e ter em conta os diferentes tipos de deficiência, as eventuais restrições à mobilidade daí resultantes e os obstáculos à obtenção de determinadas qualificações.

(7) Iniciativa emblemática «Agenda para novas qualificações e novos empregos».

7.11 Não se pode subestimar o papel da família. A informação, o aconselhamento e a orientação também devem centrar-se na família, visto que os pais e os familiares desempenham frequentemente um papel decisivo na opção que um indivíduo faz relativamente a planos de estudo e carreira. São necessárias mais políticas de informação e de sensibilização baseadas em factos, para mostrar as oportunidades associadas ao EFP de nível superior que o mercado de trabalho oferece.

7.12 Todavia, é necessário que o EFP estabeleça um equilíbrio entre as preferências dos estudantes e as exigências dos empregadores. As preferências dos estudantes são importantes, mas não são, em geral, suficientes por si só. As necessidades dos empregadores são importantes, mas nem sempre é fácil defini-las exatamente. O equilíbrio depende também do financiamento concedido pelos governos, pelos estudantes e pelos empregadores.

7.13 Há que garantir igualdade de tratamento para todos os estudantes em todos os percursos de aprendizagem, e o mesmo se aplica à igualdade de acesso a subsídios financeiros para alojamento, transportes, cuidados de saúde e regimes de segurança social.

7.14 A qualidade dos professores e formadores é importante e estes têm de conhecer bem o local de trabalho. Para tal, devem ser incentivadas vias de recrutamento flexíveis que facilitem a entrada para os quadros do pessoal efetivo das instituições de EFP de quem tenha competências no setor industrial. Há que desenvolver programas para aumentar a mobilidade dos professores.

7.15 O papel dos parceiros sociais é vital para que o EFP seja mais pertinente e flexível. A fim de promover a excelência no EFP, os parceiros sociais devem participar mais na conceção e execução de políticas de EFP, nomeadamente currículos, para assegurar que as competências ensinadas são pertinentes para o mercado de trabalho. Os factos comprovam que nos países em que há coordenação entre as escolas e o mercado de trabalho e envolvimento do mercado de trabalho no acompanhamento, na supervisão e na certificação das competências e qualificações profissionais os resultados são geralmente bons. O CESE já realçou, muitas vezes, o papel dos conselhos setoriais e transversais para o emprego e as competências<sup>(8)</sup> na realização de análises quantitativas e qualitativas das necessidades do mercado de trabalho, e manifestou o seu apreço pelos esforços conjuntos dos parceiros sociais europeus para que os seus programas de trabalho conjuntos<sup>(9)</sup> coloquem a tónica no ensino e na formação.

(8) Parecer exploratório do CESE JO C 347 de 18.12.2010, p. 1.

(9) Quadro de ações para o desenvolvimento das competências e das qualificações ao longo da vida 2002) e Acordo autónomo sobre mercados de trabalho inclusivos (2010).

7.16 Na sequência da crise, as empresas desenvolveram muitas soluções inteligentes e eficazes para manter os empregos e lançar diversos programas de ensino e formação. O parecer do CESE sobre Estratégias da UE para superar a crise<sup>(10)</sup> contém uma série de boas práticas a este respeito.

7.17 A mobilidade para fins de aprendizagem contribui para aumentar a empregabilidade, sobretudo a dos jovens, através da aquisição de competências essenciais. O CESE saúda, por isso, o valor de referência, ambicioso mas politicamente necessário, proposto pela Comissão no domínio da mobilidade para fins de aprendizagem, segundo o qual pelo menos 10 % dos que concluíram um ciclo inicial de EFP na UE deverão ter um período de estudo ou de formação no estrangeiro. Isso melhoraria a mobilidade deste tipo de ensino em termos quantitativos e qualitativos, colocando o EFP e o ensino superior em pé de igualdade.

7.18 O recente Livro Verde sobre o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais<sup>(11)</sup> lançou um debate público sobre a forma de reduzir e simplificar as normas restritivas que regem as qualificações profissionais, a fim de melhorar o funcionamento do mercado interno e reforçar a mobilidade transfronteiras e a atividade empresarial. O êxito da carteira profissional europeia, recentemente proposta, dependerá, em primeiro lugar, da confiança mútua e da cooperação entre os Estados-Membros.

7.19 O CESE está convicto de que é essencial que todos os professores e formadores, em especial em ensino e formação profissionais, tenham elevadas competências linguísticas, necessárias para promover a aprendizagem integrada de línguas e conteúdos (EF 2020). O CESE apoia as atividades oferecidas neste domínio pela Plataforma das Empresas para o Multilinguismo<sup>(12)</sup> e pela Plataforma da Sociedade Civil sobre o Multilinguismo, que visam assegurar a todos oportunidades de aprendizagem de línguas ao longo da vida<sup>(13)</sup>.

7.20 No século XXI é absolutamente crucial eliminar os estereótipos que já existem no ensino básico e promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres a todos os níveis do ensino e da formação, apoiando medidas de caráter cultural que orientem mais as jovens para estudos científicos e tecnológicos, tal como referido no Pacto Europeu para a Igualdade de Género<sup>(14)</sup>.

7.21 Na última década, têm sido desenvolvidas e adotadas várias abordagens de repartição dos custos a nível nacional, o que alterou o equilíbrio das contribuições feitas pelos governos,

empregadores e indivíduos. Entre as medidas financeiras, contam-se fundos para formação, incentivos fiscais, vales, contas individuais de aprendizagem, empréstimos e planos de poupança. O objetivo é aumentar o investimento privado e a participação no ECVET.

7.22 A maior contribuição financeira do orçamento da UE neste domínio provém do Fundo Social Europeu. A fim de melhorar as competências e ajudar a combater os elevados níveis de desemprego dos jovens em muitos Estados-Membros, as ações atualmente apoiadas pelo Programa Leonardo serão reforçadas no próximo período do Quadro Financeiro Plurianual (QFP)<sup>(15)</sup>.

## 8. Implementação adequada de instrumentos e princípios europeus a nível nacional

8.1 Com o lançamento de instrumentos que visam aumentar a cooperação europeia no domínio do EFP, tornou-se claro que é necessária uma maior cooperação entre as diferentes estruturas para melhorar o seu próprio funcionamento.

8.2 Os Processos de Copenhaga e de Bolonha não podem continuar a desenvolver-se independentemente um do outro. Há que aumentar a interoperabilidade e a comparabilidade entre os respetivos instrumentos e reconhecer que o Processo de Copenhaga se encontra numa fase menos avançada, pois faltam ainda vários anos para que o ECVET<sup>(16)</sup> e o QEQ funcionem normalmente.

8.3 O QEQ, o ECVET e o EQAVET devem contribuir para promover a aprendizagem a todos os níveis e em todos os tipos de ensino e formação. O QEQ deve ser classificado aos níveis 6-8 nos QNQ, em igualdade com o ensino superior. Relativamente ao ECVET – o sistema europeu de créditos do ensino e formação profissionais – é necessária uma implementação coerente e convergente com o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS)<sup>(17)</sup>, visto que o ECVET ainda não está operacional.

8.4 Os instrumentos europeus podem ser complementados por instrumentos nacionais (por exemplo, Quadros Nacionais de Qualificações) ou adotados nas regulamentações nacionais (por exemplo, nos sistemas nacionais de créditos), quando tal se revelar necessário no âmbito de reformas nacionais. É necessária uma maior interação entre os diferentes níveis (da UE, nacional e regional).

8.5 Há que avançar na implementação de um «Erasmus para Aprendizagem». Este programa permitirá que o EFP seja considerado em pé de igualdade com iniciativas do ensino superior, contribuindo desse modo para a sua promoção. Dará ao EFP

<sup>(10)</sup> Parecer de iniciativa do CESE, JO C 318 de 29.10.2011, p. 43.

<sup>(11)</sup> COM(2011) 367 Final. Livro Verde – Modernizar a diretiva relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, de 22.6.2011.

<sup>(12)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf).

<sup>(13)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf).

<sup>(14)</sup> 3073.<sup>a</sup> reunião do Conselho «Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores», 7 de março de 2011.

<sup>(15)</sup> Um orçamento para a Europa 2020, COM(2011) 500 final de 29.6.2011.

<sup>(16)</sup> Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais – contribui para validar, reconhecer e acumular competências e conhecimentos relacionados com o trabalho.

<sup>(17)</sup> Sistema Europeu de Transferência de Créditos.

uma dimensão internacional, superará a falta de mobilidade e reforçará a visibilidade e a capacidade de atração do ensino profissional de nível pós-secundário.

8.6 No entanto, a Comissão deverá ter o cuidado de não criar novos instrumentos antes de ter sido avaliado o potencial valor acrescentado dos que já existem. É necessário melhorar a

comunicação e a cooperação no âmbito dos instrumentos já existentes e entre eles, para que os seus objetivos se concretizem na prática.

8.7 O CESE elaborou diversos pareceres de qualidade sobre os instrumentos pertinentes – sobre o ECVET<sup>(18)</sup>, o EQA-VET<sup>(19)</sup> – e sobre a correspondência de qualificações de formação profissional entre os Estados-Membros<sup>(20)</sup>.

Bruxelas, 19 de janeiro de 2012

*O Presidente*  
*do Comité Económico e Social Europeu*  
Staffan NILSSON

---

<sup>(18)</sup> Ver parecer do CESE, JO C 100 de 30.4.2009, p. 140.

<sup>(19)</sup> Ver parecer do CESE, JO C 100 de 30.4.2009, p. 136.

<sup>(20)</sup> Ver parecer do CESE, JO C 162 de 25.6.2008, p. 90.

## ANEXO

ao parecer do Comité Económico e Social Europeu

As seguintes propostas de alteração foram rejeitadas, tendo recolhido, contudo, pelo menos um quarto dos sufrágios expressos (artigo 54.º, n.º 3, do Regimento):

**Ponto 1.10**

Alterar.

*«As organizações empresariais devem participar ativamente nos sistemas de aconselhamento e orientação, visto serem elas as estruturas mais aptas os principais atores para prestar informações sobre oportunidades no âmbito do EFP. Devem apoiar os prestadores de serviços de ensino e formação no desenvolvimento da aprendizagem integrada no trabalho e de novos métodos.»*

**Resultado da votação**

Votos a favor:	81
Votos contra:	100
Abstenções:	20

**Ponto 1.18**

Alterar.

*«~~Deve-se fomentar a convergência das~~ As preferências dos estudantes e das expectativas das suas famílias ~~devem ser confrontadas~~ com as necessidades dos empregadores. No futuro, poderão utilizar o Panorama de Competências na UE, recentemente elaborado, e a respetiva previsão em termos de oferta de competências e de necessidades do mercado de trabalho.»*

**Resultado da votação**

Votos a favor:	75
Votos contra:	127
Abstenções:	18

---