

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Validação das competências e qualificações adquiridas através da aprendizagem não formal e informal — O contributo concreto da sociedade civil organizada

(parecer de iniciativa)

(2016/C 013/09)

Relator: Pavel TRANTINA

Correlatora: Marie ZVOLSKÁ

Em 22 de janeiro de 2015, 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 tema:

Validação das competências e qualificações adquiridas através da aprendizagem não formal e informal — O contributo concreto da sociedade civil organizada

Parecer de iniciativa

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 17 de junho de 2015.

Na 510.ª reunião plenária de 16 e 17 de setembro de 2015 (sessão de 16 de setembro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 212 votos a favor e 8 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1. O CESE está convicto de que se deve colocar a tónica na identificação, no registo, na avaliação e, em consequência, na valorização dos resultados alcançados graças à aprendizagem não formal e informal, de uma forma que seja o mais comparável possível e compreensível por todas as partes interessadas, nomeadamente os empregadores e os estabelecimentos de ensino.

1.2. Os Estados-Membros devem garantir que os cidadãos, independentemente da faixa etária e do nível de qualificação, tenham a oportunidade de beneficiar da validação de experiências de aprendizagem não formal e informal. Para o efeito, poderá ser necessária uma maior cooperação entre os organismos de ensino não formal, as autoridades públicas e outras partes interessadas, nomeadamente em matéria de financiamento e validação.

1.3. O CESE apela a que seja dado apoio a todas as partes interessadas, designadamente aos parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil, para que estejam cientes das vantagens da validação e possam participar ativamente no desenvolvimento dos quadros nacionais de qualificações e na definição das qualificações profissionais.

1.4. É indispensável fornecer aos cidadãos as informações pertinentes sobre as vantagens, possibilidades e mecanismos de validação das competências. O CESE recomenda aos Estados-Membros que desenvolvam as instituições que dão instruções e conselhos neste sentido e associem para este efeito, nomeadamente, os serviços de emprego, mas também os centros de informação para os jovens, os estabelecimentos de ensino, os empregadores, os sindicatos, os centros de orientação profissional, as organizações de juventude, as organizações de mulheres, as organizações de assistência aos migrantes e às pessoas com deficiência e os poderes públicos.

1.5. É indispensável dispor previamente de um quadro legislativo de qualidade a nível nacional que garanta a equivalência dos certificados obtidos na sequência do ensino formal e da aprendizagem não formal ou informal. Esta necessidade coloca exigências muito elevadas no que diz respeito à qualidade dos procedimentos de validação, que deve ser apoiada também no plano financeiro, por exemplo graças ao Fundo Social Europeu.

1.6. O CESE insta os estabelecimentos de ensino, em particular do ensino profissional de nível secundário e superior e as universidades, a apoiarem mais a validação das competências e dos conhecimentos adquiridos de forma não formal. A este respeito, existem na UE vários exemplos de boas práticas que convém divulgar.

1.7. O CESE está convicto de que a negociação coletiva e o diálogo social entre sindicatos e empregadores podem desempenhar um papel importante no processo de validação da educação não formal e da aprendizagem ao longo da vida. Deste modo, há que promover a validação da aprendizagem não formal, que representa um contributo importante para o debate sobre a empregabilidade, e os instrumentos que a favorecem.

1.8. Num contexto de desemprego elevado dos jovens, importa promover as possibilidades de interação mútua entre as agências de emprego privadas e públicas, as organizações de voluntariado (nomeadamente as destinadas aos jovens) e os empregadores. Esta ação pode servir para reforçar a visibilidade e sensibilizar para a importância e o valor da educação não formal e informal nas organizações de voluntários, sendo igualmente suscetível de reforçar a confiança mútua.

1.9. Convém apoiar o desenvolvimento e a utilização de instrumentos de autoavaliação, que ajudam os interessados a identificar e descrever os resultados da aprendizagem, recorrendo à experiência adquirida nas organizações da sociedade civil. No passado, o CESE já se pronunciou a favor da criação do passaporte europeu de competências e, posteriormente, do instrumento «Europass experience». Lamenta, por conseguinte, que a Comissão Europeia tenha suspenso os trabalhos preparatórios da «Europass experience», e convida-a a mobilizar-se para concluir com êxito esta iniciativa.

2. Introdução: a aprendizagem não formal e informal

2.1. Apesar da difícil situação económica e social com que se deparam muitos Estados-Membros da UE, em que mesmo uma educação formal não constitui uma garantia de inserção no mercado de trabalho, o CESE considera que a União Europeia não pode deixar de validar os preciosos recursos latentes oferecidos pela experiência e pelas competências adquiridas por via não formal e informal.

2.2. Esta validação pode oferecer uma oportunidade a determinados grupos desfavorecidos (nomeadamente, mulheres, migrantes, jovens e trabalhadores mais velhos). No entanto, não deverá suscitar falsas expectativas sobre as possibilidades de obter um rápido resultado no mercado de trabalho. Para tal, é necessário que a política económica e social esteja mais orientada para os investimentos, a criação de postos de trabalho de qualidade, a luta contra a pobreza e o risco de exclusão social. Estas políticas devem também favorecer e apoiar o reforço dos sistemas de educação, formação e reciclagem profissional.

2.3. O CESE baseia-se num importante documento, a recomendação do Conselho, de 20 de dezembro de 2012, sobre a validação da aprendizagem não formal e informal⁽¹⁾. Este documento salienta que a validação dos resultados da aprendizagem, a saber, os conhecimentos, aptidões e competências alcançados através da aprendizagem não formal e informal pode desempenhar um importante papel para reforçar a empregabilidade e a mobilidade, assim como para aumentar a motivação para a aprendizagem ao longo da vida, em particular no caso das pessoas desfavorecidas em termos socioeconómicos ou com menos qualificações. A validação dos conhecimentos, aptidões e competências pertinentes é um contributo para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, para promover a mobilidade e para reforçar a competitividade e o crescimento económico.

2.4. Segundo o Conselho, as organizações patronais, os empregadores, os sindicatos, as câmaras da indústria, do comércio e do artesanato, os organismos nacionais envolvidos no processo de validação das qualificações profissionais, bem como na avaliação e na certificação dos resultados da aprendizagem, os serviços de emprego, as organizações de juventude, os animadores de juventude, os organismos de ensino e formação, e outras organizações da sociedade civil, são todos eles intervenientes fundamentais com um papel importante a desempenhar na oferta de oportunidades de aprendizagem não formal e informal e nos processos de validação que lhes estão associados.

2.5. De acordo com a referida recomendação, publicada pelo Conselho em 2012, os Estados-Membros devem estabelecer, o mais tardar em 2018 — de acordo com as circunstâncias e especificidades nacionais e conforme considerem adequado —, «disposições para a validação da aprendizagem não formal e informal que permitam a qualquer pessoa:

- «obter a validação dos seus conhecimentos, aptidões e competências adquiridos através da aprendizagem não formal e informal, inclusivamente, quando aplicável, mediante recursos educativos abertos;
- obter uma qualificação total ou, quando aplicável, uma qualificação parcial, com base em experiências validadas de aprendizagem não formal e informal [...]»

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:PT:PDF>

2.6. Segundo a recomendação do Conselho, os seguintes elementos devem ser integrados nas disposições relativas à validação da aprendizagem não formal e informal, permitindo que cada indivíduo beneficie de qualquer um deles, quer separadamente quer de forma combinada, em função das suas necessidades:

- IDENTIFICAÇÃO dos resultados da aprendizagem alcançados por qualquer pessoa através da aprendizagem não formal e informal;
- DOCUMENTAÇÃO dos resultados da aprendizagem alcançados por qualquer pessoa através da aprendizagem não formal e informal;
- AVALIAÇÃO dos resultados da aprendizagem alcançados por qualquer pessoa através da aprendizagem não formal e informal;
- CERTIFICAÇÃO das conclusões da avaliação dos resultados da aprendizagem alcançados por qualquer pessoa através da aprendizagem não formal e informal, sob a forma de uma qualificação (diploma), ou de créditos conducentes a uma qualificação ou de outra forma, conforme adequado.»

As orientações europeias para a validação da aprendizagem não formal e informal, de 2009 ⁽²⁾ (e a versão atualizada de 2015), destinam-se às pessoas e aos intervenientes responsáveis pelo lançamento, desenvolvimento, execução e implementação do processo de validação. Vários atores intervêm em diferentes níveis (europeu, nacional, setorial e local) e contextos diversos (setor público, privado, do voluntariado, do domínio da educação e da formação ou ainda dos serviços do mercado de trabalho). As orientações têm por objetivo clarificar as condições em que se realizam as verificações e chamar a atenção para as possibilidades de que dispõem as partes interessadas em cada fase do processo.

2.7. O CESE já salientou diversas vezes o caráter positivo do contributo da educação não formal e a importância do seu reconhecimento. No entanto, o presente parecer é o primeiro a exprimir este ponto de vista de forma exaustiva. Tem por objetivo reunir os pontos de vista dos representantes dos empregadores, trabalhadores e outras organizações da sociedade civil sobre os procedimentos concretos de validação, bem como apresentar as suas propostas de soluções práticas.

3. Competências e conhecimentos adquiridos no âmbito da aprendizagem não formal e informal

3.1. O declínio da produção especializada e baseada nas profissões, o desenvolvimento tecnológico e, por outro lado, o crescimento do setor dos serviços, têm como consequência que os empregadores do século XXI atribuem atualmente mais importância à «personalidade» dos trabalhadores e às competências «transversais» ou «transferíveis». A aprendizagem ao longo da vida e a validação das competências e dos conhecimentos adquiridos fora do ensino escolar têm cada vez mais importância.

3.2. Em 2012, a Universidade de Bath e a GHK Consulting elaboraram, a pedido do Fórum Europeu da Juventude, um estudo sobre o impacto potencial da aprendizagem não formal adquirida nas organizações de juventude na empregabilidade dos jovens ⁽³⁾. As organizações de juventude são importantes fornecedores de educação não formal. Este tipo de formação adquirida nas organizações de juventude não visa primariamente aumentar a empregabilidade, mas a investigação mostra que as competências adquiridas por esta via podem contribuir para esse objetivo.

3.3. A conclusão geral do estudo é que existe uma clara correspondência entre as competências exigidas pelos empregadores e as que o setor da aprendizagem não formal permite desenvolver. A participação em organizações de juventude permite desenvolver cinco das seis competências não técnicas mais frequentemente solicitadas pelos empregadores (exceção feita às competências matemáticas). As competências não técnicas mais frequentemente exigidas pelos empregadores são as seguintes: competências de comunicação, capacidades de organização ou de planificação, capacidade para tomar decisões, capacidade de trabalho em equipa, fiabilidade ou autonomia e competências matemáticas. Estas competências não técnicas são consideradas fundamentais para se poder levar a cabo um trabalho com êxito. Neste contexto, verifica-se também o desenvolvimento de determinados traços de personalidade, como a motivação pessoal, o espírito de iniciativa e a criatividade, que são qualidades pessoais relacionadas com a fiabilidade/autonomia e o espírito empreendedor.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Todos os cidadãos aprendem de forma não formal e informal no âmbito do processo de aprendizagem ao longo da vida. Por exemplo, muitas mulheres (mas também homens) desenvolvem competências na gestão do agregado familiar que podem ser transpostas para o local de trabalho, em especial no domínio dos serviços sociais. Se tiverem de mudar de emprego devido a um despedimento ou por motivos familiares, podem tirar partido destes conhecimentos também na transição para um novo emprego, ou ainda, no caso das mulheres migrantes para encontrarem um primeiro emprego. O CESE já convidou os Estados-Membros⁽⁴⁾ a «acelerarem o processo de reconhecimento das habilitações literárias e da experiência adquirida no estrangeiro, para permitir às mulheres encontrar um emprego que corresponda às suas competências e aspirações» e a «considerarem que o trabalho em determinados setores (limpeza, acolhimento de crianças, cuidados a idosos, hotelaria e restauração, agricultura, etc.) pode oferecer oportunidades às mulheres migrantes com menos habilitações, na condição de se pôr cobro ao trabalho não declarado em favor da sua profissionalização e valorização, de formar as mulheres para o desempenho dessas funções e de lhes permitir evoluir na carreira». Tinha igualmente apelado a que os parceiros sociais para «facilitem, nos acordos coletivos, o reconhecimento das habilitações das mulheres migrantes».

3.5. Importa dar prioridade aos resultados da aprendizagem não formal e informal para que a sua validação seja eficaz. Além disso, esta evolução tem sido apoiada de forma expressa e sistemática desde 2004 no âmbito da agenda política da UE para a educação, a formação profissional e o emprego. Um estudo recente do Cedefop (baseado em trabalhos de investigação realizados entre 2013 e 2015) revela que, em toda a Europa, se dá cada vez mais importância aos resultados da aprendizagem na elaboração de quadros nacionais de qualificações, na definição e descrição das qualificações profissionais, na utilização dos resultados da aprendizagem nos programas e nos processos de avaliação, e como pontos de referência para efeitos de validação. Tal deverá contribuir para uma maior transparência, pertinência e qualidade da educação, bem como uma maior abertura à aprendizagem não formal e informal. A nível prático, permitirá estabelecer objetivos claros para os alunos ou estudantes, contribuindo simultaneamente para a sua motivação, bem como flexibilizar os percursos de aprendizagem e definir uma orientação em função da avaliação dos resultados. Ao mesmo tempo, para obter resultados de qualidade, é necessário melhorar os próprios métodos e processos de ensino ou aprendizagem.

3.6. Em consequência, deve colocar-se a tónica na avaliação e no registo dos resultados alcançados através da aprendizagem não formal, de uma forma que seja compreensível por todas as partes interessadas, nomeadamente os empregadores e os estabelecimentos de ensino. Estes resultados podem até ser validados posteriormente, desde que o interessado assim o pretenda e que sejam criadas condições adequadas, à semelhança das qualificações profissionais habituais, equivalentes a programas formais de formação.

4. Ponto de vista prático sobre a validação das competências e das qualificações

4.1. Enquadramento, aconselhamento e informação

4.1.1. No âmbito dos processos de validação, os Estados-Membros devem assegurar que os particulares e as organizações dispõem das informações e recomendações sobre as possibilidades de validação e das vantagens que lhe estão associadas, bem como os procedimentos correspondentes. A validação da aprendizagem não formal e informal deverá também ser incentivada através de orientações e aconselhamento adequados e de fácil acesso.

4.1.2. Os sistemas de validação da aprendizagem não formal e informal devem obedecer a princípios pertinentes e ter em conta as necessidades e as características nacionais, regionais e locais, como também as setoriais.

4.1.3. É necessário garantir que os cidadãos, independentemente da faixa etária e do nível de qualificação, tenham a possibilidade de beneficiar do sistema. Para o efeito, poderá ser necessária uma maior cooperação entre os organismos sem fins lucrativos, os poderes públicos e outras partes interessadas, nomeadamente em matéria de financiamento e validação.

4.1.4. Os cidadãos devem ser informados sobre os benefícios suplementares que a participação sustentável pode proporcionar às atividades das organizações de voluntários. Mesmo um breve período de voluntariado pode ter uma influência significativa no desenvolvimento das competências e aumentar a empregabilidade.

⁽⁴⁾ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Integração das mulheres migrantes no mercado de trabalho» (JO C 242 de 23.7.2015, p. 9).

4.1.5. É indispensável comunicar com os cidadãos de forma coordenada e fornecer-lhes as informações pertinentes sobre as vantagens, possibilidades e mecanismos de verificação das competências. Recomendamos aos Estados-Membros que desenvolvam as instituições que fornecem orientação e aconselhamento neste sentido e, para este efeito, associem os serviços de emprego, mas igualmente os centros de informação para os jovens, os estabelecimentos de ensino, os empregadores, os sindicatos, os centros de orientação profissional, as organizações de voluntários, as organizações de juventude e os poderes públicos.

4.1.6. As atividades de aconselhamento no âmbito do processo de validação são essenciais e úteis, nomeadamente para os jovens e a todos os níveis, da identificação à certificação. Tais atividades serão:

- ajudar as pessoas a identificar as suas necessidades e a determinar a sua motivação para participar no processo;
- criar um ambiente seguro e propício ao estabelecimento de uma relação de confiança com o conselheiro, isto é, não demasiado institucionalizado, para que as pessoas se sintam à vontade;
- integrar de forma adequada as informações relativas à certificação enquanto método reconhecido centrado na participação em cursos de formação, utilizando as estruturas de informação e de aconselhamento, ou seja, demonstrar que a certificação constitui uma via possível e evitando, ao mesmo tempo, criar expectativas irrealistas.

4.2. *Coordenação das partes interessadas*

4.2.1. Segundo o Conselho, os Estados -Membros «devem promover a coordenação e a participação de todas as partes interessadas no desenvolvimento e na implementação dos elementos e princípios de validação. Para fomentar a participação neste processo:

- os empregadores, as organizações de juventude e as organizações da sociedade civil devem promover e facilitar a identificação e documentação dos resultados da aprendizagem alcançados no trabalho ou em atividades de voluntariado, utilizando instrumentos relevantes, como por exemplo os instrumentos desenvolvidos ao abrigo do quadro Europass e do Youthpass;
- os organismos de ensino e formação devem facilitar o acesso ao ensino e à formação formais com base nos resultados da aprendizagem alcançados em contextos não formais e informais e, se for adequado e possível, conceder dispensas e/ou créditos em relação a resultados da aprendizagem alcançados em contextos não formais e informais».

4.2.2. O CESE considera, por conseguinte, que é importante apoiar todos os intervenientes, designadamente os parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil, para que tenham a perceção das vantagens da validação e possam participar ativamente no desenvolvimento dos quadros nacionais de certificação e na definição das qualificações profissionais. Poderá ser difícil trabalhar por uma «verdadeira» mudança no âmbito da delimitação das partes interessadas, em especial nos Estados-Membros que não consideram esta questão como uma prioridade, ou quando a abordagem da sociedade em relação à validação da aprendizagem não formal ou informal não beneficia realmente de um apoio a nível nacional. Seria útil fornecer uma plataforma e/ou apoio a quem já avançou neste domínio (por exemplo, através de projetos-piloto) e aos seus esforços a nível nacional.

4.3. *Validação, quadros nacionais e sistemas de certificação*

4.3.1. Os Estados-Membros devem permitir que as pessoas obtenham uma qualificação completa ou eventualmente parcial, com base em experiências validadas de aprendizagem não formal e informal. Os Estados-Membros devem assegurar que as disposições relativas à validação estão associadas aos quadros nacionais de qualificações e em conformidade com o quadro europeu de qualificações e que seja garantida a existência de sinergias entre as disposições de validação e os sistemas de créditos aplicáveis no sistema formal de educação e formação, por exemplo, o Sistema Europeu de Transferência de Créditos (ECTS) e o Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET).

4.3.2. É oportuno associar e incentivar tanto quanto possível os parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil organizada na elaboração das classificações nacionais das qualificações. A experiência de alguns Estados-Membros demonstra que, para aplicar procedimentos de validação a nível setorial, é necessário criar comissões e unidades para as competências setoriais e escolher convenientemente as pessoas que as compõem. Nos domínios identificados, é então possível proceder de forma adequada à elaboração das normas nacionais para as várias profissões e qualificações profissionais.

4.4. Melhorar a qualidade da validação

4.4.1. Os Estados-Membros devem garantir, recorrendo a metodologias e ferramentas de avaliação fiáveis, válidas e credíveis, medidas transparentes de garantia da qualidade em consonância com quadros de garantia da qualidade já existentes. Trata-se, antes de mais, de uma legislação adequada, ou seja, de um quadro regulamentar para a validação e as garantias relacionadas com a concessão de certificados em conformidade com os quadros nacionais de qualificações decorrentes do quadro europeu de qualificações.

4.4.2. Para o CESE, é indispensável garantir a equivalência dos certificados obtidos na sequência do ensino formal e não formal e de uma aprendizagem informal. Esta necessidade coloca exigências muito elevadas no que diz respeito à qualidade dos procedimentos de validação, que deve ser apoiada também no plano financeiro, por exemplo através do Fundo Social Europeu.

4.5. Validação por parte dos estabelecimentos de ensino

4.5.1. Os estabelecimentos de ensino ocupam um papel central no processo de validação. O Conselho recomenda que «os organismos de ensino e formação devem facilitar o acesso ao ensino e à formação formais com base nos resultados da aprendizagem alcançados em contextos não formais e informais e, se for adequado e possível, conceder dispensas e/ou créditos em relação a resultados da aprendizagem alcançados em contextos não formais e informais».

4.5.2. O CESE insta as universidades a apoiarem mais a validação das competências e dos conhecimentos adquiridos de forma não formal. A Irlanda pode servir de exemplo nesta matéria. A sua estratégia nacional para o ensino superior no horizonte de 2030 apoia a missão cívica do ensino superior e a «participação da sociedade em sentido lato» como uma das três principais missões do ensino superior que estão interligadas. Esta missão é definida como a cooperação com as empresas, a sociedade civil, as políticas públicas, a vida artística, cultural e desportiva e outros prestadores de ensino na comunidade e na região, colocando uma tónica cada vez maior na ação da comunidade internacional ⁽⁵⁾.

4.5.3. É claro que os meios universitários não são as únicas entidades aptas a validar o resultado das aprendizagens não formais e informais. Assim, em Malta, por exemplo, o certificado e o perfil do ensino secundário, apresentado em setembro de 2010, valida todas as formas de aprendizagem durante os cinco anos do ensino secundário. A educação, seja ela formal ou não, permite obter créditos que encorajam os estudantes a prosseguir e a aprofundar a sua formação.

4.6. Validação em relação com o mercado de trabalho

4.6.1. A recomendação do Conselho sublinha a importância da validação no local de trabalho, e recomenda, por isso, «que os Estados-Membros promovam a participação de todas as partes interessadas, nomeadamente organizações patronais, sindicatos, câmaras da indústria, do comércio e do artesanato, entidades nacionais envolvidas no processo de reconhecimento das qualificações profissionais a participar neste processo de validação. Além disso, os empregadores são convidados a promover e facilitar a identificação e documentação dos resultados da aprendizagem alcançados no trabalho.

4.6.2. A validação da aprendizagem não formal e informal pode enquadrar-se nas convenções coletivas (como é o caso nos Países Baixos), o que constitui um excelente exemplo das possibilidades oferecidas aos trabalhadores para aceder a essa validação e contribui para uma gestão eficaz dos recursos humanos nas empresas. Os empregadores devem ser ativamente associados à avaliação de conhecimentos, aptidões e competências, tanto no local de trabalho como no desenvolvimento de programas de educação e formação, o que aumentará o valor da validação e contribuirá para reforçar a confiança a seu respeito.

4.6.3. A negociação coletiva e o diálogo social entre sindicatos e organizações patronais podem ter um papel importante no processo de validação da educação não formal e da aprendizagem ao longo da vida. A Federação Europeia dos Metalúrgicos (FEM) é um exemplo concreto à escala europeia, porquanto pugna pela validação da aprendizagem não formal na medida em que constitui um contributo importante para o debate sobre a empregabilidade e os instrumentos que a promovam.

⁽⁵⁾ Ver: «National Strategy for Higher Education to 2030» [Estratégia nacional para o ensino superior] (em inglês), www.heai.ie

4.6.4. Em determinados Estados, os militantes sindicais assumem cada vez mais um novo papel, quando prestam aconselhamento durante o horário de trabalho e que negociam com os empregadores sobre o livre acesso a possibilidades de formação no local de trabalho. Na Áustria, na Dinamarca, na Finlândia, na Noruega, na Suécia e no Reino Unido, os representantes sindicais atuam como «embaixadores da aprendizagem», que incentivam os trabalhadores a prosseguir a sua aprendizagem e a suprir as lacunas nas suas competências, enquanto aconselham as empresas sobre as suas necessidades de formação ⁽⁶⁾.

4.6.5. Dado que os empregadores que recrutam trabalhadores jovens, com pouca ou nenhuma experiência profissional, apreciam bastante que estes tenham participado em atividades de organizações de juventude, seria conveniente incentivar esta participação como uma das medidas para ajudar os jovens na transição da escola para o mundo do trabalho ⁽⁷⁾.

4.6.6. Além disso, todas as pessoas interessadas numa validação devem dispor de melhores serviços de orientação e acompanhamento, de modo que, ao candidatarem-se a um emprego, possam apresentar as aptidões e competências entretanto adquiridas de maneira não formal e informal, e compreender melhor como essas competências podem ser utilizadas no seu trabalho e contribuir para a realização de tarefas específicas. Trata-se de um processo para o qual podem contribuir os organismos de orientação profissional, os conselheiros nas escolas e nas universidades, o setor da juventude e os serviços de emprego, assim como os empregadores e as organizações internacionais. A este respeito, poder-se-ia também ajudar os jovens fornecendo-lhes informações e dicas úteis.

4.7. *Validação no setor do voluntariado*

4.7.1. Na sua recomendação, o Conselho sublinha que «é importante associar ativamente o setor associativo aos processos de validação. As organizações de jovens e as organizações da sociedade civil devem promover e facilitar a identificação dos resultados da aprendizagem adquiridos no trabalho ou em atividades de voluntariado, bem como documentos comprovativos desses resultados, através de instrumentos de validação apropriados para garantir a transparência, nomeadamente os previstos no âmbito do Europass e do Youthpass.»

4.7.2. Os cidadãos deveriam estar mais cientes do valor que os empregadores conferem às aptidões e competências adquiridas de modo não formal ou informal, por exemplo através de atividades de voluntariado. Isto é especialmente relevante para as pessoas que possuem um baixo nível de instrução e que, em geral, estão menos conscientes da importância que estas atividades têm para os empregadores e estão menos aptas a apresentar essas competências.

4.7.3. Num contexto de desemprego elevado dos jovens, importa promover as possibilidades de interação mútua entre as agências de emprego privadas e públicas, as organizações de voluntariado (nomeadamente as destinadas aos jovens) e os empregadores. Esta ação pode servir para reforçar a visibilidade e sensibilizar para a importância e o valor da educação não formal e informal nas organizações de voluntários, sendo igualmente suscetível de reforçar a confiança mútua.

4.7.4. Convém apoiar o desenvolvimento de programas de avaliação e de educação nas organizações de voluntariado, dado que a existência desses programas está ligada a um nível declarado superior de desenvolvimento de competências. Neste contexto, importa igualmente recordar a grande diversidade das atividades das organizações de voluntariado e, por conseguinte, dos critérios através dos quais estas organizações avaliam as competências desenvolvidas graças às suas atividades. Neste contexto, é necessário encorajar uma maior convergência no domínio do voluntariado no que diz respeito a terminologia e a métodos de avaliação. A aproximação destes critérios poderá, por exemplo, contribuir para que mais voluntários tomem consciência das aptidões que eles próprios desenvolvem ao participarem num serviço voluntário em benefício da sociedade.

4.8. *Instrumentos de validação*

4.8.1. A recomendação do Conselho sublinha a importância de que se revestem os instrumentos europeus comuns de reconhecimento — Europass e Youthpass — para garantir a transparência. Os Estados-Membros deverão garantir que existem sinergias entre as disposições relativas à validação e os sistemas de créditos aplicáveis no sistema formal de ensino e formação, como, por exemplo, o ECTS e o ECVET.

⁽⁶⁾ «*Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe*» [Aprender trabalhando. Histórias de sucesso de aprendizagem no local de trabalho na Europa], Cedefop, 2011, p. 59.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

4.8.2. Os conhecimentos e aptidões adquiridos através da participação em organizações da sociedade civil têm também um valor no mercado de trabalho, mas em geral não são devidamente documentados nem suficientemente valorizados. Por conseguinte, há que apoiar o desenvolvimento e a utilização dos instrumentos de autoavaliação que ajudam as pessoas a identificar e descrever os resultados da sua aprendizagem com base na experiência adquirida nas organizações da sociedade civil. Por exemplo, a criação de um dossiê pessoal das competências pode constituir um valor acrescentado quando as pessoas prosseguem a sua formação e desejam concretizar as suas aspirações na vida profissional.

4.8.3. Os certificados e os dossiês são um elemento importante na validação das competências e das qualificações obtidas de forma não formal. Os organismos de ensino não formal devem esforçar-se por fornecer certificados ou documentos que descrevam pormenorizadamente a natureza e os resultados da participação nas suas atividades educativas e tudo fazer para que os cidadãos compreendam por que razão essa participação se afigura preciosa. Trata-se, antes de mais, do valor que representam esses documentos do ponto de vista da formação (informar melhor as pessoas sobre as capacidades e competências que adquiriram nas organizações da sociedade civil e sobre como tirar partido dessas competências na procura de emprego ou na continuação da formação), e não tanto como um certificado de sucesso.

4.8.4. No passado, o CESE já se pronunciou a favor da criação do passaporte europeu de competências e, posteriormente, do instrumento «Europass Experience», pelo que lamenta que a Comissão Europeia tenha suspenso a sua concretização.

Bruxelas, 16 de setembro de 2015.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Henri MALOSSE
