

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «A criação de emprego através da aprendizagem e da formação profissional ao longo da vida: o papel das empresas em matéria de educação na UE» (parecer de iniciativa)

(2013/C 161/05)

Relatora: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Em 12 de julho de 2012, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre

A criação de emprego através da aprendizagem e da formação profissional ao longo da vida: o papel das empresas em matéria de educação na UE.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 26 de fevereiro de 2013.

Na 488.^a reunião plenária de 20 e 21 de março de 2013 (sessão de 20 de março), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 83 votos a favor, 1 voto contra e 6 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O Comité Económico e Social Europeu toma nota da abordagem ativa dos empregadores e empresários para uma mobilização, em toda a Europa, a favor do desenvolvimento de competências e da sua adequação às necessidades do mercado de trabalho, com vista a retomar o crescimento, criar emprego e, em particular, melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho.

1.2 A educação e a formação são atividades dispendiosas que envolvem numerosos beneficiários, e existem variadas formas de implantar sistemas que permitam partilhar estes custos em toda a Europa. É importante associar os empregadores a esses sistemas, em função das práticas e da situação de cada Estado-Membro.

1.3 O Comité insta os empregadores e os empresários a apoiar o princípio da parceria e a cooperação de todas as partes interessadas nas reformas dos sistemas de ensino e de formação profissional, bem como na elaboração de estratégias de aprendizagem ao longo da vida. Neste contexto, reconhece o papel do diálogo social, bem como os resultados obtidos, até ao momento, pela cooperação dos parceiros sociais a todos os níveis.

1.4 Para conservar e reforçar a posição da indústria na Europa, o Comité apela a que os empregadores e os empresários participem nos esforços de melhoria da imagem da indústria, das disciplinas técnicas e das competências científicas e técnicas⁽¹⁾, bem como na análise, previsão e divulgação das necessidades de cada setor, contribuindo, deste modo, ativamente para que as competências se adequem melhor às necessidades do mercado de trabalho.

1.5 Os empregadores e as organizações empresariais deveriam, ao mesmo tempo, respeitar as necessidades específicas das microempresas e das pequenas empresas, dada a sua elevada capacidade de criar emprego, e ajudá-las a fazer os seus próprios

diagnósticos da situação, que apresentem detalhadamente a forma como funcionam estas empresas, que são mais flexíveis e dinâmicas.

1.6 O Comité recomenda que as empresas, juntamente com outras partes interessadas do mundo do trabalho, cooperem de perto com as escolas e os estabelecimentos de ensino e que participem ativamente na elaboração dos programas e dos currículos dos cursos no ensino e na formação profissionais, à luz dos resultados que deles esperam. Esta cooperação deveria também incidir na formação do pessoal docente e dos formadores envolvidos em iniciativas de formação prática no âmbito do ensino profissional.

1.7 O Comité entende que uma cooperação mais eficaz entre as empresas e os serviços de emprego públicos e privados levará a uma maior coerência entre as formações dadas nas empresas e os princípios de uma política de emprego ativa, fazendo, deste modo, aumentar a participação em atividades de formação ao longo da vida.

1.8 No âmbito da Aliança da Aprendizagem proposta, os empregadores e empresários deveriam empenhar-se em apoiar oportunidades de aprendizagem de qualidade e em melhorar a imagem e a atratividade dos aprendizados. Devem assumir a responsabilidade de criar um número adequado de vagas para estagiários e formandos com base em sistemas duais que combinem ensino escolar e formação profissional na empresa, bem como condições favoráveis a outras formas de aquisição de experiência prática e de competências. Para tal, convém, no entanto, criar condições adequadas para as empresas em cada país e aplicar instrumentos de incentivo.

1.9 O Comité chama a atenção para o papel dos empregadores nas parcerias sociais para o desenvolvimento e na

(¹) Ou seja, disciplinas do domínio das ciências, da tecnologia, da engenharia e das matemáticas.

aplicação de instrumentos europeus como o QEQ ⁽²⁾, a ESCO ⁽³⁾, o ECVET ⁽⁴⁾, o Europass e outros, em cada Estado-Membro. Assinala também a necessidade de adaptar estes instrumentos à situação das microempresas, das pequenas empresas e das empresas do setor do artesanato.

1.10 O Comité insta ainda os empregadores e as empresas a aproveitarem melhor o potencial das mulheres, encorajando-as a fazer estudos em domínios científicos, com vista a aumentar a sua empregabilidade e facilitar a sua transição para o mercado de trabalho.

1.11 O Comité encoraja os empregadores e as empresas a recorrer mais eficazmente aos fundos estruturais europeus como o FEDER, o FEADER e, acima de tudo, o FSE ⁽⁵⁾ de nova geração, bem como ao Erasmus para Todos. Ao mesmo tempo, apela ao aumento dos recursos dos programas COSME e Horizonte.

2. Introdução

2.1 O presente parecer vem na sequência dos pareceres do Comité sobre a Estratégia Europa 2020 e sobre as iniciativas emblemáticas pertinentes ⁽⁶⁾, bem como dos pareceres que tratam do desenvolvimento de competências e do papel da educação e da formação ⁽⁷⁾.

2.2 Este documento dá uma resposta favorável ao apelo lançado pela Comissão Europeia ⁽⁸⁾ em prol da criação de parcerias de confiança sólidas entre todas as partes interessadas. Respeita o papel da sociedade civil e a autonomia dos parceiros sociais ⁽⁹⁾ e complementa os pareceres do Comité neste domínio ⁽¹⁰⁾.

2.3 O presente parecer do CESE visa realçar o contributo ativo dos empregadores e empresários para a execução das medidas adotadas pela UE em matéria de emprego, de educação e de criação de possibilidades para os jovens. Por conseguinte, servirá, de certo modo, para comparar as políticas e medidas adotadas com as realidades e necessidades decorrentes das práticas das empresas. As empresas europeias são decisivas para ultrapassar a crise do mercado de trabalho ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Quadro Europeu de Qualificações.

⁽³⁾ *European Skills, Competencies and Occupations taxonomy* [Taxonomia Europeia de Qualificações, Competências e Profissões].

⁽⁴⁾ Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais, que contribui para verificar, reconhecer e agregar as competências e os conhecimentos profissionais.

⁽⁵⁾ Respetivamente, Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural e Fundo Social Europeu.

⁽⁶⁾ Ver, entre outros, COM(2010) 682 final de 23.11.2010, COM(2010) 477 final de 15.9.2010 e COM(2010) 614 final/3 de 18.11.2010, etc.

⁽⁷⁾ Ver JO C 68 de 6.3.2012, pp. 1-10, JO C 318 de 29.10.2011, pp. 142-149, JO C 68 de 6.3.2012, pp. 11-14 e JO C 132 de 3.5.2011, p. 55.

⁽⁸⁾ Ver COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Ver o acordo-quadro sobre mercados de trabalho inclusivos, de 2010, e o quadro de ações para o desenvolvimento de competências e qualificações ao longo da vida, de 2002.

⁽¹⁰⁾ Ver JO C 143 de 22.5.2012, pp. 94-101, JO C 318 de 29.10.2011, pp. 69-75 e JO C 11, 15.1.2013, p. 65-70.

⁽¹¹⁾ JO C 11, 15.1.2013, p. 65-70.

2.4 A Europa deve pôr em marcha todos os fatores de crescimento, sendo um deles uma mão-de-obra qualificada que, pela sua estrutura e dimensão, corresponda às necessidades atuais do mercado de trabalho. Por isso, a ênfase deve ser colocada nas competências práticas para o trabalho (os resultados), à formação profissional, à aprendizagem e às disciplinas técnicas.

2.5 Ao longo dos últimos anos, o CESE intensificou a sua atividade no sentido de apoiar uma interligação mais eficaz entre os sistemas de ensino e as necessidades do mundo do trabalho ⁽¹²⁾, com vista a aumentar a empregabilidade dos trabalhadores, melhorar o acesso das empresas a uma mão de obra mais qualificada e reduzir as dificuldades associadas à transição da escola para o trabalho. Neste sentido, o Comité formulou uma série de recomendações aos empregadores e empresários, instando-os, nomeadamente, a:

- participar, no âmbito das negociações tripartidas com o governo e do diálogo social, nas reformas do mercado de trabalho e na modernização dos sistemas de ensino;
- participar, em conjunto, na elaboração de previsões das necessidades futuras do mercado de trabalho;
- contribuir para a elaboração de estratégias eficazes de aprendizagem ao longo da vida;
- lançar e consolidar, juntamente com outras partes interessadas do mundo do trabalho, a cooperação entre empresas e as escolas e instituições de ensino;
- favorecer o reconhecimento dos resultados da educação não formal e informal;
- cooperar com as instituições que operam no mercado de trabalho, nomeadamente os serviços de emprego públicos e privados, e participar ativamente nos sistemas de orientação profissional para os jovens e as pessoas que procuram emprego;
- melhorar a imagem dos setores industriais, em particular, e oferecer mais vagas para aprendizagens, bem como mais possibilidades de formação prática e de estágios;
- assegurar estágios em empresas para pessoal docente e formadores;
- cooperar com as famílias e os indivíduos para que as suas ambições se adequem melhor às necessidades reais das empresas;

⁽¹²⁾ O CESE lançou uma série de iniciativas baseadas em bons exemplos de cooperação entre as escolas e as empresas e de interligação entre a formação profissional e a prática, bem como no apoio aos jovens empresários. Entre essas iniciativas contam-se «Passar da escola para a vida ativa», realizada na Nunc Thermo Fisher Scientific, em Roskilde, na Dinamarca, em 6.2.2012, o «Fórum para o novo milénio», realizado na Escola Politécnica da Guarda, em Portugal, em 5.6.2012, uma conferência temática sobre «A juventude europeia: geração desesperada ou geração esperçada», realizada no ESC Versailles, em França, em 29.8.2012, e fóruns sobre o apoio aos jovens empresários e às mulheres empresárias.

- criar estruturas e condições que permitam aos trabalhadores transmitir os seus conhecimentos e experiências aos formandos e estagiários ou que lhes permitam exercer temporariamente funções de docente, no âmbito do ensino e formação profissionais;
- contribuir para aumentar a mobilidade dos trabalhadores, dos formandos e dos formadores entre diversos sistemas de ensino e de formação profissional, bem como entre diversos países (utilizando as ferramentas do QEQ, ECVET, EQAVET, Europass, etc.);
- participar em iniciativas em prol da aplicação de quadros nacionais das qualificações e das classificações nacionais das profissões;
- recorrer aos fundos europeus de apoio à educação e à mobilidade dos estudantes na Europa;
- promover o voluntariado no domínio da educação e da formação dos aprendizes;
- utilizar eficazmente os recursos dos fundos estruturais, nomeadamente do FSE.

3. Iniciativas em curso a nível da UE

3.1 A Agenda para Novas Competências e Empregos salienta a necessidade de investir nos sistemas de ensino e de formação profissional, de prever as competências necessárias e de melhorar a aprendizagem ao longo da vida, propondo estratégias globais para o efeito.

3.2 A iniciativa «Juventude em movimento»⁽¹³⁾ põe a tónica numa educação de qualidade, numa inserção efetiva no mercado de trabalho e numa maior mobilidade. Propõe que se melhore a atratividade, a diversidade da oferta e a qualidade do ensino e da formação profissionais, bem como o acesso a estágios de elevada qualidade, e que se incite as empresas a proporcionar um ambiente propício.

3.3 A comunicação intitulada «Uma recuperação geradora de emprego»⁽¹⁴⁾ visa criar empregos, nomeadamente nos setores que têm grande potencial de crescimento, renovar o dinamismo dos mercados de trabalho, desenvolver o ensino ao longo da vida, garantir a segurança no emprego e criar possibilidades para os jovens.

3.4 Dado o aumento do desemprego e o fraco crescimento económico atual, é urgente poder recorrer a novas possibilidades de aprendizagem, inclusivamente exteriores ao sistema formal. Assim, a recomendação do Conselho relativa à validação da aprendizagem não formal e informal⁽¹⁵⁾ constitui um contributo ao nível da UE para acelerar as reformas.

⁽¹³⁾ Ver COM(2010) 477 final de 15.9.2011.

⁽¹⁴⁾ Ver COM(2012) 173 final de 18.4.2012.

⁽¹⁵⁾ Ver COM(2012) 485 final de 5.9.2012, «Proposta de recomendação do Conselho sobre a validação da aprendizagem não formal e informal».

3.5 A comunicação da Comissão Europeia sobre o tema «Repensar a educação – Investir nas competências para melhores resultados socioeconómicos»⁽¹⁶⁾ prevê uma série de propostas concretas e de iniciativas inovadoras, inclusivamente no domínio do ensino e da formação profissionais, da aprendizagem e do apoio à educação, ao empreendedorismo e à mobilidade. Os sistemas europeus de ensino e de formação profissionais devem esforçar-se por estar na vanguarda no plano mundial, não só em termos de normas mas também de desempenho real⁽¹⁷⁾.

3.6 A comunicação da Comissão sobre o tema «Ajudar à transição dos jovens para o emprego»⁽¹⁸⁾ baseia-se nas propostas apresentadas até ao momento, como o quadro europeu de qualidade para os estágios⁽¹⁹⁾ e a Garantia para a Juventude, e preconiza a criação de uma Aliança Europeia da Aprendizagem⁽²⁰⁾.

3.7 O plano de ação «Empreendedorismo 2020 – Relançar o espírito empresarial na Europa» refere a educação e a formação dos empresários, bem como a aplicação de uma iniciativa pan-europeia para a aquisição de competências empreendedoras⁽²¹⁾, que visa o desenvolvimento de conhecimentos, competências e aptidões para o empreendedorismo.

4. O papel dos empregadores e dos empresários

4.1 Os esforços destinados a reforçar a posição da indústria e dos serviços conexos na Europa requerem uma transformação da estrutura das qualificações e competências correspondentes em todos os setores, com base em resultados claramente definidos.

4.2 A reestruturação de uma série de setores, que é um aspeto natural das economias dinâmicas, comporta uma perda de postos de trabalho mas cria também outros. No entanto, o número de novos empregos é sensivelmente inferior ao dos que desaparecem⁽²²⁾. Para os empregadores, tal significa ser capaz de, em cooperação com os governos e no âmbito do diálogo

⁽¹⁶⁾ Ver COM(2012) 669 final, «Repensar a educação – Investir nas competências para melhores resultados socioeconómicos».

⁽¹⁷⁾ SWD(2012) 375 final, «Vocational education and training for better skills, growth and jobs» [«O ensino e a formação profissionais para melhorar as competências, o crescimento e o emprego»].

⁽¹⁸⁾ COM(2012) 727, «Ajudar à transição dos jovens para o emprego», incluindo o documento SWD(2012) 406 sobre o tema «Quadro de qualidade para os estágios».

⁽¹⁹⁾ A segunda etapa da consulta dos parceiros sociais europeus, nos termos do artigo 153.º, n.º 5, do TFUE, começou em 5 de dezembro de 2012.

⁽²⁰⁾ Os ministros da Educação reuniram-se em 10 e 11 de dezembro de 2012, em Berlim, e adotaram, com o intuito de apoiar a aliança, um memorando que contém dez propostas concretas de medidas para favorecer a atratividade e a qualidade do ensino e da formação profissionais, bem como para desenvolver sistemas de aprendizagem dual.

⁽²¹⁾ COM(2012) 795 final, «Empreendedorismo 2020 – Relançar o espírito empresarial na Europa», de 9 de janeiro de 2013.

⁽²²⁾ O Observatório Europeu da Mudança (EMCC) da Eurofound contabilizou que, entre julho e setembro de 2012, ocorreram 274 reestruturações, representando uma perda de 105 076 empregos e a criação de 30 520 novos postos de trabalho.

social, prever e orientar as transformações de forma a limitar o impacto social e aumentar o efeito positivo das reestruturações. Isso implica também uma participação significativa nos investimentos na educação e nas requalificações.

4.3 Por estes motivos, é necessário prever as futuras necessidades do mercado de trabalho. Apesar de os estudos internacionais especializados mostrarem que é muito difícil prever credivelmente as necessidades do mercado de trabalho a longo prazo, dado o carácter muito dinâmico do desenvolvimento mundial, as organizações de empregadores e de empresas devem, no âmbito do diálogo social, proceder a análises de curto e médio prazo de cada setor, chamar a atenção para as disparidades regionais e reagir às necessidades das empresas, em constante mutação, em termos de mão-de-obra qualificada. Estas análises e previsões dizem respeito a todas as entidades económicas, incluindo as cooperativas e as empresas artesanais.

4.3.1 A melhor via é **fixar objetivos estratégicos e elaborar planos de ação**. Regra geral, estes planos preveem os seguintes aspetos: reforço do *marketing* do setor em causa; proposta de um conceito para o ensino e definição de exigências nesta matéria; partilha de uma responsabilidade conjunta; associação do Estado e de outras partes interessadas no plano económico à educação e formação dos diplomados; desenvolvimento da cooperação entre empresas, escolas e outras partes interessadas a fim de associar a teoria à prática; criação de formação para estudantes nas empresas e construção de uma cultura de mobilidade empresarial.

4.3.1.1 O conceito em matéria de educação pode contemplar a avaliação da qualidade dos diplomados das várias disciplinas úteis a um determinado setor, assim como a identificação das profissões que podem ser exercidas através da requalificação, a cooperação dos vários setores com outros ramos industriais, a criação de uma lista de estabelecimentos de ensino primário e secundário que cooperam entre si e o envolvimento de técnicos de orientação profissional para que, através de inquéritos, investiguem as motivações dos alunos que estão a concluir o seu percurso escolar, bem como as suas ideias sobre a sua carreira profissional.

4.3.1.2 Importa definir um conceito de formação para os estudantes nas empresas, o que implica, entre outros aspetos, estabelecer programas para esse efeito, preparar o meio empresarial para associar os estudantes à atividade das empresas e definir regras para avaliar a eficácia da formação dos alunos. Seria positivo que as empresas apoiassem a mobilidade dos estudantes e dos aprendizes e que organizassem intercâmbios.

4.3.1.3 A educação e a formação são atividades dispendiosas que envolvem numerosos beneficiários⁽²³⁾. Os poderes públicos assumem uma grande parte da responsabilidade pelo cofinanciamento da ajuda aos adultos que lhes permite adquirir as competências fundamentais, assim como as competências e qualificações necessárias para entrar no mercado de trabalho, ou reintegrá-lo. Espera-se dos empregadores que assumam, acima de tudo, a responsabilidade financeira do desenvolvimento de competências relacionadas com uma determinada tarefa. Aos

indivíduos também deve caber a responsabilidade de garantir que são empregáveis e de desenvolver essa capacidade e as competências pessoais.

4.3.1.4 Em muitos Estados-Membros, o Estado participa na implementação de programas de educação e requalificação, incluindo através de um contributo financeiro. Esta responsabilidade pública é indispensável e seria possível melhorá-la garantindo possibilidades de financiamento através dos fundos da UE ou oportunidades de tirar partido e interligar os projetos realizados. No entanto, o financiamento através do erário público não deve, de modo algum, substituir a responsabilidade de todas as partes interessadas, nomeadamente a dos empregadores.

4.4 No âmbito do diálogo social, seria importante envolver de forma mais eficaz os empregadores na elaboração e na implementação das políticas nacionais de educação para melhorar a acessibilidade da educação pré-escolar e modernizar e revalorizar o ensino e a formação profissionais secundários e terciários.

4.4.1 A formação inicial das crianças engloba uma educação pré-escolar de qualidade e acessível. Os empregadores podem colaborar com os dispositivos pré-escolares e promover o desenvolvimento de capacidades, por exemplo, através de brinquedos técnicos nas disciplinas mais variadas, em cooperação com as instituições especializadas e os pais.

4.4.2 Importa que o ensino promova, logo desde a escola primária, o contacto com as competências práticas básicas das mais diversas profissões, incluindo as profissões técnicas, com as perspetivas dos diferentes setores da indústria e dos serviços e com as exigências atuais em matéria de conhecimentos e competências. Sem progressos no ensino de conhecimentos científicos e técnicos e das aptidões de base, será difícil melhorar o ensino e a formação profissionais e os aprendizados. Essa poderá ser uma das formas de promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

4.4.3 O estudo mais recente do Cedefop⁽²⁴⁾ mostra que vários países europeus já adotaram medidas para aumentar a atratividade do ensino e da formação profissionais. No entanto, este estudo revela a insuficiência dos esforços em alguns domínios fundamentais, especialmente no que diz respeito à melhoria da transição do ensino e da formação profissionais para o ensino superior, à revisão e modernização dos currículos escolares, à melhoria das infraestruturas dos estabelecimentos de ensino e de formação profissional, à facilidade de acesso de grupos específicos, à implementação de mudanças estruturais e à melhoria da cooperação entre os vários níveis, à melhoria do sistema de aprendizagem e, nomeadamente, ao maior envolvimento dos empregadores e dos parceiros sociais.

⁽²³⁾ Ver <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (em inglês).

⁽²⁴⁾ Seminário de 9 e 10 de outubro de 2012, «O que diz Bruxelas sobre a atratividade da educação e da formação profissionais iniciais?», estudo de Skope, Universidade de Oxford, ver www.cedefop.org.

4.4.4 Continua subaproveitado o potencial dos estabelecimentos de ensino superior europeus para desempenharem plenamente o seu papel na sociedade e contribuírem para a prosperidade da Europa⁽²⁵⁾. A economia do conhecimento precisa de pessoas com a combinação certa de competências: competências transversais, competências digitais para a era digital, criatividade e adaptabilidade, bem como um sólido conhecimento de domínio escolhido. Assim, seria conveniente que as escolas e as empresas, selecionadas de forma adequada, cooperem igualmente ao nível do ensino superior. Os empregadores não podem esperar que as escolas produzam diplomados à sua medida. Devem, de acordo com suas competências, cooperar nos currículos escolares e melhorar o nível dos equipamentos das escolas. Ao mesmo tempo, importa, contudo, respeitar a autonomia das escolas que realizam outras tarefas importantes para o conjunto da sociedade.

4.5 A falta de competências nas disciplinas científicas e técnicas tornar-se-á, no futuro, num dos principais obstáculos ao crescimento económico. A mão-de-obra está a envelhecer e numa série de profissões relativas a estes domínios ocorrerá uma renovação das gerações, quando os trabalhadores experientes deixarem a empresa e se reformarem. Contudo, nos anos seguintes, os sistemas escolares não estarão ainda adaptados de modo a disponibilizar trabalhadores qualificados para o mercado de trabalho em áreas técnicas de que este necessita urgentemente.

4.5.1 Por estes motivos, os empregadores devem **lutar contra o mito** de que as competências científicas não têm futuro e devem mostrar que, ao contrário, a difusão dessas disciplinas nas escolas em todos os níveis corresponde a um aumento das oportunidades para o futuro e para fazer carreira. Devem, por conseguinte, dar a conhecer melhor as futuras competências necessárias às empresas e contribuir para a formação ao longo da vida do pessoal docente⁽²⁶⁾.

4.5.2 Não se pode, no entanto, culpar apenas os sistemas de ensino em si. Os empregadores devem prever atempadamente os desenvolvimentos futuros, responder aos desafios globais e tecnológicos, modernizar as instalações de produção e criar oportunidades de emprego para os diplomados de modo a conseguir competências de nível mundial.

4.5.3 Os empregadores também devem lutar contra o mito de que as mulheres não são feitas para determinados domínios e devem utilizar melhor o potencial das mulheres ao apoiarem, por exemplo, o desenvolvimento da carreira das pessoas com capacidades específicas, a tutoria, o patrocínio, a formação profissional e os exemplos de boas práticas. Continuam a existir grandes diferenças entre os tipos de formação das mulheres e dos homens. As mulheres continuam a não estar suficientemente representadas nas disciplinas científicas.

4.5.4 Ao mesmo tempo que as escolas técnicas desaparecem, desaparece igualmente o pessoal docente da formação profissional. É por isso que é necessário garantir um número suficiente

de pessoal docente e de formadores de qualidade. Estes devem conhecer as necessidades em mudança do mercado de trabalho e saber transmitir aos seus alunos os conhecimentos técnicos que possuem. O pessoal docente e formadores devem ser incentivados a prosseguirem a sua aprendizagem ao longo da vida e a realizarem estágios nas empresas. Por conseguinte, os empregadores devem permitir que as pessoas interessadas e capazes do seu pessoal possam tornar-se formadores dos aprendizes e dos estagiários dentro da empresa e proporcionar-lhes a formação pedagógica e psicológica necessária.

4.6 No contexto da parceria social, é necessário, acima de tudo, envolver os empregadores na elaboração de estratégias nacionais de aprendizagem ao longo da vida e na criação do quadro de reconhecimento dos resultados da formação não formal e informal. Importa apoiar e reconhecer as qualificações e as competências adquiridas através da formação não formal e informal, a fim de aumentar as capacidades dos jovens e o seu papel no mercado de trabalho⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾. Estas estratégias de aprendizagem ao longo da vida, juntamente com as estratégias de desenvolvimento rural, devem também abordar o acesso à continuação dos estudos e a requalificação para os interessados nas zonas rurais.

4.6.1 Os empregadores têm o direito de esperar do sistema de ensino que os diplomados estejam preparados para continuar a aprender e tenham competências suficientes amplamente aplicáveis, para que a formação no local de trabalho não seja nem longa nem dispendiosa e possa, ao mesmo tempo, ser completada de forma permanente através de formação contínua.

4.6.2 Os empregadores devem assumir a sua parcela da responsabilidade por esta parte da formação profissional específica na empresa ou que está relacionada com a necessidade de competências por um período de tempo limitado para profissões mais circunscritas.

4.6.3 Além disso, as microempresas, as pequenas empresas e os artesãos precisam de um sistema de ensino mais dinâmico e flexível que responda, de acordo com a realidade, tanto às necessidades dos novos trabalhadores como às dos trabalhadores mais velhos que querem ou têm necessidade de continuar a sua educação e formação (aprendizagem ao longo da vida).

4.6.4 A fraca participação na formação ao longo da vida explica-se pela falta de coerência entre a formação nas empresas e os princípios de uma política ativa de emprego e entre os métodos existentes de requalificação e as necessidades dos empregadores. As deficiências que se manifestam após a educação

⁽²⁵⁾ Ver COM(2011) 567 final de 20.9.2011, «Apoiar o crescimento e o emprego – Uma agenda para a modernização dos sistemas de ensino superior da Europa».

⁽²⁶⁾ Ver a publicação da BusinessEurope intitulada «*Plugging the skills gap: the clock is ticking*» [Colmatar o défice de competências: o tempo está a passar], 2011.

⁽²⁷⁾ Cedefop: Orientações europeias para a validação da aprendizagem não formal e informal.

⁽²⁸⁾ Ver JO C 181 de 21.6.2012, p. 154: «...o CESE apela a uma definição operacional e clara de aprendizagem ao longo da vida e ao desenvolvimento de políticas mais orientadas para a melhoria do acesso de cada grupo de estudantes».

limitam a capacidade de adaptação ao ritmo acelerado das mudanças tecnológicas, que transformam o equipamento técnico das empresas e as vantagens económicas comparativas relativas.

4.6.5 É fundamental uma cooperação permanente entre os empregadores e os serviços de emprego. A capacidade, as infraestruturas e a metodologia dos serviços de emprego são um elemento importante para apoiar a procura de formação contínua e têm também um impacto na oferta deste tipo de formação.

4.7 Em função das possibilidades e das práticas nacionais, são várias as modalidades para reforçar a influência dos empregadores na eficácia do sistema de ensino e, assim, aumentar o crescimento e o emprego, bem como na sua adaptação às necessidades do mercado de trabalho.

4.7.1 No âmbito da parceria social, os empregadores cooperam com as escolas públicas ou privadas de uma região ou localidade, através de fóruns conjuntos de escolas e empresas ou de conselhos e acordos regionais ou setoriais para apoiar o emprego e as competências, ou associam-se para criar e gerir estabelecimentos escolares e de aprendizagem, ou fundam as suas próprias escolas ou centros de aprendizagem da empresa.

4.7.2 Isto aplica-se a todos os tipos de entidades económicas, nomeadamente as microempresas, as pequenas empresas, as cooperativas e os artesãos. Estas iniciativas devem ser desenvolvidas no nível mais eficaz, de modo a aumentarem o seu impacto e serem levadas a cabo em coordenação com as instituições do Estado e os órgãos de poder local e regional, uma vez que é necessário respeitar também o interesse público, a participação numa política ativa de emprego, e manter postos de trabalho de qualidade e sustentáveis.

4.8 Os estágios nas empresas são um componente importante do processo de formação.

4.8.1 Os empregadores veem os estágios como um processo destinado a dotar os jovens de experiência prática e hábitos de trabalho. É do interesse das empresas facilitar a transição dos jovens da escola para o mercado de trabalho e não abusar da posição dos estagiários, oferecendo-lhes um trabalho que corresponde ao objetivo da aprendizagem prática e criando condições de trabalho dignas.

4.8.2 Assim, o CESE congratula-se com os trabalhos preparatórios do *plano de ação para o emprego dos jovens* realizados no âmbito do programa conjunto dos parceiros sociais europeus⁽²⁹⁾, que no contexto das suas prioridades definidas em conjunto, focará igualmente os estágios, a experiência no local de trabalho e a aprendizagem.

⁽²⁹⁾ Ver o programa de trabalho plurianual conjunto dos parceiros sociais europeus para 2012-2014, que prevê a elaboração de um quadro de ação para o emprego dos jovens.

4.9 Os conhecimentos e a experiência adquiridos através da aprendizagem não formal e informal no âmbito do voluntariado podem aumentar a criatividade e a capacidade de inovação dos trabalhadores, ajudar a aumentar a sua empregabilidade e facilitar a sua entrada no mercado de trabalho. As empresas, no âmbito das suas estratégias de responsabilidade social, apoiam as atividades de voluntariado dos seus trabalhadores. No entanto, os empregadores estão impedidos de apoiar o voluntariado de forma sistemática, dada a falta de um quadro jurídico, de instrumentos de avaliação e de reconhecimento das competências adquiridas, mas sobretudo devido a entraves financeiros e fiscais⁽³⁰⁾.

5. Contributo dos empregadores para a implementação de instrumentos europeus a nível nacional

5.1 No âmbito da parceria social, os empregadores estão envolvidos na elaboração e aplicação de princípios europeus comuns (em matéria de aconselhamento, destaque e validação da educação não formal e informal), bem como dos instrumentos correspondentes⁽³¹⁾ (QEQ, ECVET, EQAVET, Europass). Estes princípios e instrumentos foram concebidos para ajudar a aumentar a mobilidade dos trabalhadores, dos aprendizes e dos formadores entre diversos sistemas de ensino e de formação profissional, bem como entre diversos países.

5.2 Os Estados-Membros da UE adotaram o **Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)**⁽³²⁾, que define oito níveis de certificação com base nos conhecimentos, nas competências e nos conhecimentos gerais. É da responsabilidade de cada Estado-Membro classificar cada uma das suas certificações num destes oito níveis.

— Os representantes dos empregadores podem, por exemplo, através de conselhos setoriais e em conjunto com outros intervenientes, elaborar as descrições das qualificações pertinentes para os postos de trabalho no seu setor. Estes quadros (classificações) nacionais de certificações, ou as suas normas, são uma base para o ensino e um critério para o reconhecimento das qualificações. Constituem igualmente uma base para a elaboração dos programas nacionais de educação das escolas secundárias e dos programas de formação de outros estabelecimentos de ensino. É possível, assim, estabelecer classificações nacionais das profissões, que seguem e têm em conta os requisitos necessários para exercer cada profissão no mercado de trabalho e que se tornam assim numa fonte essencial de informação no domínio dos recursos humanos e da formação profissional em todos os níveis.

5.3 Uma das medidas previstas no programa para as novas competências e o emprego consistia em completar, até final de 2012, a Taxonomia Europeia de Qualificações, Competências e Profissões (ESCO) que serviria de plataforma partilhada para os

⁽³⁰⁾ Ver COM(2011) 568 final de 20.9.2011, «Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado».

⁽³¹⁾ QEQ (Quadro Europeu de Qualificações), ECVET (Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e a Formação Profissional), EQAVET (Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissional), Europass (um dossiê conjunto de documentos de apoio ao emprego e à mobilidade).

⁽³²⁾ O relatório recente (de 2012) sobre a implementação do processo de Bolonha mostra que apenas uma minoria dos Estados-Membros da UE já aplicaram totalmente as certificações nacionais compatíveis com o quadro europeu na matéria.

domínios do trabalho, do ensino e da formação profissional. Este projeto deve substituir ou complementar as classificações setoriais nacionais e internacionais existentes e constituir um instrumento para facilitar a criação de um mercado de trabalho dinâmico, caracterizado por transições sem percalços, sobretudo, de um emprego para outro, ou da formação para o primeiro emprego.

5.3.1 No entanto, este quadro não é de interesse para as microempresas e as pequenas empresas, uma vez que as suas normas partem do pressuposto de que todas as pessoas que ocupam um posto de trabalho específico e que têm as mesmas qualificações exercem todas o mesmo conjunto de tarefas, independentemente da empresa onde trabalham. Ora, atualmente, num mundo do trabalho em rápida mudança, as diversas tecnologias, as exigências dos clientes, os métodos de trabalho e a disponibilidade dos trabalhadores qualificados implicam que os trabalhadores sejam flexíveis na realização das tarefas que lhes são distribuídas e estejam dispostos a adaptar os seus métodos de trabalho de forma a responder às mutações constantes do mundo tecnológico e das TIC, em que operam efetivamente as empresas.

5.3.2 É essencial que os empregadores e as organizações empresariais respeitem as necessidades específicas das microempresas e das pequenas empresas para as ajudar a fazer os seus próprios diagnósticos da situação, que apresentam detalhadamente a forma como funcionam estas empresas, que são mais flexíveis e dinâmicas. Estes diagnósticos devem assegurar que os seus «resultados» são expressos sob a forma de tarefas e não como funções-tipo. Isto permitiria fazer assentar a evolução da formação e da qualificação nestes registos de tarefas e, assim, produzir uma pista rastreável que vai do posto de trabalho às qualificações finais.

5.4 Os empregadores, as empresas e os outros atores económicos devem utilizar todos os projetos financiados pelos orçamentos nacionais e fundos estruturais da UE, nomeadamente o FSE e o Erasmus para Todos. No âmbito das políticas ativas em matéria de emprego, os Estados-Membros estão a lançar atualmente uma série de projetos no intuito de manter o emprego, atualizar e melhorar as competências dos trabalhadores e facilitar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho⁽³³⁾. A adoção do novo quadro financeiro plurianual permite também uma série de novos programas de apoio à mobilidade, educação e inovação, como o Erasmus para Todos, o COSME e o Horizonte 2020).

6. Perspetivas e desafios dos sistemas de aprendizagem em alternância na Europa

6.1 Atualmente, a Europa coloca justamente todas as suas esperanças no apoio e no desenvolvimento dos sistemas de

aprendizagem dual. É realmente óbvio que os Estados-Membros que aplicam estes sistemas a longo prazo conseguem obter bons resultados e que a sua taxa de desemprego entre os jovens é visivelmente inferior à média da UE⁽³⁴⁾.

6.2 No seu parecer sobre o «pacote do emprego», o CESE indica claramente que uma das formas de colmatar a lacuna entre as necessidades do mercado de trabalho, a educação e as expectativas dos jovens consiste em apoiar o desenvolvimento destes sistemas escolares de aprendizagem de alta qualidade.

6.3 Um estudo da Comissão Europeia sobre a situação da aprendizagem na UE⁽³⁵⁾ chama a atenção, em particular, para alguns desafios que estes sistemas de aprendizagem enfrentam. Por exemplo, indica que a vantagem de uma transição rápida da escola para o mundo do trabalho tende a ser de natureza temporária; a longo prazo, as perspetivas de emprego parecem menos claras. Uma outra questão é o grau de «transferibilidade» das competências e qualificações adquiridas para uma outra empresa (do mesmo ou de outro setor).

6.4 Este estudo chama igualmente a atenção para o facto de, em 2008, na sequência da crise económica mundial, o número de estudantes no ensino e na formação profissional ter aumentado, mas o número de vagas disponíveis para a aprendizagem ou para estágios ter diminuído em muitos Estados-Membros, devido ao clima de incerteza económica. Esta situação foi, de facto, o elemento que espoletou a mobilização de todos os atores e da sua responsabilidade conjunta a fim de criar novas vagas de aprendizagem nas empresas ou encontrar outras soluções apoiadas pelo Estado.

6.5 O inquérito da BusinessEurope⁽³⁶⁾ sobre as experiências concretas nesta matéria ao nível dos Estados-Membros destacou diferentes abordagens para o desenvolvimento de mecanismos que ligam o ensino escolar à prática nas empresas. Isto levou a uma série de recomendações, incluindo algumas para os próprios empregadores, nomeadamente:

- participar na gestão dos sistemas de aprendizagem dual e contribuir para a elaboração dos programas e a sua adaptação ao longo do tempo, o que é um fator importante para assegurar a coerência com as exigências do mercado de trabalho, tendo em conta, ao mesmo tempo, a necessidade de reduzir a burocracia para as empresas;
- informar e encorajar as empresas a aderirem aos sistemas de aprendizagem dual, aconselhar a sua utilização e organizar a cooperação entre as empresas.

⁽³⁴⁾ Podemos citar um exemplo de boas práticas: o seminário conjunto da Representação Permanente da Áustria junto da União Europeia e da Câmara Económica da Áustria, realizado em Bruxelas, em 3 de dezembro de 2012 sobre o «Sistema de aprendizagem dual: modelos que funcionam», como contributo dos empregadores para o debate europeu e nacional sobre as perspetivas de emprego dos jovens na Europa.

⁽³⁵⁾ Ver o estudo da Comissão sobre a oferta de lugares de aprendizagem nos Estados-Membros da UE, janeiro de 2012, IKEI Research & Consultancy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Ver a publicação da BusinessEurope sobre a criação de oportunidades para os jovens: como aumentar a atratividade e a imagem da aprendizagem, março de 2012.

⁽³³⁾ Podem citar-se exemplos de projetos na República Checa como «A educação é uma oportunidade», «Aprender para o crescimento» ou «Estágios na empresa».

6.6 Por conseguinte, os empregadores acolhem favoravelmente o apelo lançado pela Comissão em prol de uma aliança para apoiar o desenvolvimento da qualidade, melhorar a imagem e aumentar a atratividade da aprendizagem na Europa. Estão igualmente prontos a assumir a sua parte da responsabilidade para criar vagas de aprendizagem com base em sistemas de aprendizagem dual que ligam o ensino escolar à prática nas empresas ⁽³⁷⁾.

6.7 O apoio à aprendizagem oferece aos empregadores não apenas uma forma vantajosa de avaliar os potenciais candidatos para novas contratações, mas também benefícios económicos mais vastos a longo prazo, sendo, simultaneamente, uma expressão da sua responsabilidade social.

Bruxelas, 20 de março de 2013

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ A nível global, este compromisso pode constituir um projeto comum (OIE e BIAC) – a «Aliança Global para a aprendizagem».