



CAPACITAR AS PESSOAS PARA LIDAREM COM A MUDANÇA

Sistemas abrangentes de apoio à aprendizagem oferecem às pessoas ajuda para se orientarem em tempos difíceis

Os recursos humanos são como os recursos naturais: muitas vezes, estão enterrados bem fundo. Têm de ser procurados, não estão espalhados à superfície.

(Sir Ken Robinson, Ted Talk Longbeach, fevereiro de 2010)

A digitalização rápida, as alterações climáticas, a globalização e as evoluções demográficas têm vindo a provocar mudanças profundas no mercado de trabalho na Europa. A pandemia de COVID-19 adicionou urgência ao processo e deslocou a tónica da política e da ação públicas ⁽¹⁾. Tendo em conta estas transformações profundas, a UE e os seus Estados-Membros tomaram medidas no sentido de capacitar as pessoas para lidarem com a mudança e para aproveitarem possíveis benefícios, nomeadamente facultando-lhes acesso a oportunidades sistemáticas de melhoria de competências e de requalificação profissional e a apoio ao emprego ⁽²⁾. A nível de políticas, maiores sinergias entre diferentes tipos de medidas, nomeadamente incentivos financeiros, orientações, validação e programas de sensibilização e integra-



© Cedefop, 2019/ Eetu Laine

ção, ajudarão a apoiar a aprendizagem contínua de todos os adultos ⁽³⁾.

PERMITIR QUE AS PESSOAS ADQUIRAM COMPETÊNCIAS AO LONGO DA VIDA

Tendo por base o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** e o **Pacto Ecológico Europeu**, a **Agenda de Competências para a Europa**, adotada em 2020, visa dar condições às pessoas para «acumularem competências ao longo da vida» que «podem ajudar o indivíduo a progredir na carreira e a gerir com êxito as transições profissionais». Indicadores de objetivos

⁽¹⁾ Para a reconstrução após a pandemia de COVID-19, a UE elaborou um pacote abrangente que combina o Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027 e um fundo de recuperação extraordinário, o «Next Generation EU». Prevê, nomeadamente, o investimento nas transições ecológica e digital.

⁽²⁾ Esta situação está em sintonia com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais de 2017, que afirma que «todas as pessoas têm direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho» (princípio 1) e que «todas as pessoas têm o direito de beneficiar, em tempo útil, de uma assistência individualizada para melhorar as suas perspetivas de trabalho», incluindo o apoio na procura de emprego e o direito de transferir os seus direitos em matéria de proteção social e de formação durante as transições profissionais (princípio 4).

⁽³⁾ Ver o **documento de reflexão de 2020 sobre os desafios e as oportunidades para o EFP na próxima década**, elaborado pelo Cedefop e pela Fundação Europeia para a Formação.

ligados às medidas propostas ajudam a acompanhar a educação de adultos, nomeadamente a participação de adultos em educação e formação profissional contínua (EFPC).

O *Pacto para as Competências* da Comissão Europeia, uma das medidas no âmbito da Agenda de Competências para a Europa, incentiva parcerias regionais da indústria para reunir conhecimentos especializados, recursos (por exemplo, formação partilhada) e financiamento de ações concretas de melhoria de competências e requalificação profissional. O apoio da UE atribuído a nível nacional será direcionado para atividades centradas na intensificação de serviços de orientação para grupos vulneráveis e para quem está desempregado, bem como na eliminação das disparidades em termos de competências (digitais).

A *Agenda de Competências para a Europa* retoma a ideia de contas individuais de aprendizagem, concebidas como um instrumento financeiro, eventualmente partilhado, para incentivar as pessoas a aprender. Se as pessoas puderem manter os seus direitos de formação quando mudam de emprego, por exemplo, controlam melhor o quê, onde e quando aprendem ou recebem formação. As contas de aprendizagem podem reforçar a qualidade e a transparência das ofertas de formação, especialmente se se tornarem uma parte orgânica dos sistemas de orientação e validação ⁽⁴⁾.

Da mesma forma, uma maior valorização e estatuto de qualificações pequenas ou parciais, incluindo credenciais digitais, poderá motivar as pessoas a iniciar uma aprendizagem. Uma ação centra-se na exploração das microcredenciais, que facilitarão a aprendizagem granular. Por forma a valorizar estas qualificações, incluindo as atribuídas pelo setor privado, os países reconhecem-nas e incluem-nas cada vez mais nos seus quadros de qualificações, apoiando assim a qualidade, a transparência e a aceitação. Os Estados-Membros da UE poderão igualmente candidatar-se a financiamento no âmbito do domínio emblemático «melhoria de competências e requalificação profissional» do Mecanismo de Recuperação e Resiliência da UE, para ajudar a adaptar os sistemas de ensino e apoiar as competências digitais e a formação educacional e profissional para todas as idades.

⁽⁴⁾ Esta ideia é apoiada pela *Recomendação do Conselho, de 2012, sobre a validação da aprendizagem não formal e informal*.

COMPONENTES ESSENCIAIS EM SISTEMAS ABRANGENTES DE APOIO À APRENDIZAGEM

A recente *Declaração Osnabrück* ⁽⁵⁾ defende um maior desenvolvimento de uma nova cultura de aprendizagem ao longo da vida que implique que os indivíduos beneficiem de orientação profissional ao longo da sua vida e possam participar em programas de EFP de qualidade e inclusivos, bem como adquirir competências essenciais para gerirem ativamente as fases de educação, formação e emprego com o apoio e maior responsabilidade de todas as partes interessadas. Recomenda que seja igualmente incluída uma orientação profissional eficaz nas estratégias nacionais em matéria de competências.

A maior parte dos sistemas holísticos de apoio à aprendizagem é constituída por componentes essenciais: serviços integrados e diferenciados prestados em qualquer contexto, presencialmente, em linha ou em conjugação com plataformas digitais. A tónica é colocada na cooperação estreita entre prestadores e serviços, criando sinergias do sistema que asseguram a maximização do impacto.

Incentivos financeiros

Os incentivos financeiros reduzem as barreiras em termos de custos para a formação, ajudando a motivar as pessoas e as empresas a participar e a disponibilizar oportunidades de aprendizagem. Este aspeto é particularmente importante no contexto da atual crise sanitária e económica, em que os aprendentes e os empregadores poderão enfrentar problemas de liquidez.

Existem muitos regimes de financiamento e de partilha de custos direcionados para pessoas e empresas, regulamentados por legislação nacional ou regional, através de acordos coletivos ou a nível local ou de empresa. Incluem fundos de formação baseados em taxas de empresas, incentivos fiscais, subvenções, vales, contas individuais de aprendizagem, sistemas de poupança, empréstimos, licenças para formação e cláusulas de reembolso ⁽⁶⁾.

Estes instrumentos têm de ser bem direcionados e bem concebidos, para assegurar equidade e transparência na forma como os fundos são recolhidos e distribuídos, bem como para minimizar o risco de «peso morto» ou de outros efeitos não pretendidos.

⁽⁵⁾ Adotada em novembro de 2020 pelos ministros europeus da Educação, apresenta o quadro e os resultados esperados da cooperação europeia no domínio do ensino e formação para o período de 2021-2025.

⁽⁶⁾ Estão disponíveis informações mais pormenorizadas na *base de dados do Cedefop sobre educação de adultos* e nos seus estudos temáticos pertinentes.

A disponibilização de uma orientação informada é fundamental para consciencializar os potenciais beneficiários para os regimes de ajuda financeira. Muitas vezes são os mais vulneráveis que estão menos cientes da existência destes regimes.

Medidas de sensibilização e integração: além da prevenção

Chegar a grupos em risco, tais como jovens que abandonam precocemente a educação ou a formação, migrantes, refugiados, pessoas que sofrem de angústia mental ou desempregados de longa duração ⁽⁷⁾, é um aspeto distintivo de políticas de orientação de elevada qualidade. As medidas de sensibilização e integração são constituídas por intervenções ativas aplicadas quando as medidas preventivas fracassaram. Os profissionais de orientação e os assistentes sociais atuam ao contrário: vão à procura das pessoas onde elas se encontram, em vez de ficarem à espera que procurem ajuda ⁽⁸⁾. As medidas de sensibilização e integração permitem localizar, voltar a envolver e reintegrar pessoas que abandonaram a aprendizagem ou que estavam inativas há muito tempo e não podiam ser alcançadas através das medidas normais.

Competências individuais em gestão da carreira

A promoção de competências em gestão da carreira é uma parte essencial da disponibilização de aconselhamento e orientação profissional ⁽⁹⁾. Estas competências são cada vez mais importantes nos mercados de trabalho atuais, com as pessoas a enfrentarem transições difíceis e vários riscos e com as suas carreiras profissionais e de aprendizagem a tornarem-se mais longas e mais multidirecionais ⁽¹⁰⁾. As competências em gestão da carreira são um conjunto de aptidões que permitem a pessoas de todas as idades e qualificações fazer o seu percurso de aprendizagem e de vida ⁽¹¹⁾.

Existem muitas abordagens para promover estas competências, com diferentes expectativas em termos de mestria de acordo com as etapas da vida. Devem ser promovidas a partir de uma etapa precoce no ensino obrigatório e desenvolvidas por todos os cidadãos. São especialmente úteis quando as pessoas se encontram em encruzilhadas, permitindo-lhes tomar decisões importantes, não se limitando a escolhas em matéria de educação e profissão. De um modo mais geral, esta consciencialização ajuda-as a avaliar e a canalizar as suas aspirações, bem como a gerir a mudança ao longo da vida, melhorando a sua empregabilidade, resiliência e autonomia ⁽¹²⁾.

Aconselhamento e orientação profissional ao longo da vida

O aconselhamento e a orientação profissional podem ajudar todas as pessoas a desenvolver as suas carreiras profissionais e de aprendizagem em diferentes fases da sua vida: desde aprendizagem precoce na escola e atividades relacionadas com carreiras para os muito jovens, até opções concebidas para alunos mais velhos e oportunidades ao longo de toda a vida adulta. O apoio pode ser em grupo ou a nível individual e personalizado e é prestado através de uma combinação de diversos canais: orientação presencial, interação através da Internet (videoconferência e redes sociais), correio eletrónico, chamadas telefónicas ou *chats*. Estes serviços centrados no aprendente aproveitam uma série de recursos de desenvolvimento da carreira, incluindo a exploração de carreiras e experiências de aprendizagem de carreiras, a prestação de aconselhamento utilizando informações sobre o mercado de trabalho em tempo real, bem como avaliação, validação e reconhecimento de competências individuais. Ao capacitarem as pessoas, contribuem para aumentar o nível geral de conhecimentos e de competências da força de trabalho europeia. É essencial construir sistemas fortes de orientação ao longo da vida.

⁽⁷⁾ Ver igualmente a nota informativa de 2018 do Cedefop *Alcançar jovens e adultos «invisíveis»*.

⁽⁸⁾ Estas medidas de apoio social são concebidas de modo a ajudar as pessoas no local onde se encontram, caso contrário poderão não ter acesso a elas. São abrangidas pelas *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance* [Orientações para o desenvolvimento de políticas e sistemas de orientação ao longo da vida] (ELGPN 2015).

⁽⁹⁾ Priorizadas na resolução de 2008 do Conselho sobre integrar melhor a orientação ao longo da vida nas estratégias de aprendizagem ao longo da vida.

⁽¹⁰⁾ Leitura adicional: secções sobre países individuais do *Inventory of lifelong guidance systems and practices* [Inventário de sistemas e práticas de orientação ao longo da vida] do Cedefop.

⁽¹¹⁾ Ver a publicação de 2015 da ELGPN *Designing and implementing policies related to career management skills* [Conceção e execução de políticas relacionadas com as competências em gestão da carreira].

⁽¹²⁾ A importância das competências de gestão da carreira é salientada na *Agenda de Competências para a Europa* e na *Garantia para a Juventude*, que determina que todos os jovens com menos de 29 anos em toda a Europa têm de beneficiar de uma oferta de emprego, de formação contínua, de aprendizagem ou de um estágio no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terminado o ensino formal. Em 30 de outubro de 2020, o Conselho adotou a *Proposta de recomendação do Conselho relativa a uma ponte para o emprego*, de 1 de julho de 2020, que prolonga a *Garantia para a Juventude* até 2027.

Reconhecimento e validação de aprendizagens anteriores

A avaliação das competências permite à pessoa a quem é feita essa verificação e à organização que a realiza ficar com uma ideia daquilo que sabe e identificar lacunas que poderão exigir formação.

O *bilan de compétences* francês é uma das práticas de avaliação de competências mais antigas e mais bem estabelecidas do mundo. É regulamentado pelo Código Laboral nacional e concede a todos os cidadãos em idade ativa, empregados ou desempregados, o direito de identificar as suas competências e de definir um plano de carreira.

A validação e o reconhecimento das competências que as pessoas de facto possuem permitem-lhes candidatar-se a empregos que correspondem às suas competências ou escolher formação específica para completar o seu conjunto de competências. Ambas as vertentes desempenham um papel cada vez mais importante no apoio holístico à carreira. A validação diz sobretudo respeito a procedimentos utilizados para captar competências e conhecimentos obtidos através de aprendizagem não formal e informal, enquanto o reconhecimento está geralmente relacionado com procedimentos utilizados para atribuir valor a qualificações obtidas anteriormente.

Profissionais dos serviços: a interface humana

Além do número crescente de plataformas digitais que fornecem informação, ferramentas de autoavaliação e outros serviços, os técnicos de orientação e validação constituem a interface do sistema de apoio à aprendizagem que liga as pessoas às oportunidades e aos percursos de ensino, formação e emprego.

Os profissionais dos serviços devem possuir uma multiplicidade de competências: conhecimento específico no terreno das realidades regionais, competências de interpretação de informações e de dados do mercado de trabalho, bem como competências digitais que lhes permitam utilizar ferramentas de avaliação, comunicar remotamente com utilizadores, promover uma aprendizagem colaborativa e individual e fornecer informações sobre a forma como os utilizadores podem melhorar as suas competências digitais. Devem igualmente estar familiarizados com instrumentos de financiamento de educação e formação, licenças para estudos e outros recursos que podem ser benéficos para os seus clientes.

Reconhecendo que os conselheiros especializados em orientação funcionam como multiplicadores e mediadores e são essenciais para uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, a Declaração Osna-

brück integrou o seu desenvolvimento profissional inicial e contínuo nos resultados do seu objetivo 2.

Este facto está relacionado com a renovada atenção prestada ao profissionalismo dos técnicos de orientação profissional e outro pessoal devido às atuais restrições sanitárias, que colocaram enorme pressão na prestação remota de serviços públicos ⁽¹³⁾.

COORDENAR ORIENTAÇÃO E VALIDAÇÃO

A coordenação das políticas de orientação e de validação é um primeiro passo no sentido de medidas de apoio integradas que tornam a EFPC mais atrativa. Investigação realizada pelo Cedefop ⁽¹⁴⁾ demonstra que os sistemas de apoio à aprendizagem funcionam melhor quando têm por base um quadro institucional que proporciona uma visão nacional forte de como os serviços interagem e se coordenam, integrando ao mesmo tempo as especificidades locais e regionais. Um tal quadro, constituído por legislação nacional ou regional, uma estratégia e parcerias (setoriais), permite uma distribuição adequada das responsabilidades e transições eficazes entre orientação e validação.

CAIXA 1: ALGUNS EXEMPLOS

Uma rede regional de partes interessadas em matéria de educação e mercado de trabalho desempenha um papel fundamental na iniciativa austríaca *Du kannst was!*, que permite a adultos obter um diploma de aprendiz através da validação de competências. O mesmo se verifica nos *Gabinetes de trabalho e aprendizagem* neerlandeses que integram o *programa Leerwerkloket* destinado a candidatos a emprego e a empregadores. Na região italiana de Emília-Romanha, uma *Rede ativa de emprego* permite que os serviços públicos de emprego troquem informações sobre o perfil dos seus clientes com prestadores de formação e empregadores regionais. Também os centros portugueses de validação e qualificação de adultos, os *Centros Qualifica*, que oferecem serviços integrados, demonstram que um quadro bem estruturado é uma forma prática e eficiente em termos de custos de reunir serviços e recursos humanos.

⁽¹³⁾ O tema foi debatido numa reunião da *CareersNet* em outubro de 2020. Estão disponíveis mais informações na *página específica do evento*. Está prevista para 2021 uma publicação de seguimento.

⁽¹⁴⁾ O Cedefop tem vindo a analisar o que é necessário para conceber e aplicar sistemas de apoio à aprendizagem ao longo da vida que integrem incentivos financeiros e não financeiros à formação, incluindo orientação profissional e serviços de validação. Um primeiro passo foi o estudo de 2019 do Cedefop *Coordinating guidance and validation* [Coordenar orientação e validação].

Deve estar disponível orientação flexível e gratuita para as pessoas sempre que estas precisem, devendo ser adaptada às suas necessidades específicas e incluir a opção de validação de competências. Idealmente, realiza uma análise e uma avaliação do perfil, não só como forma de identificar competências individuais, mas também de avaliar a aptidão das pessoas para levar a cabo um processo de validação. A orientação deve facultar informações sobre os benefícios da validação e estar disponível para a pessoa ao longo de todas as fases de um processo de validação de competências: identificação, documentação, avaliação e certificação.

Geralmente, uma avaliação de competências começa com a identificação e documentação das competências que uma pessoa possui. A avaliação do perfil, autoavaliações através da Internet e portefólios de competências são úteis em diferentes fases do processo. Um quadro de referência comum das qualificações ou das normas de competência é o ponto central da garantia da coerência entre serviços e da capacidade de localização de informação, evitando a duplicação do trabalho.

Os planos individuais de desenvolvimento profissional contribuem para os portefólios pessoais de competências, que constituem a base de um processo de validação de competências. Assim que as competências de uma pessoa são validadas, esta pode contactar um centro de emprego ou um técnico de orientação profissional para receber informações, conselhos e ajuda prática, por forma a encontrar um emprego que corresponda ao seu perfil e interesses ou uma formação adicional pretendida, como um programa de aprendizagem, a fim de obter uma qualificação (formal) completa.

Qualquer quadro de referência comum deve ser passível de relacionar com experiências de aprendizagem não formal e informal, permitindo à pessoa utilizar plenamente toda a sua aprendizagem anterior, o que pode ser melhor alcançado se as normas estiverem bem definidas, como, por exemplo, em termos de resultados da aprendizagem. As normas asseguram a coerência entre as realizações (produzidas na fase de identificação das competências) e a continuidade na interpretação das necessidades e dos objetivos do desenvolvimento profissional. Os quadros nacionais de qualificações têm potencial para apoiar a avaliação e a validação da aprendizagem não formal e informal. Contudo, nem sempre são utilizados, pois alguns processos conduzem a uma certificação que não abrangem.

O acompanhamento e avaliação sistemáticos dos processos e do seguimento dos beneficiários ainda são sobretudo uma exceção e não a regra. Esta situação dificulta a avaliação da eficácia dos processos de orientação e de validação. Os inquéritos de satisfação podem ajudar a compreender a experiência dos utilizadores, mas não fornecem informações sobre os percursos subsequentes na prossecução dos seus objetivos profissionais. Espera-se que o futuro acompanhamento sistemático e localização dos dados dos utilizadores ajudem a demonstrar a qualidade e o desempenho dos serviços de orientação e validação e demonstrem os efeitos de quaisquer medidas tomadas. O que, por sua vez, melhorará a coordenação geral das políticas.

O CAMINHO A SEGUIR: SINERGIAS DO SISTEMA PARA UM APOIO ABRANGENTE

Ligar a orientação profissional ao longo da vida e a validação é um ponto central relativamente novo nas políticas públicas. Os países assumiram abordagens diferentes, consoante as suas tradições, recursos e infraestruturas, disponibilidade de profissionais com formação e organização existente de serviços de orientação e validação.

Só é possível alcançar um apoio eficaz à aprendizagem e desenvolvimento profissional através de sinergias mais fortes do sistema que disponibilizem serviços de orientação estreitamente ligados, incentivos financeiros e acesso a processos de avaliação, validação e reconhecimento.

Sistemas abrangentes de apoio à aprendizagem exigem um financiamento seguro e estável ao longo do tempo, uma infraestrutura digital forte e um nível elevado de penetração digital dos agregados familiares, um consenso alargado das partes interessadas e pessoal altamente conhecedor e motivado.

Muitos países e regiões da UE estão a trabalhar no sentido de sistemas abrangentes e coordenados de apoio à aprendizagem que facultem aos adultos uma melhoria de competências e requalificação profissional ao longo das suas vidas profissionais ⁽¹⁵⁾. Tal significa que, dependendo dos seus recursos e sistemas, precisam de coordenar e de interligar as políticas em matéria de emprego, de orientação profissional, de ensino e formação e de inclusão.

⁽¹⁵⁾ Incluindo durante a sua reforma: quando as pessoas não se conseguem sustentar e manter envolvidas, esta situação cria um custo para a sociedade e para as pessoas.

Hoje, mais do que nunca, as pessoas precisam de poder contar com apoio acessível, de elevada qualidade e abrangente para orientar as suas carreiras profissionais e de aprendizagem perante mudanças económicas e sociais, bem como para encontrar oportunidades novas – e até inesperadas. Além disso, o apoio prestado em matéria de aprendizagem e desenvolvimento profissional deve conduzir a um emprego com sentido e a uma participação plena na sociedade, criando as condições para um nível elevado de bem-estar individual e coletivo e de satisfação com a vida.

**CEDEFOP**Centro Europeu para o Desenvolvimento
da Formação Profissional

Nota informativa – 9153 PT

N.º de catálogo: TI-BB-20-007-PT-N

ISBN 978-92-896-3109-9, doi:10.2801/156491

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

Creative Commons Attribution 4.0 International

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

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

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em:

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

Europa 123, Thessaloniki (Pylea), GRÉCIA

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

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

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu