



Erasmus+

TIBOR BORS BORBÉLY-PECZE  
JO HUTCHINSON

## Aprendizagem em Contexto de Trabalho e Políticas de Orientação ao Longo da Vida



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

# **Aprendizagem em Contexto de Trabalho e Políticas de Orientação ao Longo da Vida**

ELGPN - Documento Síntese Nº 5

Tibor Bors Borbély-Pecze and Jo Hutchinson



Este documento síntese foi encomendado pela Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN), uma rede de Estados-Membros que beneficia do apoio financeiro da UE através do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida. Este documento baseia-se em discussões no seio da Rede. No entanto, as opiniões expressas são as dos autores e não refletem necessariamente a posição oficial da ELGPN ou dos seus países membros, ou da Comissão Europeia ou de qualquer pessoa em nome da Comissão.

Este artigo é da autoria do Dr. Tibor Bors Borbely-Pecze (Hungria) e de Jo Hutchinson MS (Reino Unido)

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coordenador 2013-14:  
Universidade de Jyväskylä, Finlândia  
Instituto Finlandês para a Investigação em Educação  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@ju.fi](mailto:elgpn@ju.fi)

Capa e design gráfico: Martti Minkkinen / Instituto Finlandês para a Investigação em Educação  
Layout: Taittopalvelu Yliveto Oy

Lisboa 2015

# Índice

Abreviaturas .....	4
Porque deve ler este Documento Síntese? .....	5
Resumo .....	7
<b>1 A articulação entre os objetivos da formação em contexto de trabalho e a orientação ao longo da vida.....</b>	<b>11</b>
1.1 Formação em contexto de trabalho .....	11
1.2 Orientação ao longo da vida .....	13
<b>2 Políticas Europeias para a formação em contexto de trabalho e orientação ao longo da vida.....</b>	<b>15</b>
2.1 Estratégias de educação e formação .....	15
2.2 Coesão social.....	16
2.3 Participação no mercado de trabalho.....	16
2.4 Políticas de orientação ao longo da vida .....	17
<b>3 A Formação em contexto de trabalho na Europa .....</b>	<b>18</b>
3.1 Introdução .....	18
3.2 Modalidades de formação em contexto de trabalho .....	20
<b>4 Práticas de formação em contexto de trabalho e orientação ao longo da vida .....</b>	<b>24</b>
4.1 Introdução .....	24
4.2 Ligações estratégicas.....	24
4.3 Ligações das práticas .....	25
4.3.1 Envolvimento.....	27
4.3.2 Realização .....	27
4.3.3 Transição.....	28
4.3.4 A prática dual nas medidas ativas de mercado .....	28
<b>5 Conclusões .....</b>	<b>30</b>
Referências.....	33

## Abreviaturas

PAE	Políticas Ativas de Emprego
EURES	Rede de Serviços de Emprego Europeus
EMCO	Comité do Emprego
ETUC	Confederação Europeia de Sindicatos (CES)
IED	Investimento Estrangeiro Direto
OLV	Orientação ao Longo da Vida
IMT	Informação/conhecimento do mercado de trabalho
SPE	Serviço Público de Emprego
TET	Transição da Escola para o Trabalho
EFP	Educação e Formação Profissional
EFP-I	Educação e Formação Profissional Inicial
EFP-C	Educação e Formação Profissional Contínua (também conhecida como Formação Contínua)
DPC	Desenvolvimento Profissional Contínuo
FCT	Formação em Contexto de Trabalho

## Porque deve ler este Documento Síntese?

Este documento síntese está elaborado de modo a oferecer, aos decisores políticos e parceiros em toda a Europa, uma compreensão dos conceitos chave subjacentes à relação entre a formação em contexto de trabalho e a orientação ao longo da vida. O documento sugere que as políticas de orientação ao longo da vida reforçam os objetivos das políticas de formação em contexto de trabalho. As boas práticas de orientação ao longo da vida apoiam as experiências de formação em contexto de trabalho e contribuem para o cumprimento das diferentes agendas, sobre competências, da União Europeia.

Neste documento síntese:

1. A primeira e a segunda parte descrevem as relações entre a orientação e a formação em contexto de trabalho, e os fundamentos das suas políticas.
- ii. A segunda parte descreve as modalidades de formação em contexto de trabalho nos países membros.
- iii. A terceira e a última parte discutem o papel da orientação ao longo da vida enquanto serviço, sistema e política na promoção de melhores e mais sólidos resultados, ao nível das políticas e do sistema de formação em contexto de trabalho.
- iv. A última secção explora possíveis oportunidades de cooperação entre os sistemas nacionais/regionais de orientação ao longo da vida e os sistemas nacionais de formação em contexto de trabalho.



## Resumo

Este documento discute a relação entre a orientação ao longo da vida e a formação em contexto de trabalho. Embora constituam atividades distintas, são frequentemente apontadas como abordagens para dar resposta a idênticos desafios das políticas em geral, tais como o desenvolvimento de uma população qualificada e socialmente inclusiva, assegurar o envolvimento na educação e no trabalho, e ajudar as pessoas a progredir e a viverem vidas produtivas e felizes. Este artigo salienta que a orientação ao longo da vida poderá ser particularmente útil, em relação à formação em contexto de trabalho, a três níveis:

- **Envolvimento.** Aumentar o conhecimento dos cidadãos sobre a formação em contexto de trabalho, as vias de acesso e as recompensas da participação.
- **Realização.** Ajudar os participantes na formação em contexto de trabalho (estudantes, entidades empregadoras e entidades de formação) a manterem-se envolvidos e a considerar a melhor forma de valorizar as suas competências e capacidades de trabalho.
- **Transição.** Ajudar na utilização efetiva das competências desenvolvidas na formação em contexto de trabalho, apoiando os indivíduos na transição dos programas de formação em contexto de trabalho para o emprego sustentável.

A palavra envolvimento é utilizada deliberadamente pois descreve a preferência pessoal e as escolhas associadas que o termo francês '*l'orientation*' evoca, mas implica também outros dois elementos. Em primeiro lugar centra-se nas perspetivas individuais dos formandos (jovens e adultos) e, em segundo lugar, implica um nível de compreensão e conhecimento mais ativo e profundo. A palavra envolvimento refere-se, assim, ao compromisso dos indivíduos para com os diferentes percursos de formação. Um forte envolvimento pessoal do formando com uma formação também pode ser entendido como o primeiro passo na prevenção da desistência e do abandono precoce.

A formação em contexto de trabalho desempenha diferentes funções em relação aos sistemas de qualifi-

cação dos países europeus. Para os jovens, a formação em contexto de trabalho oferece um conhecimento e um entendimento sobre o que é o trabalho e quais as áreas profissionais que os atraem. Posteriormente oferece formação para a construção das competências específicas necessárias para determinados empregos. A formação em contexto de trabalho constitui também uma forma ativa de intervenção no mercado de trabalho para motivar, capacitar e recomendar os jovens que sentem dificuldades em passar da educação para o trabalho. Para além disso, oferece aos trabalhadores cujas competências perdem valor no mercado de trabalho, uma possibilidade de requalificação e reintegração na economia moderna.

A formação em contexto de trabalho aparece fortemente associada a modalidades como os cursos de aprendizagem e os estágios (*internship e traineeships*)<sup>1</sup>. Contudo, neste artigo percecionamos a formação em contexto de trabalho tanto quando incorpora necessariamente períodos significativos de tempo no posto de trabalho como quando incluiu períodos episódicos de formação à medida para as pessoas progredirem nas suas carreiras. Neste Documento centramo-nos, por isso, na articulação da orientação ao longo da vida com todos os tipos de formação em contexto de trabalho, em qualquer idade e em qualquer fase do ciclo de vida.

A formação em contexto de trabalho desempenha assim uma dupla função juntamente com o processo de orientação ao longo da vida. Oferece aos jovens uma forma de aprender acerca do emprego e do trabalho, de modo a sustentar as suas escolhas; mas oferece também competências, conhecimentos e acreditação, que possibilitam às pessoas o acesso a novas oportunidades. A tomada de decisões e a sua implementação durante a vida requer um sólido entendimento da estrutura do mercado de trabalho, da natureza dos diferentes percursos profissionais e

do conteúdo das diferentes profissões e perspetivas profissionais (conhecimento sobre o mercado de trabalho), mas também se relaciona com a auto-consciência e com a forma como os indivíduos se reconhecem a si próprios na formação e no trabalho. Normalmente, a correspondência entre o indivíduo e o emprego só é sustentável se estas decisões se basearem na compreensão pessoal de si mesmo (*self*), do mercado de trabalho e das necessidades profissionais. As diferentes modalidades de formação em contexto de trabalho podem oferecer oportunidades para os europeus se formarem para os empregos no emprego.

Esta dupla perspetiva é válida também para outros sectores: por exemplo, no ensino superior onde a formação universitária é frequentemente combinada com a experiência em posto de trabalho; ou na utilização dos instrumentos de políticas ativas de emprego, tais como a formação em contexto de trabalho ou os compensações salariais. Nalgumas regiões da Europa, o termo desenvolvimento profissional contínuo (DPC) tem sido também usado, desde os anos 80, para descrever o processo de formação profissional ao longo da vida.

Para alguns países e sectores industriais, a formação em contexto de trabalho faz parte do seu património cultural, constituindo também uma base de crescimento económico sustentável através da oferta continuada de jovens competentes às empresas. Práticas como a tutoria e a co referenciação entre a oferta educativa e as entidades empregadoras constituem uma parte integrante das práticas industriais subjacentes ao crescimento e à inovação.

A formação em contexto de trabalho poderá ter um forte impacto na vida dos indivíduos e também no mercado de trabalho, se estas atividades se basearem em decisões individuais que estejam simultaneamente em linha com (i) as necessidades económicas e do mercado de trabalho, mas também com (ii) a construção de projetos de carreira que sustentam o progresso dos indivíduos em direção a determinados objetivos educativos, económicos e do mercado de trabalho e a sua tradução em objetivos pessoais. O envolvimento em qualquer tipo de formação em

<sup>1</sup> N.T. Devido à falta de termos precisos ou equivalentes em Português, optou-se por indicar os diferentes tipos de estágios juntamente com o termo em Inglês (ver 3.2).

contexto de trabalho assim como o sucesso da sua conclusão dependem de uma sólida correspondência com os valores, os interesses, as competências e motivações dos indivíduos. É por isso fundamental discutir o papel da orientação ao longo da vida no seio deste processo.

Este Documento descreve a formação em contexto de trabalho (FCT) e as suas diversas modalidades em relação às diferentes fases do percurso de vida do indivíduo. Estabelece depois a relação entre os desafios futuros do desenvolvimento da formação em contexto de trabalho em toda a Europa com a

agenda da orientação ao longo da vida (OLV). A relação entre estes dois vetores (FCT e OLV) não é certamente uma ideia nova, mas durante as fases de implementação das reformas educativas nacionais, da educação de adultos, dos sistemas de EFP ou SPE, estas ligações são por vezes esquecidas ou não são totalmente definidas e implementadas. Este Documento procura construir uma compreensão comum da função de apoio da orientação ao longo da vida, enquanto serviço, sistema e política, para modelos de formação em contexto de trabalho mais efetivos, em toda a Europa.



# 1 A articulação entre os objetivos da orientação ao longo da vida e da formação em contexto de trabalho

## Formação em contexto de trabalho

1. O mercado de trabalho e a natureza do trabalho sempre estiveram em mudança. As ideias prevalentes de globalização, especialização e desindustrialização têm vindo a ser questionadas por académicos, políticos e industriais. As recentes crises e recessões financeiras têm gerado novas formas de pensar: as noções de *'insourcing'*, relocalização do emprego e reindustrialização (Westkämper, 2014) surgem cada vez mais nos debates políticos e nos media. No entanto, estas novas tendências estão mais relacionadas com os diferentes níveis de produção e produtividade no mundo ocidental do que anteriormente. Isto tem fortes implicações para a força de trabalho onde o paradigma 'uma profissão e um emprego' já não constitui uma expectativa e representa uma questão significativa para a União Europeia e para cada um dos seus Estados- Membros.
2. Existem diversas iniciativas europeias que visam este desafio. Ligar o mercado de trabalho à formação através da formação em contexto de trabalho é uma delas. Esta modalidade de formação não só integra a oferta e a procura do mercado de trabalho, como abre o debate social sobre a adaptabilidade (Savickas, 2008) da força de trabalho europeia à incerteza do nosso mercado de trabalho. A existência de múltiplas pontes entre o trabalho, a formação, os indivíduos e as famílias, significa também que novos tipos de competências cognitivas, tais como as competências de gestão de carreira, são necessários.
3. O Conselho Europeu (2013) e o Conselho da União Europeia (2013b, 2014) têm vindo a promover o desenvolvimento de uma variedade de infraestruturas de formação em contexto de trabalho (p.ex., estágios/*traineeship* em conjugação com cursos de aprendizagem europeus, e a Garantia Jovem), também como forma de gerar

resultados positivos no mercado de trabalho e na inclusão social. Reconhecem, contudo, que estes conceitos não têm o mesmo significado nos diferentes Estados-Membros. Alguns países têm sistemas sólidos, bem estabelecidos e culturalmente integrados, como o sistema dual na Áustria e na Alemanha, ou oportunidades de estágios/ *traineeship/internship* bem conhecidas e divulgadas como na Irlanda, Holanda, Portugal e Reino Unido. Outros países continuam a desenvolver a sua oferta nesta área para jovens e adultos. A Aliança Europeia para a Aprendizagem (European Alliance for Apprenticeships) tem vindo a realizar ações para promover a reforma do sistema de aprendizagem, os seus benefícios e a utilização inteligente dos recursos e do financiamento (Conselho da União Europeia, 2013c).

4. A natureza, duração e investimento na formação em contexto de trabalho baseia-se numa série de variáveis. Estas incluem o papel dos parceiros sociais, o envolvimento das empresas num diálogo tripartido, a dimensão média das empresas (p. ex., sobretudo micro e pequena ou média e grande), nível de investimento estrangeiro direto, modalidades do sistema bancário, disponibilidade de crédito, património cultural de uma região, expectativas familiares, desenvolvimento tecnológico de uma região e oportunidades geográficas intrínsecas de uma região.
5. À medida que a natureza do trabalho se altera, também a natureza da formação em contexto de trabalho poderá ter de mudar. Se as múltiplas transições entre empregos e atividades profissionais se vão tornando comuns durante o percurso profissional, em conjunto com a incidência no portfólio profissional, em empregos com base em projetos, em escritórios virtuais e noutros aspetos relacionados com mudanças no trabalho, então poderemos ter que re-conceitualizar as estruturas da formação em contexto de trabalho como uma série de intervenções a curto prazo em qualquer percurso profissional,

em vez de um período de formação de longo prazo, relacionado com os múltiplos aspetos de uma única função laboral.

6. Os sistemas de competências que “equipam” as pessoas com um conjunto único de competências ou conhecimentos funcionais no início da sua vida de trabalho tornam-se inadequados neste conceito. As pessoas que estão ativas no mercado de trabalho têm que constantemente adquirir novas competências no seio do seu trabalho atual para conseguirem ser promovidas, desenvolver um conjunto de tarefas aprofundadas numa profissão ou para se mover dentro e entre postos de trabalho. A transposição das competências adquiridas em contexto de trabalho ou dos resultados da formação ainda não se encontra totalmente desenvolvida na Europa; no entanto, a avaliação destas competências pessoais constitui um elemento formal ou informal nos processos de recrutamento das empresas Europeias (Cedefop, 2014a). As competências que vão sendo necessárias à medida que o trabalho muda, são frequentemente desenvolvidas no posto de trabalho ou numa abordagem mista – combinando a aprendizagem em contexto de trabalho com a aprendizagem no ensino ou formação. Este tipo de formação em contexto de trabalho tem diversas modalidades, oferecendo oportunidades para:
  - adquirir uma experiência pessoal sobre o mercado de trabalho e a natureza das diferentes profissões e empregos antes do início de um percurso educativo/formativo(orientação);
  - desenvolver um melhor entendimento do percurso profissional escolhido com base em experiências de trabalho reais durante o período de formação;
  - facilitar o acesso dos indivíduos ao mercado de trabalho em qualquer fase das suas vidas através da demonstração e acreditação dos seus adquiridos;

- apoiar as transições para o emprego oferecendo experiências concretas;
  - oferecer às pessoas que perdem o emprego ou que sentem dificuldades na primeira transição para o mercado de trabalho, a motivação, as competências e a experiência para realizarem uma transição mais rápida para o emprego (políticas ativas de emprego).
7. A formação em contexto de trabalho oferece, por isso, formas de orientar as pessoas para determinadas profissões antes de efetuarem as suas escolhas de carreira. Dá-lhes uma oportunidade de obter e praticar as competências que são relevantes em todos os trabalhos (tais como as competências comerciais e de comunicação) e simultaneamente relevantes para uma profissão em particular (para apoiar o crescimento económico) e, através da experiência e acreditação, oferece um passaporte para ajudar a garantir um emprego sustentável.
8. A formação em contexto de trabalho tem manifestamente uma profunda associação com o ensino e a formação profissional e, em muitos casos, a discussão de uma pode ser efetuada de forma recíproca com a outra. No entanto, neste artigo percebemos a formação em contexto de trabalho como incorporando necessariamente períodos importantes de tempo no posto de trabalho (em vez de um programa de formação inteiramente baseado na universidade, por exemplo) e incluindo períodos episódicos de formação à medida que as pessoas vão progredindo nas suas carreiras. Neste documento concentramo-nos, por isso, em articular a orientação ao longo da vida com todos os tipos de formação em contexto de trabalho, em qualquer idade e em qualquer fase do ciclo de vida.

## 1.2 Orientação ao longo da vida

9. O objetivo da orientação ao longo da vida tem uma forte afiliação com o objetivo da formação em contexto de trabalho. Foi descrita pela OCDE (2004, p. 19) da seguinte maneira:
- “A orientação refere-se a serviços destinados a apoiar as pessoas, de qualquer idade e em qualquer altura das suas vidas, a efetuar escolhas educativas, ocupacionais e de formação e a gerir as suas carreiras. A orientação ajuda as pessoas a refletir sobre as suas ambições, interesses, capacidades e qualificações. Ajuda-as a compreender o mercado de trabalho e os sistemas educativos e a relacioná-los com o que conhecem de si próprias. Uma orientação abrangente procura ensinar as pessoas a planificar e tomar decisões sobre o mercado de trabalho e a formação. A orientação facilita o acesso à informação sobre o mercado de trabalho e oportunidades educativas organizando, sistematizando e disponibilizando-a quando e onde as pessoas necessitam.”*
10. Assim, se o objetivo da formação em contexto de trabalho é orientar, oferecer oportunidades de formação e equipar as pessoas com a experiência e as competências para progredirem para um emprego sustentável, então a orientação ao longo da vida é o processo que ajuda a garantir que as pessoas estão cientes disto e têm a possibilidade e as competências para maximizar os benefícios da experiência. A orientação ao longo da vida pode ser particularmente útil em relação à formação em contexto de trabalho, de três formas principais:
- **Envolvimento.** Aumentando o entendimento dos cidadãos sobre a formação em contexto de trabalho, os percursos de acesso e as mais-valias da participação.
  - **Realização.** Ajudando os participantes na formação em contexto de trabalho a permanecer envolvidos e a considerar a melhor forma de reforçar as suas competências e empregabilidade.
  - **Transição.** Apoiando no uso efetivo das competências desenvolvidas durante a formação

em contexto de trabalho facilitando a transição dos programas de formação em contexto de trabalho para o emprego sustentável.

11. Há decisões importantes que devem ser tomadas antes de se iniciar um percurso de formação em contexto de trabalho, e o papel da orientação ao longo da vida no envolvimento das pessoas num percurso de formação está bem estabelecido. Mas existe a ideia errada de que uma vez integradas num curso de aprendizagem ou tendo iniciado um estágio já não necessitam mais de intervenções de orientação. No entanto, existem muitas vezes decisões que devem ser efetuadas no contexto de um programa e o apoio torna-se necessário no final da ação de formação para apoiar na transição para um contrato de trabalho. Isto poderá ocorrer quando é a entidade empregadora quem desenvolve a formação mas não é necessariamente a única opção, e pode até nem ser a melhor opção para um indivíduo. A necessidade de uma intervenção de orientação, bem estruturada, baseada em informação atualizada e objetiva sobre o mercado de trabalho e disponível no momento em que um indivíduo dela necessita é uma verdade também para os formandos integrados em percursos de formação em contexto de trabalho.
12. A estrutura da formação em contexto de trabalho e as oportunidades de formação que lhe estão associadas beneficiam com a integração efetiva dos serviços de orientação ao longo da vida. A OCDE (2010) realçou o papel emergente da orientação ao longo da vida em relação à formação e educação profissional de boa qualidade:

*“Uma forma de assegurar que os programas de formação satisfazem as necessidades do mercado de trabalho consiste em assegurar uma boa orientação aos formandos. À medida que as carreiras se diversificam, as escolhas profissionais e, por conseguinte, a orientação, têm vindo a tornar-se não só mais importantes como mais exigentes. Para enfrentar este desafio terá que haver um serviço de orientação coerente, com pessoal experiente nas questões do mercado de trabalho e separado do aconselhamento psicológico. O serviço de orientação deverá possuir os recursos adequados, garantindo uma intervenção personalizada e proactiva nos momentos-chaves de decisão. O técnico de orientação deve ter uma base independente que sustente a sua objetividade e ter a capacidade de recorrer a uma grande variedade de informação e materiais na internet. Uma sólida articulação entre as escolas e as entidades empregadoras locais constitui um meio muito importante de apresentação dos jovens ao mercado de trabalho. As iniciativas de orientação devem também ser cuidadosamente avaliadas” (p.77)*

13. Os objetivos da formação em contexto de trabalho partilham diversos elementos com os objetivos da orientação ao longo da vida. Ambas são concebidas para facilitar a integração dos indivíduos no mercado de trabalho, seja através da aquisição de competências transversais ou das competências de gestão de carreira. Para além disso, ambas possuem o potencial de concretização dos objetivos combinados da coesão social com o crescimento económico. A secção seguinte explora no contexto europeu as políticas neste âmbito, em maior detalhe.

## 2 Políticas Europeias para a formação em contexto de trabalho e orientação ao longo da vida

14. Nas áreas da formação em contexto de trabalho e da orientação ao longo da vida existe uma variedade de componentes das políticas que são comuns a ambas as áreas. Estas encontram-se brevemente delineados nesta secção, incluindo a estratégia de ensino e formação, a coesão social, a participação no mercado de trabalho e a orientação ao longo da vida por direito próprio. Os serviços de orientação e os decisores políticos que os promovem desempenham um papel importante nos processos políticos através dos canais e redes locais, bem como internacionalmente através de redes internacionais como a Rede Europeia de Políticas de Orientação ao Longo da Vida. O seu trabalho no dia-a-dia com as entidades empregadoras, os parceiros sociais, as entidades formadoras e os indivíduos, constrói um conhecimento e um entendimento muito rico de 'interface' local das diretrizes das políticas europeias e permite-lhes desempenhar o papel de mediadores políticos – aconselhando e modelando as políticas com base na riqueza dos seus conhecimentos enquanto simultaneamente interpretam e modelam a sua implementação a nível nacional, regional e local.
- ### 2.1 Estratégias de formação e educação
15. Ao longo dos últimos 20 anos o panorama europeu do ensino e formação profissional tem reforçado a importância da formação em contexto de trabalho como resultado, pelo menos em parte, das iniciativas políticas europeias. Isto será porventura mais bem demonstrado pela adoção dos indicadores desenvolvidos para a Estratégia de Educação e Formação, mais conhecida como 'EF2020' (Conselho da União Europeia, 2009). Definem indicadores para uma variedade de questões tais como o rendimento académico, aprendizagem ao longo da vida, empregabilidade dos licenciados e mobilidade laboral. Os países são comparados através de um conjunto de indicadores nacionais. A formação em contexto de trabalho oferece uma resposta estratégica à capacidade de um país atingir muitos destes indicadores, de modo a assegurar a sua contribuição para a realização coletiva dos 'benchmarks' europeus através das iniciativas nacionais.
  16. O papel da formação em contexto de trabalho tem sido amplamente reconhecido e apoiado nos últimos anos (UNESCO/Watts, 2013; ETF/Sweet, 2014; Cedefop, 2014b). Uma revisão da OCDE (2010), significativamente intitulada 'Learning for Jobs' (Aprender para o Emprego) concluiu que:  
*"No século XXI, os que entram no mercado de trabalho necessitam de competências para o trabalho imediatas, mas também de um leque de competências cognitivas e de carreira que lhes permita lidar com a mudança de emprego e de contextos laborais e de manter a sua capacidade de aprendizagem. A formação no local de trabalho pode desempenhar aqui um papel importante, uma vez que os postos de trabalho constituem um ambiente de aprendizagem favorável ao desenvolvimento de muitas competências transversais (soft skills), e a combinação da formação na escola e no posto de trabalho é um método poderoso e efetivo de preparação dos jovens para o emprego..." (p.14)*
  17. O Comunicado de Bruges (Comissão Europeia, 2010, p.3) que estabeleceu o programa de políticas europeias sobre educação e formação profissional para a corrente década na União Europeia, declarou o seguinte:

*“ A formação em contexto de trabalho é um meio para as pessoas desenvolverem o seu potencial. A componente de contexto de trabalho contribui consideravelmente para o desenvolvimento de uma identidade profissional e poderá reforçar a autoestima daqueles que de outro modo se veriam como um fracasso. A formação em contexto permite aos que se encontram desempregados desenvolver o seu potencial enquanto mantêm o rendimento. Um sistema de educação e formação com um bom desempenho e que permite a formação dentro e fora do emprego, em tempo parcial ou a tempo inteiro, poderá assim oferecer também uma forte contribuição para a coesão social das nossas sociedades.”*

## 2.2 Coesão social

18. De acordo com o Comunicado de Bruges (Comissão Europeia, 2010), o ensino e formação profissional na Europa tem dois objetivos principais:

(a) contribuir para a empregabilidade e o crescimento económico; e (b) dar resposta aos desafios da sociedade em geral, promovendo a coesão social, em particular. O Comunicado realçou o papel de todas as modalidades de EFP enquanto questão estratégica para a prosperidade da Europa, mas também como instrumento potencialmente poderoso na construção de uma maior equidade social. Estabeleceu assim a formação em contexto de trabalho como um instrumento das políticas de apoio ao crescimento do indivíduo, através da sua identificação com um objetivo pessoal e um papel económico no mercado de trabalho.

19. Uma comunicação recente da Comissão Europeia (2013a) recomenda aos Estados-Membros o reforço da dimensão social da União Económica e Monetária Europeia (UEM), nas seguintes formas:

- aumentar a capacidade de monitorização do emprego e do desenvolvimento social

na UEM para melhor coordenar uma resposta política adequada e atempada;

- mobilizar as ações e o financiamento da UE para combater o desemprego (incluindo o desemprego jovem) e as tensões sociais de forma efetiva e sustentável;
- articular os passos dados na responsabilidade e disciplina económica com mais solidariedade e apoio financeiro;
- reduzir as barreiras à mobilidade no trabalho transfronteiriço na UE;
- reforçar o papel do diálogo social no desenvolvimento de estratégias de âmbito europeu e nacional, através do envolvimento adequado dos parceiros sociais.

## 2.3 Participação no mercado de trabalho

20. A formação em contexto de trabalho é também recomendada como instrumento para atingir um leque mais alargado de objetivos políticos. Um exemplo será a abordagem à disparidade de competências. É possível, em qualquer ciclo económico, observar as disparidades de competências com a situação aparentemente perversa de um desemprego elevado coexistindo com muitas ofertas de emprego. Esta disparidade de competências ocorre quando as pessoas desempregadas não conseguem ter acesso às vagas disponíveis. Isto pode ocorrer devido a várias razões, mas geralmente deve-se a não possuírem as competências certas. Esta disparidade, entre as competências que as entidades empregadoras procuram e as que existem em quem procura trabalho, é sentida de forma especialmente intensa por certos grupos, incluindo os que se encontram inativos há algum tempo e, em particular, pelos jovens e outros grupos vulneráveis. O legado da crise económica global na transição das pessoas no e para o mercado de trabalho é o desemprego de longa duração e o subemprego.

21. A União Europeia enfrenta um desemprego enorme e persistente: 25 milhões de Europeus não conseguem encontrar trabalho, dos quais mais de 5 milhões têm menos de 25 anos (Eurostat, 2014). Entre os meados de 2008 e o primeiro trimestre de 2011, perderam-se 5 milhões de empregos na União Europeia e apenas um quinto destes foi recuperado (Comissão Europeia, 2012b, p. 355). Existem sinais promissores de retoma económica: depois de a UE28 ter perdido 4.5% do PIB em 2009, os recentes relatórios indicam um crescimento que poderá ser suficiente para o regresso da União ao ponto em que se encontrava em 2008 (Eurostat, 2014); espera-se que o crescimento do PIB seja de 1.2% em 2014 e 1.8% em 2015 (Comissão Europeia, 2014). Existem, contudo, algumas notas de precaução, e poderá dar-se o caso de haver um risco sério de subida do desemprego a nível global (OIT, 2014).
22. As disparidades no emprego para os jovens europeus – e as suas implicações sociais e económicas – foram reconhecidas pelo Conselho Europeu (Conselho da União Europeia, 2013a) e pela Comissão Europeia (Comissão Europeia, 2013a). Em resposta ao atual impacto social e político negativo da crise, têm sido formuladas diversas iniciativas políticas em toda a Europa. A Garantia Jovem foi introduzida em 2013 (Borbély-Peczé & Hutchinson, 2013). Outras iniciativas foram criadas para transpor a distância entre os empregos e quem os procura, e para apoiar os jovens em início de carreira. Estas incluem a transposição do fosso entre as escolas e os postos de trabalho. A orientação para o trabalho e no posto de trabalho, incluindo a formação em contexto de trabalho, deve ocupar um lugar importante nestas iniciativas: *“A orientação dever ser parte integrante de qualquer estratégia de promoção do desenvolvimento de competências no posto de trabalho, em particular para aqueles que possuem baixas competências”* (Cedefop, 2011).
23. A Comissão Europeia (2012a) observou também o potencial oculto da educação e formação profissional, incluindo o valor acrescentado de determinadas modalidades de formação em contexto de trabalho, no apoio à transição efetiva de todos os jovens: *“ Tanto os cursos de aprendizagem como os estágios/traineeship podem ter, e têm de facto, um papel fundamental para ajudar os jovens a realizarem uma transição suave entre a escola e o trabalho (TET). Existe um conjunto de fortes evidências que desde há muito demonstram consistentemente que os países com cursos de aprendizagem rigorosos, como a Áustria, a Dinamarca, a Alemanha, Noruega, Holanda e Suíça, são os que têm maior sucesso ao nível da transição escola/trabalho. Do mesmo modo, algumas modalidades de estágios/traineeship, nomeadamente as que estão associadas a programas educativos e a políticas ativas de emprego bem estruturadas (PAE) têm-se revelado altamente efetivas na facilitação das transições da escola para o trabalho (TET).”*
24. A formação em contexto de trabalho também faz parte das ferramentas políticas para garantir o efetivo envolvimento com o mercado de trabalho durante a vida. A Comissão do Emprego (Conselho da Comissão Europeia, EMCO 2010) dos Estados- Membros da UE observou: *“Uma abordagem de ciclo de vida para transições positivas das mulheres e homens deveria assegurar uma fácil reentrada no mercado de trabalho após um período dedicado aos dependentes familiares ou aos estudos, passando do desemprego para o emprego, da educação e formação para o emprego ou entre empregos durante o ciclo de vida.”*
25. Uma Resolução do Conselho da União Europeia (2004) sobre orientação ao longo da vida observou que: *“No contexto da aprendizagem ao*

## 2.4 Políticas de orientação ao longo da vida

*longo da vida, a orientação refere-se a um conjunto de atividades que permite aos cidadãos de qualquer idade e em qualquer altura das suas vidas, identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões educativas, de formação e trabalho e gerir o seu percurso de vida na formação, no trabalho e outros ambientes nos quais essas capacidades e competências são aprendidas e/ou utilizadas."*

26. Quatro anos mais tarde (Conselho da União Europeia, 2008), uma segunda Resolução relacionou o papel da orientação ao longo da vida com as múltiplas transições durante o ciclo de vida, observando também o papel da educação e da formação profissional como uma parte, e não como o fim (profissão escolhida), do processo de vida:

*"A vida dos cidadãos é cada vez mais caracterizada por múltiplas transições: nomeadamente da escola para a formação profissional (EFP), ensino superior ou emprego, ou do emprego para o desemprego, formação contínua ou saída do mercado de trabalho. A orientação desempenha um papel decisivo nas grandes decisões que os indivíduos têm que efetuar ao longo das suas vidas. Neste aspeto, pode contribuir para capacitar os indivíduos para a gestão dos seus próprios percursos de carreira de forma mais segura, no contexto do mercado de trabalho atual e*

*a alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional."*

27. Tanto a formação em contexto de trabalho como a orientação ao longo da vida têm um papel claro e documentado a desempenhar no contexto da Estratégia 2020 e também do Comunicado de Bruges, que se centraram no papel que a educação e a formação profissional podem desempenhar tanto na promoção do crescimento económico como no reforço da coesão social. A Comissão tem promovido a formação em contexto de trabalho como um meio de conseguir um funcionamento mais efetivo das infraestruturas de competências, especialmente para os jovens que necessitam de apoio adicional através, por exemplo, da Garantia Jovem, mas também para jovens de todos os níveis de qualificação que podem beneficiar com este tipo de formação. Por fim, as diretrizes políticas clarificam o papel integrador e personalizado que a orientação ao longo da vida pode desempenhar durante o percurso de vida. A secção seguinte introduz as diversas componentes da formação em contexto de trabalho em maior detalhe e como esta se tem desenvolvido nos Estados-Membros.

## 3 A formação em contexto de trabalho na Europa

### 3.1 Introdução

28. Na perspetiva do indivíduo, a formação em contexto de trabalho pode ser descrita como uma forma de aproximar os jovens, os adultos e as famílias europeias de diferentes formas de trabalho, para as familiarizar com as diferentes profissões, sectores e papel do emprego e para desenvolver a motivação, as competências e as suas aspirações de sucesso no trabalho. Estas experiências ajudam a desenvolver competên-

cias de tomada de decisão e a flexibilidade na carreira, durante a vida. Do lado da procura, a formação em contexto de trabalho ajuda as entidades empregadoras, de todas as dimensões e em todos os sectores, a desenvolver as suas práticas de recrutamento e de recursos humanos e a informar e aprender com os currículos adotados nas escolas e universidades que, no seu conjunto, servem os objetivos a longo prazo das empresas.

29. Existem diversas modalidades de formação em contexto de trabalho (FCT) no conjunto da União Europeia. Não são apenas as entidades educativas que trabalham com a FCT: é também uma parte integrante do portfólio do ensino superior e da formação ao longo da vida (incluindo a formação formal e não formal) e constitui ainda uma parte importante das entidades empregadoras (p. ex., formação em contexto de trabalho, orientação e tutoria no emprego). Nesta secção, esboçamos as características nucleares dos cursos de aprendizagem, estágios/*traineeship* e estágios/*internship*, e as suas variações no conjunto dos Estados-Membros.
30. A arquitetura da oferta de formação na Europa tem evoluído em função das diferenças de natureza e ritmo da industrialização no continente. Estas encontram-se resumidas na Tabela 1 que aponta o impacto dos diferentes modelos de

**Tabela 1:** Os três modelos “clássicos” de educação e formação profissional

Features	Modelo liberal de mercado (p. ex., UK)	Modelo regulado pelo estado (p. ex., França)	Modelo empresarial dual (Alemanha*)
<b>Quem determina a forma como é organizada a educação e formação profissional?</b>	Negociada “no mercado” entre representantes do sector empresarial, e das entidades de educação e formação profissional	O Estado	A lei federal regula a estrutura organizativa da componente de EFP nas empresas; a lei educativa dos ‘Länder’ regula a formação profissional; as câmaras de comércio ou organizações profissionais devem realizar a monitorização e o controle da implementação da formação nas empresas.
<b>Onde decorre?</b>	Várias opções: na escola; nas empresas; em ambas; através dos media digitais, etc.	Em escolas especiais, conhecidas por ‘escolas de produção’	Alternadamente entre as empresas e as escolas profissionais de forma predeterminada (“modelo dual”)
<b>Quem determina os conteúdos?</b>	Ou o mercado ou as empresas individualmente, dependendo do que é necessário no momento; os conteúdos não são predeterminados	O Estado (com os parceiros sociais): não têm como objetivo principal refletir as práticas nas empresas, baseiam-se antes em formação mais geral e teórica.	O Instituto Federal de EFP estabelece os perfis/diretrizes obrigatórias dos conteúdos de formação (por profissão) que são desenvolvidos em conjunto por comissões tripartidas de representantes das empresas, dos sindicatos e do Estado.
<b>Quem paga?</b>	Em geral, quem frequenta um percurso formativo é também quem o paga; algumas empresas financiam determinados cursos que elas próprias oferecem	O Estado cobra uma taxa às empresas e financia a formação profissional, mas apenas a um número limitado de candidatos em cada ano	As empresas financiam a formação na empresa e podem contrabalançar os custos nos impostos; os formandos são pagos de acordo com um valor estabelecido contratualmente; as escolas profissionais são financiadas pelo Estado
<b>Que qualificações se obtêm? E que oportunidades se abrem?</b>	Não há monitorização da formação; não existem exames finais com acreditação universal	Os certificados do Estado habilitam os melhores finalistas a prosseguir para cursos superiores	Após um exame formal, o certificado de EFP permite ao seu detentor trabalhar na profissão como trabalhador qualificado e o acesso a cursos superiores

Fontes: CEDEFOP, 2002; 2004. \* Esta descrição foi alterada pela equipa alemã da ELGPN e aplica-se apenas à Alemanha.

mercado na natureza da oferta de educação e formação profissional. Indica que, entre estas estruturas, a importância relativa do estado e das indústrias modela a experiência das pessoas na educação e formação profissional em termos da sua regulamentação, duração, currículo, remuneração, acreditação e local de estudo.

31. As oportunidades de formação disponíveis, para uma pessoa num país que opera o "sistema dual", serão diferentes, por exemplo, das que vivem num país com um sistema regulado pelo estado. Estas diferenças relacionam-se com a idade em que se matriculam, a quantidade de tempo passado a estudar numa universidade ou numa escola em comparação com o posto de trabalho, a natureza do trabalho que realizam, as qualificações que obtêm, a idade com que concluem os estudos e o quanto pagam ou são remuneradas.
32. À medida que os indivíduos vão avançando nas suas experiências educativas, vão sendo preparados para a vida de trabalho ou para um novo compromisso com o trabalho. Assim, diferentes tipos de formação são integrados nos currículos secundários e de EFPC. Estes incluem:
  - **Aprender sobre o trabalho:** para ajudar as pessoas a compreender o que é o trabalho, a importância do comércio e dos serviços, trabalho de equipa, cumprimento de horários e como o trabalho se organiza nas empresas e entidades empregadoras.
  - **Aprender sobre o emprego:** para oferecer às pessoas uma ideia das várias competências e aptidões que são necessárias nos diferentes tipos de emprego, transversais aos sectores industriais e para gerar uma melhor compreensão de si mesmas, em relação a uma identidade profissional emergente.
  - **Aprender a fazer um determinado trabalho:** para oferecer uma formação profissional específica que dê as competências necessárias para uma pessoa realizar um

determinado trabalho.

- **Aprender a progredir no trabalho:** as competências de gestão de carreira necessárias para garantir e manter o emprego e planificar ativamente os passos subsequentes.

33. Os vários tipos de formação em contexto de trabalho reúnem alguns ou a totalidade destes aspetos nos seus currículos. A oferta pode ser feita à medida das necessidades e da situação face ao emprego dos diferentes grupos. Por exemplo, os jovens que ainda frequentam a escola podem beneficiar em aprender sobre o trabalho e o emprego, para os ajudar a efetuar boas escolhas de percursos e disciplinas. Em alternativa, as pessoas com maior nível de qualificação poderão necessitar de alguma experiência de trabalho numa área profissional específica, de modo a poderem demonstrar as suas competências a uma entidade empregadora.

### 3.2 Modalidades de formação em contexto de trabalho

34. A formação em contexto de trabalho é um termo genérico que descreve um conjunto de programas de formação que incluem cursos de aprendizagem, estágios/*traineeship* e estágios/*internship*. Estes são entendidos de forma diferente entre os Estados- Membros, seja devido às diferentes estruturas económicas em que funcionam ou a novas iniciativas que evoluem e procuram a terminologia noutras fontes. A Tabela 2 resume a forma como a Comissão Europeia (2013b) diferencia a os cursos de aprendizagem e os estágios/*traineeship*.
35. Um curso de aprendizagem está associado ao modelo económico empresarial dual e com a forma como este se caracteriza nas regiões de tradição alemã. Fazem normalmente parte de um programa de EFP e estão ligados a contra-

**Tabela 2:** Diferenças entre curso de aprendizagem e estágios

	<b>Curso de Aprendizagem</b>	<b>Estágio</b>
<b>Âmbito</b>	Profissionais inteiramente qualificados ou perfil de educação e formação profissional	Complementar o programa educativo ou o CV individual
<b>Objetivo</b>	Perfil/qualificação profissional	Experiência prática documentada
<b>Nível de qualificação</b>	Normalmente os níveis 3-5	Pode fazer parte dos programas, em todos os níveis do qualificação, – modalidades de ensino (pré) profissional, superior e após a licenciatura (por vezes obrigatório)
<b>Conteúdos</b>	Obtenção do conjunto completo de conhecimentos, requisitos e competências para uma profissão	Obtenção parcial de conhecimentos, requisitos e competências para uma profissão ou ocupação
<b>Conhecimentos adquiridos na prática</b>	Tão importante como a componente curricular do curso	Normalmente como complemento à componente curricular do curso ou opcional
<b>Duração</b>	Determinada, média a longo prazo	Variável, curto a médio prazo
<b>Duração (2)</b>	Normalmente até quatro anos	Normalmente menos de um ano
<b>Estatuto na empresa</b>	Normalmente, estatuto de trabalhador	Estudante/formando geralmente baseado num acordo com as entidades empregadoras ou escola; por vezes estatuto de voluntário, ou indefinido
<b>Estatuto na empresa (2)</b>	Frequentemente funcionário aprendiz / contratado	Estudante/formando/estagiário geralmente baseado num acordo com os empregadores ou escola
<b>Compensação</b>	Normalmente remunerado – valor negociado coletivamente ou fixado por lei	Remuneração variável, frequentemente não remunerado
<b>Compensação (2)</b>	Remuneração que leva em conta os custos e benefícios para o indivíduo e entidade empregadora	Compensação financeira não regulamentada
<b>Governança</b>	Firmemente regulada, frequentemente numa base tripartida	Não regulada ou parcialmente regulada
<b>Atores</b>	Frequentemente parceiros sociais, centros de formação	Indivíduos, empresas, estado, instituições educativas
<b>Papel da orientação ao longo da vida*</b>	Apoiar o desenvolvimento da identidade profissional e ensino de competências de gestão de carreira	Apoiar o desenvolvimento da identidade profissional e ensino de competências de gestão de carreira

Fonte: Comissão Europeia (2013b). \* Esta linha foi acrescentada pelos autores

tos de emprego, de acordo com uma estrutura regulamentada. Um estágio/*traineeship* associa-se mais frequentemente ao modelo liberal de mercado característico dos países de tradição anglo-saxónica. Sem regulação nem estruturas formais, os estágios/*traineeship* complementam

as atividades de formação e oferecem experiência prática mas não oferecem necessariamente uma acreditação ou remuneração. Um estágio/*internship* é um conceito dos EUA que se aplica a uma vasta gama de oportunidades de formação no posto de trabalho. É cada vez mais

entendido como aplicando-se a um estágio/*traineeship* ou uma experiência de trabalho não remunerado para licenciados.

36. A Confederação Europeia de Sindicatos (2013) reuniu o leque de definições que se aplicam a cursos de aprendizagem e estágios/*traineeship*, observando que a descrição do CEDEFOP de ‘períodos de formação, sistemática a longo prazo, alternada entre o posto de trabalho e numa instituição educativa ou de formação’ é particularmente sólida, embora alerte quanto às implicações da introdução de ‘esquemas do tipo- curso de aprendizagem’ que poderão comprometer tanto a qualidade da intervenção como os resultados no emprego
37. No entanto, os termos ‘estágio/*traineeship*’ e ‘estágio/*internship*’ podem ser usados indistintamente para dizer o mesmo, ou podem ter significados diferentes em países diferentes. Pediu-se aos membros da ELPGN que descrevessem a forma como estes termos se relacionam com a oferta de formação em contexto de trabalho nos seus países.
38. Os cursos de aprendizagem são claramente entendido enquanto parte de um sistema dual que combina a formação com o emprego. As características chave comunicadas pelos exemplos dos países membros da ELPGN indicam que:
- São desenvolvidos para dar resposta às necessidades da indústria e do mercado de trabalho. Por exemplo, a Irlanda indica que o currículo de cada curso de aprendizagem se baseia em padrões uniformes e predeterminados que são acordados e determinados pela indústria.
  - São regulados pelo estado. Por exemplo, a Holanda comunicou que a origem do seu sistema de aprendizagem foi a Lei da Educação Técnica de 1919; enquanto a Hungria introduziu recentemente legislação para proceder à reforma sistemática das suas infraestruturas de EFP, de modo

a reforçar o sistema de aprendizagem.

- São apoiados por infraestruturas do estado, tais como os SPE, para apoiar na seleção e recrutamento, com a monitorização dos ministérios da educação e/ou do emprego.
  - Têm geralmente a duração de pelo menos um ano. O tempo passado na sala de aula e na entidade empregadora é variável: por exemplo, na Áustria 80% do tempo é passado na indústria; enquanto na Polónia existe o requisito de pelo menos 50% do tempo ser passado na indústria.
  - São geralmente concebidos para jovens. Por exemplo, os cursos de aprendizagem em Portugal destinam-se aos jovens até aos 25 anos e centram-se na sua integração no mercado de trabalho, através da conjugação da formação prática em contexto de trabalho com conteúdos nas áreas sociocultural, científica e tecnológica.
39. Os estágios/*traineeships* foram relatados como cobrindo um leque de diferentes modalidades de formação:
- Em Malta, os estágios/*traineeship* estão vinculados à legislação nacional e estão desenhados de modo a oferecer formação para desempregados noutros locais para além dos estabelecimentos educativos. Em contraste, a Áustria indicou que não existe uma definição nacional oficial para o termo ‘*traineeship*’.
  - Na Polónia, o estágio/*traineeship* constitui um elemento obrigatório na transição da educação técnica e pós-secundária para o emprego numa determinada profissão.
  - Alguns países veem os estágios/*traineeship* com parte do seu pacote de políticas ativas de emprego. Na Croácia, por exemplo, as entidades empregadoras do sector privado podem acolher pessoas numa modalidade de estágio/*traineeship* cha-

mada “formação ocupacional sem iniciar o emprego”. Na Hungria, um “estágio/*traineeship*” consiste num período de trabalho acreditado que permite às pessoas obter as competências de que necessitam no mercado de trabalho. Em Portugal, os Estágios Profissionais têm tido sucesso na integração dos jovens no mercado de trabalho.

- Noutros locais os estágios/*traineeship* complementam um curso de aprendizagem. Por exemplo, na Alemanha os jovens que ainda não se encontram preparados para um curso de aprendizagem podem fazer um ano de estágio/*traineeship* pré-profissional para os ajudar a aceder a um curso de aprendizagem.
  - O estágio/*traineeship* é visto como uma variante diferente dos cursos de aprendizagem em países como a Polónia e também no Luxemburgo, onde consiste numa combinação de períodos mais longos numa instituição de educação/formação, com períodos mais curtos no posto de trabalho (mínimo de 12 semanas) do que seria a norma num curso de aprendizagem.
  - Os estágios/*traineeship* também são geralmente associados a estudos ao nível de licenciatura, como parte de um curso universitário ou de um programa de recrutamento de licenciados concebido por uma entidade empregadora. Na Holanda, por exemplo, muitas empresas têm estágios/*traineeship* para estudantes licenciados que, com frequência, conduzem a posições de gestão.
40. De acordo com os inquiridos pela ELPGN, os estágios/*internship* partilham muitas das características dos estágios/*traineeship*, muitas vezes no contexto das políticas ativas de emprego, ou como componentes de programas de estudo de EFP e Ensino Superior:
- Apenas um país mencionou o contexto legislativo, a Croácia, onde os estágios/*internship* têm que ser exclusivamente numa profissão específica e não podem ter uma duração superior a um ano.
  - Na Alemanha, o estágio/*internship* é entendido como um curto período de experiência de trabalho, obrigatório no ensino secundário geral e que é cada vez mais integrado num programa de desenvolvimento de carreira. Na Áustria e na Finlândia constitui uma parte obrigatória do ensino secundário.
  - Os estágios/*internship* também são utilizados como parte das iniciativas de políticas ativas de emprego dos países. No Luxemburgo são oferecidos aos jovens desempregados com o objetivo de os motivar a obter uma qualificação; enquanto na Polónia, com o nome de ‘prática de trabalho’ é usado como uma forma de desenvolver e demonstrar as competências de uma pessoa desempregada a uma possível entidade empregadora, no posto de trabalho.
  - Os estágios/*internship*, bem como os estágios/*traineeship*, também fazem parte dos programas de estudo no ensino superior. Na Polónia e na Holanda, um estágio/*internship* ou colocação no trabalho é um elemento obrigatório em todos os programas de EFP e de ensino profissional superior. Em Espanha existe uma disposição idêntica, embora não seja obrigatória.
41. À luz das características comuns entre os estágios/*traineeship* e os estágios/*internship*, o restante deste Documento referir-se-á aos estágios/*traineeship/internship* juntamente e aos cursos de aprendizagem.
42. A partir destes elementos descritivos das características dos cursos de aprendizagem e estágios/*traineeship/internship*, torna-se evidente que, enquanto conceito, a formação em contexto de

trabalho assume diversas modalidades nos diferentes países membros da ELPGN. Pode fazer parte de um programa de desenvolvimento de carreira para estimular os jovens a aprender sobre o trabalho e para os orientar para determinadas profissões; é geralmente uma característica da EFP; mas tem também um papel cada vez maior no ensino superior. A formação em contexto de trabalho pode ter uma acreditação formal mas também ser parte de uma formação

informal ou inserção num posto de trabalho. Finalmente, a formação em contexto de trabalho pode constituir uma parte dos pacotes de apoio à integração ou reintegração dos jovens e adultos no mercado de trabalho. A secção seguinte explora a forma como, na prática, as políticas e as práticas de orientação ao longo da vida apoiam tanto a oferta como as ambições estratégicas da formação em contexto de trabalho.

## 4 Práticas de orientação ao longo da vida e formação em contexto de trabalho

### 4.1 Introdução

43. O objetivo das políticas para a formação em contexto de trabalho é avançar em direção a uma economia do conhecimento, no seio duma sociedade socialmente coesa e baseada no crescimento económico sustentável. Os objetivos da formação ao longo da vida são apoiar a integração, o enriquecimento e o desenvolvimento dos indivíduos nesta estrutura socioeconómica. As duas áreas reforçam-se assim mutuamente, em termos de políticas. A nível estratégico, a orientação ao longo da vida pode constituir uma ponte de mediação entre as necessidades dos diferentes parceiros e um meio para atingir os objetivos estratégicos mais amplos das políticas.
44. Os serviços de orientação ao longo da vida têm também um papel a desempenhar no apoio ao funcionamento efetivo da formação em contexto de trabalho em mercados de trabalho dinâmicos. Esta secção traça o papel da orientação ao longo da vida, tanto em termos estratégicos como na prática, na formação em contexto de trabalho e para os formandos em contexto de trabalho.

### 4.2 Ligações estratégicas

45. Os serviços de orientação ao longo da vida têm um leque de funções que estão associadas à mediação. Em primeiro lugar, apoiam os indivíduos a adquirir as competências de gestão de carreira que lhes permitem mediar as transições do sistema de ensino para a formação e para o emprego:  
*“As competências de gestão de carreira referem-se a todo um leque de competências que oferecem uma forma estruturada para os indivíduos e os grupos recolherem, analisarem, sintetizarem e organizarem a informação educativa e profissional, assim como as competências para efetuar e implementar decisões e transições”* (ELGPN, 2010, p.23).
46. Em segundo lugar, os serviços de orientação podem constituir uma ponte entre as entidades empregadoras e as entidades formadoras, ajudando a modelar e a aperfeiçoar a formação e as oportunidades de emprego, conciliando as necessidades de ambas as partes.
47. A importância de articular a formação em contexto de trabalho, incluindo os cursos de aprendizagem e os estágios/*traineeship/ internship*,

com a orientação ao longo da vida prende-se com a satisfação das necessidades tanto dos formandos como das entidades empregadoras. Nalguns sistemas económicos o estado e as empresas desenvolvem parcerias estreitas e com a mesma visão de futuro: nestas situações os recursos e a planificação das oportunidades de formação em contexto de trabalho devem estar de acordo com as projeções do mercado de trabalho. Mas nem sempre é este o caso e, nos sistemas que incentivam mais a acreditação da formação do que a empregabilidade, pode existir o perigo de as oportunidades de formação em contexto de trabalho sobrevalorizarem a procura de estudantes. Nestes casos o papel da orientação ao longo da vida consiste em agir como árbitro entre o mercado de trabalho e o mercado da formação, procurando direcionar as oportunidades de formação para as oportunidades do mercado de trabalho.

48. A orientação ao longo da vida num contexto de formação no trabalho pode também ajudar a concretizar a mobilidade da força de trabalho entre os Estados-Membros da EU e a promover a mobilidade social. Os serviços de orientação ao longo da vida podem desafiar a forma estereotipada de pensar e ampliar as aspirações dos grupos desfavorecidos. Ao fazê-lo, podem ajudar as pessoas a terem acesso a oportunidades que, de outro modo, lhes poderiam ser negadas. A existência e a qualidade da informação/conhecimento do mercado de trabalho (IMT) detêm um papel essencial neste processo. Nalguns países a IMT não está diretamente associada às preferências pessoais (como os valores ou os interesses de profissionais); se este autoconhecimento não estiver ligado ao mercado de trabalho e às realidades da formação, existem poucas probabilidades das decisões pessoais serem bem fundamentadas. Enquanto sistema e enquanto serviço, a orientação ao longo da vida consegue integrar a IMT com os processos pessoais de autoformação e, por con-

seguinte, deverá oferecer melhores resultados tanto a nível individual como de sistema, do que a IMT por si só.

49. Os serviços de orientação ao longo da vida, em conjunto com os diversos parceiros sociais, podem desempenhar também um papel na garantia da qualidade de intervenções que produzam impactos genuínos e sustentáveis. O Quadro de Qualidade para os Estágios (Conselho da União Europeia, 2014) irá apoiar a melhoria das condições de trabalho e dos conteúdos de formação dos estágios/*traineeship*. Os parceiros sociais, incluindo os serviços de orientação ao longo da vida, podem desempenhar um papel ao disponibilizar informação dirigida aos formandos sobre oportunidades, direitos e responsabilidades, bem como na construção de um recurso para modelos simples e concisos de contratos de formação.
50. Os serviços de orientação ao longo da vida podem ter um papel chave na modelação dos sistemas de competências e para ajudar o mercado de trabalho a funcionar mais efetivamente, ajudando os cidadãos europeus a articular a sua própria formação e planos de carreira, bem como as experiências prévias de trabalho e formação com as oportunidades de trabalho e formação. Os serviços de orientação ao longo da vida podem também apoiar os indivíduos ao longo das suas carreiras de diversos modos fundamentais, tais como a disponibilização de informação sobre o mercado de trabalho e a informação sobre oportunidades de formação (p. ex., DPC, EFP-C) e apoiar os indivíduos a relacionarem esta informação objetiva com os seus valores subjetivos e as suas perspetivas de carreira.

### 4.3 Ligações das práticas

51. Os diversos elementos da orientação ao longo da vida são apresentados antes, durante e após

as experiências de formação em contexto de trabalho, em diferentes níveis de intensidade.

52. A formação em contexto de trabalho relaciona-se com facultar oportunidades para aprender sobre o trabalho e o emprego, e isto normalmente é mais efetivo durante a fase de ensino secundário. Existem associações evidentes entre atividades tais como a experiência de trabalho e o envolvimento das entidades empregadoras na escola e aquelas que são realizadas no contexto de um currículo mais amplo de desenvolvimento de carreira, tais como o ensino sobre o emprego, sobre diferentes percursos de progressão e assegurar que as aspirações são grandes e elevadas. A informação sobre as profissões, incluindo a informação sobre o mercado de trabalho, é essencial no apoio ao processo de tomada de decisão, antes da inscrição. A figura 1, em baixo, esclarece a relação entre as atividades práticas que ajudam particularmente os jovens a aprender sobre o emprego e o trabalho e as que estão relacionadas com os objetivos de envolvimento da orientação.
53. Do mesmo modo, as ligações entre aprender a realizar um trabalho e o foco da orientação nas aquisições em curso são evidentes. Neste

aspecto, a formação em contexto de trabalho relaciona-se com ensinar as funções ligadas a um determinado trabalho e a aquisição das competências para o realizar. A orientação pode ser uma atividade que se reforça reciprocamente e que apoia o estudo e a manutenção de competências assim como a tutoria e o aconselhamento. O aconselhamento de carreira é um instrumento de apoio ao desenvolvimento individual da formação e dos planos de ação de trabalho, mas é também um instrumento que apoia o envolvimento inicial (para os que estão a iniciar a carreira) ou o reatar do envolvimento com o trabalho após o processo de formação.

54. Finalmente, podem-se estabelecer ligações entre a capacidade da formação em contexto de trabalho para ajudar as pessoas a progredir no e para o trabalho e os mesmos objetivos para a orientação ao longo da vida. Ambas apoiam o desenvolvimento das competências de gestão de carreira que são úteis na procura de emprego e na negociação profissional, tais como o conflito no trabalho ou a negociação salarial. A formação em contexto de trabalho pode também constituir um instrumento de desenvolvimento da força de trabalho para pessoas empregadas

**Figura 1:** Relacionando o objetivo da formação em contexto de trabalho com a orientação ao longo da vida

Exemplos de atividade	Formação em contexto de trabalho	Orientação ao longo da vida	Exemplos de atividade
Experiência de trabalho Envolvimento da entidade empregadora na educação Cursos de aproximação ao mercado de trabalho Cursos de verão	Aprender sobre o trabalho Aprender sobre empregos	Envolvimento	Competências de tomada de decisão Informação sobre o mercado de trabalho Criar ambição Ampliar as aspirações
Cursos de aprendizagem Estágios/traineeship/internship	Aprender a fazer um trabalho	Realização	'Coaching' e tutoria Prevenção do abandono Aconselhamento e apoio aos estudos
Desenvolvimento profissional contínuo Trabalho voluntário Rotação emprego	Aprender a ingressar no trabalho	Transição	Estar ciente das oportunidades Análise do mercado de trabalho Preparação de CV e entrevista Resiliência

e para o autoemprego, enquanto o aconselhamento de carreira pode apoiar os indivíduos a entenderem melhor o mercado de trabalho e as suas perspetivas de negócio.

55. Os países membros da ELPGN indicaram diversos exemplos de efetiva integração da orientação ao longo da vida na formação em contexto de trabalho. Estes englobam os três elementos acima apontados:
- **Envolvimento** antes de iniciar os programas e normalmente ainda durante o ensino secundário.
  - **Realização** durante a formação em contexto de trabalho para estimular a participação e a manutenção, bem como a conclusão com sucesso.
  - **Transição** após deixar os programas de formação, incluindo o acompanhamento personalizado e o apoio profissional contínuo, para também ajudar os indivíduos a desenvolverem as suas próprias competências de gestão de carreira.

#### 4.3.1 Envolvimento

56. Os serviços de orientação desempenham o seu papel estratégico no que respeita ao desenho da formação em contexto de trabalho do mesmo modo que o fazem para outros aspetos do mercado de trabalho. Na maioria dos casos não existem serviços especiais de orientação ao longo da vida que apoiem apenas os formandos em contexto de trabalho, mas os cidadãos europeus podem utilizar os serviços gerais de orientação, quer estejam integrados no sistema educativo (p. ex., na Polónia), em escolas profissionais (p. ex., a Holanda) ou nos Serviços Públicos de Emprego (p. ex., na República Checa, Alemanha e Hungria).
57. Em muitos casos, estes serviços de orientação apoiam as pessoas, no âmbito da formação em contexto de trabalho, através de uma combina-

ção de informação, educação e aconselhamento. Por exemplo, na Irlanda do Norte, os conselheiros de carreira, exploram a formação como uma opção para os jovens nos pontos-chave de transição. Antes de ingressar na formação, cada jovem terá, se necessário, uma entrevista prévia de orientação com um conselheiro de carreira.

58. Nalguns países, a disponibilização de intervenções de orientação encontra-se estruturalmente integrada num programa de formação em contexto de trabalho. Por exemplo, no Luxemburgo, alguns programas exigem que os participantes se inscrevam nos SPE antes de ingressarem numa oportunidade de formação em contexto de trabalho. Os SPE oferecem aconselhamento e serviços de recrutamento de modo a garantir uma compatibilidade mutuamente benéfica entre a entidade empregadora e o formando em contexto de trabalho.

#### 4.3.2 Realização

59. Nalguns casos, esta abordagem integrada funciona durante todo o programa de formação. Alguns sistemas nacionais de orientação ao longo da vida tentam cobrir as três funções sob o mesmo teto, disponibilizando intervenções previamente, durante e após o programa, através da mesma agência estatal (p. ex., o NAV, na Noruega) ou em centros de orientação das autoridades locais/regionais (p. ex., Dinamarca). Para além disso, nos casos em que a formação em contexto de trabalho faz parte do pacote de medidas ativas para incentivar a integração no mercado de trabalho, os serviços de orientação continuam disponíveis para as pessoas que tiveram algum tipo de formação em contexto de trabalho e necessitam de apoio adicional para manter o emprego.
60. Uma abordagem alternativa a este modelo consiste em disponibilizar intervenções de orientação de forma integrada, por professores e

formadores. Durante o programa, os serviços de orientação podem ser assegurados pelo corpo docente da escola, por professores/profissionais de orientação especializados contratados pelas escolas, ou pelo centro de formação. Na Áustria e na Dinamarca, são profissionais especializados que ajudam os estudantes; a mesma situação acontece na Irlanda, nas universidades. Na Alemanha a Agência Federal de Emprego (BA) apoia as entidades de EFP enquanto nos institutos de ensino superior são os docentes os responsáveis pela orientação. Na Hungria, as escolas de formação profissional para jovens têm uma disciplina específica sobre orientação como parte do currículo.

### 4.3.3 Transição

61. Após a conclusão de um programa de formação em contexto de trabalho, poucos países oferecem apoio especializado aos indivíduos não integrados numa medida de política ativa de emprego; em vez disso, os indivíduos têm acesso a um apoio geral, se necessitarem de ajuda.
62. A formação em contexto de trabalho possui um considerável potencial para apoiar a articulação efetiva do mercado do trabalho com a oferta formativa, mas isto é claramente um processo complexo e existe uma necessidade de intermediação entre estes dois setores. A flexibilidade da força de trabalho para a economia e para as necessidades do mercado em rápida mudança apenas pode ser garantida se, como parte da alta qualidade dos programas académicos e formativos, os estudantes aprenderem a lidar com a maleabilidade profissional. Para este objetivo, a orientação ao longo da vida constitui uma parceria estratégica antes do ingresso num programa de formação em contexto de trabalho, bem como durante o programa. No que se refere à intervenção ao longo do programa de

formação, Watts (2009) indica que dois outros princípios são importantes: nomeadamente, que a orientação de carreira deve estar disponível em todos os momentos relevantes de decisão, incluindo a saída; e que os programas de educação de carreira têm um papel importante a desempenhar tanto na preparação dos participantes para futuras decisões de carreira como no apoio à generalização da sua aprendizagem.

### 4.3.4 A prática dual nas medidas ativas de emprego

63. A integração de um elemento de formação em contexto de trabalho nos programas que procuram corrigir as imperfeições do mercado é uma prática comum em vários países. A componente de formação em contexto de trabalho pode apoiar diversos grupos, incluindo os jovens que de outro modo se poderiam desligar do ensino, os recém-chegados ao mercado de trabalho que precisam de experiência para aceder a um emprego, e pessoas desempregadas que necessitam de se manter ligadas ao mercado de trabalho ou adquirir novas competências. Alguns exemplos:
  - Na Holanda, a 'Escola Ex Programa' está concebida para oferecer aos jovens, que de outro modo poderiam abandonar a escola, uma oportunidade de terem aconselhamento e/ou experiência de trabalho. A experiência de trabalho é usada como motivação para as suas ambições e para os orientar nas transições, seja para formação posterior ou para o mercado de trabalho.
  - Na Letónia, a formação em contexto de trabalho é utilizada para oferecer aos recém-chegados ao mercado de trabalho uma oportunidade para conseguir alguma experiência geral de trabalho e para facilitar a integração a longo prazo

no mercado de trabalho.

- Noutros Estados - Membros da UE, existem períodos de formação em contexto de trabalho concebidos para pessoas no desemprego, que lhes permitem adquirir novas competências para novos empregos ou para as ajudar a manterem-se envolvidas e prevenir o desemprego de longa duração. A Polónia, por exemplo, oferece 6 meses de prática no posto de trabalho (ou 12 meses para uma pessoa até aos 30 anos) às pessoas desempregadas. Encontramos exemplos de programas idênticos na Grécia, onde estes programas estão disponíveis para pessoas de todos os níveis de qualificação, em Malta onde as medidas de contacto com o trabalho visam os sectores em que existe uma falta de trabalhadores especializados, na Irlanda onde há um 'Programa de Estágios/*Internships* Nacional' e, em Portugal, os Contratos Emprego-inserção são utilizados para desenvolver as competências sociais e profissionais dos desempregados integrando-os em atividades socialmente úteis.

64. Em todos estes exemplos de PAE, a inclusão das entidades empregadoras – e a procura de soluções baseadas no mercado – constitui uma componente importante. Na perspetiva das entidades empregadoras, a formação em contexto de trabalho oferece várias vantagens: permite-lhes modelar a formação que é disponibilizada pela oferta pública; oferece-lhes a oportunidade de descobrir talentos; e ajuda-as a garantir que todos os recém-chegados ao mercado de trabalho têm melhor preparação e as competências adequadas. Contudo, o acolhi-

mento de formandos também gera custos para as empresas, por exemplo em termos de tempo, ferramentas e matéria-prima. Nalguns sistemas nacionais, estes custos são suportados por todas as entidades empregadoras, seja diretamente ou através dos impostos. Noutros, haverá que acionar incentivos para as entidades empregadoras, tais como a possibilidade de reduções fiscais, serviços de intermediação ou estímulos diretos. Isto acontece mais frequentemente quando o formando necessita de apoio adicional na preparação para o trabalho e quando as suas necessidades de formação incluem aprender sobre o trabalho e sobre o emprego. Em muitos dos exemplos acima referidos, os custos são subsidiados pelo estado. Por exemplo, na Polónia, as pessoas integradas num programa de formação em contexto de trabalho têm direito a uma bolsa de estudos mensal equivalente a 120% do subsídio de desemprego. Na Letónia, o estado subsidia o emprego e os custos de formação, mas existe a expectativa de que, uma vez terminada a formação, o empregador contratará o candidato para uma atividade adequada durante pelo menos 6 meses.

65. É necessário um serviço especializado de orientação, com conhecimento dos diversos modelos de formação em contexto de trabalho para apoiar os jovens e os adultos no início e durante o processo de formação, e para garantir que as pessoas são apoiadas na fase de transição após a formação em contexto de trabalho, se necessário. Estes serviços especializados estarão focados nos licenciados bem como nos jovens com um nível inferior de qualificação, e por isso deverão ser acessíveis a um largo espectro de públicos-alvo.

## 5 Conclusões

66. Os diferentes países da Europa têm diferentes estruturas de educação e formação. No seio destas estruturas a formação em contexto de trabalho assume diversas modalidades. No entanto, a formação em contexto de trabalho pode ser descrita, fundamentalmente, na perspectiva do indivíduo como aproximando os jovens, as famílias e os adultos europeus às diferentes formas de trabalho, de modo a criar uma maior familiaridade com as diversas profissões, sectores e empregos, e para desenvolver as aspirações, a motivação e as competências para o sucesso no trabalho. Ao longo da vida, estas experiências ajudam a desenvolver as capacidades de tomada de decisão e a adaptabilidade profissional.
47. Do lado do mercado de trabalho, a formação em contexto de trabalho ajuda os empregadores, das empresas de todas as dimensões e em todos os sectores, a desenvolver as suas próprias práticas de recrutamento de recursos humanos e a influenciar e aprender com os currículos seguidos nas escolas e universidades, que servem os objetivos a longo prazo dos empregadores.
68. O uso das competências para o trabalho está relacionado com a personalidade do indivíduo que inclui, por exemplo, os interesses, as motivações e os valores. A orientação ao longo da vida é fundamental para dar um significado a qualquer tipo de formação em contexto de trabalho ao nível pessoal e para manter o indivíduo 'no caminho certo' antes, durante e após o processo de educação e formação profissional. Neste contexto, estar 'no caminho certo' comporta um significado individualizado baseado nos interesses, valores e competências individuais.
69. Os processos de formação em contexto de trabalho ajudam as pessoas a aprender sobre o trabalho, sobre alguns empregos em particular, sobre as competências necessárias para determinados empregos e como se mover entre empregos. A modalidade de formação em contexto de trabalho referida com mais frequência são os cursos de aprendizagem. Os países membros da ELPGN partilham um forte entendimento comum quanto à estrutura e objetivos dos cursos de aprendizagem. Já o mesmo não acontece com os estágios/*traineeship* e estágios/*internship*, onde existem diferentes definições para estes dois termos, nos diversos países. A partir destes elementos descritivos das características dos cursos de aprendizagem e dos estágios/*traineeship/internship*, torna-se claro que, enquanto conceito, a formação em contexto de trabalho constitui: (a) parte das medidas ativas de emprego; (b) parte da EFP regular (para jovens e adultos) em todos os níveis de qualificação; e (c) parte de um processo de formação ao longo da vida.
70. Assim como a formação em contexto de trabalho, também a orientação se prolonga durante o percurso de vida. A orientação ao longo da vida funciona a nível estratégico para ajudar a desenvolver as estruturas de modo a reforçar o funcionamento do mercado de trabalho e para atingir objetivos políticos de maior alcance, tais como a mobilidade social e do mercado de trabalho.
71. No quadro da formação em contexto de trabalho, a orientação ao longo da vida apoia os indivíduos no início, durante e para além dos episódios individuais de formação em contexto de trabalho. A orientação pode assim funcionar em paralelo com a formação em contexto de trabalho, como parte de um conjunto de atividades disponibilizadas por serviços especializados e pelos SPE aos indivíduos, qualquer que seja o seu contexto de formação. Um modelo

diferente consiste na integração de um elemento de orientação no programa de formação em contexto de trabalho, oferecido por serviços especializados e pelos SPE ou por professores e tutores especializados. Um terceiro modelo consiste na gestão e coordenação, pelos serviços de orientação, de um leque de oportunidades de formação em contexto de trabalho como parte das medidas ativas de emprego concebidas para melhorar a empregabilidade.

72. A formação em contexto de trabalho pode constituir uma forma eficaz de aproximar o mercado de trabalho dos cidadãos de qualquer idade. Apoiar no processo de familiarização com os postos de trabalho, como se aplica a literacia, a numeracia e as competências em TIC no local de trabalho, juntamente com o contrato social de trabalho e outras aprendizagens implícitas que emergem da experiência num posto de trabalho. A orientação ao longo da vida estimula a individualização do processo de formação em contexto de trabalho, muitas vezes como parte do processo de formação ao longo da vida.
73. Estas vantagens decorrem das diferentes modalidades de formação em contexto de trabalho para os diferentes grupos de cidadãos, em diversas circunstâncias de vida e em diferentes idades. No entanto, tais vantagens não são automáticas, nem necessariamente bem entendidas pelos indivíduos, pelo sector empresarial ou pelas escolas. É, por isso, importante que estas opções de formação sejam transparentes e permeáveis tanto para os participantes como para o sector empresarial e para as escolas.
74. A prática no posto de trabalho faz parte do processo de socialização profissional dos indivíduos: por isso, a qualidade do emprego e do curso de formação (aprendizagem ou está-

gio) é importante. É especialmente importante para os que iniciam a carreira e para os jovens profissionais, uma vez que a socialização profissional se iniciou num centro de formação e durante a prática no posto de trabalho, mas são os dois ou três primeiros anos de trabalho que formam a compreensão do trabalho que, de maneira geral, irá manter-se durante quatro a cinco décadas, até à idade da reforma (Borbély-Pecze, 2012). Isto indica que a formação em contexto de trabalho não é apenas uma situação de emprego (frequentemente com um salário limitado) mas também um local de preparação para a socialização no trabalho e para o desenvolvimento profissional e pessoal numa determinada profissão ou profissões.

75. A educação e formação profissional / programas de formação em contexto de trabalho podem ser mais efetivos com a integração dos serviços de orientação ao longo da vida, em qualquer idade. Estes serviços podem ajudar os cidadãos e as famílias a esclarecer os percursos formativos mas apoiam também as entidades empregadoras na identificação de determinadas necessidades para postos de trabalho específicos antes da admissão. Como parte dos programas, os serviços de orientação ao longo da vida ajudam a prevenir a desistência e o abandono escolar precoce através da individualização da formação de acordo com as necessidades. Por último, mas não menos importante, a orientação ao longo da vida desempenha um papel importante à saída, apoiando os formandos a (re)ingressar no mercado de trabalho e também no acesso a determinados postos de trabalho através da mobilização das suas próprias competências de gestão de carreira.



## Referências

- Borbély-Pecze, T.B. (2012). Átalakuló ifjúsági pályau-  
tak Munkaügyi Szemle (Changing youth career  
tracks). *Hungarian Labour Market Review*, IV:  
79-84.
- Borbély-Pecze, T.B. & Hutchinson, J. (2013). *The  
Youth Guarantee and Lifelong Guidance*. Jyväskylä,  
Finland: European Lifelong Guidance Policy  
Network.
- Cedefop (2002). Towards a history of vocational  
education and training (EFP) in Europe in a  
comparative perspective. In *Proceedings of the  
First International Conference, Florence, Volume I:  
The Rise of National VET Systems in a Comparative  
Perspective*. Luxembourg: Publications Office of  
the European Union.
- Cedefop (2004). From divergence to convergence: A  
history of vocational education and training in  
Europe. *European Journal of Vocational Training*,  
34: 6-17.
- Cedefop (2011). *Learning while Working: Success Sto-  
ries on Workplace Learning in Europe*. Luxem-  
bourg: Publications Office of the European  
Union.
- Cedefop (2014a). *Use of Validation by Enterprises for  
Human Resource and Career Development Purposes*.  
Cedefop Reference Series No.96. Luxembourg: Publi-  
cations Office of the European Union.
- Cedefop (2014b). *Navigating Difficult Waters: Learn-  
ing for Career and Labour Market Transitions*.  
Research Paper No. 42. Luxembourg: Publica-  
tions Office of the European Union.
- Council of the European Union (2004). *Draft Reso-  
lution of the Council and of the Representatives of  
the Member States Meeting within the Council on  
Strengthening Policies, Systems and Practices in the  
Field of Guidance throughout Life in Europe*. Brus-  
sels, 18 May.
- Council of the European Union (2008). *Council Reso-  
lution on Better Integrating Lifelong Guidance into  
Lifelong Learning Strategies*. Brussels: CEC. [http://  
www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/  
docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)
- Council of the European Union (2009). *Council Con-  
clusions of 12 May 2009 on a Strategic Framework  
for European Cooperation in Education and Train-  
ing (ET 2020)*. 2009/C 119/02.

## Referências

- Council of the European Union (2013a). *Employment and Social Developments in Europe 2012* SWD (2013) 2 final VIII/IX, Brussels, 22 January.
- Council of the European Union (2013b). *Recommendation of 22 April 2013 on Establishing a Youth Guarantee*. Brussels: CEC.
- Council of the European Union (2013c). *European alliance for apprenticeships. Council Declaration* Brussels: CEC.
- Council of the European Union (2014). *Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*. Brussels: CEC.
- Council of the European Commission: Employment Committee (EMCO) (2010). *Making Transitions Pay*.
- European Commission (2010). *Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission: The Bruges Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the Period 2011-2020*. Bruges, 7 December.
- European Commission (2012a). *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*. Brussels.
- European Commission (2012b). *Employment and Social Developments in Europe*. Brussels: DG EMPL.
- European Commission (2013a). *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on Strengthening the Social Dimension of the Economic and Monetary Union*. MEMO/13/837 02/10/2013 Brussels.
- European Commission (2013b). *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*. Luxembourg.
- European Commission (2014). *Economic Forecast, Winter 2014*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- European Council (2013). *Declaration: European Alliance for Apprenticeships*. Luxembourg.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- European Trade Union Confederation (2013) *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning. Best practice and trade union contributions*. London: Unionlearn and Brussels: ETUC.
- European Training Foundation (2014) (R. Sweet). *Work-based Learning: A Handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries*. Turin: ETF.
- Eurostat (2014). *Unemployment Statistics*. Last accessed 15 September.
- ILO (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of Jobless Recovery?* Geneva: ILO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010). *Learning for Jobs*. Paris: OECD.
- Savickas, M.L. (2008). Helping people choosing jobs: A history of the guidance profession. In Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (eds.), *International Handbook of Career Guidance*, 97-115. New York: Springer.
- UNESCO (2013) (A.G. Watts). Career guidance and orientation. In UNESCO-UNEVOC: *Revisiting Global Trends in TVET*, 241-273. Paris: UNESCO.
- Watts, A.G. (2009). *Learning for Jobs: The Relationship of Career Guidance to VET*. Paris: OECD.
- Westkämper, E. (2014). *Toward the Re-industrialization of Europe: A Concept for Manufacturing for 2030*. New York: Springer.



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Erasmus+ Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission has supported its activities under the Lifelong Learning Programme and the Erasmus+ Programme.

**A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO** desempenha diferentes funções nos sistemas de competências dos países europeus. Oferece aos jovens uma forma de aprender sobre o trabalho e o emprego para ajudar a sustentar as suas escolhas; mas também oferece às pessoas acreditação, conhecimentos e competências que dão acesso a oportunidades de emprego. Este Documento síntese discute as relações entre a orientação ao longo da vida e a formação em contexto de trabalho e defende que a orientação ao longo da vida pode apoiar os indivíduos na sua transição da formação em contexto de trabalho para o emprego sustentável.

Este Documento Síntese foi encomendado pela ELGPN e apoiado por um grupo de referência escolhido entre os seus membros. As opiniões expressas, no entanto, são as dos seus autores e não representam necessariamente as opiniões da ELGPN ou dos seus países-membros.

Os seus autores são o Dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Hungria) e Jo Hutchinson (Reino Unido).

