



Apoiar o ensino e formação profissionais na Europa:  
O COMUNICADO DE BRUGES

Europe Direct é um serviço que responde  
às suas perguntas sobre a União Europeia

Linha telefónica gratuita (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Alguns operadores de telefonia móvel não permitem o acesso aos números  
iniciados por 00 800 ou cobram estas chamadas

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet,  
via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2012

ISBN 978-92-79-19911-0

doi:10.2766/15037

Cover pictures: © Shutterstock

© União Europeia, 2012

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

*Printed in Belgium*

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO ELEMENTAR (ECF)

# ÍNDICE

<b>Introdução</b>	<b>2</b>
A formação profissional como motor de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo	2
A visão para 2020	3
Um ponto de partida forte	5
<b>Comunicado de Bruges</b>	<b>7</b>
<b>Preâmbulo</b>	<b>8</b>
<b>I. Dar um novo ímpeto ao ensino e formação profissionais na Europa</b>	<b>9</b>
Desafios atuais e futuros	9
Realizações importantes do Processo de Copenhaga	12
O processo de Copenhaga no contexto político mais amplo da UE	13
<b>II. Uma visão global para o ensino e formação profissionais em 2020</b>	<b>15</b>
<b>III. Objetivos estratégicos para 2011-2020 e resultados alcançáveis a curto prazo para 2011-2014</b>	<b>16</b>
Melhorar a qualidade e a eficácia do EFP e reforçar a sua atratividade e pertinência	16
Fazer da aprendizagem ao longo da vida e da mobilidade uma realidade	20
Reforçar a criatividade, a inovação e o empreendedorismo	23
Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa	25
Objetivos transversais	27
<b>IV. Princípios subjacentes à governação e apropriação do Processo de Copenhaga</b>	<b>29</b>
<b>Informações adicionais</b>	<b>31</b>

# INTRODUÇÃO

Em 7 de dezembro de 2010, os ministros europeus do Ensino e Formação Profissionais (EFP), os Parceiros Sociais Europeus e a Comissão Europeia adotaram o Comunicado de Bruges sobre o reforço da cooperação europeia em matéria de EFP para o período de 2011-2020. O Comunicado estabelece objetivos comuns para 2020 e um plano de ação para os próximos anos, conjugando medidas nacionais com o apoio europeu. A presente brochura visa contextualizar essa cooperação, os desafios a superar e os objetivos para os próximos anos.

## A FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO MOTOR DE CRESCIMENTO INTELIGENTE, SUSTENTÁVEL E INCLUSIVO

A Europa está a recuperar de uma grave crise financeira e de elevadas taxas de desemprego, em especial entre os jovens. Existem, na Europa, 76 milhões de pessoas com qualificações baixas ou sem qualificações. Face à crescente concorrência mundial, essas pessoas têm cada vez mais dificuldade em conseguir um emprego. Se os salários dos trabalhadores altamente qualificados têm vindo a aumentar, os salários dos trabalhadores menos qualificados ou não qualificados são cada vez mais baixos.

Além da concorrência da economia global, a Europa depara-se igualmente com uma sociedade em envelhecimento. É, pois, preciso que os trabalhadores mais velhos atualizem e diversifiquem as suas competências através da formação. Este

desafio, juntamente com a crise financeira, realça a necessidade de reformar as economias e as sociedades europeias. Para apoiar essa reforma, a formação profissional deve ser concebida de forma a encorajar os adultos a atualizar as suas competências ao longo da sua vida ativa.

Cerca de 50 % dos jovens europeus concluem o ensino e entram no mercado de trabalho através de um curso de ensino ou formação profissionais, acedendo a uma vasto leque de ofertas profissionais tanto na indústria como nos serviços. Para manter a posição competitiva da Europa, é pois essencial reformar o ensino e formação profissionais. Os futuros empregos exigem pessoas altamente qualificadas. No atual contexto económico, a Europa precisa de garantir que todos os seus jovens adquirem as competências necessárias para entrar no mercado de trabalho.

A Europa necessita também de uma mão de obra mais flexível que possa responder ao desenvolvimento da economia verde, à intensificação da concorrência e à rapidez do progresso tecnológico.

Para competir no mercado global, a Europa tem de ser mais inteligente e promover o crescimento através de indústrias sustentáveis e adaptáveis à mudança. Para isso, a Europa precisa de sistemas educativos e formativos capazes de dar resposta às necessidades do mercado de trabalho e dos aprendentes. Uma formação eficaz e relevante oferece aos empregadores melhores possibilidades de recrutar indivíduos qualificados, que contribuam para o êxito da sua empresa. Garante, igualmente, a esses indivíduos, mais oportunidades de sucesso na sua carreira profissional. Num mundo em rápida mutação, a aprendizagem ao longo da vida tem de ser considerada uma prioridade, uma vez que é a chave para o emprego e o sucesso económico e possibilita a plena participação dos cidadãos na sociedade.

Para os jovens, o ensino e formação profissionais devem permitir que optem entre um emprego ou a continuação dos estudos. Deve ajudá-los a adquirir competências práticas, que são essenciais para tantas profissões, e possibilitar também o acesso a qualificações mais avançadas. Ao garantir ambas as opções, a Europa estará em condições de cumprir a meta fixada de reduzir para menos de 10 % a percentagem de jovens que abandonam precocemente a escola. Além disso, o desenvolvimento de novas abordagens no domínio da formação profissional poderá ajudar a alcançar a meta europeia da participação de, pelo menos, 15 % de adultos na aprendizagem ao longo da vida.

Para responder a esses desafios, os ministros responsáveis pela Educação e Formação acordaram numa estratégia de dez anos para a cooperação europeia. Esta estratégia, o Comunicado de Bruges, tem como objetivo melhorar a qualidade e a atratividade do ensino e formação profissionais.

## A VISÃO PARA 2020

O Comunicado de Bruges apresenta uma visão para o ensino e formação profissionais em 2020, juntamente com um certo número de medidas para assegurar a sua execução.

O aspeto central dessa visão é a necessidade de garantir um sistema de ensino e formação profissionais moderno e atrativo para os aprendentes e respetivos encarregados de educação. Todos precisam de ter confiança na qualidade desse sistema e saber que os aprendentes adquirirão competências e conhecimentos imediatamente aplicáveis numa atividade por conta de outrem ou por conta própria.



A formação profissional inclui a aquisição de competências básicas, cursos para desenvolver conhecimentos técnicos em áreas especializadas e **qualificações mais elevadas** caracterizadas pela inovação e excelência. Esta vasta oferta permite que os aprendentes prossigam os seus estudos num nível mais avançado e que os diplomados realizem cursos profissionais que complementem os seus conhecimentos e que lhes proporcionem uma formação mais técnica e prática. No futuro, mais trabalhadores deverão frequentar cursos de **formação profissional contínua**, a fim de atualizar as suas competências ou adquirir novas competências.

Em 2020, os estudos profissionais deverão ser **acessíveis e práticos**. Todos os cursos profissionais deverão incluir formação no local de trabalho, tanto no setor empresarial como industrial. Em colaboração com os empregadores, as entidades formadoras deverão apoiar os aprendentes com menos interesse pelos estudos

acadêmicos. Tal deverá reduzir o número de pessoas que abandonam a escola precocemente.

A internacionalização deverá ser um elemento quotidiano da formação profissional. As qualificações deverão incluir línguas estrangeiras e a cooperação internacional entre instituições deverá encorajar a adoção de novas abordagens de ensino e aprendizagem. Os estudantes que aprendem num contexto internacional mais facilmente aceitam trabalhar nesse contexto.

*Para que esta visão se tome realidade, é necessário o empenho e o contributo de todas as partes interessadas. O apoio das entidades formadoras e respetivo pessoal, dos dirigentes escolares e dos professores, bem como dos formadores das próprias empresas, é crucial para introduzir mudanças. As autoridades nacionais, regionais e locais têm um papel a desempenhar na reforma dos sistemas de formação profissional. As instituições da UE apoiarão essas reformas, desenvolvendo abordagens à escala europeia que maximizem os benefícios da possibilidade de viver e trabalhar numa comunidade em que existe livre circulação de trabalhadores e empresas.*

Uma vez implementadas essas mudanças...

**... os aprendentes** beneficiarão de uma formação com mais qualidade. Receberão orientações, quando tiverem de optar, sobre qual a formação mais adequada, bem como sobre a carreira profissional mais ajustada aos seus talentos. Concluirão alguns dos seus estudos no estrangeiro ou terão colegas estrangeiros na sua turma. Após a obtenção da qualificação, terão mais possibilidades de obter emprego e de ser bem-sucedidos profissionalmente, devido à relevância e ao caráter prático da sua formação. Ao entrarem no mercado de trabalho, beneficiarão igualmente de opções de formação mais flexíveis no âmbito da formação contínua.

**... os formadores** terão mais oportunidades para colaborar com colegas de outros países. O ambiente de trabalho, bem como os métodos de ensino e aprendizagem, serão diferentes e utilizarão materiais didáticos atualizados, que refletem as últimas evoluções da indústria e das empresas.

... **as entidades formadoras** poderão cooperar mais facilmente a nível internacional, graças à adoção de abordagens europeias, como o Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e o Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET), que facilitam a transferência das aprendizagens efetuadas pelos estudantes entre diferentes instituições. Beneficiarão também de um maior contacto com as empresas, acedendo a equipamentos modernos e podendo empregar professores e formadores conhecedores do mundo laboral atual. Finalmente, ao prever percursos formativos mais flexíveis, as instituições beneficiarão de um maior número de estudantes interessados em realizar os cursos que propõem.

... **as empresas** poderão recrutar trabalhadores qualificados mais facilmente, já que a formação terá sido melhor ajustada às suas necessidades. Este ajustamento encorajá-los-á a proporcionar mais oportunidades para os seus trabalhadores e reforçará o seu empenho no desenvolvimento da mão de obra. A qualidade dos novos trabalhadores será superior, porque as próprias empresas contribuíram para a conceção e desenvolvimentos dos conteúdos da formação. As empresas participarão também na prestação da formação, proporcionando aprendizagem prática aos aprendentes.

O Programa Aprendizagem ao Longo da Vida (em especial, através do Programa Leonardo da Vinci) apoia financeiramente estas reformas no ensino e formação profissionais. A cooperação em todas estas áreas garantirá uma articulação mais estreita entre as diferentes abordagens europeias e criará sistemas de ensino e formação profissionais firmemente assentes na **qualidade, relevância e atratividade**.

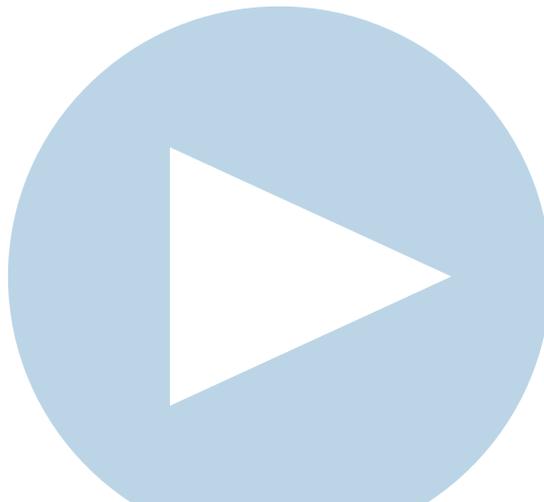
## UM PONTO DE PARTIDA FORTE

Desde 2002, verificaram-se progressos significativos no desenvolvimento de abordagens europeias para apoiar o ensino e formação profissionais. As autoridades nacionais e os parceiros sociais de 33 países estão a trabalhar em conjunto, com o objetivo de modernizar o ensino e formação profissionais. Juntos estão empenhados em cumprir os objetivos do Comunicado de Bruges, no âmbito do apoio ao Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e da Formação (EF 2020).

Os trabalhos precedentes das instituições europeias, das autoridades nacionais e dos parceiros sociais, inseridos nesse quadro, ajudaram a melhorar a qualidade e a reforçar a confiança. Na sequência desse esforço conjunto, as autoridades nacionais estão a pôr em prática as iniciativas europeias destinadas a apoiar a formação profissional.

- ▶ Quadro Europeu de Qualificações (EQF) – permite estabelecer uma correspondência entre os quadros nacionais de qualificações, facilitando a compreensão das qualificações nos diferentes países e setores.
- ▶ Europass – conjunto de documentos comuns que ajudam as pessoas a apresentar de forma clara todas as suas capacidades, competências e qualificações, incluindo um serviço de *curriculum vitae* em linha muito popular.
- ▶ Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET) – permite aos estudantes obter uma qualificação num determinado país e o respetivo reconhecimento noutra país.
- ▶ Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais (EQAVET) – garante uma abordagem coerente na monitorização e melhoria da qualidade da formação profissional.

Os progressos alcançados dependerão da prossecução do forte empenho de todas as partes interessadas, liderados pelos Estados-Membros da UE e os Parceiros Sociais Europeus. Os Diretores-Gerais da Formação Profissional, os Parceiros Sociais Europeus e o Comité Consultivo da Formação Profissional deverão continuar a desempenhar um papel ativo na governação deste processo, com o apoio da Comissão Europeia e o contributo técnico do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) e da Fundação Europeia para a Formação (ETF).



# **Comunicado de Bruges sobre o Reforço da Cooperação Europeia em matéria de Ensino e Formação Profissionais *para o Período de 2011-2020***

Comunicado dos ministros europeus do Ensino e Formação Profissionais, dos Parceiros Sociais Europeus e da Comissão Europeia, reunidos em Bruges, em 7 de dezembro de 2010, para rever a abordagem estratégica e as prioridades do Processo de Copenhaga para 2011-2020

# PREÂMBULO

A Declaração de Copenhaga, de 29 e 30 de novembro de 2002, lançou a estratégia europeia para a cooperação reforçada em matéria de ensino e formação profissionais (EFP), conhecida por «Processo de Copenhaga». Hoje, em 2010, com base nos nossos 8 anos de cooperação europeia, definimos os objetivos estratégicos a longo prazo para a próxima década (2011-2020). Tivemos em conta os resultados do passado, os desafios atuais e futuros, e os princípios e as ideias subjacentes ao

Processo de Copenhaga. Dois documentos facilitaram este trabalho: uma análise geral do Processo de Copenhaga, do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP), baseada num estudo efetuado nos 27 Estados-Membros, na Islândia, na Noruega e no Liechtenstein, e um relatório semelhante sobre a Croácia, a Turquia e a Antiga República Jugoslava da Macedónia realizado pela Fundação Europeia para a Formação (ETF).



# I. DAR UM NOVO ÍMPETO AO ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS NA EUROPA

## DESAFIOS ATUAIS E FUTUROS

### Ensino e formação para a Europa de amanhã

A Europa está a tentar recuperar de uma grave crise económica e financeira. As taxas de desemprego são elevadas, em especial entre os jovens<sup>1</sup>. A crise sublinhou a necessidade de reformar as nossas economias e sociedades. A Europa quer tornar-se mais inteligente, sustentável e inclusiva. Para isso, precisamos de sistemas de ensino e formação flexíveis e de elevada qualidade, que respondam às necessidades do mundo de hoje e de amanhã<sup>2</sup>.

#### *Evolução do mercado de trabalho*

Atualmente, na Europa, cerca de 76 milhões de pessoas, entre os 25 e os 64 anos de idade – aproximadamente, o número de habitantes da Itália, Hungria e Áustria no seu conjunto – possuem um baixo nível de qualificações ou nenhuma qualificação. Muitos jovens entre os 18 e os 24 anos de idade continuam a deixar o ensino e a formação sem qualquer qualificação. É urgente adotar medidas para impedir ou remediar o abandono escolar precoce. As projeções do CEDEFOP sobre as competências necessárias para a próxima década revelam que as alterações tecnoló-

gicas irão aumentar a procura de pessoas com qualificações elevadas e médias, em detrimento de pessoas menos qualificadas. Mesmo as profissões que no passado exigiam menos competências requerem atualmente um nível de qualificação médio ou elevado. Tal significa que os indivíduos menos qualificados ou sem nenhuma qualificação formal terão no futuro mais dificuldade em encontrar emprego. Além disso, existem cada vez mais dados que apontam para uma polarização do emprego, com remunerações mais altas para os trabalhadores altamente qualificados e mais baixas para os trabalhadores menos qualificados ou sem qualificação.

#### *As competências adequadas*

Em 2020, os alunos e estudantes de hoje encontrar-se-ão ainda no início das suas carreiras, contando ainda com pelo menos 30 anos de vida ativa, alguns deles em profissões novas e outros talvez em profissões que estão a desaparecer. É preciso melhorar a capacidade de resposta do EFP face à evolução das necessidades do mercado de trabalho. A integração dessa evolução nas ofertas de EFP numa perspetiva a longo prazo requer uma melhor compreensão dos setores e das competências emergentes, bem como das mudanças verificadas nas profissões existentes. Em colaboração com as partes interessadas, devemos rever regular-

1 Os dados de setembro de 2010 sobre os Estados-Membros da UE-27 apontam para uma taxa de desemprego geral de 9,6 % e uma taxa de desemprego dos jovens de 20,3 % (fonte: Eurostat).

2 Em 9 de junho de 2010, a Comissão Europeia adotou a Comunicação «Dar um novo impulso à cooperação europeia no domínio do ensino e da formação profissionais para apoiar a Estratégia «Europa 2020», que propôs em termos gerais a futura agenda das políticas europeias neste domínio.

mente os referenciais profissionais e os referenciais de formação que definem o que poderá ser esperado de um titular de um certificado ou diploma. Tal implica uma colaboração mais estreita entre as partes interessadas cuja atividade esteja ligada à antecipação de competências, incluindo os representantes dos setores profissionais, os parceiros sociais, as organizações relevantes da sociedade civil e os prestadores de ensino e formação. É necessário adaptar regularmente os conteúdos, as infraestruturas e os métodos do EFP, para poder acompanhar as mudanças verificadas nas tecnologias de produção e na organização do trabalho.

A transição para uma economia verde é uma mega tendência que está a afetar as necessidades de competências em muitos empregos e setores de atividade diferentes. Muitas das competências necessárias podem ser encontradas nas profissões já existentes. Concretamente, o mercado de trabalho exige um equilíbrio entre o desenvolvimento de competências verdes gerais (por exemplo, para reduzir os resíduos ou melhorar a eficiência energética) e de competências específicas. À semelhança das tecnologias da informação e da comunicação que, atualmente, são essenciais para todos, as competências verdes serão importantes para quase todos os empregos no futuro.

### *Envelhecimento da sociedade*

O futuro mercado de trabalho europeu será confrontado simultaneamente com uma população em envelhecimento e uma diminuição do número de jovens. Em resultado, os adultos – e, em particular, os trabalhadores mais velhos – serão cada vez mais chamados a atualizar e a alargar as suas qualificações e competências através do EFP contínuo. Esta necessidade crescente de uma aprendizagem ao longo da vida exige métodos mais flexíveis, ofertas formativas mais personalizadas e sistemas consolidados de validação da aprendizagem não formal e informal. O potencial das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) pode ser explo-

rado para impulsionar a educação e formação de adultos, através do ensino a distância.

### *O Duplo objetivo do EFP*

O EFP inicial e contínuo apresentam um duplo objetivo: contribuir para a empregabilidade e o crescimento económico, por um lado, e responder aos principais desafios sociais, por outro, em especial promovendo a coesão social. Ambos deverão proporcionar aos jovens e aos adultos oportunidades profissionais atrativas e estimulantes, que estejam acessíveis de igual forma para as mulheres e para os homens, para os indivíduos com elevado potencial e para aqueles que, por qualquer razão, corram o risco de exclusão do mercado de trabalho.

### *Qualidade e excelência*

Tendo em conta o papel do EFP nas sociedades e economias europeias, é crucial assegurar a sustentabilidade e a excelência do ensino e formação profissionais. Se a Europa deseja manter a sua posição de principal exportador de produtos industriais do mundo, tem de dispor de um EFP de excelência a nível mundial. Na sociedade do conhecimento, as qualificações e competências profissionais são tão importantes quanto as qualificações e competências académicas.

A diversidade de sistemas de EFP na Europa constitui uma mais-valia para a aprendizagem mútua. Contudo, a transparência e a adoção de uma abordagem comum em matéria de garantia da qualidade são indispensáveis para promover confiança mútua que facilitará a mobilidade e o reconhecimento das qualificações e competências dos diferentes sistemas. Na próxima década, devemos dar máxima prioridade à garantia da qualidade no âmbito da cooperação europeia em matéria de EFP.



### Capacitação das pessoas

Tanto os mercados de trabalho como as sociedades em geral estão a mudar rapidamente. É importante dotar as pessoas das capacidades necessárias para se poderem adaptar aos novos desenvolvimentos e gerir as mudanças. Tal implica garantir às pessoas a possibilidade de adquirir conhecimentos, aptidões e competências que não sejam exclusivamente profissionais. Estas competências gerais – as competências-chave – são importantes para virem a ter êxito na vida, devendo ser possível adquiri-las tanto através do EFP, como de qualquer outra forma de ensino. Além disso, o EFP tem de dar aos aprendentes a possibilidade de recuperarem, complementarem e desenvolverem as competências essenciais, sem negligenciar as qualificações profissionais. As qualificações e competências no domínio das TIC, assim como em línguas estrangeiras, em especial, tornar-se-ão cada vez mais importantes para obterem e manterem um emprego e gerirem a sua vida quotidiana.

A aprendizagem no local de trabalho é uma forma de as pessoas desenvolverem o seu potencial. Esta possibilidade contribui fortemente para o desenvolvimento de uma identidade profissional e pode reforçar a autoestima dos indivíduos que, de outra forma, poderiam considerar-se a si próprios como um fracasso. A aprendizagem no local de trabalho permite aos indivíduos que já trabalham desenvolver o seu potencial, mantendo o seu salário. Um sistema de EFP eficaz, que possibilite uma aprendizagem dentro e fora do local de trabalho, a tempo parcial ou a tempo inteiro, pode portanto contribuir significativamente para a coesão social nas nossas sociedades.

### Internacionalizar o EFP

Integrados no mercado mundial da educação, os sistemas nacionais de EFP precisam de estar ligados ao mundo exterior para se manterem atualizados e competitivos. Têm de ser capazes de atrair mais aprendentes de outros países europeus e dos países terceiros, prestando-lhes ensino e formação, mas garantindo-lhes também um reconhecimento mais fácil das suas qualificações. As alterações demográficas e a migração internacional conferem maior importância a estas questões. Não obstante a emergência de um espaço europeu da educação e formação, não realizámos ainda o nosso objetivo original de eliminar os obstáculos à mobilidade e verificamos que a mobilidade dos aprendentes no EFP continua a ser baixa. São necessários serviços de informação e orientação melhores e mais objetivados, capazes de atrair mais aprendentes para os nossos sistemas de EFP.

Intensificar fortemente a mobilidade transnacional de aprendentes e docentes do EFP e reconhecer os conhecimentos, as aptidões e as competências adquiridas no estrangeiro constituirão desafios importantes para o futuro.



### *Investir no EFP: uma responsabilidade partilhada*

A responsabilidade pelo desenvolvimento do EFP é partilhada pelos governos nacionais, os parceiros sociais, os prestadores de EFP, os professores e formadores, e os aprendentes: todos têm um interesse mútuo numa cooperação mais estreita.

A importância crescente da educação de adultos nos últimos anos também exige recursos adicionais. O abrandamento económico não deve conduzir a uma redução do investimento no EFP. As limitações orçamentais devem levar-nos a encontrar

soluções inovadoras que garantam um financiamento sustentável deste setor e uma repartição eficiente e equitativa dos recursos.

## **REALIZAÇÕES IMPORTANTES DO PROCESSO DE COPENHAGA**

O Processo de Copenhaga desempenhou um papel crucial na sensibilização das pessoas para a importância do EFP, tanto a nível nacional como europeu. Os progressos são sobretudo visíveis a nível de ferramentas<sup>3</sup>, orientações e princípios comuns europeus que foram desenvolvidos quer para tornar as qualificações mais transparentes, comparáveis e transferíveis, quer para melhorar a flexibilidade e a qualidade da aprendizagem. Constituem uma base para avançar em direção a um verdadeiro espaço europeu da educação e formação.

O Processo de Copenhaga teve um impacto rápido e forte nas políticas de EFP nacionais: provocou reformas profundas, nomeadamente a criação de quadros nacionais de qualificações, tendo em vista a aplicação do Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e a adoção de uma abordagem baseada nos resultados de aprendizagem. A mudança de perspectiva de um processo de aprendizagem centrado nos ensinamentos para uma abordagem baseada nos resultados da aprendizagem e a definição de quadros gerais abrangendo o ensino geral, o EFP e o ensino superior podem ajudar a garantir sistemas nacionais de qualificações transparentes, permeáveis e flexíveis.

<sup>3</sup> Desde 2002, foram desenvolvidas as seguintes ferramentas: o Europass, o Quadro Europeu de Qualificações (EQF), o Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET) e o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais (EQAVET).

As atividades de aprendizagem interpares e o intercâmbio de boas práticas ajudam a desenvolver um sentimento de apropriação do processo e estimularam a realização de outras atividades. Todavia, é necessária uma comunicação mais intensa e mais adequada para envolver as partes interessadas: os parceiros sociais, os prestadores de EFP, a sociedade civil e os aprendentes.

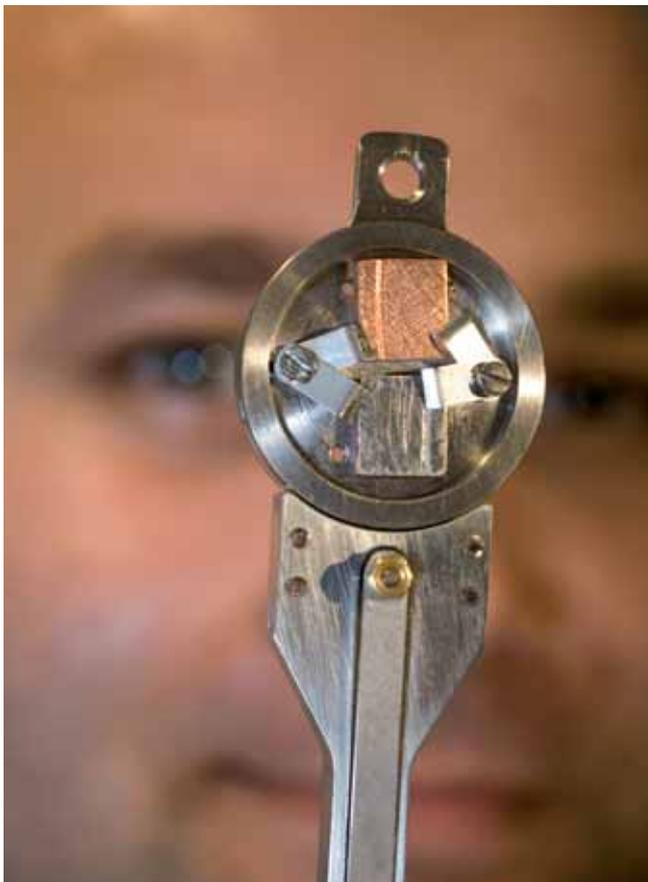
As políticas no domínio do EFP não são suficientes para enfrentar os desafios socioeconómicos e fazer da mobilidade e da aprendizagem ao longo da vida uma realidade. São precisas abordagens globais, que estabeleçam uma ligação entre o EFP e as outras políticas, em especial as políticas de emprego e sociais.

## O PROCESSO DE COPENHAGA NO CONTEXTO POLÍTICO MAIS AMPLO DA UE

Tendo em conta a evolução do contexto político na próxima década de 2011-2020, em particular à luz da estratégia «Europa 2020», é importante dar novo ímpeto à Declaração de Copenhaga de 2002. O Processo de Copenhaga está integrado no quadro estratégico «Educação e Formação 2020», pelo que os objetivos no domínio do EFP devem também manter-se coerentes com os objetivos gerais estabelecidos nesse quadro.

O setor do EFP deve contribuir para a realização dos dois principais objetivos enunciados na estratégia «Europa 2020», a saber: até 2020, baixar a percentagem de jovens que abandonam precocemente a escola para menos de 10 % e elevar a percentagem de indivíduos entre os 30 e os 34 anos de idade que concluem um curso superior ou equivalente para pelo menos 40 %.





Foi estabelecida uma lista de resultados alcançáveis a curto prazo, para indicar as ações concretas que são necessárias para avançar na realização dos objetivos estratégicos. Essa lista facilitará igualmente as avaliações periódicas a realizar futuramente.

À luz das prioridades e dos objetivos gerais da estratégia europeia e do quadro supracitados, e respeitando o princípio da subsidiariedade, é adotado o seguinte:

- ▶ uma visão global para o EFP em 2020;
- ▶ 11 objetivos estratégicos para o período de 2011-2020 baseados nessa visão global;
- ▶ 22 resultados alcançáveis a curto prazo, a nível nacional, para os primeiros 4 anos (2011-2014), com indicação do apoio concedido a nível da UE
- ▶ e os princípios gerais subjacentes à governação e apropriação do Processo de Copenhaga.

## II. UMA VISÃO GLOBAL PARA O ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS EM 2020

Em 2020, os sistemas europeus de EFP deverão ser mais atrativos, pertinentes, orientados para a carreira, inovadores, acessíveis e flexíveis do que em 2010, e contribuir para a excelência e a equidade na aprendizagem ao longo da vida, garantindo:

- ▶ **Um EFP atrativo e inclusivo**, com professores e formadores altamente qualificados, métodos de aprendizagem inovadores, infraestruturas e instalações de elevada qualidade, uma elevada adequação ao mercado de trabalho e vias de acesso ao ensino e formação complementares;
- ▶ **Um EFP inicial (EFP-I) de elevada qualidade**, que os aprendentes, os pais e a sociedade em geral possam considerar uma escolha atrativa, de valor equivalente ao do ensino geral. O EFP-I deverá dotar os aprendentes de competências essenciais e ao mesmo tempo de competências profissionais específicas;
- ▶ **um EFP contínuo (EFP-C) orientado para a carreira e de fácil acesso** para os empregados, os empregadores, os empresários independentes e os desempregados, que facilite não só o desenvolvimento de competências mas também as mudanças de carreira;
- ▶ **sistemas flexíveis de EFP, que se baseiem numa abordagem virada para os resultados da aprendizagem**, apoiem percursos de aprendizagem flexíveis, permitam a permeabilidade entre os diferentes subsistemas de ensino e formação (ensino escolar, EFP, ensino superior, educação de adultos) e proporcionem a validação da aprendizagem não formal e informal, inclusive das competências adquiridas no local de trabalho;
- ▶ **um espaço europeu do ensino e da formação**, dotado de sistemas de qualificação transparentes que permitam a transferência e a acumulação dos resultados da aprendizagem, bem como o reconhecimento das qualificações e competências, e que aumente a mobilidade transnacional;
- ▶ **um aumento substancial das oportunidades de mobilidade transnacional** oferecidas aos estudantes e aos profissionais do EFP;
- ▶ **serviços de informação, orientação e aconselhamento ao longo da vida facilmente acessíveis e de elevada qualidade**, que constituam uma rede coerente e que permitam aos cidadãos europeus tomarem decisões acertadas e gerirem a sua aprendizagem e a sua carreira profissional para além dos perfis de género tradicionais.



### III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA 2011-2020 E RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014



#### MELHORAR A QUALIDADE E A EFICÁCIA DO EFP REFORÇAR A SUA ATRATIVIDADE E PERTINÊNCIA

O EFP deverá ter uma elevada pertinência para o mercado de trabalho e para as carreiras das pessoas. A fim de aumentar a atratividade do EFP, os países participantes devem realizar os seguintes objetivos e ações:

#### 1. Tornar o EFP inicial (EFP-I) uma opção de aprendizagem atrativa

- (a) Aumentar a qualidade do EFP-I (ver também ponto 1.2 infra), elevando a qualidade e a competência dos professores, formadores e das pessoas envolvidas na direção das escolas, introduzindo percursos flexíveis entre todos os níveis de ensino e aumentando a sensibilização do público para as possibilidades oferecidas pelo EFP. Este aspeto assume particular importância nos países participantes em que há tendência para subestimar o EFP;
- (b) Incentivar as atividades práticas e a prestação de informação e orientação de elevada qualidade, de modo a permitir aos jovens alunos do ensino obrigatório e aos seus pais familiarizarem-se com as diversas áreas profissionais e possibilidades de carreira;
- (c) Assegurar que as competências essenciais sejam integradas nos currículos de EFP-I e desenvolver meios de avaliação adequados;

- (d) Organizar atividades de ensino e aprendizagem que favoreçam o desenvolvimento de capacidades de gestão de carreira no EFP-I;
- (e) Facultar aos aprendentes do EFP-I o acesso a equipamento técnico, material didático e infraestruturas atualizados e adequados. Os prestadores de EFP deverão considerar a possibilidade de os custos e o equipamento serem partilhados entre si e em cooperação com as empresas. Haverá também que promover a aprendizagem no local de trabalho, em empresas que disponham das infraestruturas pertinentes;
- (f) Acompanhar a transição dos diplomados do EFP para o mercado de trabalho ou para o ensino e formação complementares, utilizando sistemas de monitorização nacionais.

#### 2. Fomentar a excelência, a qualidade e a pertinência dos sistemas de EFP-I e de EFP-C

##### *Garantia da qualidade*

- (a) A alta qualidade do EFP é condição prévia da sua atratividade. Para garantir uma melhor qualidade, uma maior transparência, a confiança mútua, a mobilidade dos trabalhadores e dos aprendentes e a aprendizagem ao longo da vida, os países participantes deverão instituir quadros de garantia de qualidade em conformidade com a Recomendação EQAVET;
- (b) Até ao final de 2015, os países participantes deverão estabelecer a nível nacional um quadro comum de garantia de qualidade para todos os prestadores de

EFP, que seja aplicável igualmente à aprendizagem associada no local de trabalho e compatível com o quadro EQAVET.

### *Qualidade dos professores, formadores e outros profissionais do EFP*

- (a) Os países participantes deverão melhorar a formação inicial e contínua dos professores, formadores, mentores e conselheiros, oferecendo, para tal, formação e investimento flexíveis. Tendo em conta o envelhecimento dos professores e formadores europeus, as mudanças ocorridas nos mercados e ambientes de trabalho e a necessidade de atrair as pessoas mais indicadas para o ensino, este objetivo torna-se ainda mais crucial. Haverá que encorajar os estágios de professores e formadores nas empresas;
- (b) Os países participantes deverão unir esforços para identificar as boas práticas e os princípios orientadores no que respeita à evolução das competências e aos perfis dos professores e formadores do EFP. Para tal, poderão recorrer ao apoio da Comissão Europeia e do CEDEFOP, em colaboração com a sua rede de professores e formadores do EFP.

### *Relevância para o mercado de trabalho*

Haverá que reforçar a relevância do EPF (tanto do EFP-I como do EFP-C) para o mercado de trabalho e a empregabilidade dos diplomados do EFP, através de diversas medidas:

- (a) As autoridades dos países participantes (a nível nacional, regional ou local) deverão criar oportunidades para reforçar a cooperação entre as escolas e as empresas, por forma a melhorar, por um lado, o conhecimento que os professores têm das práticas de trabalho, e, por outro lado, as aptidões e competências pedagógicas dos formadores;



- (b) Os países participantes deverão promover as parcerias entre parceiros sociais, empresas, prestadores de ensino e formação, serviços de emprego, autoridades públicas, organizações de investigação e outras partes interessadas relevantes, por forma a assegurar uma melhor transferência das informações sobre as necessidades do mercado de trabalho e a proporcionar uma melhor adequação entre essas necessidades e o desenvolvimento dos conhecimentos, aptidões e competências. Os empregadores e os parceiros sociais deverão tentar definir claramente quais as competências e qualificações de que necessitam a curto e a longo prazo, e a nível setorial e intersetorial. Haverá que continuar a desenvolver uma lingua-



gem comum<sup>4</sup> com vista a estabelecer uma ligação entre o mundo do ensino e da formação, por um lado, e o mundo do trabalho, por outro, e garantir a sua coerência com outros instrumentos da UE, como o EQF;

- (c) Os currículos do EFP deverão ser orientados para os resultados e responder melhor às necessidades do mercado de trabalho. Os modelos de cooperação com as empresas ou as organizações profissionais deverão abordar esta questão e facultar às entidades de EFP informações sobre a empregabilidade e as taxas de emprego dos diplomados do EFP;
- (d) Para melhorar a qualidade e a relevância do EFP, os países participantes e, em particular, os prestadores de EFP, deverão fazer uso das informações comunicadas pelos serviços de orientação sobre a transição dos diplomados do EFP para o mundo do trabalho ou para a aprendizagem complementar;
- (e) A aprendizagem no trabalho levada a cabo em parceria com as empresas e as organizações sem fins lucrativos deverá passar a ser um dos elementos de todos os cursos de EFP inicial;
- (f) Os países participantes deverão apoiar o desenvolvimento de formação «tipo aprendizagem» e sensibilizar o público para a importância deste tipo de formação.

4 Em 2010, esta linguagem comum constitui o objetivo do projeto «Taxonomia das Qualificações, Competências e Profissões Europeias (ESCO)».

## RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014 NO QUE SE REFERE AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 1 E 2

### Ações a nível nacional:

1. Organizar atividades que promovam a atratividade e a excelência do EFP, por exemplo, campanhas e campeonatos de profissões;
2. Apoiar atividades que familiarizem os alunos do ensino obrigatório com as diversas áreas profissionais e possibilidades de carreira;
3. Tomar as medidas adequadas para cumprir a Recomendação sobre o EQAVET e avançar para a utilização de quadros nacionais de garantia de qualidade do EFP;
4. Quando apropriado, assegurar que as competências essenciais e as capacidades de gestão de carreira são devidamente integradas nos currículos de EFP-I e podem ser adquiridas graças a oportunidades de formação no âmbito do EFP-C;
5. Tanto os governos como os parceiros sociais e os prestadores de EFP deverão tomar as providências necessárias para:
  - maximizar a aprendizagem no local de trabalho, incluindo os estágios de aprendizagem, a fim de contribuir para o objetivo de atingir, até 2012, 5 milhões de aprendizagens na Europa;
  - criar oportunidades para reforçar a cooperação entre entidades formadoras e empresas (com e sem fins lucrativos), por exemplo mediante estágios de professores nas empresas;
  - facultar aos estabelecimentos de EFP informações sobre a empregabilidade dos seus diplomados;

6. Criar sistemas de monitorização da transição da formação para o mercado de trabalho.

### Apoio a nível da UE:

1. Documento de estratégia sobre o contributo da excelência profissional para o crescimento inteligente e sustentável;
2. Apoio da UE a campanhas de promoção do EFP, incluindo o Eurobarómetro sobre a atratividade do EFP;
3. Incentivar os campeonatos de profissões a nível europeu e/ou mundial;
4. Facultar orientação e apoio técnico à implementação do EQAVET;
5. Fazer um balanço da implementação do EQAVET a nível nacional, em 2013;
6. Constituir redes temáticas de projetos de garantia da qualidade no quadro do programa Leonardo de Vinci;
7. Vade-mécum/estudo sobre modelos eficazes de aprendizagem no local de trabalho (com o eventual contributo do CEDEFOP);
8. Reforçar a antecipação no desenvolvimento das aptidões e competências, designadamente, fazendo uma previsão das aptidões necessárias (CEDEFOP) e instituindo Conselhos Europeus de Competências;
9. Criar uma linguagem comum para ligar o mundo do ensino e formação ao mundo do trabalho (ESCO), coerente com outros instrumentos da UE, como o EQF;
10. Estabelecer um valor de referência da UE para a empregabilidade com base numa proposta da Comissão;
11. Desenvolver boas práticas e princípios orientadores para a evolução dos perfis dos professores e formadores do EFP (juntamente com o CEDEFOP).



## FAZER DA APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E DA MOBILIDADE UMA REALIDADE

### 3. Permitir uma maior flexibilidade de acesso à formação e às qualificações

#### *No que se refere ao EFP contínuo (EFP-C)*

A fim de reforçar o contributo do EFP para o cumprimento do critério de referência de 15 % de adultos participantes no ensino e na formação até 2020, os países participantes deverão:

- (a) Incentivar ativamente as pessoas a participarem e os prestadores de EFP a aumentarem a sua participação no EFP-C, com particular destaque para as pessoas que enfrentam uma transição no mercado de trabalho (por exemplo, trabalhadores em risco de perderem o emprego, desempregados, etc.) e para os grupos desfavorecidos;
- (b) Estabelecer um quadro adequado que encoraje as empresas a continuarem a investir no desenvolvimento dos recursos humanos e no EFP-C. Cabe aos países participantes decidir quanto à combinação adequada de incentivos, direitos e obrigações.
- (c) Incentivar as modalidades de formação flexíveis (*e-learning*, cursos noturnos, formação durante o horário de trabalho, etc.), a fim de promover o acesso à formação em diversos contextos da vida e de adaptar a formação às diversas necessidades. A formação contínua deverá abarcar todos os tipos de aprendizagem, incluindo a formação na empresa e a aprendizagem no local de trabalho, e deverá ser igualmente acessível a homens e mulheres;



- (d) Incentivar os estabelecimentos de formação e os empregadores a colaborarem entre si, em especial na formação dos numerosos trabalhadores pouco qualificados que têm quando muito o nível do ensino básico e que beneficiarão das abordagens que integram as competências de base no EFP;
- (e) Desenvolver, o mais tardar até 2015, procedimentos nacionais para o reconhecimento e a validação da aprendizagem não formal e informal, assentes em quadros nacionais de qualificações. Estes procedimentos deverão centrar-se em conhecimentos, aptidões e competências, independentemente do contexto em que tenham sido adquiridos (por exemplo, educação de adultos em geral, EFP, experiência profissional e trabalho em regime de voluntariado). Haverá também que ter mais em conta os conhecimentos, aptidões e competências que não condu-

zem necessariamente a qualificações formais. A este respeito, importa estabelecer uma estreita cooperação com outros setores (por exemplo, juventude, desporto, cultura, assuntos sociais, emprego);

- (f) Tomar medidas específicas para reforçar a taxa de participação no EFP-C de pessoas confrontadas com uma transição no mercado de trabalho, bem como dos grupos com baixa participação na formação, tais como as mulheres, os trabalhadores pouco qualificados e os trabalhadores mais velhos. Em particular, os países participantes deverão procurar, através de investimentos, fazer com que o número das pessoas com baixas qualificações de idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos que participam na aprendizagem ao longo da vida seja mais próximo das taxas médias de participação dessa faixa etária.

#### **No que se refere tanto ao EFP-I como ao EFP-C**

- (a) Facilitar as transições do ensino e da formação para o emprego, e entre empregos, proporcionando para tal serviços de orientação integrados (serviços de emprego e serviços de aconselhamento), bem como capacidades de gestão de carreira, tanto para jovens como para adultos. É essencial que os prestadores de serviços envolvidos possam, de forma fácil e objetiva, trocar informações e desenvolver a qualidade dos serviços de orientação;
- (b) Desenvolver ou manter o EFP pós-secundário ou mais avançado num nível compatível com o nível 5 do EQF, ou mais elevado, quando apropriado, e ajudar a alcançar o grande objetivo da UE de aumentar para 40% a percentagem de adultos que concluíram o ensino superior ou equivalente;
- (c) Promover a flexibilidade dos percursos entre o EFP, o ensino geral e o ensino superior, e aumentar a permeabilidade entre estes tipos de ensino, reforçando as ligações entre eles. Para alcançar este objetivo, bem como uma maior participação

na aprendizagem ao longo da vida, os países participantes deverão acelerar a criação e implementação de quadros abrangentes de qualificações a nível nacional, baseados nos resultados da aprendizagem;

- (d) Comissão e os países participantes deverão trabalhar no sentido de uma maior coerência e progressiva convergência entre os dois sistemas europeus de créditos – ECVET e ECTS.

#### **4. Elaborar uma abordagem estratégica para a internacionalização do EFP-I e do EFP-C e promover a mobilidade internacional**

- (a) A globalização económica incita os empregadores, os empregados e os empresários independentes a alargar as suas atividades para além das fronteiras dos respetivos países. Os prestadores de EFP deverão apoiá-los neste processo, dando uma dimensão internacional ao conteúdo da aprendizagem e estabelecendo redes internacionais com instituições parceiras;
- (b) Os países participantes deverão encorajar as autoridades locais e regionais e os prestadores de EFP – através de incentivos, regimes de financiamento (incluindo os Fundos Estruturais Europeus) e divulgação de boas práticas – a elaborar estratégias para a cooperação transfronteiriça no setor do EFP, com o objetivo de fomentar a mobilidade dos aprendentes, dos professores e formadores e de outros profissionais do EFP. Os países participantes deverão promover um EFP que permita, encoraje e, de preferência, integre os períodos de mobilidade – incluindo os estágios profissionais – no estrangeiro;
- (c) Os países participantes deverão utilizar e promover sistematicamente os instrumentos europeus de transparência, tais como o EQF, o ECVET e o Europass, a fim de promover a mobilidade transnacional;

- (a) Os países participantes deverão promover as oportunidades de aprendizagem das línguas para os aprendentes e os professores do EFP e a administração de formação linguística adaptada às necessidades específicas do EFP, com especial destaque para a importância de que as línguas estrangeiras se revestem para a cooperação transfronteiriça no setor do EFP e a mobilidade internacional.



## RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014

### NO QUE SE REFERE AOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 3 E 4

#### Ações a nível nacional:

7. A fim de tirar o melhor partido do contributo do EFP para a consecução do valor de referência de 15 % previsto no «EF2020» para a participação dos adultos na aprendizagem ao longo da vida, reanalisar o recurso a incentivos, os direitos e as obrigações de todos os interessados, e tomar medidas adequadas para fomentar a participação no EFP-C;
8. Dar cumprimento à recomendação sobre o EQF:
  - criação de Quadros Nacionais de Qualificação (QNQ) globais, baseados nos resultados da aprendizagem. Servir-se do QNQ como catalisador para criar mais permeabilidade entre o EFP e o ensino superior, desenvolver ou manter o EFP no nível pós-secundário e níveis mais elevados do EQF e conceber percursos de aprendizagem flexíveis;
  - até 2012, referenciar os níveis dos QNQ aos níveis do EQF;
9. Desenvolver e promover o recurso a procedimentos de validação da aprendizagem não formal e informal com base no EQF/QNQ;
10. Providenciar serviços de orientação integrados (ensino, formação, emprego) estreitamente ligados às necessidades do mercado de trabalho;
11. Fazer progressos na aplicação do ECVET em conformidade com a recomendação e participar em projetos-piloto do ECVET na mobilidade;
12. Tomar medidas para impulsionar a mobilidade no EFP, designadamente:
  - Aumentar o número de estudantes/formandos do EFP-I e profissionais do EFP que participam na mobilidade transnacional;

- Encorajar as autoridades locais e regionais, bem como os prestadores de EFP, a desenvolver uma cultura de internacionalização e as correspondentes estratégias, incluindo a mobilidade transfronteiriça;
- Remover os obstáculos jurídicos e administrativos à mobilidade transnacional dos aprendizes e estagiários;
- Incentivar as ordens profissionais, as associações empresariais e outras a apoiar as empresas que recebem (e enviam) aprendizes e estagiários, providenciando a estes condições adequadas de mobilidade transnacional;
- Reforçar o lugar da aprendizagem das línguas e das competências interculturais nos programas de EFP;
- Tirar o melhor partido de outras ferramentas da UE (por exemplo, EQF, EQAVET, Europass) para reforçar o reconhecimento mútuo de competências e qualificações.

#### Apoio a nível da UE:

12. Manual estratégico de acesso e participação no EFP-C;
13. Orientação e apoio técnico à implementação do EQF tendo em vista, nomeadamente, aplicar a abordagem baseada nos resultados da aprendizagem;
14. Levantamento da evolução dos QNQ pelo CEDEFOP e pela ETF;
15. Recomendação do Conselho sobre a validação da aprendizagem não formal e informal (2011);
16. Relatório sobre o desenvolvimento das políticas, sistemas e práticas no domínio da orientação ao longo da vida – 2011 (CEDEFOP, ETF e ELGPN);
17. Facultar orientação e apoio técnico à implementação do ECVET;
18. Fazer um balanço periódico da aplicação do ECVET (juntamente com o CEDEFOP);

19. Constituir redes temáticas de projetos ECVET no quadro do Programa Leonardo da Vinci;
20. Recomendação sobre a mobilidade na aprendizagem (2011);
21. Estabelecer um valor de referência para a mobilidade no EFP com base numa proposta da Comissão (2011);
22. Proposta de um quadro de qualidade para os estágios;
23. Promover a mobilidade dos aprendizes, incluindo através de um portal de apoio, no âmbito do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida/Leonardo da Vinci;
24. Desenvolver um passaporte europeu de competências integrado no Europass até 2012.



## REFORÇAR A CRIATIVIDADE, A INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO

### 5. Fomentar a inovação, a criatividade e o empreendedorismo, bem como a utilização das TIC (tanto no EFP-I como no EFP-C)

A criatividade e a inovação no EFP, bem como a utilização de métodos de aprendizagem inovadores, podem incentivar os aprendizes a permanecer no EFP até adquirirem a sua qualificação.

- (a) Os países participantes deverão incentivar ativamente os prestadores de EFP a colaborar com as empresas inovadoras, os centros de *design*, o setor cultural e os estabelecimentos de ensino superior na criação de «parcerias do conhecimento». Tal deverá ajudá-los a ficar com uma valiosa imagem dos novos desenvolvimentos e necessidades em termos de competências, bem como a desenvolver a excelência profissional e a inovação. Essas parcerias poderão também ser úteis para

introduzir métodos de aprendizagem baseados na experiência, para incentivar a experimentação e para adaptar os currículos;

- (b) Haverá que utilizar as TIC para maximizar o acesso à formação e promover a aprendizagem ativa, bem como para desenvolver novos métodos de EFP baseados tanto no trabalho como na escola;
- (c) Os países participantes deverão apoiar as iniciativas destinadas a promover o empreendedorismo tanto no EFP-I como no EFP-C, em estreita cooperação com os empregadores, os prestadores de EFP e os serviços nacionais de apoio às empresas. Para o efeito, deverão incentivar a disponibilização das verbas adequadas (por exemplo, para o material didático, os instrumentos de apoio e a criação de microempresas pelos aprendentes) e procurar reforçar a cooperação a nível regional;
- (d) Os países participantes deverão apoiar os futuros empresários e os recentemente estabelecidos, dando aos diplomados do EFP incentivos para o arranque de novas empresas e promovendo a mobilidade da aprendizagem para os jovens empresários.

## **RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014 NO QUE SE REFERE AO OBJETIVO ESTRATÉGICO 5**

### **Ações a nível nacional:**

- 13. *Incentivar a criação de parcerias de criatividade e inovação (prestadores de EFP, estabelecimentos de ensino superior e centros de design, arte, investigação e inovação);*
- 14. *Incentivar a utilização de tecnologia eficaz e inovadora, de qualidade comprovada por todos os prestadores EFP (incluindo redes e parcerias público-privadas), apoiada nos equipamentos, infraestruturas e redes necessários, permanentemente melhorados para refletir os desenvolvimentos tecnológicos e pedagógicos;*
- 15. *Tomar medidas de promoção do empreendedorismo, fomentando designadamente a aquisição das competências essenciais adequadas, facilitando a realização de experiências práticas nas empresas e associando peritos do meio empresarial.*

### **Apoio a nível da UE:**

*Instituir um Fórum EFP/Empresas a nível da UE consagrado aos seguintes temas:*

- 25. *papel do EFP no triângulo do conhecimento;*
- 26. *transição do EFP para o mundo empresarial: como apoiar os diplomados do EFP no arranque de empresas.*

## PROMOVER A IGUALDADE, A COESÃO SOCIAL E A CIDADANIA ATIVA

### 6. EFP-I e EFP-C inclusivos

Os países participantes deverão proporcionar um EFP que aumente a empregabilidade das pessoas (tanto a curto como a longo prazo), que lhes permita desenvolver carreiras de qualidade, experiência profissional satisfatória, autoconfiança, orgulho e integridade profissionais, e que lhes abra oportunidades de desenvolvimento na sua vida profissional e pessoal. Para alcançar estes objetivos, os países participantes devem:

- (a) Garantir que o EFP inicial dote os alunos de competências profissionais específicas e de competências mais amplas, incluindo as competências transversais, que lhes permitam prosseguir o ensino e a formação (no âmbito do EFP ou do ensino superior) e apoiar opções de carreira, a participação no mercado de trabalho e a transição entre empregos. Os conhecimentos, as aptidões e as competências adquiridos pelas pessoas no EFP deverão permitir-lhes gerir as suas carreiras e desempenhar um papel ativo na sociedade;
- (b) Assegurar-se de que os sistemas de educação de adultos fomentam a aquisição e o desenvolvimento de competências-chave. Para tal, poderá ser estabelecida uma cooperação com os prestadores de EFP, as comunidades locais, as organizações da sociedade civil, etc.;
- (c) Maximizar o contributo do EFP a fim de reduzir para menos de 10 % a percentagem dos que abandonam precocemente a escola, através de uma combinação de medidas preventivas e corretivas. De entre os meios possíveis para atingir esse objetivo refiram-se, por exemplo, a prestação de um EFP com relevância para o mercado do trabalho, o reforço da formação e aprendizagem no local de trabalho, percursos de aprendizagem flexíveis, a prestação de orientação e aconselha-

mento eficazes, e o desenvolvimento de conteúdos e métodos de aprendizagem que tenham em conta os estilos de vida e interesses dos jovens, continuando ao mesmo tempo a aplicar ao EFP referenciais de alta qualidade;

- (d) Proporcionar um acesso não discriminatório, em especial às pessoas e aos grupos em risco de exclusão, nomeadamente no que se refere às pessoas com baixas ou nenhuma qualificações, às pessoas com necessidades especiais ou oriundas de meios desfavorecidos, e aos trabalhadores mais velhos. A participação desses grupos no ensino e formação profissionais deverá ser facilitada e incentivada através de meios financeiros ou outros e através da validação da



aprendizagem não formal e informal, bem como da disponibilização de percursos flexíveis;

- (e) Promover a cidadania ativa no EFP, por exemplo, e quando adequado, encorajando parcerias entre os prestadores de EFP e as organizações da sociedade civil ou, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, promovendo a representação dos aprendentes nas instituições de EFP. Deste modo, será possível contribuir para a validação de aptidões e competências adquiridas através de atividades de voluntariado.



## RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014 NO QUE SE REFERE AO OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

### **Ações a nível nacional:**

16. *Tomar medidas preventivas e corretivas a fim de potenciar a contribuição do EFP para a luta contra o abandono escolar precoce;*
17. *Ponderar a adoção de medidas específicas para aumentar a participação dos menos qualificados e outros grupos de risco no ensino e formação, desenvolvendo nomeadamente percursos flexíveis de EFP-C e recorrendo aos serviços de orientação e apoio competentes;*
18. *Recorrer às TIC não só para alargar ao máximo o acesso à formação e promover a aprendizagem ativa, mas também para desenvolver novos métodos de EFP, tanto no local de trabalho como em meio escolar, que facilitem a participação dos grupos «de risco»;*
19. *Utilizar sistemas de monitorização para apoiar a participação dos grupos «de risco» no EFP: ver resultado alcançável a curto prazo 6.*

### **Apoio a nível da UE:**

27. *Vade-mécum de boas práticas para a inclusão dos grupos «de risco» graças a uma combinação de aprendizagem no local de trabalho e competências essenciais;*
28. *Recomendação do Conselho com vista à redução do abandono escolar precoce (2011).*



## OBJETIVOS TRANSVERSAIS

### 7. Maior participação das partes interessadas do setor do EFP e maior visibilidade dos resultados da cooperação europeia no EFP

Uma maior participação das partes interessadas do setor do EFP implica uma maior visibilidade dos resultados obtidos graças à cooperação europeia no EFP. Por conseguinte, a Comissão Europeia e os países participantes deverão investir numa comunicação clara e especificamente dirigida aos diferentes grupos de partes interessadas a nível nacional e europeu. A fim de facilitar a utilização dos instrumentos da UE disponíveis, os aprendentes e todas as partes envolvidas deverão receber uma informação ampla e adaptada a cada caso.

### 8. Governação coordenada dos instrumentos europeus e nacionais nos domínios da transparência, do reconhecimento, da garantia de qualidade e da mobilidade

Em consonância com os quatro objetivos estratégicos, os países participantes deverão atribuir nos próximos anos uma elevada prioridade à utilização coerente e complementar dos vários instrumentos europeus e nacionais nos domínios da transparência, do reconhecimento, da garantia de qualidade e da mobilidade. É necessário assegurar uma governação coordenada destes instrumentos no âmbito do Processo de Copenhaga e uma sinergia mais forte com os instrumentos e princípios do Processo de Bolonha.

### 9. Intensificação da cooperação entre a política de EFP e outros domínios políticos relevantes

Os países participantes e a Comissão Europeia deverão intensificar a cooperação entre a política de EFP e domínios políticos pertinentes (como o emprego, os assuntos económicos, a investigação e a inovação, os assuntos sociais, a juventude, o desporto e a cultura), a fim de seguir as orientações integradas da Estratégia «Europa 2020» e de reforçar o reconhecimento das competências e qualificações.

### 10. Melhorar a qualidade e a comparabilidade dos dados para a definição de políticas em matéria de EFP

A definição de políticas em matéria de EFP a nível da UE deverá basear-se nos dados comparáveis existentes. Para o efeito, e recorrendo ao Programa Aprendizagem ao Longo da Vida, os Estados-Membros deverão recolher dados pertinentes e fiáveis em matéria de EFP – nomeadamente no que se refere à mobilidade no EFP – e pô-los à disposição do Eurostat. Os Estados-Membros e a Comissão deverão decidir, de comum acordo, os dados a disponibilizar em primeiro lugar.

### 11. Fazer bom uso do apoio da UE

Os Fundos Estruturais Europeus e o Programa Aprendizagem ao Longo da Vida (e os respetivos sucessores) deverão ser utilizados para apoiar as prioridades acordadas para o EFP, nomeadamente a mobilidade internacional e as reformas implementadas pelos países participantes.

## RESULTADOS ALCANÇÁVEIS A CURTO PRAZO PARA 2011-2014 NO QUE SE REFERE AOS OBJETIVOS TRANSVERSAIS 7 A 11

### Ações a nível nacional:

20. Definir estratégias de comunicação para os diversos grupos envolvidos, centradas na implementação e mais-valia das ferramentas (ECVET, ECTS, referênciação dos QNQ ao EQF, sistemas de garantia de qualidade conformes com o EQAVET);
21. Criar mecanismos estruturados de cooperação entre o setor do EFP e os serviços de emprego a todos os níveis (política e implementação), incluindo os parceiros sociais;
22. Contribuir para aperfeiçoar os dados a nível da UE sobre os estudantes/formandos do EFP-I, incluindo a sua mobilidade e a empregabilidade.

### Apoio a nível da UE:

29. Apoiar a consecução dos objetivos supra através do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida e, quando necessário, dos Fundos Estruturais Europeus;
30. Apoiar a aprendizagem inter pares entre países participantes e os projetos inovadores;
31. Estabelecer um procedimento de coordenação reforçada para a implementação dos instrumentos europeus comuns no domínio da educação e formação;
32. Estratégia europeia de comunicação sobre os instrumentos europeus de transparência;
33. Desenvolver uma cooperação estruturada com as associações europeias de prestadores de EFP;
34. Melhorar a cooperação estruturada entre as políticas de educação e formação e de emprego;



35. Aperfeiçoar os dados a nível da UE sobre os estudantes/formandos do EFP-I, incluindo a sua mobilidade e a empregabilidade;
36. Os parceiros sociais a todos os níveis deverão continuar a desempenhar um papel ativo no Processo de Copenhaga (governança e apropriação) e contribuir para a obtenção dos resultados alcançáveis a curto prazo mencionados supra;
37. Elaborar relatórios sobre a evolução do EFP nos Estados-Membros e países parceiros;
38. Reforçar os intercâmbios com os países candidatos e os países abrangidos pela Política Europeia de Vizinhança.

## IV. PRINCÍPIOS SUBJACENTES À GOVERNAÇÃO E APROPRIAÇÃO DO PROCESSO DE COPENHAGA

- ▶ Os Estados-Membros deverão assumir o firme compromisso de implementar as prioridades do Processo de Copenhaga no quadro dos programas nacionais de reforma previstos na Estratégia «Europa 2020»;
- ▶ A apresentação de relatórios no âmbito do Processo de Copenhaga deverá ser incorporada no quadro estratégico no domínio da educação e da formação («EF 2020»). Tal permitirá contribuir da forma mais eficaz para a apresentação de relatórios sobre a Estratégia «Europa 2020», bem como aumentar a visibilidade do EFP na aprendizagem ao longo da vida;
- ▶ Haverá que intensificar a cooperação no domínio do EFP. O método aberto de coordenação deverá continuar a servir de principal mecanismo dessa cooperação. A aprendizagem interpares e os projetos inovadores deverão oferecer meios para apoiar os progressos das políticas nacionais;
- ▶ Os Diretores-Gerais da Formação Profissional (DGV), os Parceiros Sociais Europeus e o Comité Consultivo da Formação Profissional (ACVT) deverão continuar a desempenhar um papel ativo na governação do Processo de Copenhaga;
- ▶ O CEDEFOP e a ETF deverão continuar a apoiar a elaboração e a implementação das políticas, a apresentar relatórios sobre os progressos realizados para o cumprimento dos objetivos estratégicos e dos resultados alcançáveis a curto prazo, e a fornecer elementos concretos para a definição de políticas no domínio do EFP;
- ▶ Haverá que encorajar as organizações de prestadores de EFP a cooperarem a nível europeu com vista a promover os objetivos acima enunciados;
- ▶ Os diálogos políticos e o intercâmbio de experiências com os nossos parceiros a nível mundial podem contribuir para dar resposta aos desafios presentes e futuros. Haverá que reforçar os intercâmbios e a cooperação com os países potencialmente candidatos, com os países vizinhos assistidos pela ETF, e com as organizações internacionais, em especial a OCDE, o Conselho da Europa, a Organização Internacional do Trabalho e a UNESCO. Deverá ser assegurado o direito de participação de todos os países participantes nestas atividades;
- ▶ Uma nova lista de resultados alcançáveis a curto prazo deverá ser elaborada até 2014, com base nos objetivos estratégicos supracitados.

*Este texto foi acordado pelos ministros responsáveis pelo Ensino e Formação Profissional dos Estados-Membros da UE (Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Eslováquia, Espanha, Suécia e Reino Unido), dos países candidatos da UE (Croácia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Islândia e Turquia), e dos países da EFTA/EEE (Liechtenstein e Noruega). Estes países são designados por «países participantes» no texto.*

*Foi igualmente acordado pela Comissão Europeia e pelos seguintes Parceiros Sociais Europeus: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP.*



# INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Esta brochura inclui a versão integral do Comunicado de Bruges. Encontra-se igualmente disponível em:

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_pt.pdf)

Para outras informações, ver:

- ▶ Europass  
<http://europass.cedefop.europa.eu/pt/home>
- ▶ Quadro Europeu de Qualificações  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm)
- ▶ Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_en.htm)
- ▶ Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_en.htm)
- ▶ Programa Aprendizagem ao Longo da Vida  
<http://ec.europa.eu/lfp>
- ▶ Programa Leonardo da Vinci  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82_en.htm)

Para informações sobre:

- ▶ O Processo de Copenhaga  
[http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm)
- ▶ O Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e Formação  
[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm)

O relatório *Progress towards the common European objectives in education and training* (disponível em [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf)) analisa o desempenho e os progressos registados nos sistemas educativos e formativos europeus até 2010.



Comissão Europeia

**Apoiar o ensino e formação profissionais na Europa: o Comunicado de Bruges**

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2012 — 32 p. — 21 × 14,8 cm

ISBN 978-92-79-19911-0

doi:10.2766/15037

## **COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA**

### **Publicações gratuitas:**

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- nas representações ou delegações da União Europeia.  
Pode obter os respectivos contactos em: <http://ec.europa.eu>  
ou enviando um fax para: +352 2929-42758.

### **Publicações pagas:**

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Assinaturas pagas (por exemplo, as séries anuais do *Jornal Oficial da União Europeia*, as colectâneas da jurisprudência do Tribunal de Justiça):**

- através de um dos agentes de vendas do Serviço das Publicações da União Europeia ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_pt.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_pt.htm)).

