



PACOTE INFORMATIVO PARA AS PMES

**APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE
TRABALHO E O SISTEMA DE
APRENDIZAGEM:
VANTAGENS PARA FORMANDOS E
PMES**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



O projeto é constituído pelos seguintes parceiros:

[TECHNICAL UNIVERSITY OF KOSICE \(TUKE\)](#), **Eslováquia** - coordenador do projeto

[KLUB PO UPRAVLENIE NA ZNANIYA, INNOVACII I STRATEGII \(KISMC\)](#), **Bulgária**

[M.K. INNOVATION LTD \(COIN\)](#), **Chipre**

[AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI ANONYMI ETAIREIA \(IDEC S.A\)](#), **Grécia**

[EUROPEAN DIGITAL LEARNING NETWORK \(DLearn\)](#), **Itália**

[CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O COMÉRCIO E AFINS \(CECOA\)](#), **Portugal**

[POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP \(PIT\)](#), **Espanha**

[SOCIAL VALUE NETWORK \(SVUK\)](#), **Reino Unido**

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

•“O ROI da ALT e do sistema de aprendizagem” projeto nº: 2017-1-SK01-KA202-035375

Índice

1		Objetivo do projeto
3		Sobre o ROI
5		Melhores práticas dos países selecionados
10		Análise dos países parceiros do projeto
14		Principais conclusões

OBJETIVOS

O principal objetivo deste documento é promover os resultados do Projeto ROI, informar, e em última análise, envolver as PMEs europeias na oferta de oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho e com o sistema de aprendizagem.

Por definição, a aprendizagem em contexto de trabalho é:

“Aquisição de conhecimentos e competências através da realização de tarefas num contexto profissional – e sua reflexão - quer sejam promovidas no local de trabalho (como a formação em alternância) quer sejam ministradas numa instituição de Educação e de Formação Profissional - EFP”.

Por definição, Educação e Formação Profissional é:

“Educação e formação profissional (EFP) é a parte do sistema do ensino e de formação profissional que proporciona formação acreditada em competências técnicas e relacionadas com o trabalho. Abrange um grande número de percursos formativos, carreiras e indústrias, como o comércio e os serviços, o retalho, a hotelaria e a tecnologia.”

Por definição, aprendizagem é:

“Formação de longo prazo, sistemática, alternando períodos no local de trabalho e numa instituição de ensino ou centro de formação. O aprendiz está contratualmente vinculado ao empregador e recebe uma remuneração (salário ou subsídio). O empregador assume a responsabilidade de fornecer ao formando a formação para determinada ocupação específica”.

Aprendizagem em contexto de trabalho é um conceito genérico, que descreve um conjunto de programas de aprendizagem que incluem formandos, estágios, e ...



O “Retorno do Investimento da Aprendizagem em Contexto de Trabalho / Sistema de Aprendizagem” propõe um modelo para cálculo dos custos e dos benefícios das PMEs - pequenas e médias empresas europeias face aos seus investimentos, ou não, na aprendizagem em contexto de trabalho e nos cursos de aprendizagem.



Se é uma PME que deseja entender e aplicar melhor a ALT e o sistema de aprendizagem nos seus negócios, podemos ajudá-lo a fazê-lo de maneira eficiente e eficaz.

As PMEs são o motor económico para o crescimento e o emprego da Europa, e representam 99% das empresas da União Europeia e dois terços do emprego na Europa a 28. A disponibilidade de mão-de-obra qualificada continua a ser um pré-requisito importante para a prosperidade da Europa. No entanto, muito frequentemente surgem discrepâncias entre as competências exigidas pelo mercado de trabalho e as ofertas provenientes do sistema de educação e de formação profissional.

O sistema de aprendizagem e a ALT fornecem uma opção para resolver a incompatibilidade de competências. Fazer isso implicará custos para a PME, mas também fornecerá uma gama de benefícios associados. Portanto, é importante comunicá-los para fornecer aos empresários das PMEs informações que possam ajudar nas suas decisões ao envolverem-se com essas práticas.

Em geral, as empresas enfrentam desafios relacionados ao sistema de aprendizagem como tarefas administrativas, organização de formadores, de formandos, cooperação com escolas de EFP, etc. Na maioria dos casos, as empresas preferem contratar um trabalhador qualificado em vez de formar um porque os estágios exigem tempo, dinheiro e recursos humanos. Esses recursos são escassos, em especial nas PMEs.

SOBRE O ROI



A consciencialização das PME's sobre a análise de custo-benefício decorrente da promoção da aprendizagem em contexto de trabalho é crucial para determinar sua participação no sistema de aprendizagem.

Com base nesta necessidade, o projeto “Retorno do Investimento da Aprendizagem em Contexto de Trabalho / Sistema de Aprendizagem” (projeto No.: 2017-1-SK01-KA202-035375) sugere o desenvolvimento de um modelo de cálculo de retorno do investimento (ROI) e de uma ferramenta digital que permita às PME's europeias calcular e visualizar como os investimentos na aprendizagem em contexto de trabalho e no sistema de aprendizagem podem manifestar-se em benefícios múltiplos.

Os resultados do projeto são os seguintes:

- Um modelo para o cálculo do retorno do investimento das oportunidades de aprendizagem dirigidas a PME's
- Uma ferramenta digital de apoio ao modelo
- Conceber um Guia de Boas Práticas dirigido a PME's, que proporcione orientação sobre como desenhar, implementar e monitorizar práticas de aprendizagem no local de trabalho que beneficiem as empresas, os formandos e a sociedade.

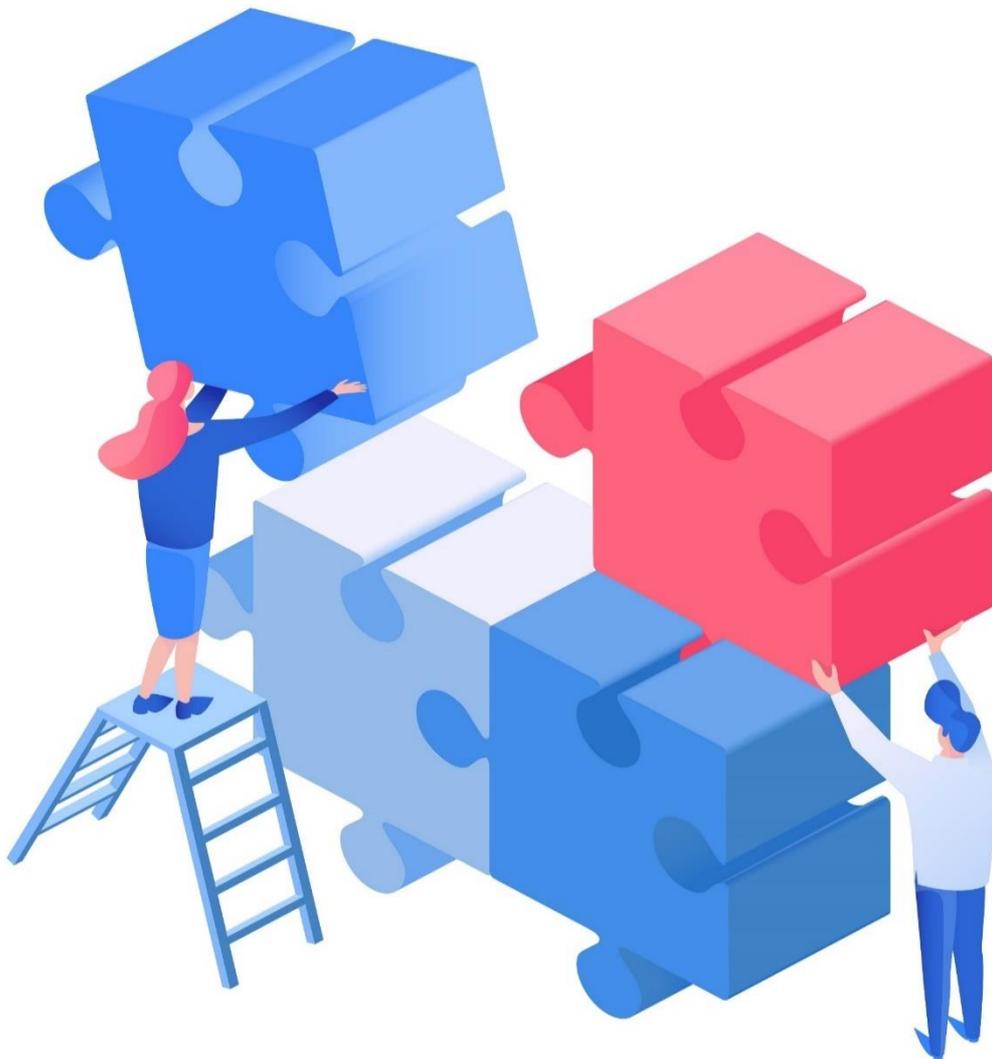
Todos os objetivos e resultados do projeto encontram-se disponíveis no site: www.roiwbl.eu

O Projeto ROI é implementado no período de novembro de 2017 até outubro de 2019.

Esta parceria é constituída por 8 parceiros, provenientes de 8 países diferentes da União Europeia.

Este consórcio tem o propósito de potenciar os resultados alcançados pelo projeto com ampla aplicabilidade e impacto na Europa:

- em países com sistemas de ensino e de formação profissional mais distante das empresas (Eslováquia, Espanha, Portugal, Grécia, Bulgária);
- e em países com sistemas de ensino e de formação profissional com relações mais próximas do universo empresarial (Reino Unido e Itália), utilizando o *know-how* tecnológico do parceiro Cipriota.



MELHORES PRÁTICAS DOS PAÍSES PARCEIROS E OUTROS

A Áustria e a Alemanha são países com sistemas liderados pela demanda e um alto nível de comprometimento do empregador com a EFP. Em contraste, o Reino Unido pode ser definido como um sistema liderado pela oferta em que os locais de formação são oferecidos principalmente porque os prestadores de formação abordam os empregadores e pedem aberturas.

ÁUSTRIA

As empresas austríacas constituem o núcleo central do sistema de aprendizagem. A grande maioria da formação profissional ministrada ocorre em contexto empresarial, apoiada por acordos de formação profissional com os formandos e formadores internos.

No sistema austríaco, existe uma grande diversidade de percursos formativos, com diferentes programas de EFP, e especializações em área e setores económicos de relevo para o país. Outro indicador da grande importância da EFP no sistema, é a atratividade junto dos jovens.

A formação ocorre em dois espaços de aprendizagem distintos: na empresa e na escola/centro de formação profissional, a meio tempo (daí o termo "sistema dual"). A relação com as empresas é extrema importância.

As Câmaras de Comércio e Indústria Regionais, muitas vezes em cooperação com as Câmara das Províncias e o Governo Central, criaram entidades que facilitam as alianças de aprendizagem: fornecem informação às empresas parceiras, às instituições de ensino e de formação profissional e selecionam os formandos com perfil adequado.

ALEMANHA

A Alemanha é por tradição muito forte no EFP. Neste país, a aprendizagem no âmbito do sistema dual é o principal caminho para o emprego de jovens. Muitas empresas encaram a formação como um desígnio e responsabilidade social; orgulham-se de ser empresas promotoras da formação. Devido à importância da aprendizagem na economia, o governo alemão coloca grande ênfase na promoção do sistema. As estimativas sugerem que 76% dos recursos dedicados aos formandos são provenientes destas empresas.

REINO UNIDO

No Reino Unido, são várias as entidades do sistema de EFP que ministram formação profissional, responsáveis pela atualização de competências. Para atender às necessidades das PMEs, o Governo envolve os empregadores tanto na conceção como na oferta de EFP. Os empregadores fornecem aos formandos diversas oportunidades de aprendizagem, dentro e fora do contexto profissional. A formação está diretamente relacionada com a função e com as necessidades da organização.

No Reino Unido, a prática tem vindo a demonstrar que também os empregadores, incluindo as PMEs, estão ativamente envolvidos na oferta de EFP, contribuindo para o currículo dos cursos, para sessões de mentoria, proporcionando aos formandos experiências em contexto de trabalho. Os empregadores são agentes ativos no desenvolvimento de parcerias com o sistema de EFP e com as entidades de ensino e formação profissional.

A regulamentação dos sistema de aprendizagem na empresa é a única área de competência direta do Governo Federal no campo da educação. Abordam-se os desafios através de programas e iniciativas. Contudo, a oferta de estágios nas empresas é uma decisão das empresas e sujeita às condições de mercado.

Na Alemanha, as empresas envolvem-se com o sistema de aprendizagem para mais tarde recrutar os formandos. Neste contexto, todas estas decisões fazem parte de uma estratégia de planeamento de recursos humanos: a aprendizagem é vista como um investimento.

A influência dos empregadores no sistema de EFP faz-se através:

- Das organizações setoriais;
- De parcerias com a indústria;
- De parcerias para a aprendizagem, com experiências pioneiras.

Os empregadores exercem a sua influência através:

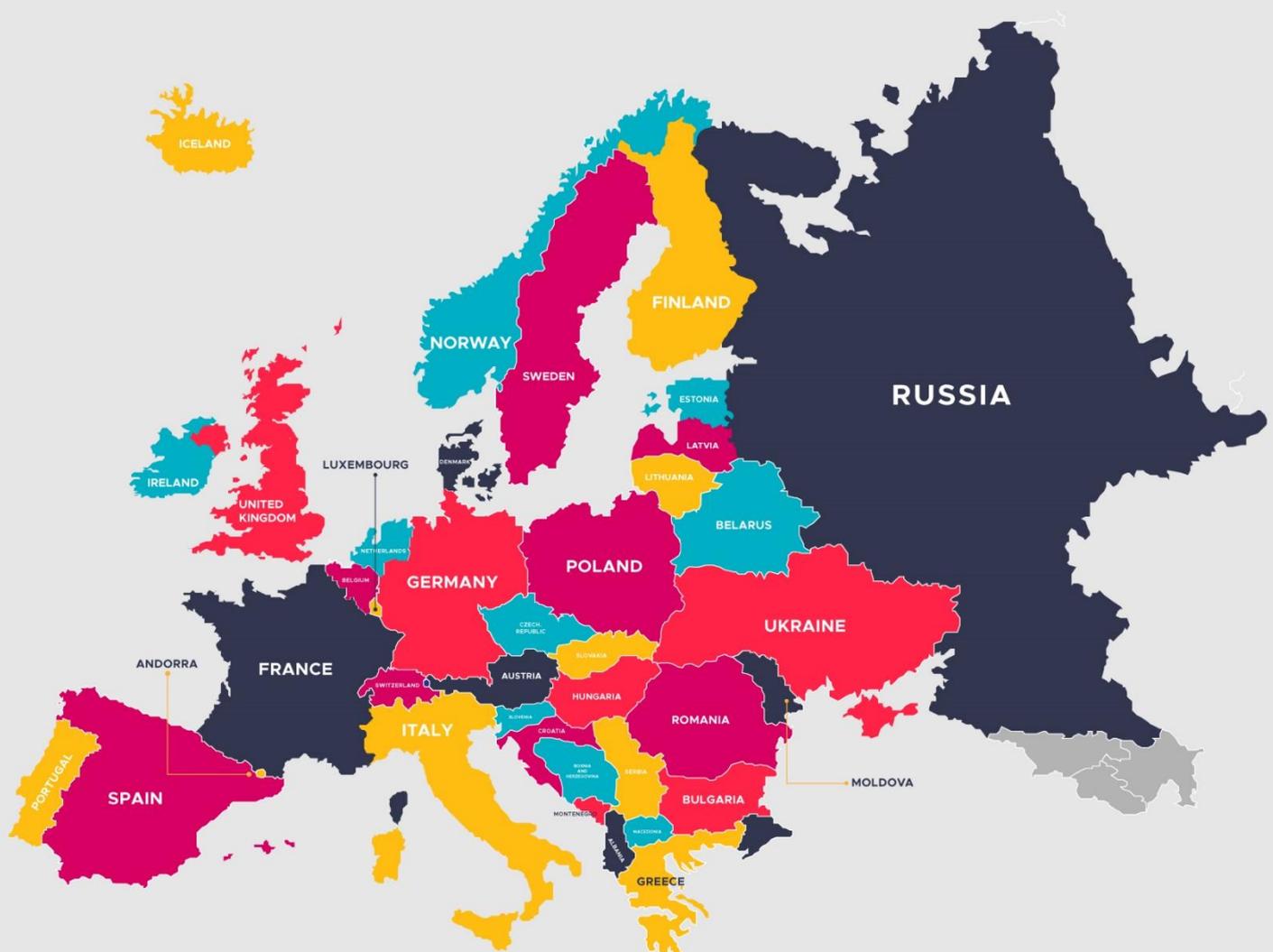
- De medidas de governança com entidades do ensino superior;
- De patrocínios com entidades do ensino superior técnico;
- Da gestão de carreira nas universidades.

ANÁLISES NOS PAÍSES PARCEIROS DO PROJETO



Os países parceiros deste consórcio realizam uma pesquisa sobre a aprendizagem em contexto de trabalho (ALT) e o sistema de aprendizagem e salientam a ligação com a formação prática de formandos nas empresas.

- Algumas PME não estão a aproveitar as oportunidade que o sistema de aprendizagem oferece, nem a explorar todos os benefícios da aprendizagem em contexto de trabalho;
- Os apoios governamentais foram considerados um ponto forte, bem como esta abordagem sistemática que envolve os parceiros do sistema de EFP;
- A participação ativa das PME é fundamental na economia dos estados membros da EU, sendo de grande relevância e uma condição vital para o alinhamento entre a oferta e procura de competências.



BULGÁRIA

A Bulgária sofreu uma transformação económica significativa nas últimas três décadas. O país apresenta um desafio a nível do desemprego dos jovens e uma elevada taxa de abandono escolar precoce. A Bulgária tem vindo a modificar o seu sistema de ensino e de formação profissional com vista à participação ativa das empresas, especialmente as PME. A formação profissional orientada para o mercado de trabalho é a base da reforma do sistema educativo búlgaro. O objetivo é encontrar um conjunto de competências necessárias no sector privado e melhorar a qualidade do sistema de ensino e de formação profissional.

GRÉCIA

A Grécia é a maior economia da Zona das Balcãs e um importante investidor em toda a região. A Grécia também apresenta um problema de desemprego. Uma grande percentagem de desempregados são qualificados, provenientes das escolas secundárias e das universidades. A Grécia tem vindo a melhorar o sistema de ensino e de formação profissional. O EFP está em processo de transformação na Grécia. As principais fraquezas e desafios no domínio da EFP resumem-se da seguinte forma: a) taxas de abandono elevadas, em comparação com a educação em geral; b) multiplicidade e complexidade do enquadramento legal; c) falta de continuidade e foco na conceção e implementação de políticas relacionadas com o EFP e d) ligação problemática com o mercado de trabalho.

PORTUGAL

Portugal é um país desenvolvido, apresenta elevados padrões de vida e tem uma economia de mercado avançada. O ainda baixo nível de escolaridade dos portugueses é um dos fatores chave que pode contribuir para a baixa produtividade de Portugal em comparação com os parceiros europeus. Apesar de ter sido criado um Sistema Nacional de Qualificações que suporta e desenvolve o EFP, o número de jovens matriculados em cursos de formação profissional em Portugal continua baixo quando comparado com os estudos gerais. O número de adultos inscritos no EFP é muito elevado (cerca de 65%) em comparação com o ensino geral ou outras formas de qualificação. O governo central é responsável pelo sistema de ensino e de formação profissional em Portugal.

ESLOVÁQUIA

O país encontra-se entre as mais abertas economias da UE e tem uma elevada percentagem de emprego na área da produção de automóveis e da eletrónica. A economia do país depende fortemente de pessoas com qualificações profissionais. A Eslováquia é fortemente dependente das PME, uma vez que estas proporcionam 72% do emprego e 67% do valor acrescentado, muito acima das respetivas médias da UE de 67% e 58%. A Eslováquia tem uma forte tradição de EFP, 70% do total de alunos do ensino secundário participam em programas de EFP. As instituições de EFP têm uma longa tradição e uma forte ligação entre as escolas de EFP e as PME.

ESPANHA

O país apresenta uma abordagem sistemática e holística para incentivar o envolvimento das PME no EFP nas suas diversas formas. A criação do Sistema Nacional de Qualificação da EFP em Espanha consolidou esta abordagem da formação profissional e dos programas unificados destinados a criar e ligar futuros trabalhadores qualificados ao local de trabalho, com ofertas de formação de qualidade. Como parte das políticas de emprego, são várias as medidas para combater o desemprego elevado devido à crise económica; a eficácia destas medidas faz parte do debate político. A estrutura que coordena a cooperação entre os centros de formação e as empresas é estabelecida pelo Ministério da Educação de cada região autónoma.

ITÁLIA

A economia italiana é uma das maiores do mundo, com índices de exportações elevados e dominada por PME. Em Itália, o EFP concentra-se principalmente nos serviços, na indústria transformadora e na construção. Nos últimos 10 anos, surgiram algumas leis relativas à aprendizagem, aprovadas a nível nacional e regional. Foram introduzidas mudanças contínuas, por vezes aplicadas de forma não homogénea, e assim, em vez de apoiar a difusão da aprendizagem, criaram algum ruído tanto para os formandos como para as empresas. A reforma mais recente, de 2014, concentra-se principalmente no ajuste do sistema de contratos de trabalho. O objetivo foi criar um sistema unificado de contratos de trabalho para promover o emprego.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- A política e a legislação nacional são um dos principais fatores de sucesso e que afetam as decisões relativas às PMEs sobre a ALT – aprendizagem no local de trabalho e o sistema de aprendizagem.
- As PMEs têm a sua cultura institucional sobre ALT e/ou sistema de aprendizagem.
- A ALT e o sistema de aprendizagem podem contribuir para a diminuição das lacunas de competências e para a falta de talento.
- Faltam estruturas no sistema de EFP e uma melhor comunicação e cooperação entre o EFP e as PMEs.
- A ALT oferece a oportunidade de conhecer os futuros trabalhadores e de diminuir os custos de aquisição de novos talentos.



BENEFÍCIOS ECONÓMICOS PARA AS PMEs

- ✓ Impacto positivo no desempenho da organização;
- ✓ Redução dos custos de recrutamento externo e de indução interna (introdução de pessoal para um novo emprego na organização);
- ✓ Melhoria da imagem e da reputação da empresa;
- ✓ Aumento da retenção das pessoas e da satisfação no trabalho;
- ✓ Meio eficaz para o fornecimento adequado das competências;
- ✓ Acesso a um melhor leque de candidatos/as, com menores custos de formação no futuro;
- ✓ Disponibilidade de trabalhadores qualificados, investimento na força de trabalho futura;
- ✓ Aumento dos lucros na organização;
- ✓ Aumento da inovação, os formandos introduzem inovação à experiência, em especial nas competências digitais e na inovação aberta;
- ✓ Conhecimento sobre as últimas tendências, ou seja, os jovens trazem novas ideias e desafiam os velhos hábitos.

BENEFÍCIOS ADICIONAIS

- ✓ Aumento da empregabilidade e promoção da aquisição de competências de empregabilidade;
- ✓ Melhoria do sistema de ensino e de formação profissional e dos requisitos relacionados com a promoção do negócio nas empresas;
- ✓ Redução do desemprego jovem;
- ✓ Maior responsabilidade social;
- ✓ Maior integração social e inclusão, a nível nacional;
- ✓ Melhor coesão social e cooperação, a nível regional;
- ✓ Preparação de mentores e de formadores qualificados;
- ✓ Maior retorno económico através da redução de gastos públicos e da libertação de fundos para outras prioridades;
- ✓ Melhoria das relações intergeracionais;
- ✓ Melhoria da cidadania ativa.

CONSIDEROU ESTES BENEFÍCIOS PARA A SUA EMPRESA?

MARCA MAIS FORTE DO EMPREGADOR

MAIOR PRODUTIVIDADE

REDUÇÃO DE CUSTOS DE AQUISIÇÃO DE TALENTOS

MAIOR CAPACIDADE DE INOVAÇÃO

AUMENTO DE TALENTOS A NÍVEL INTERNO

AUMENTO DA TAXA DE RETENÇÃO