



Relatório Nacional Italiano

WP2: Análise Regulatória e Reestruturação Curricular



**Cofinanciado pela
União Europeia**

Financiado pela União Europeia. As visões e opiniões expressas são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Agência Nacional Erasmus+ - INDIRE. Nem a União Europeia nem a entidade financiadora podem ser responsabilizadas pelas mesmas.

N.º do projeto: 2024-1-IT02-KA220-HED-000245540



Índice

Resumo	3
1 Introdução	5
Âmbito do presente relatório	6
Metodologia.....	6
Importância e benefícios da FCT	7
Definição de FCT	8
2 Panorâmica das políticas de Formação em Contexto de Trabalho na Itália e na UE	11
2.1 Políticas e quadros da UE	11
2.2 Políticas italianas de FCT	17
3 Resumo do feedback das partes interessadas	32
4 Melhores práticas.....	37
5 Análise das lacunas e dos desafios	40
6 Recomendações	44
7 Conclusão	46
8 Referências.....	46
9 Anexo: Dados do questionário online italiano e tabelas de melhores práticas	52
Dados do questionário italiano	52
Tabelas de melhores práticas	71

Resumo executivo

Este relatório analisa a situação atual da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) em Itália, destacando o seu papel crucial na redução do fosso entre a educação e as necessidades do mercado de trabalho. A FCT combina a aprendizagem académica com a experiência no local de trabalho, proporcionando aos estudantes competências práticas e melhorando a empregabilidade. No entanto, o seu pleno potencial é prejudicado por vários desafios, incluindo um desfasamento entre os programas curriculares e as exigências do mercado de trabalho, um envolvimento insuficiente dos empregadores, financiamento inadequado e uma sensibilização e promoção limitadas das oportunidades de FCT. Os programas de aprendizagem, uma componente fundamental da FCT, continuam subutilizados devido a complexidades regulamentares e à falta de sensibilização entre empregadores e estudantes. Além disso, as disparidades regionais, particularmente no sul de Itália, e as lacunas em competências digitais entre estudantes e pessoal constituem obstáculos à acessibilidade e implementação dos programas de FCT.

A investigação documental e de campo revela um conhecimento limitado das políticas nacionais e europeias de FCT, com apenas 38,1% dos inquiridos familiarizados com as mesmas. As partes interessadas identificaram os encargos administrativos, o uso indevido de estágios extracurriculares e a colaboração insuficiente entre instituições de ensino e empregadores como obstáculos fundamentais. Apesar destes desafios, as partes interessadas reconhecem o potencial da FCT para alinhar melhor a educação com as necessidades do mercado de trabalho e apoiar o desenvolvimento da força de trabalho.

O relatório apresenta várias recomendações para dar resposta a estas questões. É essencial sensibilizar e melhorar a divulgação das oportunidades de formação em contexto de trabalho, bem como fomentar parcerias mais sólidas entre universidades, empregadores e decisores políticos, a fim de alinhar os programas de forma mais eficaz com as necessidades do mercado de trabalho. O desenvolvimento de competências digitais entre estudantes e educadores é fundamental para responder às necessidades de um mercado de trabalho cada vez mais tecnológico. Garantir financiamento adequado e uma remuneração justa para estagiários e aprendizes é também necessário para atrair participantes e incentivar o envolvimento dos empregadores. Além disso, a eliminação gradual de práticas inadequadas, tais como estágios extracurriculares de baixa qualidade, em favor de programas de aprendizagem estruturados, e a criação de quadros normalizados para o reconhecimento das atividades de FCT podem melhorar a qualidade e a acessibilidade do sistema.

Em conclusão, a FCT tem o potencial de transformar a educação e o emprego em Itália, combatendo o desemprego juvenil e preparando uma força de trabalho qualificada para o futuro. Ao implementar as recomendações propostas, os decisores políticos e as partes

interessadas podem construir um quadro de FCT mais eficaz, inclusivo e sustentável que beneficie os estudantes, os empregadores e a economia em geral.

1 Introdução

Este relatório faz parte do trabalho realizado no âmbito do projeto Erasmus+ «Work-Based-Learning Champion». O projeto **procura elevar a formação em contexto de trabalho como uma metodologia de referência nas Instituições de Ensino Superior (IES), desenvolvendo um quadro estruturado para a implementação eficaz desta prática em toda a UE.** Reconhecendo que a FCT colmata a lacuna entre o conhecimento teórico e as necessidades do mercado de trabalho, este projeto visa **reforçar a integração de experiências do mundo real nos currículos educativos, garantindo que os estudantes adquiram competências relevantes para o emprego e uma maior preparação para o mercado de trabalho.**

Embora existam políticas de FCT nos quadros educativos da UE, as inconsistências na qualidade e na implementação nos vários países da União dificultam a sua adoção generalizada nas IES. Para resolver esta situação, o WBL Champion realiza uma análise regulamentar das políticas de FCT, redesenha cursos das IES que atualmente carecem de práticas de FCT, desenvolve um conjunto de ferramentas de garantia de qualidade e concebe três cursos de Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD) para apoiar o pessoal das IES e os mentores da indústria. Além disso, uma plataforma online promoverá a colaboração entre os profissionais da FCT e testes-piloto nos países parceiros validarão a eficácia dos currículos redesenhados com metodologias de FCT integradas.

Os principais destinatários do projeto são os docentes, estudantes e pessoal das IES, bem como as empresas e os mentores da indústria que se envolverão no projeto para avaliar a eficácia da implementação das práticas de FCT.

O projeto FCT define 3 objetivos principais:

Objetivo 1: Reforçar as competências digitais dos profissionais das IES, como forma de integrar ferramentas digitais nas práticas de FCT, o que, por sua vez, apoiará a transformação digital na educação. Isto capacitará os educadores para incorporarem eficazmente a tecnologia nos programas de FCT, em consonância com as prioridades da UE em matéria de preparação digital.

Objetivo 2: Fornecer ferramentas acessíveis e inovadoras para o pessoal das IES, estudantes, empresas e mentores da indústria. Ao desenvolver recursos de fácil utilização, este projeto garantirá que todos os participantes nos programas de FCT possam interagir com confiança com as ferramentas digitais, promovendo uma abordagem simplificada ao FCT em todas as instituições.

Objetivo 3: Redesenhar seis cursos existentes em IES para incorporar a FCT nos currículos, respondendo diretamente à procura do mercado de trabalho por licenciados com experiência

prática. Ao integrar a FCT nas IES parceiras, este projeto facilitará a transição dos estudantes para o mercado de trabalho e reforçará o alinhamento entre os programas de ensino superior e de EFP.

Através destes objetivos, o projeto WBL Champion criará um quadro e ferramentas unificados para apoiar as IES e os líderes da indústria, promovendo assim uma utilização mais sistemática e impactante da FCT no ensino superior.

Para alcançar os objetivos acima mencionados, o projeto está dividido em Pacotes de Trabalho, cada um com o seu conjunto específico de objetivos. O projeto começa por estabelecer uma base sólida para melhorar as práticas de FCT no ensino superior, analisando as políticas de FCT existentes nos países parceiros da UE (Malta, Itália, Portugal e Irlanda) e a nível europeu, e aplicando esses insights à reformulação dos cursos das IES. Este Pacote de Trabalho, doravante designado por WP2, é essencial para garantir que as IES integram efetivamente a FCT nos seus currículos, melhorando assim os resultados de aprendizagem, promovendo o desenvolvimento de competências relevantes e alinhando os programas educativos com as exigências do mercado de trabalho.

O primeiro principal resultado do projeto é o relatório sobre «Identificação das políticas nacionais e da UE em matéria de FCT». Será o principal resultado do WP2 do projeto e fornecerá informações detalhadas sobre as políticas e práticas de FCT existentes nos países parceiros, bem como identificará as melhores práticas que estão atualmente a ser utilizadas tanto nas IES como nas empresas. Este relatório é crucial para o projeto, uma vez que servirá de base para o desenvolvimento de estratégias, conceção de cursos e ferramentas digitais que se alinhem com as necessidades dos formadores e estudantes das IES, bem como para orientar a implementação eficaz de currículos integrados com a FCT, o que será o foco principal da fase seguinte do projeto.

Âmbito deste relatório

Este relatório centra-se na identificação de políticas e melhores práticas de FCT, bem como na análise de lacunas e desafios **em Itália**, e apresenta um conjunto de recomendações relacionadas para a melhoria e maior adoção da FCT.

Metodologia

O relatório baseia-se tanto em **investigação documental** aprofundada **como em investigação de campo**.

A investigação documental centrou-se numa revisão da literatura relevante, artigos académicos, documentos governamentais e estudos de caso sobre a FCT em Itália publicados

nos últimos 8 anos. Foram recolhidos e analisados estudos de caso de programas de FCT bem-sucedidos em diferentes setores ou regiões, a fim de apresentar exemplos específicos de implementação e gestão eficazes da FCT. Além disso, foram analisadas bases de dados e publicações de organismos nacionais que regulam as práticas de formação em contexto de trabalho.

Foram utilizados **métodos de investigação de campo** para envolver e obter informações diretamente dos principais grupos-alvo — académicos, empresas, bem como organizações de investigação e estudantes — através de um questionário online. Os dados e resultados obtidos a partir dos questionários podem ser consultados no anexo, e os elementos-chave foram integrados nas diferentes secções.

Foram realizadas duas entrevistas para obter mais informações e feedback de um especialista em FCT.

Importância e benefícios da FCT

A formação em contexto de trabalho aborda diretamente a desconexão entre a aprendizagem académica e as exigências do mercado de trabalho. Ao integrar a experiência prática com o conhecimento teórico, a FCT proporciona aos estudantes uma experiência de aprendizagem abrangente que os prepara para os desafios do mundo real nas suas respetivas áreas.

Conforme sublinhado pela Fundação Europeia para a Formação, **a formação em contexto de trabalho oferece benefícios significativos a várias partes interessadas, melhorando a educação, o emprego e a elaboração de políticas¹** :

As empresas beneficiam grandemente da FCT, uma vez que esta promove ambientes onde a aprendizagem contínua é incentivada, levando a um aumento da inovação e da produtividade. Isto não só melhora a qualidade dos produtos e o serviço ao cliente, como também reduz a rotatividade de pessoal, tornando os empregos mais envolventes e, conseqüentemente, reduzindo os custos de recrutamento e formação.

Para os formandos, a formação em contexto de trabalho transforma os programas educativos, tornando-os mais relevantes e diretamente ligados ao local de trabalho. Esta abordagem prática não só torna a aprendizagem mais interessante, como também melhora significativamente as perspetivas de emprego, dotando os formandos de competências relevantes para o trabalho e estabelecendo ligações diretas com potenciais empregadores. Isto

¹ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-09/Work-based%20learning_Handbook.pdf

é particularmente benéfico para os grupos desfavorecidos, ajudando a ampliar as oportunidades e a aumentar a inclusão social no mercado de trabalho.

Os trabalhadores também obtêm benefícios substanciais da FCT. Torna o seu trabalho mais envolvente e oferece oportunidades para aprender novas competências, o que pode conduzir a um maior desenvolvimento profissional e progressão na carreira. A natureza dinâmica da FCT garante que os trabalhadores se adaptem continuamente e se mantenham competitivos nas suas áreas.

Os decisores políticos e as instituições públicas reconhecem a FCT pela sua capacidade de produzir competências relevantes e de alta qualidade, mais em sintonia com as exigências atuais do local de trabalho do que a aprendizagem tradicional exclusivamente em sala de aula. A FCT reforça a cooperação entre instituições de ensino e empresas, o que ajuda a alinhar os resultados educativos mais estreitamente com as exigências reais do mercado de trabalho.

As instituições de ensino beneficiam da integração da FCT, uma vez que esta ajuda a desenvolver competências sociais essenciais, tais como o trabalho em equipa e a resolução de problemas, para além de incutir hábitos de trabalho básicos, como a pontualidade. Mostrar aos alunos a aplicação prática dos seus cursos aumenta o seu interesse pelos estudos e pode ser particularmente importante para aumentar a participação e melhorar os resultados entre os alunos desfavorecidos.

Em geral, as vantagens abrangentes da formação em contexto de trabalho tornam-na uma pedra angular das estratégias modernas de educação e emprego. Reforça a ligação entre a educação e o mercado de trabalho, tornando a força de trabalho mais adaptável e qualificada. Isto não só beneficia os indivíduos em termos de empregabilidade e progressão na carreira, como também reforça a competitividade e a inovação das empresas, contribuindo, em última análise, para o crescimento económico e a estabilidade social.

Definição de FCT

Para estabelecer um ponto de partida comum, os parceiros chegaram a acordo sobre uma definição comum de formação em contexto de trabalho para o projeto. Com base na literatura existente (Bound e Solomon, 2001; Linehan et al., 2008; Sweet, 2018; Sheridan e Linehan, 2013; Jackson, 2017; Kerry e Bruce, 2020) e **para efeitos deste projeto, a Formação em Contexto de Trabalho é definida como:**

«uma estratégia educativa que integra a aprendizagem académica com experiências práticas no local de trabalho, permitindo aos estudantes aplicar conhecimentos teóricos em contextos do mundo real. Através do envolvimento estruturado com ambientes de trabalho autênticos, os estudantes desenvolvem conhecimentos,

aptidões e competências. As atividades de FCT incluem aquelas atividades e experiências que são diretamente relevantes para as áreas de estudo e futuras carreiras dos estudantes, estão ligadas a resultados de aprendizagem específicos e são avaliadas para fins de aprendizagem.»

A tabela seguinte descreve as experiências que são consideradas incluídas ou excluídas no âmbito da FCT, centrando-se na questão de **saber se permitem que os resultados de aprendizagem sejam avaliados num ambiente semelhante ao local de trabalho.**

Incluídas	Excluídas
No FCT, as atividades incluídas são aquelas em que o progresso e as competências dos alunos são avaliados com base em resultados de aprendizagem predefinidos em ambientes reais ou semelhantes a um local de trabalho.	Por outro lado, as atividades excluídas são aquelas que podem apoiar o desenvolvimento de competências, mas carecem de uma ligação direta e avaliável a resultados de aprendizagem predefinidos num ambiente de trabalho real ou simulado. Estas atividades centram-se frequentemente na aprendizagem teórica ou observacional, sem uma participação ativa e avaliável em tarefas do mundo real.
Exemplo - Estágios acreditados	Exemplo - Experiências de contacto que não estão ligadas a resultados de aprendizagem e não são avaliadas como parte do programa académico
Formação profissional em contexto de trabalho: Aprendizagem no local de trabalho avaliada em termos de competências e resultados.	Estudos de caso e trabalho de reflexão: Úteis para a compreensão conceptual, mas carecem de avaliação prática e no mundo real.
Estágios que apoiam a avaliação dos resultados de aprendizagem	Simulações ou dramatizações que não ocorrem num ambiente de trabalho real
Projeto industrial que inclui tarefas de trabalho estruturadas que podem ser avaliadas com base em critérios académicos.	Experiências de voluntariado que não estão formalmente ligadas aos resultados de aprendizagem nem são avaliadas para obtenção de créditos académicos
Trabalho temporário que apoia a avaliação dos resultados de aprendizagem.	Acompanhamento profissional de carácter observacional e sem avaliação formal ligada aos resultados de aprendizagem
Emprego no âmbito da formação profissional que apoia a avaliação dos resultados de aprendizagem	Projetos exclusivamente online ou experiências virtuais não ligadas a ambientes do mundo real nem avaliadas quanto à sua relevância para o local de trabalho

2 Visão geral das políticas de Formação em Contexto de Trabalho italianas e da UE

2.1 Políticas e quadros da UE

A formação em contexto de trabalho na União Europeia é uma componente fundamental das políticas de educação e formação, bem como das políticas de juventude e emprego, **com o objetivo de melhorar a empregabilidade de jovens e adultos, respondendo simultaneamente às necessidades de competências da economia**. A abordagem da UE à FCT abrange uma variedade de programas e iniciativas que promovem experiências de aprendizagem prática em contextos de trabalho.

As principais iniciativas relacionadas com a formação em contexto de trabalho são: o Programa Erasmus+, a Agenda Europeia de Competências, o Espaço Europeu da Educação (EEE), o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Garantia para a Juventude da UE, a Aliança Europeia para a Aprendizagem (EAfA), o Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem (EFQEA) e a Garantia Europeia de Qualidade no Ensino e Formação Profissionais (EQUAVET).

O [Programa Erasmus+](#) (2021-2027) é a iniciativa emblemática da UE para a educação, a formação, a juventude e o desporto. Centra-se na expansão de oportunidades, na promoção da inclusão, no apoio às transições ecológica e digital e no reforço da cooperação a nível europeu na aprendizagem ao longo da vida. O Erasmus+ integra a formação em contexto de trabalho nas suas prioridades centrais, tanto para o EFP como para as IES, de várias formas.

Uma das suas principais iniciativas é apoiar a mobilidade transfronteiriça de aprendizes, estagiários e estudantes tanto do EFP como do ensino superior, permitindo-lhes adquirir experiência prática em contextos reais noutros países da UE. Esta experiência internacional melhora a empregabilidade e o desenvolvimento de competências em diversos domínios. Além disso, o Erasmus+ financia parcerias entre instituições de ensino e indústrias, essenciais para criar programas de FCT que reflitam as necessidades reais do mercado de trabalho.

O programa centra-se também no desenvolvimento de competências digitais e ecológicas, preparando os participantes para carreiras orientadas para o futuro, e garante que a FCT seja inclusiva e acessível, oferecendo apoio financeiro e recursos a indivíduos provenientes de meios desfavorecidos e com menos oportunidades. Através destes esforços centrados na FCT, o Erasmus+ (2021–2027) reforça a aprendizagem ao longo da vida e a adaptabilidade como vias

essenciais para a empregabilidade e o desenvolvimento de competências num mercado de trabalho dinâmico.

Em Itália, a gestão do Programa Erasmus+ está a cargo de três agências nacionais com diferentes áreas de especialização: o Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educativa (*Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa*) – INDIRE, responsável pelo ensino básico e secundário, pelo ensino superior e pela educação de adultos; o Instituto Nacional para a Análise das Políticas Públicas (*Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche*) INAPP, para o ensino profissional e a formação profissional; e a Agência Nacional para a Juventude (e Nazionale per la Gioventù), para o setor da juventude e do desporto. O financiamento do Erasmus+ é gerido através de dois tipos de ações: uma a nível nacional, através das Agências Nacionais dos países participantes no Programa, e outra gerida pela Comissão Europeia através da Agência Executiva Europeia para a Educação e a Cultura (EACEA) e da Agência Executiva para a Investigação (REA).

A Agenda Europeia de Competências baseia-se nas dez ações da Agenda de Competências de 2016 da Comissão Europeia. Atualizada em 2020, a Agenda estabelece objetivos a alcançar até 2025 e **visa reforçar o desenvolvimento de competências em toda a UE**, em consonância com as prioridades do Pacto Verde Europeu e da Estratégia Digital. Enfatiza a melhoria das competências e a requalificação para responder às novas exigências do mercado de trabalho através da formação em contexto de trabalho, promovendo iniciativas que apoiem as competências digitais, ecológicas e fundamentais. Os principais objetivos da Agenda Europeia de Competências incluem **a melhoria da aprendizagem ao longo da vida, a promoção de um EFP de qualidade e o reforço das parcerias com a indústria**. Apoia programas como o Espaço Europeu da Educação e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com o objetivo de construir uma força de trabalho altamente qualificada e aumentar a empregabilidade na UE.

O Pacto para as Competências é uma das ações emblemáticas da Agenda Europeia para as Competências, destinada a **promover a melhoria das competências e a requalificação em todos os setores**. Trata-se de um modelo de parceria que apoia empresas e organizações na oferta de estágios de aprendizagem e oportunidades de formação em contexto de trabalho de alta qualidade, promovendo a cooperação entre empresas, prestadores de formação e autoridades públicas.

A gestão e coordenação das iniciativas destinadas a reforçar a melhoria das competências e a requalificação em Itália são supervisionadas principalmente pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, pelo Ministério da Educação e do Mérito e pelos governos regionais. Além disso, muitos intervenientes, tais como empresas, trabalhadores, prestadores de educação e formação, autoridades nacionais, regionais e locais, câmaras de comércio e serviços de emprego, estão entre aqueles que contribuem para a concretização dos seus objetivos. Estas entidades trabalham em conjunto para garantir o alinhamento das iniciativas de

desenvolvimento de competências com os objetivos estratégicos da Itália para a recuperação económica e a resiliência da força de trabalho.

Em 2020, a Itália lançou [a Estratégia Nacional para as Competências Digitais](#), sua uma parte fundamental da [iniciativa «República Digital»](#), que visa reduzir o fosso digital da Itália em relação à Europa e abordar as disparidades internas. A estratégia incide em quatro áreas principais: Ensino Superior e Formação, Força de Trabalho Ativa, Competências Especializadas em TIC e Cidadãos, cada uma delas centrada no reforço de competências digitais específicas. Esta abordagem procura impulsionar as competências digitais e a inclusão a nível nacional².

Além disso, o [Plano de Novas Competências](#), ligado ao [Plano Nacional de Recuperação e Resiliência](#) (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR), tem como objetivo reorganizar a formação dos trabalhadores em transição e dos desempregados, reforçando o sistema de formação profissional e definindo níveis de qualidade essenciais para as atividades de melhoria de competências e requalificação. O Plano integra também outras iniciativas, relativas a medidas a favor dos jovens — tais como o reforço do sistema dual — e dos NEET, bem como ações para as competências dos adultos, começando pelas pessoas com competências muito baixas.

O [Espaço Europeu da Educação \(EEE\)](#) foi introduzido em 2020 com o objetivo de estar plenamente estabelecido até 2025. Esta iniciativa substituiu o antigo quadro conhecido como Educação e Formação 2020 (ET 2020). Enquanto o ET 2020 serviu de base valiosa para a cooperação em matéria de educação e formação entre os Estados-Membros da UE, o EEE desenvolve este quadro com prioridades atualizadas, incluindo uma maior ênfase na transformação digital, na inclusão, nas transições ecológicas e na promoção de uma identidade europeia comum. O EEA visa criar um espaço educativo unificado e de alta qualidade, onde a aprendizagem e o reconhecimento de competências sejam contínuos além-fronteiras, adaptando-se às necessidades em evolução do panorama educativo da UE. **O EEA promove a formação em contexto de trabalho, integrando-a nas suas prioridades para uma educação de qualidade, empregabilidade e desenvolvimento de competências em toda a UE.**

Em [Itália](#), o Ministério da Educação e do Mérito (Ministero dell'Istruzione e del Merito - [MIM](#)) e o Ministério da Universidade e da Investigação (Ministero dell'Università e della Ricerca - [MUR](#)), em colaboração com as regiões, quando aplicável, estão a alinhar as políticas educativas italianas com os objetivos mais amplos definidos pela União Europeia, incluindo o reforço das oportunidades educativas, a promoção da mobilidade entre estudantes e professores e a melhoria da qualidade e da inclusão da educação em todos os níveis. Ambos os ministérios dispõem de vários organismos e agências que operam a nível nacional com funções representativas, consultivas, de monitorização e de avaliação. Estes incluem o Instituto

² <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/adottata-la-strategia-nazionale-per-le-competenze-digitali>

Nacional para a Avaliação do Sistema de Educação (Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione - [INVALSI](#)), o Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educativa (Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa - [Indire](#)) e a Agência Nacional para a Avaliação dos Sistemas Universitário e de Investigação (Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca - [ANVUR](#)).

Introduzido em 2021, o [Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) apoia a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, centrando-se em **condições de trabalho justas, igualdade de oportunidades, proteção social e inclusão**. O plano define metas específicas a atingir até 2030, tais como ter 78 % da população em idade ativa da UE empregada, proporcionar formação a pelo menos 60 % dos adultos anualmente e reduzir em 15 milhões o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social. Este Plano de Ação está em consonância com iniciativas-chave da UE, incluindo o Pacto Ecológico Europeu, a Agenda Europeia de Competências e o EEE, garantindo que os direitos sociais constituem uma parte essencial da estratégia de recuperação pós-pandemia e de crescimento a longo prazo da UE.

Em [Itália](#), a implementação do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais está intimamente ligada aos objetivos do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (PNRR), que dedica recursos significativos a setores-chave como a educação, o trabalho, as políticas sociais e a inclusão. No que diz respeito à educação e à formação, estão previstas iniciativas para melhorar o acesso à educação e reduzir as desigualdades educativas. O objetivo é melhorar as competências digitais e a formação profissional, apoiando escolas e universidades na promoção da inclusão e da inovação. No que diz respeito ao mercado de trabalho, o plano visa aumentar o emprego, em particular para as mulheres, os jovens e os mais vulneráveis, através de políticas ativas e do reforço da formação contínua e dos cursos de requalificação profissional. A proteção social é também um foco fundamental, com medidas para combater a pobreza e reduzir a desigualdade. Ao mesmo tempo, a inclusão social é promovida através de ações destinadas a promover a igualdade de género e a integração das pessoas com deficiência, melhorando simultaneamente o acesso a serviços essenciais, como os cuidados de saúde e a habitação.

[A Garantia para a Juventude](#) da UE foi **lançada em 2013 e reforçada em 2020 com a iniciativa de Apoio ao Emprego Juvenil**. O seu **objetivo é garantir que todos os jovens com menos de 30 anos recebam uma oferta de qualidade em termos de emprego, educação, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após ficarem desempregados ou abandonarem a educação formal**. A Garantia para a Juventude é fundamental para os esforços europeus no combate ao desemprego juvenil e na promoção de transições bem-sucedidas da educação para o mercado de trabalho em todos os Estados-Membros.

A Garantia para a Juventude em Itália é gerida através de uma estreita colaboração entre o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, as Regiões, os Centros de Emprego e organismos privados acreditados. Anteriormente financiadas através do Programa Operacional Nacional para a Iniciativa de Emprego Juvenil (PON IOG), as medidas da Garantia para a Juventude continuam e estão também incluídas no [Programa Nacional para a Juventude, as Mulheres e o Trabalho 2021-2027](#), financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e por fundos nacionais. Especificamente, a prioridade 1 do programa centra-se em facilitar a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Tem como objetivo alcançar, envolver e motivar os jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos, especialmente aqueles mais afastados do mercado de trabalho, e oferecer-lhes oportunidades concretas através de um percurso personalizado, que começa com o acolhimento nos gabinetes regionais, passa pela orientação especializada e acompanhamento e termina com uma oferta de emprego, aprendizagem, estágio ou formação.

[A Aliança Europeia para a Aprendizagem \(EAfA\)](#) foi **criada em 2013** e continua a operar no âmbito dos objetivos mais amplos do EEE e da Agenda Europeia de Competências, **centrando-se na melhoria da qualidade, disponibilidade e atratividade da aprendizagem em toda a UE**. A EAfA continua a ser fundamental para fomentar parcerias público-privadas, **alinhar a formação com as necessidades do mercado de trabalho e promover a aprendizagem como uma forma eficaz de formação em contexto de trabalho**. Esta iniciativa estabelece também colaborações com governos, empresas, parceiros sociais, câmaras de comércio e prestadores de EFP para oferecer programas de aprendizagem que melhorem a empregabilidade dos jovens, reduzam as lacunas de competências e apoiem oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Nos últimos anos, a EAfA expandiu-se também para incluir programas de aprendizagem digitais e formação em competências ecológicas, em consonância com as prioridades da UE.

Em [Itália](#), a implementação da **Aliança Europeia para a Formação em Alternância (EAfA)** centra-se no reforço e na promoção da formação em alternância como um instrumento fundamental para melhorar a transição de jovens d e do sistema educativo para o mercado de trabalho. Nos dias 26 e 27 de junho de 2023, realizou-se em Bruxelas o evento de celebração do 10.º aniversário da Aliança Europeia para a Aprendizagem (EAfA), que reuniu especialistas de renome, decisores políticos e partes interessadas, incluindo **a Emilia-Romagna**, que aderiu à Aliança nessa ocasião. A região está empenhada em promover os vários tipos de aprendizagem como um canal privilegiado de acesso ao mundo do trabalho para os jovens³. **A EURES Puglia**, agindo em nome do departamento competente, apresentou também uma proposta de projeto para se tornar membro da aliança e utilizar a ferramenta da aprendizagem a nível local⁴.

³<https://formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/apprendistato-l-emilia-romagna-aderisce-all-alleanza-europea>

⁴https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN_DYN_CONTENUTO.SHOW?p_arg_names=id&p_arg_v_alues=57274&p_arg_names=flag&p_arg_values=

[O Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Formação em Aprendizagem \(EFQEA\)](#) foi adotado pelo Conselho da União Europeia em 2018 e **fornece orientações e critérios para garantir uma formação em aprendizagem de alta qualidade em todos os Estados-Membros da UE**. O quadro centra-se na melhoria das condições de aprendizagem e de trabalho dos aprendizes, estabelecendo critérios como uma remuneração justa, resultados de aprendizagem claros e apoio estruturado. O EFQEA é implementado e continua a ser relevante no âmbito de iniciativas mais amplas da UE, como o EEE e a Agenda Europeia de Competências, uma vez que apoia o compromisso da UE com a formação em contexto de trabalho de qualidade. Este quadro desempenha também um papel fundamental na EAfA e noutros programas a nível da UE que visam colmatar o défice de competências e melhorar a empregabilidade em toda a região.

Em [Itália](#), a implementação do **Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Formação em Alternância (EFQEA)** baseia-se na integração das orientações europeias no sistema nacional de formação em alternância, com o objetivo de garantir um equilíbrio entre a formação teórica e prática e promover programas de formação em alternância de alta qualidade que sejam eficazes tanto para os jovens como para as empresas. É regulamentado a nível nacional através da Lei Consolidada sobre a Formação em Alternância, que estabelece as regras gerais para este tipo de contrato. É elaborado pelo Governo e pelo Parlamento, enquanto o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais e o Ministério da Educação e do Mérito definem as suas orientações e coordenam a sua formação dual (alternância entre escola e trabalho).

[A Garantia Europeia da Qualidade no Ensino e Formação Profissionais \(EQAVET\)](#) surgiu em 2009 a partir de uma recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho. Trata-se de um quadro à escala europeia destinado a apoiar a garantia de qualidade (GQ) contínua e a melhoria do EFP em toda a UE, ajudando os Estados-Membros a desenvolver e melhorar os sistemas de GQ no âmbito dos seus programas de EFP. O EQAVET apoia também a implementação da [recomendação de 2020 sobre o ensino e a formação profissionais para a competitividade sustentável, a justiça social e a resiliência](#). Esta Recomendação sobre o EFP descreve como o EQAVET pode ser utilizado para reforçar a qualidade do EFP inicial e contínuo e apresenta o Quadro EQAVET completo.

Em Itália, a implementação do EQAVET é levada a cabo através de um sistema estruturado para garantir a qualidade e a eficácia dos programas de ensino e formação profissionais. É coordenada pelo **Ministério da Educação e do Mérito** e pelo **Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais**, que trabalham em estreita colaboração com as **Regiões** e as **Províncias Autónomas**. Estas últimas desempenham um papel fundamental na gestão e regulamentação dos cursos de formação profissional. Para facilitar a implementação, foi criado em 2006 um **Ponto de Referência Nacional EQAVET** no [INAPP](#) para fazer a ligação entre os níveis nacional e europeu, promovendo a divulgação de boas práticas e ferramentas desenvolvidas. O Ponto

de Referência Nacional para a Itália está sediado no INAPP desde 2006 e desenvolve as seguintes atividades: promoção, implementação e desenvolvimento do Quadro Europeu de Garantia da Qualidade; realização de investigação e estudos relacionados com disposições de garantia da qualidade; adoção de novas ferramentas de garantia da qualidade, tais como a autoavaliação e a revisão por pares. O Ponto de Referência Nacional é apoiado por um Conselho Nacional, que inclui representantes do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, do Ministério da Educação, das Regiões e Províncias Autónomas, do INVALSI, da Associação de Diretores Escolares, dos parceiros sociais, de especialistas em formação e de representantes de prestadores de ensino e formação profissionais.

2.2 Políticas italianas de Formação em Contexto de Trabalho

Em Itália, a formação em contexto de trabalho é regida por um **conjunto de leis, regulamentos e quadros políticos específicos, em conformidade com as diretivas e orientações da UE**, concebidos para melhorar a empregabilidade dos jovens e colmatar o défice de competências no mercado de trabalho italiano.

Na Itália, a transição dos jovens para o mercado de trabalho é uma prioridade, uma vez que o país enfrenta há muito tempo elevadas taxas de desemprego e inatividade juvenil. Além disso, a proporção de jovens NEET (que não estudam, não trabalham nem seguem formação) está entre as mais elevadas da Europa. Neste contexto, foram tomadas várias medidas pelo Governo e pelas autoridades públicas para promover o emprego juvenil, incluindo incentivos fiscais e subsídios para empregadores que contratam jovens, programas de formação em contexto de trabalho e medidas para facilitar a preparação para o emprego (sistemas de certificação de competências, formação profissional contínua, experiência escolar-profissional, estágios, aprendizagens); e apoio ao trabalho independ^{ente}.⁵

A Itália implementou uma série de reformas do mercado de trabalho que se sucederam desde 1997 com a Lei Treu (Lei n.º 196 de junho de 1997) e posteriormente substituída pela Reforma Biagi (Decreto Legislativo n.º 276 de 2003), até à chamada «**Jobs Act**» (2014) e «**Good School**» Lei n.º 107 de 2015. As políticas ativas do mercado de trabalho nos últimos anos têm-se frequentemente «cruzado» com as políticas de reforma escolar. Por conseguinte, surgiram áreas comuns de intervenção para o desenvolvimento, nas quais a centralidade da formação, entendida no seu sentido mais lato, assumiu um significado profundo, tanto na perspetiva da empregabilidade como da formação do sujeito-aprendiz-trabalhador (Marcone, 2017).

Isto marcou o **início do desenvolvimento de um Sistema Dual italiano**⁶, a abordagem de aprendizagem que combina a formação em sala de aula (numa instituição de ensino) com a

⁵<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/3-employment-entrepreneurship>

⁶<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/sistema-duale/pagine/default>

formação prática em contexto de trabalho (numa empresa ou organização). Este modelo apoia as políticas de transição entre a educação e o emprego, ajudando os jovens a orientarem-se no mercado de trabalho, a desenvolverem competências profissionais valorizadas no mercado e a reduzirem o tempo necessário para a transição da educação para a experiência profissional.

A partir de 2021, com a adoção do **Plano Nacional de Recuperação e Resiliência** (Missão 5 - Componente 1 - Investimento 3, «Sistema Dual»)⁷, foram reforçados os esforços para **alinhar mais estreitamente os sistemas de educação e formação com as necessidades do mercado de trabalho, promovendo a empregabilidade dos jovens e fomentando a aquisição de novas competências**. Esta iniciativa procurou fortalecer o sistema dual, alargando o seu alcance a um público mais vasto de beneficiários.

Alternância escola-trabalho

Historicamente, o sistema de ensino secundário italiano foi concebido em torno de uma abordagem sequencial, com percursos educativos do ensino secundário ao superior caracterizados por uma forte ênfase na aprendizagem teórica. Os programas curriculares, particularmente nas escolas secundárias, eram predominantemente baseados em aulas presenciais e seguiam um modelo clássico em que os alunos se concentravam primeiro nos estudos académicos e só ingressavam no mercado de trabalho após obterem um diploma ou grau (Marcone, 2017).

Com a «**La Buona Scuola**» — Lei n.º 107 de 2015⁸ —, esta abordagem mudou, uma vez que o governo italiano introduziu reformas significativas no sistema educativo italiano, incluindo a implementação obrigatória do chamado programa «**Alternanza Scuola-Lavoro**» (**Alternância Escola-Trabalho**) em 2015, posteriormente renomeado «**Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento**» (**PCTO**)⁹, que exige que os alunos do ensino secundário superior participem em atividades de FCT.

A alternância escola-trabalho combina experiências práticas com a aprendizagem em sala de aula, permitindo aos alunos consolidar os seus conhecimentos e aplicar as suas competências em contextos do mundo real. Esta abordagem melhora a educação, ao mesmo tempo que ajuda os alunos a moldar os seus percursos académicos e profissionais através de projetos alinhados com o currículo. É uma componente obrigatória para todos os alunos do ensino secundário nos seus últimos três anos, incluindo os dos liceus, refletindo o princípio da «escola aberta». Os alunos são obrigados a completar pelo menos 400 horas de formação em contexto

⁷https://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/en/focus/documents/PNRR-NEXT-GENERATION-ITALIA_ENG_09022021.pdf

⁸ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2015-07-13;107!vig=>

⁹https://www.mimit.gov.it/images/stories/digitale/Rivista/2023/PCTO_-_Percorsi_per_le_Competenze_Trasversali_e_per_lorientamento.pdf

de trabalho em escolas técnicas e profissionais e pelo menos 200 horas em liceus ao longo do período de três anos¹⁰.

Com esta reforma, a formação em contexto de trabalho foi finalmente introduzida em todas as escolas, incluindo percursos tradicionalmente considerados inadequados para tais experiências, como o liceu. Esta abordagem ultrapassa a divisão tradicional entre aprendizagem baseada no conhecimento e formação prática, integrando a teoria com a prática e alinhando o conhecimento com a experiência para preparar os alunos para tarefas ou profissões específicas. Representa uma mudança cultural em que as escolas e as empresas, apesar dos seus papéis distintos, são chamadas a colaborar com maior corresponsabilidade educativa e social para melhorar o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos, promovendo um crescimento sustentável e inclusivo. As principais características que estão alinhadas com o ECVET (Sistema Europeu de Créditos para o EFP) são (Bonacci, 2017):

- **Ambiente de Aprendizagem Prática:** Parte da qualificação destina-se a ser concluída num ambiente prático ou de trabalho, reforçando as atitudes pessoais e a criatividade do aluno.
- **Unidades de resultados de aprendizagem:** São identificadas unidades específicas de resultados de aprendizagem para desenvolvimento durante as experiências de trabalho prático.
- **Ofertas Educativas Flexíveis:** As empresas e organizações proporcionam percursos de aprendizagem flexíveis e personalizados para acomodar as necessidades individuais.
- **Reforço de Competências:** As experiências no seio das organizações contribuem para o desenvolvimento de competências empreendedoras (tais como transformar ideias em ação) e outras competências-chave, incluindo criatividade, inovação, gestão de risco e capacidade de gestão de projetos, que estão relacionadas com a Recomendação Europeia 2006/962/CE (Competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida).
- **Acumulação de resultados de aprendizagem:** Os resultados de aprendizagem são acumulados ao longo de um período de três anos, facilitando o desenvolvimento progressivo de competências e a obtenção de qualificações.

Aprendizagem

A aprendizagem foi introduzida pela primeira vez em Itália em 1955 como um contrato de trabalho para jovens. Foi reformada várias vezes nas décadas seguintes, com alterações significativas a partir do final da década de 1990, quando as medidas de emprego para jovens começaram a ser concebidas e elaboradas em ligação com as políticas de educação e formação. Em 2003, a aprendizagem assumiu a estrutura atual de 3 tipos de aprendizagem que mantém

¹⁰ <https://alternanza.miur.gov.it/>

até hoje (CEDEFOP, 2017, p. 14). Com a «Jobs Act» — Decreto Legislativo n.º 81/2015¹¹ (decreto de aplicação da Lei Delegada 183/2014) —, o **sistema de aprendizagem em Itália foi reformado com o objetivo de reforçar a sua eficácia como ferramenta de inserção no mercado de trabalho**. Consolida e simplifica as regras relacionadas com os diferentes tipos de aprendizagem, incluindo as condições relativas à duração, remuneração e condições dos estágios.

Enquanto contrato de trabalho por tempo indeterminado destinado à formação e ao emprego de jovens, os estágios facilitam a sua transição para o mercado de trabalho. Permitem que os jovens trabalhadores adquiram competências profissionais específicas para uma função ou cargo na empresa, ao mesmo tempo que estão empregados ao abrigo de um contrato regular. Para as empresas, os estágios oferecem incentivos fiscais e uma gestão salarial flexível. **Um aspeto fundamental dos estágios é a formação, que deve ser integrada nas atividades laborais e é obrigatória para o estagiário**. Os estágios são uma parte importante da formação em contexto de trabalho na Itália, existindo **três tipos disponíveis**¹²:

- **A Formação Profissional de Nível 1 (Apprendistato di Primo Livello)** destina-se a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos. Dirige-se a estudantes que pretendem obter diplomas profissionais, o diploma do ensino secundário superior ou certificados de especialização técnica superior (IFTS), que envolvem competências técnico-profissionais de nível médio ou elevado ou competências práticas de caráter altamente operacional.¹³

Estes programas são regulados pelas regiões e províncias autónomas através de acordos específicos da conferência Estado-regiões. O conteúdo, que se divide em aprendizagem teórica e prática, as qualificações específicas oferecidas e o número de horas de formação são estabelecidos pelas regiões e províncias autónomas de acordo com normas mínimas acordadas a nível nacional.

Estes programas de aprendizagem têm a duração de três ou quatro anos e oferecem a possibilidade de adquirir qualificações ao nível de operador ou técnico — certificado profissional de operador (EQF 3) ou diploma profissional de técnico (EQF 4). Estas qualificações fazem parte do registo nacional de qualificações. Após a obtenção do certificado de operador, os aprendizes podem prosseguir para o quarto ano para obter um diploma de técnico, na mesma profissão. O acesso à universidade é possível após a conclusão com sucesso do ensino secundário e de um curso adicional de um ano num

¹¹<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=4534f7f9-3a80-4b9a-a206-878aaabd3ced&tabID=0.6929926767940564&title=lbl.dettaglioAtto>

¹²<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/apprendistato/pagine/default>

¹³<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/formazione/pagine/formazione-tecnica-superiore>

instituto de ensino. Os programas de aprendizagem para um certificado de especialização técnica superior (EQF 4) têm a duração de um ano e destinam-se a jovens que tenham cumprido o seu direito/dever à educação e formação¹⁴.

- **Os programas de aprendizagem de Tipo 2 (Apprendistato Professionalizzante)** destinam-se a indivíduos com idade até aos 29 anos, proporcionando as competências necessárias para uma profissão específica. A formação compreende duas partes: a) aquisição de competências-chave (120 horas ao longo de um período de três anos), regulamentadas pelas regiões e províncias autónomas e ministradas por centros de formação, que conferem uma qualificação regional; b) aquisição de competências profissionais para áreas de atividade específicas, ministradas diretamente pelas empresas. As áreas profissionais e o conteúdo da formação são definidos por convenções coletivas de trabalho. Estes programas têm uma duração máxima de três anos (excecionalmente cinco anos para o setor do artesanato).
- **Os programas de aprendizagem de Tipo 3 (Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca)** combinam formação e investigação para estudantes do ensino superior e licenciados.

Este regime conduz a uma variedade de níveis de qualificação que abrangem os níveis 4 a 8 do Quadro Europeu de Qualificações. Destina-se a jovens dos 18 aos 29 anos e cumpre vários objetivos. Os formandos podem adquirir qualificações que são normalmente oferecidas através de programas escolares, no ensino superior ou em universidades, incluindo um doutoramento. Os aprendizes podem também participar em atividades de investigação em empresas privadas ou realizar estágios necessários para aceder às profissões liberais (advogado, arquiteto, consultor empresarial); estes últimos ainda não foram regulamentados por convenções coletivas. Em acordo com os parceiros sociais e os centros públicos de educação e formação, as regiões e as províncias autónomas decidem a duração dos contratos e a organização dos programas e asseguram a sua compatibilidade com os currículos totalmente escolares. Definem igualmente os créditos de ensino superior que os formandos obtêm em escolas, universidades ou centros de formação e as competências a adquirir através da formação no local de trabalho numa empresa. Na ausência de regulamentação regional, são possíveis acordos ad hoc entre institutos de formação e empresas. A repartição dos custos de formação é definida pelas autoridades locais, com base na regulamentação nacional, regional e do Fundo Social Europeu¹⁵.

¹⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

¹⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

Os programas de aprendizagem **de Tipo 1 e Tipo 3** são concebidos para **conduzir à obtenção de um grau ou diploma, fazendo parte de um sistema de educação dual que combina a formação institucional com a formação no local de trabalho numa empresa**. Em contrapartida, o programa de aprendizagem de Tipo 2 não está vinculado à obtenção de um grau, mas centra-se na concessão de uma qualificação profissional ¹⁶.

Os programas de aprendizagem posicionam claramente os aprendizes como funcionários de pleno direito que recebem um salário e adquirem experiência prática, superando um obstáculo comum ao emprego.

Os **critérios e medidas de conformidade para os programas de aprendizagem** são regulados nos documentos legislativos relevantes¹⁷ e também estão em conformidade com o Quadro Europeu para Programas de Aprendizagem de Qualidade e Eficazes (EFQEA) em alguns aspetos fundamentais. Estes incluem a necessidade de um contrato escrito, um plano de formação individual (especialmente para os programas de aprendizagem de tipo 1 e 3, que envolvem tanto a instituição de formação como a empresa), uma duração mínima de seis meses e disposições obrigatórias em matéria de segurança social e seguros. O contrato de aprendizagem deve definir explicitamente as funções, responsabilidades, termos e condições, incluindo detalhes como períodos de estágio, tarefas profissionais, progressão salarial, níveis de classificação inicial e final e o objetivo de qualificação. Tanto o contrato como o programa de formação devem ser assinados pelo empregador e pelo aprendiz. Enquanto trabalhadores, os aprendizes têm direito a um conjunto abrangente de benefícios de seguro que cobrem acidentes de trabalho, doenças profissionais, envelhecimento, invalidez, maternidade, subsídios familiares e, desde 1 de janeiro de 2013, seguro social de trabalho. Além disso, o governo italiano apoia os programas de aprendizagem através de incentivos como a redução das contribuições para pequenos empregadores e quotas de contratação para empresas de maior dimensão, garantindo uma integração sustentável dos aprendizes na força de trabalho.

Para sublinhar a importância dos estágios, vale a pena referir que o governo italiano interveio em situações de crise para apoiar e incentivar as empresas a celebrar novos contratos. Em 2020, por exemplo, os empregadores com 9 ou menos funcionários que celebraram contratos de estágio de primeiro nível puderam beneficiar de uma redução de 100% nas contribuições relativas aos períodos acumulados nos primeiros três anos do contrato¹⁸. As empresas que contratam com um contrato de aprendizagem podem beneficiar de inúmeras concessões. Para evitar abusos na utilização deste tipo de contrato e para poderem contratar novos aprendizes,

¹⁶ Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n.º 81, art. 43. (2015).

¹⁷ Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n.º 81, art. 45, secção 6. (2015).

¹⁸ MyAnpal. *Incentivo para jovens entre os 15 e os 29 anos - Contratação com contrato de aprendizagem*.

as empresas com mais de 50 funcionários devem contratar pelo menos 20% dos aprendizes no final da formação nos últimos três anos¹⁹.

Estado de implementação dos programas de aprendizagem

Apesar das suas vantagens, a aprendizagem não está a atravessar uma fase de utilização generalizada (Marcone, 2017). O 22.º Relatório sobre a Aprendizagem em Itália destaca um ligeiro aumento no emprego global em regime de aprendizagem para o ano de 2022, em comparação com 2021. O número de contratos assinados durante o ano ascende a 569 264 (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). 98% destes são programas de aprendizagem profissionalizantes (tipo 2), enquanto os restantes programas envolvem um número significativamente menor de participantes: os contratos do tipo 1 (diplomas profissionais ou especialização técnica superior) incluem 11 775 participantes, e os contratos do tipo 3 (ensino superior) têm 1 307 participantes (D'Agostino & Vaccaro, 2025).

Apesar dos esforços para modernizar os programas de aprendizagem de modo a melhor responder às necessidades das empresas e dos jovens, em 2023 estes representavam apenas 14,5% das ativações de emprego para indivíduos com 24 anos ou menos, e 6,5% para aqueles com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos (MLPS, 2023). Além disso, apenas um em cada cinco aprendizes participa em atividades de aprendizagem fora do local de trabalho de curta duração (INAPP, Infante/Vaccaro, 2024). **Consequentemente, os programas de aprendizagem representam atualmente uma percentagem limitada dos jovens que entram no mercado de trabalho.** Com base nas experiências de outros países europeus, os programas de aprendizagem poderiam desempenhar um papel mais importante na facilitação da transição da escola para o trabalho e no apoio aos adultos na gestão das mudanças entre empresas, profissões e setores ao longo das suas carreiras (D'Agostino/Vaccaro, 2025).

Conforme descrito por (Marcone, 2017), o elemento central do estágio é a formação, que deve ser necessariamente integrada à atividade profissional e ministrada de forma obrigatória ao estagiário. O principal problema deste contrato reside precisamente na valorização insuficiente da componente formativa, que muitas vezes não consegue desenvolver adequadamente as competências do trabalhador, limitando assim o seu potencial de crescimento profissional durante a aprendizagem e o trabalho.

Estágios

Introduzidos em Itália em 1997, os estágios são «um período de orientação e formação realizado num contexto de trabalho e destinado a integrar os jovens no contexto laboral. Não se configura

¹⁹<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>

como uma relação de trabalho²⁰ ». Existem dois tipos diferentes: **estágios curriculares e extracurriculares**.

O **estágio curricular** destina-se a jovens inscritos num programa de educação ou formação, com o objetivo de integrar a aprendizagem académica com a experiência profissional prática. Estes estágios são oferecidos como parte de um currículo de educação ou formação formal, centrando-se no reforço do processo de aprendizagem e desenvolvimento, em vez de promover diretamente a colocação profissional. O conteúdo educativo do estágio deve estar alinhado com o percurso académico ou de formação do aluno ²¹.

Este tipo de estágio é regido pelos Regulamentos do Instituto ou da Universidade e é promovido por escolas, universidades ou organismos de formação acreditados, que definem todos os aspetos relativos aos acordos de estágio com empresas, à promoção dos estágios e ao seu reconhecimento formativo. A legislação de referência geral que as escolas e universidades devem cumprir é o art. 18.º da Lei 196/97 e o seu regulamento de execução (Decreto Interministerial 142/98). O estágio curricular, ao contrário do seu homólogo extracurricular, não obriga as organizações de acolhimento a pagar por estes estágios, uma vez que permite aos estudantes obter créditos académicos para os seus diplomas universitários, embora a empresa possa, a seu critério, reembolsar quaisquer despesas²².

Os estágios extracurriculares centram-se na formação, visando aumentar a sensibilização dos jovens para o ambiente de trabalho e apoiar as suas escolhas de carreira, sem constituir uma relação de trabalho. Estes estágios podem ser iniciados por licenciados no prazo de 12 meses após a conclusão do curso e são ativados através de um contrato de «projeto de formação», assinado pelo estagiário, pela entidade de acolhimento e por um promotor (uma entidade terceira responsável por garantir a qualidade do estágio, monitorizar o processo de formação e avaliar os resultados de aprendizagem). O estágio extracurricular é uma medida de formação de política ativa amplamente difundida e aplicada ²³.

Embora os estágios extracurriculares sejam regulados pelas Regiões e Províncias Autónomas, as normas nacionais comuns estão delineadas nas «**Orientações sobre Formação e Orientação Estágios**» (Acordo Estado-Regiões de 25 de maio de 2017)²⁴ . Estas normas definem elementos de qualificação, tais como as atividades do estagiário, subsídios mínimos e o objetivo dos estágios como políticas ativas para ligar os estagiários às entidades de acolhimento, enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver competências profissionais e facilitar o emprego ou a reintegração no mercado de trabalho.

²⁰ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/tirocinio/pagine/default>

²¹ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>

²² <https://www.randstad.it/gestione-risorse-umane/selezione-del-personale/quantit-stagisti-puo-ospitare-un-azienda>

²³ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/italy/35-traineeships-and-apprenticeships>

²⁴ <https://www.indicenormativa.it/norma/urn:nir:presidenza.consiglio.ministri:accordo.stato.regione:2017-05-25:86>

Além disso, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, em parceria com o INAPP (Instituto Nacional de Análise de Políticas Públicas), publicou o «Manual do Estagiário», um guia prático para estágios extracurriculares²⁵, garantindo normas mínimas nacionais comuns.

CrITÉRIOS e medidas de conformidade para os estágios

Para iniciar um estágio, **deve ser celebrado** um **acordo** entre a instituição de ensino e o empregador público ou privado. Para cada estágio, deve ser elaborado um **plano de formação**, especificando os objetivos e a forma como o estágio deve ser realizado, garantindo a coerência entre o percurso académico do aluno e a atividade de formação realizada na organização de acolhimento. O projeto de formação deve também conter os nomes do tutor nomeado pela entidade promotora e do responsável da empresa; os dados de identificação do seguro; a duração e o período do estágio; o setor de atividade da empresa de acolhimento. As entidades promotoras devem garantir a presença de um tutor como responsável pela organização das atividades, enquanto as entidades de acolhimento devem indicar a empresa responsável pela colocação dos estagiários a quem se referem.

As organizações promotoras são obrigadas a segurar os estagiários contra acidentes de trabalho junto do Instituto Nacional de Seguros contra Acidentes de Trabalho (INAIL), bem como junto de uma companhia de seguros adequada para a responsabilidade civil.

Os estágios (tanto curriculares como extracurriculares) têm uma **duração máxima**:

- não superior a seis meses, caso os beneficiários sejam trabalhadores desempregados ou pessoas inaptas para o trabalho, incluindo as inscritas em listas de mobilidade;
- não superior a seis meses, caso os beneficiários sejam estudantes de institutos profissionais estatais, de cursos de formação profissional, estudantes que frequentem atividades de formação pós-diploma ou pós-licenciatura, também nos dezoito meses seguintes à conclusão da formação;
- não superior a 12 meses para estudantes universitários, incluindo aqueles que frequentam cursos de diploma universitário, doutoramentos de investigação e escolas de especialização, também nos 18 meses seguintes à conclusão dos seus estudos.

Existe um limite para o número de estagiários que podem ser colocados numa empresa em cada período. Este limite depende da atividade da empresa e do número de trabalhadores permanentes. Por exemplo: as empresas com um máximo de cinco trabalhadores permanentes podem ter apenas um estagiário, enquanto que, se o número de trabalhadores permanentes for entre seis e dezanove, a empresa pode acolher até dois estagiários em simultâneo. Os reguladores introduziram este limite legal para garantir que é proporcionada uma experiência de aprendizagem adequada ao estagiário e que as empresas não se aproveitam do programa de estágios para substituir funcionários ou compensar a falta de

²⁵ <https://inapp.infoteca.it/ricerca/dettaglio/manuale-del-tirocinante-guida-pratica-al-tirocinio-extracurriculare/20155>

pessoal²⁶. Nos termos do Decreto Legislativo 81/2008 e alterações subsequentes, bem como dos Acordos Estado-Regiões de 21/12/2011 e 07/07/2016, durante o período de estágio os estudantes devem, portanto, receber formação adequada em matéria de saúde e segurança no local de trabalho²⁷.

Situação da implementação dos estágios

Conforme descrito por (D'Agostino, 2025), em 2022, foram iniciados cerca de 313 000 estágios, o que representa um declínio de mais de 16 000 em comparação com o ano anterior. Cerca de 44,5% dos estágios resultaram num contrato de trabalho um mês após a conclusão da experiência. Ao longo do tempo, esta percentagem aumenta, com a taxa de emprego a subir para 51,2% nos primeiros três meses e a atingir 55,9% após seis meses. Em quase sete em cada dez casos (69,5%) em que um estágio é seguido de um contrato de trabalho no prazo de um mês, o ex-estagiário é contratado pelo mesmo empregador que acolheu o estágio. No entanto, esta percentagem desce para 55,6% seis meses após a conclusão. No que diz respeito às profissões de nível médio-alto e alto, 54% dos estágios concluídos resultam em colocações profissionais no prazo de um mês, aumentando este valor para 65% após seis meses. Em contrapartida, para as profissões de baixo nível de qualificação, a taxa de colocação profissional após seis meses é de apenas 34%. Como mencionado acima, o atual quadro jurídico assenta na definição de normas mínimas a nível nacional, estabelecidas através de acordos entre o Estado e as regiões e inspiradas no Quadro Europeu de Qualidade dos Estágios, e baseadas em regulamentos adicionais emitidos pelas regiões.

A formação em contexto de trabalho no ensino superior

Em Itália, a formação em contexto de trabalho está predominantemente integrada no ensino e formação profissionais. A nossa investigação documental revelou que a informação sobre a integração da formação em contexto de trabalho no ensino superior, para além dos estágios, é um tanto limitada, particularmente no que diz respeito à colaboração entre instituições de ensino superior e empresas na conceção e implementação de currículos.

As universidades promovem a formação em contexto de trabalho através da integração da aprendizagem académica com experiências práticas no local de trabalho, de modo a responder às exigências do mercado de trabalho. Atuando como intermediárias entre estudantes e empregadores, estabelecem parcerias com organizações para criar estágios, programas de aprendizagem (Tipo 3) e oportunidades de aprendizagem baseadas em projetos, formalizadas através de acordos que garantem a qualidade e o cumprimento da regulamentação. Oferecem

²⁶ <https://www.randstad.it/gestione-risorse-umane/selezione-del-personale/quantitativo-stagisti-puo-ospitare-un-azienda/>

²⁷ <https://www.unive.it/pag/10356>

ainda serviços de orientação profissional e mentoria para apoiar os estudantes na transição da educação para o emprego.

Estágios curriculares

Os estágios são amplamente praticados e, muitas vezes, constituem uma componente obrigatória dos programas académicos. Estão normalmente disponíveis para estudantes que frequentam cursos de licenciatura e mestrado e são regidos por legislação nacional e regional. Áreas como a gestão, a engenharia, a arquitetura e as ciências da saúde dão especial ênfase aos estágios como forma de ligar a aprendizagem académica à experiência prática do mundo real. Mais de metade dos licenciados declarou ter concluído um estágio durante o curso (D'Agostino, 2025).

Aprendizagens de Tipo 3

Os programas de aprendizagem representam outra forma de formação em contexto de trabalho no ensino superior italiano, embora sejam menos comuns do que os estágios. Estes programas, também conhecidos como Programas de Aprendizagem de Tipo 3 (Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca), integram o trabalho a tempo parcial numa empresa com os estudos universitários, permitindo aos estudantes auferir um salário enquanto concluem o mestrado ou o doutoramento. Este tipo de aprendizagem apresenta benefícios significativos, tais como benefícios fiscais, custos laborais reduzidos e, em algumas regiões, incentivos financeiros específicos. Permite também às empresas construir parcerias mais sólidas com instituições de ensino superior e de investigação, promovendo a inovação e aumentando a sua competitividade. Além disso, as empresas que contratam indivíduos com menos de 30 anos que tenham concluído um estágio de investigação no prazo de seis meses após a obtenção da sua qualificação podem beneficiar de isenção total das contribuições para a segurança social. Esta isenção tem um limite máximo de 3 000 € por ano e aplica-se por um período máximo de 36 meses²⁸.

As universidades italianas costumam promover estágios e aprendizagens através de uma página dedicada no seu site e de um gabinete de apoio aos estudantes. Este gabinete específico é normalmente designado por «serviços de carreira» e desempenha várias funções²⁹. Em primeiro lugar, promove estágios e colocações oferecidos diretamente pela universidade em colaboração com empresas parceiras. Presta aconselhamento profissional, serviços de orientação e ajuda os estudantes a traçar percursos para o desenvolvimento de competências sociais. Oferece assistência em procedimentos administrativos, tais como a elaboração de

²⁸ <https://www.adecco.it/servizi-per-le-aziende/somministrazione-di-lavoro/apprendistato-di-terzo-livello>

²⁹ <https://www.unive.it/pag/4809/>

acordos entre empresas e universidades, e apoia os estudantes na ativação e gestão de estágios³⁰.

Governança e Garantia de Qualidade da FCT

A formação em contexto de trabalho na Itália é um esforço colaborativo que envolve múltiplos atores institucionais a nível nacional e regional, cada um desempenhando um papel importante na sua implementação e sucesso.

O papel dos Ministérios e das Regiões

Na Itália, o governo desempenha um papel central na FCT enquanto entidade reguladora, garantindo uma ligação estruturada entre a educação e o mercado de trabalho. Coordenados principalmente pelo Ministério da Educação e do Mérito³¹ e pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais³², os programas de FCT são regidos por um quadro jurídico e institucional e por acordos entre o Estado e as regiões que adaptam estes programas às necessidades locais. O Ministério do Trabalho colabora com as Regiões, as Províncias Autónomas e as instituições de formação para definir normas nacionais para estágios, aprendizagens e cursos de orientação.

As regiões e as províncias autónomas são responsáveis pelo planeamento, programação, organização e implementação das intervenções previstas no âmbito dos percursos de educação e formação profissional, ensino técnico superior, educação e formação técnica superior, percursos de educação e formação pós-profissional e educação pós-universitária para a maioria dos tipos de formação baseada em aprendizagem e para intervenções de formação contínua financiadas com fundos públicos.

Além disso, o governo mobilizou fundos do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (2023)³³ para promover reformas e investimentos destinados a reforçar os percursos de formação em contexto de trabalho e a melhorar a ligação entre a educação e o emprego.

O papel dos parceiros sociais

Os parceiros sociais em Itália desempenham um papel consultivo na formulação de políticas de formação e contribuem para a sua tradução nos percursos que constituem a oferta formativa. Desempenham também um papel fundamental na promoção de programas de formação em empresa, setoriais e territoriais financiados pelas regiões ou realizados graças a fundos interprofissionais conjuntos para a formação contínua; ajudam a elaborar e a organizar

³⁰ <https://www.careerservice.unict.it>

³¹ <https://www.mim.gov.it/>

³² <https://www.lavoro.gov.it/g7-labour/ministro-e-ministero/ll-ministero>

³³ https://www.agenziacoesione.gov.it/dossier_tematici/nextgenerationeu-e-pnrr/

políticas ativas no mercado de trabalho. Para além do seu papel consultivo a nível nacional e local, os parceiros sociais desempenham um papel crucial na regulamentação da aprendizagem profissional³⁴.

Defendem os direitos e interesses dos estudantes e dos trabalhadores, garantindo que os programas de formação em contexto de trabalho sejam justos, equitativos e benéficos para todos os participantes. Trabalham para garantir que as experiências de FCT sejam devidamente reconhecidas e valorizadas, contribuindo para a sua qualidade global. Os parceiros sociais esforçam-se também por garantir que os estudantes recebam formação adequada e que as suas experiências no local de trabalho sejam protegidas contra a exploração. Além disso, recolhem feedback dos estudantes e dos trabalhadores para avaliar a eficácia dos programas e propor melhorias, garantindo que as políticas e práticas se mantêm relevantes e sensíveis às necessidades setoriais³⁵.

Os principais «parceiros sociais» são as organizações patronais (Confindustria) e as três principais federações sindicais (CGIL, CISL e UIL), que participam na negociação coletiva e noutras formas de diálogo social.

O papel dos institutos nacionais

O **Instituto Nacional de Análise de Políticas Públicas (INAPP)**³⁶ é uma instituição pública de investigação supervisionada pelo Ministério do Trabalho e da Política Social que realiza a análise, o acompanhamento e a avaliação das políticas de serviços de trabalho e emprego, das políticas de educação e formação, das políticas sociais e, de forma mais geral, das políticas que têm impacto no mercado de trabalho.

O INAPP é a Agência Nacional do Programa Erasmus+ para a esfera do Ensino e Formação Profissionais e, desde 2018, tem vindo a funcionar como Organismo Intermédio do Programa Nacional FSE+ «Juventude, Mulheres e Trabalho 2021-2027», por delegação do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais.

O instituto é o ponto de referência nacional para a EQUAVET (Garantia de Qualidade Europeia no Ensino e Formação Profissionais) desde 2006 e desenvolve as seguintes atividades: promoção, implementação e desenvolvimento do Quadro Europeu de Garantia de Qualidade; realização de investigação e estudos relacionados com disposições de garantia de qualidade; adoção de novas ferramentas de garantia da qualidade, tais como a autoavaliação e a revisão por pares, para apoiar a implementação do programa da Rede EQAVET; e para promover o

³⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u3>

³⁵ Relatório elaborado para a audiência de 12 de junho de 2024 na XIV Comissão de Políticas da União Europeia da Câmara dos Deputados, sobre a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria e à garantia do respeito pelas condições de trabalho dos estagiários e à luta contra as relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva sobre os estágios») - COM(2024) 132 Final, de 20 de março de 2024.

³⁶ <https://www.inapp.gov.it/>

desenvolvimento de Centros de Excelência Profissional (CoVEs), que visam alinhar as competências com as necessidades do mercado de trabalho.

O Ponto de Referência Nacional é apoiado por um Conselho Nacional, que inclui representantes do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, do Ministério da Educação, das Regiões e Províncias Autónomas, do INVALSI, da Associação de Diretores Escolares, dos parceiros sociais, de especialistas em formação e de representantes de prestadores de ensino e formação profissionais

O INAPP promove a formação profissional de estudantes, aprendizes, jovens licenciados, professores, formadores e operadores através de estágios e experiências de acompanhamento profissional no estrangeiro, nomeadamente através do stage4eu³⁷. É dada ênfase à inovação e à transformação digital dos sistemas de educação e formação, visando tanto o desenvolvimento de modelos de formação em contexto de trabalho como a mobilidade e cooperação transnacionais para a aquisição das competências exigidas pelo mercado de trabalho³⁸.

O INAPP é a organização intermediária do Programa Nacional Juventude, Mulheres e Trabalho 2021-2027. À agência são delegadas as funções relacionadas com as ações da prioridade «Modernização dos Serviços de Emprego e Políticas Ativas» e da prioridade «Assistência Técnica» do Programa.

Além disso, o INAPP é a instituição parceira nacional da Itália no projeto CEDEFOP ReferNet, destinado a fornecer informações sobre o sistema e as políticas de educação e formação profissional (EFP) da Itália, coordena a implementação da Agenda Europeia para a Aprendizagem de Adultos e participa no inquérito PIAAC da OCDE. Por fim, é membro do Consórcio Europeu ERIC-ESS e é responsável pelo Inquérito Social Europeu para a Itália.

Uma ferramenta promovida pelo INAPP é o «Atlas do Trabalho», que surgiu de um trabalho de investigação-intervenção em apoio ao Grupo Técnico formado pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, pelo Ministério da Educação, Universidades e Investigação, pela ANPAL, pela Coordenação das Regiões e pelas Regiões, com a assistência técnica da Tecnostruttura delle Regioni (Decreto Interministerial de 30 de junho de 2015). Constitui um mapa detalhado do trabalho e das qualificações, organizado em três secções: Atlas do Trabalho, Atlas das Qualificações e Atlas das Profissões. A ferramenta serve de apoio ao sistema de aprendizagem permanente e aos serviços de empregabilidade³⁹.

³⁷ <https://stage4eu.it/>

³⁸ <https://www.inapp.gov.it/istituto/funzioni-e-compiti>

³⁹ <https://atlantelavoro.inapp.org/>

O **Instituto Nacional de Documentação, Inovação e Investigação Educativa (INDIRE)**⁴⁰ tem sido o ponto de referência para a investigação educativa em Itália há 100 anos. Desde 1925, tem vindo a investir na formação e na inovação educativa, apoiando processos de melhoria escolar. O Instituto desenvolve novos modelos didáticos, experimenta a utilização de novas tecnologias na educação e promove a redefinição da relação entre os espaços e os tempos de aprendizagem e de ensino.

Além disso, ocupa-se da formação do pessoal docente, administrativo, técnico e auxiliar, bem como dos gestores escolares, e tem estado envolvido em algumas das mais importantes experiências de e-learning a nível europeu.

Em conjunto com o INVALSI (Istituto Nacional para a Avaliação do Sistema de Educação e Formação) e a inspeção do Ministério da Educação italiano, o INDIRE faz parte do *Sistema Nacional de Avaliação da Educação e Formação*⁴¹. Neste domínio, o Instituto desenvolve ações de apoio aos processos de melhoria educativa, com vista a elevar a qualidade do ensino e o desempenho dos alunos.

O INDIRE observa e documenta o desenvolvimento dos currículos de ensino e formação técnica e profissional, bem como a transição da escola para o mundo do trabalho, através de monitorização quantitativa e qualitativa, bancos de dados e relatórios de investigação.

O INDIRE é também a Agência Nacional Italiana para o Erasmus+ nas áreas do ensino básico, do ensino superior e da educação de adultos. Além disso, é a Organização Nacional de Apoio ao eTwinning⁴² – a comunidade que permite aos professores estabelecerem contactos, colaborarem e partilharem ideias na Europa –, bem como ao Epale – a Plataforma Eletrónica para a Aprendizagem de Adultos na Europa – e à Eurydice, a rede que fornece informações sobre os sistemas e políticas de educação em 37 países. O INDIRE financia projetos neste domínio, incluindo este projeto Erasmus+ – Work-Based-Learning Champion e outros projetos, tais como o projeto de dois anos «Modelos Inovadores de Alternância Escola-Trabalho», que visa compreender e modelar os processos de formação que acompanham as experiências de alternância escola-trabalho nas práticas de ensino, métodos de organização e resultados dos produtos⁴³.

O **Instituto Nacional para a Avaliação do Sistema de Educação e Formação (INVALSI)**⁴⁴ desempenha um papel crucial no âmbito do sistema nacional de avaliação da Itália. O seu principal objetivo é assegurar a coordenação funcional do sistema nacional de avaliação, que implementa a garantia de qualidade no sistema de educação e formação, desde o ensino básico até ao ensino secundário superior. O instituto é responsável por propor protocolos de avaliação e organizar visitas às escolas por unidades de avaliação externas. Desenvolve também indicadores de eficiência e eficácia para identificar escolas e institutos de formação

⁴⁰ <https://www.indire.it/en/>

⁴¹ <https://snv.pubblica.istruzione.it/snv-portale-web/>

⁴² <https://www.indire.it/en/progetto/etwinning/>

⁴³ <https://www.indire.it/progetto/modelli-innovativi-di-alternanza-scuola-lavoro/>

⁴⁴ <https://www.invalsi.it/invalsi/index.php>

que necessitam de apoio prioritário e avaliação externa. Além disso, o INVALSI cria ferramentas para facilitar as ações relacionadas com a avaliação nas escolas e nos centros de formação. Define indicadores específicos para a avaliação dos diretores escolares e está envolvido na seleção, formação e gestão do registo de peritos para as unidades de avaliação externas. Adicionalmente, o INVALSI compila relatórios periódicos sobre o estado do sistema de educação e formação e representa a Itália em inquéritos internacionais e outras iniciativas relacionadas com a avaliação, contribuindo para uma compreensão abrangente e para a melhoria contínua dos padrões educativos.

3 Resumo do feedback das partes interessadas

Foi desenvolvido e distribuído um questionário online às principais partes interessadas para solicitar feedback sobre as políticas nacionais e europeias, bem como sobre as práticas de formação em contexto de trabalho na Itália⁴⁵. A taxa de resposta foi inferior ao esperado, provavelmente devido ao momento da distribuição, durante os meses movimentados de dezembro e janeiro. Para melhorar o envolvimento, foram priorizados métodos de contacto direto, como chamadas telefónicas. Apesar destes esforços, a resposta continuou a ser limitada, particularmente por parte das PME. Dos cerca de 150 intervenientes contactados, o indicador-chave de desempenho (KPI) foi atingido apenas em 84 %, tendo sido recebidas 21 respostas em vez das 25 previstas.

O inquérito contou com a participação de 21 italianos de vários setores. A maioria (**47,6 %**) dos participantes trabalha no ensino superior, sendo que 7 em cada 10 estão empregados em universidades; **23,8 %** eram **estudantes do programa « » ou recém-licenciados**; **9,5 %** eram **profissionais da educação e formação profissional** e **representantes de empresas**. Os setores de atividade variam desde as TIC e a investigação e desenvolvimento até aos setores comercial, cultural e jurídico.

Conhecimento e experiência com a formação em contexto de trabalho

O inquérito revela que uma grande parte dos participantes, 85,7%, refere algum nível de familiaridade com as práticas de formação em contexto de trabalho nas suas organizações. Especificamente, 42,9% dos inquiridos indicaram estar «razoavelmente familiarizados», 28,6% estavam «ligeiramente familiarizados» e 14,3% descreveram-se como «muito familiarizados». Apesar desta consciência relativamente elevada, 14,3% dos inquiridos admitiram não ter qualquer familiaridade com as práticas de FCT. Estes resultados sublinham uma gama

⁴⁵ Mais detalhes podem ser encontrados no anexo.

diversificada de níveis de familiaridade entre os inquiridos, embora seja evidente **que mais de metade dos inquiridos está familiarizada com as práticas de FCT.**

No que diz respeito ao seu **envolvimento e experiência direta com programas** ou iniciativas **de FCT**, tais como estágios, estágios profissionais ou sistemas de educação dual, a maioria dos inquiridos estava **envolvida na qualidade de educadores ou académicos** (40%), seguida de participantes (28,6%), **supervisores** (19%) e **coordenadores de programas** (14,3%). Em contrapartida, apenas alguns participantes atuaram como empregadores ou intermediários entre empresas e instituições de ensino. Além disso, 9,5% dos inquiridos indicaram não ter qualquer envolvimento direto com a FCT nas suas organizações, o que sublinha potenciais lacunas de participação entre os diferentes grupos de partes interessadas.

A maioria dos participantes, 66,7%, relatou **um envolvimento** recente ou frequente **com práticas de FCT**, quer no último ano (42,9%), quer numa base diária (23,8%). Além disso, 19% afirmaram que o seu último envolvimento tinha ocorrido entre 1 e 2 anos atrás, enquanto 9,5% interagiram há mais de 2 anos. Apenas 4,8% dos inquiridos indicaram nunca ter-se envolvido em práticas de FCT. Estas conclusões sugerem que **a FCT é uma componente ativa** dos panoramas profissionais e educativos **para a maioria dos inquiridos**, destacando a sua importância e o valor atribuído aos modelos de aprendizagem práticos e experienciais. Os dados sugerem a necessidade de apoio contínuo e, possivelmente, de atualizações para aqueles que estão afastados da FCT há mais de dois anos, a fim de garantir que todos os profissionais continuem equipados com as práticas mais atuais e eficazes.

Avaliação das políticas nacionais e europeias

Surgiu uma questão crucial relativamente ao conhecimento das políticas nacionais ou europeias que apoiam a FCT: apenas 38,1% dos participantes têm conhecimento das mesmas. **Isto destaca uma lacuna significativa na sensibilização e compreensão dos quadros ou iniciativas existentes que visam apoiar os programas de FCT.**

Apenas cerca de 25% dos inquiridos referiram **as políticas com as quais estão familiarizados, sendo** que as políticas e mecanismos mais conhecidos e frequentemente mencionados incluem **estágios, estágios curriculares e de profissionalização « », aprendizagens, alternância escola-trabalho, o programa Erasmus+ e o sistema dual no ensino e formação profissionais.**

A baixa taxa de resposta pode **refletir uma falta de conhecimento e compreensão das políticas nacionais e europeias de FCT e das modalidades de aprendizagem** entre as partes interessadas, **a falta de familiaridade com a terminologia utilizada** (como «Work-based Learning» ou «Apprendimento basato sul lavoro»), **ou ambos.** Esta situação sublinha a **necessidade de estratégias educativas e de comunicação reforçadas** para familiarizar melhor as partes interessadas com estes termos e políticas importantes.

Os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT

Os **principais desafios** identificados pelos participantes incluem uma **incompatibilidade entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho, e uma falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT**, cada um citado por 57,1% dos inquiridos. Estes desafios destacam uma desconexão crítica entre a oferta educativa e as exigências do mercado de trabalho e sugerem que muitos potenciais participantes ou partes interessadas não estão plenamente cientes da existência ou das vantagens dos programas de FCT, o que prejudica a sua adoção e eficácia.

Além disso, mais de metade dos participantes (52,4%) salientou que **as oportunidades de FCT não são suficientemente promovidas**, indicando uma lacuna na divulgação destes programas/modalidades de aprendizagem junto de potenciais beneficiários, como estudantes, empregadores ou educadores. Além disso, 47,6% dos inquiridos referiram **o envolvimento limitado dos empregadores** como um obstáculo significativo, refletindo dificuldades na promoção de colaborações entre instituições de ensino e o setor empresarial, essenciais para um FCT eficaz.

Outras preocupações incluíram os encargos administrativos e a complexidade (28,6%), que podem dissuadir o envolvimento, particularmente por parte das pequenas e médias empresas, e uma menor ênfase nas questões de financiamento (19%), sugerindo que as restrições financeiras não são percebidas como a principal barreira. Uma pequena percentagem (4,8%) dos inquiridos mencionou também desafios mais específicos, tais como melhorar a integração da educação com a força de trabalho, melhorar a qualidade das experiências de FCT, abordar as disparidades regionais na disponibilidade de programas e facilitar o acesso a grupos vulneráveis.

Políticas e iniciativas da União Europeia

Os participantes têm uma perceção geralmente positiva das políticas e iniciativas da UE, como o Erasmus+ e o Quadro Europeu para a FCT, com quase metade dos participantes a manifestar o seu apoio. No entanto, uma parte significativa dos inquiridos manteve-se neutra (33,3%) ou não tinha conhecimento destas políticas (19%), o que aponta para a necessidade de uma maior sensibilização e de uma comunicação mais clara sobre os esforços da UE no apoio à FCT.

As principais recomendações para melhorar as políticas incluem: aumentar o financiamento e os salários, simplificar os processos burocráticos e tornar a formação em contexto de trabalho mais acessível. Além disso, as recomendações d e incluíram o reforço da ligação entre as atividades empresariais e o sistema educativo, a expansão das práticas de FCT nas universidades — especialmente no sul de Itália — e o aumento da promoção dos benefícios da FCT e das metodologias aplicáveis. Houve também um apelo à promoção do envolvimento das pequenas e médias empresas para fomentar o desenvolvimento de competências práticas, o reforço dos recursos humanos para apoiar as iniciativas de FCT e a criação de oportunidades

de estágios remunerados para facilitar uma transição mais suave dos estudantes para o mercado de trabalho.

Competências digitais e ferramentas de FCT

As competências digitais foram destacadas como cruciais para a implementação de programas de FCT, com a maioria dos participantes a atribuir-lhes uma elevada importância — 42,9% atribuíram-lhes uma pontuação de 4 em 5 e 28,6% atribuíram a pontuação máxima. No entanto, o inquérito revelou a necessidade de formação digital específica, tanto para estudantes como para o pessoal, a fim de responder às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais tecnológico. Foram também identificados desafios como a navegação nos portais universitários e a fraca usabilidade dos sítios Web relacionados com o FCT.

Apesar da importância das competências digitais, apenas 14,3% dos participantes estavam familiarizados com ferramentas digitais relevantes para a FCT em Itália, tais como o SELFIE e o Stage4eu. Os participantes consideraram que as plataformas de e-learning como o Moodle e o Trello, o software de gestão de programas e as plataformas que ligam universidades e empresas eram as mais úteis. No entanto, muitos referiram ter enfrentado dificuldades técnicas e resistência administrativa ao utilizar estas ferramentas, destacando os obstáculos à sua implementação eficaz.

Testemunhos e recomendações para o futuro

Práticas bem-sucedidas de FCT

Entre as práticas de FCT consideradas bem-sucedidas, os participantes mencionaram programas como o Erasmus+, estágios e aprendizagens associados a visitas a empresas, e projetos específicos como os da Fondazione Sant'Agata e do INAPP. Estes exemplos demonstram o potencial das experiências de FCT quando apoiadas por uma coordenação eficaz.

Recomendação para melhorar os programas de FCT em Itália ou em toda a Europa:

As recomendações para melhorar os programas de FCT, tanto a nível nacional como europeu, enfatizam uma melhor coordenação, reconhecimento e acessibilidade. As principais propostas incluem uma maior divulgação e coordenação para garantir o reconhecimento curricular das atividades, criando um quadro comum para o reconhecimento da FCT, reforçando a colaboração entre universidades, empresas e serviços de apoio aos estudantes, e promovendo a digitalização a par de um aumento do financiamento. Medidas adicionais envolvem a formação de tutores nas empresas, a organização de eventos de sensibilização, a garantia de salários justos e a melhoria da interação entre a educação e o mercado de trabalho através de padrões de qualidade e apoio financeiro. Por fim, o estabelecimento de redes e parcerias entre

as partes interessadas d e é crucial para reduzir as disparidades, melhorar o acesso para grupos vulneráveis e promover um sistema de FCT inclusivo e eficaz.

Colaboração

No que diz respeito à disponibilidade para participar em futuros workshops sobre FCT e competências digitais, 52,4% manifestaram-se a favor, enquanto 47,6% responderam negativamente. Estes resultados destacam um forte interesse no tema da FCT, mas também a necessidade de enfrentar desafios significativos para garantir a sua implementação eficaz e inclusiva.

4 Melhores práticas

APRENDIZAGEM DUAL: ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

A melhor prática consiste num estágio duplo para o ensino superior e a investigação desenvolvido pela faculdade de engenharia da Universidade de L'Aquila (UnivAQ) e pela Enel. Fundada em 1962, a Enel é a maior empresa de eletricidade de Itália e tem sempre contribuído para o seu desenvolvimento económico e social.

Uma seleção de 11 estudantes que frequentam o segundo ano de um mestrado em engenharia elétrica é contratada pela Enel com um contrato de aprendizagem para adquirir experiência direta no domínio da produção e distribuição de eletricidade. **A UnivAQ e a Enel** criaram um currículo integrado com noções que vão ao encontro das necessidades atuais do mundo da indústria, da transição energética e da digitalização dos processos de trabalho. O programa alterna entre aulas teóricas e formação técnico-profissional realizada diretamente na fábrica, e os estudantes serão acompanhados por um tutor da UnivAQ e outro da Enel. A partir do ano letivo de 2023/2024, 15 estudantes do segundo ano do mestrado em Engenharia Elétrica alternarão aulas e estudo com formação técnico-profissional na empresa.

O **principal objetivo da primeira edição** foi desenvolver *uma compreensão prática e aprofundada dos processos e tecnologias no setor energético*, que é altamente competitivo e muito dinâmico. Para a Enel, a iniciativa visa transmitir novas competências, mas também está em linha com o compromisso do Grupo de proporcionar formação de qualidade. A Enel pretende inspirar os jovens, sensibilizando-os para as inúmeras oportunidades no setor energético, e atrair os melhores talentos. **O objetivo da segunda edição** é, de facto, obter um diploma universitário enriquecido por conteúdos educativos altamente profissionalizantes.

Não foram encontrados desafios na implementação do programa. O único aspeto crítico diz respeito ao facto de o número de participantes ter diminuído de 15 para 11, em comparação com a primeira edição do projeto, que teve lugar em 2023. A reputação da Enel pode ser considerada um facilitador na implementação da prática, dada a sua atratividade como empregador. O principal **impacto** observado é que os estudantes adquirem conhecimentos práticos na sua área de trabalho antes de concluírem os estudos. A Enel, por outro lado, conseguiu atrair e selecionar excelentes recursos que já foram formados com competências específicas.

Em outubro de 2025, será lançada a terceira edição do programa experimental de Aprendizagem em Ensino Superior e Investigação. A Enel oferecerá a 15 estudantes a oportunidade de iniciar uma relação de trabalho como **estagiários**, ao mesmo tempo que concluem o último ano do seu Mestrado em Engenharia Elétrica. O programa de estágio é desenvolvido através da alternância entre a frequência de aulas na Universidade e a presença na Empresa para formação técnico-profissional e para, simultaneamente, iniciar uma

experiência de trabalho consistente com os estudos realizados, num contexto de trabalho dinâmico, o que permite a aquisição de competências que podem ser imediatamente utilizadas no trabalho.

EUNICE - UNIVERSIDADE EUROPEIA

A Universidade de Catânia integra o projeto **Eunice — «A Universidade Europeia da Educação Personalizada»**, financiado pelo **programa Erasmus+** de 2020 a 2023 (primeira convocatória) e, posteriormente, de 2023 a 2027 (segunda convocatória). O consórcio é composto por **dez universidades europeias**, incluindo, além da Universidade de Catânia, a Universidade Tecnológica de Brandemburgo (Alemanha), Universidade Politécnica de Hauts-de-France (França), Universidade de Tecnologia de Poznan (Polónia, Coordenadora), Universidade de Mons (Bélgica), Universidade da Cantábria (Espanha) e Universidade de Vaasa (Finlândia), a Universidade do Peloponeso (Grécia), o Instituto Politécnico de Viseu (Portugal) e a Universidade de Karlstad (Suécia).

O principal **objetivo** é o estabelecimento de **alianças transnacionais** de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício de estudantes, docentes, organismos públicos e empresas. A Universidade de Catânia junta-se às novas **24 Universidades Europeias**, alianças transnacionais de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício de estudantes, docentes, organismos públicos e empresas. O financiamento obtido permitirá a implementação de ações destinadas a facilitar a inserção dos estudantes no mundo do trabalho e a incentivar a sua projeção internacional.

Os principais **objetivos** do primeiro convite à apresentação de propostas foram:

- Estabelecimento das bases: a **estratégia** a longo prazo em que a educação de qualidade se cruza com a investigação, a inovação, a sociedade e a indústria;
- Criação de um **campus** EUNICE: um espaço interuniversitário único onde estudantes e pessoal se inspiram na mobilidade, em currículos personalizados (orientados para o estudante) e em tarefas baseadas no trabalho;
- **Identidade europeia** baseada na diversidade cultural e linguística;
- Criar **pontes** entre estudantes, investigadores, parceiros industriais e atores da sociedade: através da investigação industrial e da formação orientada para desafios.

A segunda convocatória apresenta **aspectos inovadores**. A EUNICE continuará a desenvolver as suas atividades e a promover:

- O desenvolvimento das **Competências-chave** da EUNICE e **da aprendizagem experiencial**;

- **Comunidades de prática**: entre os funcionários em áreas-chave de atividade para permitir a resolução conjunta de problemas;
- Revisões das políticas e processos académicos e administrativos para permitir a **inovação** entre instituições em termos de matrículas, mobilidade e desenvolvimento de programas;
- Reforçar **o envolvimento regional** para que as nossas universidades tenham um impacto positivo na educação, mas também na transferência de conhecimento e na resposta às necessidades da sociedade.

A Universidade de Catânia, com o objetivo de facilitar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, concebeu o **«EIIP - Eunice International Internship Portal»**, incentivando a mobilidade e os projetos internacionais. As oportunidades estão abertas a estudantes universitários, licenciados e pós-graduados, mas também a jovens matriculados no ensino secundário, a fim de os introduzir no contexto da cooperação entre o meio académico e empresarial. Entre as 200 empresas registadas no portal, a Universidade de Catânia está associada a: Câmara Municipal de Catânia, Câmara de Comércio, Confindustria, Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi, INFN, CSFNSM, CNR, **STMicroelectronics**, Enel Green Power, Fidia Farmaceutici, SIFI, Medivis, Sasol e Parmalat.

Além disso, graças ao **«EUNICE - Portal Internacional de Teses»**, o serviço estende-se também à possibilidade de mobilidade internacional relacionada com projetos de investigação de doutoramento. Mais de 100 professores e investigadores de várias áreas de estudo já manifestaram a sua disponibilidade para acolher estudantes de licenciatura, mestrado e doutoramento ⁴⁶.

ESTÁGIO DE ENGENHARIA NA STMICROELECTRONICS

Em 2021, a Universidade de Catânia assinou um acordo com a **STMicroelectronics** relativo a atividades de formação e investigação em eletrónica de potência. A ST é uma empresa global de alta tecnologia que desenvolve tecnologias de semicondutores, com mais de cinco mil colaboradores na cidade de Catânia. Em 2024, a empresa anunciou um investimento de 5 mil milhões de euros para a construção de uma nova unidade de produção que entrará em funcionamento a partir de 2026 e deverá empregar cerca de 2.700 novos trabalhadores.

O objetivo da colaboração é **promover a formação académica e profissional dos estudantes** através da organização de cursos multidisciplinares e da coordenação de projetos de investigação, dissertações e estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência. As atividades conjuntas visam a investigação de novos tipos de aplicações e o desenvolvimento de novos dispositivos de potência utilizando metodologias inovadoras, tanto em materiais

⁴⁶ <https://eunice-university.eu/project/eunice4u/>

atualmente utilizados como em novos materiais. Além disso, a empresa financiou **12 prêmios de estudo**, no valor de 8 000 euros cada, a 6 estudantes do sexo masculino e 6 do sexo feminino da Universidade de Catânia, matriculados no curso de mestrado em Engenharia Eletrônica para o ano letivo de 2023/2024. Para além do prémio, é prestada orientação por parte do pessoal técnico da STMicroelectronics durante todo o período de estudos. Os vencedores participam em sessões de formação, seguem um plano individual específico a acordar com os contactos da empresa e poderão realizar a sua tese de mestrado e/ou um estágio nos escritórios e laboratórios da STMicroelectronics.

STAGE4EU

O Stage4EU é um projeto implementado pelo **INAPP** em 2019, como uma evolução natural da experiência adquirida com o «Manual de Estágios na Europa». Trata-se de uma aplicação móvel e de um site que oferecem um serviço gratuito de publicação de anúncios de *estágios em instituições e entidades públicas nacionais e internacionais, organizações reconhecidas internacionalmente e empresas multinacionais*. O projeto Stage4EU é cofinanciado pelo programa nacional «Juventude, Mulheres e Trabalho ESF+ 2021-2027». O seu **público-alvo** é composto principalmente por estudantes universitários ou recém-licenciados, com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos, mas pode também incluir pessoas mais jovens ou mais velhas. Não foram encontrados desafios na implementação do programa. O **principal impacto** consiste em permitir que os estudantes adquiram competências profissionais num contexto internacional, adquirindo competências sociais e técnicas, tais como o espírito empreendedor, a capacidade de adaptação ao confrontar-se com diferentes modelos culturais e organizacionais e, por último, mas não menos importante, aprender a falar uma língua estrangeira com fluência. Além disso, é muito provável, dependendo da legislação em vigor em alguns países, que o estágio seja remunerado ou compensado com benefícios como alojamento, passes de transportes públicos, vales de refeição, etc. Além disso, as empresas terão pessoal qualificado e formado proveniente de um país diferente.

5 Análise das lacunas e dos desafios

Com base na investigação documental e de campo realizada, foram identificadas as seguintes lacunas e desafios fundamentais relacionados com as políticas e programas de FCT em Itália:

- **Desfasamento entre os currículos educativos e as necessidades do mercado de trabalho**

57,1% dos participantes destacaram uma desconexão entre os currículos educativos e as exigências do mercado de trabalho, resultando em estudantes que se formam sem as competências necessárias para garantir empregos nas áreas que escolheram.

- **Falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT**

57,1% dos inquiridos referiram uma falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT disponíveis. A investigação documental revelou também dificuldades em localizar programas e informações relevantes.

- **Falta de promoção das oportunidades de FCT**

52,4% referiram uma promoção insuficiente das oportunidades de FCT. Os especialistas da Confindustria salientaram que a falta de relações estruturadas entre as instituições de formação e as empresas tem um impacto negativo na qualidade e variedade dos estágios oferecidos⁴⁷.

- **Falta de formação eficaz em FCT**

A falta de formação em FCT eficaz não proporciona aos estudantes as competências, os conhecimentos e as experiências necessárias para terem sucesso no mercado de trabalho e dificulta a compreensão dos estudantes sobre a forma como os seus estudos se alinham com potenciais percursos profissionais. Consequentemente, muitos estudantes podem sentir-se compelidos a seguir carreiras em setores totalmente novos

- **Falta de formadores competentes**

Existe uma escassez de formadores profissionais qualificados nas empresas, capazes de ministrar a formação necessária. Esta deficiência prejudica a capacidade dos formandos/aprendizes de adquirirem as competências essenciais necessárias para desempenhar as suas tarefas profissionais de forma eficaz. Particularmente no sul de Itália, muitas pequenas e médias empresas (PME) enfrentam desafios na contratação de formadores para formar novos recrutas devido a restrições de recursos. A necessidade de formar tanto professores como formadores também foi destacada pelo CEDEFOP como um desafio.

- **Envolvimento limitado dos empregadores**

⁴⁷ Documento de posição da Confindustria sobre estágios curriculares, p. 3.

47,6 % dos participantes identificaram o envolvimento limitado dos empregadores como um obstáculo à implementação eficaz da formação em contexto de trabalho, refletindo as dificuldades em promover colaborações entre as instituições de ensino e o setor empresarial.

- **Barreiras regulamentares e lacunas legislativas**

A Itália enfrenta alguns desafios na harmonização da regulamentação nacional relativa à FCT com as diretivas europeias, tais como a Proposta de Diretiva Europeia COM (2024) 132 relativa à melhoria e aplicação das condições de trabalho dos estagiários e ao combate às relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva Estágios»). As partes interessadas referiram dificuldades na definição de «estagiário», falta de clareza nas ferramentas de formação no local de trabalho e quadros legislativos e financeiros inconsistentes.

- **Carga administrativa**

28,6 % dos participantes referiram a complexidade administrativa como um desafio, incluindo obstáculos burocráticos que dissuadem os empregadores de adotar programas de EFP.

- **Falta de financiamento**

19 % dos inquiridos destacaram a escassez de financiamento como uma questão importante, incluindo o apoio financeiro inadequado aos estagiários. Os subsídios para os estagiários variam muito de região para região, criando desigualdades, e não há disposições relativas a subsídios nos estágios curriculares.

- **Aprendistados subutilizados**

Os programas de aprendizagem continuam a ser uma ferramenta subutilizada em Itália devido à complexidade regulamentar, aos custos elevados percebidos e à sensibilização limitada entre os jovens e os empregadores. As empresas preferem frequentemente contratos mais flexíveis, como os contratos a termo certo, em detrimento dos programas de aprendizagem. O relatório do CEDEFOP «⁴⁸ » (Aprendizagem: um modelo de sucesso para a Europa) também salienta a importância de reforçar os programas de aprendizagem para integrar melhor a formação e o emprego dos jovens num sistema dual. Isto implica melhorar os programas de aprendizagem para o ensino superior e a formação, simplificar a legislação atual e tornar os programas de aprendizagem mais atrativos para as empresas.

- **Utilização indevida dos contratos de estágio**

As partes interessadas manifestaram opiniões divergentes sobre os mecanismos de controlo destinados a prevenir a utilização indevida dos contratos de estágio. Os sindicatos e as

⁴⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>

associações de estudantes defendem controlos mais rigorosos, enquanto a Confindustria considera que os mecanismos atuais são suficientes. Os programas de aprendizagem são sugeridos como uma alternativa mais eficaz aos estágios extracurriculares ⁴⁹.

- **Normas mínimas de saúde e segurança**

As partes interessadas concordaram com a necessidade de garantir normas mínimas de saúde e segurança para os estagiários, equivalentes às proporcionadas aos trabalhadores com contratos normais.

- **Falta de conhecimento das políticas**

Existe uma lacuna na sensibilização e compreensão das políticas nacionais e europeias que apoiam a formação em contexto de trabalho e uma potencial falta de familiaridade com a terminologia utilizada («Work-based Learning» ou «Apprendimento basato sul lavoro»).

- **Outros desafios**

Disparidades territoriais e dificuldade de acesso aos programas por parte de grupos vulneráveis e/ou desfavorecidos.

Estas lacunas e desafios sublinham a necessidade de um maior alinhamento entre os programas curriculares e as exigências do mercado de trabalho, de uma maior sensibilização e promoção das oportunidades de formação em contexto de trabalho, bem como de ligações mais fortes entre as instituições de ensino e as empresas. Além disso, existe uma necessidade premente de formadores mais competentes, especialmente nas PME, de quadros regulamentares simplificados, de um maior envolvimento dos empregadores nos programas de formação em contexto de trabalho e de uma reavaliação do sistema de aprendizagem, de modo a torná-lo mais acessível e atraente tanto para os jovens como para os empregadores.

⁴⁹<https://www.bollettinoadapt.it/direttiva-tirocini-la-posizione-delle-associazioni-di-rappresentanza-italiane/>

6 Recomendações

Segue-se a lista de recomendações para melhorar a implementação e a eficácia da formação em contexto de trabalho em Itália, com foco no reforço da coordenação, do reconhecimento e da acessibilidade:

- **Melhorar as políticas de FCT**
 - Implementar políticas destinadas a fomentar ainda mais a interação entre o sistema educativo e o mercado de trabalho e a garantir padrões de qualidade adequados das experiências de FCT.
- **Aumentar a sensibilização para as políticas e práticas de FCT**
 - Melhorar a compreensão das políticas nacionais e europeias de FCT para dar resposta aos atuais baixos níveis de familiaridade e garantir que as partes interessadas estejam bem informadas.
 - Alargar o conhecimento dos programas de FCT às empresas para ajudar a integrar os jovens na força de trabalho e promover o envolvimento das pequenas e médias empresas para melhorar o desenvolvimento de competências práticas.
 - Promover o envolvimento ativo nas práticas de formação em contexto de trabalho para dissipar a desinformação e reforçar uma compreensão abrangente dos benefícios e dos processos envolvidos.
 - Organizar dias abertos para aumentar a sensibilização entre estudantes e profissionais sobre as oportunidades disponíveis através da FCT, incentivando uma maior participação.
 - Organizar programas privados e remunerados de FCT que proporcionem formação abrangente aos jovens, centrando-se não só nas competências profissionais, mas também nas responsabilidades cívicas e sociais.
- **Reforçar a coordenação entre as principais partes interessadas para alinhar os currículos educativos com as necessidades do mercado de trabalho**
 - Reforçar o diálogo entre instituições públicas, decisores políticos, beneficiários e empresas.
 - Criar redes e parcerias eficazes para envolver todas as partes interessadas no planeamento, implementação e avaliação dos programas de FCT.
 - Melhorar a colaboração entre universidades, empresas e serviços de apoio aos estudantes para garantir o reconhecimento curricular das experiências de formação em contexto de trabalho, criando instrumentos normalizados para o reconhecimento e abordando questões de equivalência entre países.

- Desenvolver um «percurso de formação» estruturado, da escola à universidade, para permitir o desenvolvimento progressivo de competências e evitar sobreposições entre ferramentas semelhantes.

- **Criar mais oportunidades de FCT e de melhor qualidade para os estudantes**

- Aumentar a duração dos estágios curriculares no âmbito dos planos de estudos existentes, a fim de proporcionar aos estudantes tempo suficiente para desenvolver competências profissionais.
- Melhorar os serviços de colocação e orientação universitários para garantir que os estudantes escolham conscientemente as suas entidades de acolhimento.
- Reforçar os programas de aprendizagem e garantir que a componente formativa seja valorizada de forma mais eficaz, tanto nos programas de aprendizagem como nos estágios.
- Criar oportunidades de estágios remunerados para facilitar a transição dos estudantes para o mercado de trabalho.
- Formar tutores das empresas em mentoria para melhorar a aquisição de competências do pessoal.
- Prestar apoio financeiro a iniciativas que melhorem a qualidade e a acessibilidade das experiências de formação em contexto de trabalho.
- Aumentar os estágios curriculares no âmbito dos programas de licenciatura, integrando o sistema dual. Tal reduziria a necessidade de estágios extracurriculares e ajudaria a combater o fenómeno NEET.
- Abordar as disparidades territoriais, melhorar o acesso para indivíduos vulneráveis e elevar a qualidade global das experiências de formação em contexto de trabalho.

- **Aumentar o financiamento e garantir uma remuneração justa**

- Conceder maior financiamento às empresas para apoiar iniciativas de formação em contexto de trabalho e garantir salários adequados aos aprendizes, criando mais oportunidades de emprego para aqueles que concluem a sua formação.

- **Melhorar as competências digitais**

- Melhorar as competências digitais entre estudantes e pessoal para implementar e gerir melhor as práticas de FCT, alinhando-se com as necessidades de um mercado de trabalho cada vez mais tecnológico.

7 Conclusão

O relatório destaca o papel fundamental da formação em contexto de trabalho na redução do fosso entre a educação e as necessidades do mercado de trabalho em Itália. Apesar do crescente reconhecimento da sua importância, persistem várias lacunas e desafios, incluindo um desfasamento entre os currículos educativos e as exigências do mercado de trabalho, um envolvimento limitado dos empregadores, financiamento insuficiente e falta de sensibilização e promoção das oportunidades de FCT. Além disso, as barreiras regulamentares, a complexidade administrativa e a subutilização dos programas de aprendizagem impedem que a FCT atinja o seu pleno potencial na promoção da empregabilidade e do desenvolvimento de competências.

As conclusões enfatizam a necessidade de uma abordagem mais coesa e inclusiva para a implementação da FCT. As principais recomendações incluem aumentar a sensibilização para as políticas e práticas de FCT, reforçar a colaboração entre universidades, empresas e decisores políticos, abordar as disparidades territoriais e melhorar as competências digitais para apoiar programas modernos de FCT. Além disso, um maior financiamento, uma remuneração justa e a eliminação de práticas inadequadas — tais como o uso indevido de estágios extracurriculares — são essenciais para melhorar a qualidade e a acessibilidade das iniciativas de FCT.

As melhores práticas identificadas neste relatório, tais como os programas de aprendizagem dupla e ferramentas como o Stage4EU, demonstram o potencial da FCT quando apoiada por uma coordenação eficaz e estratégias inovadoras. Ao implementar as recomendações propostas e fomentar parcerias entre as principais partes interessadas, a Itália pode reforçar o seu quadro de FCT, preparar melhor os estudantes para o mercado de trabalho e contribuir para um mercado de trabalho mais dinâmico e inclusivo.

8 Referências

Acordo entre o Governo, as Regiões e as Províncias Autónomas de Trento e Bolzano sobre o documento intitulado «Orientações em matéria de estágios de formação e orientação», nos termos do artigo 1.º, n.os 34 e 36, da Lei n.º 92, de 28 de junho de 2012. Acordo nos termos do artigo 1.º, n.º 34, da Lei n.º 92, de 28 de junho de 2012.

Aprile, K. T., & Knight, B. A. (2020). The WIL to learn: Students' perspectives on the impact of work-integrated learning placements on their professional readiness. *Higher Education Research and Development*, 39(5), 869–882. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1695754>

Bonacci, M., (2017), Uma experiência baseada no trabalho: a alternância escola-trabalho em Itália (2017.: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/c2b7f9c9-a525-4165-82e8-6272a52db793/content>

Boud, D., Solomon, N., & Society for Research into Higher Education. (2001). Formação em contexto de trabalho: um novo ensino superior? Society for Research into Higher Education & Open University Press.

CEDEFOP (2017), RELATÓRIO SOBRE A FORMAÇÃO EM ESTÁGIO: Criar oportunidades de educação e formação através da formação em estágio. https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf

D'Agostino, S., & Vaccaro, S. (2025). Modernizar a aprendizagem para apoiar o trabalho do futuro. 8.ª Conferência Internacional ASTRIL – Sessão especial INAPP: Mudança tecnológica, conteúdos educativos e competências no local de trabalho. A dinâmica do mercado de trabalho e a importância de coordenar e reforçar as políticas públicas que promovem a mobilidade e a transição dos trabalhadores. <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8273e7ef-9f33-4a90-ab2e-afb223e529fc/content>

D'Agostino, S. (2025), Transição da escola para o trabalho: O papel da Formação em contexto de trabalho, apresentação na visita dos membros do grupo de trabalho interagências da Ucrânia sobre a garantia para a juventude, <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e8aaf987-f7b2-4cdb-bfe7-386f1b5459f6/content>

Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n.º 81, art. 43.º e 45.º, secção 6, «Regulamentação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação em matéria de funções», nos termos do artigo 1.º, n.º 7, da Lei de 10 de dezembro de 2014, n.º 183. (15G00095) (JO Série Geral n.º 144 de 24-06-2015 - Suplemento Ordinário n.º 34).

Decreto Ministerial de 25 de março de 1998, n.º 142. Regulamento que estabelece normas de aplicação dos princípios e critérios referidos no artigo 18.º da Lei de 24 de junho de 1997, n.º 196, sobre estágios de formação e orientação. Jornal Oficial de 12 de maio de 1998, n.º 108.

INAPP, Infante V., Vaccaro S. (2024). Sinais de reforço do aprendizado dual: XXII Relatório de monitorização, Roma, Inapp <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4512>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-rapporto-di-monitoraggio-apprendistato>

ISFOL, a cura de Giuseppe Iuzzolino e Silvia Lotito. (2014). Manual do estagiário - Guia prático para o estágio extracurricular, <https://inapp.infoteca.it/ricerca/dettaglio/manuale-del-tirocinante-guida-pratica-al-tirocinio-extracurriculare/20155>

MyAnpal. (s.d.). Incentivo para jovens entre os 15 e os 29 anos - Contratação com contrato de aprendizagem.

Jackson, D. A. (2017). Utilização da aprendizagem integrada no trabalho para melhorar o planeamento de carreira entre estudantes universitários de gestão. Australian Journal of Career Development, 26(3), 153-164.

LEI de 28 de junho de 2012, n.º 92. Disposições relativas à reforma do mercado de trabalho numa perspetiva de crescimento.

Linehan, M. (2008). Formação em contexto de trabalho: Concluir o curso através do local de trabalho.

Marcone, V. M. (2017) Aprender fazendo: Rumo a novos paradigmas da aprendizagem relacionada com o trabalho, em European Journal of Research on Education and Teaching "Vinte anos após o Relatório Delors", Universidade Ca' Foscari, Veneza (pp. 159-170) https://issuu.com/pensamultimedia/docs/00_f_i_2_17_suppl._unico/255

Marcone, V. M. (2016) A Formatividade da Formação em contexto de trabalho em European Journal of Research on Education and Teaching "Repensar a boa escola", Universidade Ca' Foscari de Veneza (pp. 391-400) https://issuu.com/pensamultimedia/docs/_merged

Relatório elaborado para a audiência de 12 de junho de 2024 na XIV Comissão de Políticas da União Europeia da Câmara dos Deputados, sobre a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria e à garantia do respeito pelas condições de trabalho dos estagiários e à luta contra as relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva sobre os estágios») - COM(2024) 132 Final, de 20 de março de 2024.

Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. (2015). O contrato de aprendizagem para a qualificação e o diploma profissional, o diploma do ensino secundário superior e o certificado

de especialização técnica superior: Manual operacional (Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, art. 43). Disponível online: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Manuale-operativo-apprendistato.pdf>

MLPS (2024), RELATÓRIO ANUAL SOBRE AS COMUNICAÇÕES OBRIGATÓRIAS 2024 As dinâmicas do mercado de trabalho por conta de outrem e para-subordinado, disponível online: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/rapporto-annuale-sulle-comunicazioni-obbligatorie-2024.pdf>

Documento de posição da Confindustria. Nota da Confindustria sobre os estágios curriculares. Protocolo n.º 416 - Bonomi Câmara dos Deputados - Comissões VII e XI - Pedido de contribuição escrita sobre as propostas de lei C. 1063 Ungaro, C. 2202 De Lorenzo, C. 3419 Invidia e C. 3396 Tuzi, que contêm disposições em matéria de estágios curriculares.

Sheridan, I., & Linehan, M. (s.d.). Uma abordagem de parceria para a colocação profissional no ensino superior. Instituto de Tecnologia de Dublin.

Sobiechowska, P., & Maisch, M. (2006). Formação em contexto de trabalho: em busca de um modelo eficaz. Educational Action Research, 14(2), 267–286.

Sweet, R. (2018). Formação em contexto de trabalho: Um manual para decisores políticos e parceiros sociais nos países parceiros da ETF. Fundação Europeia para a Formação. Disponível em: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/work-based-learning-handbook-policy-makers-and-social-0>

Fontes online:

- <https://www.unibocconi.it/it/employer-e-partner/employer/recruitment-online/tirocinio-curriculare-ed-extracurriculare-principali-caratteristiche>
- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies>
- <https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittite-unict>

- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://uan.univaq.it/2024/07/31/apprendistato-duale-di-alta-formazione-enel-univaq-ecco-il-primo-laureato/>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/apprendistato/pagine/default>
- <https://www.cgil.it/ci-occupiamo-di/mercato-del-lavoro-politiche-attive-del-lavoro/memoria-cgil-audizione-su-proposta-di-direttiva-tirocini-xmmqa2wl>
- <https://www.mur.gov.it/it/pnrr/misure-e-componenti/dalla-ricerca-allimpresa>
- <https://www.unive.it/pag/10356>
- <https://www.cisl.it/cose-la-cisl/>
- <https://www.repubblicadeglistagisti.it/article/focus-alto-apprendistato-terzo-livello>
- <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/perche-in-italia-non-funziona-apprendistato/>
- <https://www.bollettinoadapt.it/lapprendistato-che-non-ce-alcune-riflessioni-a-partire-dallultimo-report-inapp-inps/>
- <https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq>
- <https://www.unict.it/it/internazionale/eunice-european-university>
- <https://www.unict.it/it/internazionale/news/progetto-eunice-al-formare-una-nuova-generazione-di-europei-creativi#:~:text=dos%20europeus%20criativos-.Projeto%20EUNICE%20em%20caminho%20para%20formar%20uma%20nova%20gera%20e,e%20financiado%20pelo%20programa%20Erasmus%2B>
- <https://eunice-university.eu/project/eunice4u/>

- <https://internships.eunice-university.eu/>
- https://www.st.com/content/st_com/en.html
- <https://www.archiviobollettino.unict.it/articoli/unict-e-stmicroelectronics-firmano-accordo-di-collaborazione-attivita-di-formazione-e>
- <https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscritte-unict>
- <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-orientamento-e-formazione/focus/xxii-rapporto-di-monitoraggio-apprendistato>
- <https://snv.pubblica.istruzione.it/snv-portale-web/>
- <https://www.invalsi.it/invalsi/index.php>
- <https://www.anvur.it/en>
- <https://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/apprendistato-l-emilia-romagna-aderisce-all-alleanza-europea>
- https://www.sistema.puglia.it/portal/pls/portal/sispuglia.DYN_DYN_CONTENUTO.SHOW?p_arg_names=id&p_arg_values=57274&p_arg_names=flag&p_arg_values=

9 Anexo: Dados do questionário online italiano e tabelas de melhores práticas

Foi elaborado e distribuído um questionário online às principais partes interessadas para solicitar feedback sobre as políticas nacionais e europeias, bem como sobre as práticas de Formação em contexto de trabalho na Itália⁵⁰. A taxa de resposta foi inferior ao esperado, provavelmente devido ao momento da distribuição, durante os meses movimentados de dezembro e janeiro. Para melhorar o envolvimento, foram priorizados métodos de contacto direto, como chamadas telefónicas. Apesar destes esforços, a resposta continuou a ser limitada, particularmente por parte das PME. Dos cerca de 150 intervenientes contactados, o indicador-chave de desempenho (KPI) foi atingido apenas por 84%, tendo sido recebidas 21 respostas em vez das 25 previstas.

O inquérito incluiu 21 participantes italianos de vários setores. A maioria **(47,6%)** dos participantes trabalha no ensino superior, com 7 em cada 10 empregados por universidades; **23,8%** eram **estudantes ou recém-licenciados**; **9,5%** eram **profissionais de ensino e formação profissional e representantes de empresas**. Os setores de atividade variam desde as TIC e a investigação e desenvolvimento até aos setores comercial, cultural e jurídico.

Dados do questionário italiano

Questionário online: Práticas e políticas de FCT (Work-Based Learning)

O seguinte questionário diz respeito ao projeto Erasmus+ «Work-Based-Learning Champion» (WBL Champion), uma iniciativa que visa considerar a Formação em contexto de trabalho como o sistema educativo ideal para preparar os estudantes para o sucesso no mercado de trabalho e para melhorar as competências digitais do pessoal das instituições de ensino superior. Este questionário foi concebido para recolher opiniões sobre as políticas nacionais e da União Europeia (UE) e sobre as práticas atuais de FCT no seu país.

Para efeitos deste projeto, entende-se por Formação em contexto de trabalho (Work-Based Learning - FCT): Uma estratégia educativa que integra a aprendizagem académica com experiências práticas no local de trabalho, permitindo aos estudantes aplicar os conhecimentos teóricos em contextos

⁵⁰ Mais detalhes podem ser encontrados no anexo.

reais. Através de um envolvimento estruturado com ambientes de trabalho autênticos, os estudantes desenvolvem conhecimentos, aptidões e competências.

As atividades de FCT incluem aquelas atividades e experiências que são diretamente relevantes para as áreas de estudo e futuras carreiras dos alunos, estão ligadas a resultados de aprendizagem específicos e são avaliadas para fins de aprendizagem.

Para este projeto, consideram-se as seguintes atividades como FCT:

- Um estágio em que o aluno realiza um trabalho em nome de uma empresa como experiência de aprendizagem aprovada e avaliada como parte das suas notas durante o programa de estudos.*
- Um projeto formativo que o aluno realiza em nome da empresa como experiência de aprendizagem aprovada e avaliada como parte das suas notas durante o programa de estudos.*

Para este projeto, as seguintes atividades não podem ser consideradas FCT:

- Projetos de investigação*
- Trabalho a tempo parcial que não tenha sido aprovado como FCT pela universidade de referência como parte do programa de estudos*

Por favor, note que os dados pessoais recolhidos neste inquérito estão protegidos em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). As suas respostas permanecerão anónimas e serão utilizadas apenas pelo consórcio do projeto WBL Champion com o objetivo de criar um relatório sobre as práticas e políticas de FCT.

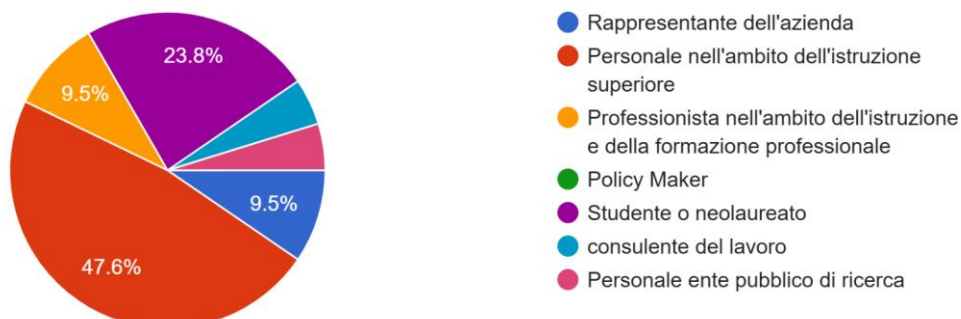
Os seus dados pessoais não serão partilhados ou divulgados fora do consórcio, a menos que dê o seu consentimento explícito. O inquérito deverá demorar cerca de 15 minutos a ser preenchido.

Foram recolhidas 21 respostas através do questionário italiano:

Informações gerais

Quale categoria la descrive meglio?

21 responses



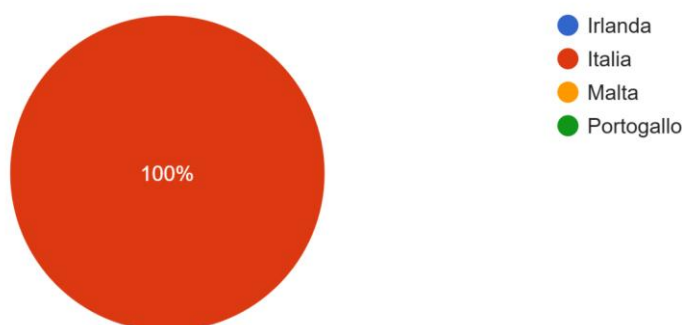
Foi pedido aos 21 inquiridos que identificassem a sua **categoria**, escolhendo entre as seguintes opções: representante de empresa, pessoal do ensino superior, profissional de educação e formação profissional (EFP), decisor político, estudante ou recém-licenciado, consultor de emprego ou pessoal de uma organização pública de investigação.

Os resultados revelaram que:

- A maioria (**47,6 %**) era composta por **pessoal do ensino superior**.
- **23,8%** eram **estudantes ou recém-licenciados**.
- **9,5%** eram **profissionais de ensino e formação profissional** e **representantes de empresas**.
- **Os consultores de emprego** e **os funcionários de organizações públicas de investigação** apresentaram as percentagens mais baixas, ambos com **4,8%**.

Paese di residenza:

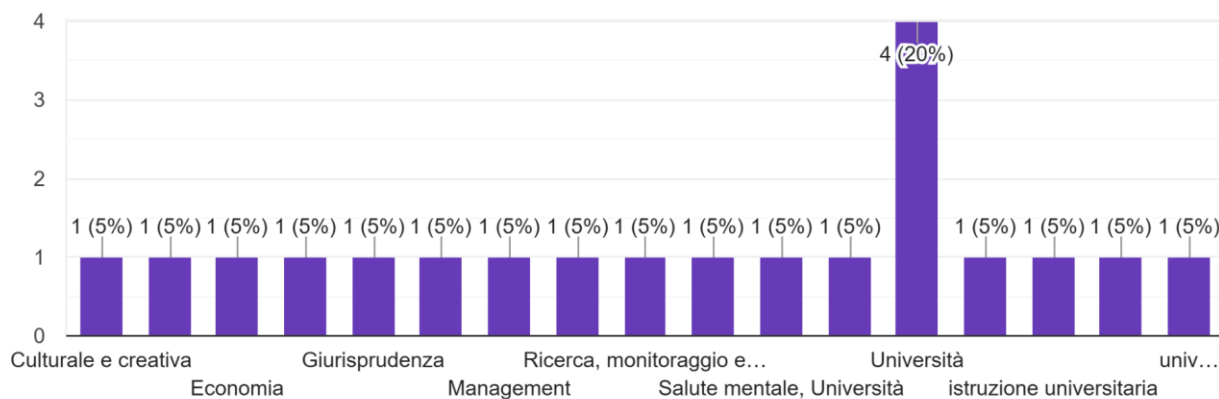
21 responses



O inquérito foi realizado em Itália e apenas foram entrevistados italianos.

In quale settore/industria lavora principalmente?

20 responses



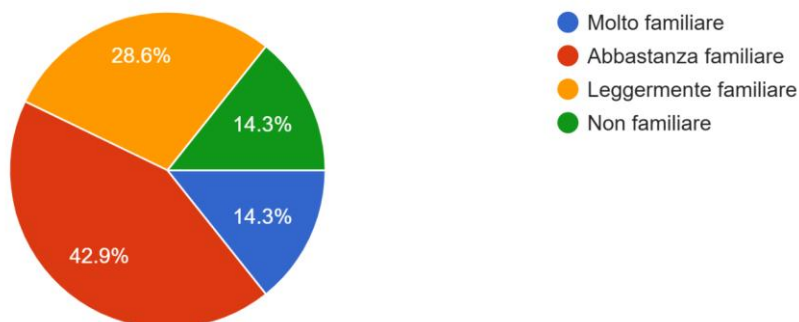
Foi perguntado aos intervenientes sobre o setor ou indústria em que trabalham principalmente. A maioria dos inquiridos (**7 em 20**) afirmou que trabalha em **universidades**. Além disso:

- **5 inquiridos** trabalham em **TIC, investigação e desenvolvimento**.
- **3 inquiridos** estão empregados em **negócios e gestão**.
- **2 inquiridos** trabalham no **setor cultural**.
- **1 inquirido** trabalha na **educação de jovens**.
- **1 inquirido** está envolvido em **recursos humanos**.
- **1 inquirido** trabalha na área **do direito**.
- **1 inquirido** não respondeu.

Conhecimento e experiência com a Formação em contexto de trabalho(Work-Based Learning - FCT)

Quanta familiarità ha con le pratiche di WBL nella sua organizzazione?

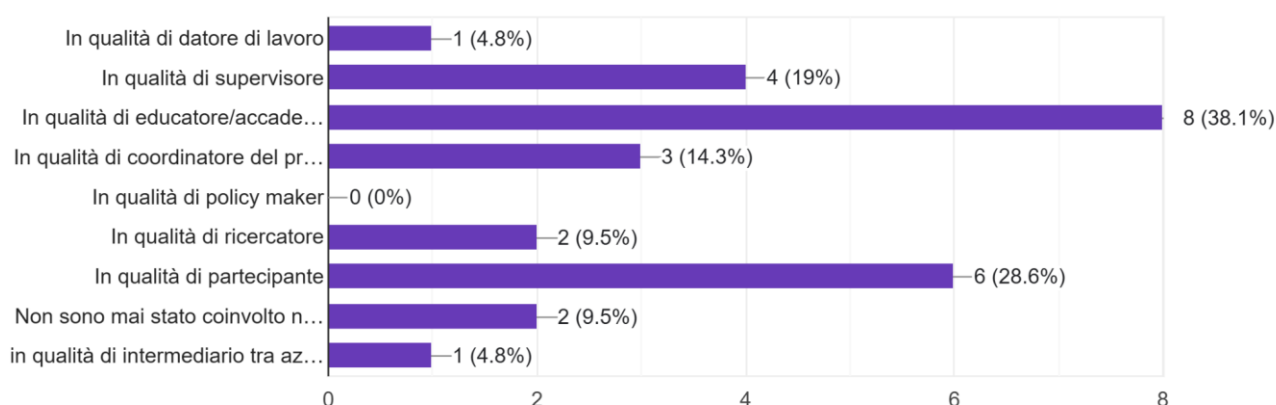
21 responses



Em resposta à pergunta «Qual é o grau de familiaridade da sua organização com as práticas de FCT (Work-Based Learning) na sua organização?», **42,9%** dos inquiridos indicaram estar «**razoavelmente familiarizados**», enquanto **28,6%** referiram estar «**ligeiramente familiarizados**». Além disso, **14,3%** descreveram-se como «**muito familiarizados**» e outros **14,3%** afirmaram «**não estar familiarizados**». Estes resultados destacam uma gama diversificada de níveis de familiaridade entre os inquiridos, embora seja evidente **que mais de metade dos inquiridos está familiarizada com as práticas de FCT**.

Qual è/era la natura del suo coinvolgimento in programmi o iniziative WBL (ad esempio: apprendistato, stage, sistemi di istruzione duale, altri)? (è possibile scegliere più risposte)

21 responses

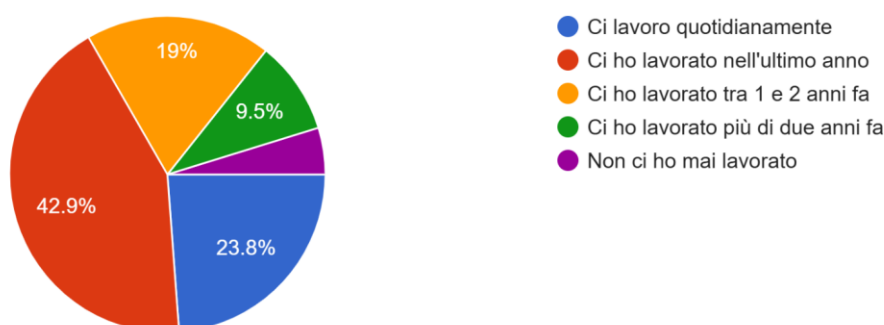


O inquérito questionou os participantes sobre **o seu envolvimento em programas ou iniciativas de FCT**, tais como estágios, estágios profissionais ou sistemas de educação dual.

- **Educador ou académico (38,1%, 8 participantes):** O maior grupo de inquiridos esteve envolvido na qualidade de educadores ou académicos
- **Participante (28,6%, 6 participantes):** Uma parte significativa dos participantes experimentou programas de FCT exclusivamente como formandos, destacando a importância da FCT como ferramenta de formação direta para os indivíduos.
- **Supervisor (19%, 4 participantes):** Os supervisores representam um grupo menor, mas importante, supervisionando a implementação prática dos programas de FCT em ambientes de trabalho.
- **Coordenador de programa (14,3%, 3 participantes):** Os coordenadores de programa desempenham um papel fundamental na gestão e organização das atividades de FCT, embora a sua representação no inquérito seja relativamente limitada.
- **Investigadores (9,5%, 2 participantes):** A inclusão de investigadores indica algum nível de interesse académico ou institucional no estudo e na melhoria dos sistemas de FCT.
- **Empregadores (4,8%, 1 participante):** Apenas um empregador participou no inquérito, o que pode sugerir um envolvimento direto limitado das empresas nos programas de FCT dos inquiridos.
- **Intermediários (4,8%, 1 participante):** Um participante identificou-se como intermediário, desempenhando um papel de ponte entre empresas, instituições de ensino ou centros de investigação.
- **Sem envolvimento (9,5%, 2 participantes):** Uma pequena parte dos inquiridos referiu não ter qualquer envolvimento em programas de FCT, indicando que nem todos os participantes têm experiência direta com FCT.

Quanto recentemente si è impegnato in pratiche di apprendimento basate sul lavoro (implementando, supervisionando, come partecipante, ecc.)?

21 responses



Foi perguntado aos participantes há quanto tempo tinham interagido com práticas de Formação em contexto de trabalho, seja através da implementação, supervisão ou participação. **A maioria, 42,9%, referiu ter interagido com práticas de FCT no último ano.**

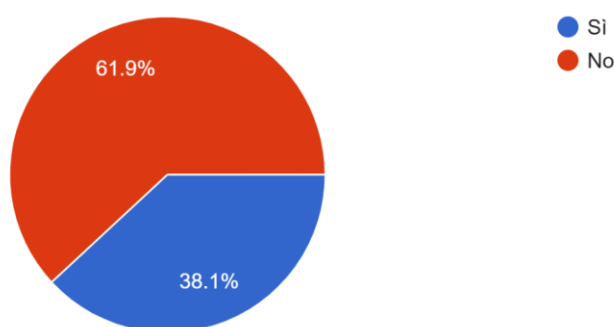
Além disso, 23,8% afirmaram interagir com elas diariamente, enquanto 19% indicaram que o seu envolvimento com a FCT tinha ocorrido entre 1 e 2 anos atrás. Um grupo mais reduzido, 9,5%, referiu que a sua interação ocorreu há mais de 2 anos, e apenas um participante (4,8%) afirmou nunca ter interagido com práticas de FCT.

A maioria dos participantes (66,7%, combinando «no último ano» e «envolvimento diário») relatou interação recente ou frequente com práticas de FCT. Isto sugere que a maioria dos inquiridos está ativamente envolvida na FCT e provavelmente tem perspetivas relevantes e atualizadas.

Avaliação das políticas nacionais e europeias

Conosce le politiche nazionali o europee a sostegno del WBL?

21 responses



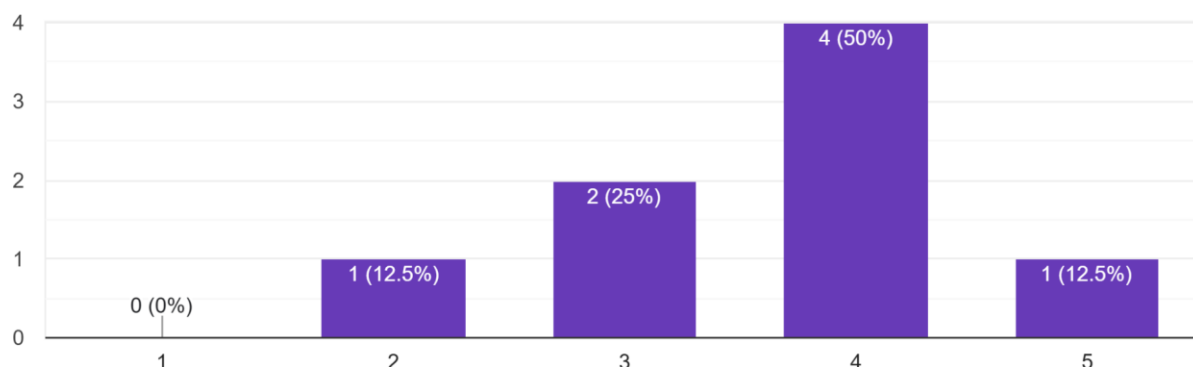
O inquérito perguntou aos participantes se tinham conhecimento de **políticas nacionais ou europeias de apoio à Formação em contexto de trabalho**, com uma resposta simples de «sim» ou «não».

- **Conhecimento limitado (61,9%, Não):** A maioria dos inquiridos indicou não ter conhecimento de políticas nacionais ou europeias que apoiem a FCT. Isto destaca uma lacuna significativa no conhecimento e compreensão dos quadros ou iniciativas existentes que visam apoiar programas de FCT.
- **Conhecimento (38,1%, Sim):** Uma proporção menor de inquiridos referiu ter conhecimento destas políticas, o que demonstra que algumas partes interessadas estão informadas, mas que o conhecimento está longe de ser generalizado.

Principais conclusões: Falta de conhecimento das políticas nacionais ou europeias de apoio à FCT.

Se ha risposto "Sì" alla risposta precedente, come giudica l'efficacia delle politiche nazionali o europee nel sostenere il WBL nel suo Paese?

8 responses



Aos participantes que responderam «sim» à pergunta anterior foi pedido que classificassem a eficácia das políticas nacionais ou europeias no apoio à Formação em contexto de trabalho no seu país, utilizando uma escala de 1 a 5. Entre os **8 inquiridos, a maioria (50%, 4 participantes) atribuiu uma pontuação de 4, indicando uma perspetiva positiva**. Além disso, 25% (2 participantes) classificaram a eficácia com um 3, enquanto 12,5% (1 participante) atribuíram uma pontuação de 2 e outros 12,5% atribuíram a pontuação máxima de 5.

Isto sugere que, embora possam ser feitas melhorias, os **quadros europeus e nacionais existentes são fundamentalmente favoráveis e benéficos para a implementação de iniciativas de FCT em Itália.**

Pode citar as políticas que conhece?

5 respostas

TIROCINI FORMATIVI - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE-ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Alternância escola-trabalho, Formação Profissional

Erasmus+;

Alternância escola-trabalho, aprendizagem, estágio curricular e estágio, estágio extracurricular

Sistema dual IEFP, Aprendizagem

O inquérito pediu aos participantes que responderam «sim» que indicassem as políticas nacionais de FCT com as quais estavam familiarizados. **Apenas 5 participantes responderam, identificando as seguintes políticas:**

- Estágios e estágios profissionais
- Aprendizagem
- Alternância escola-trabalho
- Formação profissional
- Erasmus+
- O sistema dual na educação e formação profissional

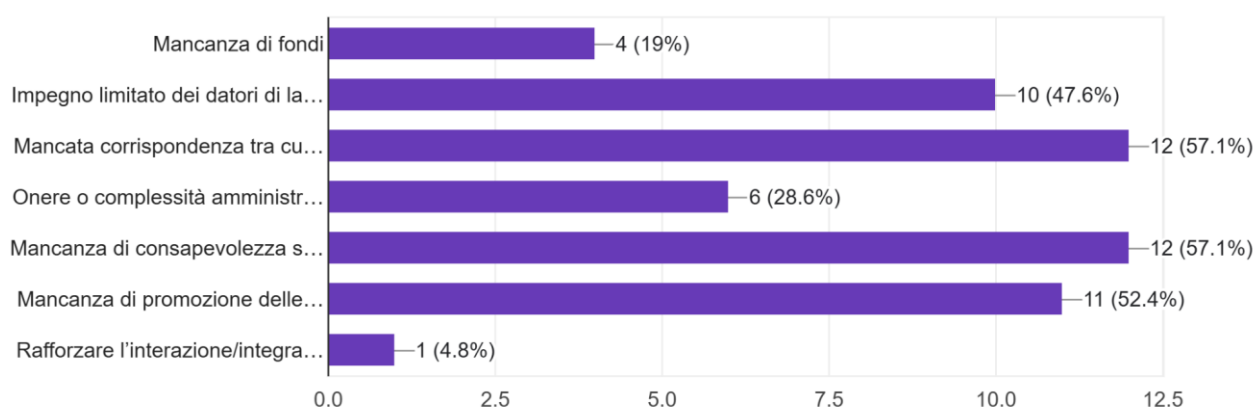
Baixa taxa de resposta: De todos os participantes, apenas 5 responderam, o que pode indicar uma familiaridade ou confiança limitadas na discussão de políticas nacionais e europeias de Formação em contexto de trabalho. Isto sugere que **o conhecimento de políticas específicas de FCT pode ser relativamente baixo no grupo, ou que os participantes podem simplesmente não ter um conhecimento detalhado das políticas em vigor.**

Ao mesmo tempo, as respostas incluem uma mistura de mecanismos/modalidades de aprendizagem bem conhecidos, tais como estágios, aprendizagens e formação profissional, bem como iniciativas específicas como o Erasmus+ e o sistema dual.

O baixo número de respostas sugere a necessidade de melhorar a sensibilização e a compreensão das políticas nacionais e europeias de FCT e das modalidades de aprendizagem entre as partes interessadas.

Quali sono, secondo lei, le sfide più significative nell'ambito delle attuali politiche nazionali sul WBL? (Selezionare fino a 3 opzioni)

21 responses



Todos os 21 participantes identificaram os desafios mais significativos nas atuais políticas nacionais de FCT, com a possibilidade de selecionar até três.

Principais desafios:

- **Desfasamento entre o currículo educativo e as necessidades do mercado de trabalho (57,1 %)**

Mais de metade dos participantes identificou este como um desafio fundamental, destacando uma lacuna crítica no alinhamento da educação com as exigências do mercado de trabalho.

- **Falta de conhecimento sobre as oportunidades de FCT (57,1 %)**

Igualmente citada como a principal questão, isto sugere que muitos potenciais participantes ou partes interessadas desconhecem a existência ou os benefícios dos programas de FCT, o que dificulta a sua adoção e impacto.

Desafios significativos:

- **Falta de promoção das oportunidades de FCT (52,4%)**

Mais de metade dos participantes apontou a promoção insuficiente, indicando que, mesmo quando existem oportunidades de FCT, estas podem não ser adequadamente divulgadas junto de estudantes, empregadores ou educadores.

- **Envolvimento limitado dos empregadores (47,6%)**

Quase metade dos inquiridos concordou que envolver os empregadores nos programas de FCT é um desafio. Isto reflete a dificuldade em estabelecer parcerias entre os prestadores de ensino e o setor empresarial, que são fundamentais para um FCT eficaz.

Desafios moderados:

- **Carga administrativa ou complexidade (28,6%)**

Mais de um quarto dos participantes identificou a burocracia como uma barreira, sugerindo que os processos de implementação e gestão dos programas de FCT podem dissuadir as partes interessadas, especialmente as pequenas e médias empresas.

- **Falta de financiamento (19%)**

Embora o financiamento seja frequentemente uma preocupação, menos participantes o selecionaram como um desafio principal, indicando que as barreiras financeiras podem não ser tão significativas quanto as questões estruturais ou de sensibilização.

Outros desafios (4,8%, 1 inquirido):

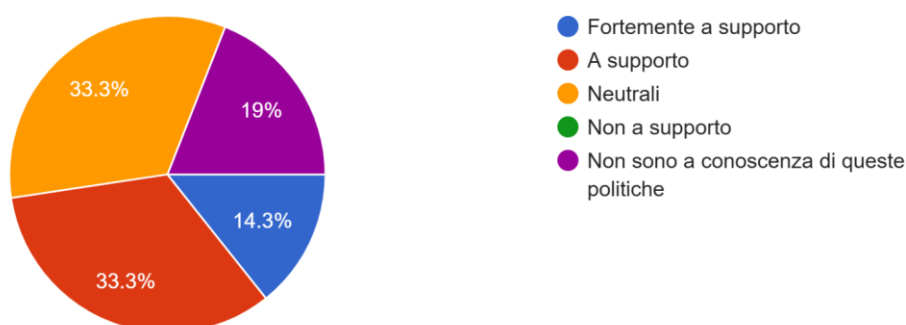
Um participante mencionou questões específicas e matizadas, incluindo:

- Reforçar a integração entre o sistema educativo e o mundo do trabalho.
- Melhorar a qualidade das experiências de Formação em contexto de trabalho.

- Abordar as disparidades territoriais na disponibilidade de programas de Formação em contexto de trabalho.
- Incentivar e facilitar o acesso de grupos vulneráveis.

In che misura ritiene che le politiche e le iniziative dell'Unione Europea (ad esempio, Erasmus+, European Framework for WBL) stiano sostenendo il WBL nel suo Paese?

21 responses



Foi perguntado aos participantes em que medida consideravam que as políticas e iniciativas da União Europeia (UE) (por exemplo, Erasmus+, Quadro Europeu para a FCT) estavam a apoiar a FCT no seu país:

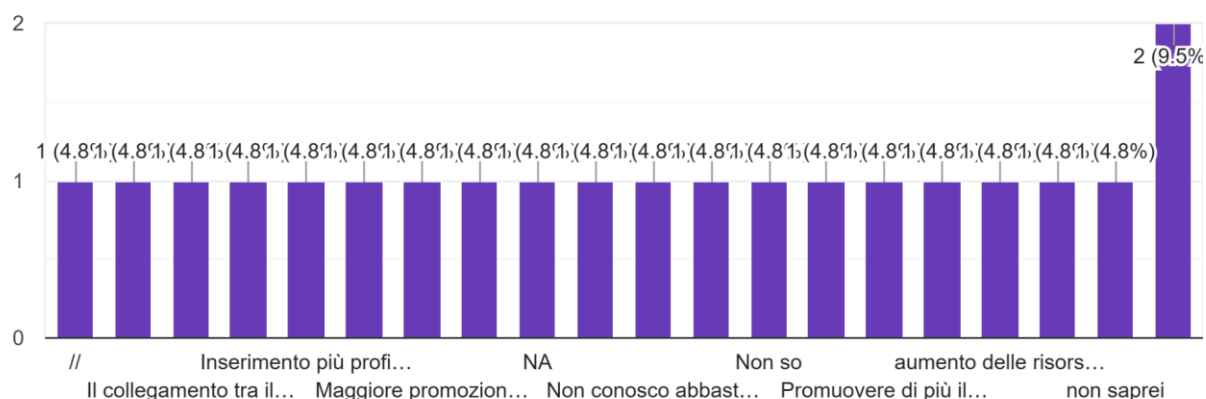
- **33,3% (Apoio):** Um terço dos participantes indicou que considerava que as políticas e iniciativas da UE apoiavam a FCT no seu país, refletindo uma perceção positiva do papel da UE.
- **33,3% (Neutros):** Outro terço manteve-se neutro, sugerindo que ou não tinham uma opinião forte ou consideravam que o impacto destas políticas não era particularmente útil nem inútil.
- **19% (Desconhecimento):** Uma grande parte dos participantes admitiu não ter conhecimento destas políticas, o que revela uma falta de conhecimento ou de envolvimento com as iniciativas da UE.
- **14,3% (Forte apoio):** Um grupo mais reduzido manifestou forte apoio, indicando que acreditava que as políticas da UE estavam a ter um impacto positivo notável na FCT no seu país.
- **0% (Sem apoio):** Nenhum participante indicou que não apoiava estas políticas, sugerindo que não existe uma oposição clara às iniciativas da UE entre os inquiridos.

No geral, os resultados do inquérito indicam uma perceção geralmente positiva das políticas e iniciativas da UE, como o Erasmus+ e o Quadro Europeu para a FCT, com quase metade dos participantes a manifestar apoio ou forte apoio ao seu impacto na Formação em contexto de trabalhonos seus países. No entanto, uma parte significativa dos inquiridos manteve-se neutra

ou não tinha conhecimento destas políticas, apontando para a necessidade de uma maior sensibilização e de uma comunicação mais clara sobre os esforços da UE no apoio à FCT.

Ci sono aspetti delle politiche WBL dell'Unione Europea che ritiene debbano essere migliorate per rispondere meglio alle esigenze del suo settore?

21 responses



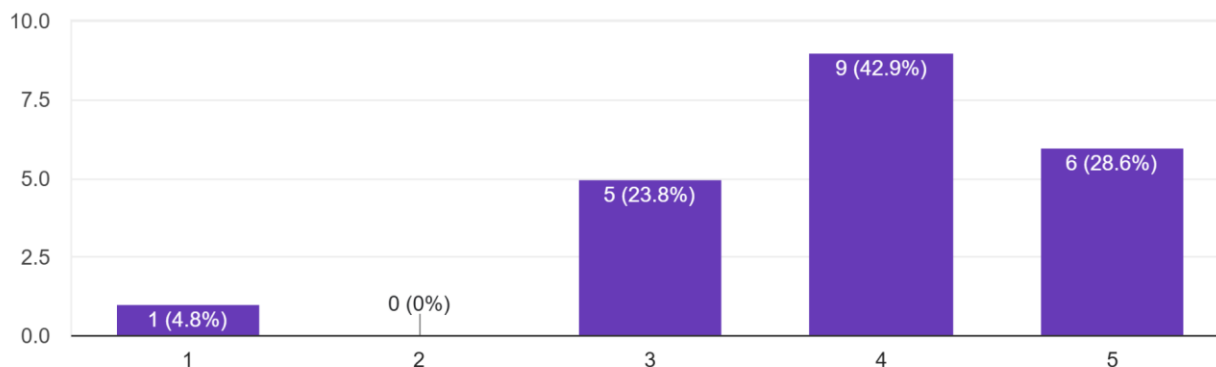
Foi pedido aos entrevistados que **identificassem aspetos das políticas da União Europeia em matéria de FCT que necessitam de melhorias** para melhor responder às necessidades do seu setor. Os dados recolhidos mostram que, embora 5 participantes não soubessem a resposta e outros 2 participantes não conhecessem a questão, outras respostas indicaram:

- 2 participantes referiram a **necessidade de melhorias nos fundos e nos salários.**
- **Reforçar a relação entre as atividades das empresas e o sistema educativo.**
- Dois participantes sugeriram **a simplificação dos processos burocráticos para tornar a FCT mais acessível.**
- **Expandir a difusão das práticas de FCT nas universidades, particularmente no sul de Itália.**
- Três participantes destacaram a **necessidade de uma maior promoção dos benefícios da FCT e das metodologias que podem ser aplicadas.**
- **Promover o envolvimento das pequenas e médias empresas para melhorar o desenvolvimento de competências práticas.**
- **Aumentar os recursos humanos para apoiar as iniciativas de FCT.**
- **Criar oportunidades de estágios remunerados para ajudar os estudantes na transição para o mercado de trabalho.**

Competências digitais e ferramentas FCT

Quanto ritiene importanti le competenze digitali per un'efficace attuazione dei programmi WBL?

21 responses



Foi pedido às partes interessadas que classificassem a **importância das competências digitais para a implementação eficiente dos programas de FCT**, utilizando uma escala de 1 (não importante) a 5 (extremamente importante). Todos os participantes responderam, com os seguintes resultados:

- **42,9% (pontuação de 4):** A maioria dos participantes **classificou as competências digitais como muito importantes**, demonstrando um forte reconhecimento da sua relevância para os programas de FCT.
- **28,6% (pontuação de 5):** Uma parte significativa dos participantes considerou **as competências digitais essenciais**, sublinhando o seu papel fundamental na implementação do FCT.
- **23,8% (pontuação de 3):** Quase um quarto dos inquiridos classificou as competências digitais como **moderadamente importantes**, sugerindo que, embora reconheçam o valor das competências digitais, podem não as considerar uma prioridade máxima.
- **4,8% (pontuação de 1):** Apenas um participante **classificou as competências digitais como sem importância**.

71,5% (pontuações de 4 e 5) dos participantes consideram as competências digitais altamente importantes, demonstrando um forte consenso sobre a sua importância. Os dados destacam o papel significativo que as competências digitais desempenham no aumento da eficiência das iniciativas de FCT, com a maioria dos participantes a atribuir-lhes uma elevada importância.

Por favor, explique as razões da sua escolha de classificação na pergunta anterior.

21 respostas

1. O mercado de trabalho qualificado está cada vez mais orientado para o digital e as suas aplicações são competências necessárias como habilidades básicas;
2. Tanto o PTA responsável pelos trâmites como a população estudantil deveriam ser capazes de encontrar e utilizar facilmente os conhecimentos disponíveis na Internet, aplicar e comunicar através de canais digitais. Ao mesmo tempo, muitas vezes a informação de base nos sites das universidades é difícil de encontrar, e frequentemente a população estudantil queixa-se de que os sites relacionados com as oportunidades mencionadas não são facilmente navegáveis nem estão bem indexados. Estou na organização há um ano e talvez também nós, docentes (embora não estejamos diretamente envolvidos nos procedimentos), devêssemos receber informação e formação para orientar adequadamente os alunos;
3. Maior fluidez e transparência nos procedimentos de implementação;
4. Os jovens são frequentemente nativos digitais, mas pouco informados sobre o funcionamento efetivo das plataformas que utilizam todos os dias. Está a perder-se a familiaridade com os programas básicos de trabalho;
5. Para facilitar a aprendizagem e a formação, mesmo à distância e em modalidades ágeis.
6. As competências especializadas podem ser adquiridas durante a fase de implementação da formação.
7. As competências digitais representam agora um elemento constitutivo na implementação dos programas FCT e, de forma mais geral, uma condição essencial para o acesso ao mercado de trabalho.

Foi pedido aos inquiridos que explicassem o raciocínio subjacente à sua resposta anterior:

A maioria dos participantes no inquérito salientou que **as competências digitais são essenciais** para a implementação eficiente dos programas FCT e para o sucesso no mercado de trabalho atual, cada vez mais impulsionado pela tecnologia digital. Referiram que **as**

competências digitais são agora indispensáveis para o desempenho de praticamente qualquer função.

Os participantes observaram que **os jovens de hoje**, nascidos numa era tecnológica, desenvolveram frequentemente **competências em TI de forma autónoma**. No entanto, foram destacadas questões críticas, tais como a **falta de familiaridade dos jovens com os programas de Formação em contexto de trabalho**, sublinhando a necessidade de proporcionar **oportunidades específicas de aprendizagem digital** para os ajudar na transição para empresas que procuram colaboradores com fortes competências digitais.

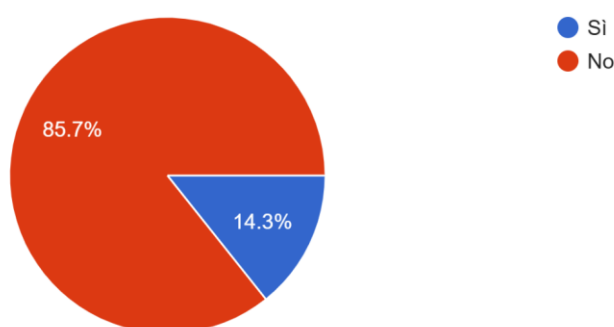
Foi também amplamente reconhecido que **tanto os estudantes como o pessoal envolvido em programas de Formação em contexto de trabalho devem receber formação adequada** para tirar pleno partido das ferramentas digitais e responder às crescentes exigências das empresas.

Nas universidades, os participantes salientaram que tanto **o pessoal técnico e administrativo** responsável pela burocracia como os estudantes deveriam ter a capacidade de aceder, aplicar e comunicar facilmente informações através de canais digitais. No entanto, observaram que **os sites das universidades carecem frequentemente de navegabilidade e de uma indexação adequada**, dificultando aos estudantes a localização de informações relevantes.

Os estudantes queixavam-se frequentemente destas questões de usabilidade, e os participantes salientaram que **tanto os estudantes como os professores**, mesmo que não estejam diretamente envolvidos em procedimentos administrativos, devem receber **formação e informação adequadas** para melhor orientar os estudantes. Isto melhoraria a acessibilidade e a eficiência globais das ferramentas digitais relacionadas com os programas de FCT.

È a conoscenza di strumenti digitali attualmente utilizzati per supportare il WBL nel suo Paese o sua istituzione?

21 responses



Foi perguntado aos participantes se tinham conhecimento de quaisquer **ferramentas digitais utilizadas para apoiar a Formação em contexto de trabalho no seu país ou instituição**, com a opção de responder «sim» ou «não». A maioria (85,7%) respondeu «não», enquanto apenas 14,3% responderam «sim».

Estes resultados destacam uma **significativa falta de conhecimento sobre as ferramentas digitais para a FCT em Itália**, sugerindo que esta é uma área que requer maior atenção e comunicação.

Se respondeu «Sim» à pergunta anterior, pode partilhar o nome e a função principal dessa ferramenta?

4 respostas

SELFIE

SELFIE para Professores

Portal europeu para jovens, é uma plataforma onde são listados estágios e empregos disponíveis nos países membros.

A INAPP disponibiliza várias ferramentas de apoio ao FCT: Stage4eu (plataforma para estudantes e licenciados que pretendem realizar um estágio na Europa), o Atlas do Trabalho e das Qualificações, a plataforma interinstitucional Competências e Trabalho, o Portal das Profissões, etc.

Aos participantes que responderam «sim» à pergunta anterior foi pedido que indicassem as ferramentas digitais de que tinham conhecimento. Entre as 4 respostas:

- **Dois participantes** mencionaram o **SELFIE**, uma aplicação desenvolvida pela Comissão Europeia para apoiar a competência digital dos professores e melhorar a aprendizagem na era digital.
- **Um participante** referiu-se ao **Portal Europeu da Juventude**, que fornece informações sobre estágios e empregos disponíveis nos países parceiros.
- **Uma resposta** destacou as ferramentas disponibilizadas pelo **INAPP**, incluindo:
 - **Stage4eu**, uma plataforma para estudantes e licenciados que planeiam estágios na Europa.
 - O **Atlas de Empregos e Qualificações**.
 - A plataforma interinstitucional **Competenze e Lavoro** (Competências e Trabalho).

- O **Portal das Profissões**, entre outros.

Estas respostas revelam um conhecimento limitado, mas diversificado, das ferramentas de apoio à FCT, com várias delas centradas em iniciativas e plataformas europeias.

Quais são as ferramentas digitais mais úteis para apoiar os programas de FCT (por exemplo, plataformas online, sistemas de gestão da aprendizagem, ferramentas de avaliação digital)?

Em resposta à pergunta sobre as **ferramentas digitais mais úteis para apoiar os programas de FCT**, a maioria dos entrevistados destacou a utilização geral de plataformas online e ferramentas de e-learning, como o **Moodle** e o **Trello**, para a organização do trabalho.

Outros exemplos mencionados incluem o **software LMS (Learning Management System)**, que apoia a gestão, documentação, acompanhamento, elaboração de relatórios, automatização e ministração de cursos educativos, programas de formação ou iniciativas de aprendizagem e desenvolvimento.

Além disso, os entrevistados enfatizaram a importância das **plataformas de partilha de ecrã e de ambiente de trabalho remoto**, bem como das ferramentas que facilitam as ligações entre universidades e empresas, que são particularmente úteis para a implementação de sistemas de avaliação.

Que desafios encontrou (se é que encontrou algum) ao tentar integrar as ferramentas digitais nas práticas de FCT?

Quando questionados sobre os **desafios encontrados na utilização de ferramentas digitais nas práticas de FCT**, as respostas destacaram várias questões-chave:

- **9 participantes** referiram que não tinham enfrentado quaisquer dificuldades.
- **3 participantes** mencionaram desafios como **dificuldades técnicas, falta de competências digitais básicas e falta de familiaridade com as ferramentas**.
- **Um participante** referiu ter encontrado **resistência por parte do pessoal administrativo** no que diz respeito à implementação de plataformas de Formação em contexto de trabalho.
- **Oito participantes** afirmaram que **nunca** tinham **utilizado ferramentas digitais** para a FCT.

Estas respostas sublinham a importância de abordar questões técnicas, melhorar as competências digitais e superar a resistência organizacional para promover a adoção de ferramentas digitais nas práticas de FCT.

Testemunhos e recomendações futuras

Partilhe exemplos específicos de práticas de FCT bem-sucedidas no seu país ou na sua organização (se possível, forneça os links).

Os participantes do inquérito partilharam **exemplos específicos de práticas de FCT bem-sucedidas nos seus próprios países ou organizações.**

Três participantes mencionaram o **programa Erasmus+** como um exemplo notável.

Seis participantes destacaram **estágios de formação ou aprendizagens** associados a visitas a empresas.

Outras respostas referiram-se a iniciativas oferecidas pelas próprias organizações dos participantes. Exemplos de práticas dignas de nota incluem:

- O trabalho realizado pelo **Instituto Confúcio** em Macerata.
- As atividades do **CESIE ETS**, um centro europeu de estudos e iniciativas focado na formação profissional.
- As iniciativas lideradas pela **Fundação Sant'Agata**, tais como: «**Change: Decarbonising Culture**», que inclui duas semanas de acompanhamento profissional após aulas online. «**Green Culture**», um programa de formação destinado a apoiar a transição ecológica no setor cultural.
- **Os estágios da Fundação Crui** organizados pelo MAECI (Ministério dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação Internacional).

Ferramentas e plataformas digitais disponibilizadas pelo **INAPP**, tais como a **plataforma «Stage4eu»**, que apoia os jovens na procura de estágios na Europa.

Estes exemplos ilustram uma variedade de abordagens bem-sucedidas para integrar práticas de FCT em diferentes setores e regiões.

Que recomendações faria para melhorar os programas de FCT no seu país ou em toda a Europa?

21 respostas

- Mais divulgação e maior coordenação na Europa sobre como reconhecer estas atividades a nível curricular. O problema da equivalência das atividades, incluindo as laborais, continua a ser bastante acentuado. Se cada um de nós não souber como certas atividades profissionais são avaliadas noutros países e não definirmos uma linha comum, corre-se o risco de a experiência FCT não ser reconhecida como valor acrescentado no currículo. Além disso, no caso da Itália, é necessária uma maior articulação entre as universidades ou as empresas e

outros prestadores de serviços aos estudantes. Por exemplo, não se deve limitar a conceder uma bolsa de estudo, mas também oportunidades de alojamento para todos.

- são fundamentais para a integração no mercado de trabalho, pelo que devem ser absolutamente reforçadas. Os estudantes devem entrar em contacto com as empresas não só durante os estágios, mas também antes, para compreender os desafios do presente e do futuro, de modo a poderem desenvolver as competências adequadas.
- Maior desenvolvimento da digitalização; mais fundos para as empresas
- Maior divulgação e sensibilização para os programas através de dias abertos para profissionais e jovens.
- Remuneração e maiores possibilidades de contratação na entidade onde se realiza o estágio, uma vez que se foi formado de acordo com as necessidades desse local de trabalho
- Mais recomendações práticas
- Reforçar o diálogo entre instituições públicas, decisores políticos, beneficiários e empresas.
- Formar os tutores empresariais em mentoria
- Implementar políticas destinadas a: fomentar ainda mais a interação entre o sistema educativo e o mercado de trabalho; garantir padrões de qualidade adequados das experiências de FCT; aumentar a divulgação de experiências de FCT de qualidade e facilitar o acesso das pessoas em situação de vulnerabilidade; reduzir as disparidades territoriais.
- Constituir redes e parcerias que envolvam ativamente os vários intervenientes, a diferentes títulos, na conceção, implementação e avaliação das experiências de FCT.
- Apoio financeiro às iniciativas
- Criação de instrumentos normalizados para o reconhecimento.

As recomendações para melhorar os programas de FCT, tanto a nível nacional como europeu, centram-se no **reforço da coordenação, do reconhecimento e da acessibilidade**:

- É necessária **uma maior divulgação e coordenação** para garantir o reconhecimento curricular das atividades e abordar a questão das equivalências entre países. É crucial um **quadro comum para valorizar as experiências de FCT nos CVs**.
- Em Itália, recomenda-se melhorar **a coordenação entre universidades, empresas e serviços de apoio aos estudantes**, proporcionando não só formação, mas também alojamento e outras formas de apoio.
- **Uma maior digitalização** dos processos, **o aumento do financiamento** para as empresas e **o reforço do diálogo** entre instituições públicas, empresas e beneficiários são passos essenciais.

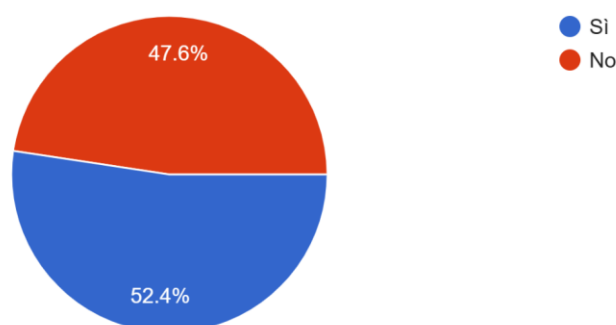
Outras recomendações incluem:

- **Formar os tutores da empresa** em mentoria, a fim de melhorar a qualidade do acompanhamento prestado aos alunos.
- **Organizar dias abertos** para sensibilizar estudantes e profissionais para as oportunidades de Formação em contexto de trabalho.

- **Garantir salários justos** e criar **mais oportunidades de emprego** para quem conclui os programas de aprendizagem.
- Melhorar **a interação entre a educação e o mercado de trabalho**, adotando **padrões de qualidade** para as experiências de Formação em contexto de trabalho, prestando **apoio financeiro** a iniciativas e criando **ferramentas padronizadas para o reconhecimento** dos resultados da Formação em contexto de trabalho.
- Por fim, uma proposta fundamental é a criação **de redes e parcerias** que envolvam ativamente todas as partes interessadas no planeamento, implementação e avaliação das experiências de FCT. Isto ajudaria a reduzir **as disparidades territoriais**, a melhorar o acesso para **indivíduos vulneráveis** e a garantir um sistema de FCT mais inclusivo e eficaz.

Sarebbe interessante a partecipare a futuri workshops o tavole rotonde sul WBL e sulle relative competenze digitali?

21 responses



Por fim, a última pergunta questionava se estariam disponíveis para participar em futuros workshops sobre FCT e competências digitais relacionadas. Das 21 respostas, 52,4% responderam «sim», enquanto 47,6% preferiram «não».

Tabelas de Melhores Práticas

APRENDIZAGEM DUAL: ENSINO SUPERIOR E INVESTIGAÇÃO

Título da melhor prática (se não houver um título específico,	Formação em alternância: Ensino superior e investigação (Parceria entre a Enel e a Universidade de L'Aquila)
--	--

escreva uma breve descrição):	
Tipo de entidade implementadora <i>(Escola pública, Escola privada, Centro de formação de professores/escolas, Instituições de ensino superior ou universidades, Centros de gestão de carreira docente, Ministério ou Departamento de Educação, ou Outros)</i> <u>Por favor, seja específico aqui</u>	Universidade de L'Aquila (UnivAQ) https://www.univaq.it/ em colaboração com a Enel Italia S.p.A., uma empresa multinacional de energia e um dos principais intervenientes integrados nos mercados globais de eletricidade, gás e energias renováveis. Tem sede em Roma, Itália, e foi originalmente criada como entidade estatal em 1962. Ao longo das décadas, a Enel cresceu até se tornar um dos maiores intervenientes no setor energético europeu e expandiu as suas operações pela América do Norte, América do Sul, África e Ásia. https://www.enel.it/
A que nível está/esteve a ser aplicado: <i>(Nível escolar, nível da empresa, rede corporativa, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro (especificar))</i>	Nível nacional
Ano de início (mês/ano)	2023

Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	Sim O novo convite à apresentação de candidaturas para o ano letivo de 2025/2026 pode ser consultado aqui: https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf
Objetivos principais	O objetivo do curso é obter um diploma universitário enriquecido com conteúdos de formação altamente profissionais. Os estudantes desenvolvem uma compreensão prática e aprofundada dos processos e tecnologias no setor energético, que é altamente competitivo e muito dinâmico.
Breve descrição das melhores práticas	A Enel Italia S.p.A. e a Universidade de L'Aquila assinaram um protocolo para lançar um programa experimental de Aprendizagem em Ensino Superior e Investigação (Art. 45.º do Decreto Legislativo 81/2015): a partir do ano letivo de 2023/2024, foram envolvidos 15 estudantes, do sexo masculino e feminino, do segundo ano do curso de mestrado em Engenharia Elétrica, que alternaram aulas e estudo com formação técnica e profissional na empresa. Aos estudantes que participaram no Aprendizado Duplo foi oferecido um currículo de estudos denominado «Energia», que, além de oferecer a formação consolidada em Engenharia Elétrica ministrada pela Universidade de L'Aquila há mais de 50 anos, foi enriquecido com conteúdos adicionais, definidos e desenvolvidos em conjunto pela Universidade e pela empresa e que respondem às necessidades atuais do mundo produtivo, relacionadas com a fase de transição energética e a transformação tecnológica e digital dos processos de trabalho, em particular para

	atividades relacionadas com a produção de energia e as redes elétricas. A integração entre a aprendizagem em sala de aula e a experiência profissional foi apoiada e facilitada para cada «estudante-aprendiz» por um tutor da empresa e um tutor da universidade. O Aprendizado de Ensino Superior e Investigação resultou na obtenção de um mestrado em Engenharia Elétrica durante o período de duração do curso. No segundo ano, participaram 11 estudantes e, atualmente (março de 2025), foi publicado o terceiro concurso para o ano letivo de 2025/2026, com vista a admitir mais um grupo de 15 estudantes.
Principais intervenientes envolvidos	• Tutor Universitário • Formador da empresa • Estudante-aprendiz
Grupo(s) alvo	Estudantes do mestrado em engenharia elétrica da UnivAQ
Fontes (<i>site, links, documentos</i>)	https://www.ing.univaq.it/cdl/apprendistato-ingegneria-elettrica.php https://www.ing.univaq.it/studenti/doc/Apprendistato_Enel_Bando_studenti_UNIVAQ_2025_26.pdf https://corporate.enel.it/carriere/notizie/2024/05/seconda-edizione-apprendistato-duale-ingegneria-elettrica-univaq
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	Os dois parceiros desenvolvem um currículo integrado com conceitos que respondem às necessidades atuais do mundo

	da indústria transformadora, no que diz respeito à transição energética e à digitalização dos processos de trabalho.
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática <i>(institucionais, económicos, sociais e ambientais)</i>	
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Os estudantes adquiriram conhecimentos práticos no local de trabalho antes de concluírem os seus estudos. A Enel conseguiu atrair e selecionar excelentes recursos que já possuíam formação em competências específicas.

ESTÁGIO DE ENGENHARIA NA STMICROELECTRONICS

Título da melhor prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Parceria entre a Faculdade de Engenharia da Universidade de Catânia e a STMicroelectronics .
Tipo de entidade implementadora (Escola pública, Escola privada, Centro de formação de professores/escolas, Instituições de ensino superior ou universidades, Centros de gestão de carreira de professores, Ministério ou Departamento de Educação, ou Outros) <u>Por favor, seja específico aqui</u>	Universidade de Catânia
A que nível está/esteve a ser aplicada: (Nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro (especifique))	Nível universitário e pós- , nível nacional e regional
Ano de início (mês/ano)	2023
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	sim

Objetivos principais	Promover a formação académica e profissional dos estudantes através da organização de cursos multidisciplinares e da coordenação de projetos de investigação, dissertações e estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência.
Breve descrição da boa prática	Planeamento de cursos multidisciplinares; Coordenação de projetos de investigação e dissertações; Estágios de pós-graduação na área da eletrónica de potência; 12 prémios de estudo para estudantes matriculados no curso de mestrado em Engenharia Eletrónica.
Principais intervenientes envolvidos	Universidade de Catânia (Faculdade de Engenharia)
Grupo(s) alvo	Estudantes, potenciais estudantes de engenharia eletrónica, investigadores na área da eletrónica de potência
Fontes (site, links, documentos)	https://www.unict.it/it/didattica/master-universitari/2024-2025/power-electronics-devices-and-technologies https://www.unict.it/it/didattica/news/stmicroelectronics-assegna-12-premi-iscrittite-unict
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	A empresa está diretamente envolvida no sistema académico, oferecendo cursos de formação e a possibilidade de estágios e trabalhos de pós-graduação nas suas instalações
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática (institucionais, económicos, sociais e ambientais)	A colaboração direta com a Universidade de Catânia, a disponibilidade da empresa e os fundos que esta disponibiliza.

Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Não foram identificados desafios significativos
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	Incentivar os estudantes

EUNICE - UNIVERSIDADE EUROPEIA

Título da boa prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Eunice - «A Universidade Europeia de Educação Personalizada»
Tipo de entidade responsável pela implementação (Escola pública, Escola privada, Centro de formação de professores/escolas, Instituições de ensino superior ou universidades, Centros de gestão da carreira docente, Ministério ou Departamento de Educação, ou Outros) <u>Por favor, seja específico aqui</u>	Trata-se de um projeto financiado pelo Programa Erasmus+ implementado pela Universidade de Catânia
A que nível está/esteve a ser aplicado: (Nível escolar, nível empresarial, rede empresarial, nível local, nível	Nível universitário e regional

<i>regional, nível nacional, nível europeu, outro (especifique))</i>	
Ano de início (mês/ano)	2020 (primeira convocatória), 2023 (segunda convocatória)
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	sim
Objetivos principais	Os principais objetivos da primeira convocatória foram: • Estabelecimento das bases: a estratégia a longo prazo em que a educação de qualidade se cruza com a investigação, a inovação, a sociedade e a indústria; • Criação de um campus EUNICE: um espaço interuniversitário único, onde estudantes e pessoal se inspiram na mobilidade, em currículos personalizados (orientados para o estudante) e em tarefas baseadas no trabalho; • Identidade europeia baseada na diversidade cultural e linguística; • Criar pontes entre estudantes, investigadores, parceiros industriais e atores da sociedade: através da investigação industrial e da formação orientada para os desafios. A segunda convocatória apresenta aspetos inovadores: • O desenvolvimento das Competências-chave da EUNICE e da aprendizagem experiencial; • Comunidades de prática: entre os funcionários em áreas-chave de atividade para permitir a resolução conjunta de problemas;

	• Revisão das políticas e processos académicos e administrativos para permitir a inovação entre instituições em termos de matrículas, mobilidade e desenvolvimento de programas; • Reforçar <u>o envolvimento regional</u> para que as nossas universidades tenham um impacto positivo na educação, mas também na transferência de conhecimento e na resposta às necessidades da sociedade.
Breve descrição das melhores práticas	Criação de alianças transnacionais de instituições de ensino superior de toda a UE que se unem em benefício de estudantes, docentes, organismos públicos e empresas.
Principais intervenientes envolvidos	O consórcio é composto por dez universidades europeias , incluindo, para além da Universidade de Catânia, a Universidade Tecnológica de Brandemburgo (Alemanha), Universidade Politécnica de Hauts-de-France (França), Universidade de Tecnologia de Poznan (Polónia, Coordenadora), Universidade de Mons (Bélgica), Universidade da Cantábria (Espanha) e Universidade de Vaasa (Finlândia), a Universidade do Peloponeso (Grécia), o Instituto Politécnico de Viseu (Portugal) e a Universidade de Karlstad (Suécia).

Grupo(s) alvo	Estudantes, professores, organismos públicos e empresas
Fontes (<i>site, links, documentos</i>)	https://eunice-university.eu/project/eunice4u/
Que metodologia foi utilizada na aplicação desta BP?	
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática (<i>institucionais, económicos, sociais e ambientais</i>)	Cooperação através de uma rede sólida de interações cruzadas entre instituições de ensino, parceiros industriais e empresariais, bem como outros intervenientes sociais, culturais, artísticos e desportivos.
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	A Universidade de Catânia, com o objetivo de facilitar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, concebeu o «EIIIP - Eunice International Internship Portale», incentivando a mobilidade e a projeção internacional. As oportunidades estão abertas a estudantes universitários, licenciados e pós-graduados, mas também a jovens matriculados no ensino secundário, a fim de os introduzir no contexto da cooperação entre o meio académico e o mundo empresarial.

STAGE4EU

Título da boa prática (se não houver um título específico, escreva uma breve descrição):	Stage 4 EU
Tipo de entidade implementadora (Escola pública, Escola privada, Centro de formação de professores/escolas, Instituições de ensino superior ou universidades, Centros de gestão de carreira docente, Ministério ou Departamento de Educação, ou Outros) <u>Por favor, seja específico aqui</u>	O Stage4EU é uma aplicação móvel e um site que oferece um serviço gratuito implementado pelo INAPP, como uma evolução natural da experiência adquirida com o «Manual de Estágios na Europa».
A que nível está/esteve a ser aplicado: (Nível escolar, nível empresarial, rede corporativa, nível local, nível regional, nível nacional, nível europeu, outro (especificar))	Nível universitário
Ano de início (mês/ano)	2019
Ainda está em curso? (Caso a prática ainda esteja em curso, indique «Sim». Se estiver concluída, indique o último ano de implementação).	Sim
Objetivos principais	Oferecer a jovens estudantes universitários ou recém-licenciados a oportunidade de realizar estágios no estrangeiro

Breve descrição da boa prática	Trata-se de um serviço que oferece formação profissional a estudantes, satisfazendo tanto as necessidades dos jovens, que se especializam numa área e desfrutam de uma experiência no estrangeiro, como as das empresas multinacionais, que formam pessoal valioso com experiência no setor. Além disso, é muito provável, dependendo da legislação em vigor em alguns países, que o estágio seja remunerado ou compensado com benefícios como alojamento, passes de transportes públicos, vales de refeição, etc.
Principais intervenientes	Empresas e jovens
Grupo(s) alvo	Principalmente estudantes universitários ou recém-licenciados, com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos
Fontes <i>(site, links, documentos)</i>	https://stage4eu.it/
Que metodologia foi utilizada na aplicação deste BP?	O programa utiliza uma metodologia prática, oferecendo aos estudantes a possibilidade de trabalhar no estrangeiro, o que permite o desenvolvimento de muitas competências.
Elementos que facilitaram a implementação da boa prática <i>(institucionais, económicos, sociais e ambientais)</i>	Clareza do site, muitos comentários positivos dos alunos envolvidos no projeto, correspondência direta com um funcionário do INAPP que trabalha na iniciativa.
Principais desafios encontrados na implementação desta boa prática e como foram superados?	Não foram encontrados desafios na implementação do programa.
Qual foi o impacto global da implementação desta prática?	O impacto que se destaca principalmente é a aquisição, por parte dos estudantes, de competências profissionais num contexto internacional, adquirindo competências sociais e técnicas, tais como o espírito empreendedor, a capacidade de adaptação ao confrontar-se com diferentes modelos culturais e organizacionais e, por último, mas não menos importante, a aprendizagem de uma língua

	estrangeira com fluência. Além disso, as empresas disporão de pessoal qualificado e formado proveniente de um país diferente.
--	---



wblchampion

