



MICROCREDENCIAIS

ESFORÇOS PARA COMBINAR CREDIBILIDADE E AGILIDADE

As mudanças radicais nas economias e nos empregos exigem da educação e da formação a oferta de percursos de aprendizagem mais flexíveis e credenciais válidas



© stock.adobe.com/The Best Stocker

As microcredenciais são promissoras para fazer a ligação entre as competências das pessoas e a procura do mercado de trabalho num mundo laboral em rápida mutação. Nos últimos anos, têm proliferado em todos os setores económicos e níveis de educação, reforçando os esforços europeus e nacionais para melhor as compreender e desenvolver ⁽¹⁾. Podem aumentar a oferta de ensino e formação profissionais (EFP) pertinentes para o mercado de trabalho, apoiando as estratégias nacionais, regionais e setoriais de melhoria de competências e requalificação, oferecen-

do aos aprendentes formação direcionada para melhorar as suas perspetivas de emprego e ajudando os empregadores a melhorar a retenção e a produtividade dos seus trabalhadores. Apoiam a modularização das qualificações e a validação da aprendizagem anterior, permitindo a inclusão dos mais vulneráveis e a aprendizagem ao longo da vida a todos os níveis.

No entanto, são necessários progressos políticos e investigação significativos para garantir que as microcredenciais oferecem um valor real aos utilizadores finais. O Cedefop estudou a evolução dos objetivos, funções e efeitos das microcredenciais em relação aos sistemas europeus de qualificações, as condições prévias para que os utilizadores confiem

⁽¹⁾ [Investigação do Cedefop sobre microcredenciais](#). Ver também a nota informativa do Cedefop de 2022 [As microcredenciais estão a ganhar importância?](#).

nelas e o apoio de que estas necessitam para as utilizar e delas tirar partido ⁽²⁾.

Omnipresentes, mas mal definidas

Graças à sua orientação para a formação destinada ao mercado de trabalho e à sua flexibilidade para responder rapidamente às necessidades de competências emergentes, as microcredenciais são cada vez mais populares, especialmente na educação e formação profissional contínua (EFPC), oferecendo aos aprendentes a possibilidade de complementarem as suas qualificações iniciais de forma direcionada e ajudando-os a dar a conhecer as suas competências, por exemplo junto de potenciais empregadores.

Recentemente, o Cedefop observou um interesse crescente entre as partes interessadas num outro aspeto das microcredenciais, designadamente o seu potencial para contribuir para a inclusão de aprendentes vulneráveis: migrantes, jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação, pessoas com deficiência ou outras pessoas desfavorecidas.

O aumento e a diversificação das utilizações das microcredenciais levantam a questão de saber como estas se relacionam e interagem com as qualificações existentes. Como devem ser avaliadas, reconhecidas ou certificadas? Integradas nos quadros nacionais de qualificações? Com garantia da qualidade? Tratadas como elementos constitutivos cumulativos de credenciais ou qualificações completas e reconhecidas? Todas estas características estão atualmente a ser debatidas na UE, dado que determinam o valor que os aprendentes e os empregadores lhes atribuirão.

Bem recebidas, mas com condições

De um modo geral, os países da UE têm tentado encontrar um equilíbrio entre os desafios e as oportunidades das microcredenciais e procurado defini-las, normalizá-las e regulá-las para garantir a sua comparabilidade e valor para os utilizadores finais. A [Recomendação do Conselho, de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade tem orientado este processo.](#)

Os debates em toda a Europa centram-se na forma de incorporar as microcredenciais nos sistemas e quadros nacionais de qualificações e de criar as condições para o seu reconhecimento. No entanto, as abordagens variam consideravelmente, com difer-

⁽²⁾ Ver o [primeiro](#), [segundo](#) e [terceiro](#) relatórios do Cedefop sobre esta vertente de trabalho mais recente.

entes pontos de vista nacionais sobre a descrição e a avaliação das qualificações, sobre a validação da aprendizagem anterior e sobre a garantia da qualidade das microcredenciais.

Todos os países europeus estão a modularizar as suas qualificações, principalmente na educação de adultos, mas também no ensino superior e no EFP. Além disso, a maioria dos países está a trabalhar no sentido de criar quadros nacionais de qualificações (QNQ) abrangentes ⁽³⁾ que incluam todos os tipos e níveis de qualificações. Mais de metade abriram os seus quadros a qualificações não formais ⁽⁴⁾; outros receiam que uma proliferação descontrolada de microcredenciais possa provocar um abandono generalizado da educação e da formação holísticas (iniciais) a favor de experiências de aprendizagem de curta duração que oferecem conjuntos de competências reduzidos e que podem minar os sistemas tradicionais de educação e formação.

Mudanças nos empregos, na educação e na formação

A dupla transição ⁽⁵⁾ tem vindo a transformar os empregos e setores inteiros, subvertendo a procura no mercado de trabalho e criando escassez de competências em muitos setores. Atualmente, 90 % dos postos de trabalho exigem competências digitais, mas apenas 54% da população possui essas competências. Para poder afirmar-se perante a concorrência mundial, a Europa tem de melhorar as competências e requalificar maciçamente a sua força de trabalho.

Os sistemas nacionais de EFP adaptaram-se, promovendo a mobilidade laboral e a aprendizagem ao longo da vida e criando novos formatos de oferta de formação e credenciação. Mais de metade dos Estados-Membros da UE já começaram ou tencionam incorporar as microcredenciais, incluindo as digitais, nos seus QNQ para lhes atribuir valor e permitir a comparação.

Os aprendentes necessitam cada vez mais de formatos de requalificação ou melhoria de competências mais curtos e flexíveis, que se adaptem aos seus horários, às suas necessidades profissionais e ao equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Embora os sistemas de EFP se tenham adaptado às mudanças na procura, por exemplo em termos de modularização e inclusão de qualificações parciais, as microcredenciais são frequentemente mais adequadas para responder a necessidades imediatas, como percursos flexíveis e centrados no aprendente.

⁽³⁾ Com base no [Quadro Europeu de Qualificações \(QE\)](#).

⁽⁴⁾ Trinta e quatro países da UE, do EEE e dos Balcãs Ocidentais, de acordo com o [inventário europeu dos QNQ, Cedefop](#).

⁽⁵⁾ Digitalização e ecologização da economia.

As microcredenciais servem múltiplas finalidades, que vão desde a oferta de um ponto de entrada no mercado de trabalho, por exemplo, nos serviços de restauração, de cuidados e de limpeza, até à disponibilização de soluções de complemento profissional muito valorizadas na indústria transformadora avançada e de utilização intensiva das tecnologias da informação (TI). Ajudam a moldar os ecossistemas industriais, como os polos de inovação, e contribuem para a inovação empresarial e até para a reestruturação económica das regiões. São adaptadas às necessidades locais e oferecidas através de plataformas globais. Algumas proporcionam uma resposta rápida e direcionada a lacunas de competências específicas, enquanto outras se inscrevem em estratégias abrangentes em matéria de competências.

Caixa 1. Competências e formação para o setor dos serviços de limpeza na UE

De acordo com um estudo da *European Cleaning and Facility Services Industry* (Federação Europeia da Limpeza Industrial) em 13 países, a formação em limpeza industrial é oferecida em diferentes níveis do QEQ. Estes vão desde os cursos de curta duração para empregados de limpeza (auxiliares) e limpadores de janelas (níveis 1 e 2), passando pela formação complementar, por exemplo para empregados de limpeza a alta pressão (nível 3), que pode ser considerada como um primeiro passo para uma qualificação profissional, até aos programas de aprendizagem completa de dois anos para empregados de limpeza altamente especializados (nível 4), que também os qualificam para atividades de supervisão.

Caixa 2. Competências e formação para o setor da microeletrónica na UE

O METIS4SKILLS é um prestador de EFP sediado em Bruxelas que opera no setor da microeletrónica em 13 países (*). Para adaptar a sua oferta de formação às novas necessidades que vão surgindo, o METIS4SKILLS criou um consórcio composto por 20 parceiros, incluindo empresas do setor da microeletrónica, instituições de ensino e formação e organismos de regulamentação/certificação. Em colaboração com os seus parceiros, desenvolveu uma estratégia de competências setoriais e ajuda a definir e a aperfeiçoar os perfis profissionais com base nos quadros de qualificações dos países participantes.

Os currículos e cursos do METIS são elaborados em conjunto com a indústria e os intervenientes do ensino e da formação. Atualmente, o METIS está a preparar um catálogo de formação baseado nos resultados da aprendizagem que abrange os níveis 4 a 7 do QEQ. A sua abordagem é integrada e modular: as «unidades principais» (de 30 a 50 horas de formação) são con-

cebidas como módulos autónomos que podem ser complementados com «unidades de satélite» (de 10 a 15 horas de formação).

As unidades principais podem ser ministradas e certificadas como blocos de formação autónomos. São concebidas para permitir:

- aos trabalhadores da indústria da microeletrónica adquirir conjuntos de competências específicas e, assim, melhorar o seu perfil,
- aos trabalhadores de outros setores obter competências adicionais em microeletrónica e enriquecer o seu perfil,
- aos recém-chegados ao mercado de trabalho obter formação na área que ofereça as oportunidades profissionais mais promissoras (fabrico, conceção de circuitos integrados e/ou sistemas).

O METIS4SKILLS é cofinanciado pelo programa Erasmus+.

(*) Onze países da UE, a Noruega e a Turquia.

Garantir valor para os utilizadores finais

Espera-se que as microcredenciais continuem a desempenhar um papel cada vez mais importante, seja no desenvolvimento da força de trabalho, no recrutamento individual ou como ponte para a aprendizagem futura. Para o efeito, são necessárias garantias para os utilizadores. Os aprendentes, os trabalhadores e os candidatos a emprego devem ter a garantia de que as microcredenciais podem realmente promover a sua aprendizagem e a sua carreira profissional; e os empregadores devem poder confiar nelas como reflexo fidedigno das competências e dos conhecimentos dos candidatos a emprego. As expectativas das partes interessadas centrar-se-ão na pertinência para o mercado de trabalho e no estatuto de reconhecimento das microcredenciais, bem como na reputação dos seus emitentes: esta é uma condição prévia para que os diferentes utilizadores avaliem o seu valor e nelas depositem confiança. O que é necessário para tal?

Descritores comuns

As informações sobre as microcredenciais e sobre o seu valor de mercado devem ser claramente assinaladas. Para tal, é necessário que as partes interessadas de todos os países cheguem a acordo sobre os elementos normalizados que as descrevem, como a identificação do aprendente e da entidade emitente, bem como o local e a data de emissão, o título, a duração, o nível do QEQ, o modo de prestação e o tipo de avaliação.

Agilidade

Os utilizadores esperam que o conteúdo das microcredenciais responda a uma procura real e atual de competências: esta é a principal razão pela qual as pessoas as adotam. A sua conceção é uma tarefa simples quando comparada com a de uma qualificação formal, daí a sua flexibilidade e capacidade para responder às necessidades emergentes, mas também o seu prazo de validade mais curto. A participação dos empregadores na sua conceção pode adaptá-las melhor à procura do mercado de trabalho (caixa 3).

Reconhecimento do prestador e da credencial

A reputação dos emitentes de microcredenciais é fundamental. Os prestadores de EFP que dispõem de uma acreditação ou certificação gozam de um nível de confiança mais elevado do que os que não a possuem. O mesmo se aplica às microcredenciais que são reconhecidas como parte da educação e formação formais e que, como tal, têm garantia de qualidade.

Os fornecedores multinacionais de infraestruturas tecnológicas e de serviços de *software*, em especial em domínios como a indústria 4.0, o comércio eletrónico e a cibersegurança, têm desempenhado um papel cada vez mais importante como prestadores de formação respeitados: muitas certificações do setor que apoiam a implementação, manutenção e utilização de ferramentas TIC gozam de um elevado nível de confiança e estima.

Avaliação

As microcredenciais são avaliadas de diferentes formas. As oferecidas pelos prestadores tradicionais de EFP são geralmente atribuídas após uma avaliação baseada em resultados de aprendizagem definidos, enquanto a avaliação das certificações do setor é concebida para demonstrar a conformidade com as normas de desempenho. Os modelos de avaliação recentes incluem a utilização de portefólios que permitem a acumulação de microcredenciais e simulações, por exemplo, na indústria 4.0.

Caixa 3. Cooperação em matéria de avaliação e certificação de competências

A *Festo Didactic* foi criada há décadas como uma unidade de formação autónoma da empresa-mãe alemã *Festo*, um dos principais fornecedores mundiais de tecnologias de automação. Na Europa, a *Festo Didactic* está posicionada tanto no EFP inicial (EFPI) como na formação profissional, graças às suas aplicações de

formação para a produção avançada e aos seus laboratórios de aprendizagem. Na Alemanha, disponibiliza, em cooperação com a *Câmara de Comércio e Indústria de Estugarda*, certificações em automação baseadas numa formação profissional a tempo parcial em tecnologia de automação para operários qualificados.

Garantia da qualidade

A garantia da qualidade das microcredenciais pelas autoridades competentes é outro fator de confiança importante. Não existem normas de qualidade fixas para as microcredenciais atribuídas fora dos sistemas formais de educação e formação. Tendo em conta a multiplicidade de microcredenciais e a dificuldade dos utilizadores em avaliar as opções, a incerteza quanto à qualidade dessas credenciais é um fator preponderante de desconfiança. É por esta razão que a garantia da qualidade ocupa um lugar central nos debates sobre um quadro regulamentar para as microcredenciais, com o objetivo de aumentar a sua transparência e o nível de confiança que suscitam. No entanto, estas considerações são contrabalançadas pelos próprios objetivos que as microcredenciais devem servir: ser ágeis, responder às necessidades do mercado de trabalho e complementar as qualificações completas.

Acumulação

A acumulação de várias microcredenciais (ou módulos) para obter qualificações completas já é uma prática comum em alguns Estados-Membros da UE, que oferece aos aprendentes um incentivo para reforçar e documentar as suas competências. No entanto, a investigação do Cedefop demonstrou que, muitas vezes, essa acumulação não funciona para as microcredenciais atribuídas fora dos sistemas formais, uma vez que são sustentadas por práticas diferentes em matéria de avaliação, reconhecimento e garantia da qualidade. Existem exceções, como as microcredenciais no domínio das TI ou da indústria transformadora; algumas delas baseiam-se em normas industriais combinadas com quadros de progressão profissional e gozam de um elevado nível de confiança.

Criar confiança

A confiança deve estar na base de qualquer desenvolvimento futuro das microcredenciais. Tanto os aprendentes como os seus empregadores precisam de ter a garantia de que os resultados de aprendizagem prometidos serão alcançados; os resultados da experiência de aprendizagem devem justificar o investimento feito pelo aprendente ou pelo seu empregador.

- Uma ampla cooperação entre as partes interes-

sadas, que reúna os serviços públicos, os prestadores de formação, os empregadores e os aprendentes, assegura que o valor das microcredenciais seja igualmente compreendido e reconhecido tanto no mercado de trabalho como no sistema educativo.

- O estabelecimento de uma ligação entre os resultados de aprendizagem visados por uma microcredencial e os descritos num determinado perfil profissional pode reforçar a sua validade e a confiança dos utilizadores nos mesmos. Neste contexto, a participação dos empregadores na sua conceção é fundamental.
- A referenciação aos quadros nacionais de qualificações (QNQ) é um instrumento eficaz para atribuir valor às microcredenciais e criar confiança nas mesmas. Embora algumas estejam incluídas nos QNQ, o processo de referenciação é dispendioso e moroso.
- Criar confiança nas microcredenciais digitais, incluindo os cartões abertos, exige metadados com provas suficientes das competências adquiridas pelo titular, bem como uma tecnologia segura. Alguns países estão a criar plataformas para a emissão, armazenamento e partilha de microcredenciais digitais. A nível europeu, está a ser construída a [Infraestrutura das Credenciais Digitais Europass](#) (EDCI), que estará disponível em breve.

Servir a inclusão

As pessoas pouco qualificadas participam menos em ações de formação do que os seus pares mais qualificados. As razões deste paradoxo foram analisadas e não são apenas de carácter financeiro. Além da falta de tempo, dinheiro e acesso a infraestruturas de aprendizagem (por exemplo, a Internet), o obstáculo mais importante que impede as pessoas pouco qualificadas de participar na formação é o facto de, em muitos casos, não verem necessidade de o fazer. Para superar este obstáculo persistente, as pessoas devem ser informadas das oportunidades de melhoria de competências e de requalificação a que têm direito e receber orientação antes, durante e após a formação identificada, idealmente até encontrarem um emprego. Esse apoio abrangente pode mantê-las empenhadas e ajuda a garantir que utilizam as competências adquiridas e delas beneficiam. Estas medidas devem ser centradas no utilizador e, quando necessário, incluir assistência na apresentação de candidaturas, em questões práticas e em eventuais problemas pessoais e de saúde; devem igualmente incluir financiamento.

Caixa 4. Uma organização patronal dinamarquesa envolvida na formação de trabalhadores

A [TEKNIQ Arbejdsgiverne](#) é uma organização patronal do setor da eletricidade, da canalização e da metalurgia. O ritmo acelerado da digitalização e da ecologização da economia dinamarquesa está a obrigar os empregadores não só a assegurar a melhoria de competências e a requalificação dos seus trabalhadores, mas também a procurar mão de obra qualificada noutros setores. Para o efeito, a TEKNIQ, em colaboração com os sindicatos, concebeu programas de curta duração para formar trabalhadores desempregados e/ou pouco qualificados para se tornarem técnicos de cabos, instaladores de tubagens ou soldadores de equipamentos de aquecimento. Estas microcredenciais são concebidas como formação para o mercado de trabalho ([Arbejds-markedsuddannelser, AMU](#)), que é reconhecida pelas autoridades, oferece aos aprendentes competências profissionais específicas e é merecedora de grande confiança. Para além da conceção da formação, a co-operação dos parceiros sociais abrange igualmente os acordos de colocação profissional e os salários, o que permite não só atenuar a escassez de competências das empresas, mas também ajudar as pessoas a quem, geralmente, é difícil chegar.

Enquadrar a boa utilização das microcredenciais

Apoio não financeiro

É cada vez mais importante dispor de uma orientação abrangente para que todos os utilizadores possam orientar-se entre as opções de formação à sua disposição como soluções complementares ou de entrada e tomar decisões informadas para construir uma formação e carreiras profissionais significativas.

Os **dados do mercado de trabalho em tempo real** e a inteligência artificial (IA) são novas ferramentas que complementam os conhecimentos especializados do pessoal de orientação sobre a evolução do mercado de trabalho. Uma análise dos postos de trabalho disponíveis, baseada nas tarefas e nas competências, põe em evidência as ligações entre os perfis de competências das pessoas e as novas oportunidades de emprego ao seu alcance, indicando quais as competências adicionais de que necessitam para aproveitar essas oportunidades.

Caixa 5. Aproximar as pessoas, a formação e os empregos

Lançada em 2020, a [Jobflix France](#) é uma plataforma digital que oferece uma abordagem digital inovadora e escalável para a aprendizagem ao longo da vida na procura de um bom trabalho. Ajuda os utilizadores a ex-

plorar várias opções de aprendizagem e de carreira em função das suas competências e interesses e oferece serviços personalizados de orientação profissional que utilizam dados do mercado de trabalho. O objetivo é ajudar os utilizadores a adotar uma mentalidade de desenvolvimento de carreira a longo prazo e criar vias para oportunidades de emprego.

A Jobflix France desenvolveu uma [aplicação](#) que permite aos utilizadores explorar as oportunidades de aprendizagem e de trabalho na sua região.

As **ferramentas de informação**, como os registos de microcredenciais, podem apoiar a aceitação das microcredenciais pelos aprendentes e ajudá-los, juntamente com o pessoal de orientação que os apoia, a comparar as microcredenciais acreditadas para encontrar fornecedores de confiança. Embora existam em alguns países terceiros ([por exemplo, na Nova Zelândia](#)), esses registos ainda se encontram numa fase incipiente na UE.

A **validação de aprendizagens anteriores**, integrada numa oferta de orientação inclusiva e complementada por propostas de formação pertinentes, torna as microcredenciais acessíveis a todos, podendo ajudar os trabalhadores pouco qualificados ou os desempregados a (re)integrar o mercado de trabalho.

Apoio financeiro

As medidas de apoio financeiro desempenham um papel importante na promoção de uma utilização bem informada e socialmente justa das microcredenciais. Os seus custos variam consideravelmente e as despesas elevadas podem dissuadir tanto os particulares como as pequenas empresas de investir nelas.

O **financiamento pelas empresas** é a norma para a maioria dos programas de EFPC na Europa, mas a natureza dos seus investimentos varia consideravelmente. Algumas empresas limitam a formação dos seus empregados à utilização e manutenção de máquinas ou ao cumprimento de requisitos regulamentares, enquanto outras encaram o investimento na sua força de trabalho como uma forma de aumentar o bem-estar dos empregados (o que se reflete, em muitos casos, na produtividade da empresa). No atual contexto de crescente automatização e digitalização no local de trabalho, o grau de prioridade dado pelas empresas à formação dos diferentes grupos de trabalhadores repercute-se na mobilidade individual e nas oportunidades de emprego ⁽⁶⁾.

O **financiamento público** nos Estados-Membros e a nível da UE, por exemplo através do Fundo Social Europeu, desempenha um papel fundamental na cobertura de parte dos custos da formação ministrada

⁽⁶⁾ A investigação do Cedefop demonstrou que algumas empresas tendem a transferir a responsabilidade pela formação para os seus empregados.

pelos empregados.

Os **cheques-formação** são o meio mais comum de apoio à educação e formação de adultos em toda a Europa. Dado que, muitas vezes, são financiados conjuntamente pelos aprendentes, os que mais deles necessitam são os primeiros a deparar-se com obstáculos.

As **contas individuais de aprendizagem** permitem aos seus titulares acumular direitos de formação ao longo do tempo, promovendo assim a aprendizagem ao longo da vida, incluindo a obtenção de microcredenciais.

O **FSE+** disponibiliza programas para financiar prestadores de EFP, que podem utilizá-los para desenvolver e oferecer microcredenciais.

Perspetivas para o futuro

As microcredenciais vieram para ficar, mas o seu futuro está em aberto. Embora seja inegável o seu potencial para responder às diversas necessidades dos cidadãos europeus, das empresas e dos países em matéria de educação e mercado de trabalho, é necessária uma investigação mais abrangente e contextualizada para clarificar o seu estatuto em relação às qualificações existentes. Paralelamente, o desenvolvimento de políticas de apoio centradas no aprendente, incluindo a orientação, é essencial para que mais pessoas e empresas se empenhem nas microcredenciais e delas beneficiem.

É necessário prosseguir a experimentação de iniciativas práticas, bem como a partilha de conhecimentos entre elas, a fim de apoiar os países nos seus esforços para desenvolver e integrar as microcredenciais e para definir o seu papel nos sistemas nacionais de formação de competências.



CEDEFOP

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

Nota informativa – 9192 PT

N.º de catálogo: TI-BB-24-001-PT-N

ISBN 978-92-896-3706-0, doi:10.2801/082891



Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2024.

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

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

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europa 123, Thessaloniki (Pylea), GRÉCIA
Endereço postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÉCIA
Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu