

Bruxelas, 14 de julho de 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	10 de julho de 2026
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2026) 363 final
Assunto:	RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO relativo à aplicação da Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2026) 363 final.

Anexo: COM(2026) 363 final



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 10.7.2026
COM(2026) 363 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO

relativo à aplicação da Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência

{SWD(2026) 181 final}

1. Introdução — objetivo, âmbito e metodologia do relatório

A cooperação em matéria de ensino e formação profissionais (EFP) a nível europeu, em conformidade com os artigos 165.º e 166.º do TFUE, tem sido importante ao longo dos anos. A Recomendação do Conselho de 2020 sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (a seguir designada por «Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP») definiu uma visão para o EFP com princípios pertinentes de reforma a longo prazo. A Declaração de Osnabrück, adotada em novembro de 2020 no âmbito do processo de Copenhaga, complementou a Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP com ações mais concretas e a mais curto prazo, tanto a nível nacional como da UE. Visava especificamente modernizar o EFP assegurando a sua rápida adaptação às necessidades do mercado de trabalho, reforçando a flexibilidade dos percursos de aprendizagem e preparando os aprendentes para a dupla transição ecológica e digital. A Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP, juntamente com a Declaração de Osnabrück, estabeleceu o quadro estratégico da UE em matéria de EFP para o período de 2020-2025, em combinação com outros documentos e políticas estratégicos, como o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Agenda de Competências para a Europa, a Década Digital e o Espaço Europeu da Educação.

A Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP abrange as seguintes prioridades:

- agilidade do EFP para se adaptar à evolução do mercado de trabalho,
- flexibilidade e oportunidades de progressão enquanto elementos centrais do EFP,
- o EFP enquanto motor de inovação e crescimento que prepara os aprendentes para a dupla transição ecológica e digital, bem como para profissões com elevada procura,
- o EFP como opção atrativa assente numa oferta moderna e digitalizada de formação e competências,
- a promoção da igualdade de oportunidades no quadro do EFP,
- um EFP assente numa cultura de garantia da qualidade.

As prioridades da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP inserem-se numa arquitetura política mais ampla que associa o EFP ao emprego, ao desenvolvimento económico e à competitividade, muitas vezes com uma abordagem setorial. O relatório anual de 2026 sobre o mercado único e a competitividade¹ salienta explicitamente que a promoção do desenvolvimento de competências, nomeadamente através da formação profissional, é essencial para fazer face à escassez de mão de obra. Desde 2020, a escassez de mão de obra e de competências agravou-se em setores ligados a programas de formação profissional, como a construção, os transportes, os cuidados de saúde, a indústria transformadora, as tecnologias limpas e a defesa, tornando o EFP ainda mais importante para proporcionar as competências necessárias no mercado de trabalho. Em todos os setores, os desafios relacionados com as competências são um dos obstáculos ao crescimento

¹ Comissão Europeia (2026) *Relatório anual de 2026 sobre o mercado único e a competitividade*. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en?prefLang=pt.

identificados pelas PME, sendo o EFP fundamental para proporcionar as competências de que as empresas europeias necessitam para prosperar.

De acordo com o relatório da EURES de 2024 sobre a escassez e os excedentes de mão de obra, nove em cada dez das principais profissões onde se registava escassez de mão de obra na UE² exigem qualificações profissionais. A importância do EFP é, por conseguinte, ilustrada em várias políticas da UE. Os programas de EFP e de aprendizagem são fundamentais para as estratégias setoriais em matéria de competências no âmbito do Pacto para as Competências em domínios como a indústria transformadora, a construção, o turismo, a energia sustentável e os setores digitais³. Do mesmo modo, a [Aliança Europeia para a Aprendizagem \(AEA\)](#) organiza atividades destinadas a apoiar os setores económicos (por exemplo, construção, turismo e hospitalidade, prestação de cuidados/cuidados de longa duração) na promoção e no reforço de programas setoriais de aprendizagem.

A Comunicação de 2025 sobre a União das Competências⁴ e a Recomendação do Conselho de 2026 sobre o capital humano na União Europeia⁵ salientam que é essencial existirem sistemas de EFP que se articulem estreitamente com as necessidades do mercado de trabalho de modo a resolver a inadequação das competências. O Pacto da Indústria Limpa de 2025⁶ refere a necessidade de colmatar a escassez de competências em setores fundamentais para apoiar a transição para uma economia hipocarbónica. A Estratégia Europeia para a Construção de Habitações no âmbito do pacote relativo à habitação⁷, no âmbito da sua ação 7, visa aumentar a disponibilidade de mão de obra qualificada no setor da construção, nomeadamente através do apoio a parcerias entre universidades, prestadores de EFP, empresas, parceiros sociais e institutos de investigação aplicada. A comunicação de 2025 sobre o Novo Bauhaus Europeu anunciou igualmente o apoio a programas de aprendizagem e à formação profissional destinados aos jovens⁸. Os planos de ação para o setor automóvel, para o aço e os metais e para a indústria química também sublinham a importância das competências e da dimensão social para garantir a competitividade destes setores. O EFP contribui igualmente para os objetivos do Regulamento Indústria Neutra em Carbono, enquanto as Academias Europeias de

² Soldadores e trabalhadores de corte a oxi-gás, enfermeiros, cozinheiros, eletricitas de construções e similares, canalizadores e montadores de tubagens, motoristas de veículos pesados de mercadorias, trabalhadores metalúrgicos de chapa, reguladores e operadores de máquinas-ferramentas para trabalhar metais, preparadores de carne, peixe e similares.

³ Comissão Europeia (s.d.) *Ecosystemas e parcerias industriais*. Pacto para as Competências. Disponível em: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en?prefLang=pt.

⁴ Comissão Europeia (s.d.) *União das Competências*. Disponível em: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_pt.

⁵ Conselho da União Europeia (2026) *Fazer face à escassez de competências: Conselho adota recomendação sobre capital humano*. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Comissão Europeia (s.d.) *Pacto da Indústria Limpa*. Disponível em: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_pt.

⁷ Comissão Europeia (s.d.) *O Plano Europeu de Habitação a Preços Acessíveis*. Disponível em: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_en?prefLang=pt.

⁸ Comissão Europeia (s.d.) *Novo Bauhaus Europeu — Da visão à aplicação*. Disponível em: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_en?prefLang=pt.

Indústrias Neutras em Carbono⁹ ajudam o EFP a adaptar-se à inovação tecnológica e a reforçar a competitividade, nomeadamente através do desenvolvimento de programas de aprendizagem concebidos em conjunto com a indústria em setores específicos.

Neste contexto político, o presente relatório apresenta as reformas e medidas aplicadas pelos Estados-Membros na sequência da adoção da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP. Não pretende avaliar as medidas e reformas nem aferir o seu impacto. O seu objetivo é, antes, fazer um balanço das medidas pertinentes cinco anos após a adoção da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP, em conformidade com o seu artigo 36.º, com base nos dados disponíveis a nível nacional e europeu e no acompanhamento anual realizado pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop). Desde 2020, o Cedefop e a Fundação Europeia para a Formação (ETF) têm vindo a realizar um exercício de acompanhamento integrado, tal como proposto pela Comissão Europeia e aprovado pelo Comité Consultivo da Formação Profissional, a fim de abranger as prioridades da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP, bem como a Declaração de Osnabrück. O relatório baseia-se, em grande medida, neste exercício de acompanhamento e nos planos nacionais de execução dos Estados-Membros, que foram elaborados na sequência da adoção da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP¹⁰. Em especial, os Estados-Membros elaboraram, em 2022, planos nacionais de execução que descrevem as atividades que iriam empreender para dar resposta às prioridades da UE em matéria de EFP nos anos seguintes. O relatório tem por base, sobretudo, o balanço destas atividades que foram colocadas em prática pelos Estados-Membros.

O relatório foi consolidado pela Comissão Europeia e baseia-se em inúmeros intercâmbios com os Estados-Membros no âmbito do Comité Consultivo da Formação Profissional e em dados estatísticos, em especial sobre o ponto da situação das três metas quantitativas estabelecidas na Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP. Para o relatório contribuíram igualmente vários documentos estratégicos e estudos. O relatório abrange igualmente ações a nível da UE destinadas a apoiar os esforços dos Estados-Membros para modernizar os sistemas de EFP, incluindo dados sobre a execução de medidas e reformas apoiadas e financiadas pela UE. O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o presente relatório contém mais informações.

O presente relatório constitui um contributo importante para fundamentar a futura estratégia europeia para o EFP, tal como anunciado na comunicação sobre a União das Competências, de 5 de março de 2025. A Declaração de Herning sobre ensino e formação profissionais atrativos e inclusivos para uma maior competitividade e empregos de qualidade 2026-2030, recentemente adotada, e a futura estratégia europeia para o EFP, juntamente com a atual Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP, constituirão o novo quadro estratégico europeu para o EFP no período pós-2025.

⁹Comissão Europeia (s.d.) *Ecossistemas industriais: reforçar a competitividade da UE através de parcerias*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

¹⁰ Todos os Estados-Membros da UE, com exceção da Chéquia e da Irlanda, elaboraram o seu plano nacional de execução, publicado no sítio Web da Comissão.

2. Ponto da situação no que respeita à consecução das três metas quantitativas

Para acompanhar os progressos na execução, a Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP estabeleceu metas quantitativas sobre a exposição à aprendizagem em contexto de trabalho, o emprego dos diplomados do EFP e a mobilidade no âmbito do EFP, definidas como valores médios da UE a alcançar coletivamente pelos Estados-Membros da UE até 2025.

Em média, na UE, de acordo com os dados mais recentes disponíveis:

1. A percentagem de recém-diplomados do EFP no grupo etário 20-34 que beneficiaram de aprendizagem em contexto de trabalho atingiu **66,0 % em 2025¹¹**, superando a **meta de 60 %**;
2. A percentagem de diplomados do EFP com emprego no grupo etário 20-34 atingiu **80,2 % em 2025¹²** e está próxima da **meta de 82 %**;
3. A taxa de mobilidade no EFP situou-se nos **2,1 % em 2021** o que ficou muito aquém da **meta de 8 % fixada para 2025** na Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP. A Recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento», de 2024, estabeleceu uma nova meta de 12 % a alcançar até 2030 (incluindo um conjunto mais vasto de experiências de mobilidade), com a estimativa mais recente a situar-se nos 5,3 % em 2023¹³.

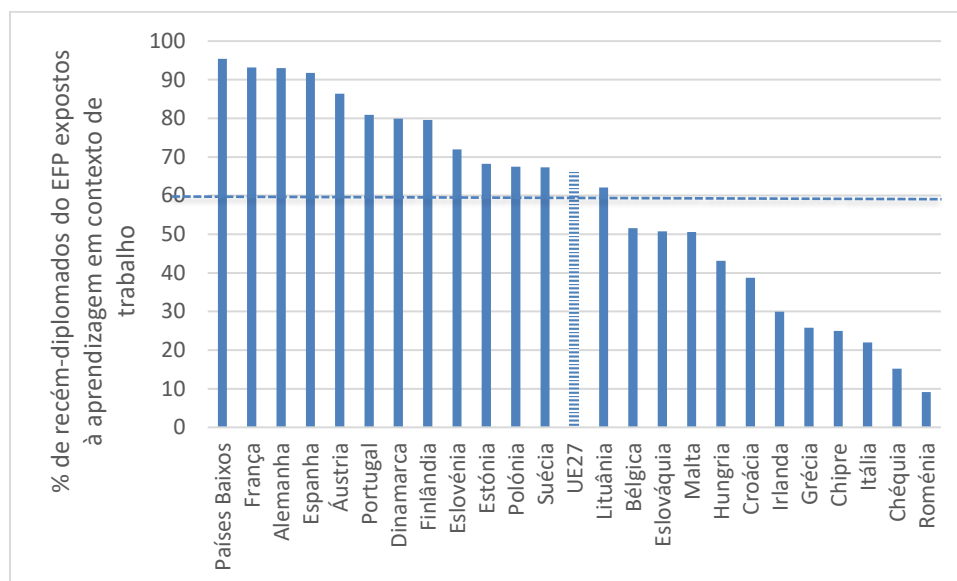
O nível de consecução das metas e os progressos ao longo do tempo variam significativamente entre os países. Embora a meta a nível da UE para a aprendizagem em contexto de trabalho tenha sido alcançada, em diferentes pontos da Europa, os países revelam progressos heterogéneos no que respeita ao aumento da participação na aprendizagem em contexto de trabalho (figura 1). Enquanto países como os Países Baixos (95,4 %), a França (93,2 %) e a Alemanha (93,0 %) já superam largamente as metas relativas à aprendizagem em contexto de trabalho, outros — como a Roménia (9,1 %), a Chéquia (15,2 %) e a Itália (22,0 %) — continuam muito abaixo do valor de referência.

¹¹ Eurostat (Inquérito às Forças de Trabalho da UE). [Exposição dos diplomados do EFP à aprendizagem em contexto de trabalho \(tps00215\)](#).

¹² Eurostat (Inquérito às Forças de Trabalho da UE). [Taxas de emprego dos jovens que não estudam nem seguem qualquer formação por nível de escolaridade completo e anos desde a conclusão do nível de escolaridade mais elevado \(edat_ifse_24\)](#).

¹³ Cálculos da Comissão Europeia com base em dados do painel de controlo do Erasmus+. Data da extração: junho de 2025.

Figura 1. Exposição dos diplomados do EFP à aprendizagem em contexto de trabalho, 2025



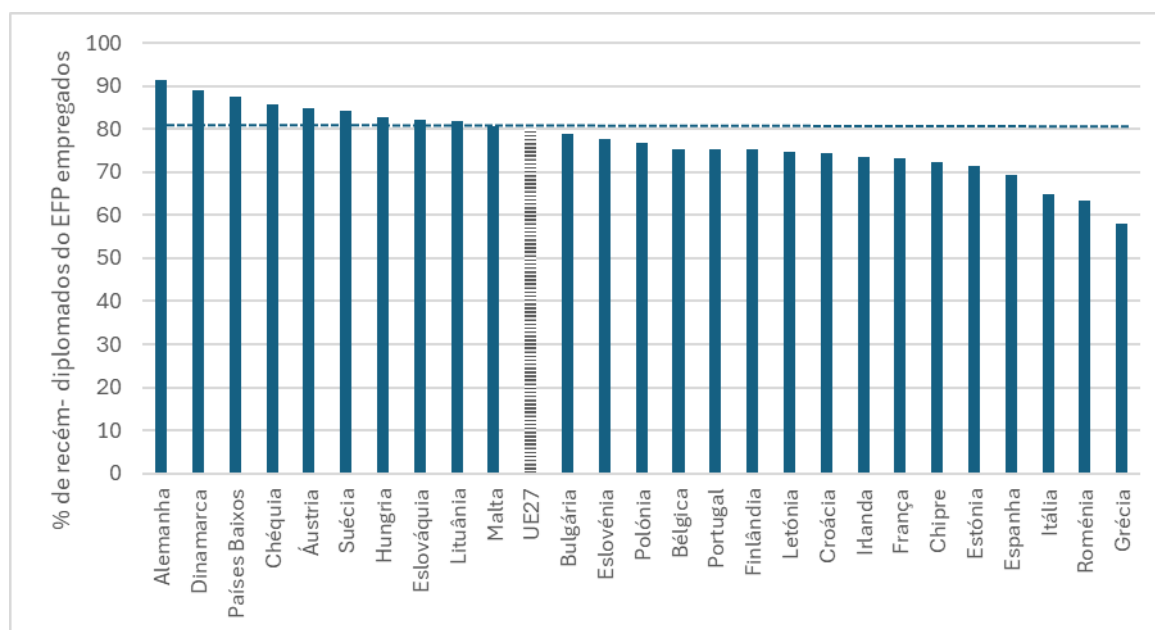
Fonte: Eurostat (Inquérito às Forças de Trabalho da UE). [Exposição dos diplomados do EFP à aprendizagem em contexto de trabalho \(tps00215\)](#).

Nota: Os países são apresentados por ordem decrescente e com base em dados de 2025. Os dados relativos à Alemanha, à Espanha, à Polónia, a Malta, à Hungria, à Irlanda e a Chipre têm pouca fiabilidade. Não existem dados disponíveis relativos à Bulgária, à Letónia e ao Luxemburgo.

Os países realizaram progressos díspares na consecução da meta relativa à taxa de emprego dos diplomados do EFP (figura 2). Nos casos em que se registaram progressos, estes são explicados por fatores como um melhor alinhamento dos programas de formação profissional com as necessidades do mercado de trabalho e a recuperação do mercado de trabalho nos últimos anos, o que conduziu a uma elevada procura de perfis profissionais¹⁴, bem como por alterações demográficas. A um forte aumento entre 2021 e 2023 (de 76,0 % para 80,9 %) seguiu-se um ligeiro declínio e uma estabilização nos anos seguintes, atingindo 80,2 % em 2025. Este padrão sugere desafios específicos para os jovens, incluindo os diplomados do EFP, na transição do ensino para o mercado de trabalho, no contexto de um abrandamento mais amplo do crescimento global do emprego.

¹⁴ Comissão Europeia (2025) *Education and training monitor 2025: Comparative report*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

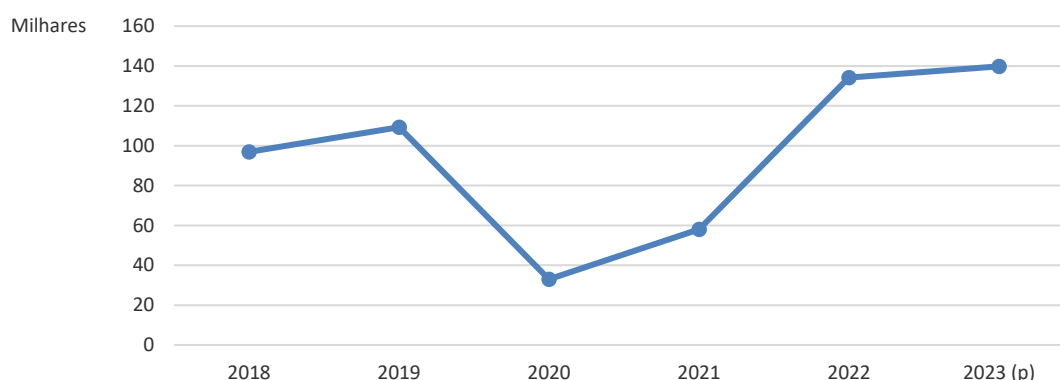
Figura 2. Taxas de emprego dos recém-diplomados do EFP, 2025



Fonte: Eurostat (Inquérito às Forças de Trabalho da UE). [Taxas de emprego dos jovens que não estudam nem seguem qualquer formação por nível de escolaridade completo e anos desde a conclusão do nível de escolaridade mais elevado \(edat_lfse_24\)](#) Nota: O indicador mede as taxas de emprego das pessoas no grupo etário 20-34 que já não estudam nem seguem qualquer formação e que concluíram, há 1-3 anos, o EFP ao nível do ensino secundário ou do ensino pós-secundário não superior. Os países são apresentados por ordem decrescente e com base em números de 2024. Os dados relativos a Malta, à Bulgária, à Eslovénia e a Chipre têm pouca fiabilidade. Não existem dados disponíveis relativos ao Luxemburgo. A definição é diferente no caso da França e da Espanha.

Persiste o desafio de alcançar a meta de mobilidade no EFP, em termos de experiências de mobilidade para diplomados do EFP de nível médio. A taxa de mobilidade a nível da UE situou-se em 5,3 %, correspondendo a 140 000 mobilidades em 2023 (figura 3), o que representa um ligeiro aumento em relação aos 5 % registados no ano anterior, correspondendo a 134 000 mobilidades. No entanto, este valor está ainda longe da meta de 12 % estabelecida para 2030 na Recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento, de 2024.

Figura 3 — Número de mobilidades concluídas de aprendentes do EFP, 2023



Fonte: Cálculos da Comissão Europeia com base nos dados do painel de controlo do Erasmus+. Data da extração: junho de 2025. Nota: os dados referem-se ao número de aprendentes de EFP de nível médio com

experiências de mobilidade no estrangeiro iniciadas no período de referência, comunicado no painel de controlo do Erasmus+. Devido à transição entre o antigo e o novo programa Erasmus+, as estimativas relativas a 2022 e 2023 só estão disponíveis a nível da UE e incluem projeções baseadas em dados históricos; os dados relativos a 2023 são provisórios.

Tal pode ser parcialmente explicado por restrições orçamentais aos níveis europeu e nacional. Por exemplo, o orçamento disponível no âmbito do Erasmus+ apenas conseguiu cobrir 57 % da procura de mobilidade de aprendentes e de pessoal em 2024, o que representa uma percentagem inferior em comparação com anos anteriores, devido ao número crescente de candidaturas¹⁵. O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a recomendação intitulada «A Europa em Movimento» destacou também desafios específicos que afetam a vontade de ir para o estrangeiro, como a idade jovem dos aprendentes do EFP e os obstáculos psicológicos que limitam a sua capacidade de passar um período no estrangeiro. Entraves estruturais relacionados com as regulamentações nacionais e condicionalismos administrativos estão também a limitar a mobilidade no âmbito do EFP. Apesar destes desafios, o atual nível de procura permite já avançar significativamente no sentido da consecução das metas de mobilidade no EFP. Alguns Estados-Membros apresentam também resultados promissores. Por exemplo, em 2024, a taxa de mobilidade global de aprendentes de EFP inicial (EFPI) no grupo etário 16-25 na Finlândia atingiu 9 %, na sequência do lançamento de uma nova atividade de mobilidade de grupo para o EFP ao abrigo do programa Erasmus+¹⁶.

3. Progressos realizados pelos Estados-Membros na aplicação da recomendação

3.1 Desafios gerais na execução de reformas do EFP

A análise da aplicação das prioridades do EFP nos Estados-Membros da UE revela alguns obstáculos institucionais, financeiros e culturais transversais que dificultam o progresso dos sistemas de EFP. Alguns desafios transversais impedem ou atrasam a agilidade da resposta à evolução do mercado de trabalho. As responsabilidades pelo EFP e pela melhoria de competências e requalificação estão frequentemente repartidas por vários ministérios, instituições e níveis de governação e exigem quadros e ações de coordenação sólidos. Estas estruturas muitas vezes não existem e, mesmo quando existem, podem ser ineficientes. Embora a configuração institucional exata varie de país para país, as responsabilidades em matéria de EFP são partilhadas entre os Ministérios da Educação, do Trabalho/Emprego/Assuntos Sociais e da Economia/Indústria. Aliado a processos burocráticos onerosos e morosos e à resistência à mudança, o trabalho fragmentado e descoordenado pode atrasar as reformas e a inovação e limitar a agilidade da resposta à evolução dos desafios.

As informações sobre competências constituem uma parte importante da governação do EFP, mas apenas alguns países investem neste domínio, o que dificulta a flexibilidade na resposta à

¹⁵ Dados do painel de controlo do Erasmus+ (novembro de 2025).

¹⁶ Cedefop (2025) *Finland: VET learner mobility on the rise*. Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/pt/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

rápida evolução do mercado de trabalho. O desenvolvimento de sistemas de informações sobre competências, que incluam também a utilização sistemática do acompanhamento dos percursos dos diplomados para o desenvolvimento das políticas de EFP e a garantia da qualidade, exige um esforço mais concentrado¹⁷. Não obstante os países terem trabalhado na criação ou no desenvolvimento de quadros e processos de garantia da qualidade em conformidade com os princípios do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (EQAVET), a garantia da qualidade na aprendizagem em contexto de trabalho e nos programas de aprendizagem no EFPI ainda se encontram em fase de desenvolvimento. Além disso, estudos revelam que a disparidade entre o progresso industrial e a rigidez dos programas curriculares existentes representa um obstáculo significativo à integração das competências digitais e verdes no EFP¹⁸.

Os sistemas de EFP conhecem limitações de capacidade persistentes e em evolução no que respeita aos seus professores e formadores. Tal explica-se, em parte, pelos salários mais baixos e pela menor valorização da profissão de professor e formador de EFP¹⁹, bem como pela pressão colocada pelo envelhecimento da população docente²⁰. De acordo com o Cedefop, apenas um em cada dois professores de EFP considera que a sua escola os apoia para participarem em ações de desenvolvimento profissional contínuo²¹. Esta ausência de apoio impede os professores de aplicarem eficazmente novos programas curriculares, de ensinarem novas competências, como as competências digitais ou verdes, e de adotarem pedagogias inovadoras, nomeadamente as baseadas em tecnologias avançadas, como a realidade virtual ou a inteligência artificial (IA).

A disponibilidade e a sustentabilidade dos recursos financeiros representam outro desafio. Muitas iniciativas (como os Centros de Excelência Profissional) destinadas a modernizar o EFP e a desenvolver abordagens inovadoras dependem forte ou totalmente do financiamento da UE e não dispõem de financiamento a longo prazo uma vez terminado o financiamento da UE.

No período de 2021-2027, o programa Erasmus+ afeta um orçamento indicativo de 400 milhões de EUR à criação e ao desenvolvimento de Centros de Excelência Profissional — uma iniciativa emblemática europeia para reforçar e desenvolver sistemas de EFP na

¹⁷ Apenas BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI e SK incluem e comunicam nos seus planos nacionais de execução os progressos realizados em medidas destinadas a desenvolver sistemas de informações sobre competências, incluindo o acompanhamento dos percursos dos diplomados.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ De acordo com o estudo-piloto com base no Inquérito Europeu aos Professores do Ensino Profissional («EVTS») do Cedefop, apenas cerca de 9 % dos professores do EFP sentem que a sua profissão é valorizada. O estudo realizado pela OCDE (2020) *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* mostra igualmente que os professores do EFP ganham, em média, quase 11 % menos do que outros trabalhadores com formação superior.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. e Pouliakas, K. (2025) *Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting*.

Europa — o que demonstra um forte compromisso com a excelência da formação profissional em toda a Europa.

Além do Erasmus+, estima-se que, durante o período 2021-2027, estejam programados, para financiar investimentos, infraestruturas e reformas das políticas de educação, formação e competências, incluindo o EFP, 62,2 mil milhões de EUR, juntamente com cofinanciamento nacional em todos os Estados-Membros da UE, incluindo uma contribuição da UE de 40,4 mil milhões de EUR do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), e 12,1 mil milhões de EUR do FEDER (incluindo o Interreg), dos quais 8,6 mil milhões de EUR de contribuições da UE.

Os estereótipos e a perceção, ainda muito enraizada, de que o EFP é socialmente menos valorizado continuam a limitar a sua atratividade e taxas de participação. Para ilustrar este ponto, a análise da OCDE de 2023 sobre os sistemas de EFP mostrou que, apesar dos resultados geralmente positivos dos estudantes do EFP no mercado de trabalho, 70 % dos entrevistados acreditam que o EFP se resume a funções manuais, apesar da diversidade de tipos de emprego que o EFP proporciona atualmente. O Eurobarómetro Especial n.º 569 sobre a atratividade do EFP (a aguardar publicação) mostra igualmente que, embora 50 % dos residentes na UE recomendem o EFP a um jovem antes de este ingressar no ensino secundário, 75 % concordam com a afirmação de que, no seu país, o ensino geral no ensino secundário tem uma imagem mais positiva do que o EFPI. Alguns países trabalharam para promover a igualdade de género, mas há menos evidências de inclusão de género e de combate aos estereótipos de género na escolha de profissões, em função dos seus contextos e necessidades nacionais. A participação dos adultos no EFP contínuo (EFPC) é dificultada por estereótipos semelhantes aos acima mencionados e por um conhecimento limitado das oportunidades disponíveis.

A internacionalização e a mobilidade, que têm o potencial de promover a inovação e aumentar a atratividade do EFP, estão a aumentar até certo ponto²², mas continuam a ser fragmentadas, com oportunidades de mobilidade pouco desenvolvidas²³. A investigação demonstrou que os diplomados do EFP com experiência de mobilidade internacional referem que as competências adquiridas no estrangeiro foram úteis para as suas carreiras profissionais, contribuindo para a empregabilidade²⁴. Além disso, de acordo com o Cedefop, as oportunidades internacionais (incluindo a mobilidade) estão associadas a uma maior atratividade do EFP²⁵. A mobilidade do pessoal do EFP, como professores, formadores e orientadores, está menos desenvolvida do que a dos aprendentes. Embora sejam comunicadas

²² Apenas AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT e PL comunicaram medidas destinadas a aumentar a internacionalização nos seus planos nacionais de execução.

²³ Apenas AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL e PL comunicaram medidas destinadas a aumentar a mobilidade dos aprendentes e do pessoal nos seus planos nacionais de execução.

²⁴ Fassel, A., Kirsch, M., Pachocki, M. e Zabko, O. (2020) *Tracing VET graduates with foreign mobility experience*. Varsóvia: Fundação para o Desenvolvimento do Sistema Educativo («FRSE»). Disponível em: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop (s.d.) *VET mobility prospects increases VET attractiveness*. Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/pt/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

algumas iniciativas e projetos, a internacionalização continua a ser desigual e pouco integrada nos sistemas nacionais de EFP, apesar da sua importância estratégica para a atratividade e a excelência, tal como estabelecido na Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP.

3.2 Avaliação global dos progressos e domínios prioritários para o futuro

Registaram-se progressos significativos por parte dos Estados-Membros da UE no sentido das prioridades comuns estabelecidas pela Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP e confirmadas nos planos nacionais de execução. Apesar do papel fundamental do EFP na resposta à inclusão e aos desafios do mercado de trabalho — que incluem a escassez de mão de obra e de competências, o envelhecimento da mão de obra e o assegurar de uma dupla transição ecológica e digital justa — persistem alguns desafios. Esta situação continua a comprometer o potencial do EFP para impulsionar o crescimento inclusivo e sustentável e a competitividade. Outra questão premente que limita o contributo do EFP para o crescimento económico são as lacunas persistentes no acesso e nos resultados do EFP — seja na garantia da inclusão de género, no apoio eficaz aos grupos vulneráveis ou na expansão da aprendizagem ao longo da vida.

Os Estados-Membros envidaram esforços consideráveis para tornar os sistemas de EFP ágeis e resilientes para se adaptarem à rápida evolução do mercado de trabalho (prioridade 1), mas subsistem alguns desafios. Registaram-se progressos sobretudo através da modernização das normas, dos programas curriculares e dos cursos de EFP, a fim de incorporar uma combinação equilibrada de competências profissionais e competências essenciais, com especial destaque para a integração sistemática de competências digitais. São necessários mais esforços para alinhar plenamente os cursos e programas curriculares de EFP com as necessidades do mercado de trabalho, especialmente tendo em conta as megatendências, como o aumento da digitalização e da automatização, bem como a transição para uma economia com impacto neutro no clima. Os esforços continuarão a ser importantes, mormente no contexto da crescente digitalização e da utilização generalizada da IA. Uma análise recente do Cedefop sobre os anúncios de emprego em linha em todos os Estados-Membros da UE sugere que as profissões que dependem da presença física, de conhecimentos manuais especializados e de competências técnicas aplicadas, como os técnicos de engenharia, os mecânicos de máquinas, os profissionais da construção e os trabalhadores dos transportes, registaram um aumento do número de ofertas de emprego²⁶. Tal indica que, embora a aquisição de competências de literacia digital e em IA seja importante para acompanhar a evolução do mercado de trabalho, continua a haver procura de determinadas profissões relacionadas com o EFP, mesmo com o aumento da adoção da IA.

Os países da UE estão a intensificar esforços para garantir que os aprendentes adquirem competências básicas sólidas durante o seu percurso de EFP. No entanto, a aplicação continua a ser desigual e muitos aprendentes ainda entram e saem do EFP sem uma proficiência adequada em literacia, numeracia, ciências, competências digitais e de cidadania, incluindo

²⁶ Cedefop (2026) *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back*. Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/pt/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

literacia mediática e da informação, que são essenciais tanto para a empregabilidade como para a participação ativa na sociedade. Ao mesmo tempo, a escassez de professores e formadores de EFP qualificados, em especial os capazes de integrar competências básicas na aprendizagem profissional, limita a eficácia da prestação. Os dados do PISA sugerem igualmente que muitos aprendentes ingressam no EFP com competências básicas mais fracas em comparação com os seus pares no ensino secundário geral²⁷. Entre os países em que são possíveis comparações, os estudantes de cursos de formação profissional têm muitas vezes um desempenho substancialmente inferior ao dos seus pares nos programas de ensino geral, por vezes devido a razões como a diferenciação precoce.

Além disso, os progressos continuam a ser desiguais no que respeita às competências nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM). No EFP de nível médio, apenas 36,3 % do total dos estudantes da UE estão matriculados em programas CTEM, ou seja, 8,7 pontos percentuais abaixo da meta proposta a nível da UE para 2030 de, pelo menos, 45 %. Nos domínios CTEM, a maioria dos estudantes do EFP está concentrada na engenharia, na indústria transformadora e na construção. As tecnologias da informação e da comunicação (TIC) representam uma parte significativa da participação nos domínios CTEM em países como Portugal, Malta, Polónia e Itália. Em contrapartida, o domínio das ciências naturais, da matemática e da estatística atrai uma percentagem muito pequena de estudantes do EFP em toda a UE.

Apesar da expansão da aprendizagem em contexto de trabalho e das oportunidades de aprendizagem, alguns países referem um declínio ou um número limitado de aprendizes²⁸, em contraste com os períodos anteriores em que o principal problema era a escassez de vagas disponíveis. O alargamento dos programas de aprendizagem aos adultos e ao ensino superior progrediu, mas a admissão continua a ser limitada. A aprendizagem em contexto de trabalho no EFP está também mais generalizada em determinadas áreas de estudo (nomeadamente a saúde e a agricultura) do que noutras²⁹. As políticas poderiam abordar melhor os desequilíbrios e as inadequações entre a oferta e a procura de colocações profissionais e investir no desenvolvimento profissional de formadores em contexto laboral em pedagogia e no apoio aos aprendentes de grupos vulneráveis. Outro domínio que poderia ser mais desenvolvido é a cooperação entre o EFP e a indústria. Tal poderá contribuir para aumentar a adoção de programas de aprendizagem e o alinhamento entre a oferta de EFP e as competências necessárias no mercado de trabalho.

Os países demonstraram o seu empenho em reforçar a flexibilidade e as oportunidades de progressão no EFP (prioridade 2) e em aumentar as oportunidades de melhoria de

²⁷ OCDE (2023) *Education at a glance 2023: OECD indicators*. Paris: Publicação da OCDE. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Países como DE, FR, IT e AT, em alguns setores, referem um declínio ou uma fraca utilização de vagas de aprendizagem. EL, HU, CZ e RO figuram também entre os países com uma baixa adesão à aprendizagem em contexto de trabalho, incluindo aprendizagens.

²⁹ Comissão Europeia (2025) *Education and training monitor 2025: Comparative report*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

competências e requalificação, mas muitas iniciativas ainda estão numa fase exploratória. Esta flexibilidade está a ser promovida através da adoção de abordagens baseadas em resultados da aprendizagem, da modularização dos programas curriculares e dos cursos, da criação de microcredenciais e qualificações parciais e do aumento das oportunidades de validação e reconhecimento dos resultados da aprendizagem adquiridos fora dos sistemas formais. Os países estão a diversificar os modos de aprendizagem, reforçando as infraestruturas para a aprendizagem digital e mista e explorando tecnologias educativas de ponta, como a realidade virtual e a IA. Essa integração de tecnologias emergentes no EFP pode atenuar eficazmente o fosso entre a oferta de formação e o mercado de trabalho em evolução, mas existem limitações, como acompanhar o ritmo rápido da evolução tecnológica na indústria e o investimento necessário em equipamentos, entre outras³⁰. As medidas relativas às microcredenciais e à utilização de tecnologias avançadas ainda se encontram numa fase incipiente, não tendo ainda alcançado o seu pleno potencial no EFP. Os países que ainda não avançaram nestes domínios beneficiariam de uma aceleração da evolução regulamentar, do lançamento de plataformas digitais que disponibilizam conteúdos de formação e recursos interativos e da promoção do reconhecimento mútuo de microcredenciais em toda a UE³¹.

Os instrumentos europeus de transparência visam tornar o EFP mais bem compreendido pelos empregadores e por outras partes interessadas. Uma das principais conclusões da avaliação do QEQ em 2024 foi que o QEQ é um ponto de referência bem estabelecido que é amplamente aceite entre as instituições que trabalham com qualificações³². O QEQ e os QNQ conexos são instrumentos fundamentais para tornar as qualificações do EFP mais transparentes em relação ao seu nível e conteúdo, dentro e fora das fronteiras. O Europass, um instrumento da UE para a gestão de carreiras e a aprendizagem ao longo da vida, ajuda os aprendentes do EFP a comunicar as suas qualificações e competências, nomeadamente num contexto de mobilidade laboral. No entanto, a aplicação desigual destes instrumentos está a prejudicar a transparência e a compreensão das qualificações e competências em toda a UE. Entre os ensinamentos retirados da avaliação do Europass de 2024 figura a possibilidade de desenvolver ainda mais a análise de dados e a IA no Europass, de modo a contribuir para combater a escassez de competências e de mão de obra, que afeta particularmente as profissões do EFP³³.

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ Apenas BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT e SK comunicam progressos nas medidas constantes dos seus planos nacionais de execução dedicadas ao avanço das microcredenciais e qualificações parciais, ao passo que apenas AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL e PT comunicam progressos no desenvolvimento de plataformas digitais e recursos de aprendizagem.

³² Comissão Europeia (2024) *Comissão Europeia publica avaliações do Europass e do Quadro Europeu de Qualificações*. Disponível em: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en?prefLang=pt.

³³ Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução e o impacto da Decisão (UE) 2018/646 do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de abril de 2018 relativa a um regime comum de prestação de melhores serviços em matéria de competências e qualificações (Europass). Disponível em: [EUR-Lex - 52024DC0135 - PT - EUR-Lex](#).

As taxas de participação dos adultos em formação continuam a ser baixas em muitos países³⁴. Embora os Estados-Membros estejam a centrar-se cada vez mais na aprendizagem ao longo da vida, a taxa de participação era de apenas 39,5 % em 2022, de acordo com o Inquérito sobre a Educação de Adultos, com elevada variabilidade entre países. Este valor é inferior à meta a nível da UE³⁵ de, pelo menos, 60 % até 2030. É importante que o EFPC dê resposta às necessidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os adultos. Além disso, uma maior aplicação de iniciativas de orientação ao longo da vida, validação da aprendizagens anteriores, microcredenciais e qualificações parciais, a par de incentivos bem concebidos tanto para os indivíduos como para os empregadores, poderiam reforçar a participação dos aprendentes e o apoio aos mesmos. É igualmente crucial acompanhar a participação e assegurar sinergias e coordenação entre os vários prestadores.

Registaram-se alguns progressos na promoção da inovação e do crescimento e na preparação dos aprendentes para a dupla transição ecológica e digital (prioridade 3).

Alguns países estão a modernizar as infraestruturas de EFP, investindo tanto em plataformas digitais de formação e aprendizagem como em instalações físicas³⁶, alinhando-as com as atuais necessidades da indústria. Tal inclui investir em infraestruturas de TIC e em equipamento modernos, bem como integrar tecnologias avançadas no EFP. O apoio aos Centros de Excelência Profissional continua a ser limitado, mas está a expandir-se através da criação de novos centros ou do desenvolvimento de centros existentes, muitas vezes com o apoio e o financiamento da UE.

Um relatório analítico recente sobre uma seleção de projetos de Centros de Excelência Profissional do Erasmus+ mostra que estes podem atuar como facilitadores estruturais da transformação no EFP, por exemplo, através da inovação no ensino e na aprendizagem, do alinhamento do EFP com as necessidades do mercado de trabalho e de competências e do reforço da cooperação entre as principais partes interessadas. Para continuar a desenvolver a iniciativa e o seu impacto, o relatório apresenta algumas recomendações no que diz respeito ao envolvimento das autoridades públicas e a uma maior participação de aprendentes e trabalhadores, bem como à diversificação do financiamento, ao estreitamento das ligações com outras iniciativas e organismos, como o Pacto para as Competências e o Comité Consultivo da Formação Profissional, à expansão da inovação pedagógica e à integração equilibrada das competências digitais e verdes em todos os setores da economia.

Os Estados-Membros colocaram em prática medidas para assegurar a atratividade do EFP assente numa oferta moderna e digitalizada de competências (prioridade 4).

Contudo, apesar dos esforços e das ações específicas em todos os países, a perceção do estatuto inferior do EFP em relação ao ensino geral e académico continua a ser um obstáculo

³⁴ De acordo com os dados mais recentes disponíveis do Inquérito sobre a Educação de Adultos (2022), BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET e LU continuam abaixo da meta a nível da UE para 2025 no âmbito da qual 47 % dos adultos no grupo etário 25-64 devem ter participado em ações de aprendizagem nos últimos 12 meses.

³⁵ Meta decorrente das conclusões do Conselho de 2021 sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030. Ver também o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

³⁶ AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT e SI comunicam progressos nas medidas centradas na modernização das infraestruturas nos seus planos nacionais de execução.

fundamental ao aumento da participação tanto no EFP inicial como contínuo. Apoiar a inovação e a internacionalização pode ser um motor essencial para aumentar a atratividade do EFP. O reforço da imagem positiva do EFP e, conseqüentemente, o aumento da sua atratividade podem também ser apoiados através da promoção específica dos seus benefícios e das perspectivas de emprego dos seus diplomados. Tal poderá incluir campanhas de sensibilização, participação em concursos internacionais de competências, orientação ao longo da vida e oportunidades de mobilidade.

Os países têm trabalhado no sentido de apoiar os professores e formadores de EFP, mas a baixa atratividade da profissão continua a pressionar os sistemas de EFP. As medidas tomadas pelos Estados-Membros incluem o alargamento dos programas de EFP a níveis de qualificação mais elevados (QEQ 5-8), a melhoria da permeabilidade entre o EFP e o ensino superior e o investimento no desenvolvimento profissional contínuo dos professores e formadores de EFP. No entanto, os dados disponíveis sugerem uma falta de abordagens sistémicas para acomodar as complexas necessidades de aprendizagem dos professores e formadores, o que inclui o acompanhamento sistemático do seu desenvolvimento profissional em termos de conteúdo e impacto nas práticas pedagógicas.

A melhoria das aptidões e competências dos professores e formadores exigiria um desenvolvimento profissional contínuo sistémico e multifacetado, que é muitas vezes desigual e não abrange todos os domínios. Para fazer face à escassez de professores e melhorar a imagem da profissão, os países poderiam trabalhar no sentido de simplificar os percursos de entrada na carreira docente, facilitar a validação e o reconhecimento das qualificações, melhorar as condições de trabalho e ajustar os salários, explorar modelos de rotação entre o emprego em contexto empresarial e o ensino, incluindo os modelos de «professores com dupla carreira» que, até à data, não foram amplamente explorados, e proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional diversificadas e suficientes, incluindo estágios em empresas e a exposição a experiências internacionais através da mobilidade do pessoal. A Declaração de Herning apela ainda a que se preste atenção ao bem-estar mental dos professores e formadores, um tema que não foi suficientemente explorado.

Embora os progressos na promoção da igualdade de oportunidades e de sistemas de EFP sensíveis à dimensão do género sejam considerados modestos (prioridade 5), os países estão a colocar em prática medidas específicas para os grupos vulneráveis. O Erasmus+ apoia o desenvolvimento de competências transferíveis, como a comunicação, a adaptabilidade e as competências interculturais, através da mobilidade dos aprendentes e do pessoal do EFP, de parcerias de cooperação e de atividades de criação de capacidades. Entretanto, há menos provas de progressos na inclusividade de género e no combate aos estereótipos de género na escolha de profissões. A falta de equilíbrio entre os géneros e a sub-representação das mulheres nos domínios CTM e no EFP têm conseqüências significativas no mercado de trabalho, tais como a persistente escassez de competências, a produtividade económica limitada e o reforço de desigualdades estruturais no emprego e nos salários. É fundamental contemplar a inclusão no EFP para garantir que os grupos vulneráveis (por exemplo, desempregados de longa duração, pessoas com deficiência, jovens que não estudam nem seguem qualquer formação) possam concluir uma formação pertinente e adequada de

modo a estarem bem preparados para entrar no mercado de trabalho, aumentando assim as taxas globais de emprego e a produtividade, ao mesmo tempo que se reduzem as taxas de pobreza. Para garantir a inclusão, os sistemas de EFP eficazes têm de prestar apoio específico com base nas necessidades dos aprendentes, reforçar as ligações a empregos estáveis e de qualidade e alargar as oportunidades de aprendizagem inclusiva em contexto de trabalho.

Os países que se concentram na garantia da qualidade do EFP (prioridade 6) também realizaram alguns progressos. Cerca de metade dos países trabalharam em novas estratégias para alinhar os sistemas nacionais de garantia da qualidade com as prioridades do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais, reforçando a autoavaliação por parte dos prestadores de EFP (por exemplo, processos de avaliação interna, melhoria contínua e circuitos de retorno de informação) e melhorando a participação das partes interessadas na governação. A continuidade e o aumento dos investimentos são fundamentais para alcançar os objetivos desta prioridade e libertar todo o seu potencial para os aprendentes e os sistemas de EFP.

Os parceiros sociais são fundamentais para a governação e a execução das políticas de EFP, contribuindo para o desenvolvimento de políticas, a conceção de programas curriculares, a garantia da qualidade, as decisões de financiamento e a orientação profissional. No pleno respeito da sua autonomia, há margem para alargar ainda mais o papel que podem desempenhar na aplicação das medidas. É o caso, em especial, no que respeita às informações sobre competências e à identificação das necessidades de competências, à oferta de programas de aprendizagem e oportunidades de emprego para grupos vulneráveis, à requalificação e melhoria de competências, bem como ao reconhecimento e à validação da aprendizagem não formal e informal.

4. Conclusão

O relatório sobre a aplicação da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP nos Estados-Membros revela um panorama heterogéneo de progressos e desafios persistentes, destacando o potencial, mas também algumas fragilidades do EFP, na promoção de um desenvolvimento inclusivo e sustentável que esteja estreitamente alinhado com as necessidades do mercado de trabalho. Embora muitos Estados-Membros tenham lançado reformas importantes, mobilizando frequentemente o apoio e as oportunidades de financiamento da UE, o ritmo da modernização e dos progressos é desigual. Continuam a existir lacunas na digitalização, incluindo a integração de tecnologias como a IA, a informação sobre competências, a aprendizagem em contexto de trabalho/programas de aprendizagem, as aptidões dos professores e formadores de EFP e a perceção social e atratividade persistentemente baixas do EFP, o que conduz a inadequações de competências. Para tirar o máximo partido do potencial do EFP para apoiar a competitividade da UE, é necessário promover a excelência do EFP e o reforço das parcerias com as empresas e os parceiros sociais. As oportunidades de mobilidade para os aprendentes do EFP e a internacionalização também devem ser reforçadas. Outra área que carece de maior atenção é a oferta de competências básicas e de cidadania, bem como de competências CTEM, que são

cruciais para promover a empregabilidade dos diplomados do EFP³⁷ e para assegurar o alinhamento com as necessidades do mercado de trabalho. A futura estratégia europeia para o EFP abrirá o caminho para enfrentar todos estes desafios.

³⁷ Confederação das Associações Alemãs de Empregadores (BDA) (2025) *For our democracy – democracy education throughout all levels of education*. Disponível em: <https://www.arbeitgeber.de>.