



# TRANSIÇÕES E APRENDIZAGENS

## AMEAÇAS E DESAFIOS

António Valadas da Silva  
14 de Novembro de 2024



# TÓPICOS

- ❖ Transições: enquadramento
- ❖ OCDE: riscos e tendências
- ❖ União Europeia: as competências e o pilar dos direitos sociais
- ❖ Portugal: um acordo de formação profissional
- ❖ Qualificações, qualificações, qualificações
- ❖ Formação profissional e convenções colectivas
- ❖ Algumas considerações



# Enquadramento

O trabalho está em rápida transformação decorrente de um conjunto de transições

## ❖ 1. Transição Verde

- O imperativo da transição energética e da ação climática e o compromisso com uma economia mais sustentável e amiga do ambiente, determinarão perfis de novos empregos e a exigência de novas qualificações.

## ❖ 2. Transição Digital

- A tecnologia digital está a transformar a vida das sociedades, dos trabalhadores e das empresas, alterando profundamente os conceitos de tempo, modo e lugar da prestação do trabalho: em qualquer lugar, a qualquer momento (ex: nómadas digitais, o teletrabalho).

## ❖ 3. Transição Demográfica

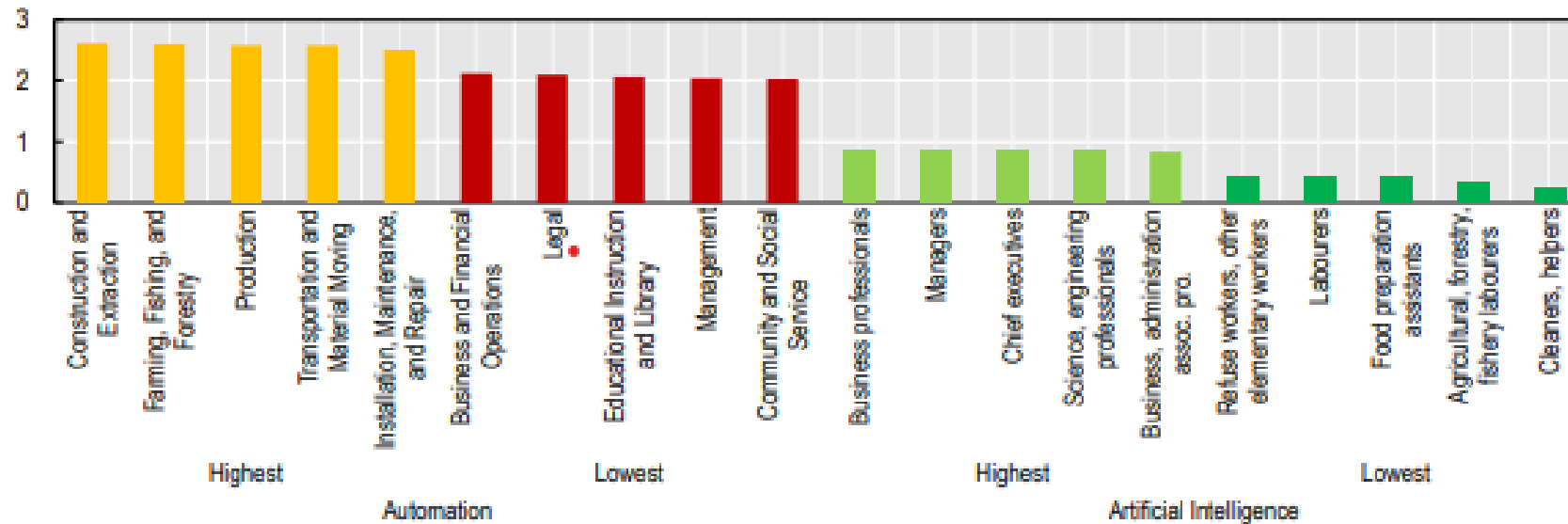
- O envelhecimento demográfico não é um processo recente, afeta todo o Mundo mas assume uma particular expressão na Europa e em especial Portugal, um dos países mais envelhecidos do chamado “continente grisalho”. A ONU estima que em 2070 a população mundial com 65 ou mais anos de idade atinja 2,2 mil milhões, ultrapassando o número de pessoas com menos de 18 anos e em meados da década de 2030 as pessoas com mais de 80 anos atingirá os 265 milhões e ultrapassará o número de crianças com 1 ano de idade ou menos.

# O QUE DIZ A OCDE...

OCDE - Education Policy Outlook National Survey for Comparative Policy Analysis 2023

Figure 1.5. Automation and AI are expected to affect professions differently

The occupations facing the highest and lowest risk of automation are different from those with the highest and lowest exposure to artificial intelligence



Notes: Occupations are SOC-2 digit (2018). For the occupations facing the highest and lowest risk of automation, the results are based on a survey of experts who evaluated the degree of automatability for 98 skills and abilities. The scale is 0-5 for all occupations. For the occupations with the highest and lowest exposure to artificial intelligence, the y-axis measures the relative exposure to AI scaled such that the minimum is zero and the maximum is five. Figure prepared with responses from 35 education systems.

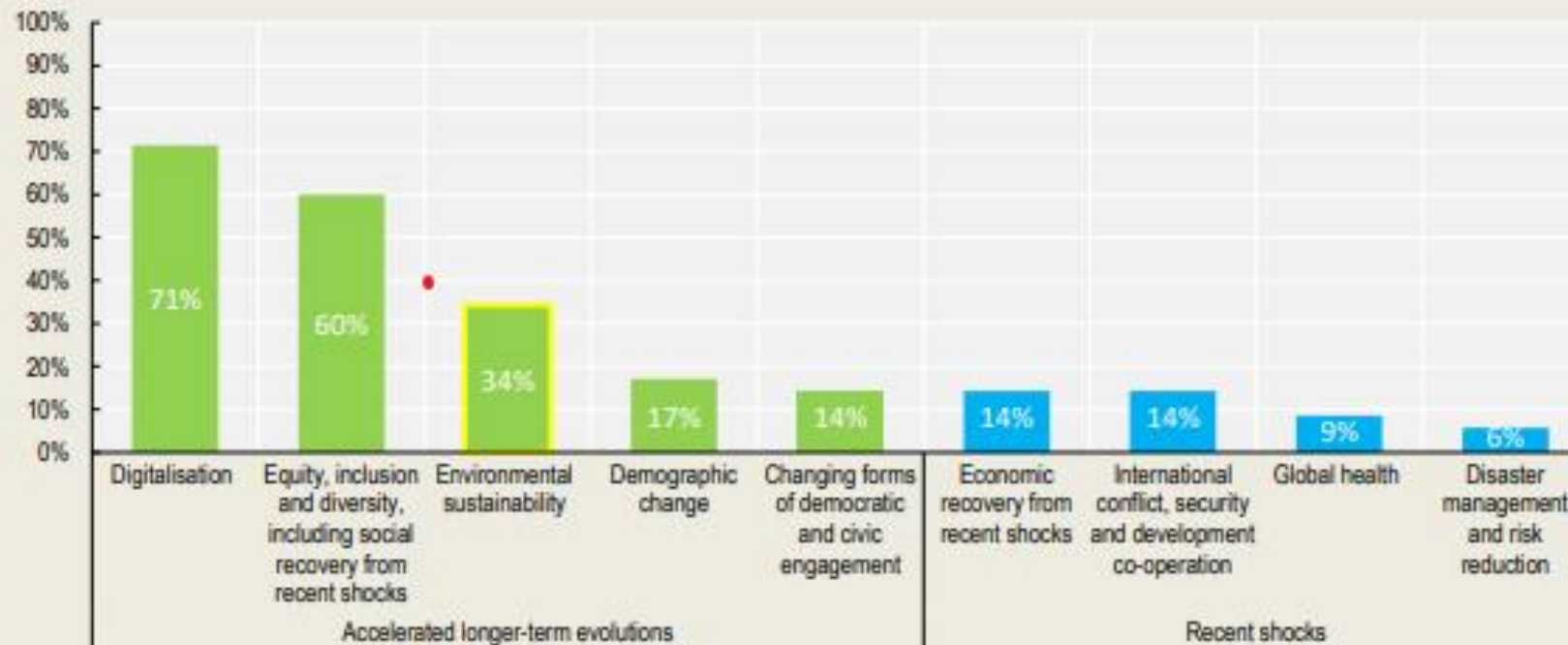
Source: OECD (2023<sup>[7]</sup>), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

# .... E o que dizem os Ministros da Educação dos países da OCDE

OCDE - Education Policy Outlook National Survey for Comparative Policy Analysis 2023

**Figure 1.1. Environmental sustainability is among the top three megatrends for education and training policy makers in 2024**

Percentage of education ministries identifying a trend as having “very high importance” for education and training policy in 2024



Note: Figure prepared with responses from 35 education systems.

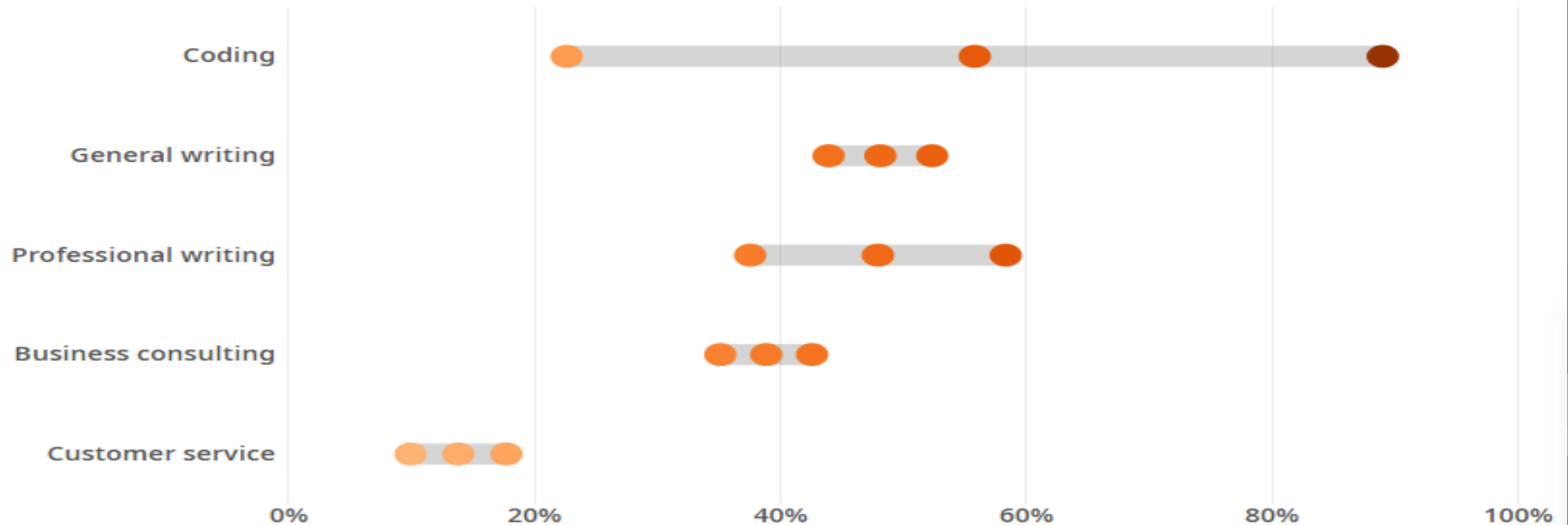
Source: OECD (2023<sup>[4]</sup>), *Education Policy Outlook National Survey for Comparative Policy Analysis 2023: Empowering All Learners to go Green*.

# OCDE e o efeito IA na eficiência de...

## AI can yield large performance gains

%, average effect (and 95% confidence interval) on workers' performance, 2023 or latest available

No effect 0%  100% Strong effect



Source: [OECD Economic Outlook, May 2024](#).

# CEDEFOP destaca a relevância da antecipação de competências na UE

O CEDEFOP sublinha a necessidade de “**uma revolução**” nas competências na União Europeia como requisito crítico para a adaptação às mudanças que estão a alterar profundamente a economia e a sociedade. Destaca, entre outros:

- A importância crucial da **antecipação de tendências de competências** para informar e moldar uma gestão eficaz desta revolução;
- A **necessidade de uma oferta de educação e formação profissional (EFP) relevante**, centrada no formando, inclusiva e eficiente;
- A importância de serem estabelecidas articulações **consistentes entre a EFP e as políticas de competências e outras áreas de política como a económica, social, ambiental e migratória**;
- A importância de se manter um **sério e reforçado compromisso político** em relação à melhoria da antecipação de competências e à sua efetiva implementação.

Apesar de parecer existir um aumento do compromisso político nesse sentido, ¼ dos especialistas da Rede ReferNet\* ainda aponta a falta de consciência política como um dos principais desafios na promoção da antecipação de competências para a dupla transição, verde e digital.

In “Promover a revolução de competências”: [https://www.cedefop.europa.eu/files/9164\\_pt.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9164_pt.pdf)

\*ReferNet - rede de instituições criada em 2002 pelo Cedefop para recolher informações sobre sistemas e políticas nacionais de VET nos Estados-Membros da EU

Fonte: CEDEFOP, Polcy Brief: “Next Generation skills intelligence for more learning and better matching, Skills anticipation trends, opportunities and challenges in EU Member States” (2024).



# A União Europeia e as competências

- **Agenda de Competências para a Europa** constitui o quadro para a cooperação política da EU focada na competitividade sustentável, justiça social. Esta agenda estabelece objetivos ambiciosos para melhorar as competências existentes e promover a aprendizagem ao longo da vida (2016, renovada em 2020);
- **Pacto para as Competências (2020)**, mobilizar empresas, parceiros sociais e partes interessadas em torno de mais e melhores oportunidades de formação e investimento em competências;
- **Nova Agenda Europeia de Inovação**, estratégia para promover a inovação na Europa, com foco em tecnologias verdes e digitais, e na criação de um ambiente favorável à inovação (2022);
- **Plataforma Europeia** Visa melhorar as competências digitais dos trabalhadores e preparar a força de trabalho para as mudanças. É uma iniciativa lançada no âmbito do programa do Mecanismo Interligar a Europa (2021);
- **Coligação da União Europeia** para a criação de competências e emprego na área digital - visa colmatar o défice de competências digitais, reúne os Estados-Membros, os parceiros sociais, as empresas, as organizações sem fins lucrativos e os prestadores de serviços de educação e formação (2018);
- **Declaração de Osnabruck** sobre a educação e formação profissional enquanto facilitadora da recuperação e de uma transição justa para as economias digital e verde (2020);



# A União Europeia e o Pilar dos Direitos Sociais

Alguns compromissos assumidos no âmbito da **Cimeira Social do Porto em 2021**:

- **Pelo menos 60 % dos adultos** devem participar em ações de formação **todos os anos**.
- Alcançar a meta de uma taxa de emprego de **pelo menos 78% até 2030**.
- **Até 2030**, pelo menos **80%** de todos os adultos tenham, no mínimo, **competências digitais básicas**.
- **Até 2030 devem existir 20 milhões de especialistas** em TIC empregados na UE e as mulheres devem ser incentivadas a ocupar esses empregos.

# Um Acordo de Formação Profissional

O **acordo de formação profissional** intitulado “**Formação Profissional: Um Desígnio Estratégico para as Pessoas, para as Empresas e para o País**”, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais (com exceção da CGTP), em 28.07. 2021 – integra um pacote financeiro de 5 mil milhões exclusivamente dedicado às qualificações e às competências, proveniente do PRR e do Programa Portugal 2030.

## Compromissos em torno de 6 áreas:

- Regulação e governação do sistema de formação profissional
- Melhoria dos instrumentos e da capacidade de resposta do sistema
- Melhoria dos incentivos à participação das empresas e das pessoas
- Formação pós-secundária e níveis intermédios de qualificação
- Inovação e flexibilização nas modalidades e respostas formativas
- Área digital e formação à distância

# Um acordo de Formação Profissional

## Visa, entre outros:

- Responder às necessidades emergentes do mercado de trabalho, das empresas e das pessoas, através de ofertas formativas flexíveis e à medida dessas necessidades;
- Cumprir as metas fixadas no Plano de Ação do Pilar dos Direitos Sociais;
- Concretizar os investimentos previstos no PRR, designadamente a modernização dos centros de formação e dos estabelecimentos de ensino, beneficiando 20.000 postos de formação;
- Alinhar a oferta formativa com os instrumentos nacionais de planeamento estratégico (INCoDe.2030, no Plano de Ação para a Transição Digital, no Plano Nacional Energia e Clima 2030, na Estratégia Nacional para o Hidrogénio, na Estratégia de Longo Prazo para a Renovação dos Edifícios, no Internacionalizar 2030, na Estratégia Nacional do Mar 2030 e no Livro Verde sobre o Futuro Trabalho);
- Combater o défice estrutural de qualificações, elemento inibidor da competitividade das empresas, dos diferentes setores de atividade, incluindo alguns dos mais estratégicos, e da economia no seu todo.

# O Sistema nacional de qualificações

## Características:

- O Sistema Nacional de Qualificações adota os princípios da flexibilidade, da dupla certificação, da capitalização e dos resultados de aprendizagem;
- O Quadro Nacional de Qualificações está alinhado com o Europeu (comparabilidade /mobilidade);
- O Catálogo Nacional de Qualificações estruturado por Unidades de Competências (resultados de aprendizagem).

## Obtenção de uma qualificação através da:

- Frequência de um percurso completo de qualificação;
- Realização de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC);
- Combinação de um processo de RVCC com formação profissional;
- Frequência de Unidades de Formação de Curta Duração / Unidades de Competência individualmente – capitalização.

## Sistema flexível:

- Composição de percursos de formação em função das necessidades dos trabalhadores e das empresas.



# A importância crucial das qualificações

Os desafios colocados às empresas e aos trabalhadores no contexto das atuais transições demográfica, digital e energética/climática (Indústria 4.0, automatização de processos de fabrico; IA; *data science*; realidade aumenta e virtual; *IoT*; a inversão da pirâmide demográfica; economia verde; etc.) ...



... promovem alterações nos processos produtivos e nos modos e formas de prestação do trabalho, pressionando mercados de trabalho mais exigentes e competitivos e **alterações do perfil das profissões e das competências requeridas**, determinando, entre outros, .....



... **Uma forte relação de interdependência** com processos de (RE)Qualificação e de Aprendizagens ao Longo da Vida (ALV),

**Nunca, como hoje, o acesso, a manutenção e a progressão no emprego dependeram tanto das competências detidas e do seu grau e capacidade de atualização.**

# Qualificações e Emprego

## Papel central das qualificações para:

- Os trabalhadores
- As empresas

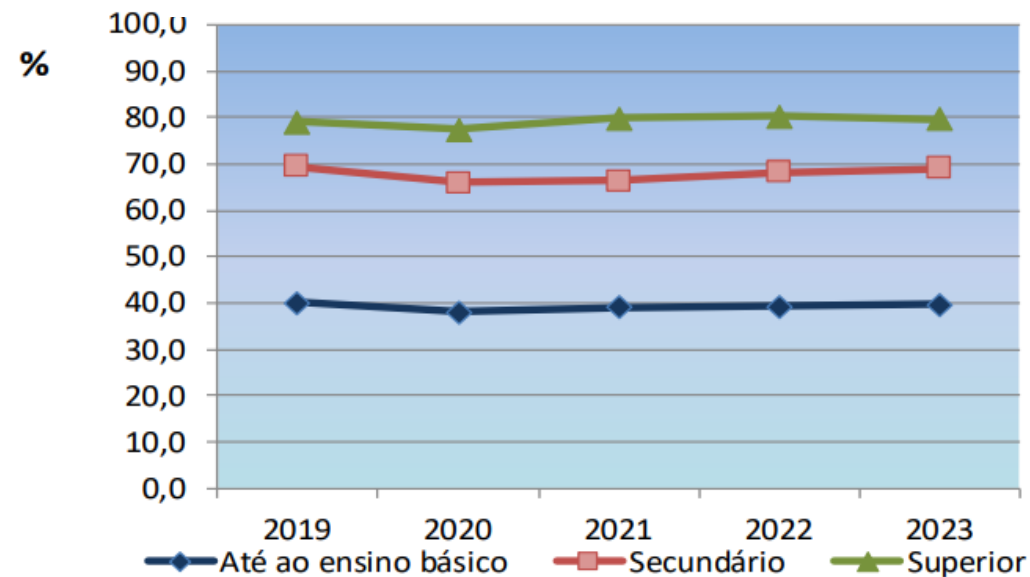
## Ao nível dos trabalhadores:

- Potencia uma melhoria da situação profissional
- Possibilita rendimentos mais elevados,
- Melhor adaptabilidade às mudanças

## Ao nível das Empresas:

- Potencia a melhoria: qualificações produtividade/ inovação/ adaptabilidade/ competitividade.

5. Taxas de emprego por nível de escolaridade



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

# A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

## 2.4 - PROMOÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES DOS TRABALHADORES

### 2.4.1 - Formação profissional

Quadro 2.4.1.1 - Convenções com cláusulas sobre formação profissional, por tipo

Formação profissional									
tipo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Acordo Coletivo	2	12	7	17	10	5	10	13	5
Acordo de Empresa	14	24	34	34	39	47	41	37	55
Contrato Coletivo	20	14	24	26	28	17	30	34	32
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>69</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>92</b>
Total de <b>convenções publicadas</b>	138	146	208	220	240	169	208	240	<b>299</b>
(%) do universo de convenções	<b>26%</b>	<b>34%</b>	<b>31%</b>	<b>35%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>35%</b>	<b>31%</b>

# A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS CONVENÇÕES COLETIVAS: ALGUNS PARÂMETROS

## 2.4 - PROMOÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES DOS TRABALHADORES

### 2.4.1 - Formação profissional

Quadro 2.4.1.4 - Convenções que regulam formação profissional, alguns parâmetros

Formação profissional, alguns parâmetros							
Ano	35H / 40H* FP	FP.SST	FP dentro ou fora do HT			Relevância da FP na progressão do trabalhador	Total de convenções
			Dentro HT	Fora HT	Dias de descanso		
2015	..	..	..	..	..	..	36/138
2016	..	..	..	..	..	..	50/146
2017	16	24	16	11	2	19	65/208
2018	43	43	25	16	3	27	77/220
2019	29	33	43	10	2	29	77/240
<b>2020 (*)</b>	41	39	27	5	3	14	69/169
2021	41	48	29	17	3	27	81/208
2022	31	30	14	10	1	16	84/240
2023	23	29	23	12	4	23	92/299

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

(\*) A Lei nº93/2019, de 4 de setembro fixa **40h/FP/ano, por trabalhador** (antes eram 35 horas).

.. Dados não recolhidos. FP -Formação profissional. HT -Horário de trabalho. H -Horas.



# RELATÓRIO ANUAL FORMAÇÃO CONTÍNUA 2023 (CRL)

## Em 2022 / Continente

- Apenas **16,4% das empresas** (43,4 mil), das que responderam ao inquérito, promoveram ações de formação para os seus trabalhadores;
- Abrangeram cerca de **1.185,2 mil trabalhadores** (37,6% do total dos trabalhadores ao serviço nas empresas);
- No últimos 5 anos, a % de trabalhadores abrangidos por ações de formação no total dos trabalhadores ao serviço nas empresas registou oscilações , sendo os valores mais baixos em 2018 (34,7%) e 2020 (34,6%) e um valor mais elevado em 2022 (37,6%).

## Em 2022 | Diferenças setoriais com maior % de formação contínua:

- Eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio (44,6% do total do setor), abrangeram 84,4% dos trabalhadores;
- Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão e resíduos e despoluição (43,3%), abrangeram 62,3% dos trabalhadores;
- Atividades Financeiras e de Seguros (29,6%), abrangeram 72,4%, dos trabalhadores

## Em 2022 | Diferenças setoriais com menor % de formação contínua:

- Alojamento, Restauração e similares;
- Atividades imobiliárias;
- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca

# Considerações I

- **Reforçar a importância da Aprendizagem ao Longo da Vida e das (re) qualificações (*upskilling* e *reskilling*)**- decisiva para o acesso ao emprego, para a sua manutenção, para a progressão na carreira ou para o reingresso no mercado de trabalho,
- **Reforçar a atratividade da formação profissional:**
  - Incentivar a participação jovens e adultos;
  - Promover o reconhecimento e a valorização profissional e social das profissões por parte da sociedade em geral, das famílias e das empresas em particular;
  - Promover o reconhecimento e o alinhamento e a valorização das qualificações nas respetivas carreiras profissionais através da negociação coletiva – e desenvolvimento do direito à formação profissional nas convenções coletivas de trabalho.
- **Reforçar a pertinência da formação – Adequabilidade e Formação à Medida (conteúdos e duração)**
- **Consciencializar os decisores políticos** sobre a importância estratégica da antecipação das necessidades de competências que é crucial para garantir os investimentos necessários em EFP.
- **Reforçar o envolvimento das empresas** na criação de mecanismos que mitiguem os obstáculos à promoção e realização da formação (custos de contexto, dificuldade em avaliar necessidades e planejar, falta de tempo) – e no estabelecimento de oferta formativa pertinente e adequada às necessidades.
- **Reforçar a formação contínua de formadores**
- **Desenvolver parcerias /cooperação** - Rendibilização de recursos e complementaridade – Construção de Redes locais de Formação Profissional.

# Considerações II

- ▶ Uma Lei quadro da FP, incluindo a regulamentação da formação a distância;
- ▶ Revisitar os artºs 130º a 134º do código do trabalho por forma tornar a FP um efetivo direito subjetivo e inalienável, tornando o regime consistente com a sua natureza de direito fundamental;
- ▶ Reforçar o papel fundamental da negociação coletiva na previsão promoção e realização do direito à formação profissional, bem como na consequente valorização profissional.

# Fontes

- Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal 2017 – 2020, in <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBAAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNrc0AwBIY8AjBAAAAA%3D%3D>
- [https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/digital-transition\\_pt](https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/digital-transition_pt)
- <https://recuperarportugal.gov.pt/transicao-digital/>
- [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_pt)
- Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES) - <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/policies/desi>
- [Digital Decade Country Report 2023 – Portugal, in: file:///C:/Users/Concei%C3%A7%C3%A3o%20Matos/Downloads/PT\\_country\\_report\\_IdvUzry1zedxDdeJqTI6NHwkqAs\\_98630.pdf](file:///C:/Users/Concei%C3%A7%C3%A3o%20Matos/Downloads/PT_country_report_IdvUzry1zedxDdeJqTI6NHwkqAs_98630.pdf)
- [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_pt)
- Fundação Francisco Manuel dos Santos, in: <https://ffms.pt/pt-pt>
- #UNPopulation. <https://www.un.org/development/desa/pd/>. (julho 2024)
- Pordata
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Green paper on ageing - Public consultation Synopsis report, in [https://commission.europa.eu/document/download/3a592ed6-acc9-446f-befc-ff68a556c5ed\\_en?filename=swd\\_2021\\_282\\_en.pdf&prefLang=pt](https://commission.europa.eu/document/download/3a592ed6-acc9-446f-befc-ff68a556c5ed_en?filename=swd_2021_282_en.pdf&prefLang=pt)
- [Pilar dos Direitos Sociais, in: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf)
- Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, in [https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck\\_declaration\\_eu2020.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf)
- Acordo Formação Profissional: “Formação Profissional: Um Desígnio Estratégico para as Pessoas, para as Empresas e para o País”
- Relatório anual Emprego e Formação Profissional, 2023– Centro de Relações Laborais
- [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook/volume-2024/issue-1\\_69a0c310-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-outlook/volume-2024/issue-1_69a0c310-en.html)
- [https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2023\\_f5063653-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2023_f5063653-en.html)



OBRIGADO