

Transições e Aprendizagens: Ameaças e Desafios

Reflexão e Debate

Contributos iniciais: João Paulo Borrego

CONTRIBUTOS INICIAIS

As transições são uma realidade e verificam um crescimento exponencial, o que desafia a nossa perceção sobre o futuro da sociedade

Parece-me amplamente aceite que vivemos num contexto desafiador, marcado por transições que se interagem e reforçam mutuamente. Enumerando e destacando algumas:

- **Transição energética** – com o crescimento das energias alternativas;
- **Transição climática e ambiental** – evidenciada pelas alterações climáticas;
- **Transição digital** – decorrente da transformação tecnológica, automatização e, frequentemente referida, a Inteligência Artificial (alteram a forma como trabalhamos, consumimos e interagimos). Há estudos que destacam que, o excessivo uso das tecnologias apresenta, inclusivamente, uma potencial ameaça de alteração de características pessoais, como o enfraquecimento de capacidades cognitivas, tal como a memória ou a capacidade de atenção;
- **Transição demográfica** – evidente no envelhecimento da população portuguesa e no fenómeno da migração, contribuindo para uma outra transição designada por “transição social e cultural”, associada aos desafios da gestão da diversidade, inclusão e em mudanças nos valores culturais e estilos de vida;
- **Transição para o novo paradigma de trabalho** – com o reforço do teletrabalho, a automatização e a correspondente obsolescência ou substituição de empregos, pela via da transição digital;
- **Transições políticas e governamentais** – o incremento de um “Governo Digital” (adoção de plataformas digitais) e as linhas de tendência política, não só na União Europeia.

Meramente ilustrativo, mas há estudos que indicam que até **2030**, devido ao efeito da automatização e da Inteligência Artificial, **até 30% dos atuais empregos poderão ser totalmente automatizados**.

Obviamente, neste **contexto instável, imprevisível e num mercado global**, há uma contínua exigência de adaptação e inovação por parte das **empresas, incluindo para a sua própria sobrevivência**. Esse fator deverá estar refletido na adoção de **estratégias pelas empresas e instituições, que atribuam prioridade à qualificação dos/as seus/suas trabalhadores/as**.

Estudos do **Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP)** evidenciam que os riscos deste contexto são transversais e que ninguém está imune ao seu impacto, afetando, de **forma mais direta, os/as trabalhadores/as pouco qualificados, de maior idade, e todos/as aqueles/as que, ao longo da vida, não tiveram oportunidade de participar em processos de formação, seja por fatores pessoais ou por contexto externo.**

Assim, é evidente o impacto das transições nas pessoas e, de forma colateral, nas empresas

Há diversos dados e estudos publicados na internet sobre as denominadas “profissões de futuro” ou as que enfrentam maiores riscos, não sendo um aspeto aprofundado.

Exemplo: https://www.iefp.pt/documents/10181/12629673/10_profissoes_futuro.pdf/891c941c-becd-4955-9691-1b362abae4e3

No entanto, a ideia central reside na existência de profissões com um elevado potencial de serem eliminadas ou de terem uma forte redução no número de trabalhadores/as, suscitando a necessidade de reconversão profissional dos adultos em situação de desemprego ou que irão exercer novas tarefas (**reskilling** – processo de aprendizagem de novas competências para a mudança de profissão ou tarefas).

Todas as profissões, incluindo as denominadas “profissões do futuro”, têm subjacente um potencial intrínseco de obsolescência, potencialmente superior nas “profissões de futuro”, que exige uma aprendizagem contínua dos/as trabalhadores/as. Esse processo é conhecido como **upskilling**, ou seja, a melhoria das competências já adquiridas para otimizar o desempenho nas suas atuais tarefas e assim acompanhar as mudanças no mercado de trabalho, sem necessariamente mudar de profissão.

Partilhando uma experiência profissional em Bruxelas, no final de 2023, tive a oportunidade de assistir à intervenção de uma Comissária Europeia sobre a temática de “Competências para a Vida”.

Nesse contexto, ficou presente o reconhecimento por parte da União Europeia, da **urgência do investimento europeu em reforço de competências *soft skills***. Embora controverso, esse enfoque

surgiu na perspetiva de sobrepor o investimento nas *soft skills* comparativamente às *hard skills* (competências técnicas ou profissionais), numa ideia base que parte do pressuposto que, num mundo em constante mudança que afeta de forma transversal todas as profissões, as *soft skills* são as “fundações de base” nas pessoas que estimulam e potencializam as *hard skills*.

Neste contexto, identificaram **as competências consideradas indispensáveis para enfrentar os desafios do século XXI**, desagregadas em três áreas principais:

- **Áreas fundamentais:** literacia, TIC, literacia financeira, literacia cívica.
- **Competências para fazer face ao contexto:** pensamento crítico, comunicação, colaboração e criatividade.
- **Competências para fazer face ao ambiente em mudança:** curiosidade, adaptabilidade, liderança, resiliência e iniciativa.

A Comissão Europeia publicou conclusões de estudos que destacam as respostas fundamentais ao atual contexto, com o objetivo de fomentar uma participação plena das pessoas na sociedade e no mercado de trabalho, destacando as seguintes **competências consideradas críticas**:

- **Literacia** – capacidade de ler e escrever, bem como de compreender e interpretar textos.
- **Numeracia** – capacidade de entender e utilizar números em diversas situações do dia a dia.
- **Competências digitais** – capacidade de utilizar tecnologias digitais de forma eficaz, responsável e crítica, o que implica não apenas o domínio de ferramentas tecnológicas, mas, também, a compreensão de como usá-las de forma ética e segura.

Os **Pilares Europeus dos Direitos Sociais** ressaltam que, **até 2030, 60% dos adultos devem estar envolvidos em processos formativos**, definindo ainda a meta de que **80% da população tenha competências digitais básicas**.

Dados do **Eurostat** de 2023, indicam que 9,8% da população adulta portuguesa, entre os 25 e os 64 anos, participou em atividades formativas, o que está abaixo da média europeia de 11,5%. Este estudo também evidencia uma maior participação nas faixas etárias abaixo dos 34 anos.

O INE e a OCDE relatam que a taxa de qualificação da população portuguesa tem melhorado, mas com um longo caminho a percorrer. Em 2021, 58% da população adulta portuguesa tinha o ensino secundário ou superior, comparativamente à média da União Europeia, que é de 75%.

Além disso, existem desigualdades regionais, com menor participação nas regiões interiores de Portugal e dados do Eurostat apontam para uma menor participação nas populações com menor escolaridade.

A aprendizagem ao longo da vida é um aspeto fundamental para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que as transições oferecem, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento de competências profissionais e interpessoais, com um foco crescente nesta última

De forma global, as oportunidades estão diretamente ligadas às mudanças e à crescente procura por novas competências, bem como à capacidade de adaptação.

Devemos reconhecer e valorizar o percurso já feito, mas ter a capacidade de identificar os aspetos que necessitam de ser otimizados.

Todos — governo, trabalhadores/as, sindicatos, empresas e entidades formadoras — têm um papel e responsabilidades a desempenhar neste processo.

Para maximizar todo o seu potencial, é imprescindível articular e envolver coletivamente todos os agentes, com uma visão (desígnio) nacional

E assim, transformar os desafios em reais oportunidades de crescimento e contribuir para um **mercado de trabalho mais justo, inclusivo, competitivo e adaptável.**

Como referido no folheto da iniciativa, **os sindicatos têm uma responsabilidade histórica e social em garantir que os direitos dos/as trabalhadores/as sejam preservados neste processo de transformação.**

A formação profissional deve fazer parte da ação e luta dos sindicatos, em paralelo com outras vertentes, como as condições de trabalho e os salários.

Isso inclui, em primeiro lugar, garantir que todos/as os/as trabalhadores/as, incluindo as estruturas sindicais, tenham acesso à formação profissional necessária para enfrentar as mudanças e, no mínimo, assegurar o cumprimento do Código do Trabalho.

Negociar cláusulas nos acordos coletivos de trabalho que obriguem as empresas a investir na formação contínua dos/as seus/suas trabalhadores/as é uma das formas de proteger e garantir os direitos dos/as trabalhadores/as neste contexto. Outras opções incluem o envolvimento na definição das políticas públicas que promovam a educação ao longo da vida, a qualificação e a requalificação, especialmente para as camadas mais vulneráveis da população.

Os sindicatos devem também defender uma economia justa, onde as mudanças tecnológicas sejam implementadas de forma sustentável, levando em consideração o bem-estar e a adaptabilidade da força de trabalho.

A intervenção do INOVINTER

Entidade de direito público, integrada na rede de centros protocolares do IEFP, em parceria com a CGTP-IN, sendo um operador (pro)ativo nas políticas públicas nacionais de formação profissional.

A agenda do INOVINTER em matéria de "transição", baseia-se na premissa de que o reflexo externo é resultado direto de uma visão coletiva "interna", concretizada por um conjunto estruturado de iniciativas e projetos.

Nesse contexto, há um foco interno no diagnóstico e investimento em soluções tecnológicas. Contamos com um grupo de trabalho dedicado à "inovação" que, integrando modelos de gestão e de gestão de projetos, visa promover a constituição e o funcionamento de grupos transversais, como a inovação, Cibersegurança, ambiente ou o plano de Igualdade de Oportunidades e não discriminação.

O plano de formação interno do INOVINTER é um elemento central da nossa estratégia. Agrupa prioridades alinhadas com o contexto interno e externo, destacando neste contexto a parceria 2024-2025 com o IPPS – ISCTE / polo de inovação digital (AI4PA), focado na "Transformação Digital e Inteligência Artificial para a Educação e Formação". Este projeto envolve o desenvolvimento de competências de gestão e transformação digital, inteligência artificial aplicada à educação, e formação em tecnologias para ensino à distância, com o envolvimento direto de uma parte significativa da nossa equipa.

Este é apenas um exemplo do nosso compromisso com o trabalho em parceria e em rede com outras entidades, demonstrando a nossa plena disponibilidade para colaborar em diversas áreas.

Além disso, investimos na adaptação aos novos modelos de trabalho, mantendo uma articulação constante com os delegados sindicais do INOVINTER, no sentido de promover, com respeito pelas obrigações institucionais, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, nomeadamente através de adoção de modelos flexíveis de trabalho.

Apesar do desafio de contar com uma equipa externa de formadores/as, reconhecemos a sua relevância nesses processos. Para além da definição de requisitos rigorosos para o recrutamento e seleção, incentivamos a sua formação contínua, promovendo a conceção e execução de ações de formação e outras iniciativas, como as "Comunidades de Prática". O objetivo é minimizar os riscos associados às transições nas suas atividades e, conseqüentemente, reduzir os impactos na qualidade da formação ministrada, nomeadamente os efeitos decorrentes do modelo de ensino a distância.

Sendo um centro de formação com uma intervenção transversal, adotámos uma estratégia abrangente, sustentada pelos atuais treze polos, que asseguram uma cobertura presencial, tanto nas nossas instalações como em regime itinerante, em todo o território de Portugal continental, incluindo as pequenas localidades do interior. Destacamos o projeto iniciado já em 1999, intitulado "Informática nas Aldeias", que visa proporcionar o acesso à formação, para adultos afastados dos grandes centros urbanos, com especial foco nos adultos com menores qualificações, na vertente digital.

O mapa estratégico abrange três eixos principais de intervenção: África (com projetos de cooperação com os PALOP, atualmente suspensos até novas orientações superiores), Europa (permitindo a participação em iniciativas promovidas em Bruxelas e a participação em projetos europeus) e Portugal, com um especial foco nas respostas aos parceiros sociais.

A nossa colaboração com a CGTP-IN e toda a estrutura sindical é prioridade absoluta, com a possibilidade de participação na conceção de projetos formativos, direcionados tanto aos/às trabalhadores/as dessas estruturas como aos/às seus/suas associados/as. Da mesma forma, procuramos desenvolver projetos formativos envolvendo os/as trabalhadores/as do IEF, IP e de outros Organismos do Estado, sendo que, anualmente, esta vertente envolve um número largamente superior a 1.000 participantes em diversas áreas, com destaque para as TIC (incluindo o projeto de literacia digital de trabalhadores/as de organismos de estado) e as *soft skills*.

Um dos eixos que tem registado um forte crescimento é a ação visando a integração de migrantes, quer através da aprendizagem da língua portuguesa, com o correspondente investimento em recursos pedagógicos, formadores/as e no aprofundamento da rede de parcerias, seja através de formação direcionada aos migrantes, num contexto de aprendizagem da língua portuguesa indexada a uma área profissional, sendo exemplo a recente atividade junto de um grupo empresarial do setor da restauração.

A formação destinada às empresas assume diferentes contornos, nomeadamente na articulação da conceção do plano de formação geral do INOVINTER ou de planos específicos para as empresas, com o potencial de ser, posteriormente, concretizada na vertente de prestação de serviços.

Dentro das atuais políticas públicas, disponibilizamos uma oferta formativa para desempregados/as, incluindo os Cursos de Especialização Tecnológica (CET), cursos de Educação e Formação de Adultos, medida de intervenção “Vida Ativa”, alinhando as necessidades identificadas pela intervenção local, na rede de contactos e parcerias e as prioridades nacionais, dentro dos recursos e capacidades disponíveis na nossa realidade.

Temos promovido programas como o "Jovem Mais Digital" ou "Certificado de Competências Digitais" e a intervenção junto de instituições de economia social tem sido ampla, com a operacionalização de diversos projetos.

O Centro Qualifica tem uma atuação ativa em Lisboa e Vila Viçosa, com parcerias consolidadas através de sindicatos e empresas, promovendo a progressão e certificação escolar e profissional. Destacamos a atual intervenção num hospital, visando a certificação de profissionais da área da saúde (visando a sua progressão na carreira) e diversas outras experiências em que a ação sindical na empresa foi fulcral para a condução de processo de certificação escolar, profissional e a realização de atividade formativa.

Em 2023, finalizámos o ano com 645 ações de formação, 12.440 formandos/as e 58.000 horas de formação, totalizando um volume superior a 1.040.000 horas, com uma taxa global de desistência de a 5% e uma recomendação positiva do INOVINTER por parte de 98,9% dos/as ex-formandos/as.

Apesar dos desafios, nomeadamente humanos e orçamentais, prevemos em 2024 superar estes resultados e com a consciência de redefinirmos em 2025, o nosso "Mapa Estratégico" para os próximos anos, alinhado às ameaças, desafios e oportunidades do atual e contexto futuro previsto.

Como nota final

É fundamental ter presente que o verdadeiro denominador comum desta reflexão é o ser humano. A aprendizagem, embora potencializada no coletivo, "floresce" no campo individual, moldada por experiências e interações da pessoa — seja em processos formais ou informais - desde o momento do seu nascimento e ao longo da vida, em diversas fases, necessitando de uma estratégia de abordagem integrada, mas centrada no ser humano, que incentive (motivação como elemento central), oriente e fomente o reconhecimento da educação e formação, como um valor essencial e intrínseco à nossa sociedade.