


DIRIGIR & FORMAR

REVISTA DO IEFP N.º 30 janeiro/março 2021 // Trimestral // 3€

EUROPA
SOCIAL, VERDE E DIGITAL

TEMPO DE AGIR





Estamos online e mais perto de si e da sua empresa.

- Apoios e incentivos às Entidades Empregadoras
- Procura de Trabalhadores
- Divulgação de Ofertas de Emprego
- Apoios e medidas extraordinárias – COVID-19

ligue-se a nós em iefponline.iefp.pt

iefponline
Sempre consigo.



ANTÓNIO VALADAS DA SILVA
Presidente do Conselho Diretivo
do IEFP, I.P.

APROFUNDAR A DIMENSÃO SOCIAL DO MERCADO INTERNO: UMA NOVA OPORTUNIDADE

No passado dia 1 de janeiro de 2021, Portugal assumiu pela quarta vez a Presidência do Conselho da União Europeia numa altura particularmente difícil e complexa para os destinos da União Europeia (UE) e dos seus 27 Estados-membros, confrontados que estão com uma crise de saúde pública de nível mundial que se arrasta há demasiado tempo e que continua a ceifar milhares de vidas e a deixar um rasto de destruição nas economias e no emprego no mundo.

Portugal assume mais uma vez a liderança da UE num momento crucial em que avultam tarefas tão importantes como a implementação do Mecanismo de Recuperação e Resiliência e do Quadro Financeiro Plurianual que se espera possam ajudar à recuperação das economias e do emprego dos 27 Estados-membros. Paralelamente, deverá fomentar as relações e os mecanismos de cooperação que permitam uma aplicação fácil, justa e reciprocamente vantajosa dos acordos negociados com o Reino Unido e com quem Portugal mantém uma relação ancestral de especial proximidade.

Do lado de lá do Atlântico, os EUA esperam reatar a cumplicidade com a Europa, e Portugal será certamente a ponte para esse reencontro, como aliás o será igualmente no reforço das relações com a África e a Ásia. Enfim, Portugal assume-se mais uma vez como chameira de uma Europa que necessita de coesão e de afirmação.

Mas não menos importante será a contribuição da Presidência para aprofundar a dimensão social do mercado interno da UE, e Portugal manifestou, desde a primeira hora e com particular clareza, a sua vontade de fazer avançar a

política social e de reforçar o modelo social europeu, na esteira aliás de outras presidências em que assumiu a condução dos destinos da UE.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado em 2017, constituirá seguramente neste contexto a estrutura de um programa de ação da UE no domínio social que seja ambicioso e ajude a consolidar o *acquis communautaire* nesta matéria e, bem assim, reforce e promova o desenvolvimento e o progresso contínuo dos direitos fundamentais dos trabalhadores em áreas como a proteção e a inclusão social, o trabalho digno e a igualdade de oportunidades.

Para tanto, é necessário que o quadro de propostas concretas seja claro e inequívoco desde o início e possa suscitar uma nova oportunidade para dotar a União Europeia de uma verdadeira política social que permita uniformizar no progresso os direitos dos seus trabalhadores, recusando uma ação minimalista ancorada na chamada *soft law* e garantindo o efetivo desenvolvimento e reconhecimento desses direitos.

Não é uma tarefa fácil, como sabemos, mas é certamente da maior importância para o projeto de integração que se possa continuar a aprofundar as diferentes vertentes da cidadania europeia reforçando e protegendo os direitos dos cidadãos da União, em especial dos seus trabalhadores.

Este número da **Dirigir&Formar** procura, a pretexto da Presidência Portuguesa do Conselho da UE, refletir sobre os desafios que se colocam à Europa e, de entre o conjunto de textos que a constitui, tomo a liberdade de destacar aquele da autoria de Augusto Santos Silva, Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros. ◀

FICHA TÉCNICA

PROPRIETÁRIO/ EDITOR
SEDE DE REDAÇÃO IIEFP
 Instituto do Emprego
 e Formação Profissional, I. P.
 Rua de Xabregas, 52
 1949-003 Lisboa

NIPC
 501 442 600

DIRETOR
 António Leite

RESPONSÁVEL
EDITORIAL
 Maria Fernanda Gonçalves

COORDENADORA
 Lídia Spencer Branco

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA
 Adélia Costa, Ana Cláudia Valente,
 Angelina Pereira, António José de Almeida,
 António Leite, António Travassos,
 Conceição Matos, Fernando Moreira da Silva,
 João Palmeiro, José Carlos Bravo Nico,
 José Teixeira, Lucinda Dâmaso,
 Luís Alcoforado, Madalena Feu, Manuela Vieira,
 Miguel Pinto, Nuno Gama de Oliveira Pinto,
 Paulo Feliciano e Teresa Medina

REVISÃO
 Teresa Souto

REDAÇÃO
 Revista Dirigir&Formar
 Departamento de Formação Profissional
 Tel.: 215 803 000 / Ext.: 90011 e 90014

CONDIÇÕES
DE ASSINATURA
 Enviar carta com nome completo,
 data de nascimento, morada, profissão
 e/ou cargo da empresa onde trabalha
 e respetiva área de atividade para:
 Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa,
 ou e-mail com os mesmos dados para:
 dirigir&formar@iefp.pt

ESTATUTO EDITORIAL
https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO_CE_2020_vf_julho.pdf

NOTADA NO ICS
DATA DE PUBLICAÇÃO
 Março 2021

PERIODICIDADE
 4 números/ano

DESIGN e PAGINAÇÃO
 digiscript,lda

FOTOGRAFIA DE CAPA
 Presidência Portuguesa do Conselho da UE
 e Shutterstock

IMPRESSÃO
 LIDERGRAF Sustainable Printing
 Rua do Galhano, EN 13, 4480-089
 Vila do Conde

TIRAGEM
 18 000 exemplares

REGISTO
 Anotada na Entidade Reguladora
 para a Comunicação Social
 DEPÓSITO LEGAL: 348445/12
 ISSN: 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IIEFP, I.P.

É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.



Pedro Sá da Bandeira/PPCUE

TEMA DE CAPA

PRESIDÊNCIA PORTUGUESA 2021 – TEMPO DE AGIR

- 6 As prioridades da presidência portuguesa do Conselho da União Europeia
- 12 As presidências portuguesas da União Europeia. Uma perspetiva histórica
- 18 Da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço à União Europeia. Um breve roteiro
- 22 Pacto Ecológico Europeu. Ambições e riscos
- 26 A construção de um futuro digital para a Europa
- 31 Espaço Europeu da Educação
- 36 Fundos, emprego e inclusão



DOSSIER

ENTRADA NA VIDA ATIVA. CONSTRUIR “NOVOS CAMINHOS”



- 41 O reforço da garantia para a juventude na Europa
- 46 Desafios para uma nova compreensão das transições para a vida adulta: Fenómeno NEET
- 51 Os jovens e o mercado de trabalho no século XXI
- 58 Orientação e aconselhamento de carreira para jovens e jovens adultos. Breve reflexão em torno dos principais desafios



GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LIDERANÇA. NOVOS DESAFIOS

- 65 **TEMAS DE GESTÃO**
O papel das lideranças e o contexto pós-Covid
- 70 Entrevista a Milton de Sousa, Nova School of Business and Economics: "O fim do chefe tradicional e autocrático"
- 74 **TEMAS DE FORMAÇÃO**
Tecnologias digitais na educação de adultos em Portugal. Desafios para a qualificação de educadores e formadores



80 SABIA QUE

PRESIDÊNCIA PORTUGUESA 2021

TEMPO DE AGIR

Sob o lema: “Tempo de agir. Por uma recuperação justa, verde e digital”, Portugal vai trabalhar nesta presidência do Conselho da União Europeia na procura dos consensos necessários e na definição de ações concretas para uma Europa mais resiliente, social, verde, digital e mais aberta ao mundo e, por conseguinte, com melhores condições para promover os valores sociais europeus, a recuperação e a prosperidade.

No conjunto dos artigos que fazem parte da rubrica Tema de Capa, poderá o leitor encontrar reflexões sobre as prioridades acima enunciadas, bem como o percurso histórico de Portugal numa perspetiva comparada entre os três exercícios anteriores da presidência (1992, 2000 e 2007) e as prioridades da atual, retratadas pelo Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, Augusto Santos Silva, no artigo de entrada desta edição.



2021

AS PRIORIDADES DA PRESIDÊNCIA **PORTUGUESA** DO CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

AUTOR: Augusto Santos Silva, Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros

FOTOS: Presidência Portuguesa do Conselho da UE

1. A recuperação verde e digital, o modelo social europeu e a autonomia de uma Europa aberta ao mundo

O lema da Presidência Portuguesa da União Europeia parece-me explicar bastante bem as suas prioridades: “Tempo de agir. Por uma recuperação justa, verde e digital”.

Tempo de agir: este é o tempo de concretizar as decisões fundamentais que a União Europeia (UE) tomou em 2020, para conter as consequências de uma profundíssima crise económica provocada pela pandemia de Covid-19, e que são verdadeiramente fundadoras de um novo ciclo da construção europeia. Falo, designadamente, da aprovação do Fundo de Recuperação, da sua constituição através de um empréstimo contraído pela Comissão em nome e sob garantia de todos os Estados-membros, da sua afetação por estes através de uma combinação entre empréstimos e subvenções, e do seu pagamento através, nomeadamente, de novos recursos comunitários. Com esta decisão, não só a União Europeia se muniu de recursos financeiros à

altura da dimensão da recuperação pós-Covid como avançou bastante na direção de uma União Económica digna desse nome. O acordo que permitiu esta decisão foi complexo e difícil, mas, concluídas todas as etapas, é agora o momento de pô-la em prática. E essa é uma responsabilidade maior da presidência portuguesa do Conselho da UE, em articulação com a entrada em vigor do novo Quadro Financeiro Plurianual, isto é, dos programas que traduzirão nos próximos sete anos a Política de Coesão, a Política Agrícola Comum, a mobilidade académica do Erasmus, o financiamento da investigação e desenvolvimento, o apoio às redes europeias de infraestruturas, etc.

Mas tempo de agir com um propósito: que a recuperação seja também a transformação das nossas economias e sociedades. De modo a realizarmos com sucesso a transição verde, fazendo da ação climática o eixo de todo o crescimento em riqueza e em emprego; e a transição digital, vendo-a não só como uma oportunidade para a indústria, mas também um meio de simplificação da administração pública e de incremento

.....
Presidir ao Conselho da União Europeia não é assumir um encargo burocrático ou cumprir calendário. É exercer uma responsabilidade inerente à nossa condição de Estado-membro e o direito inalienável de participação e liderança.
.....



Pedro Só da Bandeira/PPCUE

da educação e da formação. Ora, esta dupla transição não tem de se fazer ao arrepio do modelo social europeu; pelo contrário, o que mais a favorece é exatamente o facto de a Europa ser a região do mundo que mais bem cuida da igualdade de oportunidades, da proteção social, da qualificação, da formação ao longo da vida e da acessibilidade dos serviços públicos. Além do mais, o modelo social é inerente à identidade europeia; e o seu reforço constitui o melhor antídoto contra o vírus populista que também ameaça as nossas democracias.

Por isso, a presidência portuguesa quer ser marcada pelo robustecimento do pilar social da construção europeia; e, mais uma vez, não se trata apenas de formular ideias, mas de avançar. Aliás, já em 2017, na Cimeira Social de Gotemburgo, a União aprovou o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, um verdadeiro compromisso político assumido por todos os Estados-membros em torno da prioridade à realização de direitos sociais à escala europeia. Também aqui, é tempo, agora, de agir. Espera-se que a Comissão Europeia apresente o plano de ação para

a implementação do Pilar ainda durante este inverno; e a presidência portuguesa organizará, em maio, no Porto, uma nova Cimeira Social, inspirada no modelo de Gotemburgo, da qual, esperamos, sairá o definitivo impulso político para a concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Falamos, entre outros, de temas como o salário mínimo europeu, a garantia para a infância, a garantia jovem, o envelhecimento ativo, a proteção contra a discriminação, uma estratégia europeia de integração e inclusão e, evidentemente, o reforço dos serviços de saúde em toda a Europa.

A presidência portuguesa do Conselho da União Europeia pode ser assim caracterizada por duas marcas complementares: um sentido de urgência, que leva à ação, para que a recuperação económica e social europeia se faça tão rápida e solidamente quanto possível; e uma definição clara do

horizonte de tal recuperação, envolvendo a transição verde e digital das nossas sociedades, alicerçada em tudo aquilo que a Europa tem de melhor, a educação, a inovação, a proteção e a coesão social.

Falta, contudo, ainda outro aspeto: embora o Tratado de Lisboa (aprovado na última vez que Portugal presidiu ao Conselho da UE, em 2007) tenha alterado de maneira substancial a lógica de assunção de responsabilidades

em matéria de política externa europeia (com a criação da figura do Alto Representante da União para a Política Externa e de Segurança e do Serviço Europeu de Ação Externa, bem como da posição de Presidente do Conselho Europeu), o papel das presidências rotativas continua a ser relevante. A importância da UE como um ator global, a sua liderança em agendas tão críticas quanto o combate às alterações climáticas ou a promoção do desenvolvimento

.....
Esta não é uma crise qualquer: não há nenhum país,
nenhuma sociedade que lhe escape.
Precisamos, pois, de um esforço coletivo.
Precisamos de agir, de concretizar, de obter resultados.
.....





Pedro Sá da Bandeira/PPCUE

sustentável, o seu peso no comércio internacional e a vinculação à causa de uma globalização mais regulada, tudo isto justifica o reforço da coerência e do impacto da sua política externa.

E como conseguir tal coerência? Na nossa maneira de ver, preservando e incrementando a abertura da Europa ao mundo, nas múltiplas direções que lhe dão sentido. A Europa, para ser um verdadeiro ator geopolítico, defensor dos seus valores e interesses, deve ser capaz de um relacionamento permanente e consistente com os Estados Unidos da América, com o Reino Unido, com a América Latina, com o Mundo Mediterrâneo, com a África Subsaariana, com as várias Ásias e a região do Indo-Pacífico. E, portanto, tendo em conta o calendário de cimeiras previamente definido, a presidência portuguesa optou por organizar um encontro de líderes com a Índia, de modo a fazer subir de nível

o diálogo político e a relação económica indo-europeia. Juntamente com o relançamento da relação transatlântica (agora que os Estados Unidos contam com um Presidente, Joe Biden, que compreende bem a relevância da aliança euro-norte-americana e, portanto, a complementaridade entre a UE e a NATO) e com o passo em frente na cooperação com a África Subsaariana permitido pelo novo acordo com os países de África, Caraíbas e Pacífico (o chamado Acordo Pós-Cotonou), o encontro de alto nível entre a UE e a Índia marcará indubitavelmente o semestre, do ponto de vista da política externa europeia.

Entretanto, esta afirmação do papel da Europa no mundo vai de par com o reforço da sua autonomia. Esta foi uma das lições da pandemia: a necessidade de encurtar e aproximar as cadeias de produção e abastecimento, de modo a que a Europa disponha em

.....
O lema da Presidência Portuguesa da União Europeia parece-me explicar bastante bem as suas prioridades:
"Tempo de agir.
Por uma recuperação justa, verde e digital".
.....

cada momento dos bens que considera essenciais, o que passa pela sua reindustrialização e também pela defesa dos seus interesses na geopolítica e na geoeconomia. Autonomia não significa, porém, fechamento nem protecionismo. Significa reequilibrar, quando



indispensável, as relações com outros grandes blocos (como a China, os Estados Unidos e outros), através da exigência de reciprocidade na abertura de mercados, na satisfação das condições de concorrência leal e na proteção dos investimentos. Quer dizer, portanto, abertura.

Por isso, a presidência portuguesa interpreta a prioridade à Europa como ator global também como reforço da sua autonomia, não em prejuízo da capacidade de abertura ao mundo, mas precisamente através dela: uma abertura equilibrada e orientada em todas as direções.

2. Os processos políticos e legislativos europeus

Naturalmente, uma presidência não é apenas feita de escolhas programáticas. A própria lógica de organização das presidências rotativas da União em

sequências de trios, em vigor desde 2007, procura favorecer a continuidade de propósitos, ações e resultados, ao longo de períodos relativamente longos (de dezoito meses). O programa da presidência portuguesa teve de encaixar bem no da presidência alemã, que a antecedeu, e o mesmo fará a presidência eslovena relativamente a Portugal. Dada a proximidade entre estes países, a articulação foi fácil. Por outro lado, independentemente das suas escolhas, uma presidência tem uma obrigação básica e incontornável, que é dar seguimento aos dossiês em aberto e em negociação que receba.

Neste plano, e à data em que escrevo, já sabemos que a União pôde concluir com êxito, durante a presidência alemã, dois processos muito complexos e cruciais: a aprovação do Quadro Financeiro Plurianual e a aprovação do Fundo de Recuperação. À presidência

portuguesa caberão, pois, responsabilidades na implementação destes acordos. O acordo sobre a relação futura com o Reino Unido ainda é possível e, se for conseguido, a contribuição para a sua implementação será uma tarefa que a nossa presidência realizará com gosto.

Já em relação a outros dossiês, Portugal terá a seu cargo a dinamização de etapas logicamente anteriores, sejam elas o acompanhamento dos trabalhos e propostas da Comissão Europeia, a negociação entre Estados-membros no seio do Conselho, ou a obtenção dos entendimentos entre o Conselho e o Parlamento Europeu que sejam indispensáveis.

Caber-nos-á, designadamente, dar início aos trabalhos da Conferência sobre o Futuro da Europa, que será o fórum de debate e consulta aos cidadãos europeus sobre os projetos e as políticas públicas à escala europeia. Prosseguiremos as ações em curso relativas ao Estado de

Direito, com destaque para a avaliação entre pares de mais um grupo de cinco países (após um primeiro ter já sido objeto de escrutínio na presidência alemã) e para os processos abertos ao abrigo do artigo 7.º do Tratado de Lisboa. Avançaremos noutras dimensões muito relevantes para a resiliência europeia em matéria de valores, como as estratégias de integração e inclusão, de igualdade de género, de proteção de minorias, de combate ao racismo e de não discriminação. Estará na primeira linha de preocupações a defesa das instituições e da vida democrática perante o terrorismo e a radicalização violenta, e face às campanhas de desinformação e aos ciberataques. Teremos em mãos a difícil, mas incontornável, tarefa de procurar entendimentos e consensos em torno do Novo Pacto de Migrações e Asilo. A revisão da política comercial e da política de concorrência estarão também na nossa agenda. E o mesmo

Nenhum excede, todavia, em urgência e significado, a vacinação contra a Covid-19. Mais uma vez, tempo de agir; e de agir com consciência social. A vacina é um bem público, básico, e cujo acesso deve ser gratuito e universal. Não é, portanto, apenas uma questão de logística ou de financiamento; é uma questão política e moral de primeira grandeza que convocará o esforço de todos, as instituições europeias, os Estados-membros, a investigação e a indústria, os serviços de saúde, os profissionais, o conjunto da sociedade. Para assegurar a vacinação maciça da população do Velho Continente, decerto; mas também para contribuir para que a vacina seja acessível a toda a gente e, em particular, aos países em desenvolvimento.

3. Uma presidência que mobilize

Presidir ao Conselho da União Europeia não é assumir um encargo burocrático ou cumprir calendário. É exercer uma responsabilidade inerente à nossa

interesse europeu; independência e imparcialidade nas questões internamente divisivas; procura e determinação dos consensos indispensáveis; colaboração empenhada e leal com a Comissão e o Parlamento Europeu; contacto próximo e empático com todos os Estados-membros.

Neste processo, o Governo detém competências e deveres próprios. Mas os outros órgãos de soberania têm também contributos importantes a dar. E as comunidades regionais e locais, os parceiros sociais, as associações cívicas, os grupos de interesse, todos podem e devem mobilizar-se. O destino da União interessa a todos os cidadãos.

O momento é de particular importância. Desde logo, pelos desafios que a pandemia trouxe, com gravíssimas consequências na economia e na vida quotidiana de tantos europeus, tanto ao nível sanitário como económico-financeiro. Mas ainda porque esta não é, de facto, uma crise qualquer: não há nenhum país, nenhuma sociedade que lhe escape. Precisamos, pois, de um esforço coletivo, para estarmos à altura dos problemas que enfrentamos. Precisamos de agir, de concretizar, de obter resultados.

Portugal assume, mais uma vez, a função de presidir ao Conselho da União Europeia com entrega, responsabilidade, espírito de serviço. Por uma Europa mais social, e, portanto, mais justa; por uma Europa mais verde e digital, e por isso mais bem preparada para impulsionar a recuperação e promover a prosperidade. Por uma Europa mais autónoma e mais aberta ao mundo (não uma coisa em vez da outra, as duas coisas ao mesmo tempo) e por isso mais forte.

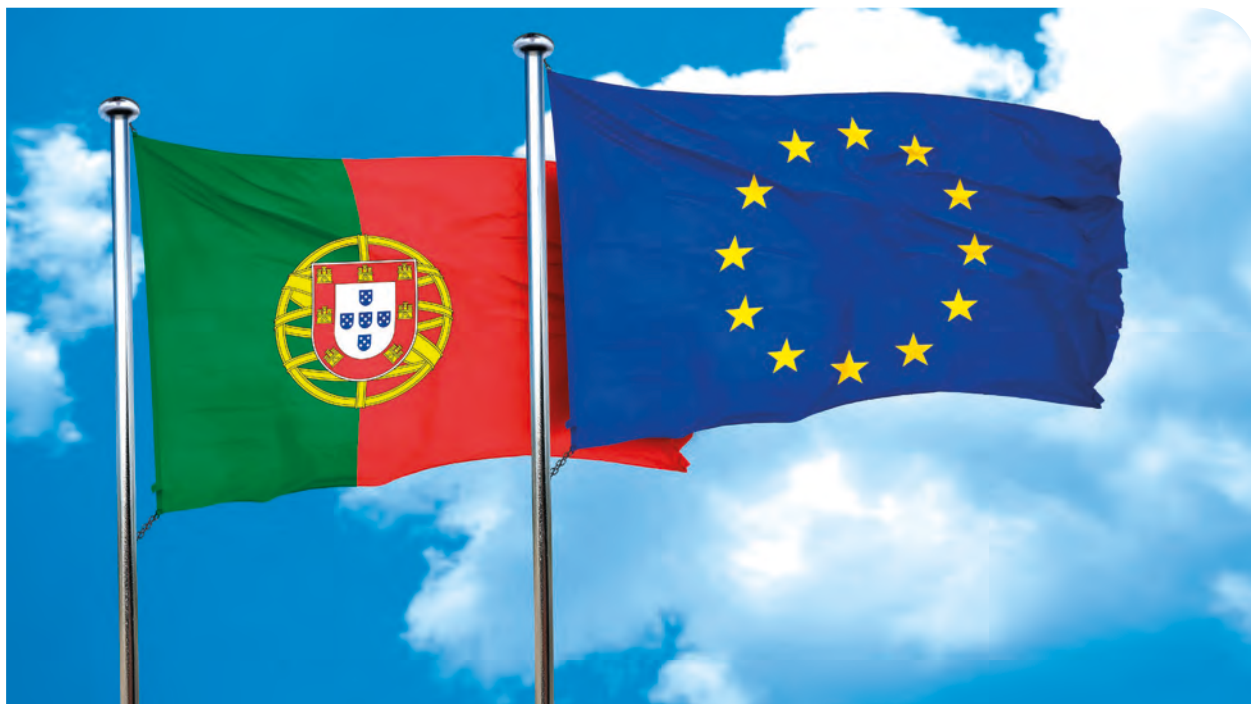
Num certo sentido, a União Europeia está a entrar num novo ciclo. Temos uma visão, temos uma agenda estratégica, temos recursos como nunca tivemos. Devemos estar à altura deste momento. ◀

A presidência portuguesa do Conselho da UE caracteriza-se por duas marcas complementares: um sentido de urgência, que leva à ação, para que a recuperação económica e social europeia se faça tão rápida e solidamente quanto possível; e uma definição clara do seu horizonte.

se diga da estratégia de reindustrialização da Europa, que visará aproximar mais as cadeias de produção e de abastecimento. Outros exemplos poderiam ser dados: a conclusão da reforma da Política Agrícola Comum, a aprovação da Lei Europeia do Clima, o início do debate em torno das iniciativas legislativas sobre os serviços e os mercados digitais, a promoção do Ano Europeu da Ferrovia, o Espaço Europeu da Educação, etc.

condição de Estado-membro e o direito inalienável de participação e liderança. É também um fator essencial de aproximação recíproca entre as instituições europeias e os cidadãos e de enraizamento em cada sociedade e território do ideal e da dinâmica da construção europeia.

Faremos nesta presidência o que já fizemos nas anteriores de 1992, 2000 e 2007: plena assunção do



AS PRESIDÊNCIAS PORTUGUESAS DA UNIÃO EUROPEIA

UMA PERSPETIVA HISTÓRICA

AUTOR: Nuno Severiano Teixeira, Professor catedrático da Universidade Nova de Lisboa e Diretor do Instituto Português de Relações Internacionais **FOTOS:** Eurocid, MNE, Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia e Shutterstock

Portugal exerce durante este primeiro semestre de 2021 a presidência da União Europeia. Não é a primeira vez. É a quarta. Portugal exerceu já a presidência da União Europeia por três vezes: no primeiro semestre de 1992, no primeiro semestre de 2000 e no segundo semestre de 2007. Nesse percurso histórico, o exercício das presidências portuguesas evoluiu de um perfil de pendor, fundamentalmente, administrativo e de prioridades internas, em 1992, para um perfil de pendor, essencialmente, político e de prioridades europeias e internacionais, em 2000 e 2007. Ora, é precisamente esse percurso histórico que aqui se procura reconstituir numa perspetiva comparada entre esses três exercícios da presidência.

Percurso que não deixa de constituir, em certo sentido, um reflexo da história de Portugal na integração europeia.

A presidência da União Europeia, ou mais precisamente, a presidência rotativa do Conselho de Ministros da União Europeia é uma instituição importante no processo europeu, quer para a União quer para os seus Estados-membros.

Na perspetiva da União, a presidência é vista como a liderança europeia e espera-se dela não só que tenha a competência de gerir o presente, mas também que tenha o sentido estratégico para planear o futuro.

Na perspetiva dos Estados-membros, o exercício da presidência é visto não só como a possibilidade de liderar a União, mas também como a



Em 1992, Portugal demonstrou capacidade para organizar, administrar e coordenar uma presidência europeia. O objetivo foi plenamente alcançado e Portugal conquistou as suas credenciais europeias.

oportunidade de projetar os interesses nacionais na agenda europeia.

Ora, se isto é verdadeiro como princípio geral, também o é, por maioria de razão, para os Estados-membros, pequenos e médios, como Portugal, que têm um peso limitado no quadro da União e veem, por isso, o semestre de presidência como uma oportunidade única de o potenciar.

As funções da presidência não estão, formalmente, estabelecidas nos Tratados, mas evoluíram, pela prática estabelecida, ao longo do processo de construção europeia e distribuem-se, hoje, por quatro funções principais: a organização, administração e coordenação dos trabalhos do Conselho; a *agenda setting* e a definição das prioridades políticas; a mediação nos processos de negociação e tomada de decisão; e, finalmente, a representação, tanto interna, em relação às outras instituições europeias, como externa, no quadro internacional. Ora, apesar de o quadro funcional das presidências ser comum, o seu exercício deixa uma certa margem de manobra aos Estados-membros, o que faz com que cada presidência seja diferente: mais *low profile* ou *high profile*; mais acentuadamente administrativa, ou mais acentuadamente política; com maior ou menor sucesso. Porém, as características e o sucesso de uma presidência não dependem apenas destes fatores. A presidência não atua num *vacuum* e, por isso mesmo, outros fatores são igualmente importantes: o contexto internacional e europeu, as prioridades políticas

e a proficiência do exercício. As competências da presidência viriam a ser alteradas pelo Tratado de Lisboa, mas é ainda nesse quadro que se desenvolvem as três primeiras presidências portuguesas.

À procura das credenciais europeias: a primeira presidência – 1992

Os primeiros anos da integração europeia de Portugal, entre 1986 e 1992, foram marcados por uma atitude política de prudência e pragmatismo e uma estratégia europeia orientada para dois objetivos: a conquista da credibilidade externa como membro de pleno direito da UE e, simultaneamente, a procura de todas as vantagens económicas e sociais da integração, em particular, dos fundos estruturais.

A primeira presidência portuguesa marcou uma mudança significativa no processo de integração europeia de Portugal. Em 1992, a posição portuguesa era, ainda, uma posição centrada nas questões económicas e sociais e reticente em termos políticos. Mais dominada pelas vantagens internas que a pertença europeia poderia trazer e menos por uma visão portuguesa para as grandes questões europeias. Neste sentido, as prioridades portuguesas para a sua primeira presidência orientaram-se para as questões económicas e sociais e apenas a necessidade de gerir a questão dos Balcãs Ocidentais e do “não” dinamarquês ao Tratado de Maastricht lhe conferiram alguma dimensão política.



Pedro Sá do Bondeiro/PPCUE

Para a política externa portuguesa, contudo, a primeira presidência constituiu uma prioridade absoluta e significou um verdadeiro teste a Portugal e à sua capacidade de conduzir os destinos europeus. O principal objetivo não foi o de apresentar novas iniciativas ou uma grande visão para a Europa, mas sim demonstrar a plena integração europeia de Portugal e a sua inteira capacidade de organizar, administrar e coordenar uma presidência europeia.

As prioridades da presidência portuguesa foram, essencialmente, de natureza económica e social e com implicações diretas na política doméstica, em particular na modernização do país. É nessa lógica que se deve compreender a prioridade atribuída às matérias ligadas à Política Agrícola Comum, à coesão social e económica e ao Pacote Delors II, tal como o Mercado Interno.

A maioria das questões de natureza institucional e política, ou mesmo de política externa, com que Portugal se confrontou foram herdadas de presidências anteriores ou surgiram na agenda da presidência fruto da conjuntura europeia.

Por outro lado, as prioridades de política externa não mereceram grande destaque na presidência portuguesa, mesmo aquelas em que se envolveu mais diretamente, como a

organização da Conferência das Nações Unidas para o Ambiente e o Desenvolvimento do Rio, o Uruguai *Round*, os programas de solidariedade com a Europa de Leste e com a antiga União Soviética, o Acordo de terceira geração com o Brasil, o apoio à África Austral, ou a primeira reunião ministerial Comunidade Económica Europeia-Mercosul. No que respeita às funções da presidência, o destaque foi para as tarefas de administração, mas registou ainda uma vitória política nas funções de liderança: a reforma da Política Agrícola Comum.

Em suma, com a sua primeira presidência, em 1992, Portugal demonstrou capacidade para organizar, administrar e coordenar uma presidência Europeia e estar à altura do seu estatuto de membro de pleno direito da União. O objetivo foi plenamente alcançado e Portugal conquistou as suas credenciais europeias. Ia iniciar-se o ciclo do Portugal “bom aluno” europeu.

Uma ideia portuguesa para a Europa: a segunda presidência portuguesa – 2000

A segunda presidência portuguesa da União Europeia, em 2000, desenrola-se num contexto completamente diferente. Portugal tinha cumprido quase uma década de convergência europeia,



PORTUGAL 2000

de modernização económica e social, de europeização acelerada das suas políticas públicas e o país atravessava um período, sem precedentes, de euro-entusiasmo. Ao contrário da primeira presidência, Portugal transmite a ideia de um país confortavelmente integrado na União Europeia, com uma ideia portuguesa para a Europa e capaz de mobilizar os seus pares para o futuro do projeto europeu.

Em 2000, a Europa era definida como prioridade das prioridades do interesse nacional e é nesse contexto que se inicia a segunda presidência portuguesa.

No plano económico e social, o grande objetivo, alcançado no Conselho de Março de 2000, foi a aprovação da chamada Estratégia de Lisboa, que supostamente deveria conduzir a União Europeia à liderança da economia mundial no prazo de uma década. O futuro não lhe reservou grande sucesso.

E não tanto por causa dos objetivos, mas, em boa parte, porque o método de aplicação que fugia à fórmula comunitária e não tinha, por isso, obrigação vinculativa. No plano institucional, a questão central era a reforma das instituições e o grande objetivo europeu era o aperfeiçoamento do sistema institucional da UE, como objetivo de adaptar Bruxelas ao alargamento a Leste. Nesse contexto, a Conferência Intergovernamental em Nice, no ano 2000, marcou o início da pressão dos países grandes no sentido de aumentarem o seu peso na ponderação de votos no Conselho, no processo de decisão europeu. A culminar este período de euforia europeísta de Portugal, a Conferência Intergovernamental de Nice permitiu à presidência portuguesa desempenhar um papel de liderança dos pequenos e médios estados europeus na defesa dos seus interesses, perante a pretensão das grandes potências em reforçarem o seu peso na ponderação de

.....
Em 2000, Portugal assumiu um perfil alto, menos administrativo e claramente político. Revelou uma ideia portuguesa para a Europa e procurou, com sucesso, projetá-la no processo de integração europeia.
.....



Em 2007, Portugal afirmou um perfil político e revelou capacidade de negociação, liderança e projeção do interesse nacional. Um país plenamente integrado, com uma ideia para Europa e capaz de inscrever a sua marca no processo de integração europeia.

votos. Este papel foi importante nas negociações da reforma institucional e foi, indiscutivelmente, um dos momentos de maior relevo da participação de Portugal no processo de integração europeia.

No plano da política externa, a presidência portuguesa procurou desenvolver a afirmação externa da União, beneficiando das relações históricas de Portugal com as áreas regionais historicamente ligadas ao seu interesse nacional. Para além da aprovação da Estratégia Comum para o Mediterrâneo e do lançamento da Estratégia UE-Índia, as duas grandes prioridades da presidência portuguesa, ambas conseguidas, centraram-se em África: o Acordo de Cotonou entre UE-ACP e a grande prioridade, a realização da primeira Cimeira UE-África.

Regista-se, assim, um enfoque crescente nas questões político-institucionais e de política externa em grau pelo menos idêntico ao das questões de natureza económica e social, que mereceram prioridade na primeira presidência.

As funções de administração e coordenação foram desempenhadas com a mesma competência da primeira presidência. Mas esse já não era um

objetivo. Portugal não precisava já de provar a sua credibilidade externa, e as credenciais europeias eram um dado adquirido.

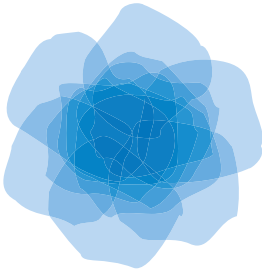
As funções de negociação foram desempenhadas em elevado grau, dado o grande número de dossiers durante a presidência e o pesado conjunto de Cimeiras. No que toca à função de liderança e *agenda setting*, o papel da presidência portuguesa teve, também, um perfil alto e uma influência superior ao peso do país no contexto da União. Desempenhou esse papel na Estratégia de Lisboa, na Cimeira UE-África e, sobretudo, na liderança dos pequenos países no debate da reforma institucional no Tratado de Nice.

Nesta segunda presidência, Portugal assumiu, assim, um perfil alto, menos administrativo e, claramente, político. Revelou uma ideia portuguesa para a Europa e procurou, com sucesso, projetar essa ideia no processo de integração europeia.

Uma marca portuguesa na integração europeia: a terceira presidência – 2007

As conclusões do Tratado de Nice e o alargamento da União Europeia a Leste marcam, a partir de





PORTUGAL 2007

2001, uma mudança na atitude de Portugal face à integração europeia. Por um lado, assinalam o início de uma década de divergência em relação aos seus parceiros europeus, por outro, o princípio do fim do euro-entusiasmo e o regresso ao pragmatismo. Porém, apesar das dificuldades, durante a primeira década do século XXI, Portugal não regressou ao ceticismo dos primeiros anos da sua integração europeia. A atitude portuguesa pautou-se por um realismo responsável. A terceira presidência portuguesa, em 2007, mostrou a maturidade política da participação de Portugal no projeto europeu.

No plano interno e no campo económico e social, foi marcada, sobretudo, pela preparação do novo ciclo 2008-2010, da Estratégia de Lisboa que constituiu uma das prioridades. Mas a grande prioridade da presidência centrou-se, no domínio político, na conclusão do processo de reforma institucional da União, esforço que culminou com a assinatura do Tratado de Lisboa, em dezembro de 2007. No plano internacional, os objetivos da presidência portuguesa centraram-se no reforço e na diversificação da ação externa da UE com a realização de um conjunto de cimeiras, assumindo como prioridade as cimeiras UE-Brasil e UE-África. A sua realização contribuiu para o reforço da presença internacional da União Europeia, mas não deixou de favorecer o interesse nacional de Portugal através da extensão das parcerias estratégicas da UE a áreas tradicionais do interesse estratégico português, nomeadamente, as relações com África e com o Brasil.

No exercício da sua terceira presidência, Portugal continuou a desempenhar com competência as funções de organização e coordenação e confirmou a imagem de eficácia e imparcialidade das presidências anteriores. As funções de negociação foram exercidas com

uma performance alta e traduzidas na realização de oito cimeiras durante a presidência. De entre estas, a prioridade foi, sem dúvida, para a segunda Cimeira UE-África.

Na função de liderança, a presidência portuguesa teve um perfil elevado, sobretudo se considerados a dimensão e o peso do país no contexto da União. A aprovação do Tratado de Lisboa foi a prioridade das prioridades e a grande vitória política da presidência portuguesa. Para além destas funções, Portugal soube projetar os interesses nacionais na agenda europeia. No respeito pelas normas de neutralidade e imparcialidade da função, mas fazendo coincidir o interesse nacional e o interesse europeu.

Em suma, na sua terceira presidência, Portugal confirmou a sua capacidade nas funções administrativas de organização e coordenação, mas afirmou um perfil político e revelou capacidade de negociação, liderança e projeção do interesse nacional. Um país plenamente integrado, com uma ideia para a Europa e capaz de inscrever a sua marca no processo de integração europeia.

Em conclusão, e ao fim deste percurso histórico de três presidências portuguesas da União Europeia, podem identificar-se três tendências fundamentais. Em primeiro lugar, a politização das prioridades. Isto é, prioridades que evoluem de objetivos de natureza económica e social para objetivos de natureza institucional e política. Em segundo lugar, a externalização das prioridades. Ou seja, prioridades que evoluem de objetivos domésticos, para objetivos europeus e até do lugar da Europa no mundo. Finalmente, em terceiro lugar, o perfil da presidência, cuja tônica evolui das funções de organização e coordenação para as funções de negociação e liderança, isto, é de um perfil administrativo para um perfil político. ◀

UM BREVE ROTEIRO DA COMUNIDADE EUROPEIA DO CARVÃO E DO AÇO À UNIÃO EUROPEIA

AUTOR: Nuno Gama de Oliveira Pinto, Professor Universitário e Investigador Sénior (CEI-IUL; IPRI-NOVA; UAB)
FOTOS: Shutterstock, sites da UE e Wikimedia Commons

1951
18 de abril

A Bélgica, a França, a República Federal da Alemanha, a Itália, o Luxemburgo e os Países Baixos assinam em Paris o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), que entraria em vigor em 23 de julho de 1952 por um período de 50 anos, sendo extinta em julho de 2002.

1957
25 de março

Assinatura em Roma dos Tratados que instituíram a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica (Euratom) entre a Bélgica, a França, a República Federal da Alemanha, a Itália, o Luxemburgo e os Países Baixos, tendo entrado em vigor em 1 janeiro de 1958.

1968
1 de julho

Eliminação completa dos direitos aduaneiros intracomunitários sobre os produtos industriais, sendo também estabelecida uma Pauta Aduaneira Comum.

1979
7 e 10 de junho

Primeira eleição por sufrágio universal direto do Parlamento Europeu.



1950
9 de maio

Inspirado num plano de Jean Monnet, Robert Schuman, ministro dos Negócios Estrangeiros francês, profere uma declaração no Salon de l'Horloge do Quai d'Orsay, em Paris, propondo que a França e a República Federal da Alemanha ponham em comum os seus recursos de carvão e de aço numa organização aberta à adesão de outros países da Europa. Mais tarde, assinando a importância desta data, o Conselho Europeu de Milão, de 28 e 29 de junho de 1985, consagrou o dia 9 de maio como o Dia da Europa.

1955
1 e 2 de junho

Reunidos em Messina, Itália, os ministros dos Negócios Estrangeiros dos seis Estados-membros da CECA decidem estender a integração europeia a toda a economia.

1965
8 de abril

É assinado o tratado de fusão dos executivos das três Comunidades, criando um Conselho e uma Comissão únicos, que viria a entrar em vigor em 1 de julho de 1967.

1973
1 de janeiro

A Dinamarca, a Irlanda e o Reino Unido aderem às Comunidades Europeias, que passam assim a contar com nove Estados-membros.

1981
1 de janeiro

Adesão da Grécia às Comunidades Europeias, tornando-se o seu décimo Estado-membro.



1986

1 de janeiro

Espanha e Portugal aderem às Comunidades Europeias, passando a ser 12 os seus Estados-membros.

17 e 28 de fevereiro

É assinado, no Luxemburgo e em Haia, o Ato Único Europeu, que entrou em vigor em 1 de julho de 1987, com vista a relançar a integração europeia e a realizar o mercado único europeu até 1993.

1990

19 de junho

Assinatura da Convenção de Schengen que completa o Acordo e define as condições e as garantias de criação de um espaço sem controlo das fronteiras internas. O Acordo e a Convenção de Schengen, bem como os acordos e as regras conexos, constituem o "acervo de Schengen" que foi integrado no quadro da União Europeia em 1999, passando a fazer parte da legislação da UE.

3 de outubro

Reunificação da Alemanha.

1993

1 de janeiro

É criado o Mercado Único Europeu, um espaço sem fronteiras internas onde a livre circulação de mercadorias, pessoas, serviços e capitais é assegurada.

1996

19 de dezembro

A Dinamarca, a Finlândia e a Suécia subscrevem o Acordo de Schengen.



1985

14 de junho

É assinado o Acordo de Schengen entre a Bélgica, a França, o Luxemburgo, os Países Baixos e a República Federal da Alemanha que visa suprimir gradualmente os controlos nas fronteiras internas e estabelecer um regime de livre circulação.

1989

9 de novembro

Queda do muro de Berlim.

1992

1 de janeiro

Portugal assume pela primeira vez a Presidência do Conselho das Comunidades Europeias.

7 de fevereiro

É assinado, em Maastricht, o Tratado da União Europeia que estabelece as bases para uma política externa e de segurança comum, uma cooperação mais estreita nos domínios da justiça e dos assuntos internos e a criação de uma união económica e monetária, tendo este novo tratado entrado em vigor em 1 de novembro de 1993. Ainda durante a primeira Presidência Portuguesa do Conselho das Comunidades Europeias é assinado no Porto, no dia 2 de maio, o Acordo para o Espaço Económico Europeu, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 1994.

1995

1 de janeiro

Após a adesão da Áustria, da Finlândia e da Suécia, a União Europeia passa a ter 15 Estados-membros.

26 de março

Entra em vigor o Acordo de Schengen entre a Bélgica, França, Países Baixos, Luxemburgo, Alemanha, Portugal e Espanha.

1997

2 de outubro

Assinatura do Tratado de Amesterdão. Com a sua entrada em vigor, em 1 de maio de 1999, o processo de codificação nas instituições europeias foi simplificado e alargado, tendo o Parlamento Europeu passado a ter o direito de aprovar o Presidente da Comissão.



2000

1998

3 de maio

O Conselho Europeu de Bruxelas decide que 11 Estados-membros (Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal e Espanha) preenchem as condições necessárias para a adoção da moeda única, em janeiro de 1999. A estes países juntar-se-á, em 1 de janeiro de 2001, a Grécia.

1 de junho

Criação do Banco Central Europeu.

2000

1 de janeiro

Portugal assume a Presidência do Conselho da União Europeia. No Conselho Europeu realizado em Lisboa, em 23 e 24 de março, os Chefes de Estado e de Governo aprovam a Estratégia de Lisboa que pretendia fazer da União Europeia, até 2010, a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social e respeito pelo ambiente.

7 e 8 de dezembro

Em Nice, o Conselho Europeu chega a acordo sobre o texto de um novo Tratado. É proclamada pelos presidentes do Parlamento Europeu, do Conselho Europeu e da Comissão Europeia a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

2002

1 de janeiro

Entrada em circulação das moedas e notas em euros.

13 de dezembro

O Conselho Europeu de Copenhaga decide que 10 dos países candidatos (Chipre, Malta, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Eslováquia e Eslovénia) estão em condições de aderir à União Europeia em 1 de maio de 2004. A adesão da Bulgária e da Roménia é prevista para 2007.

2005

22 e 23 de março

No Conselho Europeu, realizado em Bruxelas, os Chefes de Estado e de Governo da UE relançam a Estratégia de Lisboa, focando-a no crescimento e no emprego.

2008

12 de março

O Parlamento Europeu comemora o 50.º aniversário da primeira reunião da Assembleia Parlamentar Europeia, em 19 de março de 1958.

PORTUGAL 2000

1999

1 de janeiro

Início da terceira fase da União Económica e Monetária. O euro é introduzido nos mercados financeiros, passando a ser a moeda oficial de 11 Estados-membros da União Europeia, entre os quais Portugal.

2001

26 de fevereiro

É assinado o Tratado de Nice, que entrou em vigor em 1 de fevereiro de 2003.



2004

1 de maio

Chipre, Malta, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Eslováquia e Eslovénia aderem à União Europeia.

23 de novembro

Durão Barroso assume as funções como 11.º presidente da Comissão Europeia, cargo que desempenhará durante dez anos.

2007

1 de janeiro

Adesão da Bulgária e da Roménia à União Europeia.

1 de julho a 31 de dezembro

Terceira Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia.

12 de dezembro

Assinatura da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

13 de dezembro

Assinatura do Tratado de Lisboa (Tratado Reformador da UE).

21 de dezembro

O espaço Schengen é alargado, passando a integrar também a Estónia, a República Checa, a Lituânia, a Hungria, a Letónia, Malta, a Polónia, a Eslováquia e a Eslovénia.

2009

20 de novembro

Herman Van Rompuy é nomeado o primeiro presidente permanente do Conselho da UE e a comissária Catherine Ashton é nomeada Alta Representante da União Europeia para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança.

1 de dezembro

Entrada em vigor do Tratado de Lisboa.

2012

1 de abril

A iniciativa de cidadania europeia, um instrumento de democracia direta previsto no Tratado de Lisboa, entra em vigor, permitindo que os cidadãos da UE solicitem à Comissão Europeia propostas de legislação.

10 de dezembro

A União Europeia recebe o Prémio Nobel da Paz de 2012 pelo seu contributo para a paz e a reconciliação, a democracia e os Direitos Humanos na Europa.



2017

25 março

A capital italiana é o palco das comemorações dos 60 anos da assinatura dos Tratados de Roma.

17 de novembro

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais é proclamado na cimeira para o emprego justo e o crescimento, realizada em Gotemburgo, na Suécia. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais define um conjunto de princípios e direitos fundamentais para garantir a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social.

2015

13 de novembro

130 pessoas morrem em atentados terroristas em Paris. Pouco tempo depois, os ministros da UE chegam a acordo sobre a adoção de medidas de segurança reforçadas nas fronteiras do espaço Schengen.

2019

1 de janeiro

O euro completa 20 anos, sendo atualmente a moeda oficial de 19 países da União Europeia.

16 de julho

O Parlamento Europeu elege Ursula von der Leyen como Presidente da Comissão Europeia.

1 de dezembro

10.º aniversário da assinatura do Tratado de Lisboa.

2021

1 janeiro

Tempo de Agir: por uma recuperação justa, verde e digital. É este o lema da quarta Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, que sucede à Alemanha no atual trio de presidências e a que se seguirá a Eslovénia no segundo semestre de 2021. A Presidência Portuguesa tem como prioridades uma Europa Resiliente, capaz de resistir a crises não apenas economicamente como ao nível dos valores europeus, a Europa Social, com o modelo social como fator de crescimento económico, a Europa Verde, líder mundial no combate às alterações climáticas, a Europa Digital, pronta para enfrentar a transição tecnológica a nível económico e de proteção dos direitos dos cidadãos, e a Europa Global, assente na aposta no multilateralismo.



2013

1 de julho

A Croácia adere à União Europeia, tornando-se o seu 28.º Estado-membro.

2016

23 de junho

Os resultados obtidos no referendo realizado no Reino Unido são favoráveis à saída deste país da União Europeia.

30 de setembro

Os ministros da União Europeia aprovam a ratificação pela UE do Acordo de Paris sobre Alterações Climáticas, assinado em dezembro de 2015.

2018

6 de fevereiro

A Comissão Europeia adota uma estratégia para a adesão à União Europeia de seis países parceiros dos Balcãs Ocidentais.

2020

31 de janeiro

Saída do Reino Unido da União Europeia.

9 de maio

Comemoração do 70.º aniversário da Declaração Schuman.

17 a 21 de julho

No Conselho Europeu Extraordinário, realizado em Bruxelas, é definida a forma de concretização do plano de recuperação económica da União Europeia em resposta à pandemia provocada pelo novo coronavírus.

30 de dezembro

Assinatura do Acordo de Comércio e Cooperação entre a União Europeia e o Reino Unido.

Informação detalhada disponível em:

<https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/cronologia-da-ue>

https://europa.eu/european-union/about-eu/history_pt

PACTO ECOLÓGICO EUROPEU

AMBIÇÕES

E RISCOS

AUTOR: Viriato Soromenho-Marques, Professor catedrático da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa

FOTOS: Shutterstock

Quando em 11 de dezembro de 2019, a nova Comissão Europeia (CE), presidida por Ursula von der Leyen, fez publicar um ambicioso documento intitulado “The European Green Deal”, que se pode traduzir de modo algo redutor para português como “O Pacto Ecológico Europeu” (PEE), tudo indicava que essa visão iria dominar os próximos cinco anos do debate e ação política europeus (https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pt). A gigantesca pandemia de Covid-19, que, entretanto, se derramou pelo mundo, e atingiu com brutalidade a União Europeia (UE), veio criar dificuldades a esse caminho nos seus passos iniciais. O núcleo desse documento consiste numa proposta de reorganização de políticas públicas à escala europeia, articuladas e abrangentes, pensadas num tempo longo estratégico, tendo como alvo central, mas não exclusivo, o combate às alterações climáticas, essa face mais velozmente disruptiva da crise global do ambiente que marca a nossa época, cada vez mais designada como Antropocénico. Assinalando com isso a evidente realidade de ser hoje a humanidade, para o bem ou para o mal, a força telúrica com maior capacidade de afetar a ecologia planetária.

Liderar pelo exemplo

Não é a primeira vez que a CE coloca o ambiente e as alterações climáticas no centro da política europeia. Em março de 2007, a Comissão Barroso lançou uma estratégia de Energia e Clima, que visava assegurar o compromisso europeu no processo de transição energética, no âmbito do então Protocolo de Quioto (cujo prazo de vigência expirou em 31 de dezembro de 2012).

Nessa altura, o que estava em causa seria encontrar um substituto ambicioso para esse Protocolo, integrado na Convenção-Quadro das Alterações Climáticas (assinada no Rio, em 1992). A CE trabalhou no sentido de conseguir que na Conferência de Copenhaga (COP15), realizada em dezembro de 2009, fosse possível dar passos decisivos. Contudo, apesar da recetividade da China e da Índia, e dos EUA terem ganho com Obama um presidente que levava a sério o aquecimento global, a verdade é que Copenhaga foi um fiasco. Se juntarmos a isso o impacto da gigantesca crise financeira e económica mundial iniciada em 2008, e acentuada com a crise europeia agravada após 2010, não será difícil perceber as razões porque, em grande parte, a segunda década do terceiro milénio foi uma década perdida para a centralidade da causa ambiental. Na verdade, a única coisa que cresceu a nível mundial nestes anos foram as emissões de gases de efeito de estufa (GEE), tendo a concentração de dióxido de carbono (CO₂) registado em maio de 2020 o recorde em muitas centenas de milhares de anos, de 417 ppmv (partes por milhão de volume). Ou, dito de outro modo: entre 1988, ano em que foi criado o Painel Intergovernamental para as Alterações Climáticas (IPCC), e 2020, foram emitidas para a atmosfera mais gigatoneladas de carbono do que durante o longo período que vai de 1750, no início da Revolução Industrial, até 1988!

Apesar da perda desse *momentum* anterior a Copenhaga, que se esperava poder consolidar-se e expandir-se depois de 2009, a verdade é que o comportamento da UE, no seu conjunto, foi bastante melhor do que qualquer outro grande parceiro do mundo desenvolvido: entre 1990 e 2019, as emissões baixaram



25% e o PIB, pelo contrário, subiu 61% [mesmo com os anos de estagnação e recuo da crise iniciada em 2008]. Acresce ainda que apesar do fracasso de 2009, a UE abraçou metas unilaterais de redução das emissões, mantendo a China e a Índia a bordo do processo climático, como ficou confirmado na Conferência de Durban (2011).

A própria meta da neutralidade carbónica para 2050 foi anunciada ainda pela Comissão Juncker, num documento publicado em 28 de novembro de 2018 (“Um Planeta Limpo para Todos”). Infelizmente, as reações negativas dentro da União foram significativas. Mesmo sem isso, a Agência Europeia do Ambiente [EEA] chamou a atenção para o facto de que, apesar de existir essa visionária meta para 2050, as projeções atuais indicavam que, não havendo mudanças estruturais profundas, chegaríamos a 2030 com uma redução de apenas 32% das emissões de GEE, muito abaixo da meta de 40%, que nessa altura reunia o consenso para o final da terceira década deste século.

Uma estratégia mobilizadora

O Pacto Ecológico Europeu não se limita a ampliar a Estratégia Energia/Clima de 2007. No seu texto reflete-se uma visão muito abrangente, informada e bem documentada. Parece incluir, sem esquecer nenhum, todos os conceitos-chave presentes no debate atual sobre a dupla face, ambiental e climática, da mesma crise existencial em que a civilização humana se encontra mergulhada: economia circular, economia azul, transição justa, descarbonização... Percorre todos os

.....
 O Pacto Ecológico Europeu consiste numa proposta de reorganização de políticas públicas à escala europeia, pensadas num tempo longo e estratégico, tendo como alvo central, mas não exclusivo, o combate às alterações climáticas.

sectores da economia, não esquece os aspetos sociais da transição, a saúde pública, a proteção da biodiversidade, o combate a uma economia que mais do que produtiva é predatória, vivendo da extração de recursos naturais postos à disposição pela natureza, sem pensar nos impactos sistémicos negativos que a sua delapidação irresponsável acarreta para o ecossistema global de interdependências que constitui a nossa comum casa planetária. Recorda que entre 1970 e 2017 a extração global de matérias-primas triplicou! Não se esquece do absurdo dos volumosos subsídios aos combustíveis fósseis (o mesmo que baixar o preço do tabaco para

Vivemos na época do capitalismo total. O PEE desafia a resistência de uma plutocracia global, habituada a olhar para os governos de cima para baixo, e com dinheiro investido no negócio dos combustíveis fósseis. Não vai ceder terreno sem luta.

fumadores que quisessem deixar de fumar...]. Aponta para o fim das isenções fiscais ao transporte aéreo e ao transporte marítimo, entre muitas outras medidas.

Mesmo antes de serem implementadas, tantas medidas exigem um esforço hercúleo da CE, e do seu modesto dispositivo técnico e burocrático, muito abaixo do *hardware* instalado nos governos nacionais, e até nas estruturas de gestão de grandes cidades europeias. Apesar da pandemia, e de todos aqueles que dentro e fora da UE a usam como pretexto para paralisar o PEE, já foram dados passos importantes nas áreas do investimento, economia circular, estratégia industrial, agricultura sustentável, proteção da biodiversidade, sistema energético. Foram também definidas novas metas e meios para aumentar a ambição da União Europeia para 2030: reduzir em 55% as emissões de GEE em relação a 1990. Um aumento de 15% na meta de redução anteriormente prevista para daqui a dez anos, como vimos acima.

O risco dos interesses instalados

Quando a II Guerra Mundial terminou, existia a convicção, partilhada por exemplo pelo grande economista Karl Polanyi, de que as reformas introduzidas pelo Presidente Franklin D. Roosevelt nos EUA se tornariam universais, pelo menos nos países capitalistas. Os excessos da economia de mercado, em particular os do sector financeiro que levaram ao *crash* de 1929 e à Grande Depressão, poderiam ser corrigidos por políticas públicas ao serviço da maioria da população, financiando os direitos sociais e o combate às desigualdades através de uma fiscalidade fortemente redistributiva. Contudo, hoje vivemos na época do capitalismo total. O PEE desafia a resistência de uma plutocracia global, habituada a olhar para os governos de cima para baixo, e com dinheiro investido no negócio dos combustíveis fósseis. Não vai ceder terreno sem luta.

O comum dos mortais não faz uma pálida ideia do que está em causa. De acordo com o FMI, em 2017 os subsídios conferidos pelos governos de todo o mundo ao sector das energias responsáveis pelas emissões de gases de efeito de estufa totalizaram 5,2 biliões de dólares (sensivelmente a soma do

PIB alemão e espanhol), ou 6,5% do PIB mundial! Para piorar as coisas, isso representou um forte aumento em relação aos valores de 2015, ano em que foi obtido o famoso Acordo de Paris para combater as alterações climáticas, respetivamente, 4,7 biliões de dólares e 6,3% do PIB mundial. Focando especificamente a situação na UE, um recente trabalho de investigação jornalística calculava em 137 mil milhões de euros o valor dos subsídios ao carvão, petróleo e gás natural (Paulo Pena/"Investigate Europe", *PúblicoP2*, 5 de julho de 2020, pp. 4-10).

As multinacionais lesadas pela luta europeia contra as alterações climáticas vão combater ou tentar desarmar as propostas de Ursula von der Leyen com todos os instrumentos legais e de influência ao seu alcance. A resistência da Polónia, Roménia, República Checa, ainda energeticamente dependentes do carvão, é apenas um exemplo de como o PEE conquistará o seu terreno, tão penosamente como na guerra de posições de 1914-1918. Dois exemplos que falam por si. O governo alemão enfrentou uma batalha legal com a empresa sueca Vatterfall pela decisão tomada pela chanceler Merkel de





.....
 O PEE não causará um resultado suficiente para mitigar a emergência climática e ambiental à escala global, sem o respaldo com metas semelhantes das grandes economias mundiais.

acelerar o encerramento das centrais nucleares na Alemanha, na sequência da catástrofe atómica de Fukushima, em 2011. Por seu lado, o governo holandês está sob a ameaça de ser colocado na barra do tribunal, pela empresa Uniper, se decidir levar avante a sua decisão de fechar as suas centrais a carvão antes de 2030. Em ambos os casos, a base legal que manietava os governos é um tratado internacional, assinado em Lisboa, em dezembro de 1994: o *Energy Charter Treaty* (ECT)!

O risco orçamental

As tarefas do Pacto Ecológico Europeu necessitariam de um orçamento europeu e de uma legitimidade política por parte

da CE que não existem ainda. A persistente recusa por parte da Alemanha – e de alguns outros seus aliados no Conselho Europeu – de avançar para um verdadeiro modelo de federalismo europeu, criando as condições para que o orçamento europeu possa estar à altura da ambição comum de liderar a luta contra o colapso ambiental, é a principal ameaça ao PEE.

A pandemia criou condições para um aumento significativo, mas conjuntural, dos meios financeiros que poderão suportar o PEE, tanto nos 750 mil milhões de euros do Plano Europeu de Recuperação (redenominado como *Next Generation EU*), como no próprio Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027 (1074,3 mil milhões de euros). Contudo, não houve nenhuma mudança estrutural das regras orçamentais e financeiras. A UE continua dominada por uma lógica intergovernamental, impedindo uma relação direta entre cidadãos e o orçamento europeu, que apenas poderia ser obtida por via fiscal explícita. Os governantes das capitais europeias têm medo de que uma parte do IRS e do IRC vá, sem a sua intermediação, diretamente para a constituição de um verdadeiro tesouro europeu. Com um orçamento reduzido para a ambição e uma administração liliptiana de 60 mil funcionários (só o Ministério gaulês das Finanças tem 140 mil), a presidente da Comissão Europeia corre o risco de ser uma espécie de guerrilheira a imitar a voz grossa de um marechal comandando inumeráveis grupos de exércitos...

O risco da colisão entre objetivos

O PEE desenha um horizonte amplo, no qual cada país e cada ator procurarão lutar justificadamente pelas suas prioridades. O terreno é propício para o surgimento de conflitos entre objetivos louváveis em si mesmos. Mesmo com pleno sucesso, o PEE não causará um resultado suficiente para mitigar a emergência climática e ambiental à escala global, sem o respaldo com metas semelhantes das grandes economias mundiais. Para países como Portugal, que já estão a sofrer grandes impactos dessa dupla emergência, importa saber decidir sobre se a aposta será feita como fornecedor de matéria-prima para objetivos que, em grande medida, são de renovação de fileiras industriais europeias, de que somos meros clientes, como é o caso da mobilidade elétrica, ou se apostaremos na conservação da biodiversidade e das atividades agrícolas sustentáveis, como uma das linhas de adaptação e defesa endógenas contra as ameaças que se perfilam. Se as lições da pandemia fossem imperativamente evidentes, este dilema seria meramente retórico. Contudo, como bem disse Churchill, os homens tendem às vezes a tropeçar na verdade, mas depressa se levantam e seguem o seu caminho. ◀



A CONSTRUÇÃO DE UM **FUTURO DIGITAL PARA A EUROPA**

AUTORA: Maria José Sousa, Professora do Departamento de Ciência Política e de Políticas Públicas do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
FOTOS/ILUSTRAÇÕES: Cedidas pela autora e Shutterstock

1. Os cidadãos de uma sociedade europeia digital

Os cidadãos são o elemento-chave de uma Europa digital refletindo na sua evolução o conhecimento que detêm e que mobilizam para o desenvolvimento da mesma. Assim, é importante abordar a questão das competências digitais, pois estas permitem usar as tecnologias, facilitam os processos de comunicação e possibilitam que os cidadãos colaborem, criando e partilhando conteúdos, resolvendo problemas, participando

em processos de aprendizagem digital e de trabalho digital colaborativo.

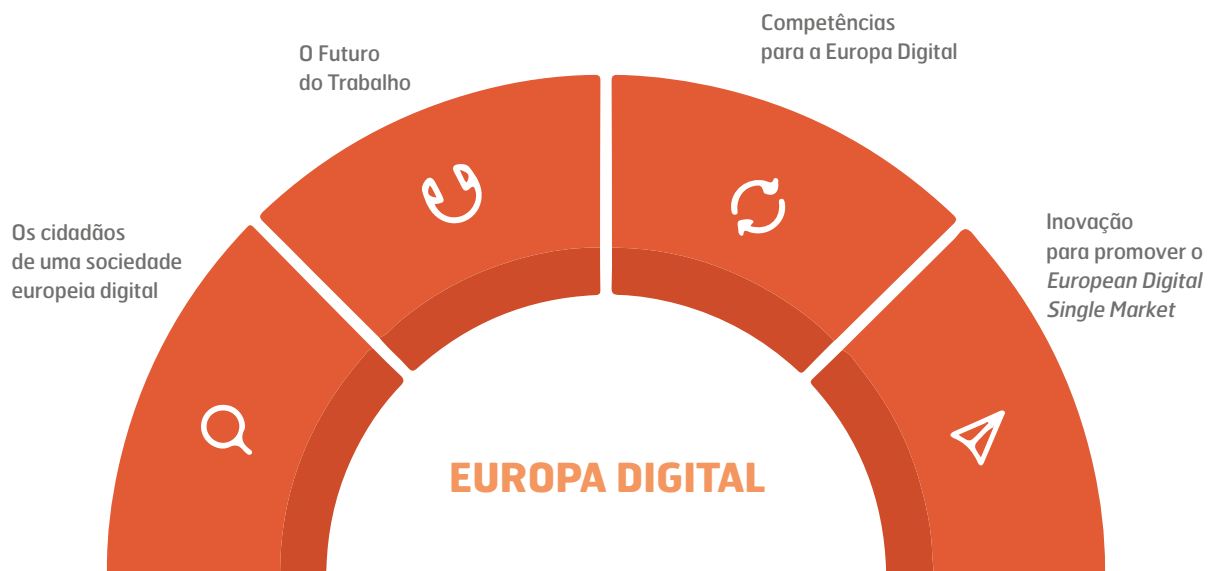
O grande potencial das tecnologias digitais permite fazer face aos desafios da Europa, em particular no que diz respeito à vida quotidiana dos seus cidadãos e às necessidades da população idosa, que, com o auxílio das tecnologias de forma sistémica e integrada, acede mais facilmente a serviços de saúde, bem como ao contacto em contínuo com os seus familiares. Por outro lado, estas tecnologias também são o motor do

desenvolvimento empresarial, no qual os cidadãos têm um papel fundamental como empreendedores, empresários ou trabalhadores.

O seguimento deste texto irá analisar (Figura 1) como é que se estrutura o futuro do trabalho baseado em tecnologias digitais, o que requer um desenvolvimento de competências digitais que não são apenas básicas, mas que possam também permitir a adoção efetiva das tecnologias e com base nestas criar um Mercado Único Europeu dinâmico e inovador, também inclusivo, com oportunidades de emprego e abrindo espaço para uma maior qualidade de vida dos seus cidadãos.

Para que o desenvolvimento de uma Europa digital seja uma realidade, importa massificar a utilização das tecnologias digitais, dotando as pessoas com as competências digitais necessárias e promovendo as condições financeiras e técnicas.

Figura 1 – Dimensões de análise para uma Europa Digital



2. O futuro do trabalho

A polarização do mercado de trabalho, a diversidade de competências e a concentração de poder das empresas representam um desafio para os *policymakers*, que devem considerar, na formulação de políticas públicas, os seus custos e os seus benefícios. Emergem, assim, novos modelos políticos e de gestão para o futuro do trabalho numa Europa que está constantemente a redefinir as suas políticas, para fazer face às diferentes situações de crise que tem vindo a enfrentar, quer

sejam elas financeiras, económicas, de saúde pública ou sociais.

Neste contexto, é necessário desenvolver o pensamento crítico dos cidadãos e mobilizar a força de trabalho para responder a problemas complexos em ambientes desconhecidos, pois os modelos de trabalho tradicionais estão a desaparecer, dando lugar a modelos de base digital. Assim, verifica-se que as tecnologias estão cada vez mais avançadas, surgindo a inteligência artificial, a robótica, a realidade aumentada e a

blockchain como respostas para a realização de tarefas que anteriormente eram efetuadas por pessoas e como resposta para fortalecer as economias.

As tecnologias digitais estão acelerando as mudanças e resolvendo alguns dos problemas que enfrentamos atualmente, sendo que o desenvolvimento de competências digitais pode facilitar a adoção destas tecnologias emergentes, promovendo a sua aplicação nas organizações e na sociedade como um todo. Decorrentes destas situações surgem novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, o trabalho remoto ou o trabalho digital, sendo que todas estas modalidades estão baseadas em tecnologias digitais. Para gerir pessoas, tendo em conta estas modalidades de organização do trabalho, novos modelos de gestão emergem também, requerendo uma maior confiança nas relações de trabalho, maior autonomia e capacidade de iniciativa e tomada de decisão. No entanto, ainda estamos numa fase embrionária e os ajustamentos necessários irão ocorrer de uma forma contínua até se atingir um

maior grau de maturidade dos mesmos, bem como dos atores organizacionais.

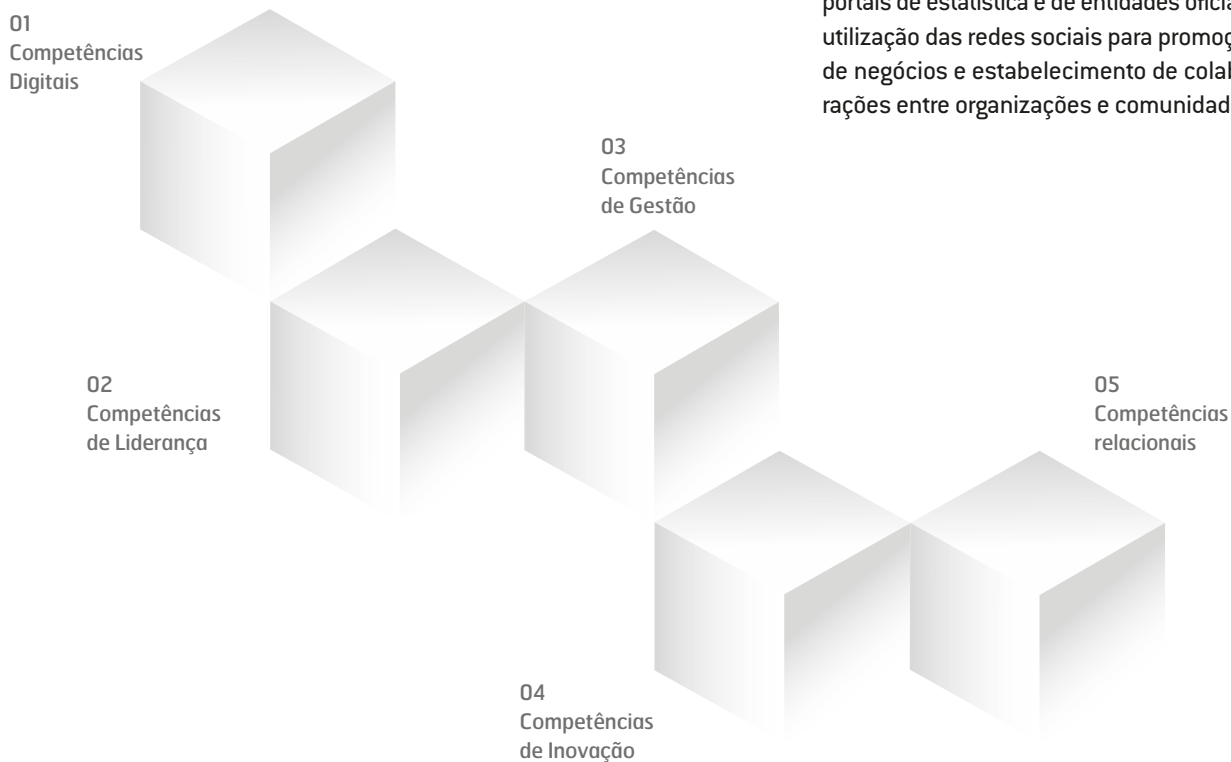
3. Competências para a Europa Digital

Nos países da União Europeia (UE), as competências digitais são um facilitador da inovação, sendo que as diferenças de desenvolvimento entre os países estão relacionadas com o nível de competências da sua força de trabalho. Contudo, para além dos diferentes níveis de literacia digital existente nos países da UE, a aposta no desenvolvimento de competências digitais necessita de se complementar com outros tipos de competências, que permitam impulsionar a inovação e a transformação digital das sociedades, que são as seguintes: competências de liderança, competências de gestão, competências de inovação e competências relacionais [Figura 2].

Fazendo uma análise a estes tipos de competências, identificamos as seguintes necessidades de desenvolvimento:

1. As competências digitais são motores de inovação e crescimento para todos os setores de atividade. Estas competências integram as competências digitais básicas de utilização de *software de office automation*, utilização de portais de estatística e de entidades oficiais, utilização das redes sociais para promoção de negócios e estabelecimento de colaborações entre organizações e comunidades.

Figura 2 – Tipos de Competências



É necessário repensar o quadro jurídico europeu, no que respeita à criação de novos negócios digitais, tornando-o mais flexível e em conformidade com o quadro jurídico de todos os países europeus.

No entanto, competências mais avançadas também são requeridas, para fomentar a produtividade do setor privado e da administração pública, no que respeita ao conhecimento de diferentes tipos de *software* e de *hardware*, mas também outro tipo de competências no que diz respeito à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento de novos produtos e serviços de base digital.

2. As competências de liderança integram as competências relacionadas com o desenvolvimento dos trabalhadores, as competências associadas ao desenvolvimento de novas oportunidades através de técnicas como *coaching* e *mentoring*, competências associadas a técnicas de motivação para potenciar o desempenho, competências associadas à mobilização de técnicas para melhorar a satisfação, capacidade de comunicação com o objetivo de aumentar o envolvimento dos trabalhadores, competências relacionadas com a gestão das expectativas, e competências associadas à gestão das diferenças culturais entre os trabalhadores.
3. As competências de gestão integram as competências associadas a novas formas de organização do trabalho, flexibilidade para se adaptar às mudanças nos processos de trabalho (em resposta a um elevado ritmo de inovação), competências em relação a uma maior capacidade de iniciativa e tomada de decisão, competências associadas à análise de informação relacionada com a produtividade, capacidade de adaptação às mudanças organizacionais, capacidade para gerir negócios e alianças estratégicas.

4. As competências de inovação integram a capacidade de inovação e criatividade, a capacidade de diversificar a área de negócios e de identificar e explorar novas oportunidades de negócios, conhecimentos de gestão de projetos, a capacidade para assumir riscos, a capacidade de organizar os recursos necessários para responder às oportunidades, e a capacidade de criar e desenvolver redes nacionais e internacionais.
5. As competências relacionais integram a capacidade de coordenação de equipas de trabalho, aproveitando todas as potencialidades dos seus elementos, a capacidade de responsabilização pelos seus atos e pelas relações criadas entre os seus pares, os subordinados e as chefias.

4. Inovação para promover o European Digital Single Market

A inovação surge normalmente com base na necessidade de resolver um problema específico da sociedade, das empresas ou dos indivíduos. Para o processo de inovação estão envolvidas competências como: resolução de problemas, colaboração e pensamento crítico e, naturalmente, competências digitais, atualmente fundamentais para todos os processos de inovação.

Assim, a relação entre as competências digitais e a inovação é muito forte e emergente, pois, para dar resposta às mudanças revolucionárias que estão a ocorrer na sociedade, é necessário desenvolver competências ao nível da *Internet of Things*, tecnologia *cloud*, *big data*, inteligência artificial e robótica, sendo estas cruciais para a criação de inovações. Essas tecnologias têm vindo a conduzir a mudanças na forma como os mercados e as organizações funcionam, e a possibilidade de os trabalhadores utilizarem os seus dispositivos tecnológicos no trabalho tem conduzido a mudanças estruturais na organização do trabalho. Além de que a evolução tecnológica tem permitido a criação de novos negócios associados a *clusters* emergentes, como e-educação, energia, e-turismo, e-saúde, indústrias criativas, cidades inteligentes e sistemas de transporte inteligentes.

Para que o desenvolvimento de uma Europa digital seja uma realidade, importa massificar a utilização das tecnologias digitais, dotando as

peessoas com as competências digitais necessárias e promovendo as condições financeiras e técnicas que lhes estão subjacentes. Esta é uma condição essencial para a criação de negócios inovadores, nomeadamente em áreas como:

- **Internet of Things (IoT)** – criação de novos produtos e serviços com base na IoT; criação e destruição de setores, através da geração de novas oportunidades económicas e novos setores de atividade; criação de novos processos digitais, novas infraestruturas para gerir grandes quantidades de dados que precisam de ser processados; criação de novos tipos de trabalhos e remodelação da natureza do trabalho.
- **Tecnologia em nuvem** – tem potencial para mudar a forma de armazenar e fornecer serviços de tecnologias de informação; utilização de recursos de *hardware* e *software* em rede ou na internet, como um serviço; o conceito de *Cloud Computing* oferece flexibilidade e velocidade de execução para permitir às empresas aumentar a agilidade e responder com mais rapidez às mudanças do mercado.
- **Big Data** – a recolha, organização, visualização e armazenamento de *Big Data* é um desafio para as empresas, e novos e múltiplos negócios podem emergir nas diferentes fases de gestão de *Big Data*.
- **Tecnologias Móveis** – podem ser aplicadas a várias organizações e também ao próprio mercado, ao nível de compras, logística, distribuição, serviço, vendas e manutenção. Modelos de negócios baseados em *App Stores* permitem fácil acesso a informações personalizadas em dispositivos móveis a qualquer hora e em qualquer lugar. Telas 3D para *smartphones* e *tablets* impulsionarão o uso em larga escala de produtos 3D. Essa tendência está começando por meio de aplicativos de jogos portáteis devido à crescente quantidade de dados, mas pode ser aplicada em diferentes contextos, através de simulações de dados com aplicação 3D para fins militares, medicina, moda, arquitetura e entretenimento, entre outros.
- **Inteligência Artificial (IA) e Robótica** – a última geração de robótica, com a aplicação de sistemas de IA, atinge avanços significativos na produtividade e na melhoria do desempenho. Por exemplo, os robôs têm acesso mais rápido às informações e armazenam grandes quantidades de dados. Na medicina podem ser utilizados para realizar

.....
A aposta no desenvolvimento de competências digitais necessita de se complementar com outros tipos de competências, que permitam impulsionar a inovação e a transformação digital das sociedades: competências de liderança, de gestão, de inovação e relacionais.
.....

operações de alta precisão, pois são capazes de responder sem emoções, e também podem auxiliar no diagnóstico de doenças, pois podem analisar uma enorme quantidade de dados em tempo real.

Estes tipos de negócio são fundamentais na operacionalização da Europa digital, sendo facilitados através dos *European Digital Innovation Hubs*, que estão a ser implementados em toda a Europa e são espaços únicos a que as empresas e organizações do setor público podem aceder para testar as suas inovações digitais, adquirir as competências digitais necessárias, obter aconselhamento sobre o apoio financeiro e realizar a sua transformação digital, no contexto da dupla transição “verde e digital” que está no cerne da política industrial europeia.

No entanto, é ainda necessário repensar o quadro jurídico europeu, no que respeita à criação de novos negócios digitais, tornando-o mais flexível e em conformidade com o quadro jurídico de todos os países europeus, tendo em vista simplificar o sistema de patentes, melhorar o contexto fiscal para os investidores e reduzir a burocracia.

Neste contexto, os negócios digitais disruptivos necessitam de ser geridos por pessoas resilientes focadas na sua implementação e na sua viabilidade, com capacidade de aprendizagem e adaptação a situações ambíguas e desconhecidas, refletindo as suas experiências num melhor desempenho futuro. Por outro lado, é importante uma boa capacidade de liderança para responder a situações difíceis, equilibrando a eficiência de execução com a mitigação de riscos em contextos de alta complexidade, devido à incerteza dos mercados e à globalização, bem como ao ritmo acelerado das mudanças tecnológicas – este é o perfil do empreendedor digital europeu. ◀

ESPAÇO EUROPEU DA EDUCAÇÃO

AUTORA: Ana Maria Nogueira, Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento Europeu FOTOS: Shutterstock



O potencial da educação e formação como alicerces do projeto europeu

A criação de um Espaço Europeu da Educação (EEE) até 2025 figura entre os principais objetivos das políticas de educação europeias e é considerado um motor para o crescimento económico e a coesão social, e uma via para fomentar um sentimento de pertença europeu.¹

Em 30 de setembro de 2020, a Comissão Europeia publicou uma nova comunicação com medidas e ações para alcançar os objetivos do EEE em toda a União Europeia (UE), com o objetivo de que:

- as estadias no estrangeiro para fins de estudo e aprendizagem passem a ser a norma;
- as qualificações do ensino secundário e superior sejam reconhecidas por todos os países da UE²;
- saber duas línguas, além da língua materna, seja normal;
- todos, independentemente da sua origem socioeconómica, tenham acesso a uma educação de qualidade;

- as pessoas tenham apego à identidade europeia³, ao património cultural da Europa⁴ e à sua diversidade.

Os Estados-membros têm um interesse comum em aproveitar todo o potencial da educação e da cultura como motor da criação de emprego, do crescimento económico⁵ e da coesão social reforçada.

Primeiras iniciativas

O Espaço Europeu da Educação tem por base décadas de cooperação no domínio da educação a nível da UE. O quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020) contribuiu para reforçar a confiança e a compreensão mútua necessárias para apoiar as primeiras iniciativas do Espaço Europeu da Educação.

1. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_pt

2. https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area_pt

3. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-common-values-inclusive-education-and-the-european-dimension-of-teaching_pt

4. https://europa.eu/european-union/topics/culture_pt

5. https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/education-jobs-and-growth_pt



Entre as principais iniciativas políticas que antecederam a revelação oficial da visão de um EEE⁶ esteve o lançamento do programa Erasmus em 1987.

Desde o início, o Erasmus tornou-se um dos programas de financiamento da UE mais conhecidos e bem-sucedidos, em termos de número de participantes e perceção do público, e é, por isso mesmo, inúmeras vezes referido como o “programa emblemático” da UE. O Erasmus tem contribuído significativamente para a melhoria da mobilidade no ensino superior europeu nas últimas três décadas, com o número de alunos e funcionários em mobilidade entre os países atingindo 325 mil e 69 700, respetivamente, no ano académico 2017/18.

Igualmente importantes foram a Declaração da Sorbonne de 1998, que visava explicitamente a “Harmonização da arquitetura do sistema de Ensino Superior Europeu”,⁷ e o Processo de Bolonha [1999].⁸ O Processo de Bolonha pretendia garantir mais sistemas de ensino superior comparáveis, compatíveis e coerentes na Europa. Isso, por sua vez, pavimentou o caminho para a criação do Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES) no âmbito do Reconhecimento da Convenção de Lisboa,

Os Estados-membros têm um interesse comum em aproveitar todo o potencial da educação e da cultura como motor da criação de emprego, do crescimento económico e da coesão social reforçada.

que foi lançada oficialmente em março de 2010 durante a Conferência Ministerial de Budapeste-Viena, por ocasião do 10.º aniversário do Processo de Bolonha.

Na sequência destes passos significativos no domínio do ensino superior, tem vindo a aumentar a consciência dos potenciais benefícios de iniciativas europeias conjuntas também noutros domínios e níveis do ensino. A partir de meados da década de 1990, por exemplo, o programa Erasmus existente foi complementado por outros programas de educação a nível da UE, como o Comenius (educação escolar), Leonardo da Vinci (educação e formação profissional), Grundtvig (educação de adultos) e Jean Monnet (Estudos de integração europeia). Em 2013, estes programas – juntamente com uma série de outros programas e políticas

6. O Futuro da Europa: Rumo a um Espaço Europeu da Educação até 2025 - https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_17_4521

7. https://www.uc.pt/ge3s/pasta_docs/outros_docs/decl_sorbonne

8. Para documentos de referência sobre o EEES, consultar: <https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area-pt>

.....

A Comunicação da Comissão de setembro de 2020 estabelece um “quadro facilitador”, que poderemos considerar como uma forma embrionária de órgão de governança para o Espaço Europeu da Educação.

.....

setoriais e transversais anteriormente separados no âmbito do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (LLP, 2007-2013) – foram combinados no novo Programa Erasmus+,⁹ perseguindo o objetivo central de investir na educação e formação, bem como na juventude e no desporto, através de um único programa integrado da UE.

Ao mesmo tempo, intensificaram-se os esforços políticos para a realização de um espaço europeu comum de competências e qualificações, em particular através da iniciativa Europass, que visa tornar as competências e qualificações de uma pessoa claramente compreendidas em toda a Europa, e do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ): o primeiro foi estabelecido pela Decisão 2241/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de dezembro de 2004, relativa a um quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências (Europass) e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2005;¹⁰ o QEQ – um dispositivo de tradução para tornar as qualificações nacionais mais legíveis em toda a Europa, promovendo a mobilidade de trabalhadores e alunos entre países e facilitando a aprendizagem ao longo da vida – foi implementado com base na Recomendação sobre o Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida, adotado pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho em 23 de abril de 2008, posteriormente revisto em 2017.¹¹

Essas iniciativas foram acompanhadas por medidas destinadas a intensificar a cooperação política e o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-membros da UE. De particular importância neste contexto foram as conclusões do Conselho de 12 de maio de 2009 sobre o estabelecimento de um quadro estratégico para a cooperação europeia na educação e formação (EF 2020),¹² essencialmente um fórum

que permite aos Estados-membros trocarem as melhores práticas e aprenderem uns com os outros. O EF 2020 perseguia quatro objetivos comuns da UE:

- tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade;
- melhorar a qualidade e a eficiência da educação e formação;
- promover a equidade, a coesão social e a cidadania ativa;
- aumentar a criatividade e a inovação, incluindo o empreendedorismo, em todos os níveis de educação e formação.

A fim de monitorar os progressos realizados na consecução desses objetivos, o EF 2020 introduziu vários *benchmarks* a serem alcançados a nível europeu até 2020, nomeadamente:

- pelo menos 95% das crianças devem frequentar educação infantil;
- a taxa de jovens de 15 anos não qualificados em leitura, matemática e ciências deve ser inferior a 15%;
- a taxa de abandono precoce da educação e formação com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos deve ser inferior a 10%;
- pelo menos 40% das pessoas entre 30 e 34 anos devem ter concluído alguma forma de ensino superior;
- pelo menos 15% dos adultos devem participar na aprendizagem ao longo da vida;
- pelo menos 20% dos graduados do ensino superior e 6% dos jovens dos 18 aos 34 anos com formação profissional inicial de qualificação devem ter passado algum tempo a estudar ou em formação/estágio no exterior;
- a proporção de graduados empregados (com idades entre 20 e 34 anos com pelo menos ensino médio de escolaridade e abandono da educação há um a três anos) deve ser de pelo menos 82%.¹³

A visão da Comissão em 2017/2018 para criar um Espaço Europeu de Educação em 2025

Em novembro de 2017, com o objetivo de revitalizar o projeto europeu e enfrentar os desafios da Europa no domínio da educação, a Comissão apresentou a sua visão de um Espaço Europeu da Educação. Respeitando o princípio da subsidiariedade, a visão para a construção de um EEE comum centra-se em superar os obstáculos que ainda dificultam a mobilidade e reforçar o sentimento de pertença dos cidadãos europeus à União Europeia.

9. O Valor Acrescentado do Erasmus+: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_pt
10. Os cinco documentos centrais Europass - compartilhando uma marca comum e logótipo - são: Curriculum Vitae, Passaporte linguístico, Europass Mobilidade, Suplemento ao Certificado e Suplemento ao Diploma. Desde 2012, todos os documentos Europass podem ser reunidos no Passaporte Europeu de Competências.

11. <https://europa.eu/europass/pt/european-qualifications-framework-eqf>

12. https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_pt

13. Destes indicadores, os primeiros cinco já estavam incluídos nas conclusões do Conselho de 2009 [Conselho da União Europeia (2009)]. Os benchmarks de mobilidade e empregabilidade foram definidos posteriormente.

ESPAÇO EUROPEU DA EDUCAÇÃO

AS SEIS DIMENSÕES DO ESPAÇO EUROPEU DA EDUCAÇÃO



Qualidade na educação e formação

- Impulsionar as competências básicas e transversais
- Mais mobilidade e oportunidades de cooperação
- Apoio à aquisição de competências linguísticas ao longo da vida
- Desenvolver uma perspetiva europeia da educação



Inclusão e igualdade de género

- Percursos para o sucesso escolar
- 50 centros de excelência para a formação profissional (VET)
- Abordagem europeia para microcredenciais
- Ensino com perspetiva de género



Transições ecológica e digital

- Coligação "Educação pelo Clima"
- Tornar as infraestruturas da educação mais amigas do ambiente (ecológicas)
- Recomendação do Conselho sobre a educação para a sustentabilidade ambiental
- Plano de ação de educação digital



Professores e Formadores

- 25 Academias Erasmus de Professores
- Linhas orientadoras europeias para quadros de carreiras nacionais
- Prémio Europeu "Ensino Inovador"



Ensino Superior

- Lançamento completo de 41 Universidades Europeias
- Desenvolvimento de um Diploma europeu
- Estatuto legal para a aliança de Universidades Europeias
- Erasmus+ Mobile App



Dimensão geopolítica

- Abordagem *Team Europe*
- Fortalecer a cooperação com parceiros globais estratégicos
- Expandir a dimensão internacional do Erasmus+

Fonte: Comissão Europeia, *Achieving the European Education Area by 2025*, Factsheet (consulta em janeiro 2020)



As outras instituições europeias, Estados-membros e organizações interessadas em geral acolheram favoravelmente a proposta. No entanto, reservas foram expressas em torno das lacunas na estratégia de implementação, do escopo geográfico incerto do projeto e da falta de informações sobre a interação do futuro Espaço Europeu da Educação com o Espaço Europeu de Ensino Superior e o Espaço Europeu da Investigação.¹⁴

Em maio de 2018, a Comissão apresentou quatro iniciativas emblemáticas destinadas a tornar o EEE uma realidade em 2025, a saber:

1. o reconhecimento mútuo de diplomas e períodos de aprendizagem no exterior;
2. a melhoria da aprendizagem de línguas;
3. o Cartão Europeu do Estudante;
4. a iniciativa das Universidades Europeias.

Essas iniciativas geraram reações divergentes dos diferentes atores envolvidos no processo de formulação de políticas:

- Perante os desafios do Processo de Bolonha, vários observadores manifestaram preocupação em relação à ambição da recomendação do Conselho sobre a promoção do reconhecimento mútuo automático de diplomas de ensino superior e ensino secundário e de resultados obtidos durante períodos de aprendizagem no estrangeiro. A recomendação finalmente passou em novembro de 2018;¹⁵
- Um documento de política da UE com um foco tão forte no ensino das línguas no ensino básico e secundário foi uma novidade, a recomendação do Conselho publicada em maio de 2019 sobre "Uma abordagem abrangente

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_pt

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52018DC0270>



para o ensino e aprendizagem de línguas” não colheu muito entusiasmo na comunidade educacional;¹⁶

- A iniciativa Cartão Europeu do Estudante,¹⁷ que visa dar uma dimensão europeia aos atuais cartões de estudante e facilitar procedimentos administrativos por meio da digitalização, foi recebida de forma muito positiva, apesar das dificuldades de implementação técnica e legal, no entanto, desde 2018, a sua concretização não tem avançado;
- A “iniciativa das Universidades Europeias” foi bem recebida pela comunidade académica e não só, tendo resultado na criação de 41 “alianças universitárias europeias”, envolvendo 279 instituições de ensino superior em toda a Europa. Esta iniciativa gerou o maior número de respostas, que se concentraram principalmente em questões de inclusão, sustentabilidade financeira e questões de governança.

Rumo a uma estratégia mais abrangente: a Comunicação da Comissão de setembro 2020

Em setembro de 2020, a Comissão publicou uma comunicação mais ambiciosa sobre o Espaço Europeu da Educação que gira em torno de seis dimensões:

1. qualidade na educação e formação;
2. inclusão e igualdade de género;
3. transições verdes e digitais;
4. professores e formadores;
5. ensino superior;
6. dimensão geopolítica.

Para além destas dimensões, a Comissão apresentou uma lista de 46 propostas de ação, consistindo principalmente em novas iniciativas no âmbito do programa Erasmus+, próximas

recomendações do Conselho, a criação de novos grupos de peritos e apoio aos Estados-membros.

Em comparação com as comunicações anteriores emitidas em 2017 e 2018, tópicos específicos ganharam proeminência, incluindo igualdade de género, transição verde, bem como a dimensão geopolítica do EEE. Ao mesmo tempo, outras ideias e conceitos perderam parte de sua relevância inicial, como literacia mediática ou “identidade europeia”, esta última a ser substituída pela “promoção do modo de vida europeu”.

A Comunicação de setembro de 2020 estabelece um “quadro facilitador”, que poderemos considerar como uma forma embrionária de órgão de governança para o Espaço Europeu da Educação que seria responsável, *inter alia*, pela implementação do quadro estratégico pós-EF 2020 para cooperação nas políticas de educação e formação.

Este novo órgão trabalharia em estreita colaboração com o Conselho, embora a Comissão seja vaga quanto à natureza exata dessa relação (“orientação reforçada do Conselho”).

Também o Parlamento Europeu tem dedicado uma série de debates ao Espaço Europeu da Educação.

Atualmente, a Comissão para a Cultura e Educação do Parlamento Europeu prepara um relatório de iniciativa intitulado “The European Education Area: a shared holistic approach to education, skills and competences”. ◀

Referências bibliográficas:

- COMISSÃO EUROPEIA – Comunicado de imprensa, *Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025 e reconfigurar a educação e a formação para a era digital*, setembro de 2020.
- HERIARD, Pierre; PRUTSCH, Markus J.; e THOENES, Sophia, *Making the European Education Area a reality: challenges and policy options/in-depth analysis*, European Parliament, PolDep B [2021].
- LAWN, M. & NÓVOA, A. [2005]. *L'Europe réinventée: regards critiques sur l'espace européen de l'éducation*, in : L'Harmattan, Paris.
- PÉPIN, L. [2006]. *The History of European Cooperation in Education and Training: Europe in the Making - An Example*.
- ANTUNES, F. [2009]. *Governance and the European Education Area: Regulating Education and Visions for the 'Europe' Project*, in: RCCS Annual Review, DOI: <https://doi.org/10.4000/rccsar.124>.

16 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0272>

17 https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-student-card-initiative_pt

FUNDOS, EMPREGO E INCLUSÃO

AUTOR: José Manuel Fernandes, Deputado ao Parlamento Europeu pelo PSD e Coordenador do PPE na Comissão dos Orçamentos **FOTOS:** Shutterstock

A União Europeia (UE) significa valores que temos de fortalecer: desde logo, a Paz, que – erradamente – damos como absolutamente adquirida, assim como defesa intransigente da dignidade humana, Estado de Direito, democracia, liberdade, solidariedade, igualdade e inclusão.

A UE é também progresso e desenvolvimento. É o melhor local do planeta para vivermos. Os 450 milhões de habitantes dos 27 Estados-membros da UE representam menos de 6% da população mundial, estão numa das maiores economias do mundo (a par dos EUA) e acedem a quase 50% da despesa social do mundo. Para além disso, a UE é o maior doador mundial e quem mais ajuda os países em desenvolvimento.

À escala global, vivemos os desafios da globalização, alterações climáticas, migrações, escassez de recursos naturais, demografia. Na UE, enfrentamos um outro desafio – o maior – que é o da natalidade. A segurança energética e o respetivo abastecimento também são um dos desafios. Para os vencermos, os Estados-membros têm – em primeiro lugar e no mínimo – de praticar a solidariedade, partilhar, atuar de forma coordenada. A globalização, tal como todos os desafios, também significa oportunidade. Não podemos ter medo do objetivo competitividade, produtividade, empreendedorismo. Promovendo o rigor e o mérito, temos de apostar na investigação e inovação, no reforço das competências,

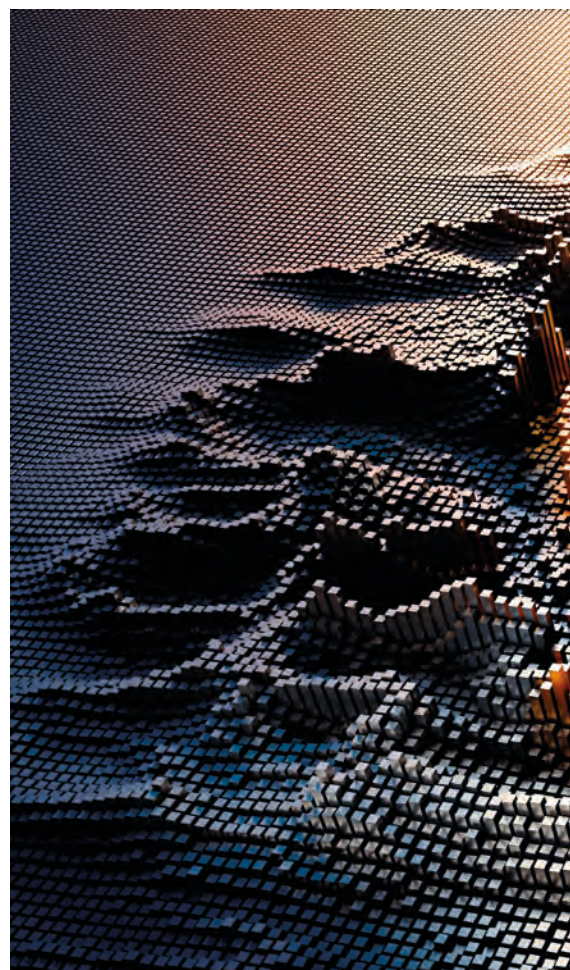
na formação profissional, na educação. Independentemente do sítio onde se nasce, ou da família de que se provém, há que dar igualdade de oportunidades. Desta forma, teremos um elevador social a funcionar, uma economia e um Estado social forte.

É este o Portugal que quero. Deverá convergir com a UE e ser coeso do ponto de vista territorial, económico e social. Tal exige o fim do centralismo e a redução da burocracia.

Portugal, desde a sua adesão, já recebeu mais de 100 mil milhões de euros em fundos europeus. Nem sempre temos consciência de que as estradas por onde passamos, a água que bebemos, o tratamento dos resíduos, as creches, jardins de infância, escolas, universidades, a formação profissional, os lares, hospitais e centros de saúde, o apoio às PME, os programas de apoio à juventude têm origem no orçamento da UE. Aliás, em Portugal mais de 80% do investimento público é financiado por fundos europeus.

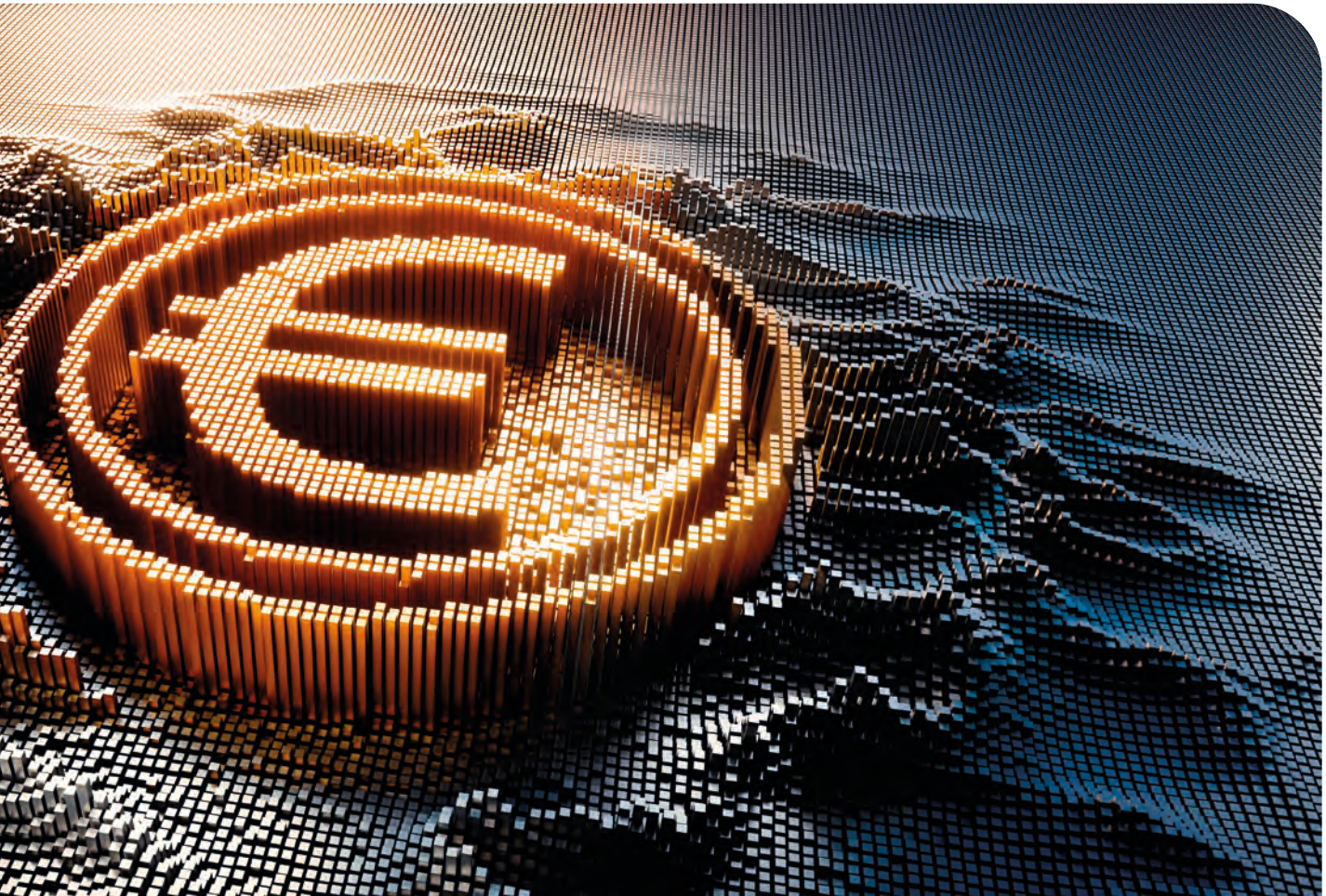
Quadro 2021-2027

Para 2021-2027, a União Europeia aprovou o novo Quadro Financeiro Plurianual (QFP) com um montante superior a um bilião de euros. Trabalhei neste dossier desde 2017, na qualidade de coordenador do PPE na comissão dos orçamentos e como membro da equipa de negociação. O QFP traduz, em termos financeiros, as prioridades políticas da União Europeia,



fixando a duração, os montantes dos limites máximos anuais das despesas, as categorias de despesas, os fundos e os programas. Corresponde apenas a cerca de 1% do PIB da UE, mas tem um enorme valor acrescentado: mais de 93% é dedicado ao investimento. As despesas administrativas e de funcionamento são inferiores a 7% do orçamento.

O novo QFP corresponde a uma diminuição de verbas em relação ao anterior (QFP 2014-2020), mas é compensado e até acrescido pelo Plano de recuperação e resiliência para a Europa – o designado NG *EU-Next Generation EU*, no valor de 750 mil milhões de euros e que surgiu para dar resposta aos efeitos negativos do ponto de vista



económico e social resultantes da pandemia Covid-19. No total, temos um valor superior a 1,8 biliões de euros.

Portugal garantiu para 2021/2027 cerca de 49 mil milhões de euros em subvenções (subsídios a fundo perdido) provenientes do QFP e do NGEU – batizado de “bazuca” pelo primeiro-ministro António Costa.

Nunca Portugal teve acesso a tanto dinheiro. É uma responsabilidade acrescida e uma emergência trabalhar para que as verbas provenientes da UE, e que ficarão sob gestão nacional, sejam bem utilizadas. Para isso, insisto: temos de definir o que pretendemos para o país e por cada região.

É imprescindível envolver as autarquias, as empresas, as universidades

e as IPSS. Portugal tem de ser capaz de utilizar estes recursos para aumentar a produtividade, criar emprego e, em simultâneo, conseguir a coesão territorial, económica e social.

Os programas operacionais regionais são essenciais, até porque permitirão também evitar a aplicação discricionária de fundos concentrados em programas temáticos. É impensável recebermos muito mais dinheiro e reduzirmos os programas operacionais regionais.

É um erro grave usar os fundos para pagar despesa corrente. Estes preciosos recursos devem seguir o princípio da adicionalidade e não podem servir para o Estado se financiar a si próprio. Isso significaria desperdiçar uma nova oportunidade

.....
É uma responsabilidade
acrescida e uma
emergência trabalhar
para que as verbas
provenientes da UE,
e que ficarão sob
gestão nacional,
sejam bem utilizadas.
.....

É imprescindível envolver autarquias, empresas, universidades e IPSS. Portugal tem de ser capaz de utilizar estes recursos para aumentar a produtividade, criar emprego e, em simultâneo, conseguir a coesão territorial, económica e social.

e, mais uma vez, comprometer o futuro do país e das novas gerações.

Há perguntas que se impõem:

- As regiões, os beneficiários, foram ouvidas para a elaboração do acordo de parceria denominado Portugal 2030 e que define a forma como o envelope nacional resultante do QFP (com exceção dos pagamentos diretos aos agricultores) vai ser executado nos próximos sete anos?
- Teremos programas operacionais reforçados, sobretudo nas regiões mais pobres, designadas por regiões menos desenvolvidas?
- Como é que vai ser a “governança” dos fundos e dos programas? Está a trabalhar-se na simplificação? Os regulamentos específicos vão ter em conta as diferentes realidades e vão estar de acordo com os objetivos pretendidos?
- O Fundo Social Europeu Mais (FSE+) será gerido de forma centralista ou as regiões também lhe poderão aceder?
- As regiões terão autonomia para, por exemplo, usarem as taxas máximas?

Política de Coesão: emprego e competitividade

A Política de Coesão é a principal política de investimento da União Europeia, correspondendo a cerca de 1/3 do QFP.



O principal objetivo da Política de Coesão da UE consiste em reduzir as disparidades económicas, sociais e territoriais significativas que ainda existem entre as regiões da Europa, conforme o art.º 174 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Não conseguir reduzir estas disparidades comprometeria algumas das pedras angulares da União Europeia, nomeadamente o seu mercado único e a sua moeda, o euro.

A Política de Coesão está direcionada para todas as regiões e cidades da UE, com vista a apoiar a criação de emprego, a competitividade empresarial, o crescimento económico, o desenvolvimento sustentável, assim como melhorar a qualidade de vida dos cidadãos. A execução dos fundos da Política de Coesão impõe o cofinanciamento dos projetos, pelo que assume um efeito catalisador do investimento público e privado, reforçando simultaneamente a confiança dos investidores.

A Política de Coesão é constituída pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento

Regional (FEDER), pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Fundo de Coesão (FC).

O FEDER e o FC contribuem para o emprego, ao dinamizarem o crescimento económico. O FEDER deverá igualmente apoiar a inovação, a investigação, o objetivo das alterações climáticas e terá de dinamizar a economia através do apoio às PME e ao empreendedorismo.

O FSE está mais vocacionado para os objetivos na área do emprego, educação e inclusão social. O apoio prestado através da Política de Coesão vai continuar a ser gerido através de gestão partilhada entre a Comissão Europeia e os Estados-membros (exceto o Mecanismo Interligar a Europa, que tem uma gestão centralizada), condição indispensável para obter cofinanciamento.

Com meio século de vida, o Fundo Social Europeu é um dos instrumentos mais emblemáticos da construção europeia. Está orientado para as pessoas e a coesão social. É um fundo estrutural da UE e um instrumento permanente da

estratégia para promover o emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores na Comunidade.

Face aos desafios que a União Europeia, os Estados-membros e os cidadãos têm pela frente – desde o crescimento demográfico e o envelhecimento da população, à globalização, escassez de recursos, alterações climáticas e implantação da economia verde, domínio das novas tecnologias, investigação e inovação –, o FSE cumpre um papel cada vez mais decisivo para a qualificação dos recursos humanos. Foi e é decisivo para mulheres e homens, jovens e idosos, pessoas de diferentes origens e grupos étnicos, pessoas com deficiência e outros grupos desfavorecidos.

Fundo Social Europeu Mais

No atual QFP 2021/2027 passaremos a ter o Fundo Social Europeu Mais (FSE+). O FSE+ estará ligado ao Pilar dos direitos sociais e irá investir na educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, na inclusão social e na eficácia dos mercados laborais e igualdade de acesso a empregos de qualidade.

Assim, o FSE+ continua a ter como objetivo reforçar a coesão económica e social, através do apoio à promoção do emprego; investimento nas qualificações, na educação e na aprendizagem ao longo da vida; inclusão social e luta

contra a pobreza; reforço das capacidades institucionais e da eficácia da administração pública.

O Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a acordo em fins de 2020 relativamente ao regulamento do FSE+, que é o resultado da fusão da Iniciativa Emprego Jovem, Fundo Europeu de Ajuda às Pessoas Carenciadas, Programa para o Emprego e a Inovação Social e do Programa de Saúde da UE. O montante do FSE+ será de 88 mil milhões de euros a preços de 2018. Nos termos do acordo resulta que:

- Os Estados-membros que tenham taxa superiores à média da UE, ao nível do desemprego jovem e dos jovens que não trabalham, não estudam nem estão numa formação, devem atribuir 12,5% do FSE+ para ajudar estes jovens a encontrarem uma qualificação ou um emprego de boa qualidade. Os outros Estados-membros devem afetar um montante adequado dos seus recursos do FSE+ a ações específicas de apoio a medidas de emprego dos jovens;
- Os Estados-membros têm de afetar, pelo menos, 25% do FSE+ à promoção da inclusão social;
- Todos os Estados-membros têm de afetar, pelo menos, 3% do FSE+ para o fornecimento de alimentos e assistência material de base às pessoas mais carenciadas;

.....
 Independentemente do sítio onde se nasça, ou da família de que se provém, há que dar igualdade de oportunidades. Desta forma, teremos um elevador social a funcionar, uma economia e um Estado social forte.

- Os Estados-membros com um nível de pobreza infantil acima da média da UE devem consagrar pelo menos 5% do FSE+ à resolução deste problema. Todos os outros Estados-membros devem afetar um montante adequado dos seus recursos do FSE+ a ações de combate à pobreza infantil;
- O FSE+ apoiará a inovação social, a nível da UE, com uma dotação financeira específica de 676 milhões de euros.

É ainda de realçar que o FSE+ vai promover o envolvimento das autoridades públicas, dos parceiros económicos e sociais e das instituições da economia social nas diferentes fases da sua execução.

Para 2021/2027, Portugal receberá um montante de cerca de 23,6 mil milhões de euros, a preços correntes, para a Política de Coesão [neste montante está incluído o financiamento do Mecanismo Interligar a Europa e da Cooperação Transfronteiriça]. Do FEDER teremos cerca de 11,5 mil milhões de euros, do FC teremos 4,5 mil milhões de euros e do FSE teremos cerca de 7,5 mil milhões de euros, tudo a preços correntes.

Espero que o novo FSE+ seja gerido em Portugal de forma simples e que as regiões tenham o FSE+ incluído nos seus programas regionais. ◀



ENTRADA NA VIDA ATIVA

CONSTRUIR “NOVOS CAMINHOS”

Parece consensual afirmarmos que, em tempos de crise, o funcionamento do mercado de trabalho em Portugal é muito penalizador para os mais jovens.

Essa penalização é visível, por um lado, numa maior exposição ao desemprego e, por outro, entre os que obtêm um posto de trabalho, em menores ganhos médios salariais e vínculos precários de contratação, com todas as consequências negativas que essas situações assumem em termos de expectativas frustradas e de desmotivação face à incapacidade de planear e implementar projetos de vida realistas e desafiantes. Esta é, de facto, uma questão preocupante, acentuada pela atual crise pandémica, e relativamente à qual urge encontrar

novas soluções e definir novas estratégias que complementem as existentes e contribuam para a resolução do problema.

Os textos que fazem parte deste Dossier pretendem refletir sobre os principais desafios que se colocam aos jovens no que respeita à sua inserção no mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento de soluções concertadas. Como é referido pelo autor do artigo “Os jovens e o mercado de trabalho no século XXI”, “o problema mais imediato de desigualdade é, também, um problema de coesão social com expressão a prazo em domínios tão importantes como a coesão intergeracional, a dinâmica demográfica e a própria sustentabilidade do sistema de segurança social”.



O REFORÇO DA GARANTIA PARA A JUVENTUDE NA EUROPA

AUTORA: Ana Lima das Neves, Diretora Executiva do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem FOTOS: Shutterstock



“Os jovens europeus merecem oportunidades, mas enfrentam muitas incertezas ou problemas na procura de emprego, e a crise do coronavírus dificulta-lhes ainda mais esta tarefa. Eles precisam do nosso apoio para assumir um papel ativo na nossa economia e sociedade. O *Next Generation EU* tem os jovens no seu cerne. Visa não só tornar a Europa mais forte, mais verde e mais digital. Em primeiro lugar, reforçamos a Garantia para a Juventude da Europa. Qualquer jovem que se inscreva na Garantia para a Juventude deverá receber uma oferta com qualidade a nível de emprego, ensino, formação profissional ou estágio no prazo de quatro meses.”

Ursula von der Leyen
Presidente da Comissão Europeia

Introdução

A Comissão Europeia, no seu atual mandato iniciado no final de 2019, definiu como prioridade o reforço da Garantia para a Juventude¹ nos Estados-membros e esta foi anunciada na Comunicação “Uma Europa social forte para garantir transições justas”, de 14 de janeiro de 2020². Foi assim lançada, desde logo, uma consulta alargada aos vários intervenientes, para recolher contributos quanto aos desafios que ainda persistem e áreas, temas ou tipologias de destinatários em que é necessário um maior investimento, visando o desenho da estratégia de uma “Garantia Jovem reforçada”.

1. Em Portugal foi adotada a designação de “Garantia Jovem”. Neste artigo será mantida a designação europeia na medida em que se refere à iniciativa a nível europeu.

2. Comunicação da Comissão “Uma Europa Social Forte para Transições Justas”, COM/2020/14 final.



Em julho de 2020, a Comunicação da Comissão Europeia intitulada “Apoio ao emprego dos jovens: Uma ponte para o emprego da próxima geração”³ apresentou a proposta de reforço da Garantia para a Juventude⁴ e, em outubro de 2020, uma Resolução do Parlamento Europeu apoiou o reforço da Garantia para a Juventude⁵.

No seguimento de tais iniciativas, o Conselho da União Europeia adotou a 30 de outubro de 2020, por unanimidade, uma recomendação relativa a “Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude”⁶, que substituiu a Recomendação do Conselho de 22 de abril de 2013.

O principal objetivo é prestar um melhor apoio ao emprego dos jovens em toda a União Europeia (UE), em especial durante a pandemia da doença Covid-19, que está a provocar novamente elevadas taxas de desemprego jovem e que se traduz num aumento do número de jovens que não trabalham, não estudam, nem estão em formação (NEET).

A garantia para a juventude

O contexto de crise internacional vigente em 2012, em que um elevado número de jovens não estava nem a trabalhar nem

.....
 Desde a sua criação, em 2013, mais de 24 milhões de jovens que já estiveram inscritos nos programas de Garantia para a Juventude iniciaram uma oferta de emprego, educação, formação ou estágio na União Europeia.

integrado no sistema educativo e formativo (jovens NEET – *Not in Employment, Education or Training*), levou o Conselho da União Europeia a emanar uma Recomendação aos Estados-membros sobre o estabelecimento de uma Garantia para a Juventude [Recomendação do Conselho 2013/C 120/01, de 22 de abril de 2013].

Em Portugal, a implementação desta Recomendação do Conselho consubstanciou-se na aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, que inclui o Plano Nacional de Implementação de Uma Garantia Jovem.

A Garantia para a Juventude consiste numa metodologia de intervenção para garantir que os jovens com idade até aos

3. Comunicação da Comissão “Apoio ao emprego dos jovens: Uma ponte para o emprego da próxima geração”, COM(2020) 276 final.

4. Proposta da Comissão de Recomendação ao Conselho COM(2020)0277

5. Resolução do Parlamento Europeu 2020/2764(RSP)

6. Recomendação do Conselho 2020/C372/01



A UE procura apoiar os Estados-membros na redução do desemprego e da inatividade da população jovem com o objetivo de ajudar os jovens a desenvolver o seu potencial, para moldar o futuro da UE e impulsionar as transições digital e verde.

29 anos, inclusive, que não estejam a trabalhar, a estudar nem a frequentar qualquer percurso formativo, consigam obter uma resposta no espaço de quatro meses. O principal objetivo é assegurar que estes jovens sejam apoiados com uma proposta de trabalho ou com a possibilidade de retomarem o seu processo de aprendizagem, melhorando as suas qualificações e reforçando, por essa via, a sua possibilidade de integração no mercado de trabalho.

A Garantia para a Juventude criou oportunidades para os jovens e atuou como um poderoso motor de reformas estruturais e inovação. Como resultado, a maioria dos serviços públicos de emprego melhorou e expandiu os seus serviços para os jovens. Desde a sua criação, em 2013, mais de 24 milhões de jovens que já estiveram inscritos nos programas de Garantia para a Juventude iniciaram uma oferta de emprego, educação, formação ou estágio na União Europeia. O desemprego jovem caiu para um valor de 14,9% em fevereiro de 2020, em comparação com o pico de 24,4% em 2013, tendo os dados evidenciado o efeito transformador da Garantia para a Juventude nos Estados-membros⁷.

Em Portugal, a taxa de desemprego jovem, que chegou a atingir 38% em 2013 (na altura muito acima da média europeia

de 24%), desceu para 18,3% em 2019, alcançando o valor mais baixo desde 2008 (valor próximo da média europeia desse ano, 15%). No que se refere ao número de jovens NEET entre os 15 e os 29 anos, a taxa foi de 9,2% em 2019, devendo ser salientado que Portugal tem vindo, desde 2014, a conseguir apresentar valores inferiores à média europeia neste indicador.

Desde o início da Garantia Jovem em Portugal, foram registadas mais de 1,4 milhões de entradas, a maioria (59,2%) de jovens com idade entre os 15 e os 24 anos. O número total de saídas registadas desde o início da Garantia Jovem atingiu 1,3 milhões de jovens NEET, representando os jovens com menos de 25 anos uma proporção idêntica à verificada nas entradas (59,1%).

O reforço da garantia para a juventude

Apesar dos resultados alcançados, antes da pandemia de Covid-19, havia ainda em fevereiro de 2020 aproximadamente 1,7 milhões de jovens que não trabalhavam, nem estudavam, nem se encontravam em formação em toda a UE. Também a persistência da taxa de desemprego jovem em valores que representam mais do dobro da taxa de desemprego global a par da prevalência de trabalho atípico e precário entre os jovens e a estabilidade da taxa de jovens inativos anteviam a necessidade de reforçar os esforços no apoio à empregabilidade dos jovens.

Em Portugal, apesar da taxa de jovens NEET entre os 15 e os 29 anos ter vindo a registar uma redução nos últimos anos, o número de jovens NEET ultrapassava os 136 mil indivíduos em 2019, continuando a ser necessário intervir no sentido de reduzir estes números. As conclusões de outubro de 2019 do Comité de Emprego (EMCO) sobre o emprego jovem apontam no mesmo sentido e referem que “em Portugal a implementação da Garantia Jovem está bastante avançada e contribuiu para reduzir o desemprego jovem e as taxas de jovens NEET. (...) No entanto, os desafios de sinalização permanecem; por exemplo, esforços adicionais são necessários para alcançar um número maior de jovens desempregados não registados e jovens inativos”.

Adicionalmente, a pandemia de Covid-19 teve repercussões que conduziram a UE a uma recessão, em que o desemprego dos jovens foi afetado de forma mais intensa do que o desemprego global⁸. De facto, de acordo com as estimativas mensais divulgadas pelo Eurostat, a taxa de desemprego dos jovens aumentou na UE de 14,9% em março de 2020 para 17,5% em outubro, com uma subida ainda mais pronunciada em Portugal, de 18,3% para 24,7%. As estimativas provisórias do INE para novembro de 2020 apontam para uma taxa de desemprego jovem de 23,3%, demonstrando uma ligeira melhoria

7. Estudo para a avaliação do apoio do FSE ao Emprego dos Jovens – Relatório Final de março de 2020.

8. OIT (2020), *Preventing exclusion from the labour market: tackling the Covid-19 youth employment crisis*.

O principal objetivo é prestar um melhor apoio ao emprego dos jovens em toda a UE, em especial durante a pandemia da doença Covid-19, que está a provocar novamente elevadas taxas de desemprego jovem.



deste indicador. No terceiro quadrimestre de 2020, segundo o Eurostat, a taxa de jovens NEET com idades entre os 15 e os 29 anos na UE era de 13,5% e de 11,4% em Portugal. Salienta-se que se assiste a uma ligeira melhoria também neste indicador, face aos dados do segundo quadrimestre de 2020 (14,7% na UE e 13,3% em Portugal).

O Reforço da Garantia para a Juventude reafirma assim o compromisso assumido pelos Estados-membros da UE de criar programas nacionais através dos quais os jovens possam beneficiar de uma oferta de emprego, educação, formação ou estágio no prazo de quatro meses após terem ficado em situação de desemprego ou terem saído do ensino formal.

A recomendação apoia medidas de criação de emprego, bem como várias medidas de ativação, tais como aconselhamento, orientação profissional e ações de sensibilização, reforçando a prevenção do desemprego e da inatividade dos jovens, num contexto de aceleração das transições ecológica

e digital. A recomendação aumenta também o limite de idade dos jovens visados de 25 para 29 anos (já em vigor em Portugal desde 2014) e prevê uma inclusão mais efetiva das pessoas pertencentes a grupos vulneráveis bem como medidas ativas contra estereótipos de género, raciais e étnicos e apoia a diversidade e a inclusão, também no que respeita aos jovens com deficiência.

A Garantia Jovem reforçada será executada por meio de medidas de apoio a nível nacional, regional e local, tendo em conta as seguintes orientações:

- Inventário – identificar o grupo-alvo, os serviços disponíveis e as necessidades em termos de competências; possibilitar a prevenção através de sistemas de acompanhamento e de alerta precoce.
- Comunicação – aumentar a sensibilização e direcionar a comunicação; intensificar a divulgação junto de grupos vulneráveis.



- Preparação – utilizar ferramentas de definição de perfis para conceber planos de ação individualizados; assegurar o aconselhamento, a orientação e a mentoria; melhorar as competências digitais com formação preparatória; avaliar, melhorar e validar outras competências importantes.
- Oferta – aproveitar os incentivos ao emprego e à criação de empresas; alinhar a oferta com as normas existentes para garantir a qualidade e a equidade; prestar apoio após a colocação e assegurar um sistema de retorno de informações.
- Facilitadores transversais – mobilizar parcerias; melhorar a recolha de dados e o acompanhamento dos instrumentos; utilização integral e ótima dos fundos.

As medidas previstas na recomendação serão financiadas por fundos da UE, tais como o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), e investimentos dos Estados-membros. O Mecanismo de Recuperação e Resiliência e a Iniciativa

REACT-EU fornecerão financiamento adicional da União para as medidas a favor do emprego dos jovens.

De uma forma sintética, e com base na aprendizagem do ciclo anterior, as principais recomendações europeias para o reforço da Garantia Jovem apontam para a necessidade de:

- Reforçar os sistemas de identificação dos casos para permitir uma compreensão mais profunda da diversidade dos NEET;
- Permitir a prevenção através de sistemas de seguimento e de alerta precoce;
- Aumentar a divulgação e focar a comunicação;
- Intensificar a divulgação junto de grupos vulneráveis;
- Utilizar ferramentas de definição de perfis para individualizar especificamente os planos de ação;
- Reforçar o aconselhamento, orientação e acompanhamento;
- Melhorar as competências digitais com formação preparatória;
- Avaliar, melhorar e validar outras competências importantes (ecológicas, empresariais, de gestão de carreira, etc.);
- Estimular o emprego e os incentivos à criação de empresas durante a recessão económica;
- Alinhar a oferta com as normas existentes para garantir a qualidade e equidade;
- Prestar apoio após a colocação e controlar a qualidade da oferta;
- Mobilizar parcerias locais;
- Melhorar a recolha de dados e o acompanhamento dos instrumentos;
- Dedicar recursos nacionais adequados à execução das medidas para uma Garantia para a Juventude reforçada e explorar todo o potencial para complementar os esforços de financiamento nacionais com outras fontes de financiamento da UE (FSE+, FEDER 21-27, Erasmus+).

Notas Finais

Deste modo, a UE procura apoiar os Estados-membros na redução do desemprego e inatividade da população jovem com o objetivo de ajudar os jovens a desenvolver o seu potencial para moldar o futuro da UE e impulsionar as transições digital e verde. Trata-se igualmente de um contributo importante para a implementação em curso do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que reforça o princípio 4, relativo ao apoio ativo ao emprego.

Alinhado com este objetivo, Portugal prevê aprovar o reforço da Garantia Jovem no primeiro trimestre de 2021, tendo em conta as linhas de orientação e recomendações europeias, bem como os contributos de diferentes parceiros, dando início a um novo ciclo do Plano Nacional de Implementação de uma Garantia Jovem. ◀

DESAFIOS PARA UMA NOVA COMPREENSÃO DAS TRANSIÇÕES PARA A VIDA ADULTA

FENÓMENO NEET

AUTORES: Mafalda Frias, António Rochette Cordeiro e Luís Alcoforado, Professores da FPCE - Universidade de Coimbra FOTOS: Shutterstock

Introdução

Pelo menos ao longo dos últimos dois séculos, o trabalho sempre se constituiu como o principal organizador dos diferentes tempos sociais, potenciando conjunturas de independência económica, de planeamento e de concretização de projetos de vida a nível pessoal, familiar, material e simbólico, representando um subsistema central para a estruturação da vida das pessoas e da sua identidade, para o cultivo do amor próprio e para o desenvolvimento equilibrado e integrado das comunidades, sendo um dos marcadores mais relevantes da entrada na vida adulta. Contudo, atendendo à evolução global dos sistemas económicos, os atuais mercados de trabalho, com características progressivamente menos identificáveis

e previsíveis, vêm colocando crescentes dificuldades a um conjunto cada vez mais alargado de trabalhadores, sendo particularmente preocupante a relação com o emprego por parte dos jovens, a qual tem adquirido uma incontornável centralidade no debate político europeu.

Por muito que a integração plena na sociedade tenha sido, tradicionalmente, concebida como uma sequência de etapas entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho, é reconhecido, na atualidade, que essas transições lineares estão a ser, progressivamente, substituídas por trajetórias mais longas, individualizadas e incertas, sendo acompanhadas, em consequência, de um adiamento dos eventos típicos da idade adulta.



O clima de dúvida experienciado, enquanto reflexo de dinâmicas laborais demasiadas vezes pautadas pela flexibilidade, insegurança e instabilidade, bem como a crescente dificuldade em assegurar transições satisfatórias, sustentadas por trabalho digno, vem desencadeando problemas complexos à população jovem atual, registrando a literatura científica, que trata este tema, expressões como: “geração *freeter*” – porque deambula entre empregos precários; “geração canguru” – porque protela a saída de casa dos pais até idades cada vez mais tardias; “geração *boomerang*” – porque procura sair de casa dos pais, na tentativa de autonomização, mas acaba por regressar; e jovens NEET (*not in employment, education or training*), ou “Nem Nem” (Nem estudam, Nem trabalham), na tradução para português.

O impacto a nível pessoal, social e económico que esta situação pode causar, aos próprios jovens e às sociedades que integram, tem vindo a desencadear profundos desafios aos Estados-membros da União Europeia, obrigando ao delineamento de estratégias concertadas, orientadas para a superação dos défices de criação de emprego e dos problemas do desemprego de longa duração e, ainda, para o combate à discrepância entre as

imposições de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e nem sempre muito ético, as competências/qualificações dos jovens e as suas representações da escola e do trabalho.

A heterogeneidade do fenómeno NEET: características e fatores de risco

Como poderemos confirmar nos relatórios e estudos da Eurofound, o conceito NEET refere-se a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos¹ que estão desempregados ou inativos e afastados do sistema educativo ou formativo, tendo sido introduzido como indicador estatístico do desemprego e da situação social dos jovens no quadro da Estratégia de Crescimento Europa 2020, paralelamente à taxa de desemprego juvenil e à taxa de desemprego. Contrariando o cenário de uma situação bem definida e identificada, a literatura científica e os relatórios internacionais disponíveis revelam que o fenómeno NEET engloba uma grande diversidade de características e fatores de risco, abrangendo desde jovens desiludidos com a escola, que abandonaram precocemente o sistema de

1. Embora o indicador principal se situe na faixa etária dos 15-24 anos, existe uma certa variabilidade, sendo desenvolvidas análises relativas aos grupos etários dos 15-29 anos ou 15-34 anos (Eurofound, 2012; 2016).

.....
O conceito NEET refere-se a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos que estão desempregados ou inativos e afastados do sistema educativo ou formativo.
.....



ensino, até jovens altamente qualificados que, ainda assim, não conseguem uma oportunidade de trabalho. Neste amplo grupo podemos encontrar jovens desempregados (mantêm-se à procura de emprego) e jovens inativos (não estudam, não trabalham, nem procuram emprego), estando estes últimos afastados das bases de dados dos serviços públicos de emprego, dificultando a sinalização e intervenção necessária.

Atendendo à extensão desta problemática, e de modo a obter um melhor entendimento dos seus traços, aparecem identificados cinco subgrupos principais: os desempregados convencionais (de longa ou curta duração); os não disponíveis (doença/responsabilidades familiares, etc.); os desencorajados/inativos (não procuram emprego, nem educação/formação); os que procuram uma oportunidade (ajustada às suas competências/qualificações); e os voluntários (envolvidos noutras atividades não formais). Cada um destes subgrupos apresenta características distintas, nos relatórios europeus que abordam esta problemática, conduzindo a determinados fatores explicativos dos padrões de vulnerabilidade: os NEET vulneráveis, em risco de marginalização e, muitas vezes, desprovidos de suporte social, cultural e humano; e os NEET não vulneráveis, que correm pouco risco de marginalização.

De modo a evitar equívocos na leitura e no reconhecimento dos obstáculos associados, dada a heterogeneidade do fenómeno, torna-se essencial compreender os fatores de risco envolvidos, permitindo, assim, o desenvolvimento de ações estratégicas adequadas. Com efeito, é crucial analisar os

possíveis fatores explicativos de modo prudente, pois os percursos de transição implicam não só uma combinação de atributos dos próprios indivíduos e das suas trajetórias de vida, mas também de elementos de carácter estrutural, isto é, as diretrizes ao nível das políticas de emprego/educação e as tendências de evolução global do sistema económico e dos mercados de trabalho, educação e formação. Parece-nos, por isso mesmo, redutor e até imprudente atribuir, de modo exclusivo, a responsabilidade desta conjuntura às atitudes, comportamentos e escolhas, muitas vezes condicionadas, dos próprios jovens, ou à sua baixa empregabilidade.

Na verdade, os jovens NEET tendem a partilhar um conjunto de vulnerabilidades associadas à pertença a classes socioeconómicas mais baixas, contribuindo esta situação, significativamente, para o aumento da probabilidade de um jovem se tornar NEET, e configurando um preditor relevante de limitação de oportunidades futuras. De igual modo, parece ser consensual que os baixos níveis de qualificação dos jovens constituem o principal fator de risco, já que os que apresentam estas características têm até três vezes mais probabilidade de se tornar NEET do que os jovens com o ensino superior. Por outro lado, circunstâncias de imigração e problemas de saúde/deficiência constituem, da mesma forma, fatores de risco mais elevado, tal como o facto de o jovem residir em zonas periféricas das grandes cidades, ou em cidades mais pequenas, em termos populacionais.

De ressaltar, igualmente, o impacto de certas influências intergeracionais e antecedentes familiares, pois além da influência dos episódios de

Os atuais mercados de trabalho vêm colocando crescentes dificuldades a um conjunto cada vez mais alargado de trabalhadores, sendo particularmente preocupante a relação com o emprego por parte dos jovens.



divórcio e desemprego parental, a escolaridade dos pais (em especial a da mãe) revela-se normalmente significativa na predição da trajetória NEET. Poder-se-á, por fim, incluir um currículo que não consegue envolver e motivar os jovens que se desvinculam da escola, a falta de reconhecimento social das vias de educação/formação alternativas, a má relação com os professores, as culturas antiescolares e as ofertas educativas com pouco valor no mundo do trabalho.

Indicadores e tendências

De acordo com o relatório *Education at a Glance*, em média, nos países da OCDE, 14,3% dos jovens entre os 18 e os 24 anos não trabalham nem estudam. Por sua vez, o Eurofound anunciava que, no final de 2015, a União Europeia totalizava quase 90 milhões de pessoas, com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos, sendo que desse grupo etário, um pouco menos de 14 milhões de jovens podiam ser caracterizados na situação de NEET.

Em Portugal, a proporção de jovens NEET, entre os 15 e os 24 anos, diminuiu de 12,3%, em 2014, para 8%, em 2019, apresentando este indicador uma grande variabilidade a nível regional. Numa análise à evolução dos jovens NEET entre os 15 e os 34 anos, verifica-se que, em Portugal, ao longo da década, “a proporção de indivíduos nesta condição esteve sempre abaixo da média da UE 28, tendo atingido o ponto mais elevado em 2013 com 17,1%”, situando-se em 9,5%, no ano de 2019, a percentagem mais baixa da década. Observando a distribuição dos jovens NEET por grupos etários (2019), constata-se que, em Portugal, a percentagem mais baixa se refere à faixa etária dos 15-19 anos (3,4%), facto que poderá ser justificado pelo “alargamento da escolaridade obrigatória no início da década”. O grupo etário dos 20-24 anos representa o valor mais elevado (12,7%), no qual se observa um número significativo de jovens sem formação superior que, presumivelmente, enfrenta maiores dificuldades no acesso ao mercado de trabalho. Ainda no nosso país, 9,1% dos jovens da faixa etária 25-29 anos, com ensino universitário, integram a categoria NEET, aumentando para os 12,7% para aqueles que têm o ensino secundário/pós-secundário não superior e atingindo os 24,4% para os jovens com níveis de qualificação abaixo do ensino secundário. Considerando os dados de um estudo longitudinal em curso, desde há mais de 20 anos, na Universidade de Coimbra, no grupo

dos jovens NEET é notória “uma sobre-representação de jovens que abandonaram precocemente a escola e, simultaneamente, um número significativo e crescente de jovens com formação superior”.

De acordo com o relatório “Jovens no pós-secundário em 2019” (DGEEC/ DEGADI, 2020), 14 meses após a conclusão do ensino secundário, a conjuntura NEET afeta 6% dos jovens, revelando maior expressão o sexo feminino (53% contra 47% dos rapazes). Fica-se também a saber que a maioria dos jovens NEET desempregados, que são motivo de análise, naquele relatório, provém de cursos profissionais (70%), seguindo-se os dos cursos científico-humanísticos (24%). Este relatório conclui, ainda, que grande parte destes jovens são oriundos de famílias com níveis de qualificação iguais ou inferiores ao 3.º CEB (66%), surgindo apenas 9% com o ensino superior. Neste sentido, somos tentados a corroborar as tendências verificadas no estudo da Universidade de Coimbra, o qual nos sugeria o facto de serem os jovens cujos pais apresentam níveis de qualificação mais baixos os que abandonam mais precocemente a sua ligação a atividades educativas, entram mais cedo no mercado de trabalho e estão mais presentes no grupo dos NEET.

Na última publicação *Education at a Glance*, de 2020, a OCDE divulga mais alguns indicadores que continuam a ilustrar a persistência de um fenómeno que, apesar das preocupações e iniciativas políticas, se revela de difícil equação. Assim, ficamos a saber que, nos países da OCDE, se é verdade que 53% dos jovens entre os 18 e os 25 anos ainda se encontram envolvidos em atividades educativas, também constatamos que 14% são identificados numa situação de desemprego, ou de inatividade. No caso do nosso país, regista-se uma percentagem ligeiramente mais baixa nestes dois indicadores, sendo que a generalidade dos países da União Europeia tem, em relação à média da OCDE, mais jovens deste escalão etário a estudar e uma percentagem um pouco menor de desempregados e inativos.

De todos estes dados, importa retirar, por um lado, que a situação da conjuntura NEET, apesar dos indicadores mais positivos, do tempo progressivamente mais alargado de envolvimento em atividades de educação e formação, revela alguma estabilização em níveis muito difíceis de diminuir, de maneira significativa e, por outro lado, estudos internacionais alertam-nos para o facto de nem sempre a situação

.....
 Importa questionar se a escola não mantém um contributo incontornável no processo seletivo, de constituição de uma pirâmide social desmesuradamente afunilada.

O fenómeno NEET engloba uma grande diversidade de características e fatores de risco, abrangendo desde jovens desiludidos com a escola, que abandonaram precocemente o sistema de ensino, até jovens altamente qualificados que, ainda assim, não conseguem uma oportunidade de trabalho.



de inatividade e desemprego, neste grupo etário, representar uma situação temporária na vida das pessoas envolvidas, podendo mesmo manter-se por longos períodos.

Notas finais

O acesso ao trabalho remunerado, cada vez mais difícil para um número significativo de jovens adultos, vem adensando experiências NEET por parte daqueles que não estudam, por ondas de desmotivação, escassez de recursos e dificuldade em descobrir o retorno pessoal e social desse investimento, e que não trabalham, pela inexistência de oportunidades ou por não conseguirem encontrar soluções ajustadas às suas expectativas.

Parece evidente que a educação formal continua a ser um fator determinante na constituição destes grupos e no desenvolvimento destas trajetórias. Com efeito, continua a ser importante questionar se a escola não mantém um contributo incontornável no processo seletivo, de constituição de uma pirâmide social desmesuradamente afinada, e se as distintas vias que vem disponibilizando se baseiam e proporcionam os mesmos critérios de credibilidade e de reconhecimento social. De maneira complementar, será legítimo questionarmo-nos sobre as verdadeiras dificuldades com que a escola se vai deparando para potenciar configurações graduais de maior equidade, ajudando, em geral, e em oposição, a aprofundar desigualdades potenciadoras de

injustiça, como o emprego precário e mal remunerado e a incapacidade de planear e implementar projetos de vida realistas e desafiantes.

Não obstante as respostas políticas que vêm irrompendo no âmbito do combate ao abandono escolar precoce, do investimento no aumento das qualificações e das medidas de apoio à (re)inserção profissional, urge adotar uma dimensão mais holística e humanizadora da educação e da formação, proporcionando a mesma dignidade para as distintas vias e associando-as a processos de solidariedade contratual generalizada. Acreditando que o trabalho se mantém como um fator estruturante para as pessoas e as comunidades e um fator determinante para qualquer forma de inclusão, é essencial que as sociedades assumam um firme comprometimento com a clarificação e compreensão dos desafios atualmente enfrentados pelas gerações jovens e com o desenvolvimento de soluções políticas concertadas, que envolvam e mobilizem os distintos atores e parceiros da comunidade, a nível global e local, sendo para isso imprescindível continuar uma maior produção de conhecimento científico sobre esta temática, em particular sobre a realidade portuguesa e europeia. ◀

Nota:

Os autores do presente texto publicaram, recentemente, dois artigos com uma análise circunstanciada do fenómeno NEET e a apresentação dos dados relativos ao Estudo de Coimbra. Deixam-se os endereços eletrónicos desses artigos, onde pode ser encontrada a bibliografia utilizada e aprofundada a síntese que aqui se apresenta:

<https://doi.org/10.22481/praxisedu.v16i42.7348>

<https://seer.utp.br/index.php/a/article/view/1418>

OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

AUTOR: Paulo Feliciano, ISCTE-IUL/CIES FOTOS: Shutterstock

A transição dos jovens para o mercado de trabalho em Portugal é vista como um problema com significativa relevância social. De forma mais imediata, esse problema é representado pela dificuldade em encontrar emprego, ou seja, pela expressão da taxa de desemprego ou pelo indicador alternativo representado pelo número de jovens desempregados inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional. Esta é, contudo, uma visão insuficiente de uma realidade complexa. Vale a pena nela incluir outras dimensões de análise.

Os últimos 20 anos são um troço histórico interessante para aferir esta perceção. Durante estes 20 anos, os jovens nascidos na viragem do século, a chamada Geração Z, foram confrontados

com dois acontecimentos relativamente raros na história económica e desportiva: dois períodos de severa crise económica – o que se iniciou em 2008 e o que atualmente vivemos – e os dois campeonatos nacionais ganhos pelo Sporting. Com métrica comparável têm, no entanto, sinais muito contrários, ambos sublinham uma frequência atípica, mas, se num caso ela é fortemente indesejada, no outro é, para muitos de nós, bastante ansiada. Ambos parecem inscrever-se em contextos estruturais fragilizados, o da competitividade económica e o da competitividade desportiva, que ampliam o impacto desses acontecimentos raros. Sobretudo, ambos merecem um olhar de esperança sobre a reversibilidade desses contextos estruturais mais frágeis. Tomemos como ponto de partida para a análise

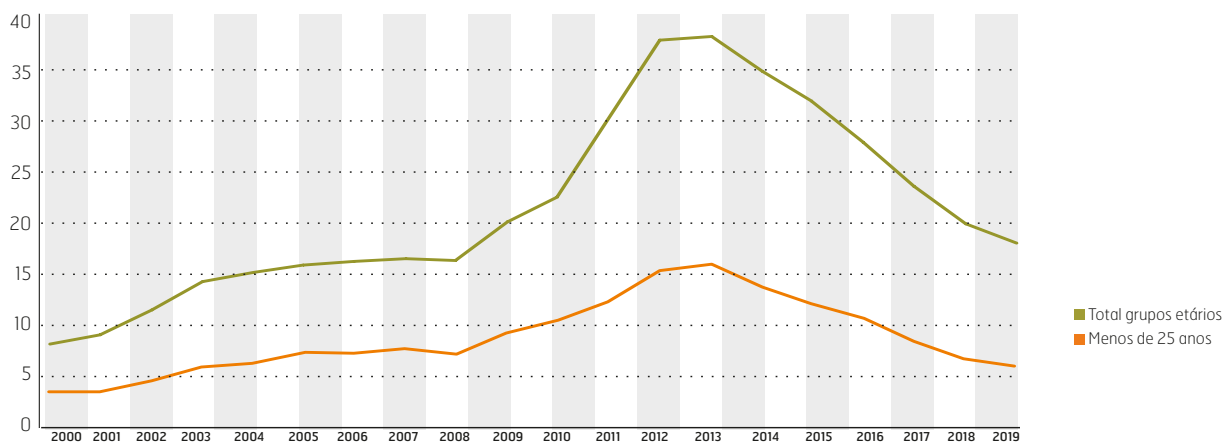


desenvolvida neste artigo a interação entre as duas crises e a dinâmica do emprego jovem.

A análise da evolução da taxa de desemprego ao longo destes 20 anos desenha com clareza o impacto da primeira crise no emprego jovem, sendo ainda pouco firmes os sinais da atual crise, embora seja expectável que o desenho da curva do desemprego jovem volte a subir de forma pronunciada (voltaremos adiante ao atual período de crise). Há um segundo aspeto relevante na evolução observada. O nível da taxa de desemprego em 2019, após o período de recuperação verificado a partir de 2014, estava ainda muito acima do seu ponto de partida no ano 2000. Não estranhamente, estes foram 20 anos de tímido crescimento económico como sabemos.

.....
 O funcionamento do mercado de trabalho em Portugal é significativamente mais penalizador dos jovens do que acontece em média no conjunto dos países da UE.

Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)
Taxa - %



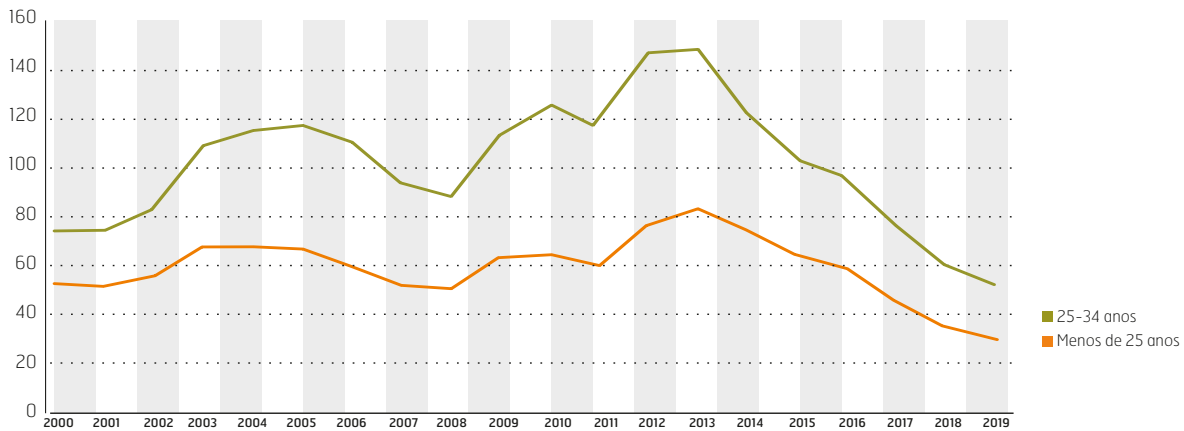
Fonte: INE, PORDATA

Este não é um problema exclusivo na faixa etária mais jovem, como apresentado no gráfico, que de resto se espera que esteja crescentemente em percursos de educação e formação – no caso dos mais jovens de entre eles –, mas é, também, dos escalões etários subsequentes, isto é, entre os 25 e os 34 anos. Isso é evidenciado se olharmos para a evolução do desemprego registado nos escalões com menos de 25 e 25-34. Aí se verifica que o volume do desemprego registado é superior no escalão 25-34 e que manifesta a mesma sensibilidade ao ciclo económico. Contudo, analisando o desemprego em volume, verificamos que o ano de 2019 já apresenta dados mais positivos do que o do ano de partida nesta análise (2000), o que permite sinalizar o reflexo do impacto da redução da população ativa no cálculo das taxas de emprego jovem. Ou seja, um menor número total de desempregados produz uma taxa de desemprego mais elevada em razão de ser mais baixo o número inscrito no denominador.

Com efeito, estamos perante uma redução de 682 mil para 373 mil da população ativa no escalão com menos de 25 anos, correspondendo a um decréscimo de cerca de 45%, e de 1360 mil para 1006 mil da população ativa no escalão 25-34, correspondendo a um decréscimo de 26%. Essa quebra na população ativa explica o comportamento mais negativo da taxa de desemprego. Em volume ela é, contudo, bastante menos significativa e isso deve ser ponderado nas apreciações que fazemos. No caso do escalão mais jovem – onde é mais pronunciada – a expressão da redução da população ativa é certamente explicada, em grande medida, pelo progressivo alongamento dos percursos de ensino e formação, o que é muito positivo.

A população empregada evidencia, também, um recuo muito pronunciado, sobretudo no escalão etário mais novo. Considerando que em parte é efeito do prolongamento da escolaridade, essa dinâmica não é absolutamente negativa. Em todo o caso, os dados

**Desempregados inscritos nos centros de emprego
e formação profissional (média anual): total e por grupo etário – Continente
Indivíduo – milhares**



Fonte: IEFP/MTSSS-METD, PORDATA

mostram um comportamento recessivo do emprego jovem, seja em peso, seja em volume, ao longo dos últimos 20 anos.

Analisando a taxa de desemprego jovem (15-29) de acordo com os dados do Eurostat entre 2011 e 2019 (série disponível para consulta *online*), confirma-se que para Portugal ela é sempre mais agravada do que a verificada para a média da União Europeia a 28 e que o seu agravamento foi muito mais acentuado em Portugal durante os anos impactados pela crise das dívidas soberanas. O período de recuperação económica verificado entre 2014 e 2019 permitiu, por sua vez, que a taxa se aproximasse significativamente da média europeia. Duas ideias são confirmadas por estes dados: a exposição ao desemprego por parte dos jovens tem sido maior em Portugal do que na média dos países europeus (UE28); essa exposição foi muito mais agravada em Portugal do que na média dos restantes países da União Europeia no período de crise económica.

da exposição ao desemprego, e só muito limitadamente este indicador nos ajuda a refletir sobre as várias dimensões do problema. Como se percebe facilmente, a questão do tipo de vínculo está implícita na dinâmica que acima observámos.

Com efeito, o sucesso dos processos de inserção do mercado de trabalho afere-se, também, pelo tipo de vínculo utilizado para a contratação dos jovens no mercado de trabalho. A análise da série disponível nos dados do Eurostat (2008-2019) para o peso da contratação a termo certo nos jovens coloca em evidência, primeiro, que a contratação a prazo – como comumente é referida – entre os jovens até aos 24 anos (categoria estatisticamente disponível e que deixa de fora um segmento importante deste grupo-alvo) é muito mais expressiva em Portugal do que na média da União Europeia (UE28) e, segundo, que a evolução tem sido negativa

Taxa de desemprego jovem – 15-29 anos

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
União Europeia a 28	16,6	17,9	18,4	17,3	15,7	14,3	12,7	11,5	10,7
Portugal	21,8	27,7	28,5	25,2	22,5	20,4	16,5	14,1	12,8

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

A forte interação negativa entre a taxa de desemprego jovem e os ciclos de crise económica levam-nos a outro plano de análise. A expressão do problema da participação dos jovens no mercado de trabalho só muito parcialmente se resume a esta dimensão de acesso, ou seja, à severidade

ao longo do período observado. Esta evolução apresenta, contudo, dois momentos: um de agravamento da situação até 2015 – pico do peso da contratação a termo de jovens em resultado do efeito da crise financeira – e de recuperação entre esse ano e 2019.

Trabalhadores entre os 15 e os 24 anos com contrato de trabalho a termo (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
União Europeia a 28	37,5	37,6	39,2	39,5	39,1	39,4	40,1	40,4	40,8	41,3	40,9	40,3
Portugal	51,7	51,3	53,6	54,6	52,6	56,6	59	63,9	62,8	63,2	61,1	59,5

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

Estes dados, se bem que sublinhem a exposição da precariedade dos vínculos ao ciclo económico, colocam em evidência, também, a dimensão estrutural do problema, permitindo-nos verificar que, na série analisada, o peso da contratação a termo representou sempre mais de metade do volume do emprego nesta categoria etária.

Ora, o que estes dados dizem é que, em período de crise económica, os jovens sofrem uma dupla penalização: são mais expostos ao desemprego porque a precariedade de vínculo faz com que mais facilmente sejam usados como variável de ajustamento e reforça-se a sua exposição à precariedade pela maior representatividade da contratação a termo nos novos contratos.

Se dúvidas existissem quanto à severidade da exposição dos jovens à precariedade do vínculo no mercado de trabalho, elas dissipam-se com a análise do peso da contratação a termo no escalão 25-54. Com efeito, embora também seja significativamente superior à média da União Europeia, o seu peso é menos de um terço do verificado para o escalão etário mais jovem e é, certamente, uma média construída com um contributo maior daqueles que se encontram no escalão entre os 25 e os 34 anos. Ou seja, a expressão de precariedade da contratação neste amplo escalão etário é determinada, com muita probabilidade como adiante veremos, pela extensão do peso da contratação a termo observável até aos 24 anos para os jovens dos escalões etários entre os 25 e os 34 anos.

A leitura conjugada destes dados permite suportar em indicadores claros a perspetiva que comumente temos de que o desfavorecimento dos jovens no mercado de trabalho é

um problema estrutural do mercado de trabalho em Portugal. Procuremos ir um pouco mais além nesta observação.

Não por acaso, Portugal é dos países da UE em que a taxa de conversão de contratos a termo em contratos sem termo no escalão 25-39 anos é mais elevada, reflexo da maior precariedade com que se faz a entrada no mercado de trabalho. Ou seja, o peso daqueles que, tendo iniciado a sua participação no mercado de trabalho com um contrato de trabalho a termo, só transitam para um contrato de trabalho sem termo entre os 25 e 39 anos é em Portugal muito superior a grande parte dos países da União Europeia, nomeadamente entre aqueles países com que nos assemelhamos mais do ponto de vista económico e social – serão disso exemplo a Espanha, a França, a Grécia, a Irlanda e a Bélgica.

Ao invés, o perfil tardio desta transição para a contratação a termo tem maior semelhança com o que acontece na Holanda, sendo relevante notar que dos países selecionados é a Dinamarca o país com a taxa mais elevada de transição de contratos a termo fixo para contratos sem termo neste escalão etário. De referir que estes dois países são a referência para a implementação dos regimes de flexissegurança em que maior proteção social é moeda de troca de maior flexibilidade no mercado de trabalho. Nessa medida, a comparação das taxas de transição com estes países exigiria uma análise mais profunda das diferentes variáveis que estão em causa, o que não cabe no propósito deste artigo. Ainda assim, valerá a pena referir que a estratégia de flexibilidade protagonizada pela contratação a termo em Portugal não acompanha nos resultados do emprego os alcançados na Dinamarca e na Holanda cujas taxas de desemprego jovem foram em 2019, respetivamente, de 9,5% e 5%.

Trabalhadores entre os 25 e os 54 anos com contrato de trabalho a termo (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
União Europeia a 28	9,6	9,2	9,5	9,7	9,6	9,6	9,9	10,2	10,3	10,4	10,4	9,9
Portugal	16,7	16,3	17,7	17	16	16,9	17	17,5	18,1	17,8	18,1	16,8

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

A dificuldade de cumprir a expectativa de que a contratação sem termo funcione como estratégia de entrada flexível, mas, simultaneamente, eficaz para promover a transição para uma contratação estável está aqui bem patente. Ao invés, a contratação sem termo tende a promover ciclos encadeados de descontinuação do vínculo laboral. Nuns casos prolongando o contexto de exercício, noutros substituindo-o por um diferente. Em ambos os casos com prejuízo. No primeiro, dos valores de compromisso e responsabilidade; no segundo, das aprendizagens adquiridas numa determinada função e da própria eficiência da afetação de recursos no mercado de trabalho.

Em período de crise económica, os jovens sofrem uma dupla penalização: são mais expostos ao desemprego e reforça-se a sua exposição à precariedade pela maior representatividade da contratação a termo nos novos contratos.

Transição de contratos a termo fixo para contratos permanentes no escalão etário entre os 25 e os 39 anos (média anual de transições trimestrais)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bélgica	:	:	:	:	:	:	:	5
Dinamarca	29	29	37	38	40	21	28	38
Irlanda	7	10	8	10	9	10	10	9
Grécia	1	0	1	1	1	2	1	2
Espanha	7	7	6	6	7	7	7	8
França	8	8	9	7	6	7	7	7
Holanda	8	7	7	7	18	17	18	20
Portugal	17	16	16	15	16	16	16	18
Finlândia	11	11	12	10	9	11	12	14
Reino Unido	11	13	13	13	15	12	14	13

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

Poderíamos ir um pouco mais além nesta análise e convocar os dados relativos à contratação a prazo, sobretudo quando involuntária. Por economia de espaço não o faremos, mas é possível referir que eles convergem para a mesma leitura que aqui temos vindo a fazer. Não tanto pela expressão do emprego parcial na população jovem, que em Portugal (13,4%; 2019) é inferior à média da UE28 (23,1%; 2019), mas pelo facto de persistir, nas razões que o determinam em Portugal, um peso muito grande da dificuldade em encontrar trabalho a tempo inteiro (45,1% dos casos contra 25,5% na UE28).

Nesta breve incursão por alguns indicadores que nos podem ajudar a analisar a situação dos jovens face ao mercado de trabalho em Portugal, importa convocar o que se refere aos ganhos salariais. Como se pode verificar no conjunto de dados que em seguida se apresentam, ela é significativamente desfavorável quando comparada com a realidade dos escalões mais velhos e com a realidade europeia. O ganho médio mensal da população jovem (< 30 anos) em Portugal representa 46% do ganho médio do mesmo grupo na UE, enquanto essa proporção é de 48% para o total da população.

Evolução do ganho médio mensal em Portugal e na UE (população < 30 anos e população total)

		2006	2010	2014	2018
UE 28	< 30	1419	1440	1583	2060
Portugal		769	819	775	938
Rácio		54%	57%	49%	46%

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

A proporção do ganho médio mensal da população jovem em Portugal face à da UE28 tem-se degradado ao longo das duas décadas em análise, regredindo de 54% em 2006 para 46% em 2018. Essa evolução negativa deve-se ao grande diferencial na taxa de crescimento do ganho médio mensal entre 2006 e 2018 que na UE foi de 45% e em Portugal de 22%. Ou seja, a evolução verificada no período não permitiu assegurar a convergência com a média salarial dos jovens na UE, tendo contribuído, antes, para ampliar mais o diferencial existente. Será bom notar que essa evolução não é significativamente diferente da ocorrida para o ganho médio mensal total que, na verdade, passou de 56% em 2006 para 48% em 2018. Ou seja, mantiveram-se os dois pontos percentuais de diferença existentes no início do período em análise. É assim possível formular a seguinte conclusão: o período decorrido deste milénio não permitiu fazer com que os ganhos médios em Portugal convergissem com os verificados na União Europeia, sendo essa conclusão extensiva ao grupo da população jovem com menos de 30 anos que tinha uma posição relativa mais desfavorável que o conjunto da população.

É ainda cedo para se poder ler o que a atual crise pode trazer em termos do emprego jovem. O agravamento dos dados do desemprego geral é já sensível, mas ainda é incerto projetar a sua evolução futura. Contudo, olhando para os dados do desemprego registado, é legítimo esperar que a penalização do escalão etário mais jovem volte a acontecer. De resto, a sua maior precariedade laboral torna-o uma quase inevitabilidade que sempre se repetirá se mudanças estruturais não se produzirem. Com efeito, os dados do desemprego registado em dezembro de 2020 permitem verificar que, na variação homóloga, o desemprego jovem aumentou 49%, o que compara com 27% para os restantes escalões etários. Em linha com este crescimento mais pronunciado do desemprego registado nos jovens, o peso destes na estrutura global do desemprego passou de 10,9% para 12% enquanto para os restantes grupos etários recuou de 89,1% para 88%. Os dados são ainda escassos, mas o curso desta crise parece voltar a penalizar mais os jovens no contexto do mercado de trabalho.

Antes de procurar situar algumas conclusões desta breve análise, valerá a pena sublinhar que as duas décadas deste milénio

Evolução dos ganhos médios – População total e população < 30 anos

		2006	2010	2014	2018	Var %
UE 28	< 30	1419	1440	1583	2060	45%
Portugal		769	819	775	938	22%
UE 28	Total	2010	2097	2278	2697	34%
Portugal		1135	1231	1209	1292	14%

Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

De salientar, ainda, que o ganho médio da população jovem, conforme se apresenta no quadro seguinte, é em Portugal ligeiramente mais baixo (73%) do que o verificado na UE28 (76%), sendo que esta proporção se manteve inalterada ao longo de todo o período em análise.

Percentagem do ganho médio da população jovem no ganho médio total

	2006	2010	2014	2018
UE28	71%	69%	69%	76%
Portugal	68%	67%	64%	73%

Fonte: Eurostat

corresponderam a um período de crescimento abúlico do ponto de vista económico e em que a percentagem do PIB *per capita* sobre a média dos países da OCDE regrediu cerca de dez pontos percentuais. Esta é a corrente de fundo que condiciona qualquer estratégia de valorização do emprego.

A análise feita permite sublinhar o seguinte conjunto de ideias:

- O funcionamento do mercado de trabalho em Portugal é significativamente mais penalizador dos jovens do que acontece em média no conjunto dos países da União Europeia;
- Essa penalização acontece na exposição ao desemprego, nos ganhos salariais médios, mas, sobretudo, na proporção do vínculo precário na sua contratação;
- O mecanismo de flexibilidade representado pela contratação a termo não se constituiu como válvula de ajustamento eficiente da oferta e procura de emprego, antes constituindo

O mecanismo de flexibilidade representado pela contratação a termo não se constituiu como válvula de ajustamento eficiente da oferta e procura de emprego, mas como o principal elemento travão de uma política de valorização do emprego jovem.

o principal elemento travão de uma política de valorização do emprego jovem;

- Em contexto de ajustamento a ciclos económicos negativos, a severidade do impacto do desemprego e da precariedade das condições de trabalho é maior nos jovens do que nos restantes escalões etários;
- O período que mediou entre o início do milénio e o dia de hoje não representou um período de significativa melhoria dessas condições e, muito menos, de convergência com o desempenho médio observado ao nível da União Europeia.

Estas conclusões, embora estando longe de terem uma elaboração robusta do ponto de vista da sustentação empírica neste breve artigo, são suficientemente claras para avalizarem a reivindicação de uma crescente atenção das políticas públicas sobre o problema. Bastará convocar a expressão que por esta via assume o problema das desigualdades de rendimento e condições de vida – que de resto têm expressões de género que não se analisaram nesta reflexão – para lhe dar pertinência. Contudo, o problema mais imediato de desigualdade é, também, um problema de coesão social com expressão a prazo em domínios tão importantes como a coesão intergeracional, a dinâmica demográfica e a própria sustentabilidade do sistema de segurança social. De resto, a precariedade dos jovens funciona como incentivo ao desemprego dos mais velhos, sobretudo os menos qualificados, por via da procura de ganhos ao nível dos custos de contratação que desvalorizam uma perspectiva de investimento mais estratégico na qualificação do emprego.

O retrato feito permite sublinhar o acerto das alterações feitas em 2017 aos instrumentos de política ativa de emprego, nomeadamente ao instrumento de apoio à contratação que passou a priorizar de forma inequívoca a contratação sem termo. Também a revisão feita no instrumento de apoio aos estágios profissionais com a valorização dos prémios à contratação sem termo e a valorização das bolsas para os mais qualificados está amplamente alinhada com esta necessidade de resposta política. Os indicadores de impacto disponíveis são positivos – como os próprios dados acima coligidos relativamente à evolução da contratação sem termo reforçam – e este é, certamente, um caminho que se pode aprofundar.

A dimensão do problema parece, contudo, sugerir a necessidade de encontrar estratégias complementares. Não será fácil encontrá-las sem um debate e uma reflexão mais amplos que as suportem.

Nessa procura parece ser de questionável valor a ideia de que uma generalizada e mais profunda flexibilização do mercado de trabalho trará novos equilíbrios intergeracionais que beneficiarão os mais jovens. As evidências não funcionam nesse sentido. O incentivo que a precariedade do emprego jovem dá ao desemprego dos mais velhos, menos qualificados e com custos salariais mais elevados, seria reforçado e corria o risco de ampliar a aplicação do quadro de precariedade e penalização salarial a muitos mais. A procura de melhores soluções passará, certamente, por explorar outras alternativas.

O desincentivo do mecanismo de contratação a prazo poderá ser aprofundado, assim como o incentivo da contratação sem termo, não só por via dos apoios, mas da redução dos custos salariais – não necessariamente dos que incidem sobre o emprego jovem, mas, por exemplo, por via de incentivos de compensação intergeracional que promovam uma maior coesão no mercado de trabalho.

A qualificação das organizações e o reforço da sua competitividade é essencial à criação de emprego mais qualificado e de melhor qualidade. Essa transformação, que nos seus termos também inclui uma transição digital, é crítica. Que os incentivos que se lhe vão dirigir no ciclo de novos apoios estruturais sejam eficazes é de vital importância. Que neles se integrem incentivos à qualidade do emprego jovem parece uma oportunidade para dar uma maior espessura às políticas de competitividade. Inovar em serviços, processos, mercados sem um adequado fortalecimento do emprego que o suporta é uma resposta incompleta e fragilizada. A integração de incentivos ao emprego e à economia será uma via significativa de valorização das estratégias de apoio ao emprego jovem.

Articular os mecanismos, múltiplos, de estágios curriculares profissionalizantes com estratégias de incentivo à transição para o mercado de trabalho afigura-se uma pista igualmente importante. Fazer suceder a um estágio curricular profissionalizante um estágio profissional apoiado alonga o processo de transição e fragiliza a eficácia do primeiro.

As opções existirão e o problema tem contornos que não suscitam grande hesitação quanto à relevância de o colocar com reforçada centralidade na agenda das políticas públicas. Fazer com que as estratégias de apoio à recuperação económica possam ser servidas por instrumentos reforçados neste domínio afigura-se uma prioridade para que o ciclo que agora se inicia rompa com o perfil trilhado nas últimas duas décadas. Que tal seja conseguido na promoção da qualidade do emprego jovem é vital para o nosso desenvolvimento futuro enquanto país. Que a mesma inversão de ciclo possa acontecer no plano desportivo, apenas é importante para o ânimo de alguns de nós. ◀

ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO DE CARREIRA
PARA JOVENS E JOVENS ADULTOS

BREVE REFLEXÃO EM TORNO DOS PRINCIPAIS DESAFIOS

AUTORA: Maria Paula Paixão, Professora Associada da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
FOTOS: Shutterstock

Nas sociedades contemporâneas, o acesso e a manutenção no mercado de trabalho estão intimamente associados ao processo de aprendizagem ao longo da vida, o qual envolve, num projeto que deve ser comum e amplamente participado, os indivíduos, as comunidades, as instituições educativas e de trabalho, os parceiros sociais e as instâncias de decisão política. Este projeto comum integra vários sistemas de suporte, nos quais se incluem os dispositivos de orientação ao longo da vida, os quais devem contemplar atividades e serviços destinados a ajudar os cidadãos, de qualquer idade e em qualquer momento ao longo da sua vida, a fazerem escolhas educativas, de formação profissional e profissionais, e a gerir as suas carreiras (OCDE, 2005). A orientação e o aconselhamento de carreira constituem, assim, um eixo-chave das políticas europeias de promoção da aprendizagem ao longo da vida, devendo ser precoces, contínuos, acessíveis, combinar diferentes métodos e abordagens e envolver o recurso às TIC, pois estas expandem

o seu alcance, sem limitações de espaço físico ou território.

No que se refere aos jovens a frequentar a escolaridade obrigatória, a orientação e o aconselhamento de carreira devem contribuir para a reforma do sistema educativo (Oomen & Plant, 2015) e integrar um conjunto sistemático e articulado de medidas **preventivas, interventivas e de compensação** que:

1. permitam o envolvimento dos jovens no contexto escolar;
2. previnam a saída precoce da escola;
3. permitam a integração/reintegração dos jovens em risco;
4. promovam a transição eficaz para o mundo do trabalho;
5. promovam a aquisição de competências de gestão de carreira e a empregabilidade.

Globalmente, a orientação e o aconselhamento de carreira devem promover diversos tipos de aprendizagens efetuadas relativamente ao trabalho, que

.....
O processo de orientação e aconselhamento de carreira constitui um eixo-chave das políticas europeias de promoção da aprendizagem ao longo da vida, devendo ser precoce, contínuo, acessível, combinar diferentes métodos e abordagens.
.....

podem e devem ser ajustadas aos diversos níveis e tipos de ensino, características desenvolvimentais dos jovens e suas necessidades específicas.

A saída precoce da escola constitui um problema do sistema educativo e da própria sociedade e deve ser combatida através de medidas promotoras da equidade e sucesso na escolaridade obrigatória, no âmbito de um sistema educativo com trajetos diferenciados e flexíveis, visando a capacitação dos que o frequentam para a participação ativa em processos de aprendizagem ao longo da vida. A saída precoce da escola é mais acentuada em países europeus com taxas mais baixas de alunos a frequentarem percursos educativos envolvendo a aprendizagem em contextos de trabalho, pois estes contribuem para uma maior intencionalidade no processo de atribuição de sentido às aprendizagens efetuadas (Euridyce, 2014). A evidência empírica salienta, igualmente, o facto de que a aprendizagem em contexto de trabalho (estágios, períodos de treino e formação, etc.) gera resultados positivos no combate ao desemprego e na inserção com sustentabilidade no mercado de trabalho. Vários documentos produzidos por parcerias construídas no espaço europeu (e.g. European Commission, 2013) têm salientado o papel central da orientação e do aconselhamento de carreira antes, durante e após a participação em atividades de aprendizagem em contexto de trabalho (Borbély-Pecze & Hutchinson, 2014). A sua presença constitui um dos fatores de sucesso na transição para a vida ativa que caracterizam as boas práticas de aprendizagem em contexto de trabalho.

Por outro lado, os jovens adultos efetuam os seus processos de tomada de decisão de carreira em contextos complexos, cheios de ambiguidades e incertezas, caracterizados pelo declínio nas oportunidades de trabalho, pela diminuição do desemprego, principalmente através de formas de trabalho temporário, contingente, e de outras modalidades contratuais não tradicionais de curto prazo e, sobretudo, pela emergência da *second machine age* (informática e robótica), que está a mudar drasticamente a natureza do trabalho. A ocorrência de eventos com expressão mundial, como a Covid-19 que estamos a experienciar, causa um contexto global de “choque” no mundo do trabalho e da carreira (e.g., saliência nunca anteriormente assumida pelo trabalho realizado à distância), aumentando o desemprego e as condições precárias de vida, sobretudo em grupos já anteriormente marginalizados, fomentando a existência de diversos tipos de fronteiras económicas e sociais, e originando diversos tipos de respostas e de ações coletivas ao seu impacto, com alterações significativas no funcionamento cognitivo e na regulação emocional dos cidadãos, nomeadamente dos jovens adultos (Fouad, 2020). Neste cenário, que origina a organização de percursos e trajetos frequentemente pouco saudáveis de inserção comportamental, é imperativo que os serviços de orientação e aconselhamento de carreira reflitam sobre o modo como as mudanças no trabalho estão a moldar os sistemas de desenvolvimento de carreira.

Desta forma, devem procurar responder, de um modo integrado e coerente, a questões relativas à automação, envelhecimento, mudanças nas políticas de gestão de recursos humanos e nas práticas de trabalho, preocupações ligadas à crescente desigualdade, precariedade, aumento dos períodos de transição para o mercado de trabalho, entre outros.

Em termos de oferta universal devem promover, através de tarefas de informação, educação, intervenção psicoeducativa e consulta psicológica, o desenvolvimento de competências de gestão autónoma ou autodirigida da carreira que, na literatura vocacional especializada, têm levado à emergência de novos conceitos e modos de compreensão do desenvolvimento humano em torno do trabalho e das relações [e.g. carreira multiforme e sem fronteiras; adaptabilidade; empregabilidade; resiliência; capital de carreira; motivação de carreira, etc.] (Maree, 2017). Neste enquadramento, Hirschi (2012) propôs o desenvolvimento e a implementação de um modelo

.....
A saída precoce da escola deve ser combatida no âmbito de um sistema educativo com trajetos diferenciados e flexíveis, visando a capacitação dos que o frequentam para a participação ativa em processos de aprendizagem ao longo da vida.
.....

compreensivo de recursos de carreira, com características bastante inovadoras. Para possibilitar o processo de construção de uma carreira que “cruza” as fronteiras entre diversas dimensões e contextos de vida do indivíduo, que podem mudar de forma rápida e imprevista, é necessário investir, na jovem adultez, em intervenções compreensivas e integradas que



permitam a aquisição de quatro tipos ou categorias de recursos:

- a) recursos de capital humano (educação, experiência, formação, aquisição de conhecimentos e competências, etc.);
- b) recursos sociais ou de capital social (estrutura e conteúdo das relações sociais dos indivíduos, tais como tutores, mentores e outras figuras significativas integrando redes sociais que disponibilizam influência, informação e suporte);
- c) recursos psicológicos gerais (quadros mentais robustos e que se expressam em diferentes contextos, nomeadamente no que se refere ao significado do trabalho;
- d) recursos identitários de carreira (consciência dos recursos associados ao papel de trabalhador, tais como interesses, capacidades, objetivos e valores, etc.).

A construção destes recursos deve ocorrer no âmbito de um processo educativo em que os

jovens transformam a informação em conhecimento significativo, em ambientes de aprendizagem dialógicos e orientados para a resolução de problemas.

No que se refere aos dispositivos de orientação e aconselhamento de carreira dirigidos aos jovens mais vulneráveis, que enfrentam barreiras acrescidas ou mais persistentes e que apresentam mais dificuldade em encontrar e manter “trabalho decente” (condições de trabalho seguras, valores organizacionais alinhados com os valores individuais, familiares e sociais e estrutura de carreira e de vida saudável), estes devem adicionalmente envolver atividades ao nível da consultoria organizacional e da advocacia social e da tomada de decisão política. O objetivo desta rede complexa e multinível de serviços é o de permitir a satisfação das necessidades (biológicas, psicológicas e sociais) e o amortecimento e/ou remoção das barreiras sociais, através da implementação de medidas de proteção económica e social, da criação de locais de trabalho mais justos e da



Os serviços de orientação e aconselhamento de carreira devem refletir sobre o modo como as mudanças no trabalho estão a moldar os sistemas de desenvolvimento de carreira.

promoção de capacidades de enfrentamento crítico e de adaptação às mudanças no mundo do trabalho (Bluestein *et al.*, 2019). Este tipo de serviços deve ser especialmente dirigido a jovens com necessidades especiais, baixas qualificações e dificuldades persistentes de inserção socioprofissional, problemas crónicos de saúde e também para jovens oriundos de minorias étnicas e culturais, jovens emigrantes e refugiados e/ou enfrentando problemas de estigmatização e/ou discriminação (e.g. doença mental, cumprimento de sentença, etc.).

Para responder adequadamente a estes complexos desafios colocados à construção da carreira de jovens e jovens adultos, torna-se urgente estabelecer formas de colaboração, parcerias, partilha de saberes e experiências entre diferentes

atores do teatro de construção da carreira a trabalhar no mesmo contexto nacional e/ou em diferentes contextos internacionais (associações e redes informais e formais, como é o caso da rede *Euroguidance*, uma rede europeia transnacional que promove a dimensão europeia na orientação através da partilha de informação de qualidade e de boas práticas, reunindo centros em mais de 30 países europeus).

No contexto europeu coexistem atualmente três modelos predominantes de prática profissional de orientação e aconselhamento de carreira: os modelos psicológico, pedagógico ou misto (combinação dos modelos psicológico e pedagógico). Estes modelos apresentam diferenças nos requisitos de entrada, perfis de competência e de emprego, bem como na flexibilidade e autonomia



dos serviços (Vuorinen & Kettunen, 2017). Numa tentativa de regulamentar os aspetos anteriormente referidos, uma proposta de formação efetuada pelo Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe (NICE, 2014) sugere a identificação de cinco tipos de papéis e funções profissionais, que devem constituir os pilares estruturantes de formação aquando da eventual criação de um referencial europeu de competências neste domínio:

1. atividades de informação e avaliação acerca de si próprio(a), das ofertas formativas e do mercado de trabalho;
2. educação para a carreira, consistindo no apoio ao desenvolvimento de competências de gestão da carreira através de atividades programadas e sistemáticas de aprendizagem vocacional;
3. desenvolvimento de sistemas de carreira que fornecem suporte aos indivíduos e às organizações em momentos de transição (e.g. colocação, promoção da articulação entre os serviços públicos e os empregadores);
4. aconselhamento de carreira, consistindo na prestação de apoio aos clientes a refletirem sobre si próprios (as), a atribuírem sentido às experiências que vivenciam, a tomarem decisões de carreira complexas, bem como a efetuarem mudanças no comportamento e funcionamento pessoal, com base numa sólida aliança de trabalho;
5. gestão de serviços de carreira, com foco na organização eficaz dos diversos tipos de serviços providenciados e na avaliação da qualidade do trabalho efetuado.

O objetivo desta proposta é o de incrementar a relevância, qualidade, consistência e eficácia das modalidades de formação inicial e contínua dos profissionais de orientação e aconselhamento de carreira, em estreita articulação com seis áreas nucleares de investigação:

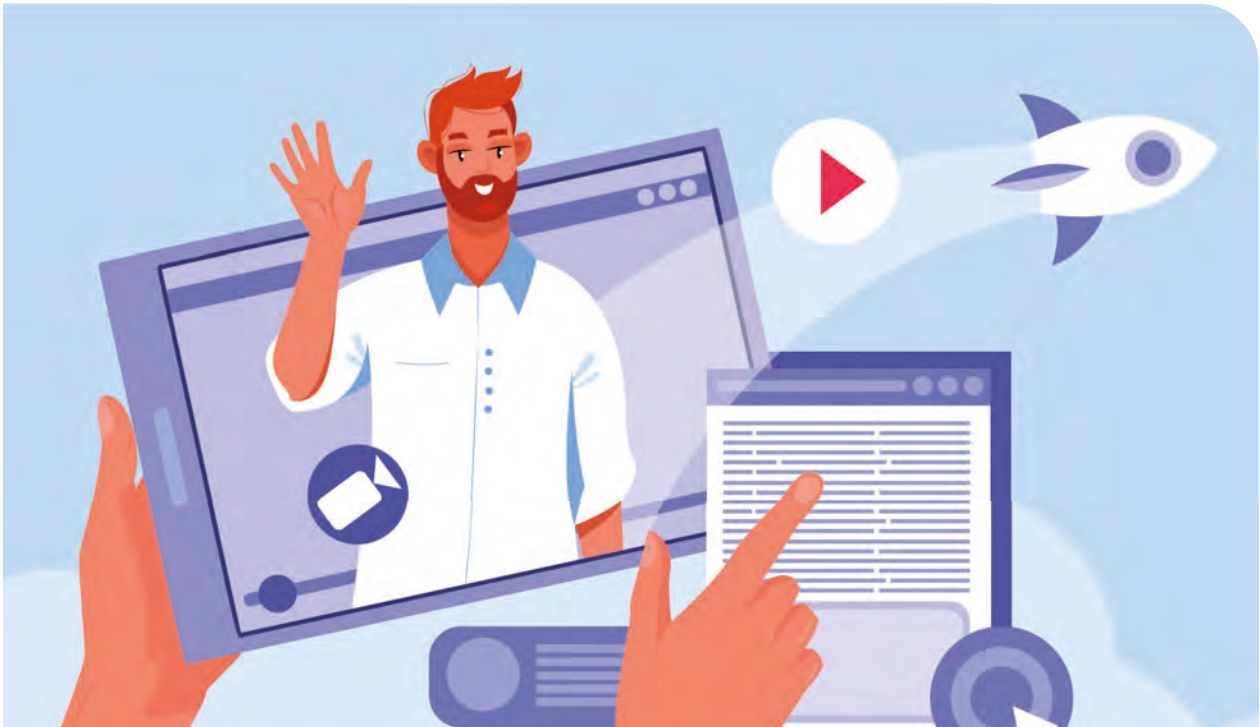
1. investigação focando as características dos clientes;
2. investigação sobre eficácia das intervenções;
3. investigação sobre o processo que subjaz a diferentes intervenções de carreira;

4. investigação sobre características-chave dos profissionais que providenciam serviços de carreira;
5. investigação em torno das características das organizações que providenciam serviços de carreira;
6. investigação focando-se nos aspetos contextuais relevantes para interpretar e compreender a situação dos clientes, bem como as circunstâncias políticas e sociais relacionadas com o funcionamento dos serviços de carreira.

Em jeito de conclusão, gostaríamos de sublinhar a pertinência da aposta no reforço de estruturas coordenadas de prestação de serviços de orientação e aconselhamento de carreira ao longo da vida com referenciais de competências e níveis de intervenção adequadamente definidos e interligados. ◀

Referências bibliográficas:

- BLUJSTEIN, D., KENNY, M., DIFABIO, A. & GUICHARD, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- BORBÉLY-PECZE, T & HUTCHINSON, J. (2014). *Work-based learning and lifelong guidance policies*. ELGPN concept note n°5.
- EURIDYCE (2014). *Tracking early leaving from education and training in Europe: Strategies, policies and measures*. EU: European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (2013). *Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors. A guidebook for policy planners and practitioners*. Report prepared by Ecorys, Irs and IES.
- FOUAD, N. (2020). The impact of COVID-19 on work and workers. *Journal of Vocational Behavior*, 103441.
- HIRSCHI, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- MAREE, K. (Ed.) (2017). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer Science
- NETWORK FOR INNOVATION IN CAREER GUIDANCE AND COUNSELING IN EUROPE (NICE, 2014). *European Summit on developing the career workforce of the future*. Canterbury, England: Canterbury Christ Church University.
- OECD (2005). *Orientação Escolar e Profissional*. Guia para Decisores. Lisboa: Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular e Instituto de Orientação Profissional.
- DOMEN, A. & PLANT, P. (2015). *Early school leaving and lifelong guidance*. ELGPN concept note n°6.
- VUORINEN, R. & KETTUNEN (2017). The European status for career service provider credentialing: Professionalism in European Union (EU) Guidance Policies. In H.J. Yoon (ed.) *International Practices of Career Services, Credentials, and Training*. Broken Arrow, OK; NCDA



LIDERANÇA

NOVOS DESAFIOS

O CEEP PORTUGAL - Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou Interesse Económico Geral, organizou um ciclo de *webinars* sobre Liderança e Motivação de Pessoas e Equipas, destinado às organizações suas associadas.

Estas sessões foram dirigidas a dirigentes, gestores e técnicos de recursos humanos das empresas/ organizações que integram o CEEP, com o objetivo de discutir e aprofundar as tendências da gestão de RH nas organizações; divulgar e partilhar boas práticas de gestão de RH; promover o *networking* entre especialistas, investigadores da comunidade científica e académica.

Nesta edição da revista, e face à atualidade e pertinência do tema, levamos ao conhecimento dos nossos leitores um artigo da autoria de Nelson Ramalho (docente na ISCTE Business School) e Paula Castelão (responsável de Gestão de Talento) que teve como mote o *webinar* “O papel das lideranças e o contexto pós-Covid”, em que os dois autores foram oradores.

Publicamos também uma entrevista realizada a Milton Sousa, Professor Associado da Nova School of Business and Economics (SBE), um dos oradores do *webinar* “Liderança virtual e o sentido do trabalho no contexto da pandemia: lições para o futuro”, em que se debateram os desafios inerentes à liderança remota e melhores práticas para a motivação de pessoas, e no qual foram apresentados alguns estudos sobre o tema.

Salienta-se ainda o artigo “Tecnologias digitais na educação de adultos” que apresenta os resultados de um estudo realizado em Portugal, em 2018, com base num questionário *online*, que, nas suas conclusões, aponta para os principais desafios futuros no uso das tecnologias digitais na educação de adultos no nosso país.

O PAPEL DAS LIDERANÇAS E O CONTEXTO PÓS-COVID

AUTORES: Nelson Ramalho, Docente na ISCTE Business School; Paula Castelão, Responsável de Gestão de Talento

FOTOS: Shutterstock

Em época de crise disruptiva, a visão estratégica tende a dar lugar à reação tática, e as emoções negativas levam a ponderar todas as possibilidades quanto ao futuro. Porém, é necessário transitar do domínio das possibilidades para o das probabilidades. Para tal, urge compreender que nenhuma mudança ocorre num vazio e que as macrotendências são dotadas de inércia, pois a sua constituição levou décadas a consolidar e a sua substituição não se faz, de forma sustentável, durante a vigência de uma crise. Assim, a liderança organizacional, nos seus vários níveis (aqui designada colegialmente por “lideranças”), pode e deve considerar estas tendências.

Convidamos assim a uma análise do que ocorria antes da crise da Covid-19 (ontem), o que caracteriza a crise (hoje) e o que, com base nisto, pode resultar enquanto oportunidades para as organizações (amanhã).

Ontem – A emergência da complexidade

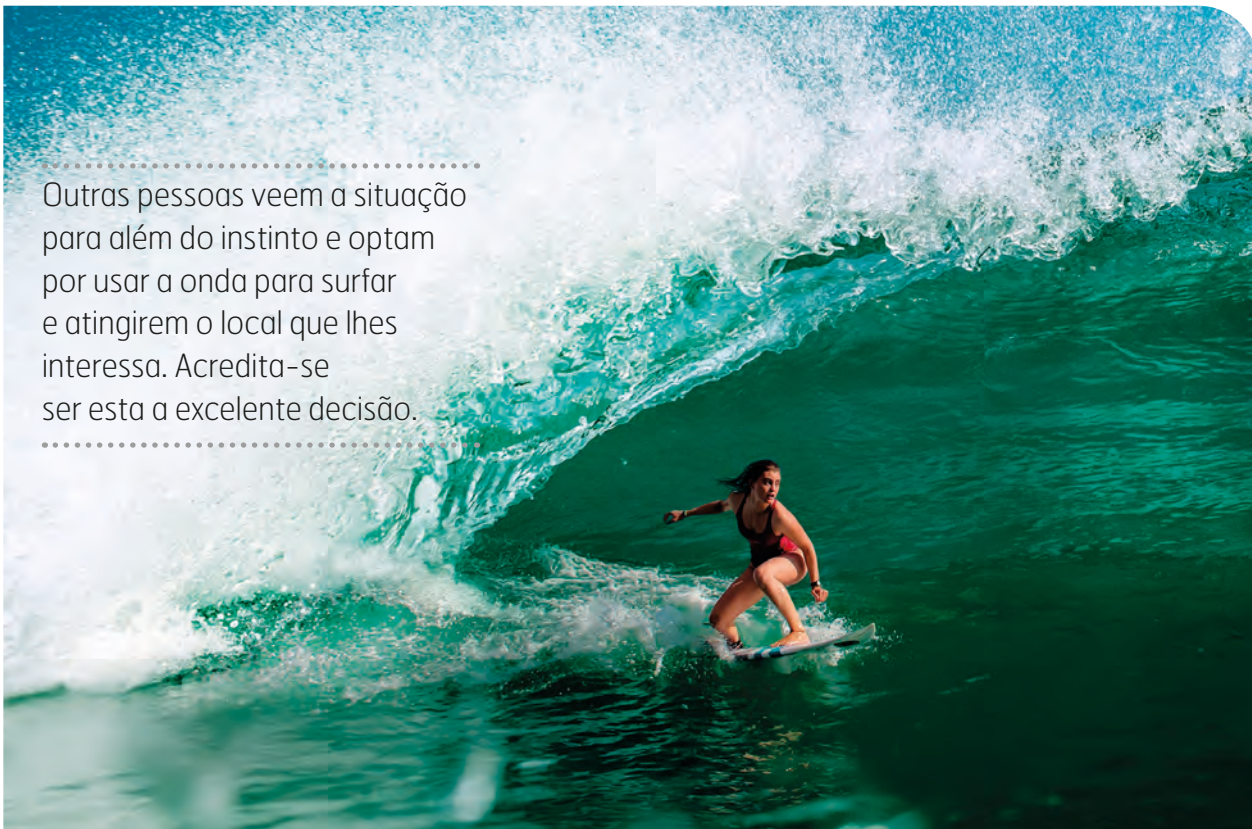
As mudanças **económicas** a que o mundo ocidental tem assistido nas últimas décadas ocorrem sob a égide da interdependência. Do ponto de vista económico, entre as forças que operam no sentido de globalizar e outras no sentido de reverter este processo, o volume do comércio internacional e dos fluxos de investimento parece indicar um predomínio das primeiras. Na expectativa de que um equilíbrio

multilateral seja de mútuo interesse, entende-se que o movimento de integração económica mundial continuará a adensar-se. Paralelamente, as possibilidades tecnológicas têm possibilitado novos modos de operação de que é exemplo a emergência da economia partilhada intermediada por plataformas digitais. A palavra de ordem parece ser “interdependência”.

Do ponto de vista **demográfico** (e de forma muito próxima das tendências na dimensão social), assinala-se um envelhecimento da população ativa no mundo ocidental a par de uma forte pressão para a obsolescência técnica de inúmeras profissões. Esta pressão demográfica tem vindo a traduzir-se em crescentes níveis de fluxos migratórios laborais transcontinentais, quer de pessoas provenientes de economias relativamente desfavorecidas quer de jovens qualificados em direção a economias mais desenvolvidas. A palavra de ordem parece ser “migração”.

Do ponto de vista **social**, a par de uma progressiva qualificação da força de trabalho, assiste-se a uma diversificação dessa mão de obra no mundo ocidental. Esta diversificação tem por origem os fluxos migratórios referidos, mas também a própria multiplicidade das fontes de socialização nas sociedades. Ambos concorrem para produzir quadros de valores e compreensões do mundo muito distintas no seio de cada sociedade, sobretudo geracionais, com a

.....
Outras pessoas veem a situação para além do instinto e optam por usar a onda para surfar e atingirem o local que lhes interessa. Acredita-se ser esta a excelente decisão.
.....



ressignificação do trabalho no quadro do sentido de vida, maior mobilidade transnacional da mão de obra e maior expectativa de participação nas decisões organizacionais. A palavra de ordem parece ser “diversidade”.

O **ambiente** e os efeitos negativos do crescimento económico acelerado saltaram dos laboratórios para a consciência social e as políticas mundiais. O fator antropogénico da mudança climática parece reunir consenso científico, e a pressão societal sobre as organizações exige um papel de responsabilidade social, sendo a reputação comunitária um ativo político importante no quadro da sua legitimidade junto do consumidor. A palavra de ordem parece ser “sustentabilidade”.

No domínio **político** assiste-se a maior instabilidade institucional, à conflitualidade entre poderes nacionais e supranacionais, e a sinais de obsolescência institucional em múltiplos níveis com a função reguladora a dar sinais de reatividade em vez da assumida proatividade.

Os mercados de capitais comportam-se como sistemas caórdicos com comportamentos cuja antevisão escapa às ferramentas existentes. A palavra de ordem parece ser “volatilidade”.

Por último, a dimensão **tecnológica** trouxe inovações que abalam os alicerces do trabalho nas sociedades ocidentais. Salientamos os sinais de automatização e autonomização por via da inteligência artificial que a transformação digital tem vindo a trazer. Os *smartphones* e o *e-commerce* vieram desafiar a banca, os cartões de crédito, as lojas físicas de retalho e todos os serviços que possam ser prestados presencialmente. A indústria 4.0 e a impressão 3D e 4D vieram desafiar toda a manufatura tradicional, a siderurgia, a metalomecânica e até a construção civil. As redes sociais vieram desafiar os mecanismos de socialização e comunicação social. A economia verde e as cidades sustentáveis trouxeram novos imperativos, entre os quais a neutralidade carbónica e a fiscalidade verde que vieram desafiar

a indústria petrolífera. Por último, a própria base destas mutações tecnológicas, as indústrias de conhecimento (tais como as universidades, as consultoras e os laboratórios de investigação e desenvolvimento) têm vindo igualmente a ser desafiadas pela inteligência artificial e a sua capacidade de mimetizar o fundamento da sobrevivência e prosperidade humana. Ou seja, há algum setor que não esteja a ser desafiado por esta transformação? E há algum setor que esteja a antecipar estrategicamente a mudança em pleno? A palavra de ordem parece ser “autonomização”.

Em suma, as macrotendências traduzem-se num mundo VUCA (sigla inglesa de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade), nomeadamente:

1. Automação nos serviços e indústria altera binómio pessoas (quantitativo/qualitativo);
2. Pressão para o *reskilling*/reconversão da força de trabalho;
3. Desmaterialização e diversificação dos espaços de trabalho – *coworking*/teletrabalho;
4. Força de trabalho mais envelhecida/pressão para o rejuvenescimento;
5. Contrastes geracionais na ética de trabalho e expectativas diferenciadas;
6. Redução de elos intermédios na produção -> venda;
7. Pressão para a responsabilidade social, ambiental e económica.

No quadro destas tendências, o paradigma tradicional da liderança por via do controlo parece ameaçado. Contudo, na maioria das situações persiste a perceção de uma cultura organizacional marcada por decisões centradas na tarefa, na distância hierárquica, no controlo, nos processos e na decisão *top-down*. Em contraposição, o paradigma emergente exige decisões centradas nas pessoas, na gestão pela proximidade hierárquica, no *empowerment* (capacitação e descentralização de decisores), nos resultados, e na decisão participada. Tudo isto antes da crise da Covid-19 já estava patente, sem, contudo, gerar uma sensação de urgência ou ameaça à sustentabilidade do sistema. E agora?

.....

A quebra das rotinas de mobilidade e dos pressupostos de que o trabalho deve ser realizado presencialmente parecem ser duas grandes mutações estruturais a par de uma alteração logística fundamental ligada à migração para canais *online* do comércio.

.....

O que a Covid-19 veio mudar?

A interdependência impôs-se! Mesmo para os mais incrédulos, a contenção local de uma crise é um exercício votado ao fracasso porque tem natureza global, e a arrogância nacional, organizacional ou individual cedo deu lugar à humildade. Constatámos ainda mais o quão interdependentes estamos, estão as economias, as comunidades, e as pessoas. A decisão de um determina os efeitos sobre todos.

A par disto, a crise veio aumentar a incerteza física (biológica), psicológica e económica. As medidas de contenção ou redução pandémica vieram trazer maior distância psicológica, mas também alterar os padrões de consumo e mobilidade, com o retorno ao essencial. Esta alteração de padrões fragilizou o tecido produtivo e aumentou o risco de desemprego. No esforço organizacional



adaptativo, a reação consistiu numa migração (não sem resistências e erros de gestão) para o teletrabalho, muitas vezes olhado com desconfiança. As chefias viram-se na contingência de gerir equipas virtuais, tarefa para a qual não havia planos de contingência. A Covid-19 veio questionar os sistemas de liderança, de tomada de decisão e a cultura organizacional onde o horizonte estratégico ficou dominado pela pressão para a decisão rápida em clima de incerteza.

O amanhã – três cenários

Há pelo menos três possíveis desenvolvimentos no pós-Covid: o cenário de retorno ao passado (nostalgia2019), o de permanência da crise (Covid4ever) e o de redesenho do sistema (2021reset).

Parece haver consenso quanto à irreversibilidade de alguns dos efeitos da crise da Covid-19. A quebra das rotinas de mobilidade e dos pressupostos de que o trabalho deve ser realizado presencialmente parecem ser duas grandes mutações estruturais a par de uma alteração logística fundamental ligada à migração para canais *online* do comércio. Logo, o retorno ao paradigma de 2019 parece inverosímil.

Já o cenário de crise permanente, com maior ou menor recorrência deste agente viral ou de outro agente biológico patogénico, tem os seus apoiantes. Os argumentos sustentam-se na existência ou de microrganismos resistentes a antibióticos, devido à utilização massiva, ou nas possibilidades de mutação de inúmeros vírus em repositório animal, selvagem ou não. A história mostra que situações pandémicas são mais recorrentes do que permanentes e, assim, este cenário quase escatológico não é provável.

Resta, portanto, o último cenário. Neste, as tendências identificadas que caracterizam um mundo *vuca* são, em nosso entender, parcialmente reforçadas para um mundo *VUCA* (maiúsculas). Nomeadamente vamos assistir a uma automação acelerada nos serviços e na indústria, maior pressão para o *reskilling*, maior desmaterialização, *co-working* e teletrabalho, e a maior exigência de responsabilidade social, ambiental e económica. A consequência é uma quebra forte na procura de trabalho que seja rotineiro, algoritmizável, com custos de intermediação ou custos de estrutura física. Estas mutações na procura de trabalho sobrelevam as competências ligadas às áreas TIC como evidenciam os prognósticos para 2025



.....
 A liderança é um dos principais facilitadores destas mutações, mas também um dos seus principais bloqueios, o que está patente quer no *gap* de competências entre os líderes organizacionais quer na sua falta de interesse por estas temáticas.

do Fórum Económico Mundial. Acrescenta ainda este relatório 15 competências, cuja procura se espera crescente, entre as quais a de “liderança e influência social”, “resiliência, tolerância ao stress e flexibilidade”, “inteligência emocional” e “persuasão e negociação”. Todas essenciais para uma liderança de proximidade, que fomenta o compromisso psicológico. A liderança é um dos principais facilitadores destas mutações, mas também um dos seus principais bloqueios, o que está patente quer no *gap* de competências entre os líderes organizacionais (diagnosticado por este relatório) quer na sua falta de interesse por estas temáticas.

Considerando o reforço das macro-tendências, a pressão tecnológica, a integração de mercados e a importância decisiva que a liderança tem (sobretudo em fases de transição de modelo organizacional), consideramos que a liderança no contexto pós-Covid tem oito prioridades:

1. realinhar as equipas através de um **propósito forte e agregador** (a natureza humana é na essência motivada por significados);
2. fomentar uma **cultura digital e colaborativa** (maximizar a aceitação do digital e a utilização de ferramentas para valorizar as equipas);
3. alavancar as **competências sociais e digitais** de todos os colaboradores (*reskilling* e investir em *soft skills*);
4. não dar espaço para **vazios emocionais** devido ao silêncio (equipas virtuais competentes conseguem não transformar a distância física em distância psicológica horizontal);
5. não dar espaço para a **desvinculação psicológica** (liderança de proximidade evita a perda de identificação organizacional e sobretudo a distância psicológica vertical);
6. desenvolver (mais) **equipas de projeto**, com (mais) **autonomia** e (mais) **poder de decisão** (a confiança é necessária para preservar a capacidade adaptativa sobretudo num contexto VUCA);
7. valorizar a **performance contextual e a coletiva** (a capacidade para concretizar objetivos individuais é tão importante quanto aquela de garantir que os outros membros da equipa não falham os seus. Os comportamentos de cidadania organizacional garantem esta ética de equipa);
8. **flexibilizar comportamentos e estratégias** (essa flexibilidade tem de existir na estrutura organizacional, no funcionamento das equipas e nos processos de pensamento dos trabalhadores e líderes).

A metáfora que pode ilustrar a forma como se abordam estas prioridades remete para a zona de rebentação de uma onda na praia. De forma global, quando uma pessoa percebe que está numa zona de rebentação de uma onda que se aproxima, tende a fugir por instinto. É um erro, porque será com elevada probabilidade apanhada pela rebentação. Outras pessoas contrariam o erro e procuram dirigir-se para a onda no sentido de evitar a zona de rebentação. É uma boa decisão, mas têm de mergulhar para ter sucesso. Outras veem a situação para além do instinto e optam por usar a onda para surfar e atingirem o local que lhes interessa (aqui deixa-se à imaginação do leitor o que significa, na metáfora, mudar de local). Acredita-se ser esta a excelente decisão, mas carece de uma prancha ou outro meio de permanecer à tona da água. Defendemos que as oito prioridades expostas acima são esse instrumento. ◀



ENTREVISTA MILTON DE SOUSA, NOVA SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS

“O FIM DO CHEFE TRADICIONAL E AUTOCRÁTICO”

AUTORA: Rita Vieira FOTOS: cedidas pelo entrevistado

São quase uma espécie em vias de extinção, sugere Milton de Sousa. Segundo o Professor Associado da Nova School of Business and Economics (SBE), os chefes autocráticos tenderão mesmo a desaparecer e a dar lugar aos gestores cuja liderança coloque os colaboradores no centro da empresa. Isto porque, sublinha, o mais importante nas empresas são mesmo as pessoas e o seu crescimento.



Dirigir & Formar: Qual deve ser o papel de um líder, no atual contexto de trabalho remoto?

Milton Sousa: O papel que um líder deve ter neste contexto remoto não será muito diferente daquele que já tinha. Há é alguns fatores que, se calhar, no passado não seriam tão óbvios e que agora é preciso ter em conta. É importante manter essa preocupação e centralidade nas pessoas, ou seja, naquilo que as preocupa, naquilo que as leva a estar mais motivadas. Agora, num contexto remoto, tem de ser mais disciplinado na forma como comunica com as pessoas porque muito daquilo que era a comunicação espontânea, e que acontecia por inerência das pessoas se cruzarem nos

escritórios, agora, não existe. Portanto, o gestor tem de ter a capacidade de comunicar de forma mais eficiente e eficaz, para compensar essas falhas.

D&F: A comunicação tem de ser mais planeada...

M.S.: Mais planeada e mais disciplinada. Aliás, eu faço essa recomendação em diversos estudos, ou seja, tem de se planejar aquilo que seria a comunicação informal e casual, o que parece um pouco estranho. Como é que eu planeio a comunicação informal e espontânea? Criando momentos na agenda, todos os dias: ter o cuidado de ligar a X, Y e Z para perceber como é que estão e dar-lhes o meu apoio. Assim,

.....
"Ao darmos mais liberdade às pessoas para fazerem o seu trabalho, também lhes estamos a dar maior responsabilidade. E isso vai ajudar a criar mais confiança no líder e as pessoas a sentirem-se mais motivadas."
.....



cria-se a perceção de que o líder se preocupa, o que ajuda muito as pessoas a estarem motivadas no seu trabalho.

D&F: Quais os maiores desafios inerentes à liderança remota?

M.S.: Por um lado, o trabalho remoto veio para ficar e as pessoas perceberam que há muito que se pode fazer a partir de casa e que isso pode trazer muitas vantagens ao nível da flexibilização dos tempos de trabalho e da gestão do seu tempo. O facto de não perderem tanto tempo no trânsito permite ganhos de eficiência, mas, ao mesmo tempo, o oposto também se foi construindo. As pessoas perceberam que, trabalhando à distância, perdem uma dimensão emocional

e de relação no trabalho que também é motivadora. Portanto, o trabalho remoto não vai substituir o trabalho no escritório. O que as organizações estão a tentar fazer é encontrar um modelo híbrido entre o trabalho à distância e o presencial.

D&F: Que estratégias devem ser implementadas de forma a motivar os colaboradores em teletrabalho?

M.S.: Aqui há um aspeto importante que tem a ver com a previsibilidade com que os gestores comunicam. O que vemos é que, para as pessoas conseguirem confiar na sua gestão, têm de sentir que, apesar de estarem a trabalhar à distância, há estrutura, racionalidade, mecanismos e processos. Assim, o

gestor tem de conseguir ser mais disciplinado, mais regado na forma como comunica e se torna mais previsível. Há vários estudos, já com alguns anos, a indicar que, para as pessoas estarem motivadas, há três grandes fatores que são fundamentais: em primeiro lugar, as pessoas têm de sentir que são competentes e que são valorizadas por isso; em segundo lugar, precisam de ter um sentimento de pertença, de se sentir ligadas às pessoas e à organização; e, por último, têm de perceber que são autónomas e têm controlo sobre aquilo que é o seu trabalho. Portanto, mesmo de forma remota, o líder tem de continuar a ativar estas três dimensões. Para estimular o sentimento de pertença, pode criar, por exemplo, momentos *online* em que as pessoas falem umas com as outras sobre temas que não têm necessariamente a ver com trabalho. É uma forma de criarem relações e de não estarem apenas focadas nas suas tarefas. Ainda há pouco tempo, nós fizemos uma formação *online* e, no final, criámos um momento para um *cocktail* de final de curso, em que as pessoas estavam em frente às câmaras, com um copo de cerveja ou de vinho, e foi possível ter um momento mais informal e divertido.

No que se refere à autonomia, neste contexto virtual, os líderes têm de confiar ainda mais nas pessoas, acreditando que conseguem fazer o seu trabalho. Há aqui uma oportunidade de *empowerment*. Isto não quer dizer que se desresponsabilize. Ao darmos mais liberdade às pessoas para fazerem o seu trabalho, também lhes estamos a dar maior responsabilidade. E isso vai ajudar a criar mais confiança no líder e as pessoas a sentirem-se mais motivadas.

D&F: Há dois modelos de liderança, centrados nas pessoas, que se destacam: o servidor (motivação para servir, humildade, empowerment, propósito e responsabilização) e o transformacional (carisma, estímulo intelectual, comunicação inspiradora, consideração pessoal). Qual é que faz mais sentido adotar em contexto de trabalho remoto?

M.S.: Os dois modelos tocam-se muito porque ambos veem nas pessoas a melhor forma de atingir resultados. A diferença é que, para o líder servidor, o seu objetivo principal é a pessoa em si, e a organização ganha porque as pessoas dão o seu melhor. Já na liderança transformacional é a organização que se sobrepõe, são os objetivos da organização, sendo que as pessoas podem contribuir para aquela que é a visão da empresa. O enfoque é diferente: para o transformacional, é a organização; e para o servidor, é a pessoa. Mas ambos valorizam o contributo que as pessoas podem ter. Numa situação de crise, de incerteza, de dificuldades emocionais, o líder servidor pode dar o conforto de que as pessoas precisam, mas, por outro lado, o líder transformacional pode ajudar a perceber qual o rumo que a empresa deve seguir. Ambos podem resultar.

.....
"Há muitas questões, desafios e problemas que os líderes e os diretores de RH enfrentam no dia a dia, para os quais nem sequer imaginam que já vários estudos dão respostas muito claras."
.....

D&F: Há estudos relativamente a estes modelos de líderes?

M.S.: Há muitos estudos que demonstram que este tipo de liderança centrada nas pessoas resulta e é a mais eficaz nos tempos que correm porque permite uma maior autonomia e agilidade. Estes modelos de liderança têm um impacto muito significativo ao nível da motivação, do desempenho das equipas e, por isso, também ao nível do desempenho da empresa como um todo. Até porque as gerações de hoje são muito mais criteriosas naquilo que é o seu empregador e o ambiente de trabalho. As gerações mais velhas estão mais predispostas a trabalhar para um líder autocrático, o chefe tradicional, as gerações mais novas já não aceitam isso com tanta facilidade. Eu diria que, hoje em dia, não há outra escolha senão ir por esse caminho porque se torna mais difícil recrutar e manter as pessoas.

D&F: Segundo os resultados preliminares do estudo da Nova SBE, um líder centrado nas pessoas faz toda a diferença em matéria de autonomia e de motivação. Quer falar-nos um pouco sobre esse estudo?

M.S.: O estudo foi conduzido durante a primeira vaga da pandemia. Queríamos perceber até que ponto este tipo de líder servidor tem impacto na motivação das pessoas, neste contexto de incerteza. Aquilo que constatámos é que as pessoas que reportavam terem líderes servidores davam mais valor ao seu trabalho e viam-no como algo importante na sua vida. Aquilo que verificámos também é que as pessoas que já viam o seu trabalho numa perspetiva de carreira não tinham tanta necessidade desse tipo de liderança durante a pandemia porque elas próprias se conseguem reinventar e reajustar. As pessoas que veem o seu trabalho apenas como um emprego, em que o trabalho não é tão central na sua vida, são as que beneficiavam mais deste tipo de liderança. Também são estas que têm mais receio de perder o seu emprego. Portanto, alguém que lhes dá conforto, atenção e uma certa segurança contribui muito para que as pessoas se sintam mais confortáveis com o seu trabalho. Este estudo terá de ser aprofundado para se saber mais sobre este tema, mas já deu para perceber que, num contexto remoto, a liderança centrada nas pessoas também funciona.

D&F: Quando é que terão as conclusões do estudo?

M.S.: Estamos a lançar um segundo inquérito neste novo contexto, para tentar validar estes resultados, pelo que só dentro de seis meses teremos conclusões mais definitivas.

D&F: Mas é certo que o teletrabalho veio também aumentar os processos de controlo dos colaboradores. Concorda?

M.S.: Dos exemplos que temos tido, não diria isso, mas a minha amostra também é muito limitada a esse nível. Não consigo falar por todas as empresas, mas aquilo que eu vejo é que, nos contextos em que isto funciona bem, os líderes têm capacidade para confiar nas pessoas. Um líder que tenha tendências mais controladoras, neste contexto, vai ter muitas dificuldades, a não ser que coloque uma câmara na casa das pessoas. O facto de eu confiar em alguém e de lhe dar autonomia significa também que espero muito dela. Nós estamos, de facto, a assistir, pelo menos no contexto das empresas mais expostas ao negócio internacional, ao fim do líder como chefe tradicional e autocrático. Esse líder é uma espécie em extinção.

.....
"Em Portugal, o líder ainda tem receio de se mostrar vulnerável, de admitir um erro, de assumir que falhou e que não sabe tudo. E essa vulnerabilidade é aquilo que nos torna humanos."
.....

D&F: Como é que se pode atrair e reter talentos, em contexto de trabalho remoto?

M.S.: Este tipo de liderança só por si tem um efeito atrativo. As pessoas querem trabalhar num ambiente que lhes permita crescer, explorar coisas novas e aprender. As empresas que se dão bem com a atração de talentos já perceberam que é importante que essa cultura de liderança também exista. São também empresas que enfatizam mais aquilo que é o seu propósito e a sua responsabilidade social do que apenas fazer dinheiro, para as pessoas sentirem que aquilo que vão fazer naquele trabalho vai para além de um emprego e de trabalhar para o acionista. Mas é importante também que isso se traduza em ações concretas. Têm de ser coisas que as pessoas sintam que são autênticas. Portanto, é muito importante as empresas recentrarem o seu trabalho em termos daquilo que é o seu propósito, o seu contributo para a sustentabilidade e para a sociedade, assegurar que isso depois tem tradução naquilo

que é o nosso dia a dia e é integrado na estratégia, criar uma cultura de liderança que é mais de autonomia, de aprendizagem, de crescimento pessoal e isso vai ser importante para atrair talento. Depois, para o manter, é preciso que a retórica seja, de facto, real. Não pode ser apenas um truque de comunicação, sem qualquer substância.

D&F: Em trabalho remoto, o que é que um líder nunca deve esquecer?

M.S.: Há uma regra de ouro que já existia antes, que agora se reforça mais ainda, ou seja, eu posso sentir que comunico com as pessoas, que estou sempre disponível, que qualquer um pode falar comigo, mas, na verdade, do outro lado, as pessoas sentem uma muito maior distância do que aquilo que nós, muitas vezes, achamos que existe. Isso quer dizer que temos de comunicar três vezes mais do que aquilo que fazemos, temos de ser mais proativos naquilo que diz respeito à possibilidade de as pessoas falarem connosco e precisamos de dar sinais claros de que estamos disponíveis para os outros. E há outro aspeto fundamental: a vulnerabilidade. Em Portugal, o líder ainda tem receio de se mostrar vulnerável, de admitir um erro, de assumir que falhou e que não sabe tudo. E essa vulnerabilidade é aquilo que nos torna humanos. Se o líder tiver essa capacidade de se mostrar mais vulnerável, pode ajudar as pessoas a sentirem-se mais confortáveis a aprender, inovar e errar. Essa humildade e essa vulnerabilidade podem ajudar muito neste contexto de incerteza e no tipo de liderança que eu acho que devemos ter no futuro. Este endeusamento do líder, esta romantização de que o líder nunca falha tem de acabar. Na verdade, o líder tem de conviver com o equilíbrio paradoxal entre dar a segurança e direção para, por exemplo, ultrapassar esta crise, e ao mesmo tempo reconhecer as suas falhas e saber envolver os outros, para criar confiança e obter o melhor de cada um.

D&F: Lançou recentemente o blogue "Let Science Lead" (www.letsciencelead.org) sobre liderança. Qual é o propósito desta iniciativa?

M.S.: Tenho vindo a constatar ao longo do tempo que, apesar de haver centenas de estudos sobre liderança todos os anos, raramente são postos em prática. Há muitas questões, muitos desafios, muitos problemas que os líderes e os diretores de recursos humanos enfrentam no seu dia a dia, para os quais nem sequer imaginam que já vários estudos dão respostas muito claras. Assim, o meu objetivo é traduzir a ciência da liderança em recomendações muito práticas e numa linguagem muito acessível e, dessa forma, contribuir para resolver problemas e para abrir mais o mundo da academia ao mundo prático. ◀

TECNOLOGIAS DIGITAIS NA EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL

DESAFIOS PARA A QUALIFICAÇÃO DE EDUCADORES E FORMADORES

AUTORES: Fernando Albuquerque Costa, Joana Viana e Paula Guimarães, Professores do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa **FOTOS:** Shutterstock

Introdução

A pandemia vivida em Portugal e no mundo após março de 2020 mostrou às entidades de educação de adultos a relevância de atividades de educação digital, assim como a importância de adaptar os métodos de trabalho usados nos últimos anos às circunstâncias do desenvolvimento de iniciativas educativas *online*. Apesar da relevância que o uso das tecnologias digitais ganhou nos tempos mais recentes, esta vem sendo uma preocupação de entidades educativas e de educadores de adultos desde há largos anos, assim como de investigadores que têm estudado esta temática. Em Portugal, em muitos

contextos educativos, nomeadamente nos mais formalizados, os educadores e formadores de adultos recorrem às tecnologias digitais, tendo em vista expor e apresentar conteúdos, bem como quando usam plataformas *online* de apoio que favorecem a recolha de documentos e outros recursos educativos.

Apesar de interessante, o uso das tecnologias digitais na educação de adultos possui potencialidades que parecem desaproveitadas em muitas das ofertas de educação formal básica de adultos e de formação profissional contínua. Por esta razão, emerge como importante conhecer como os educadores e

NOTA METODOLÓGICA

O estudo baseou-se na aplicação de um questionário *online*, em Portugal, no ano de 2018. O questionário tinha como objetivo recolher informação sobre a utilização de tecnologias digitais em atividades de educação de adultos e organizava-se em três blocos. O primeiro bloco, com o objetivo de caracterizar demograficamente os educadores de adultos respondentes e as especificidades da atividade profissional por eles desenvolvida. O segundo bloco, visando caracterizar as suas perceções sobre a importância das TIC no trabalho de um educador de adultos e sobre as competências que consideravam necessárias para a utilização das TIC no exercício das várias áreas da atividade profissional. O terceiro e último bloco procurava avaliar a utilização das TIC em seis diferentes domínios da atividade de um educador de adultos, bem como a sua perceção sobre as competências consideradas necessárias para o poderem fazer de forma eficaz em cada um dos domínios considerados: i) planificação e coordenação da formação, ii) diagnóstico de necessidades de formação, iii) desenho de conteúdos de formação, iv) criação de conteúdos de formação, v) concretização da formação, e vi) avaliação da aprendizagem e da formação. Foram obtidas 964 respostas válidas sobre as quais incidiu a análise de que a seguir se apresentam os resultados mais significativos.



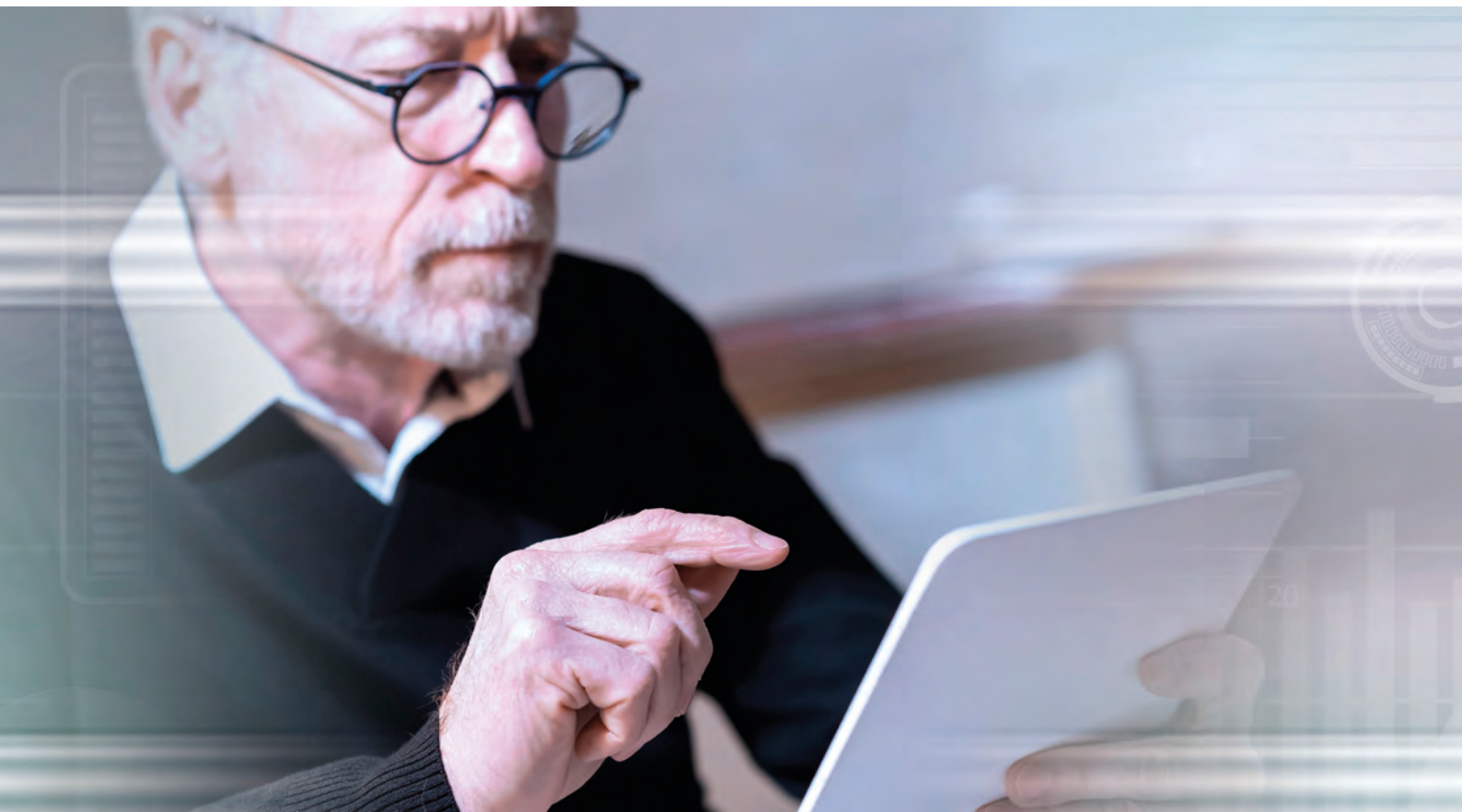
formadores de adultos usam as tecnologias digitais nas atividades nas quais participam. Nesta linha de pensamento, apresentam-se neste artigo os resultados de um estudo realizado através de questionário, no âmbito do projeto AAA-StepUP2-ICT (www.stepup2ict.eu/pt-pt/), de que uma equipa do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa fez parte. Com base na reflexão sobre os resultados aqui apresentados, as notas finais deste artigo procuram destacar desafios para o futuro no uso das tecnologias digitais na educação de adultos no nosso país.

Perfil dos educadores e formadores de adultos inquiridos

A maioria dos educadores de adultos que responderam ao questionário (62,2%) era do sexo feminino. Uma percentagem significativa tinha idades superiores a 30 anos, sendo que 27,8% se situavam entre os 31 e os 40 anos, 37,8% entre os 41 e os 50 anos e 28,9% com mais de 50 anos. Um pouco menos de metade (47,5%) trabalhava há mais de dez anos na educação e formação de adultos. Destes, 41,6% dedicavam-se à formação

.....
Importa equacionar as tecnologias ao serviço do próprio ato de aprender, promovendo o seu uso pelos adultos em formação, enquanto plataformas de colaboração e cocriação de conhecimento, reforço da cidadania e da autonomia de cada um.
.....

profissional (inicial e contínua) e à educação básica e secundária de adultos. Relativamente aos que atuavam na formação profissional e na educação básica e secundária de adultos, 43% participavam na formação profissional e 27,2% na formação em contexto de trabalho ou no local de trabalho. Um outro dado relevante revelou que 70% dos inquiridos trabalhavam com adultos empregados, enquanto 50,3% com jovens adultos e 49,9% com adultos desempregados.



Uso e importância atribuída às tecnologias digitais

A esmagadora maioria dos inquiridos considera que para se ser bem-sucedido enquanto educador de adultos são determinantes as competências sociais (82,2%), como, por exemplo, as que permitem o desenvolvimento de dinâmicas de grupo, as estratégias de cooperação, facilitação e motivação. A maioria dos inquiridos afirma serem também importantes as competências de ensino (68%), relativas aos processos de organização e transmissão de conteúdos, de escolha de estratégias didáticas e pedagógicas, de criação e gestão de ambientes de aprendizagem e de construção de instrumentos de avaliação, e as competências digitais relativas ao conhecimento e uso das tecnologias digitais na formação, ainda que em menor percentagem (58,9%). Menos valorizadas são as competências relativas ao processo de aprendizagem em geral (36%), as competências pessoais (38,2%) e as competências relacionadas com a especificidade do trabalho com adultos (41,1%).

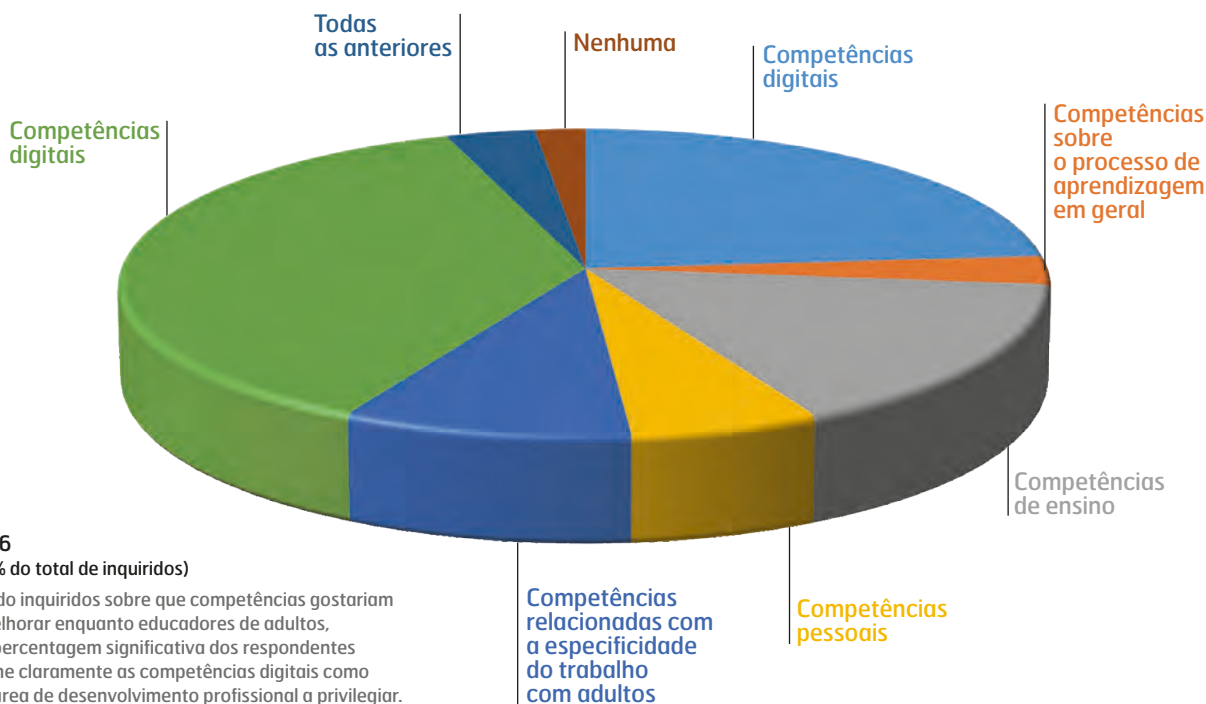
Quando inquiridos sobre que competências gostariam de melhorar, enquanto educadores de adultos, a maioria refere as digitais (36,9%), seguidas das sociais (23,7%) e de ensino (15,8%).

Relativamente ao papel que as tecnologias digitais possuem na educação de adultos em Portugal, a esmagadora maioria dos respondentes (85,3%) considera que tem sido muito importante (55,1%) ou importante (30,2%). Apenas 11,3% dos inquiridos assinala que as tecnologias digitais têm exercido um papel pouco importante. Foi, por outro lado, muito elevada a percentagem dos que concordaram que as tecnologias digitais facilitam a aprendizagem dos adultos (96,4%).

Os inquiridos indicam que costumam utilizar as tecnologias digitais na educação e formação de adultos, sendo que a grande maioria usa frequentemente esses recursos (79,5%), enquanto 16,8% dos educadores/formadores referem usá-los às vezes. A percentagem de respondentes que dizem nunca usar ou quase nunca foi apenas de 2,9%.

Quando questionados sobre as atividades em que recorrem habitualmente às tecnologias

Competências que gostaria de melhorar



Os participantes no estudo reconhecem a necessidade de fortalecer as suas próprias competências digitais e indicam melhorias a fazer, principalmente no que respeita ao uso das TIC na avaliação dos resultados e da qualidade dos cursos de formação.

ferramentas. Trata-se de um resultado que importa destacar, desde logo, pela elevada quantidade de ferramentas indicadas. No entanto, observando com mais detalhe as ferramentas mencionadas, conclui-se que é forte a concentração das respostas num número relativamente limitado. Realizando uma análise focada nas referências a ferramentas indicadas por mais de vinte respondentes (85,6% das referências), verifica-se que

houve três tipos de referências que se destacaram claramente, uma vez que apresentaram percentagens mais elevadas que todas as demais. Trata-se do uso do *PowerPoint*, com 17%, de ferramentas do *Office* (*Word*, *Excel*, etc.), com 16,1%, e do recurso à internet, com 16,3%.

Incidindo a análise sobre o domínio em que estas ferramentas podiam ser utilizadas, de acordo com a essência do seu uso (ferramentas de acesso à Informação, ferramentas de Comunicação, ferramentas de Produção), foi visível a predominância das ferramentas de produção, com 35% (Σ de *Powerpoint*, 17%; restantes ferramentas que integram o *Microsoft Office*, 16,1%; e *Prezi*, 1,9%), das ferramentas e meios de acesso à informação, com 27,6% (Σ de internet, 16,3%; vídeos, 7,2%; multimédia, com 4,1%), comparativamente às ferramentas de comunicação e interação, com 7,9% (Σ de correio eletrónico, 3,6%; redes sociais, 3%; e *Skype*, 1,3%). A menção a plataformas LMS



(Moodle e outras ferramentas similares), com 8,6% do total de referências, não apresentando um dos valores mais salientes, poderá entender-se como reflexo do cada vez maior incentivo ao uso de plataformas na formação que nos últimos anos se tem verificado, nomeadamente daquela que se realiza a distância ou mesmo em regime híbrido.

Desafios para o futuro

De uma forma global, os resultados obtidos permitem concluir que as competências digitais são consideradas muito importantes para os educadores que participaram neste estudo. De facto, a grande maioria dos inquiridos concorda que as tecnologias digitais facilitam a aprendizagem de pessoas adultas, incluindo-as frequentemente nas suas práticas de educação e formação. Os resultados mostram ainda que, embora não considerem a falta de competências digitais como um problema, os participantes no

estudo reconhecem a necessidade de fortalecer as suas próprias competências digitais e indicam melhorias a fazer, principalmente no que respeita à compreensão do uso das TIC no domínio da avaliação dos resultados e da qualidade dos cursos de formação.

Muito embora, com base nos resultados que acabam de se apresentar, seja possível uma reflexão multifacetada, tendo em vista o desafio de continuar a estimular o cada vez maior uso das tecnologias digitais entre os educadores e formadores de adultos, estamos em crer que o desafio mais exigente tenha a ver sobretudo com a qualidade desse uso. Não se trataria, portanto, de usar mais, mas de usar melhor, descobrindo e explorando o potencial que, como referíamos na Introdução, parece ainda estar muito desaproveitado, pelo menos do ponto de vista pedagógico e pensando, sobretudo, no valor que as tecnologias digitais podem trazer ao processo de educação e de formação de adultos. Usar tecnologias não para desenvolver o mesmo tipo de estratégias de trabalho, centradas no formador e na transmissão do conhecimento, mas equacionando-as ao serviço do próprio ato de aprender. Ou seja, colocar as tecnologias nas mãos dos próprios adultos em formação, promovendo o seu uso como veículos privilegiados no acesso à informação, como ferramentas de comunicação entre os indivíduos, como plataformas de colaboração e cocriação de conhecimento, enfim, como parceiras intelectuais na resolução de problemas e, bem assim, no reforço da cidadania e da autonomia de cada um.

É sobretudo com esse intuito, projetado na própria transformação do ato de ensinar e aprender que as tecnologias digitais poderão induzir, que nos parece fazer sentido eleger a formação dos educadores de adultos como desafio fundamental, se quisermos tomar como referência os resultados aqui partilhados. Diferentes propostas de atividades com tecnologias digitais dirigidas à formação de formadores podem ser consultadas no *site* do projeto AAA-StepUP2-ICT (<http://www.stepup2ict.eu/pt-pt/activities/>). Esperamos que essas atividades possam servir de inspiração no momento de pensar e planear a formação. ◀





SABIA QUE...

A DIMENSÃO SOCIAL DA EUROPA

AUTOR: Nuno Gama de Oliveira Pinto, Professor Universitário e Investigador Sénior (CEI-IUL; IPRI-NOVA; UAB) FOTOS: Shutterstock



A Cimeira Social, que decorrerá em maio na cidade do Porto, pretende colocar a dimensão social no centro das prioridades da União Europeia (UE).

Face à crise provocada pela pandemia do novo coronavírus, e aos desafios decorrentes das alterações climáticas e da transição digital, a UE definiu como principal prioridade a aposta numa recuperação inclusiva, sustentável e resiliente. Nesse sentido, espera-se que a realização da Cimeira possa dar um importante contributo ao plano de ação para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Em causa estão um conjunto de novas iniciativas que deverão ser realizadas pelos 27 Estados-membros para concretizarem os compromissos assumidos na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, que decorreu em Gotemburgo, na Suécia, em novembro de 2017.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais foi apresentado pela Comissão Europeia

em abril de 2017, sendo mais tarde proclamado pelos Estados-membros na cimeira de Gotemburgo. Define 20 princípios e direitos essenciais que visam assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social na União Europeia, divididos em três domínios fundamentais:

- Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho;
- Condições de trabalho justas;
- Proteção e inclusão sociais.

Os objetivos da Cimeira

A nova Cimeira Social, realizada no âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, será organizada em torno de dois eventos. No dia 7 de maio, decorre uma conferência de alto nível, que deverá dar particular atenção ao plano de ação para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estando prevista para o dia seguinte a reunião informal dos Chefes de Estado e de Governo da União Europeia.

“A Europa são as pessoas. São os trabalhadores, as pequenas empresas. São as oportunidades para os jovens. É a solidariedade em tempos de crise. É por esta razão que a Cimeira Social a realizar no Porto, em maio, é tão importante. Com este evento, enviaremos um sinal político muito forte: a União Europeia promove uma recuperação que dá prioridade às pessoas e

ao seu bem-estar”, referiu a presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, na apresentação da Cimeira.

O primeiro-ministro António Costa salientou: “Precisamos de um compromisso comum para tornar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais uma realidade e é por isso que tencionamos reunir líderes, instituições, parceiros sociais e sociedade civil da UE na Cimeira Social do Porto. A dimensão social da UE é absolutamente fundamental para garantir que a dupla transição de que as nossas sociedades necessitam é justa e inclusiva, não deixando ninguém para trás”.

Na Agenda Estratégica 2019-2024, o Conselho Europeu reiterou a importância de que se reveste o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Num momento em que se vive uma crise sem precedentes a nível global, a realização de uma nova cimeira social, desta vez na cidade do Porto, pretende chamar a atenção para a necessidade de se passar dos objetivos para as ações concretas, dando cumprimento ao plano de ação, elaborado pela Comissão Europeia, para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Espera-se que a cimeira, que reunirá os Chefes de Estado e de Governo dos 27 Estados-membros da União Europeia, possa contribuir para se alcançar um compromisso efetivo sobre a forma de relançar o modelo social europeu e definir uma nova visão da Europa para 2030. ◀

CONHEÇA O PROGRAMA ATIVAR.PT

Um programa do IEFP destinado a dar uma resposta rápida e abrangente, através de formação profissional, estágios profissionais e de apoios reforçados à contratação e ao empreendedorismo.

Informe-se
e conheça todas
as medidas e apoios em

www.iefp.pt




REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

não paramos
ESTAMOS ON



Estamos online e mais perto de si.

Encontre o melhor
para si no IEFP,
o seu serviço público
de emprego.

ligue-se a nós em iefponline.iefp.pt

iefponline
Sempre consigo.



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL