



NEWSLETTER

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Edição Nº 14 março e abril de 2023

INFORMAÇÕES NACIONAIS



RESOLUÇÃO DO SECRETARIADO NACIONAL DE MARÇO

O Secretariado Nacional da UGT, aprovou, por unanimidade e aclamação, uma resolução que abordou os seguintes temas:

- ACOMPANHAR O AUMENTO DA INFLAÇÃO. REVISITAR O ACORDO PARA A MELHORIA DOS RENDIMENTOS, DOS SALÁRIOS E COMPETITIVIDADE
- A UGT NA DEFESA E NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PARENTALIDADE!

Aceda aqui à Resolução na íntegra:

<https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=5509&file=18b28ab572ebdc79fa0f57c82560dcf11bb34c06>

Sindicatos da UGT assinam primeiro Contrato Coletivo de Trabalho com União das Misericórdias



A FNE (Federação Nacional da Educação), que lidera a frente de sindicatos de professores e de pessoal de Apoio Educativo bem como um conjunto alargado de sindicatos da UGT, depois de largos meses de negociação, assinou na passada terça-feira, dia 14 de março, com a União das Misericórdias Portuguesas o primeiro Contrato Coletivo de Trabalho que abrange cerca de 280 mil trabalhadores docentes e não docentes ao serviço das Misericórdias Portuguesas.

Para a FNE, para todos os seus sindicatos e para todo o conjunto alargado de sindicatos que constituem uma frente muito representativa de trabalhadores ligados a esta área da economia social, representa um acordo histórico

Scirearly - Projeto Europeu para redução do abandono e insucesso escolar



Este programa tem por objetivo pesquisar e identificar as causas do insucesso escolar, sistematizar e replicar políticas e boas práticas, com base em pesquisas científicas que, comprovadamente, reduzam o insucesso nas competências básicas, incluindo as digitais, ao mesmo tempo que promovam aspetos psicoemocionais e de bem-estar, contribuindo para reduzir o abandono escolar precoce na Europa, através de diferentes métodos e abordagens interdisciplinares

Medidas para proteger e capacitar crianças e jovens

Para assinalar a 20.ª edição do Dia Internet Mais Segura, que visa capacitar as crianças e os jovens de todo o mundo para a utilização mais segura e responsável das tecnologias digitais, a Comissão Europeia publicou a versão adaptada às crianças da Estratégia Europeia para uma Internet melhor para as crianças.

Foi também disponibilizada uma versão da Declaração sobre os Princípios Digitais adaptada às crianças, juntamente com o jogo online sobre princípios digitais, dirigido às crianças e aos adolescentes para que possam aprender sobre os seus direitos no mundo digital.



Na União Europeia, há cerca de 80 milhões de habitantes com menos de 18 anos e, perante este fato, ao longo do último ano, foram introduzidas várias medidas para proteger e capacitar crianças e jovens no acesso aos ambientes digitais, a saber:

A Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais, que tem compromissos específicos em relação às crianças, assinada pelos presidentes da Comissão Europeia, do Parlamento Europeu e do Conselho da Europa, em dezembro de 2022;

O Regulamento Serviços Digitais, que entrou em vigor, em novembro de 2022, introduz regras rigorosas para salvaguardar a privacidade, a proteção e a segurança dos menores;

A Estratégia Europeia para uma Internet melhor para as crianças melhorará os serviços digitais, de acordo com a faixa etária, garantindo a proteção, capacitação e respeito de todas as crianças nos ambientes digitais.



Prémio UNESCO 2023 para a Educação de Raparigas e Mulheres

Podem candidatar-se ao Prémio indivíduos, instituições ou organizações que se tenham destacado pelo seu contributo na promoção da educação de raparigas e de mulheres.



O Campeonato Nacional das Profissões decorreu em Portimão, entre os dias 8 e 10 de Março.

Os vencedores da 45.ª edição do Campeonato Nacional das Profissões irão representar Portugal na 8.ª edição do Campeonato Europeu das Profissões, que decorrerá em Setembro em Gdansk, na Polónia, e na 46.ª edição do Campeonato Mundial das Profissões, que terá lugar em Lyon, França, em Setembro de 2024.

Este campeonato acontece de dois em dois anos. Nesta edição, irá juntar 357 jovens, que vão competir entre si, em mais de 50 profissões, num conjunto de provas que simulam situações reais de trabalho.

José Cordeiro, Secretário-geral adjunto da UGT e dirigente da área da formação, esteve presente na Sessão de abertura deste evento, bem como no seminário sobre o Futuro das Profissões, integrado num ciclo de seminários subordinados ao tem "As Profissões e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável" que decorreu em simultâneo com as provas.

Ana Mendes Godinho, Ministra Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, afirmou:

"O investimento na formação e na reconversão das Pessoas é a nossa prioridade total. E temos conhecido, através deste programa SkillsPortugal, cada vez mais casos de sucesso, muitos já a nível mundial.

São os nossos Campeões. São os nossos Heróis.

São o melhor ativo de um País que todos queremos que triunfe pela ambição, pela inovação e pela inclusão. Que se afirme como eixo das novas formas de trabalho. Que seja o melhor destino para viver e trabalhar. Que promova o talento, sem discriminações. Estamos todos convocados para fazer a diferença."



Políticas e Desafios Educacionais: A Escola em Transformação – Um Seminário da Associação de Solidariedade Social dos Professores (ASSP)



A ASSP iniciou a realização do seu Congresso de 2023 com um seminário – Políticas e Desafios Educacionais: A Escola em Transformação - que organizou com a colaboração da Câmara Municipal de Santarém e que decorreu no passado dia 4 de março no Teatro Sá da Bandeira, contando com a participação de mais de 200 docentes. O Presidente do Conselho Nacional de Educação, Domingos Fernandes, na conferência de abertura discutiu alguns desenvolvimentos da Educação do nosso país nas últimas décadas e os desafios que são necessários enfrentar nos domínios do Currículo, da Pedagogia e da Avaliação para que a qualidade do ensino e das aprendizagens possam continuar a melhorar.



O Governo colocou em consulta pública a proposta de atualização do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR). Este documento constitui uma síntese da proposta de atualização do PRR, ao abrigo do quadro regulamentar vigente, e tem como principal objetivo servir de suporte a um novo processo de auscultação alargado.

Centros Qualifica

PRR - Acelerador Qualifica: Atribuição do Incentivo

Com o objetivo de desburocratizar o processo de atribuição do incentivo Acelerador Qualifica, foi publicada a Portaria n.º 45/2023, de 10 de fevereiro, que procedeu à segunda alteração à Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro, que regula o reconhecimento, a validação e a certificação de competências (RVCC) no âmbito do Programa Qualifica, permitindo que a atribuição do Incentivo RVCC, previsto no n.º 1 do artigo 17.º deste diploma, se encontra dispensada da prévia apresentação de certidão comprovativa de situação tributária e contributiva regularizada.

Assim, dando cumprimento ao disposto na portaria, a ANQEP procedeu à 3.ª republicação da Orientação Técnica n.º 01/C06-I03.02/2022 de modo a realizar os ajustamentos necessários no processo de decisão de atribuição e de pagamento do apoio aos adultos, beneficiários finais. Esta alteração produz efeitos a 1 de fevereiro de 2022, data de entrada em vigor da Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro.

Reuniões dos Conselhos Setoriais para a Qualificação

A partir do dia 1 de março e durante este mês, no âmbito do Concurso Público para a atualização do Catálogo Nacional de Qualificações, a ANQEP irá realizar as reuniões dos Conselhos Setoriais para a Qualificação com o objetivo de dar a conhecer os resultados dos estudos de diagnóstico sectoriais bem como o mapeamento de qualificações trabalhadas em cada lote, dando continuidade ao desenvolvimento das fases seguintes.

A UGT, enquanto parceiro social, tem representantes em todos os Conselhos, pelo que participa ativamente nestas reuniões, contribuindo para a o trabalho de atualização dos perfis do Catálogo Nacional de Qualificações.

O Inquérito à Formação Profissional Contínua (FPC) é uma operação estatística realizada em todos os estados membros da União Europeia, Noruega, Macedónia do Norte e Sérvia.

Este inquérito tem uma periodicidade quinquenal e o primeiro realizado reporta ao ano de 1993.

O objetivo desta operação estatística é o conhecimento da formação profissional que as empresas promovem para os seus trabalhadores, através de indicadores comparáveis a nível europeu. A metodologia e conceitos associados são, por esse motivo, comuns a todos os países onde é realizado. Este inquérito enquadra-se no Regulamento (CE) n.º 1552/2005 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro e no Regulamento da Comissão (UE) n.º 1153/2014 de 29 de outubro.

O inquérito, realizado via Web, abrangeu no Continente e Regiões Autónomas uma amostra de 6 583 empresas, com 10 ou mais pessoas ao serviço, estratificada por atividade económica, dimensão e NUT II. Incluiu todos os sectores de atividade económica com exceção da Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória, Educação, Atividades de Saúde Humana e Apoio Social, Famílias com Empregados Domésticos e Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais. A informação recolhida pelo inquérito foi completada com dados administrativos obtidos através das respostas das empresas ao Relatório Único 2020.

A taxa de resposta foi de 60,1 %.

1. Formação profissional contínua (2010, 2015, 2020)

Em 2020, 31 400 empresas proporcionaram formação profissional contínua aos seus trabalhadores, correspondendo a 75,6 % do total de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço. Tal traduziu um aumento de 0,6 p.p. face a 2015 e de 11 p.p. relativamente a 2010. Em sentido lato, a formação contínua abrange não somente cursos mas também outros tipos de formação (por exemplo, formação no posto de trabalho).

No que se refere a empresas que em 2020 proporcionaram cursos de formação profissional contínua, estas representaram 52,9 % do total de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço, menos 0,9 p.p. que em 2015.

O número de pessoas ao serviço que frequentaram cursos de FPC atingiu 979,8 milhares em 2020, tendo registado 887,7 milhares em 2015 e 829,8 milhares em 2010. Este valor correspondeu em 2020, a uma taxa de acesso a cursos de FPC de 42,6 % (46,3 % em 2015 e 39,8 % em 2010), traduzindo uma diminuição de 3,7 p.p. face ao último ano observado.

Gráfico 1 – Evolução da formação profissional contínua



Taxa de acesso = n.º participantes/n.º de trabalhadores no universo de empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço * 100

O Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) publicou o Inquérito à Formação Profissional Contínua, uma operação estatística realizada em todos os Estados membros da UE, Noruega, Macedónia do Norte e Sérvia. O Inquérito visa a da formação profissional promovida pelas empresas para os seus trabalhadores.

Aceda aqui à publicação:

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/37636/cvts2020sint.pdf/44ce1449-110f-444b-9fb6-5e34eed15246>

APOIO EXTRAORDINÁRIO AO ALOJAMENTO A ESTUDANTES BENEFICIÁRIOS DE ABONO DE FAMÍLIA ATÉ AO 3.º ESCALÃO

Foi publicado a 9 de março de 2023 o despacho n.º 3163/2023 (2.ª série), que define o processo de atribuição do apoio extraordinário ao alojamento a estudantes do ensino superior que sejam beneficiários de abono de família até ao 3.º escalão.

Considerando que os custos de alojamento se apresentam hoje como o custo mais elevado associado à frequência do ensino superior, trata-se de uma medida extraordinária adicional para apoiar os estudantes deslocados do ensino superior que não sejam beneficiários de bolsa de estudo mas cujo nível de rendimentos continua a justificar algum tipo de apoio.

Assim, são elegíveis estudantes que, não sendo beneficiários de bolsa de estudo:

Estejam na condição de estudante deslocado;

Sejam beneficiários de abono de família, até ao 3.º escalão; e

Satisfaçam as condições previstas no Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo a Estudantes do Ensino Superior, à exceção das relacionadas com os rendimentos.

Os estudantes que pretendam requerer a atribuição deste apoio extraordinário devem submeter, até 31 de março de 2023, requerimento dirigido aos serviços competentes da Instituição de Ensino Superior, pública ou privada, na qual estejam inscritos, devendo obter diretamente junto da mesma mais informações sobre o procedimento.

Aceda aqui ao despacho e às FAQs: <https://www.dges.gov.pt/pt/noticia/apoio-extraordinario-ao-alojamento-estudantes-beneficiarios-de-abono-de-familia-ate-ao-3o>



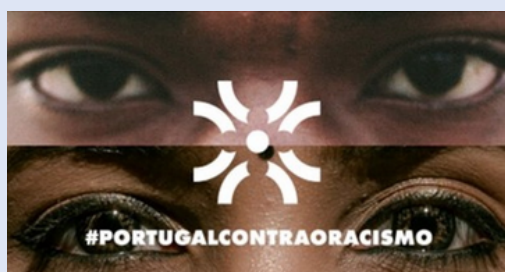
Programa de prémios para o incentivo de alunos estrangeiros ao estudo da língua alemã – Viagem à Alemanha 2023

Este programa é oferecido em 84 nações e tem como objetivo proporcionar uma estadia de quatro semanas na República Federal da Alemanha aos melhores alunos de alemão entre os 15 e os 17 anos.

Para eleger estes alunos será promovido um concurso. Os alunos premiados estarão na Alemanha, entre 15 de agosto e 12 de setembro de 2023, para uma estadia de quatro semanas, em duas das quais os jovens estarão com uma família de acolhimento, com jovens da mesma idade, tendo em vista a participação em aulas de alemão, acompanhados pelos irmãos de acolhimento.

III Jornadas da Primavera

As III Jornadas da Primavera procuram, à semelhança das edições anteriores, promover e alargar o espaço de debate e reflexão sobre a escola, particularmente no âmbito da transformação do trabalho dos professores.



Dia pela Eliminação da Discriminação Racial

Celebra-se no dia 21 de março de cada ano o Dia Nacional e Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, cujo principal objetivo é mobilizar a sociedade civil para a luta contra a discriminação racial.

World Wish Day

Para celebrar o 43.º World Wish Day, as Escolas são convidadas a participar no Move For Wish Kids sob o tema: A Energia que nos move. A Energia faz mover a Make-A-Wish e contagia os outros.





A Associação do Prémio Nacional de Literatura Juvenil Ferreira de Castro organiza mais uma edição do Prémio de Literatura Juvenil Ferreira de Castro (42.ª Edição).

Neste evento, os jovens são desafiados a mostrar a sua qualidade literária, promovendo-se a literacia e a valorização do desenvolvimento pessoal e social dos jovens.

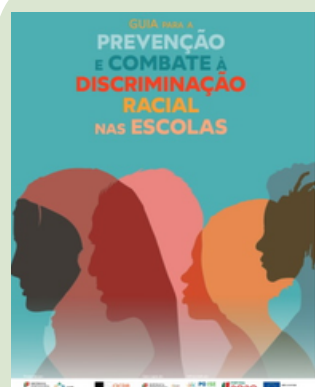
Esta iniciativa é destinada aos jovens portugueses e luso-descendentes das comunidades portuguesas, a jovens portugueses residentes no estrangeiro e a jovens PALOP, nas faixas etárias dos 12-15 anos (Escala A) e dos 16-20 anos (Escala B). Na presente edição os géneros a concurso são o conto e o relato de viagem. O regulamento do concurso encontra-se disponível na página eletrónica da Associação.

Assinala-se a 21 de maio o Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento que celebra não apenas a riqueza das culturas do mundo, mas também o papel fundamental do diálogo intercultural para alcançar a paz e o desenvolvimento.

A diversidade cultural é um património comum da humanidade e por isso foi proclamado o Dia Mundial da Diversidade Cultural para Diálogo e Desenvolvimento, através da resolução 57/249, adotada pela Assembleia Geral da ONU de 20 de fevereiro de 2003.

Assente nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta data procura afirmar valores como o respeito pela diferença entre culturas, a solidariedade entre os povos, a coesão social e o diálogo.

Sublinha, também, a importância da cooperação para alcançar a paz e para uma convivência plena e harmoniosa.



Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas

No dia 21 de março de 2023, no auditório da Escola Secundária Camões, decorreu a cerimónia de lançamento do Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas, que visa apoiar as escolas e aos seus profissionais na definição de estratégias e na identificação de práticas de prevenção e combate à discriminação racial junto da comunidade educativa, contemplando “os vários espaços e tempos da vida escolar” e reconhecendo o papel dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Não Agrupadas enquanto “agentes de mudança social”. Aceda à publicação aqui:

<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/233158/Guia-para-a-Preven%C3%A7%C3%A3o-e-Combate-%C3%A0-Discrimina%C3%A7%C3%A3o-Racial-nas-Escolas-2022.pdf/9b20c922-6214-4be1-91c5-7ed9b4141cfe?version=1.0&previewFileIndex=>

INFORMAÇÕES INTERNACIONAIS



Relatório sobre Género, Educação e Competências (OCDE, 2023)

OECD Skills Studies
Gender, Education and Skills
THE PERSISTENCE OF GENDER GAPS IN EDUCATION AND SKILLS
Marta Encinas-Martin and Michelle Cherian



Este relatório analisa as oportunidades e desafios para a promoção da igualdade de género na educação e apresenta novas perspetivas sobre o progresso em direção à paridade de género, utilizando dados do Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos (PIAAC), do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA) e da publicação *Education at a Glance*.

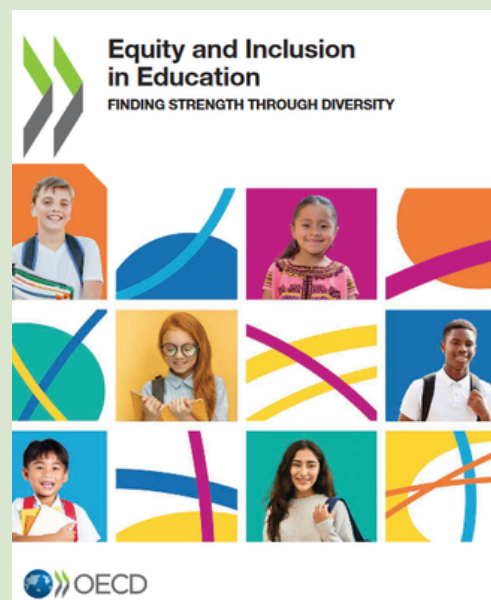
O relatório procura compreender por que razão os rapazes têm mais probabilidade do que as raparigas, em média, de não atingir um nível básico de proficiência em leitura, matemática e ciências, e por que as raparigas com elevado desempenho não continuam a investir no desenvolvimento de competências em áreas como matemática e ciências, quando comparadas com os rapazes com elevado desempenho.

Além disso, o relatório destaca a sub-representação contínua das mulheres em áreas de estudo e carreira relacionadas a STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) e as disparidades de género no mercado de trabalho, relativamente a cargos de liderança e no vencimento. As mulheres com um nível de qualificação de ensino superior ganham 76%, comparativamente ao que ganham os seus pares masculinos. Isto poderá ser explicado porque os homens têm mais probabilidade do que as mulheres de seguirem estudos em áreas associadas a rendimentos mais elevados, como engenharia, produção industrial e construção, e TIC, enquanto as mulheres ainda escolhem áreas associadas a rendimentos mais baixos, incluindo educação, bem-estar e artes e humanidades.

Igualdade e Inclusão na Educação (OCDE, 2023)

Este Relatório apresenta exemplos de respostas dos sistemas educativos face ao aumento da diversidade das populações resultante das mudanças demográficas, das alterações climáticas, das migrações e da acentuação das desigualdades.

A partir de um quadro de referência sobre diversidade, equidade e inclusão, o relatório do projeto *Strength through Diversity* analisa políticas e práticas que promovem equidade e inclusão na educação, considerando cinco áreas-chave: governo, recursos, capacitação, intervenções ao nível da escola e monitorização e avaliação. Além dos exemplos, apresenta um conjunto de recomendações com vista a incrementar a equidade e a inclusão nos sistemas educativos.



RETER TALENTO EM TODAS AS IDADES

As profundas e rápidas mudanças no mundo do trabalho impulsionadas pelas transformações digital e verde, bem como o envelhecimento da população, têm sido associadas a uma maior instabilidade laboral, com potenciais custos para as empresas, trabalhadores e sociedade. A escassez sem precedentes de mão de obra e de competências que surgiu durante a recuperação da pandemia do COVID-19 aumentou ainda mais a importância do desenvolvimento e retenção de talentos. No contexto de uma força de trabalho com maior diversidade etária, enfrentar esse desafio exigirá melhores condições de trabalho, maiores investimentos em formação e em resolução de problemas em conciliar trabalho com questões de saúde e responsabilidades de cuidado. Este relatório apresenta evidências sobre as tendências recentes de permanência no emprego e rotatividade de trabalhadores, a forma como mudaram devido ao choque do COVID-19 e esclarece por que os trabalhadores deixaram os seus empregos. Identifica os principais empregadores e políticas públicas que podem apoiar o aumento da retenção de empregos através de mais qualidade do emprego, saúde no local de trabalho e formação e competências.

DADOS SOBRE PORTUGAL

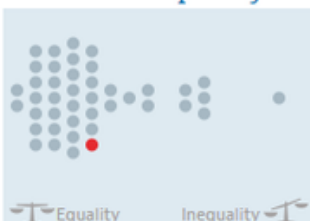
Selected indicators for Portugal

Population

10.3 million

Growth rate:
<%population-growth-rate%>% ↑

Income inequality



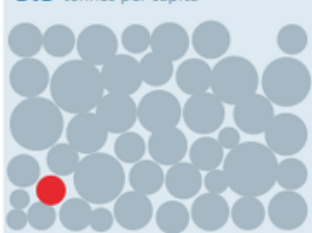
Education

Mathematics



CO₂ emissions

3.3 tonnes per capita



GDP

42 339 US\$ per capita

Projected growth rate:
1.5% ↓

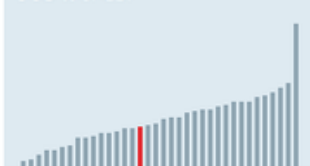
Debt

Household debt:
123.0 % of disposable income

Government debt:
116.6 % of GDP

Tax

Tax on personal income:
7.0 % of GDP





SEGREGAÇÃO DE GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO

As mulheres pertencem a todos os lugares onde as decisões são tomadas', tal como dizia Ruth Bader Ginsburg. Essas decisões são tomadas em todos os lugares e em todos os níveis: em casa e no local de trabalho; na sala de reuniões e na fábrica. É por isso que é tão preocupante ver a segregação de gênero profundamente enraizada em toda a Europa, no emprego, é claro, mas mais especificamente nos setores, nas ocupações e nas funções e responsabilidades. No Dia Internacional da Mulher tendemos a fazer um balanço do progresso das mulheres em todas as áreas, e certamente houve muito progresso na Europa nos anos anteriores à crise do COVID-19. Por exemplo, as taxas de emprego das mulheres aumentaram, mas no entanto, mais mulheres do que homens perderam os seus empregos no início da pandemia.



A Falta de mão de obra na UE não será colmatada apenas através de competências; a melhoria da qualidade do emprego é essencial

A Comissão Europeia declarou 2023 como o Ano Europeu das Competências, afirmando que "Ajudar as pessoas a obter as competências certas para empregos de qualidade e ajudar as empresas, em particular as pequenas e médias empresas, a resolver a escassez de competências na UE é o objetivo deste ano."

VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Mulheres e trabalhadores da linha de frente estão mais expostos aos riscos de comportamento social adverso no trabalho, como esgotamento, exaustão, ansiedade e depressão. Isso está de acordo com o European Working Conditions Telephone Survey 2021 (EWCTS). Nesta história de dados, mergulhamos nos dados do EWCTS (EU27) para examinar a prevalência de comportamento social adverso no local de trabalho - também conhecido como 'violência no local de trabalho' - e as implicações de saúde e bem-estar para aqueles que o vivenciam.



TENDÊNCIAS NO DIÁLOGO SOCIAL NACIONAL

Este documento apresenta uma visão geral do envolvimento dos parceiros sociais na formulação de políticas e no diálogo social nos últimos anos, principalmente a nível nacional. Centra-se na evolução do diálogo social ao longo da última década e meia, em termos da sua resposta a choques externos, centrando-se em três períodos-chave: a crise económica e financeira entre 2008 e 2012, a subsequente fase de recuperação e consolidação entre 2013 e o início de 2020; a recente série de novas crises, começando em 2020 com a pandemia de COVID-19 até aos desafios combinados de inflação de hoje, a 'crise do custo de vida' e a invasão russa da Ucrânia.

Aceda ao documento aqui:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23041en.pdf



Medidas para solucionar a escassez de mão-de-obra

À medida que as economias começam a recuperar da pandemia do COVID-19, a escassez de mão de obra vai-se tornando cada vez mais evidente, apesar do impacto da guerra na Ucrânia nos preços. Estes incluem escassez exacerbada pela crise em alguns setores e profissões onde já eram endêmicos há algum tempo. Este relatório analisa as medidas implementadas a nível nacional para enfrentar a escassez de mão de obra nos setores de saúde, assistência e tecnologia da informação e comunicação, bem como as decorrentes da dupla transição verde e digital.

Aceda ao documento aqui:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22015en.pdf

Promover o uso de competências para um desempenho empresarial sustentado: Evidências do Inquérito Europeu às Empresas

Os recursos humanos contribuem para o sucesso de uma organização através das suas competências. De acordo com o modelo de competência, motivação, oportunidade (AMO), as contribuições dos trabalhadores para o desempenho organizacional dependem de suas competências, da sua motivação para as utilizar e das oportunidades para o fazer. As organizações podem adotar abordagens de gestão cultivando a capacidade ao facilitar o aprendizagem, criando oportunidades ao fornecer autonomia aos trabalhadores e encorajar a motivação ao alavancar motivadores monetários e não monetários.

Aceda ao documento aqui:

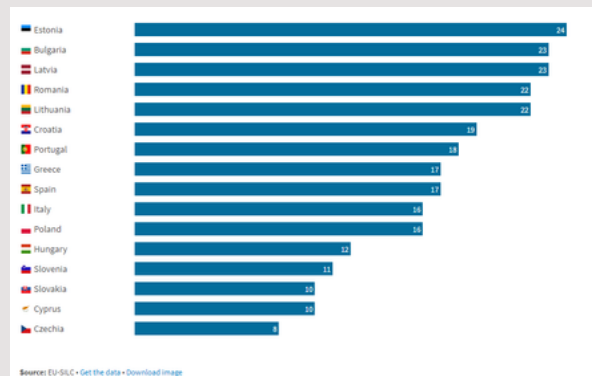
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21010en.pdf



Como prevenir uma crise na habitação

A espiral dos custos da habitação está a causar desespero em toda a UE. A situação está a deixar as pessoas ansiosas com a possibilidade de perderem as suas casas, de ficarem sobrecarregados financeiramente ou forçados a viver em habitações precárias; além disso, muitos jovens não conseguem sair de casa dos pais. Enquanto os arrendatários no mercado privado enfrentaram os maiores aumentos de custos e tiveram mais problemas com a qualidade das habitações, os proprietários também enfrentam dificuldades. Ações políticas em consonância com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a utilização dos fundos do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (RRF) poderiam resolver e prevenir problemas.

Taxa de risco de pobreza entre proprietários sem hipoteca, nos Estados-Membros com taxas mais elevadas de propriedade sem hipoteca, 2020 (%)



Fonte: EU - SILC

Infografia –Cartão Azul UE: uma forma de atrair talentos

Cada vez mais a UE tem de competir com outros destinos na corrida mundial aos talentos. Para atrair e manter trabalhadores altamente qualificados, especialmente em setores que enfrentam escassez de competências, a UE atualizou a Diretiva Cartão Azul em outubro de 2021.

A par do regime Cartão Azul UE, os Estados-Membros podem manter regimes nacionais destinados a trabalhadores altamente qualificados. No entanto, as novas regras introduzem uma série de disposições destinadas a garantir que os titulares de um Cartão Azul UE e as suas famílias não fiquem em desvantagem em relação aos titulares de autorizações nacionais.

Cartão Azul UE: uma forma de atrair talentos

O que é o Cartão Azul UE?

Os **trabalhadores altamente qualificados** de países terceiros podem requerer um Cartão Azul UE para poderem **viver e trabalhar na União Europeia**. O cartão é válido em todos os países da UE, com exceção da Dinamarca e da Irlanda.



Quais os direitos dos titulares de um Cartão Azul UE?



Entrar, reentrar e permanecer no território do Estado-Membro emissor do cartão



Ter acesso a **emprego altamente qualificado** no Estado-Membro emissor do cartão



Beneficiar do mesmo tratamento que os cidadãos do país onde se encontram, em termos de condições de trabalho, educação e formação, segurança social e acesso aos serviços



Pedir **autorizações de reagrupamento familiar** com a mesma validade do Cartão Azul UE



Acumular períodos de residência em diferentes Estados-Membros para poder candidatar-se a uma autorização de residência de longo prazo

Que condições é necessário preencher?



Ter um **contrato de trabalho válido ou uma oferta vinculativa** para um emprego altamente qualificado com uma duração de, pelo menos, seis meses



Para as profissões **regulamentadas**, preencher **os requisitos** definidos para o exercício da profissão



Ter uma proposta de **salário anual bruto** que respeite o limiar mínimo definido pelos Estados-Membros



Para as profissões **não regulamentadas**, ter as elevadas **qualificações** profissionais pertinentes



Para as profissões no domínio das **tecnologias da informação**, ter as elevadas competências profissionais pertinentes



Os requerentes são notificados da decisão no prazo de **90 dias** a contar da data da requisição

Qual a validade da autorização concedida?

Contrato de trabalho $\geq$ 2 anos

A autorização é válida por um **período fixo** determinado pelos Estados-Membros (no mínimo, 24 meses).



Contrato de trabalho $<$ 2 anos

A autorização é válida pelo período da **duração do contrato + 3 meses** (máximo de 24 meses).

Os titulares de um Cartão Azul podem deslocar-se dentro da UE?

Sim, os titulares de um Cartão Azul podem deslocar-se dentro da UE.



Mobilidade de curto prazo

Podem **viajar para outros países da UE** durante um máximo de três meses num semestre para efeitos de uma atividade comercial.

Mobilidade de longo prazo

Após um ano num país da UE, podem ainda **residir e trabalhar** num segundo Estado-Membro e candidatar-se a um novo cartão azul por meio de um procedimento simples e rápido.

Existem exceções?

Os países da UE podem usar de procedimentos simplificados para os empregadores reconhecidos, nomeadamente:



dispensando a apresentação de determinados documentos pelos requerentes



encurtando os prazos para a notificação da decisão

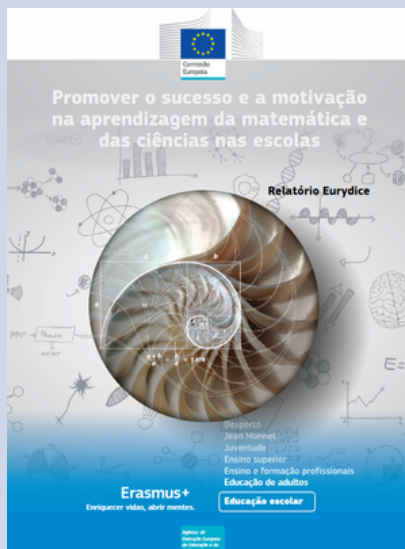


Conselho da União Europeia
Secretariado-Geral

Fonte: Conselho da União Europeia

© União Europeia, 2022

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte



O relatório Promover o sucesso e a motivação na aprendizagem da matemática e das ciências nas escolas da rede Eurydice, disponível desde junho de 2022, encontra-se agora traduzido para português. Este relatório analisa o modo como as estruturas dos sistemas educativos e dos currículos e os objetivos e práticas de ensino e aprendizagem contribuem para melhorar as competências dos alunos em matemática e em ciências. Congrega informação relativa aos dois estudos internacionais TIMSS 2019 e PISA 2018 e reúne dados qualitativos sobre políticas e legislação nacionais de todos os membros da Rede Eurydice.

Consulte o documento aqui:

[https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=1467&fileName=promover_o_sucesso_e_a_motiva_o_na_apre.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=1467&fileName=promover_o_sucesso_e_a_motiva_o_na_apre.pdf)



Promover o uso de competências para um desempenho empresarial sustentado: Evidências Inquérito Europeu às Empresas

Os recursos humanos contribuem para o sucesso de uma organização através das suas competências. De acordo com o modelo de competência, motivação, oportunidade, as contribuições dos funcionários para o desempenho organizacional dependem das suas competências, da sua motivação para lhes dar uso e das oportunidades para o fazer.

As organizações podem adotar abordagens de gestão que cultive a competência ao facilitar a formação, criando oportunidades ao dar autonomia aos funcionários e encorajar a motivação ao alavancar motivadores monetários e não monetários.

Este relatório é baseado no European Company Survey 2019 (ECS 2019), que mostra que essas abordagens de gestão se encontram ligadas de forma positiva ao desempenho do estabelecimento e que essas abordagens são impulsionadas por uma cultura organizacional que valoriza os funcionários como um ativo para a organização. Abordagens de gestão centradas nas pessoas que aproveitam o bem-estar no local de trabalho são fundamentais para o mecanismo que vincula a utilização do capital humano aos resultados dos negócios.



A falta de mão de obra na UE não será resolvida apenas através das competências: é fundamental melhorar a qualidade do emprego

Embora uma iniciativa como o Ano Europeu das Competências seja bem-vinda e a melhoria das competências possa certamente ajudar a colmatar a escassez de mão-de-obra, não é por si só suficiente. É necessário haver uma compreensão clara dos motivadores por trás da escassez em setores e ocupações específicos e no contexto político, de forma a poderem ser desenvolvidas medidas direcionadas para lidar com a escassez, com o envolvimento contínuo das principais partes interessadas, incluindo os parceiros sociais, que se encontram em melhor posição para compreender os requisitos atuais e futuros do mercado de trabalho.

A Comissão Europeia declarou 2023 como o Ano Europeu das Competências, afirmando que "Ajudar as pessoas a obter as competências certas para empregos de qualidade e ajudar as empresas, em particular as pequenas e médias empresas, a resolver a escassez de competências na UE é o objetivo deste ano."

Portanto, o foco para 2023 são as competências e a escassez.

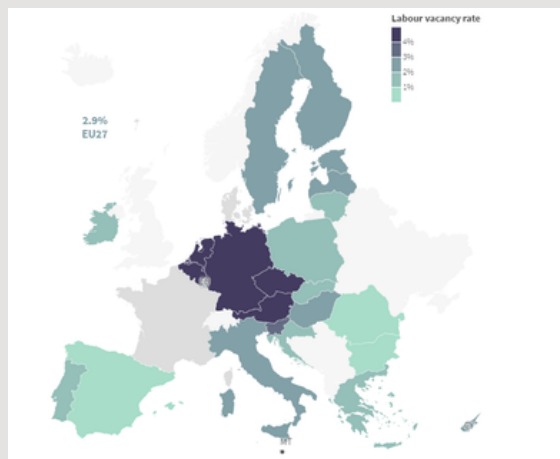
E, certamente, à medida que as economias da UE começam a recuperar da pandemia de COVID-19, a escassez de mão de obra está no topo da agenda. Alcançar as metas ecológicas e digitais e garantir a prestação de serviços essenciais, como saúde e cuidados prolongados, à medida que a população envelhece e a população em idade ativa diminui, é uma grande preocupação para os formuladores de políticas em toda a UE.

a UE. Os empregadores enfrentam desafios diários para atingir as metas de produção, fornecer serviços de qualidade e inovar e expandir os seus negócios devido à falta de uma força de trabalho (com formação adequada). Além disso, deve haver um foco no impacto sobre os trabalhadores, muitas vezes confrontados com a intensificação do trabalho se o empregador não conseguir preencher as vagas em tempo útil, o que pode agravar ainda mais a escassez nas organizações e ocupações afetadas

Este ano significa mais do que apenas competências. Se a UE realmente deseja preencher essas lacunas de emprego, temos que falar sobre as outras razões da falta de mão de obra na Europa, incluindo baixos salários, más condições de trabalho e segregação de género no local de trabalho.

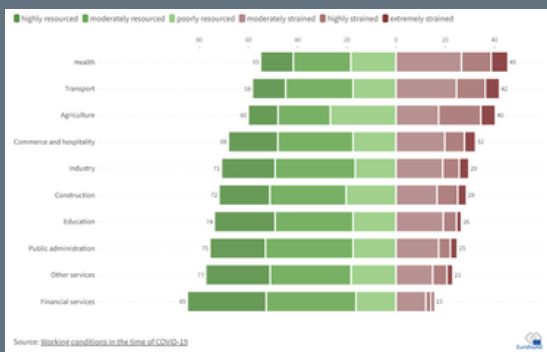
Qual é a escala da escassez – e onde?

No final de 2022, a taxa média de vagas na UE atingiu um pico histórico de cerca de 3%, de acordo com uma nova pesquisa da Eurofound. Quase um terço dos empregadores da UE afirma que esta escassez está a limitar a sua capacidade de produzir e prestar serviços. Esta luta pelo talento é mais intensa na Áustria, Bélgica, República Checa, Alemanha e Países Baixos, embora em certos setores e profissões a escassez seja evidente na maioria dos Estados-Membros (Figura 1).



A solução não reside apenas nas competências mas também na qualidade do trabalho.

Uma análise dos dados do European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021 mostra que a escassez de mão de obra é particularmente prevalente em setores com baixa qualidade de trabalho – medida por um índice que compara 'exigências de trabalho' (riscos físicos e psicológicos, intensidade de trabalho e horário de trabalho, entre outros) com 'recursos de trabalho' (como tarefas, horários de trabalho flexíveis e oportunidades de formação). Consta que o setor da saúde é o mais pressionado, seguido pelos transportes, comércio e hotelaria - setores com escassez significativa de



mão-de-obra. Os salários e as condições de trabalho desempenham um papel fundamental.

A maioria das medidas para lidar com a escassez de cuidados de saúde e cuidados nem sempre são suficientes para atrair trabalhadores para locais mais remotos. O foco para atrair trabalhadores não pode estar apenas nos salários mas também em

maior autonomia sobre horário de trabalho, acesso a formação, perspetivas de carreira.

A segregação de género é também um fator importante. A saúde, por ex., é fortemente dominada por mulheres, enquanto a informação, comunicação e construção são fortemente dominadas por homens. A abordagem dos desequilíbrios de género no trabalho deve ser uma prioridade, assim como os esforços para incentivar as mulheres que estão fora do mercado de trabalho a trabalhar. São necessárias medidas em matéria da prestação de cuidados e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, RVCC e assistência em caso de problemas de saúde.

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 116/2019, 13 setembro

Primeira alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, que estabelece o regime jurídico da educação inclusiva

<https://dre.pt/application/conteudo/124680588>

D.L. n.º 54/2018, 6 junho (versão em inglês)

Estabelece o regime jurídico da Educação Inclusiva

<https://dre.pt/home/-/dre/115652961/details/maximized>

Circular Atribuição de Produtos de Apoio (2018)

Despacho N.º 5291/2015, 21 maio

Estabelece a rede nacional de Centros de Recursos de Tecnologias de Informação e Comunicação para a Educação Especial (CRTIC) como centros prescritores de produtos de apoio do Ministério da Educação e Ciência no âmbito do Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), as suas atribuições, constituição e competências da equipa, bem como a responsabilidade pela monitorização da atividade destes Centros

<https://dre.pt/application/file/67271120>

Portaria N.º 192/2014, 26 setembro

Regula a criação e manutenção da base de dados de registo do Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio

<https://dre.pt/application/file/57531578>

D.L. N.º 93/2009, 16 abril

Aprova o sistema de atribuição de produtos de apoio a pessoas com deficiência e a pessoas com incapacidade temporária

<https://dre.pt/application/file/603804>

D.L. N.º 281/2009, 6 outubro

Cria o Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância

<https://dre.pt/application/file/491335>