



AGENDA NACIONAL  
**FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA**

# ENQUADRAMENTO: FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

Um dos eixos prioritários da plataforma Portugal Agora é a Formação ao Longo da Vida. Como tal, reunimos no 1º semestre de 2018 um grupo de *advisors*, composto por Directores de RH portugueses de referência.

A sua missão foi definir uma visão de quais as linhas de mudança que o Estado, Empresas, Universidades e outros players devem alavancar para dotar o nosso Capital Humano de uma formação profissional e um desenvolvimento continuado, adequados aos desafios do futuro mercado de trabalho.

São essas propostas que apresentamos em seguida.

# DIMENSÕES

Formação escolar e  
académica

Reconversão profissional

Transformação digital

Mobilidade, Diversidade  
e Flexibilidade

# INICIATIVAS (1)

Dimensão	Iniciativas/ propostas	Modo de Implementação	Impacto esperado
Formação escolar e académica	Observatório sobre competências e profissões do futuro	Criação de uma estrutura permanente, englobando contributos de empresas, associações empresariais, universidades e outras entidades, com vista a definir cenários prospectivos, de 5 a 10 anos, de competências e profissões pertinentes para o mercado de trabalho.	Diminuição do <i>gap</i> entre o ensino e o mundo do Trabalho e decréscimo dos custos de integração e adaptação do capital humano nas organizações. Melhor informação de todos os interessados (estudantes, famílias, profissionais, instituições formativas), para tomadas de decisão nestas áreas
	Empreendedorismo e competências sociais no ensino básico e secundário	Implementação de programas integrados de empreendedorismo e competências sociais (trabalho em equipa, comunicação, liderança, pensamento crítico, criatividade, entre outras), ao longo de todos os Ciclos de Ensino; com conteúdos afinados de forma didáctica (ex.através de gamification), poderão ser programas à escala nacional ou regional, resultantes da coordenação de esforços de autarquias, escolas e associações, com carácter obrigatório. Poderá incluir exposição/ aprendizagem em contexto de trabalho (ex: nas empresas de diferentes setores, organismos públicos, centros investigação, etc)	Empoderamento dos jovens, na construção do seu futuro, com aprendizagens feitas através da experimentação, potenciadas e devidamente alinhadas para futuro. Incremento enorme na capacidade de inovação, autonomia, literacia económica e financeira dos jovens desta geração. Aumento da sustentabilidade e diminuição drástica da mortalidade dos projectos empreendedores em Portugal.

# INICIATIVAS (2)

Dimensão	Iniciativas/ propostas	Modo de Implementação	Impacto esperado
<b>Reconversão profissional</b>	Criação de Universidades empresariais/ corporativas	Implementação de ofertas formativas no seio das empresas ou associações empresariais, em parceria com universidades e outras instituições formativas, que permitam leccionar com regularidade conteúdos específicos de cada indústria e outros mais gerais (ex. competências digitais, gestão de projectos, entre outras)	Manter o capital humano das organizações capacitado e actualizado com as competências basilares para o sucesso em cada momento (proporcionando assim uma efectiva formação ao longo da vida).
	Programas de Requalificação profissional	Conjugando esforços públicos (Ministério, IEFP, universidades) e privados (empresas de formação e empregadores) desenvolver programas em grande escala de requalificação profissional assentes em conteúdos realmente importantes, como Línguas Estrangeiras (Inglês, Espanhol), Tecnologias de Informação, Competências Sociais, Gestão e muitos outros. Dever-se-ão conjugar formação com oportunidade de empregabilidade, nem que seja a tempo parcial. O requisito dos empregadores na maioria dos casos é experiência, pelo que criar contextos de aprendizagem entre junióres e séniores pode acelerar este processo. Como factor de sucesso do processo, mapear soft skills de cada indivíduo, para garantir que a mudança seja sustentável e eficaz.	Mitigar o desemprego de longa duração, recolocando milhares de pessoas no mercado de trabalho. Estabelecer percursos formativos, com provas dadas, que podem servir de base à formação de outros segmentos profissionais.

# INICIATIVAS (3)

Dimensão	Iniciativas/ propostas	Modo de Implementação	Impacto esperado
Transformação digital	Formação para novos modelos de trabalho	Conteúdos e metodologias desenvolvidos por empresas, associações empresariais e universidades, que reforcem competências pertinentes para o trabalho colaborativo, cada vez mais de cariz digital (teletrabalho, equipas virtuais, open innovation, plataformas colaborativas); foco na formação dos Líderes, garantindo a sua capacitação para lidarem com a transformação digital e com os novos modelos de trabalho inerentes.	Melhor capacitação dos profissionais para os contextos e metodologias de trabalho das próximas décadas.
	Reverse mentoring & coaching	Programas empresariais com vista a capacitar gerações mais séniores e outros colaboradores com deficits de literacia digital, promovendo o contributo dos colaboradores mais jovens.	Maior colaboração e simbiose intergeracional e maior capacidade do capital humano sénior desenvolver bons níveis de conhecimento e performance; promoção da inclusão e literacia digital, diminuindo o gap que existe atualmente

# INICIATIVAS (4)

Dimensão	Iniciativas/ propostas	Modo de Implementação	Impacto esperado
<b>Mobilidade, Diversidade e Flexibilidade</b>	Intercâmbio profissional sectorial	Criar condições empresais e legislativas de intercâmbio entre sectores diferentes de funções equiparáveis durante um período de tempo determinado (tendo em conta que hoje são valorizados os fatores “experiências” e “competências”, em detrimento do paradigma da carreira linear). O processo não deveria ser mais longo que 3 meses e as condições de remuneração e regalias mantinham-se as da empresa de origem.	Permite efetuar benchmarks, partilha de novas formas de executar ou gerir algo; o resultado é um conhecimento mais abrangente do mercado e desenvolvimento de novas competências.
	Criação de centros de competências de dimensão internacional	Aproveitando o elevado conhecimento sectorial que já detemos em algumas áreas (ex. turismo e hotelaria), desenvolver centros de competências com relevância internacional – atraindo profissionais/ formandos, como também professores / investigadores internacionais.	Esta “exportação de ensino” permite enriquecer o nosso próprio conhecimento nestas áreas e a maior sofisticação da oferta formativa, através de benchmarks e da atracção de capital humano de cariz global.

## **Human Capital Advisory Panel:**

Ana Porfírio (Jaba Recordati)

Catarina Tendeiro (KPMG)

João M. Antunes (Sovena)

Marisa Garrido (DIA/ Minipreço)

João Vieira (Corinthia)

Nuno Oliveira (Zurich)

Carla Caracol (Grupo R/Com)

Sofia Brazão (Gilead)

Susana Nunes (Deco Proteste)

## **Coordenação (Portugal Agora):**

Carlos Sezões

Graça Quintas

Sónia Gonçalves



MUITO  
OBRIGADO  
PELA VOSSA  
ATENÇÃO E  
APOIO!

Human Capital Advisory Panel

