



Edição N°5 março e abril de 2024

## INFORMAÇÕES NACIONAIS

### SINDICATOS DA EDUCAÇÃO ASSINAM ACORDO PARA RECUPERAÇÃO TOTAL DO TEMPO DE SERVIÇO CONGELADO AOS PROFESSORES

No dia em que a FNE assinala um ano desde a eleição dos novos órgãos sociais, uma conquista histórica: a federação e o Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) chegam a acordo sobre a recuperação do tempo de serviço congelado.

De acordo com Pedro Barreiros, Secretário-Geral da FNE, a recuperação será, assim, concretizada em 2 anos e 10 meses, tendo os professores recuperado a totalidade do tempo de serviço no dia 1 de julho de 2027.



Os sindicatos da educação e o Governo alcançaram um acordo para a recuperação do tempo de serviço congelado durante a 'Troika', que será devolvido ao longo de quatro anos.

De acordo com os termos definidos entre a tutela e as estruturas sindicais subscritoras do Acordo, os seis anos, seis meses e 23 dias serão contabilizados ao longo de quatro anos: 50% em 2024 e 2025 e os restantes entre 2026 e 2027.

"Com uma duração de dois anos e 10 meses, será recuperada a totalidade do tempo de serviço congelado", sublinhou Pedro Barreiros, isto porque o processo arranca em 01 de setembro de 2024 e ficará concluído em 01 de julho de 2027.

Desta forma, o Governo acabou por se aproximar da contraproposta das estruturas sindicais subscritoras, que iniciou as negociações a pedir 30% em 2024, 30% em 2025, 20% em 2026 e os últimos 20% em 2027, apresentando depois uma nova contraproposta que previa a contabilização anual de 25%, como ficou agora estabelecido.

A proposta mais recente do Governo, apresentada há uma semana, previa a devolução de 50% nos primeiros dois anos, mas mantinha o prazo de cinco anos inicialmente proposto, com a contabilização de 20% em 2026 e de 15% em 2027 e 2028.

Por outro lado, o MECI assegurou ainda que todos os docentes afetados pelo congelamento da carreira durante o período de intervenção da 'Troika' ficariam isentos de vaga para progredir aos 5.º e 7.º escalões, relatou o secretário-geral da FNE.

Concluído o processo negocial iniciado há menos de um mês, a FNE quer agora discutir outras matérias com a tutela, além da recuperação do tempo de serviço dos docentes no topo da carreira, como a equiparação ao topo da carreira dos trabalhadores da administração pública e o regime de mobilidade por doença.



## **PROGRAMA QUALIFICA ON**

O Programa Qualifica ON foi aprovado pela Portaria n.º 367/2024, de 29 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 207/2024/2, de 22 de março, que define os termos e as condições de atribuição de um apoio extraordinário e transitório à qualificação e requalificação dos trabalhadores das empresas, independentemente do setor de atividade, para fazer face a momentos de paragem da produção por motivos de reestruturação da organização produtiva.

### **FORMADOR + DIGITAL**

A Medida Formador + Digital, integrada no Programa Emprego + Digital 2025, aprovado pela Portaria n.º 246/2022, de 27 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 8/2024, de 15 de janeiro, visa alargar e dinamizar a oferta de formação de formadores da área do digital, tendo em vista o reforço das competências e a melhoria das qualificações destes formadores.

Esta Medida tem como elementos focais:

A atração de profissionais do setor tecnológico, especialistas na área do digital, para o desenvolvimento de competências pedagógicas tendo em vista a obtenção de uma certificação que lhes permita o exercício da atividade de formador nas suas áreas de especialização;

A reorientação de profissionais que possuem certificação de competências pedagógicas e que pretendam desenvolver competências especializadas no âmbito de determinadas tecnologias digitais.

### **LÍDER + DIGITAL**

A Medida "Líder + Digital", integrada no Programa "Emprego + Digital 2025", aprovado pela Portaria n.º 246/2022, de 27 de setembro, alterada e republicada pela Portaria n.º 8/2024, de 15 de janeiro, visa contribuir para a transformação das organizações de diferentes setores de atividade económica, todos eles fortemente impactados pelos processos de transição digital. Através do fomento de processos de transformação digital, pretende-se contribuir para melhoria da produtividade e competitividade do tecido empresarial e da economia do país, bem como o reforço das qualificações e competências digitais dos gestores e quadros dirigentes, enquanto atores fundamentais da tomada de decisão estratégica e operacional nas organizações.

## Apresentação de Resultados do estudo de avaliação a 24 Centros de Gestão Participada do IEFP



O IPPS\_ISCTE, em parceria com o IEFP, realizou um estudo com o objetivo de avaliar a relevância e adequação, coerência, eficácia, eficiência, impacto e sustentabilidade em cada um dos 24 Centros de Gestão Participada (CGP) do IEFP, relativamente ao seu papel na qualificação e empregabilidade dos seus destinatários, no período de atividade entre 2016 e 2022, destacando-se as seguintes principais conclusões:

- ✓ A visão, missão e objetivos estratégicos da generalidade dos CGP estão alinhados com a sua estratégia e com o âmbito de atuação;
- ✓ As parcerias estabelecidas mostraram ser relevantes e adequadas;
- ✓ A criação de Centros Qualifica nos CGP, permitiu melhorar as respostas às populações-alvo no processo de RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências;
- ✓ Existe um acompanhamento de proximidade dos centros;
- ✓ A maioria dos CGP apresenta uma tendência crescente no número de formandos e volumes de formação;
- ✓ Os resultados da formação nos CGP em termos da resposta às necessidades e características dos tecidos produtivos e empresariais e dos públicos-alvo são bastante positivos;
- ✓ A maioria dos CGP tem um âmbito de atuação que se estende a todo o Continente e, por vezes, a todo o território nacional;
- ✓ Os indicadores apontam para níveis elevados de satisfação;
- ✓ Bons resultados ao nível da qualificação da força de trabalho;
- ✓ os recursos tecnológicos dos centros estão avançados por relação aos que existem em muitas empresas-clientes.

O evento contou com a presença do Presidente do IEFP, Domingos Lopes, do Secretário de Estado do Trabalho, Miguel Fontes, tendo também participado o Secretário-Geral Adjunto da UGT José Cordeiro também participado.



## **RECOMENDAÇÃO “PERFIL DOS ALUNOS À SAÍDA DA ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA – CONTRIBUTOS PARA A SUA OPERACIONALIZAÇÃO NAS ESCOLAS” FOI APROVADA NO ÚLTIMO PLENÁRIO DO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

A Recomendação surge no contexto do trabalho desenvolvido pela 1ª Comissão Especializada Permanente (CEP) de Currículo no âmbito do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO), um documento curricular de referência.

Decorridos quase sete anos após a publicação do PASEO, a 1ª CEP considerou que seria importante refletir sobre o modo como tem decorrido a apropriação e a operacionalização daquele documento curricular, analisando a forma como os atores educativos têm trabalhado os conhecimentos, as capacidades e as atitudes tendo em vista o desenvolvimento das competências que nele estão previstas.

A Recomendação reconhece o trabalho realizado para desenvolver as competências dos alunos, por parte das lideranças dos agrupamentos/escolas e das práticas pedagógicas dos professores. No entanto, é sugerida a criação de melhores condições para a apropriação e concretização do PASEO, não só nas escolas, como também a montante e a jusante, em articulação com outros subsistemas igualmente educativos, de âmbito regional e local, como secretarias regionais, autarquias e juntas de freguesia.

Assim, embora cada recomendação se dirija prioritariamente a um ou mais grupos de atores (governo, comunidades educativas, gestores escolares, educadores e professores, responsáveis pela formação docente, formadores e formandos), as mesmas encontram-se interrelacionadas, requerendo por isso uma ação concertada, na medida em que uma determinada intervenção resultante de uma recomendação influenciará e será influenciada por outra intervenção, pois as mudanças desejadas só poderão ocorrer num esforço convergente movido pelos diversos subsistemas.

Consulte aqui a Recomendação:

[https://cnedu.pt/content/noticias/Recomendacoes\\_Abril\\_2024/Recomendacao\\_PASEO](https://cnedu.pt/content/noticias/Recomendacoes_Abril_2024/Recomendacao_PASEO).

# INFORMAÇÕES INTERNACIONAIS



## PROGRAMA DE TRABALHO 2024

O presente documento de programação descreve o trabalho planeado por parte da Fundação Dublin durante o período de programação 2021-2024. Define o contexto político e institucional do programa, delinea o programa plurianual para o período de quatro anos e estabelece o programa de trabalho para 2024. A estrutura do programa de trabalho para 2024 é definida no contexto das próximas eleições europeias, da guerra na Ucrânia, do conflito no Médio Oriente e do aumento do custo de vida em toda a União Europeia, bem como dos mega motores da mudança estrutural na Europa relacionados com a demografia, a tecnologia, a globalização e as alterações climáticas.

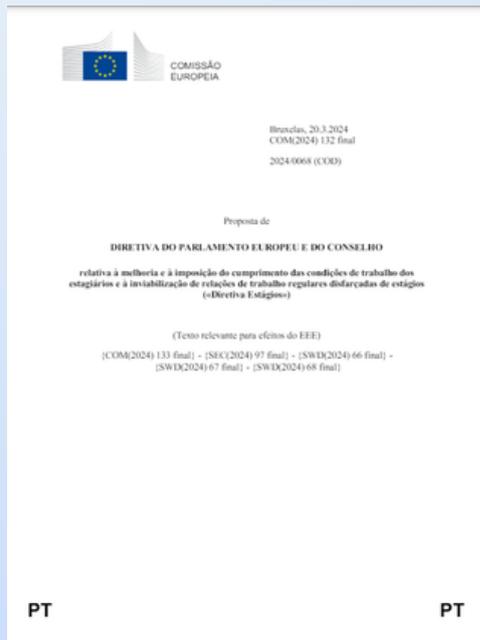


Programming document 2021–2024  
Towards recovery and resilience

**Work programme 2024**

Neste contexto, a Fundação Dublin centrar-se-á em questões em que possa recorrer aos seus conhecimentos especializados nos domínios das condições de trabalho, das relações laborais, do emprego e das condições de vida, para apoiar as suas partes interessadas, fornecendo dados que possam apoiar a sua ação política.

## PROPOSTA DE DIRETIVA DA UE SOBRE ESTÁGIOS DE QUALIDADE



Os estágios de qualidade podem ajudar os jovens a adquirir experiência prática de trabalho, adquirir novas competências e, eventualmente, encontrar um emprego de boa qualidade. Para os empregadores, constituem uma oportunidade para atrair, formar e reter talentos.

O Quadro de Qualidade para os Estágios da UE de 2014 estabeleceu 21 princípios de qualidade para garantir condições de aprendizagem e de trabalho de elevada qualidade. Na sua avaliação de 2023 desta recomendação do Conselho, a Comissão concluiu que esta teve um impacto positivo na qualidade dos estágios na UE.

Contudo, a avaliação da Comissão também encontrou margem para melhorias e tanto a Conferência sobre o Futuro da Europa como o Parlamento Europeu apelaram à Comissão para que melhorasse os estágios.

Neste sentido, a Comissão Europeia está a tomar medidas e a propor a melhoria das condições de trabalho dos estagiários, incluindo a remuneração, a inclusão e a qualidade dos estágios na UE:

- lançou uma proposta de diretiva relativa à melhoria e aplicação das condições de trabalho dos estagiários e ao combate às relações laborais regulares disfarçadas de estágios;
- fez uma proposta de revisão da Recomendação do Conselho de 2014 sobre um Quadro de Qualidade para os Estágios, a fim de abordar questões de qualidade e inclusão, como a remuneração justa e o acesso à proteção social.

A UGT elaborou, a este propósito, o respetivo parecer, na qualidade de parceiros Social.





## **POSIÇÃO DA CES SOBRE ESTA PROPOSTA DE DIRETIVA:**

Os jovens trabalhadores precisam de ter a certeza de que a Diretiva sobre Estágios, proposta hoje pela Comissão Europeia, irá efetivamente proibir os estágios não remunerados.

O Parlamento Europeu votou várias vezes a favor da proibição dos estágios não remunerados – os sindicatos apelam agora aos deputados do Parlamento Europeu para que garantam que a medida seja incluída na Diretiva final.

A Diretiva proposta faz parte do pacote para reforçar um quadro de qualidade para os estágios. Embora a CES acolha favoravelmente a intenção declarada de proibir os estágios não remunerados nas recomendações do pacote do Conselho, a linguagem específica da Diretiva precisa de ser rigorosa.

- **Âmbito**: são necessárias melhorias para garantir que não haja espaço para interpretações erradas que deixariam os mais vulneráveis em risco de exploração.
- **Responsabilidade**: a obrigação de garantir estágios de qualidade deve ser claramente imposta aos Estados-Membros e aos empregadores.

## PRÓXIMOS CURSOS DA ETUI:

May 22, 2024 - May 24, 2024

### Gender Perspective in Health and Safety: Psychosocial risks, sexual harassment and gender-based violence

This course is designed to increase awareness about the importance of considering a gender perspective in the context of occupational health and safety. Specifically, it addresses psychosocial risks, gender-based violence, and sexual harassment in the workplace. By examining these risks' main... Find out more >



22 - 24 maio

Uma perspetiva de género na saúde e segurança: Riscos psicológicos, assédio sexual e violência baseada no género

TRAINING

May 28, 2024 - May 30, 2024

### Corporate Sustainability Due Diligence for EWC future thinkers

Objectives This training enables European Works Council delegates to explore the idea behind the future directive on corporate sustainability due diligence, its impact on multinational companies and possible role of EWCs in the process of non-financial reporting. It also seeks to look through CSDD... Find out more >



28 - 30 maio

Due Diligence de Sustentabilidade Corporativa para futuros pensadores do CEE

TRAINING

May 29, 2024 - May 31, 2024

### Working time reduction for a Just Transition

Background information The term 'working time reduction' refers to the practice of collectively agreeing to reduce the amount of time spent in employment. Fighting for working time reduction, which has always been at the heart of the labour movement, has gained renewed interest in this period of... Find out more >



29 - 31 maio

Redução do horário de trabalho para uma Transição Justa

TRAINING

June 04, 2024 - June 06, 2024

### Intercultural training for European Works Councils

This training seminar aims to cover two interdependent topics linked together with the notion of 'diversity': the diversity of industrial relation systems in Europe, and the cultural diversity coming together in European Works Councils' practice. The aim of the project is to develop practical... Find out more >



04 - 06 junho

Formação Intercultural para Conselho de Empresa Europeus

TRAINING

June 12, 2024 - June 14, 2024

### Train the trainers on AI

The Education Department of the European Trade Union Institute and Foresight Unit developed the "ETUI AI boardgame" that aims to discover AI in its many different faces: AI definitions, AI related technologies, AI applications, and using foresight methods to improve collective bargaining at sectoral... Find out more >



TRAINING

12 - 16 junho

Formação Intercultural para Conselho de Empresa Europeus

June 26, 2024 - June 28, 2024

### Building Trade Union responses to combat Fascism, racism, and xenophobia - How to better communicate

Objectives of the course To analyse the trade union communication actions in the aftermath of the EU elections; To exchange practices on combating discrimination in all its forms; To design future scenarios for trade union communication actions at national and European level Working languages... Find out more >



TRAINING

26 - 28 junho

Formação Intercultural para Conselho de Empresa Europeus

June 26, 2024 - June 28, 2024

### Sustainability reports: a tool for collective bargaining

Background information The Corporate Sustainability Reporting Directive (Directive (EU) 2022/2464 (CSRD), adopted in December 2022, must be transposed by Member States by 6 July 2024. This directive requires companies to disclose information about their impacts on people and the planet. The CSRD is... Find out more >



TRAINING

26 - 28 junho

Formação Intercultural para Conselho de Empresa Europeus

June 26, 2024 - June 28, 2024

### Building Trade Union responses to combat Fascism, racism, and xenophobia - How to better communicate

Objectives of the course To analyse the trade union communication actions in the aftermath of the EU elections; To exchange practices on combating discrimination in all its forms; To design future scenarios for trade union communication actions at national and European level. Find out more >



TRAINING

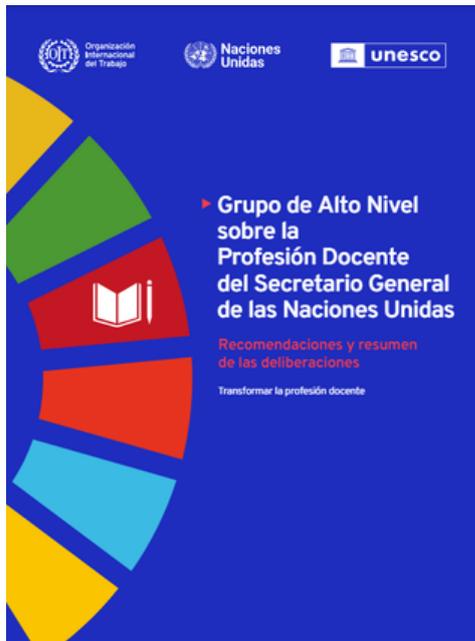
26 - 28 junho

Formação Intercultural para Conselho de Empresa Europeus

# GRUPO DE ALTO NÍVEL SOBRE A PROFISSÃO DOCENTE

## do Secretário Geral das Nações Unidas

### Recomendações e Resumo das deliberações



O Painel de Alto Nível das Nações Unidas sobre a Profissão Docente apresenta as suas recomendações históricas para resolver a escassez global de professores e melhorar a profissão

Este Grupo de Alto Nível foi convocado pelo Secretariado Geral das Nações Unidas com vista a estudar a profissão docente, face à alarmante escassez global de professores e preparou 59 recomendações para garantir a valorização e o respeito dos professores. A natureza aberta e progressiva destas recomendações é o resultado do trabalho sindical incansável e uma oportunidade única para alcançar mudanças reais para milhões de professores e estudantes em todo o mundo.

*Os professores são essenciais para valorizar o maior recurso de cada país: a mente da sua população.*

*O nosso mundo entrou num período de mudanças radicais – um período de crise, alterações climáticas, revolução digital e desigualdades crescentes. Agora, mais do que nunca, as pessoas precisam de competências e conhecimentos relevantes e de alta qualidade que apenas podem ser proporcionados através de sistemas educativos transformados, acessíveis e dotados de recursos adequados.*

*Acima de tudo, as pessoas necessitam dos melhores professores possíveis. No entanto, hoje enfrentamos uma escassez dramática de pessoal docente em todo o mundo, sendo que milhões de professores carecem de apoio, de competências e de formação contínua de que necessitam para atenderem às necessidades dos sistemas educativos em rápida evolução. Esta verdade simples motivou a criação do Grupo de Alto Nível sobre a Profissão Docente - um acompanhamento fundamental para a Cúpula sobre a Transformação da Educação das Nações Unidas - em 2022.*

*Este amplo grupo de especialistas formulou recomendações para garantir que todos os alunos tenham acesso a um professor qualificado, formado profissionalmente e devidamente apoiado. Este relatório do Grupo representa um poderoso apelo à ação global.*

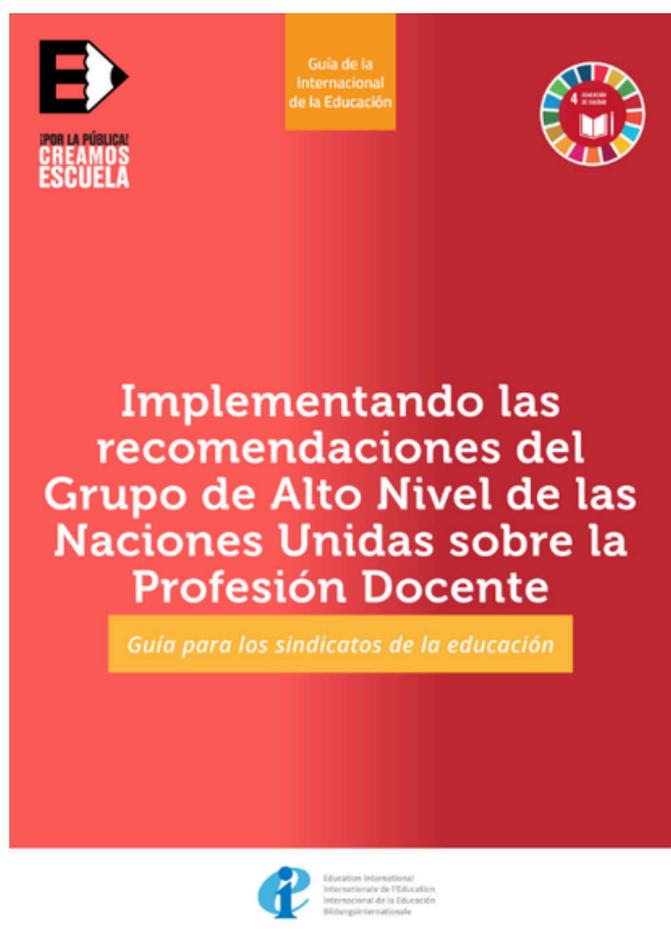
*Descreve um conjunto de recomendações práticas, nomeadamente o estabelecimento de normas profissionais de ensino, uma reflexão sobre as vozes dos professores nas decisões em matéria de políticas e a criação de comissões nacionais para abordar o défice de professores.*



*Exorto todos os Estados-Membros a considerarem cuidadosamente estas recomendações e a encontrarem formas de as implementar nos seus países.*

*Assim como os professores nos apoiam a todos nós, devemos apoiar os professores. Juntos, podemos garantir que recebam o apoio, o reconhecimento e recursos de que necessitam para transmitirem educação de qualidade para todos e construir um futuro melhor e mais sustentável.*

**António Guterres**  
**Secretário Geral das Nações Unidas**



[Aceda aqui ao documento na integra:](https://www.ei-ie.org/es/dossier/1537:go-public-fund-education/1618:advocacy-toolkit-from-united-nations-recommendations-to-action)

<https://www.ei-ie.org/es/dossier/1537:go-public-fund-education/1618:advocacy-toolkit-from-united-nations-recommendations-to-action>

*Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas: Transformar la profesión docente: Recomendaciones y resumen de las deliberaciones, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.*

**Tradução da responsabilidade da UGT**



Organização  
Internacional  
do Trabalho

# Global Skills Forum

23-24 April 2024

## FÓRUM MUNDIAL DAS COMPETÊNCIAS-DIAS 23 E 24 DE ABRIL

O Fórum Mundial das Competências que se realizou nos dias 23 e 24 de abril, visou promover um diálogo abrangente sobre as complexidades das economias e sociedades em constante transformação.

A aprendizagem ao longo da vida e a aquisição de novas competências são vistas como fundamentais para a prosperidade económica, realização pessoal e acesso a empregos dignos. Estes aspetos são igualmente vitais para o desenvolvimento de sociedades mais justas e resilientes. Neste sentido, a formação contínua e a atualização de competências de indivíduos de todas as idades surgem como respostas aos desafios sociais, ambientais e económicos.

O evento destacou a importância crescente da adaptação às rápidas mudanças tecnológicas, sociais e económicas, sublinhando a necessidade fundamental de aprendizagem contínua e do desenvolvimento de competências. Os debates centraram-se no papel estratégico das competências na promoção do crescimento económico, inovação e equidade social, através da discussão de estratégias para alinhar a formação com as necessidades atuais do mercado de trabalho, antecipar os empregos do futuro e desenvolver competências adaptáveis ao cenário dinâmico do local de trabalho.



O Fórum funcionou como uma plataforma de ação para a análise de melhores práticas e orientações políticas, visando melhorar a empregabilidade, aumentar a produtividade e alargar o acesso a oportunidades de formação de qualidade, especialmente para comunidades marginalizadas e em áreas rurais.

Este fórum visou constituir-se como um marco na discussão em matéria de políticas de competências globais, preparando indivíduos para os desafios do futuro e capacitando-os a moldar os seus destinos e contribuir significativamente para as suas comunidades.

Neste sentido, na 111ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho foi adotada uma nova norma internacional, a Recomendação n.º 208 relativa à aprendizagem de qualidade, substituindo textos anteriores de 1939 e 1962. Esta Recomendação inovadora fornece uma definição clara de aprendizagem e diferencia-a de outras formas de formação, incluindo a formação em contexto de trabalho. Além de abordar a proteção social e remuneração dos aprendizes, é o primeiro texto internacional a reconhecer e garantir a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva dos aprendizes.

## REUNIÃO sobre Desafios e Oportunidades da DIGITALIZAÇÃO

No âmbito da 350.ª sessão do Conselho de Administração da OIT, realizou-se a Conferência de Alto Nível focada nos desafios e oportunidades da digitalização. A Secção de Alto Nível do Conselho de Administração centrou-se nos desafios e oportunidades da digitalização, incluindo a inteligência artificial (IA) e a gestão algorítmica, para o mundo do trabalho. A discussão, envolvendo especialistas proeminentes, visou informar o Conselho de Administração sobre os últimos desenvolvimentos e aportar ideias para futuras pesquisas e discussões.



Este tema foi objeto de relatório do Diretor-Geral, para discussão na próxima Conferência Internacional do Trabalho, que irá ter lugar em junho do corrente ano.

Em representação dos Trabalhadores interveio Plamen Dimitrov. Participaram também Ministros e embaixadores de diferentes países, bem como diversos especialistas na área.



## MIGRAÇÃO LABORAL NA ÁSIA

### Tendências, certificação de competências e trabalho sazonal

Este relatório baseia-se nas discussões da 13.ª Mesa Redonda ADBI-OCDE-OIT sobre Migração Laboral na Ásia: Integração do Desenvolvimento de Competências e Certificação no Ciclo de Migração Laboral, realizada de 27 a 28 de junho de 2023 em Banguecoque, na Tailândia. A mesa redonda anual reúne especialistas em trabalho e decisores políticos de toda a Ásia para discutir tendências na migração laboral e políticas e questões emergentes sobre os trabalhadores migrantes.



O Capítulo 1 analisa os fluxos de migração laboral na Ásia e os desenvolvimentos políticos relevantes, incluindo uma secção sobre o fluxo e o custo das remessas. O Capítulo 2 analisa os caminhos para a migração de competências médias e as abordagens de reconhecimento ou certificação de competências que a acompanham em Singapura e na Tailândia, centrando-se no setor da construção. O Capítulo 3 examina programas para trabalhadores sazonais na Austrália, Nova Zelândia e Reino Unido, e como se relacionam com outros programas para trabalhadores migrantes na agricultura. O capítulo também fornece uma visão geral das opções de trabalhadores migrantes sazonais no setor agrícola no Japão e na República da Coreia, e de trabalhadores sazonais tailandeses nos países nórdicos.

Os anexos estatísticos apresentam notas atualizadas específicas da economia e tabelas comparativas sobre os fluxos migratórios a nível nacional.



## O QUE SIGNIFICA HOJE EMPODERAMENTO INFANTIL? IMPLICAÇÕES PARA A EDUCAÇÃO E O BEM-ESTAR

A infância está a mudar de formas que ainda estamos a desvendar, sendo afetada pela digitalização, pela globalização e pelas alterações climáticas, bem como por choques como a pandemia da COVID-19. Em muitos sistemas educativos da OCDE, o empoderamento das crianças constitui cada vez mais um objetivo explícito das políticas e práticas.

Mas muitas vezes é mal definido, correndo o risco de se transformar num mero slogan. Com o avanço dos direitos das crianças, estas são cada vez mais incluídas como partes interessadas nos processos de tomada de decisão. Este relatório dá exemplos de como as crianças nos países da OCDE podem participar e participam na tomada de decisões sobre questões que as afetam.

O relatório examina o bem-estar emocional e a atividade física das crianças, bem como o papel das escolas como espaço físico para criar e apoiar relacionamentos. Também sublinha o potencial inexplorado da educação mediática no que diz respeito ao aproveitamento de oportunidades na infância. Capacitar todas as crianças para aproveitarem ao máximo as oportunidades digitais começa por reduzir ainda mais a disparidade em termos de acesso às ferramentas digitais e à Internet, onde as desigualdades são persistentes e generalizadas.

Então, o que significa empoderamento infantil hoje? As crianças capacitadas têm a oportunidade e a capacidade de agir em questões importantes e relevantes para elas, podendo aprender cometendo erros, sendo assim também partes essenciais que contribuem para a democracia.

# A NOSSA NATUREZA MUTÁVEL: A EDUCAÇÃO NUM MUNDO HÍBRIDO

## Pontos chave:

- A digitalização da educação está a acelerar. À medida que o metaverso, a realidade virtual e as tecnologias imersivas se tornam realidade, analisamos a forma como podem impactar as nossas salas de aula;
- Os potenciais pontos positivos de poder aceder ao metaverso na educação incluem a aprendizagem prática em diferentes ambientes e tecnologias que ajudam a melhorar a inclusão na educação;
- Segurança, privacidade e inclusão continuam a ser preocupações para a plena aplicação da educação em tecnologias imersivas.



As interações humanas poderão sofrer mutações radicais na próxima década. As tecnologias imersivas já estão, de facto, a transformar a nossa vida quotidiana, desde a forma como socializamos até à forma como escolhemos as nossas roupas e o mobiliário doméstico. O poder das tecnologias emergentes levanta questões para o futuro da educação. Como irá a realidade virtual (VR) transformar os espaços e a infraestrutura de aprendizagem? Que tipos de implicações isso poderia ter para a diversidade e a aprendizagem personalizada? E quanto à qualidade e equidade da educação? O relatório da OCDE Tendências que moldam a educação 2022 analisa estas questões mais de perto. Ao analisar as principais megatendências que afetam a sociedade atual, o relatório pretende investigar como diferentes fenómenos sociais estão a transformar a educação, com especial atenção às tecnologias digitais. Mais especificamente, pergunta de que forma estas tecnologias poderão alterar a forma como comunicamos e vivenciamos a realidade e, mais importante, como a educação poderá adaptar-se.

Ensinar e aprender ao ar livre – por exemplo, em escolas florestais ou hortas escolares – é fundamental para ajudar os alunos a aprenderem sobre a natureza e para a valorizarem. Além de ser benéfico para a aprendizagem e para o bem-estar geral, o contacto regular das crianças com a natureza tem sido associado a uma maior sensibilidade ambiental. Garantir espaços exteriores de alta qualidade para atividades lúdicas das crianças e instalações escolares saudáveis estão a tornar-se rapidamente áreas políticas cada vez mais cruciais – especialmente nos centros urbanos mais densos.

Mas, à medida que passamos cada vez mais tempo online, surge uma questão: podemos experienciar a natureza num ambiente virtual, ou isso permanecerá sempre uma contradição? Se pudermos, a versão virtual alcançará os mesmos resultados que a versão real? As tecnologias imersivas podem realmente revolucionar a forma como nos relacionamos com o mundo natural, uma vez que são cada vez mais capazes de reproduzir áreas naturais como reservas naturais ou praias.

Quer a natureza possa ser verdadeiramente replicada num espaço virtual ou não, a verdade é que estas tecnologias imersivas têm um grande potencial para criar ambientes de aprendizagem envolventes. Por exemplo, salas de aula virtuais e visitas de estudo virtuais permitem que as crianças tenham uma experiência mais sensorial de um país ou período histórico diferente sem a necessidade de viajar, poupando assim tempo e dinheiro. Além disso, a investigação demonstrou que a RV (além de outras tecnologias digitais) pode ser utilizada com sucesso para diagnosticar crianças com TDAH (transtorno do déficit de atenção com hiperatividade) e pode oferecer soluções de aprendizagem inovadoras para alunos com necessidades educativas especiais.

No entanto, ainda existem muitas questões sem resposta sobre a influência das tecnologias imersivas no desenvolvimento infantil. Por exemplo, existe a preocupação de que as tecnologias imersivas possam dificultar às crianças a distinção entre experiências físicas virtuais e reais. Além disso, as reproduções digitais do mundo podem abrir a possibilidade de conflito também em espaços reais, incluindo o risco da sua comercialização pesada.

*Por Marta Bertanzetti, Diretoria da OCDE para a Educação e Competências*



## COMPETÊNCIAS PARA O FUTURO: CONSTRUINDO PONTES PARA NOVAS OPORTUNIDADES

De dois em dois anos, a Cimeira de Competências reúne ministros e altos funcionários responsáveis pelas políticas de competências. O país anfitrião deste evento muda a cada edição, apresentando um país membro da OCDE diferente. Cada edição explora um aspeto diferente relacionado com a questão das competências, muitas vezes ligado aos desafios sociais e às mudanças que o panorama das competências enfrenta.

O século XXI testemunhou rápidas mudanças tecnológicas, socioeconómicas e ambientais. Para aproveitar as oportunidades inerentes a esta mudança e ajudar a construir um futuro melhor, os países devem posicionar-se de forma estratégica e reforçar os seus sistemas de competências. A colaboração entre diferentes domínios políticos, prestadores de ensino, empregadores e empresas será crucial.

Neste sentido, a Bélgica e a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) organizaram a 5ª Cimeira de Competências da OCDE em Bruxelas, nos dias 21 e 22 de fevereiro de 2024. Este evento de dois dias reuniu ministros e altos funcionários de 38 países membros da OCDE e de vários países terceiros para partilhar conhecimentos e aprofundar discussões sobre “Competências para o futuro – Construir pontes para novas oportunidades”.

As discussões desenvolveram-se em torno de 3 pontos centrais:

1. Estabelecer uma visão das futuras necessidades de competências;
2. Criar vias de aprendizagem e de carreira que conduzam a novas oportunidades;
3. Garantir que todos desenvolvam as competências para as novas oportunidades

