



Edição Nº 7 julho e agosto de 2024

INFORMAÇÕES NACIONAIS

ACORDO FSUGT/FNE E UMP PERMITE CARREIRA ÚNICA PARA EDUCADORES E PROFESSORES E VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS GERAIS



A Frente Sindical da UGT (FSUGT) - coordenada pela FNE- terminou hoje um complexo processo negocial que se iniciou em novembro de 2023 com a União das Misericórdias Portuguesas (UMP).

A reunião desta manhã finalizou com resultados positivos atendendo as aproximações reais que a UMP fez às propostas da FNE e da restante FSUGT apresentadas em novembro de 2023 e abril de 2024, nomeadamente em relação aos salários dos trabalhadores das carreiras gerais, em que foi obtido um acordo na base de 9,5% de aumento face à tabela de 2023 e no caso do pessoal docente com o crescimento de salários a rondar os 4%.

A FNE e a FSUGT sublinham que no que diz respeito aos docentes foi alcançado pela primeira vez com a UMP, em resposta a uma proposta realizada pela FNE, uma vitória de consagração de uma carreira única para os educadores de infância e para os professores do ensino básico e secundário. É a primeira vez que num contrato coletivo de trabalho se consegue que educadores e professores tenham a mesma tabela/carreira para se regularem. Desta forma dá-se a eliminação de duas tabelas dos docentes: a dos docentes com habilitação profissional com bacharelato e a tabela dos docentes não profissionalizados.

A finalização deste processo vai certamente promover uma maior valorização e cada vez mais progressiva dos salários dos trabalhadores assim como ao nível das cláusulas do contrato coletivo de trabalho no sentido de serem melhoradas as condições de todos os trabalhadores deste setor.

A FNE e a FSUGT garantem ainda a promoção de uma luta pela negociação de um contrato coletivo de trabalho para todo o setor da economia social. Este é um objetivo que a FNE/FSUGT tem e que a curto/médio prazo vai trabalhar em prol de um acordo com estas características.

- **Salários, Carreiras e Condições de Trabalho Valorizados!**
- **Aumento de 9,5% para trabalhadores das carreiras gerais!**
- **Crescimento salarial de 4% para o pessoal docente!**
- **Carreira única para educadores de infância e professores!**





Foi publicado o Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, que estabelece um regime especial de recuperação do tempo de serviço dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.

Aceda aqui ao diploma:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/48-b-2024-873616106>

DEFINIDO O CALENDÁRIO ESCOLAR PARA O ANO LETIVO 2024-2025

7 - O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

6 de julho de 2024. - O Ministro da Educação, Ciência e Inovação, Fernando Manuel de Almeida Alexandre.

Calendário Escolar para 2024 - 2025 (despacho na íntegra)

Calendário de funcionamento das atividades educativas e letivas dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário

PERÍODOS LETIVOS	INÍCIO	TERMO
1º	Entre 12 e 16 de setembro de 2024	17 de dezembro de 2024
2º	6 de janeiro de 2025	4 de abril de 2025
3º	22 de abril de 2025	6 de junho de 2025 - 9.º ano, 11.º e 12.º anos de escolaridade 13 de junho de 2025 - 5.º, 6.º, 7.º, 8.º e 10.º anos de escolaridade 27 de junho de 2025 - educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico

RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO CRIADO PELO DESPACHO N.º 12980/2023, DE 19 DE DEZEMBRO

No passado dia 5 de julho foi apresentado o Estudo de avaliação de impacto da Lei n.º 30/2019, de 23 de abril, que introduz restrições à publicidade alimentar dirigida a menores de 16 anos – Relatório do grupo de trabalho criado pelo Despacho n.º 12980/2023, de 19 de dezembro.

O estudo e respetivo Relatório, supervisionados pela Direção-Geral da Saúde, contaram com a participação da Direção-Geral da Educação, da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária e da Direção-Geral do Consumidor.

Os dados deste relatório sugerem que apesar de se estar a cumprir, na sua maioria, as restrições previstas na Lei, está a ser feito um investimento em áreas, canais e estratégias ainda não regulados ou menos fiscalizados. Os resultados das ações de fiscalização da DGC sugerem uma maior preocupação com o ambiente digital. Entre 2019 e 2022 verificou-se um aumento da percentagem de produtos alimentares que cumprem os critérios de perfil nutricional definidos pela DGS, nomeadamente para as categorias de produtos alimentares para as quais se reconhece valor nutricional (iogurtes sólidos e líquidos, cereais de pequeno-almoço e leites aromatizados).



DIREÇÃO-GERAL DA EDUCAÇÃO

USO SAUDÁVEL DA TECNOLOGIA DURANTE AS FÉRIAS ESCOLARES - CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO



A Direção-Geral da Educação, no âmbito do Centro de Sensibilização SeguraNet, com o apoio da Geração Cordão e do Instituto de Apoio à Criança, divulga de novo a campanha “Férias: um lugar tecno saudável!”, que visa sensibilizar crianças e jovens para o uso saudável da tecnologia durante o período das férias escolares. Esta campanha, dirigida a pais/encarregados de educação e a todos os agentes educativos, propõe uma viagem a esse lugar especial, onde todos poderão desfrutar de férias em segurança, e onde é privilegiado o bem-estar físico e mental.

Para além dos testemunhos do Professor Daniel Sampaio e da Professora Ivone Patrão, várias figuras públicas aderiram a esta campanha: Pedro Fernandes (humorista, apresentador), Ana Marques (apresentadora de televisão), Sónia Morais Santos (jornalista e criadora de conteúdos digitais) e Margarida Beja (nutricionista e criadora de conteúdos digitais).

Esta campanha poderá ser do interesse de todos os que contactam de perto com crianças e jovens, nomeadamente, das autarquias, associações juvenis e outros responsáveis pela dinamização de programas de ocupação durante o período de férias.

Aceda a mais informações.

“NÃO À VIOLÊNCIA ONLINE! ESCOLHAS CONSCIENTES”

A campanha de sensibilização “Não à Violência Online! Escolhas Conscientes” surge após várias denúncias provenientes de escolas, professores e famílias, sobre portais que disponibilizam conteúdo extremamente violento e que, na ausência da supervisão de adultos, estão a ser acedidos por crianças e jovens.

Reconhecendo a importância desta problemática, a Direção-Geral da Educação (DGE), no âmbito do Centro de Sensibilização SeguraNet e enquadrada na ação CIS Lab - Laboratório do Centro Internet Segura, considera pertinente que esta campanha alcance o maior número possível de destinatários, independentemente da faixa etária. A DGE relembra, ainda, que a denúncia de conteúdos ilegais online pode ser feita de forma anónima, através do serviço de denúncia de conteúdos ilegais da Linha Internet Segura, sob a responsabilidade da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, uma vez que esta ação ajuda as autoridades e as organizações responsáveis a tomar as medidas adequadas para remover o conteúdo e investigar atividades criminosas.



ATUALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA – PARENTALIDADE POSITIVA

Foi editado, em julho de 2024, pela Rede Ibero-americana de Administrações Públicas para a Primeira Infância, o XI Boletim Atualidade na Primeira Infância, sob o título “Parentalidade Positiva”.

No âmbito do trabalho desenvolvido pela Rede Infância, da qual Portugal faz parte, disponibiliza-se o XI Boletim Atualidade na Primeira Infância, “Parentalidade Positiva” - julho 2024, na versão portuguesa | versão espanhola.

Esta publicação integra as reflexões e os contributos do diretor executivo da Fundação América para a Infância, Dr. Esteban Gómez Muzzio, e da diretora do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Educação da Universidade de La Laguna, Dr.^a Maria José Rodrigo.



Aceda aqui ao Boletim:

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_documentos/boletim_xi_julio_2024_parentalidad_positiva_por.pdf

22 AGOSTO

COMEMORAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DE HOMENAGEM ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA BASEADA NA RELIGIÃO OU CRENÇA



Instituída pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2019, esta data é um momento para lembrar aqueles que sofreram e sofrem perseguição, discriminação e violência devido às suas crenças religiosas ou espirituais. O dia serve também como um apelo à tolerância, respeito e proteção dos direitos humanos fundamentais.



O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) integra, desde 18 de julho, o Referencial Europeu de Profissões e Competências ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) como ferramenta essencial na sua atuação.

Pretende-se com isto otimizar os processos de caracterização de pedidos e ofertas de emprego, contribuindo, dessa forma, para uma gestão mais eficiente do mercado de emprego.

A adoção do ESCO representa um avanço tanto para o IEFP, enquanto serviço público, como para os seus utentes -, candidatos a emprego e entidades empregadoras.

O IEFP reafirma assim o seu compromisso com a inovação e a melhoria contínua dos seus serviços, visando sempre proporcionar o melhor apoio possível aos seus utentes.

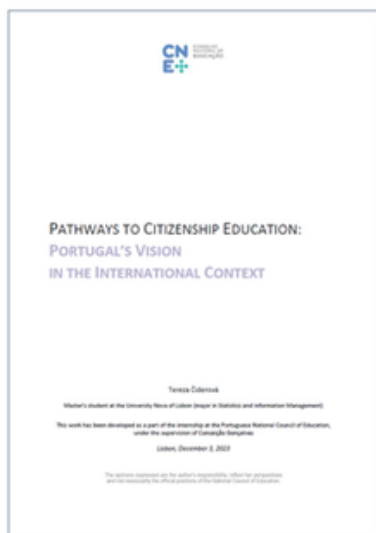


PATHWAYS TO CITIZENSHIP EDUCATION

O Conselho Nacional de Educação lançou recentemente o documento Caminhos para a Educação para a Cidadania: a Visão de Portugal no Contexto Internacional, que reflete sobre os conceitos e estratégias da educação para a cidadania. Este documento enquadra as opções nacionais numa perspectiva internacional e discute cenários futuros.

Este documento foi elaborado por Tereza Čiderová, estudante de Mestrado em Estatística e Gestão de Informação, da Universidade Nova de Lisboa, no âmbito de um estágio que realizou no Conselho Nacional de Educação, em regime de voluntariado.

Partindo do seu interesse pelas questões relacionadas com o retorno social da educação, centra-se na educação para a cidadania, de forma a compreender o seu desenvolvimento no sistema educativo português. Analisou aspetos como o currículo, a pedagogia e a avaliação, a formação dos docentes e a monitorização de programas e políticas públicas, à luz de orientações internacionais sobre educação para a cidadania



ISCTE LANÇA RELATÓRIO SOBRE JOVENS À PROCURA DE EMPREGO INSCRITOS NO IEFP

O estudo traça o perfil dos jovens que se encontram inscritos no IEFP para procurar emprego, apresentando um conjunto de recomendações para melhorar a sua empregabilidade.

Os resultados do estudo «Jovens à procura de emprego inscritos no IEFP: Características, trajetórias e colocações»*, realizado pelo Observatório do Emprego Jovem já se encontram disponíveis.

Este relatório oferece uma visão aprofundada sobre 140 mil jovens entre 16 e 29 anos inscritos nos Centros de Emprego do IEFP em Portugal Continental, com dados recolhidos entre março e junho de 2023. Existem três grupos principais de jovens que requerem atenção específica: jovens pouco qualificados, jovens com formação superior em áreas de menor empregabilidade e jovens imigrantes.

Principais Resultados do Estudo:

Os Jovens Pouco Qualificados representam uma percentagem significativa dos inscritos: 36,1%, com muitos tendo no máximo concluído o 3.º ciclo do Ensino Básico (9.º ano). Trata-se de um grupo que enfrenta dificuldades claras para competir com uma força de trabalho mais escolarizada por falta de competências.

Os Jovens com Formação Superior em Áreas de Menor Empregabilidade como, «Ciências Sociais, Comércio e Direito» e «Artes e Humanidades» (41,6% e 15,1%, respetivamente, dos jovens com formação superior inscritos no IEFP) apresentam maiores dificuldades em encontrar emprego. Estas áreas são frequentadas maioritariamente por mulheres, o que ajuda a explicar que 56,3% dos jovens à procura de emprego sejam do sexo feminino.

Os Jovens Imigrantes têm um tempo de inscrição no IEFP mais curto e um peso relevante nas colocações, ainda que sejam menos abrangidos pelas políticas ativas de emprego. Os jovens imigrantes desempregados inscritos representavam, em 2023, 18,5% do total de jovens desempregados, sendo maioritariamente oriundos de países de língua oficial portuguesa (64,9%) e estando concentrados na região de Lisboa.

Principais Recomendações do Estudo:

- Recomenda-se o desenvolvimento de políticas ativas de emprego que atraiam os jovens com baixas qualificações para programas de formação profissional, tornando-os mais competitivos.
- Criação de oportunidades de formação em contexto real, apoiando financeiramente as empresas que participem ativamente na formação de jovens com baixas qualificações.
- Apoio à inserção das mulheres em áreas tecnológicas, através da promoção de políticas que as atraiam mais para áreas de engenharia e tecnologias de informação, setores onde há menor representação feminina, mas maior demanda por profissionais qualificados.
- Programas de reskilling, com o envolvimento de universidades e politécnicos, que permitam adquirir novas competências e melhorar a empregabilidade de jovens com formação superior em áreas com maiores dificuldades de colocação.
- Agilização do reconhecimento das qualificações dos jovens imigrantes, de forma a aumentar a sua inserção em setores que contribuam para a modernização do tecido económico nacional.

Aceda aqui ao estudo na íntegra: <https://obsemprego jovem.com/p/667af38c83d9b2242988e579>

INFORMAÇÕES INTERNACIONAIS



O ESTADO DA EDUCAÇÃO NA EUROPA: MONITOR DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO 2023

A edição de 2023 revelou desenvolvimentos encorajadores, a par de alguns desafios persistentes. Esta publicação anual analisa os sistemas de educação e formação dos Estados Membros, relativamente ao seu progresso na consecução das metas europeias.



Um dos desafios recorrente é a escassez de professores, que está a aumentar, prevendo-se mesmo que se agrave em alguns países devido ao envelhecimento da população docente. A política tende a abordar as carências em assuntos específicos, em vez de lidar com os desequilíbrios geográficos. Alguns países estão a procurar soluções inovadoras, como reunir os professores entre escolas ou organizar os horários de forma diferente.

Para o futuro da educação europeia, é crucial tornar as carreiras docentes mais atrativas tanto para os potenciais professores como para os atuais. Registaram-se grandes aumentos salariais em alguns países, mas os aumentos em termos reais foram inferiores devido à inflação e continuam abaixo dos salários dos outros diplomados do ensino superior, pelo que são necessárias diferentes iniciativas.

Os países da UE utilizam medidas políticas, que podem incluir:

- atrair mais estudantes para a formação inicial de professores (incentivando candidatos de outras profissões, iniciativas aceleradas, bolsas de estudo) desenvolver oportunidades para os professores aumentarem as suas qualificações (financiamento e orientação)
- incentivos financeiros para os professores que trabalham com alunos desfavorecidos
- Cerca de dois terços dos sistemas educativos da UE introduziram percursos alternativos para a profissão docente através de programas de educação e formação profissional

Comissão Europeia - DIREÇÃO GERAL DE COMUNICAÇÃO

Estágios e outras oportunidades para os jovens na UE



Os jovens que desejam trabalhar com instituições, organismos ou agências da UE têm inúmeras opções para adquirir uma experiência valiosa. Os estágios oferecem aos jovens profissionais experiência prática de trabalho e aquisição de competências antes da transição para um emprego regular, enquanto o voluntariado permite o desenvolvimento de competências práticas e é ideal para quem procura causar um impacto positivo.

A Comissão Europeia oferece o programa *Blue Book*, um estágio remunerado de 5 meses aberto a todos os cidadãos da UE, sendo também atribuído um número limitado de vagas a cidadãos de países terceiros. Os estagiários ganham experiência prática em diversas áreas da elaboração de políticas da UE, recursos humanos, tradução e outros campos, contribuindo para projetos que moldam o futuro da Europa. As candidaturas para estágios com início em março de 2025 estão abertas até 31 de agosto às 10h00 (CEST). Os candidatos devem possuir um diploma universitário e proficiência em 2 ou 3 línguas da UE, dependendo do tipo de estágio. O processo de candidatura implica o preenchimento de um formulário online através do portal oficial da Comissão.

Para além da Comissão, várias instituições, organismos e agências da UE oferecem estágios e cargos de voluntariado, proporcionando conhecimentos únicos sobre as operações da UE e promovendo o crescimento profissional. Estes cargos estão disponíveis numa grande variedade de áreas, tais como recursos humanos, comunicação, TI, direito da concorrência, política ambiental, relações externas, política de desenvolvimento e muito mais.

Por sua vez, o Corpo Europeu de Solidariedade (ESC) é uma iniciativa que oferece diferentes oportunidades aos jovens entre os 18 e os 30 anos. Através de projetos de voluntariado e solidariedade, os participantes podem envolver-se em projetos relacionados com ajuda humanitária, inclusão social, ambiente, cultura, educação e outros. As colocações ESC podem durar de 2 meses a um ano e cobrir custos básicos como alojamento e alimentação, juntamente com um pequeno subsídio para despesas pessoais.

Encontrar o estágio certo pode ser um desafio, mas existem muitos recursos disponíveis para ajudar os jovens. O portal do Serviço Europeu de Seleção de Pessoal (EPSO) oferece uma vasta gama de programas de estágio com diversas instituições, organismos e agências da UE. O Portal Europeu da Juventude disponibiliza recursos e orientações sobre como encontrar e candidatar-se a vagas em toda a Europa, incluindo voluntariado, estágios, trabalho e estudo no estrangeiro.

Em 2024, a Comissão propôs uma iniciativa para melhorar as condições de trabalho dos estagiários, incluindo a remuneração, bem como a inclusão e a qualidade dos estágios na UE. A iniciativa garantirá ainda que o emprego não possa ser disfarçado de estágio.



AMBIÇÕES DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS EM AÇÃO CENÁRIO DE DIGITALIZAÇÃO DA PREVISÃO DE COMPETÊNCIAS DO CEDEFOP

Espera-se que a consecução dos objetivos e das metas políticas da transição digital da UE crie emprego adicional significativo em setores-chave como a programação informática, a investigação e desenvolvimento e as telecomunicações.

Dado que a transformação digital exige formação substancial, surgirão também oportunidades de emprego no comércio grossista e retalhista e nos serviços não mercantis, que incluem o setor da educação e da formação. O efeito de aumento da produtividade da IA promove a versatilidade entre os trabalhadores e permite-lhes participar em atividades mais gratificantes. Juntamente com a automação, a IA também substituirá as tarefas humanas, levando à redução do emprego, especialmente no comércio grossista e retalhista e na construção. O ritmo da automação e da implantação da IA é incerto, uma vez que é influenciado pela prontidão tecnológica, disponibilidade de financiamento, quadros regulamentares, dinâmica dos parceiros sociais e outros fatores. O que é certo é que – para navegar com sucesso na transição digital – é necessário um investimento substancial no capital humano através da formação em competências digitais, incluindo em IA a todos os níveis

Aceda aqui à publicação:

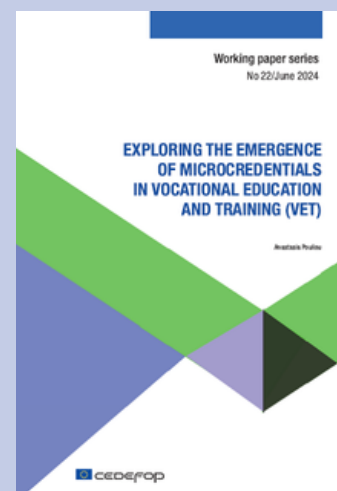
https://www.cedefop.europa.eu/files/4218_en_0.pdf

EXPLORAR O SURGIMENTO DE MICROCREDENCIAIS NO ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS (EFP)

Este documento de trabalho visa criticar o surgimento de microcredenciais no ensino e na formação profissionais. Argumenta que considerar as microcredenciais como uma nova ferramenta para reorientar o ensino superior ou académico ignora o potencial do ensino profissional, bem como o seu objetivo de dotar os alunos de competências de empregabilidade, em linha com as crescentes exigências do mercado de trabalho.

Este artigo tenta esclarecer os resultados de aprendizagem dos detentores de credenciais, conforme visualizados em quatro cenários distintos desenvolvidos.

Esses cenários pretendem mostrar representações abstratas dos tipos de microcredenciais existentes e podem ser usados para permitir discussões críticas e um diálogo sobre os propósitos das microcredenciais. O documento também apresenta recomendações de políticas e práticas direcionadas a grupos específicos de partes interessadas.



Aceda aqui à publicação: https://www.cedefop.europa.eu/files/6221_en.pdf

ACOMPANHAR A TRANSIÇÃO ECOLÓGICA NOS MERCADOS DE TRABALHO UTILIZAR BIG DATA PARA IDENTIFICAR AS COMPETÊNCIAS QUE TORNAM OS EMPREGOS MAIS VERDES

Embora seja crucial para a elaboração e implementação de políticas, a monitorização das tendências do mercado de trabalho e das necessidades de competências na transição ecológica pode ser um desafio. As fontes de dados convencionais carecem de granularidade e de detalhes regionais e muitas vezes não são adequadas para captar competências e perfis profissionais emergentes em matéria de transição ecológica.



Este resumo de políticas demonstra o potencial da utilização da análise de big data de anúncios de emprego online no contexto da transição verde. Apresenta exemplos ilustrativos do impacto da ecologização em setores e profissões e mostra como os grandes volumes de dados podem ser aproveitados para facilitar a transição.

Aceda aqui à publicação:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9197_en.pdf

A INFLUÊNCIA DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM NA TEORIA E NAS FERRAMENTAS PEDAGÓGICAS



Esta publicação explora a forma como a abordagem dos resultados de aprendizagem é abordada nas principais teorias pedagógicas e apresentada aos professores e formadores de EFP em países selecionados. Baseia-se em 10 estudos aprofundados que abrangem a Bulgária, a Irlanda, a França, a Lituânia, Malta, os Países Baixos, a Polónia, Portugal, a Eslovénia e a Finlândia. Os dados recolhidos a nível nacional através de pesquisas documentais e entrevistas foram complementados por um inquérito em linha a profissionais de EFP na Europa.

A investigação revela que os professores e formadores de EFP são frequentemente apresentados a diferentes teorias, mas estas raramente estão explicitamente ligadas à abordagem dos resultados da aprendizagem. Em vez disso, os futuros profissionais na maioria dos países são apresentados aos resultados da aprendizagem em termos práticos, referindo-se à forma como são utilizados nos padrões que sustentam as qualificações e os currículos de EFP. Os prestadores de formação para professores e formadores de EFP apoiam predominantemente a abordagem dos resultados de aprendizagem, embora alguns relatem deficiências na implementação do EFP.

Aceda aqui à publicação:

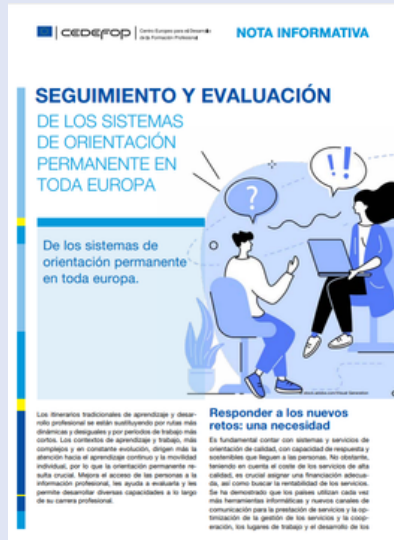
https://www.cedefop.europa.eu/files/5605_en.pdf

NOTA INFORMATIVA - MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS SISTEMAS DE ORIENTAÇÃO AO LONGO DA VIDA EM TODA A EUROPA

Os percursos tradicionais de aprendizagem e de carreira estão a ser substituídos por percursos mais dinâmicos e “mais fragmentados” e por períodos de trabalho mais curtos. Os contextos de aprendizagem e de trabalho mais complexos e em rápida mudança chamam mais a atenção à aprendizagem contínua e à mobilidade individual, tornando a orientação ao longo da vida fundamental. Melhora o acesso das pessoas à informação sobre carreiras, ajuda-as a avaliá-las e permite-lhes desenvolver diversas competências ao longo das suas carreiras.

Aceda aqui ao documento em es:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9196_es.pdf



NOTA INFORMATIVA - RUMO A OBJETIVOS POLÍTICOS COMUNS E RELATÓRIOS DE PROGRESSO ALINHADOS

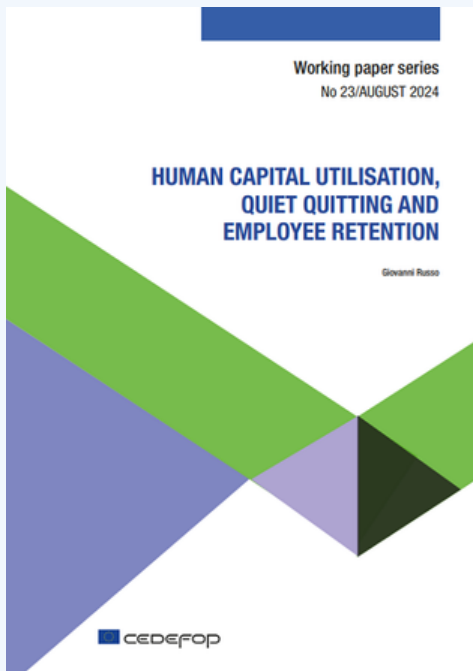
Com base em anos de trabalho conjunto no âmbito do Processo de Copenhaga, os países europeus comprometeram-se com prioridades comuns estabelecidas na Recomendação do Conselho de 2020 sobre o Ensino e Formação Profissionais (EFP) para a Competitividade Sustentável, Justiça Social e Resiliência e na Declaração de Osnabrück do mesmo ano. A recomendação marcou o início do atual ciclo político de EFP a nível da UE. O Cedefop, juntamente com a sua rede europeia de conhecimentos especializados em EFP (ReferNet) da qual a UGT faz parte, e a Fundação Europeia para a Formação (ETF), acompanhou o trabalho dos países no progresso em direção a estas prioridades.

Aceda aqui ao documento:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9198_en.pdf



UTILIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO E RETENÇÃO DE TRABALHADORES



Quando os trabalhadores abandonam uma organização, levam consigo o seu capital humano, bem como qualquer investimento que a organização possa ter feito em termos de formação para melhorar o seu capital humano, tanto em termos de competências específicas da empresa como de competências gerais

Quando os trabalhadores abandonam uma organização, levam consigo o seu capital humano, bem como qualquer investimento que a organização possa ter feito em termos de formação para melhorar o seu capital humano, tanto em termos de competências específicas da empresa como de competências gerais.

A rotatividade de trabalhadores é a principal causa da falta de formação nas organizações. Contudo, os retornos dos investimentos organizacionais em capital humano também são comprometidos pela subutilização de competências. Isto acontece quando os colaboradores retêm o esforço de trabalho e apresentam formas de afastamento organizacional (despedimento silencioso). As organizações variam na sua dependência do capital humano para o seu sucesso; esta heterogeneidade também afeta a rotatividade, enquanto aqueles que dependem do capital humano para o seu sucesso encorajam os trabalhadores a aproveitar as suas competências (e desencorajam o despedimento silencioso). O incentivo ao desempenho serve para transformar o capital humano dos trabalhadores individuais num recurso organizacional. Os incentivos oferecidos para apoiar o desempenho diminuem a probabilidade de abandono silencioso e de rotatividade, que constitui uma ameaça aos retornos dos investimentos organizacionais em capital humano. No entanto, a ameaça é menos aguda nas organizações que dependem do capital humano para o seu sucesso.

Aceda aqui ao documento: https://www.cedefop.europa.eu/files/9198_en.pdf

NOTA: Traduções da exclusiva responsabilidade do Departamento de Formação da UGT