

COMPETÊNCIAS DOS
ADULTOS EM PORTUGAL

RESULTADOS E PERSPETIVAS



AGARRE O TALENTO PORTUGUÊS





DOMINGOS LOPES, Presidente
do Conselho Diretivo do IEFP

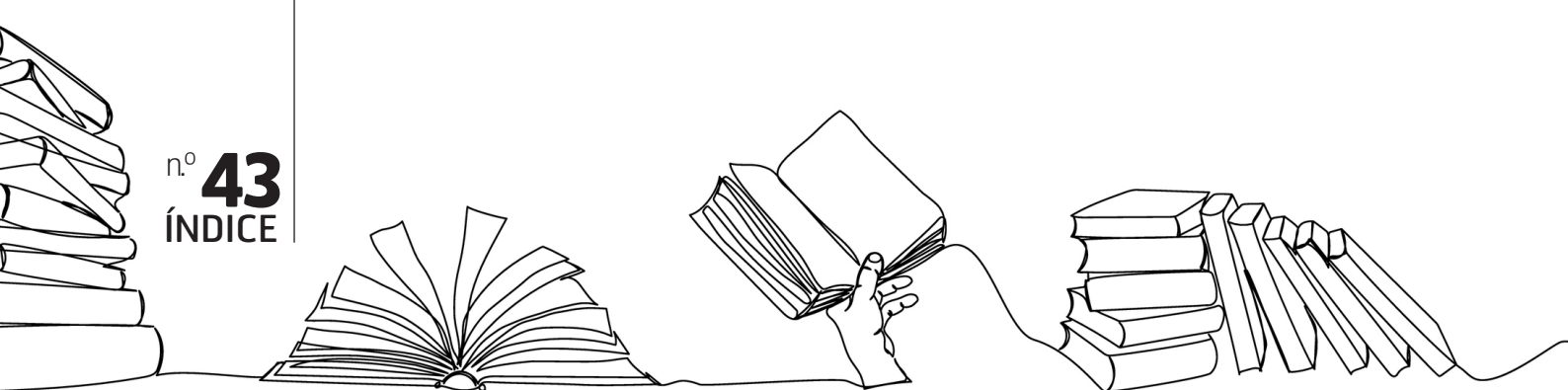
Nesta edição da revista *Dirigir&Formar*, exploramos temas fundamentais para o futuro da qualificação e do mercado de trabalho em Portugal. A participação de Portugal no 2.º Ciclo do PIAAC (Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos da OCDE) revelou dados preocupantes sobre as competências da população adulta, mas também abriu portas para um debate necessário sobre políticas públicas de educação e formação. É evidente que precisamos de um esforço coletivo para garantir que ninguém fique para trás, promovendo a inclusão e a aprendizagem ao longo da vida.

Além disso, o Ano Europeu das Competências reforçou a importância de capacitar os cidadãos para enfrentar as transições verde e digital, com iniciativas como o programa Emprego + Digital e o Upskills. Estes projetos demonstram que investir em competências é essencial para construir uma sociedade mais resiliente e competitiva.

Destacamos ainda o papel da inteligência artificial no ajustamento entre oferta e procura de emprego, com o novo sistema de recomendações do IEFP. Este avanço tecnológico é um exemplo de como podemos inovar para responder às exigências de um mercado de trabalho em constante transformação.

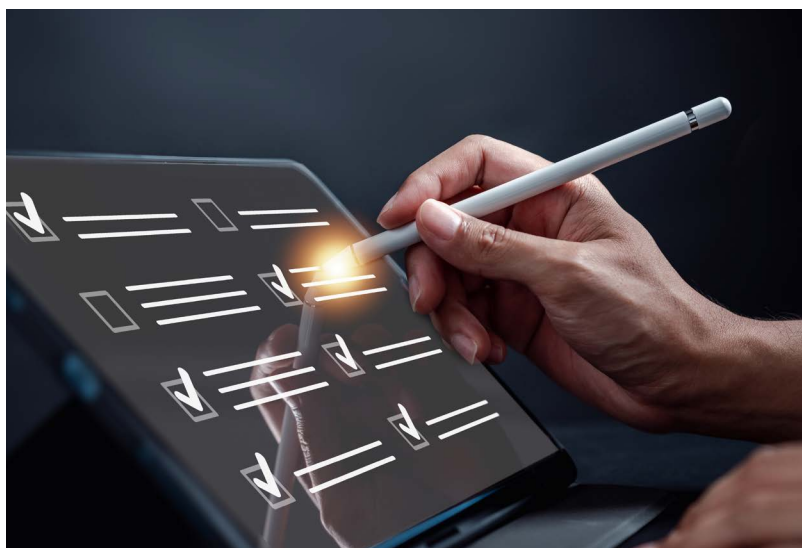
Por fim, e porque o *feedback* dos nossos leitores é muito importante para melhorarmos a nossa revista, publicamos nesta edição, e pela primeira vez, um QRCode através do qual é possível aceder a um pequeno questionário para recolha do seu grau de satisfação e avaliação dos conteúdos que levamos até si. No futuro, em todas as edições poderá encontrar um questionário semelhante, porque visamos a melhoria contínua e a sua opinião é o melhor meio para a alcançar.

Convido todos os leitores a refletirem sobre os temas abordados nesta edição e a participarem ativamente na construção de um futuro mais qualificado e inclusivo. Juntos, podemos transformar desafios em oportunidades. ✨



6

**AVALIAR
AS COMPETÊNCIAS
DOS ADULTOS:
O PIAAC
EM PORTUGAL**



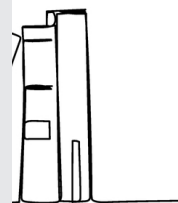
22

**OS ESTUDOS
DE LITERACIA
EM PORTUGAL**



28

**COMPETÊNCIAS DOS
ADULTOS E NECESSIDADES
DAS EMPRESAS:
RESULTADOS DO MÓDULO
EMPREGADORES DO PIAAC**



34

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DA POPULAÇÃO ADULTA EM PORTUGAL: QUE ALERTAS PRECISAM MAIS DE SOAR?



46



PESSOAS 2030

O PESSOAS 2030 E A MELHORIA DAS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS

- 4** BREVES
- 12** RESULTADOS DO INQUÉRITO DA OCDE
SOBRE AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS
- 16** AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS EM PORTUGAL:
RESULTADOS DO PIAAC
- 40** COMPETÊNCIAS E MERCADO DE TRABALHO:
ALINHAMENTO POSSÍVEL OU DESEJÁVEL?
- 52** ANO EUROPEU DAS COMPETÊNCIAS: REFORÇAR
A QUALIFICAÇÃO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL
- 54** GESTÃO RH: FORMAÇÃO OU APRENDIZAGEM AO LONGO
DA VIDA NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
- 58** IEFP EM AÇÃO



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

NIPC
501 442 600

DIRETOR
Domingos Lopes

**RESPONSÁVEL EDITORIAL
E COORDENAÇÃO**
Regina Araújo

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA
Adélia Costa, Ana Cláudia Valente, António José de Almeida,
António Travassos, César Ferreira, Domingos Lopes,
Fernando Moreira da Silva, João Palmeiro,
José Carlos Bravo Nico, José Teixeira, Luís Alcoforado,
Luís Ribeiro, Mafalda Pereira, Miguel Pinto, Nuno Brilha Anselmo,
Nuno Gama de Oliveira Pinto, Paulo Feliciano, Teresa Medina

REVISÃO
Regina Araújo

REDAÇÃO
Revista Dirigir&Formar, Gabinete de Comunicação
e Relações Externas, IEFP, I.P.
Tel.: 215 803 000

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

ESTATUTO EDITORIAL
[https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/
ESTATUTO+CE+2024.pdf](https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO+CE+2024.pdf)

DATA DE PUBLICAÇÃO
abril 2025

PERIODICIDADE
Quadrimestral

DESIGN e PAGINAÇÃO
Casa das Ideias, Design e Publicidade, Lda

FOTOGRAFIA DE CAPA
Shutterstock

IMPRESSÃO
Casa das Ideias, Lda
Rua Coronel Santos Pedrosa, nº .11 – 1.º C 1500-207 Lisboa

TIRAGEM
15.500 exemplares

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

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

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



DESAFIOS E OPORTUNIDADES DOS FUNDOS COMUNITÁRIOS EM MESA-REDONDA DA DIRIGIR&FORMAR

No seguimento da publicação da 42.ª edição da revista *Dirigir&Formar* (D&F), o IEFP, I.P. organizou, a 13 de março, mais uma mesa-redonda formada por alguns dos autores da publicação, desta vez dedicada ao tema «Fundos Comunitários – Desafios e Oportunidades».

A Mediateca dos Serviços Centrais do Instituto, localizada na Rua de Xabregas, em Lisboa, foi o palco do evento, que contou com a moderação de Domingos Lopes, Presidente do IEFP, e um painel de especialistas formado por Paulo Feliciano, coordenador da Unidade de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas do IPPS-Iscte, Pedro Dominginhos, presidente da Comissão Nacional de Acompanhamento do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e Ana Coelho, presidente do PESSOAS 2030.

A sessão proporcionou um debate sobre o impacto dos fundos comunitários, incentivando a uma reflexão sobre estratégias e soluções para o futuro do mercado de trabalho e da qualificação profissional em Portugal.

O evento foi transmitido ao vivo na página do IEFP, I.P. no *YouTube* e a sua gravação encontra-se disponível, para que todos possam assistir, podendo ser acedida através deste QRCode.



MEDIDA +EMPREGO: CANDIDATURAS A DECORRER

As entidades empregadoras que contratem desempregados inscritos no IEFP podem beneficiar da medida de apoio à contratação +Emprego, para a qual estão abertas candidaturas até ao dia 30 de junho.

A medida +Emprego, criada pela Portaria n.º 220/2024/1, de 23 de setembro, consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho sem termo, a tempo completo, com desempregado inscrito no IEFP.

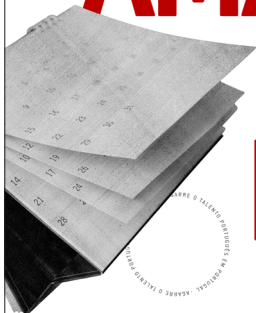
O período de candidaturas decorre até às 18h00, do dia 30 de junho de 2025, nos termos do aviso de abertura de candidaturas, aprovado pelo Conselho Diretivo do IEFP, em 5 de novembro de 2024.

As candidaturas são efetuadas na página *iefponline*, onde também é possível consultar o respetivo regulamento e regras de acesso, disponíveis na página da medida +Emprego do referido portal, à qual é possível aceder através do seguinte QRCode.



**MEDIDA
+EMPREGO**


**NÃO DEIXE PARA
AMANHÃ
O QUE
PODE FAZER
HOJE**










IEFP EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE PARA VISITA TÉCNICA

No âmbito do Plano de Parceria de Assistência Técnica ao Centro de Formação Profissional de São Tomé e Príncipe (Budo-Budo) realizou-se, entre os dias 17 e 22 de março, uma visita técnica de elementos do IEPF a São Tomé e Príncipe. A delegação que fez esta visita foi constituída por Ana Elisa Santos, Vogal do Conselho Diretivo, Pedro Santos e Armando Carvalho, do Núcleo de Cooperação e Relações Externas do IEPF.

A agenda da visita incluiu encontros de trabalho com o Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de São Tomé e Príncipe, Jocerli dos Ramos, com o Embaixador de Portugal em São Tomé e Príncipe, Luís Leandro da Silva, com a Adida para a Cooperação e Diretora do Centro Cultural Português, Paula Pereira, com a Secretária para os Assuntos Sociais e Capital Humano da Região Autónoma do Príncipe, Fátima Cassandra, e com a Direção do Centro de Formação de Budo-Budo, representada pelo Diretor do Centro, Milton Lima.

A delegação do IEPF realizou igualmente várias visitas técnicas para

elaboração de um diagnóstico de necessidades de formação e de infraestruturas de formação, ao polo de Água-Izé do Centro de Formação Profissional de São Tomé e Príncipe, à Escola de Hotelaria e Turismo de São Tomé e ao Centro de Formação Profissional Protásio Pina, onde foi inaugurada uma sala de informática com o apoio do IEPF, e Centro de Formação na área das madeiras do grupo hoteleiro HBD, ambos na região autónoma do Príncipe.

Realizou-se igualmente a 9.ª reunião do Conselho de Parceiros no Centro de Formação Profissional de São Tomé (Budo-Budo), onde foi aprovado o relatório de atividades de 2024 e o plano de atividades para 2025.

Em paralelo, decorreu no Centro de Budo-Budo o seminário «A Qualificação dos Recursos Humanos no Contexto dos Novos Desafios de Inovação e Sustentabilidade na Indústria», promovido pela ANEME em colaboração com o IEPF, que contou com a participação de Ana Elisa Santos como oradora.

**AGORA
PODE AJUDAR
A MELHORAR
A DIRIGIR&FORMAR**



Queremos tornar a *Dirigir&Formar* cada vez melhor e que cada edição vá ao encontro dos interesses e expectativas dos nossos leitores.

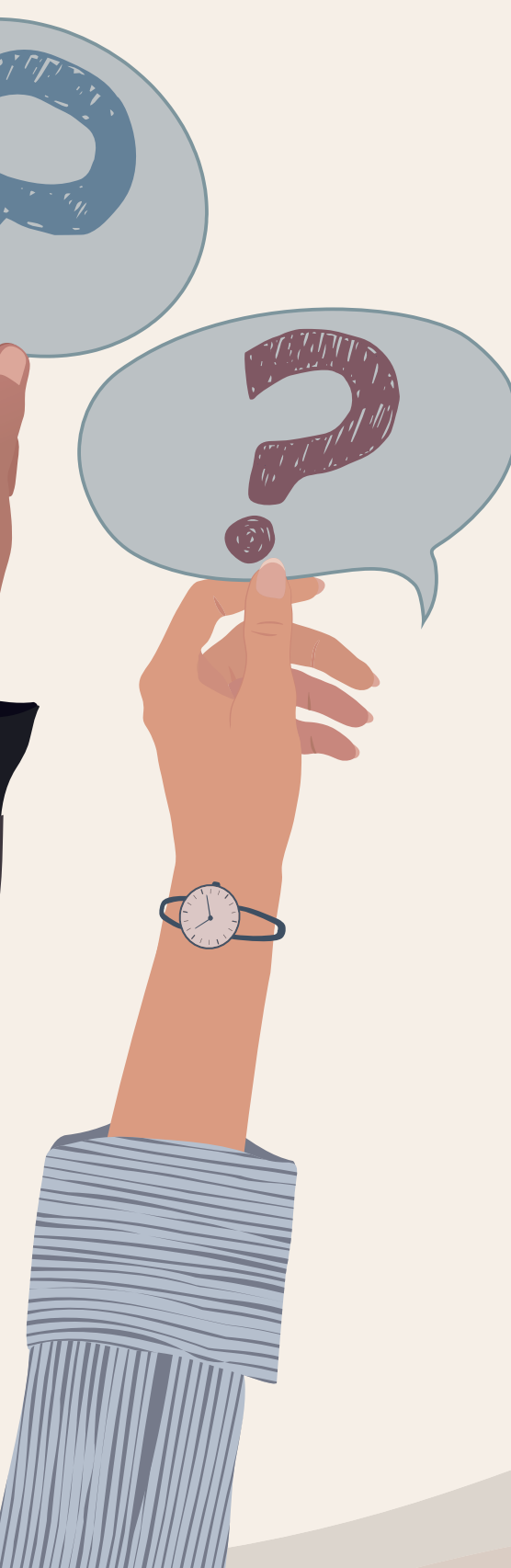
Por esta razão, queremos ouvi-lo e, a partir desta edição, disponibilizamos um QRCode, através do qual é possível aceder a um breve formulário *online*. Leia o código com o seu telemóvel, responda às questões que lhe colocamos e diga-nos o que pensa dos nossos conteúdos e de que forma podemos melhorá-los.

A sua participação é fundamental. Contamos consigo!



**Envie-nos a sua opinião
sobre a D&F.
Participe!**



An illustration on the left side of the page shows a hand holding a speech bubble containing a question mark. The hand is wearing a watch and a striped sleeve. The background is a light beige color with a subtle gradient.

AVALIAR AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS: **O PIAAC EM PORTUGAL**

© LUÍS ROTHES – Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto e inED – Centro de Investigação e Inovação em Educação. Coordenador do Grupo de Projeto do PIAAC em Portugal (2019-2024); JOÃO QUEIRÓS – Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto e Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. Subcoordenador do Grupo de Projeto do PIAAC em Portugal (2019-2024) © SHUTTERSTOCK

O PIAAC EM PORTUGAL

Entre 2019 e 2024, Portugal participou no 2.º Ciclo do PIAAC – Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos. Foi a primeira vez que o nosso País iniciou e concluiu a sua participação neste programa de investigação multiciclo promovido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), depois da interrupção dos trabalhos observada no início dos anos 2010, durante a fase preparatória do 1.º Ciclo do estudo.

Juntamente com o PISA – que avalia competências de estudantes de quinze anos –, o PIAAC é um dos maiores e mais exaustivos estudos mundiais de âmbito educacional que a OCDE promove, envolvendo dezenas de países na sua concretização. Os objetivos deste estudo passam por identificar e medir as competências cognitivas que se crê serem fundamentais para o sucesso pessoal e societal; avaliar o impacto destas competências nos resultados sociais e económicos, aos

níveis individual e agregado; analisar e, eventualmente, contribuir para a melhoria da performance dos sistemas de educação e formação, para que estes possam favorecer o desenvolvimento das competências necessárias no presente e no futuro; e ajudar a clarificar e qualificar as medidas e instrumentos de política necessários à promoção e melhoria das competências das pessoas adultas.

Foram 38 os países que participaram nas três rondas do 1.º Ciclo do PIAAC, iniciado em 2008 e concluído em 2017, ascendendo a 31 o número de países incluídos na primeira ronda do 2.º Ciclo, que arrancou em 2018 e terminou no final de 2024. Apesar do ligeiro atraso no arranque dos trabalhos, Portugal pôde concluir com sucesso a sua participação no estudo, tendo passado a dispor, a partir de meados de dezembro de 2024, de dados inéditos e exaustivos sobre as competências das pessoas adultas com idades compreendidas entre os 16 e os 65 anos residentes no País.

O 2.º CICLO DO PIAAC E A SUA CONCRETIZAÇÃO EM PORTUGAL

A primeira ronda do 2.º Ciclo do PIAAC envolveu a participação de 31 países: Alemanha, Áustria, Bélgica (Flandres), Canadá, Chéquia, Chile, Coreia do Sul, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Espanha, Estónia, EUA, Finlândia, França, Hungria, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Letónia, Lituânia, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra), Singapura, Suécia e Suíça. Nestes países, foram inquiridos cerca de 160.000 indivíduos, correspondendo este número a aproximadamente 700 milhões de pessoas adultas.

Coordenados em Portugal por um Grupo de Projeto criado sob a dependência das Secretarias de Estado do Emprego e da Educação, e contando com o apoio logístico e administrativo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P., e o suporte financeiro de fundos comunitários concedidos no âmbito do Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT 2020), os trabalhos associados ao desenvolvimento do PIAAC resultaram na inquirição, entre janeiro e agosto de 2023, de 3.160 indivíduos residentes em todo o País (Continente e Ilhas), representando um universo de mais de 6,6 milhões de pessoas, com idades compreendidas entre os 16 e os 65 anos.

Para além da inquirição realizada no quadro do *Inquérito às Competências dos Adultos*, principal componente do PIAAC, a participação de Portugal no 2.º Ciclo do estudo incluiu o desenvolvimento de uma outra operação de inquirição, concretizada em parceria com o Instituto Nacional de Estatística e o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: o *Módulo de Empregadores (PIAAC Employer Survey Module on Skill Gaps)*. A concretização deste estudo – promovido pela primeira vez pela OCDE como complemento do estudo principal – envolveu cinco países europeus (Eslováquia, Hungria, Itália, Países Baixos e Portugal) e consistiu na inquirição, no último quadrimestre de 2022, no caso português, de 3.419 representantes de entidades empregadoras, com o objetivo de conhecer as procura destas entidades em matéria de competências dos trabalhadores, bem como as principais lacunas detetadas e os mecanismos utilizados pelas empresas para lidar com tais fragilidades.



Figura 1 – Domínios de recolha de informação e de análise contemplados pelo PIAAC.

O *Inquérito às Competências dos Adultos* [Survey of Adult Skills], componente principal do PIAAC, é realizado presencialmente, no domicílio da pessoa selecionada aleatoriamente para inquirição, com recurso a um *tablet* equipado com um *software* especificamente criado para o efeito. As entrevistas, conduzidas por profissionais treinados de acordo com as normas e especificações do consórcio internacional responsável pelo estudo, duram, em média, entre 90 e 120 minutos.

Preparado e concretizado de acordo com diretrizes técnicas rigorosas, o Inquérito inclui uma parte aplicada por um entrevistador – o Questionário-Base (*Background Questionnaire*) – e uma parte autoadministrada – que consiste na avaliação direta (*Direct Assessment*) de três competências-chave: literacia, numeracia e resolução de problemas.

Através do Questionário-Base, é recolhida informação detalhada de caracterização demográfica e socioeconómica dos respondentes, bem como dados sobre,

entre outros tópicos: trajetória e participação educativa e formativa; trajetória e participação laboral; uso de competências de literacia, numeracia e digitais no contexto laboral e na vida pessoal; ambiente e condições de trabalho; efeitos da posse e uso de competências na vida profissional e nos rendimentos e fora do mercado de trabalho; e competências socioemocionais.

Já a Avaliação Direta de Competências assenta na realização autónoma de exercícios de perfil diverso, cujos resultados permitem estimar os níveis de proficiência dos respondentes nos três domínios-chave avaliados. No 2.º Ciclo do PIAAC, os níveis de proficiência estimados são apresentados em escalas de 500 pontos.

AVALIAR AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS EM LITERACIA, NUMERACIA E RESOLUÇÃO ADAPTATIVA DE PROBLEMAS

Os exercícios incluídos na Avaliação Direta de Competências do *Inquérito às Competências dos Adultos* testam as

competências de literacia, numeracia e resolução de problemas, através de tarefas que exigem que as pessoas adultas inquiridas interajam com situações e materiais com que contactam nas suas vidas quotidianas. Estas são competências cognitivas consideradas basilares, por serem requeridas numa ampla gama de situações e domínios do dia-a-dia das pessoas adultas.

No 2.º Ciclo do PIAAC, a *literacia* é definida como a capacidade de aceder, compreender, avaliar e refletir sobre textos escritos para atingir objetivos, desenvolver conhecimentos e participar na sociedade. Os textos utilizados na avaliação direta das competências de literacia são ora estáticos, ora interativos, provêm de diferentes fontes e apresentam formatos e tipos diversos, podendo referir-se a múltiplos contextos [vida pessoal e familiar, comunidade, trabalho, educação e formação]. Os exercícios propostos podem ir da identificação de um dado relevante num texto estático de pequena dimensão (por exemplo, a

hora de fecho de um estabelecimento comercial indicada numa brochura informativa) até à pesquisa avançada de informação em *websites* especializados com múltiplas páginas e referências.

A *numeracia*, por seu turno, é apresentada como a capacidade de aceder, utilizar e raciocinar criticamente com base em conteúdo matemático e em informação e ideias representadas de múltiplas formas, de modo a lidar com as exigências matemáticas de uma série de situações na vida adulta, quer referentes à esfera do trabalho, quer referentes à vida pessoal e social. Os exercícios referem-se a quantidades e números, espaço e formas, mudança e relações, dados e probabilidades. As tarefas propostas vão da realização de cálculos simples (por exemplo, o valor em euros correspondente a um

desconto de 10% no preço de um produto) à resolução de problemas complexos (por exemplo, a variação do valor dos juros de um empréstimo a partir da análise da evolução das taxas).

A *resolução adaptativa de problemas*, finalmente, corresponde à capacidade para atingir objetivos numa situação dinâmica, na qual uma solução não está imediatamente disponível. Requer o envolvimento em processos cognitivos e metacognitivos para definir o problema, procurar e seleccionar informação e conceber e aplicar uma solução, uma vez mais numa variedade de ambientes, incluindo digitais, e de contextos (trabalho, vida pessoal e vida social). Os exercícios propostos podem ser de resolução relativamente simples, envolvendo poucas variáveis e poucas etapas (por exemplo, planear a acomodação de

mercadorias num camião que fará uma rota com três ou quatro paragens), ou de resolução complexa, implicando tomadas de decisão sobre múltiplos aspetos em ambientes mutáveis (por exemplo, monitorizando e regulando o funcionamento de um sistema de pressão hidráulica num contexto industrial).

Desde meados de dezembro de 2024, e ao cabo de um processo exigente e exaustivo de verificação, validação e controlo de qualidade dos dados obtidos por via do *Inquérito às Competências dos Adultos*, estão disponíveis ao público as bases de dados do PIAAC. No seu *website*¹, acessível através de um QRCode que pode encontrar no final deste artigo, a OCDE disponibiliza os ficheiros

1 Ver <https://www.oecd.org/en/about/programmes/piaac.html>.

de utilização pública (*Public Use Files*) contendo os dados recolhidos pelos 31 países participantes na primeira ronda do 2.º Ciclo do estudo, bem como o Relatório Internacional e toda a documentação associada ao respetivo desenvolvimento. Os dados do 2.º Ciclo do PIAAC podem também ser acedidos e analisados com recurso ao *PIAAC Data Explorer*, uma ferramenta *online* de acesso livre disponibilizada pela OCDE² e com acesso direto através de um QRCode também disponibilizado nesta página.

Para além do acesso aos dados e documentos providenciados pelo *website* da OCDE e pelo *PIAAC Data Explorer*, é possível aceder aos ficheiros de utilização científica contendo os microdados obtidos em Portugal no quadro do *Inquérito às*

Competências dos Adultos através do *Safe Centre* da Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência. O acesso aos microdados obtidos através da aplicação do *Módulo de Empregadores do PIAAC* (ver destaque na página 8) pode ser requerido junto do Instituto Nacional de Estatística.

Espera-se que a participação de Portugal no 2.º Ciclo do PIAAC e a consequente disponibilização do vasto manancial de dados que dela decorre possam suscitar o interesse de amplos segmentos das comunidades científica, educativa e institucional, bem como de cidadãos e governantes, abrindo novos caminhos para a produção de conhecimento detalhado sobre o nível e características das competências detidas pela população adulta,

condição fundamental para estimular a idealização e construção de políticas, programas e estratégias consistentes e continuadas de promoção da participação educativa e formativa ao longo da vida, capazes de contribuir para a redução das desigualdades educativas e sociais e o desenvolvimento pessoal e coletivo. ✨

² Ver <https://piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepiaac/>.

SAIBA MAIS

**BASES
DE DADOS
DO PIAAC
NO SITE
DA OCDE**



**PIAAC
DATA
EXPLORER**



OS BENEFÍCIOS DAS COMPETÊNCIAS: **RESULTADOS DO INQUÉRITO DA OCDE SOBRE AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS**

CLAUDIA TAMASSIA – Gestora de Projetos na OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico, em Paris, e responsável pelo PIAAC. SHUTTERSTOCK



No cenário global atual, as competências desempenham um papel crucial no sucesso individual, na inclusão social e no crescimento económico. O Programa para Avaliação Internacional de Competências para Adultos (PIAAC) promovido para Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) oferece uma avaliação abrangente de literacia, numeracia e capacidade de resolução de problemas dos

adultos em vários países, permitindo que os governos aprimorem políticas educacionais e do mercado de trabalho. A relação entre competências e progresso económico é clara: uma força de trabalho altamente qualificada impulsiona produtividade e inovação, além de fortalecer a competitividade dos países.

As competências são fatores críticos para o bem-estar social e o desempenho económico, uma vez que níveis mais elevados de

proficiência estão associados a melhores resultados em termos de saúde, taxas de emprego superiores e maior participação cívica. Por exemplo, competências avançadas em numeracia estão associadas a uma saúde melhor, enquanto adultos com elevado domínio da literacia tomam decisões mais informadas e envolvem-se mais ativamente na sociedade.

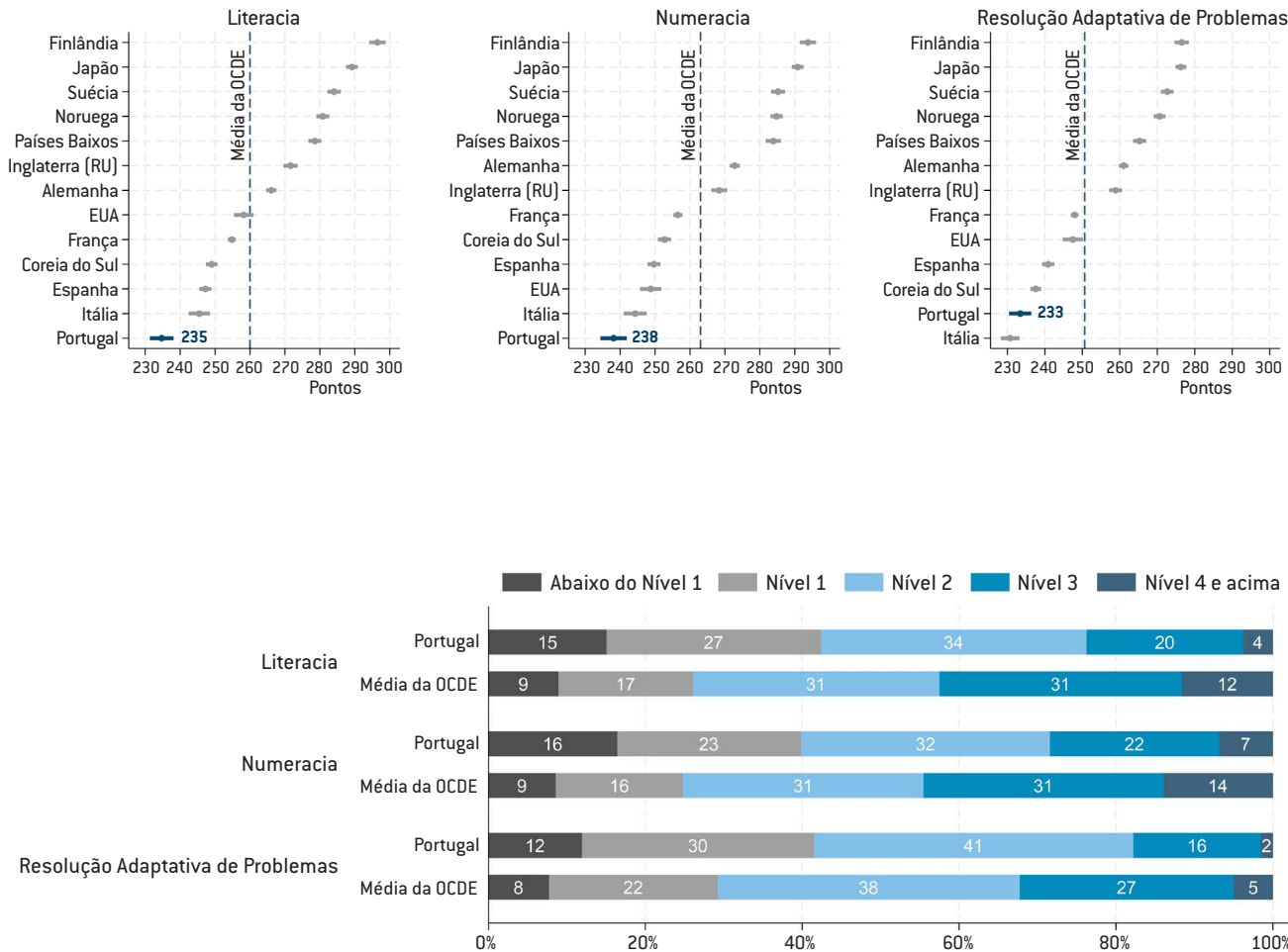
Por conseguinte, investir no desenvolvimento de competências é essencial para responder à evolução das exigências do mundo moderno e garantir que todos os adultos tenham acesso a oportunidades de aprendizagem contínua ao longo da vida.

RESULTADOS DO INQUÉRITO DA OCDE SOBRE AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS (PIAAC)

Os resultados do PIAAC 2023 publicados no relatório «Os adultos possuem as competências necessárias para prosperar num mundo em transformação? Pesquisa de Competências de Adultos

2023», disponível através do QRCode que encontra no final deste artigo, revelam desigualdades na distribuição de competências entre os países participantes. Finlândia, Japão, Países Baixos, Noruega e Suécia destacam-se pelo seu desempenho superior nos três domínios avaliados. No extremo oposto, 11 países situaram-se, em média, abaixo da média da OCDE: Chile, Croácia, França, Hungria, Israel, Itália, Coreia, Lituânia, Polónia, Portugal e Espanha.

Especificamente, o PIAAC identifica desafios significativos para Portugal no que diz respeito ao desenvolvimento das competências dos adultos, com o desempenho nacional abaixo da média da OCDE nos três domínios fundamentais. Em Portugal, e conforme é possível verificar na imagem abaixo, os resultados médios foram 235 em literacia, 238 em numeracia e 233 em resolução de problemas, abaixo das médias da OCDE de 260, 263 e 252, respetivamente. Além disso, 30% dos adultos portugueses apresentam fraco desempenho nos três domínios, uma

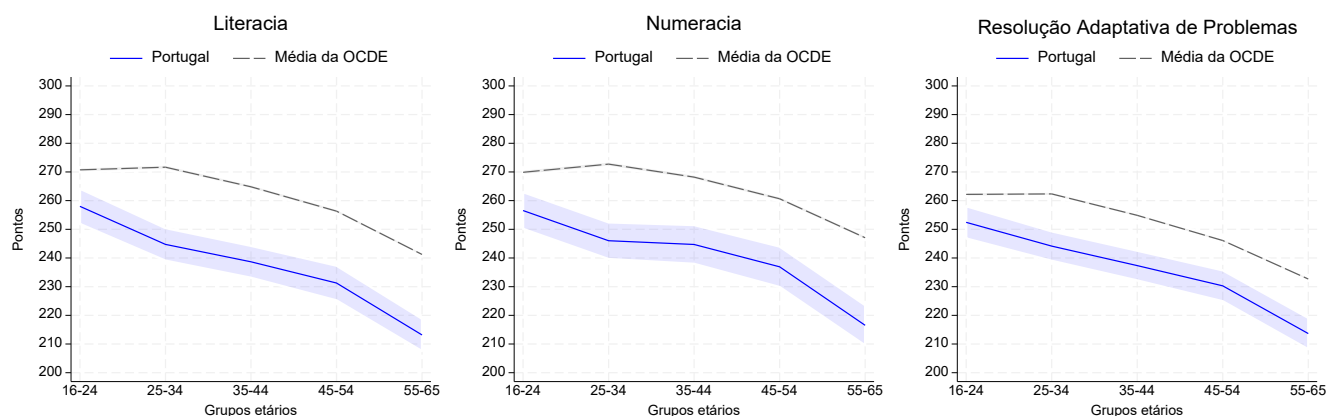


Garantir o acesso equitativo a oportunidades de aprendizagem é fundamental para combater desigualdades sociais e promover a integração.

percentagem superior à média da OCDE de 18%. Em literacia, 42% dos adultos portugueses obtiveram uma pontuação igual ou inferior ao nível 1, percentagem significativamente superior à média da OCDE de 26%. Os adultos com nível 1 ou inferior em literacia apenas conseguem realizar tarefas básicas de leitura, como interpretar textos curtos ou frases simples com informações claramente apresentadas.

Por outro lado, apenas 4% dos adultos portugueses demonstraram elevada proficiência (nível 4 ou 5), valor consideravelmente inferior à média da OCDE, que é de 12%. Estes adultos são capazes de compreender e avaliar textos extensos e complexos, captar significados implícitos e aplicar conhecimentos prévios para interpretar conteúdos e realizar tarefas sofisticadas.

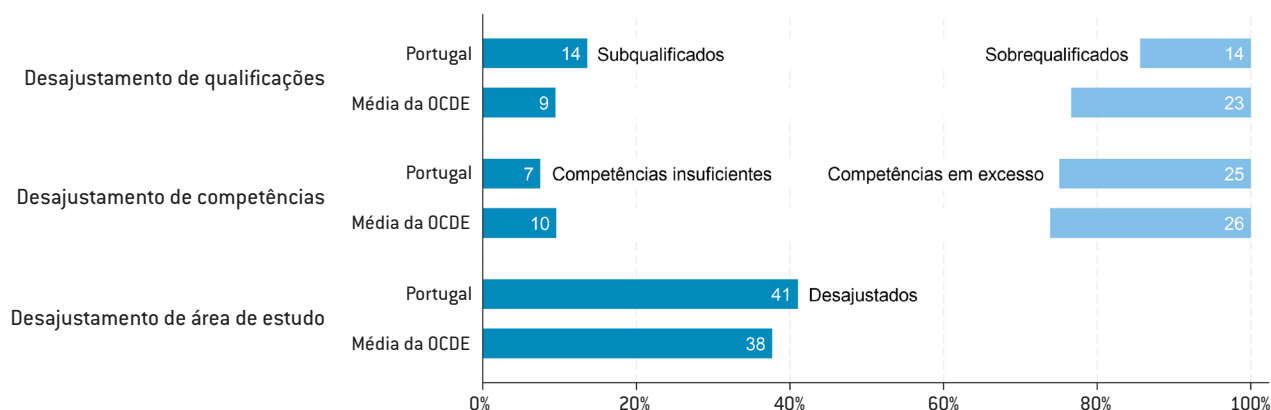
Em numeracia, 40% dos adultos portugueses situaram-se no nível 1 ou inferior (a média da OCDE é de 25%), demonstrando capacidade para realizar cálculos simples e interpretar dados básicos, mas apresentando dificuldades em tarefas de múltiplas etapas ou com operações mais avançadas. Apenas 7% atingiram os níveis 4 ou 5, face a uma média de 14% na OCDE. Tendência semelhante é observada na resolução adaptativa de problemas: 42% dos adultos portugueses pontuaram no nível 1 ou inferior, e apenas 2% atingiram os níveis mais elevados, em contraste com as médias da OCDE de 29% e 5%, respetivamente.



As disparidades tornam-se ainda mais evidentes ao considerar diferenças etárias e imigrantes em Portugal. Adultos entre os 55 e 65 anos obtiveram, em média, 32 pontos a menos em literacia do que aqueles entre os 25 e 34 anos, superando a diferença média da OCDE de 30 pontos. Resultados semelhantes foram observados nos domínios da numeracia e da resolução adaptativa. Populações imigrantes também enfrentam desafios adicionais, com os imigrantes a registarem, em média, 26 pontos a menos em literacia do que os nativos, refletindo desigualdades no acesso à educação e integração no mercado de trabalho. Na amostra portuguesa, 69% dos participantes eram nativos, com pais nascidos no país, enquanto 21% nasceram no estrangeiro e tinham pais estrangeiros. Notavelmente, 90,4% dos estrangeiros

residentes em Portugal afirmam falar português, reflexo das ligações históricas com países lusófonos.

A relação entre competências e empregabilidade é expressiva. Em Portugal, 95% dos adultos com alta proficiência estão empregados, enquanto apenas 64% dos indivíduos com baixos níveis de competência possuem emprego. O desalinhamento entre qualificações e mercado de trabalho é um problema relevante: 14% dos trabalhadores estão sobrequalificados para os seus cargos, abaixo da média da OCDE de 23%, mas esses profissionais ganham 17% menos em média (média da OCDE 13%) e relatam níveis mais baixos de satisfação com a vida. Além disso, 41% dos trabalhadores portugueses estão empregados fora da sua área de formação, evidenciando um desajuste entre o sistema educativo



e as exigências do mercado de trabalho. Corrigir esses desalinhamentos é crucial para melhorar a satisfação profissional, aumentar a produtividade e fortalecer o desempenho económico global.

Proficiência afeta diretamente indicadores como saúde, satisfação pessoal e estabilidade financeira. Em Portugal, indivíduos com habilidades elevadas relatam maior satisfação com a vida, melhores indicadores de saúde e níveis mais elevados de confiança social. Por exemplo, indivíduos com alta proficiência em literacia são significativamente mais propensos a sentirem-se satisfeitos com as suas vidas e confiantes na sua capacidade de lidar com desafios quotidianos. Da mesma forma, competências avançadas em numeracia estão associadas a comportamentos promotores de saúde e a menos limitações causadas por problemas de saúde. Essas associações mantêm-se mesmo após o controlo por idade, rendimento e escolaridade, evidenciando o impacto profundo das competências fundamentais na inclusão social, participação democrática e perspetivas económicas.

Além disso, há uma forte correlação entre competências e rendimento salarial. Um aumento de um desvio padrão (58 pontos) na competência numérica está associado a um acréscimo salarial de 9%, valor semelhante à média da OCDE. Em comparação, três anos adicionais de escolaridade (também um desvio padrão) correspondem a um aumento salarial de 21% (média da OCDE: 16%). Esses dados demonstram que o investimento em educação e qualificação profissional impacta diretamente a economia.

RECOMENDAÇÕES

O PIAAC evidencia a necessidade de políticas educativas voltadas para a melhoria dos níveis de competências dos adultos e a redução de disparidades existentes. Algumas das principais recomendações incluem aprimorar a educação de adultos, garantindo acesso à aprendizagem ao longo da vida, implementar reformas

educacionais que alinhem currículos às demandas do mercado e oferecer suporte a populações vulneráveis, como trabalhadores mais velhos e imigrantes. Garantir o acesso equitativo a oportunidades de aprendizagem é fundamental para combater desigualdades sociais e promover a integração.

O ajuste entre educação e mercado de trabalho é essencial para o crescimento sustentável. Para isso, é fundamental ampliar programas de formação profissional contínua e garantir que as competências adquiridas sejam adequadas às necessidades do setor produtivo. Investir na capacitação da população não apenas melhora a qualidade da mão-de-obra, mas também contribui para a redução de desigualdades e o fortalecimento da competitividade nacional.

Portugal precisa de estratégias eficazes para promover a qualificação profissional e corrigir desajustes entre educação e emprego. Com um planeamento robusto, o País pode reduzir disparidades, elevar a produtividade e estimular um ambiente económico mais equilibrado e promissor. O investimento constante em habilitações e aprendizagem ao longo da vida será um fator decisivo para enfrentar os desafios futuros e construir uma sociedade mais resiliente, coesa e economicamente próspera. ✨

SAIBA MAIS

**RELATÓRIO DA OCDE:
«OS ADULTOS POSSUEM
AS COMPETÊNCIAS
NECESSÁRIAS PARA
PROSPERAR NUM MUNDO
EM TRANSFORMAÇÃO?»
PESQUISA DE
COMPETÊNCIAS
DE ADULTOS 2023»**



AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS EM PORTUGAL: **RESULTADOS DO PIAAC**

LUÍS ROTHES – Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto e inED –
Centro de Investigação e Inovação em Educação. Coordenador do Grupo de Projeto do
PIAAC em Portugal (2019-2024) © SHUTTERSTOCK

UM ESTUDO ESSENCIAL

A participação portuguesa no Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, PIAAC) permitiu estabelecer um quadro bastante esclarecedor sobre as condições de posse e uso das competências dos adultos em Portugal. Esta avaliação é essencial, já que o domínio das competências apropriadas é, cada vez mais, uma condição essencial de cidadania e de participação apropriada no mercado de trabalho e na vida social. O mundo atual, marcado pelo ritmo avassalador das mudanças sociais e pela quantidade infinda das informações com que temos de lidar nas nossas vidas quotidianas, coloca-nos exigências cada vez mais complexas, que impõem níveis elevados de proficiência em competências consideradas hoje como essenciais. O PIAAC contempla diversas dimensões, mas foca-se na avaliação da capacidade dos adultos para ler e compreender textos, trabalhar com números e resolver problemas complexos, hoje reconhecidas como competências básicas necessárias para o desenvolvimento de competências mais avançadas. Aqui se apresentam apenas alguns dos dados essenciais recolhidos. Através dos diversos meios disponibilizados pela OCDE, há um mundo imenso de oportunidades para quem quiser consultar e explorar os dados aí disponibilizados.

RESULTADOS PREOCUPANTES

Portugal participou no Inquérito às Competências dos Adultos pela primeira vez em 2022-2023. A comparação dos resultados com os de outros países e economias participantes permite analisar os níveis de proficiência da população adulta portuguesa





e revelar barreiras ao desenvolvimento e uso de competências, contribuindo, assim, para conceber as indispensáveis políticas públicas para enfrentar os problemas evidenciados.

Os resultados obtidos pelos adultos a viver em Portugal, com idades entre os 16 e os 65 anos, são preocupantes. Nos três domínios de competências estudados, os resultados do nosso País ficaram abaixo da média da OCDE: para um máximo possível de 500 pontos, os inquiridos portugueses obtiveram, em média, 235 pontos na literacia, 238 pontos na numeracia e 233 pontos na resolução adaptativa de problemas.

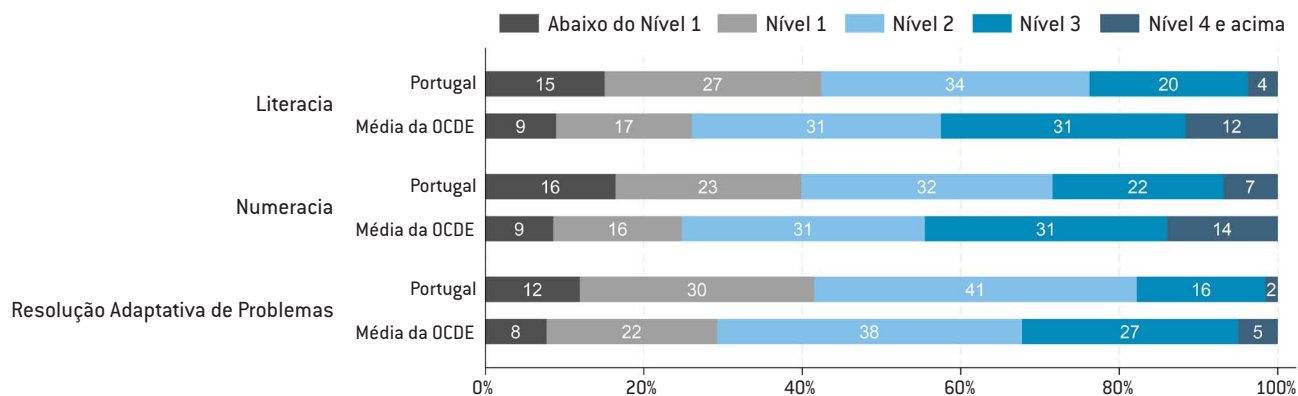
Os níveis de proficiência média observados em Portugal revelam a presença de uma proporção altamente preocupante de adultos com níveis de proficiência baixos (Figura 1). Na literacia, 42% dos adultos obtiveram pontuação no Nível 1 ou abaixo, quando a média da OCDE foi de 26%. Os adultos situados no Nível 1 compreendem apenas textos curtos e listas organizadas, quando a informação está claramente indicada, conseguem encontrar informação específica e identificar ligações relevantes. Já os adultos situados abaixo do Nível 1 conseguem, no máximo, compreender frases curtas e simples. Se observarmos o outro extremo da escala, verificamos que só 4% dos adultos portugueses alcançaram resultados de Nível 4 ou 5 em literacia e apresentam um elevado desempenho, quando a média da OCDE foi de 12%. Estes adultos são capazes de compreender e avaliar textos longos e densos de várias páginas, entender significados complexos ou ocultos e utilizar conhecimentos prévios para compreender textos e realizar tarefas.

Em numeracia, é também elevado o peso dos adultos com baixa proficiência: 40% dos adultos obtiveram resultados iguais

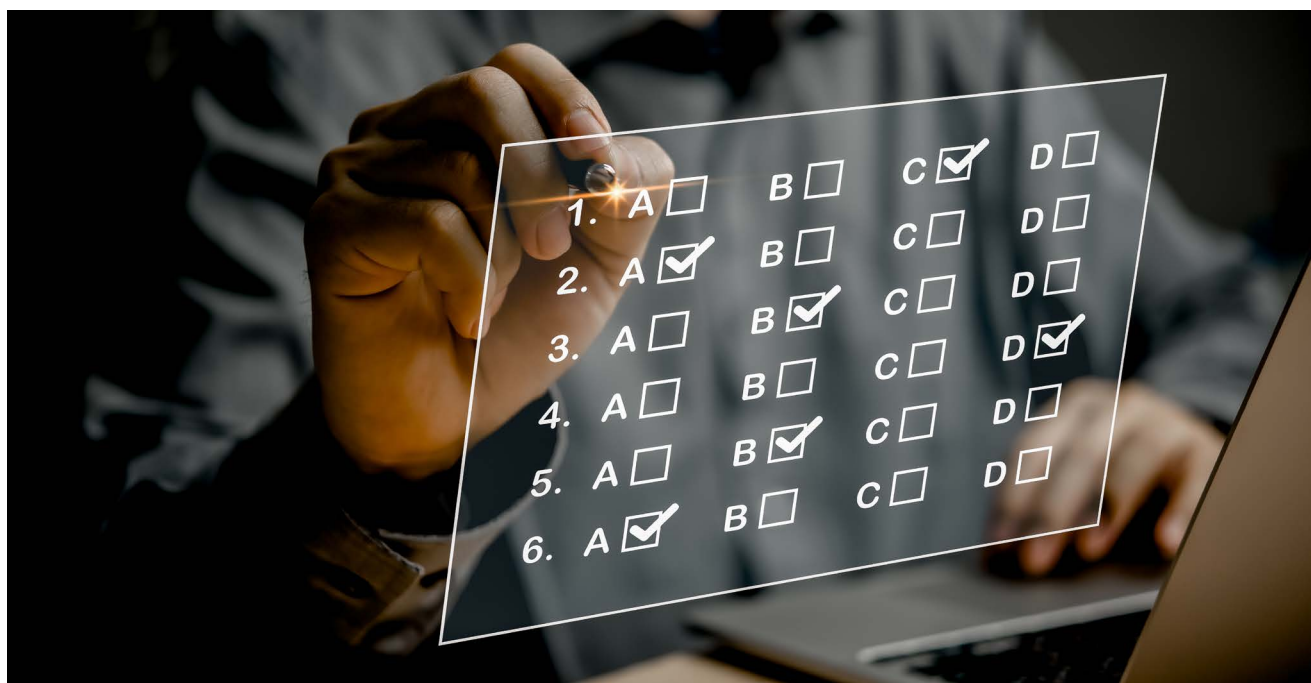
ou inferiores ao Nível 1 de proficiência, quando a média da OCDE foi de 25%. As pessoas adultas situadas no Nível 1 são apenas capazes de fazer cálculos básicos com números inteiros ou dinheiro, compreender o significado das casas decimais e encontrar trechos de informação em tabelas ou gráficos, mas podem ter dificuldades em tarefas que exijam várias etapas, como seja, por exemplo, calcular uma proporção. As pessoas abaixo do Nível 1 só conseguem adicionar e subtrair números pequenos. Nos Níveis 4 ou 5, onde se situam os adultos com melhores resultados, encontramos 7% dos adultos em Portugal, em contraponto com os 14%, em média, na OCDE. Nesses níveis, os adultos conseguem calcular e compreender taxas e rácios, interpretar gráficos complexos e avaliar criticamente argumentos baseados em informação estatística.

No domínio da resolução adaptativa de problemas, há igualmente um número elevado de 42% dos adultos a viverem em Portugal a alcançarem resultados iguais ou inferiores ao Nível 1 de proficiência, quando a média da OCDE foi de 29%. Os adultos no Nível 1 só conseguem resolver problemas simples com poucas variáveis e pouca informação acessória e que não se alteram à medida que se avança para a solução. Têm dificuldade em resolver problemas com várias etapas ou que exijam a monitorização de múltiplas variáveis. Os adultos situados abaixo do Nível 1 compreendem, no máximo, problemas muito simples, geralmente resolvidos numa só etapa. Aproximadamente 2% dos adultos obtiveram uma pontuação de Nível 4 (o mais elevado neste domínio), quando a média da OCDE foi de 5%. Estes adultos já conseguem ter uma compreensão mais profunda dos problemas e podem adaptar-se a mudanças inesperadas, mesmo

Figura 1 – Proporção de adultos com diferentes níveis de proficiência em literacia, numeracia e resolução adaptativa de problemas, em Portugal e na OCDE (média).



Fonte: OCDE, *Survey of Adult Skills*, 2024.



que estas exijam uma reavaliação significativa do problema.

Estas proporções elevadas de adultos com baixos níveis de proficiência refletem-se no peso dos adultos que são *low performers* nos três domínios analisados em simultâneo: 30% dos adultos obtiveram pontuações nos dois níveis mais baixos das escalas de proficiência, quando a média da OCDE foi de 18%.

DIFERENÇAS DE COMPETÊNCIAS RELACIONADAS COM AS CONDIÇÕES SOCIODEMOGRÁFICAS DOS ADULTOS

Os níveis de proficiência, também em Portugal, encontram-se distribuídos de forma diferenciada conforme o género, a idade, o nível de escolaridade e o estatuto migratório.

Em termos de género, há diferenças significativas de proficiência média entre homens e mulheres na numeracia, onde se observou uma diferença de 10 pontos a favor dos homens, assim como na resolução adaptativa de problemas, com uma diferença significativa de 7 pontos, também a favor dos homens. Já na literacia, não se verificou, em Portugal, distância significativa de acordo com o género.

A análise por grupo etário revela diferenças importantes. Em Portugal, os inquiridos do grupo dos mais jovens 16-25 anos são os mais proficientes e aqueles que mais se aproximam da média da OCDE. Os mais velhos (55-65 anos) demonstraram menor proficiência do que a do grupo etário 35-54 anos e ainda mais baixa do que a do grupo de 25-34 anos nos três domínios estudados. Estas disparidades de competências entre adultos mais velhos e mais jovens podem traduzir efeitos associados ao envelhecimento e

verifica-se mesmo considerando níveis de escolaridade idênticos.

Com efeito, níveis mais elevados de escolaridade estão geralmente associados a uma maior proficiência nos diferentes domínios analisados. Em Portugal, os adultos que possuem ensino superior obtiveram, em média, 32 pontos a mais em literacia do que aqueles que possuem o ensino secundário (média da OCDE: 33 pontos); e os que possuem o ensino secundário obtiveram, em média, 38 pontos a mais do que aqueles que apresentam nível de escolaridade abaixo do ensino secundário completo (média da OCDE: 43 pontos). O mesmo tipo de relação é verificável nos outros domínios analisados.

O estatuto migratório condiciona igualmente os resultados obtidos: se nos limitarmos à análise das situações opostas, constata-se que os adultos nascidos em Portugal e filhos de pais nascidos também no nosso País revelaram maior proficiência em literacia do que os adultos nascidos fora de Portugal e filhos de pais nascidos fora do País. Estas diferenças, significativas em Portugal, são relativamente reduzidas, já que inferiores à da média da OCDE.

RELAÇÃO ENTRE COMPETÊNCIAS E RESULTADOS ECONÓMICOS E SOCIAIS

Os dados do PIAAC permitiram evidenciar, também para Portugal, que os adultos que apresentam níveis de proficiência mais elevados têm vantagens económicas e sociais consideráveis, que vão para além das oportunidades associadas às qualificações académicas formais.

Há, desde logo, um impacto importante das competências na empregabilidade e nos salários. A proficiência em numeracia ilustra

bem esta relação. As oportunidades de emprego e os salários, em Portugal, como, em média, nos países da OCDE, são significativamente melhores para os adultos que atingem os níveis mais elevados da escala de proficiência em numeracia do que para os adultos que atingem apenas o Nível 1 ou inferior (Figura 2).

O impacto das competências é, entretanto, mais abrangente, estando estas também claramente relacionadas com o bem-estar individual e o empenhamento cívico (Figura 3). Em Portugal como, em média, nos países da OCDE, os adultos situados nos níveis mais elevados da escala de proficiência têm muito mais probabilidades de declarar níveis elevados de satisfação com a vida e de declarar uma saúde muito boa ou excelente do que os adultos que se classificam no Nível 1 ou abaixo. A participação cívica (por exemplo, eficácia política, confiança e voluntariado) está igualmente relacionada com os níveis de proficiência nas competências básicas. Muitos adultos com baixas competências sentem-se desligados dos processos políticos e não têm competências para lidar com informações digitais complexas,

limitando claramente as suas possibilidades de exercício da cidadania. Apenas em termos de eficácia política os dados portugueses contrariam a tendência geral, já que, no nosso país, os valores são mais elevados nos adultos com menor proficiência.

Uma nota final sobre a autoapreciação do ajustamento de qualificações e competências: os adultos portugueses empregados são dos que mais reconhecem a sua situação de subqualificação e de insuficiente competência em face das exigências colocadas pelos seus postos de trabalho (Figura 4).

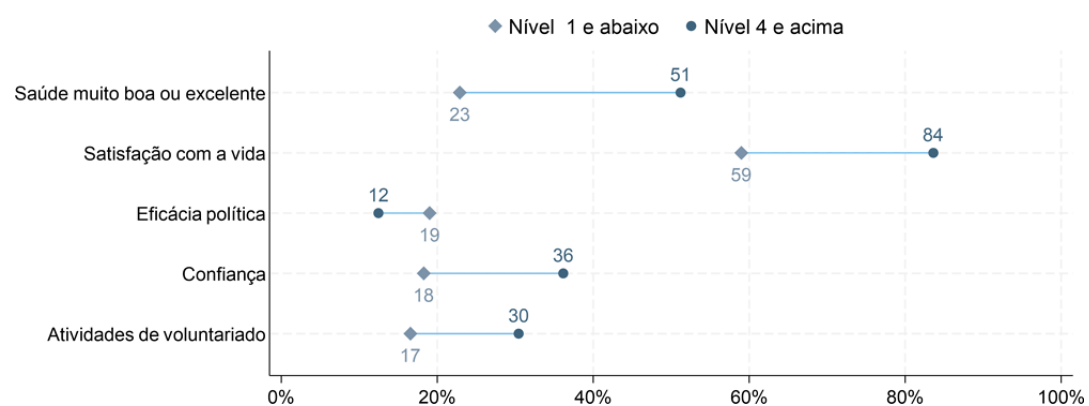
Estes dados apontam para que possa haver um reconhecimento razoavelmente alargado, entre os trabalhadores, da necessidade de participação em ações formativas. E, com efeito, os dados relativos à proficiência média dos adultos empregados, segundo a participação em atividades formativas, revelam diferenças relevantes e significativas entre os adultos empregados que participam e os que não participam em processos formativos. A Figura 5 revela essas diferenças nos dados relativos à numeracia.

Figura 2 – Resultados em matéria de emprego, por nível de proficiência em numeracia, dos adultos com 25-65 anos que não frequentam a educação formal.



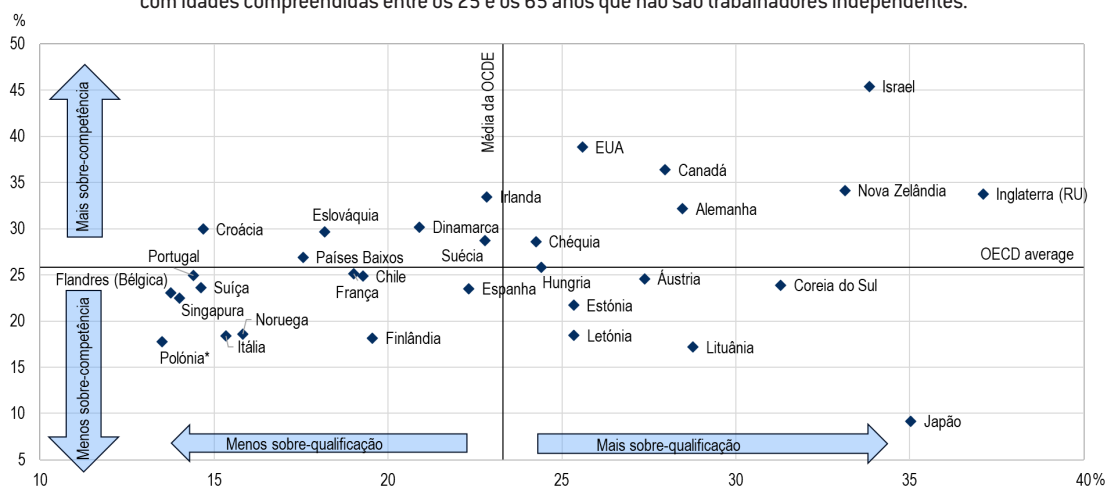
Fonte: OCDE, Survey of Adult Skills, 2024

Figura 3 – Bem-estar e resultados no plano cívico em Portugal, por nível de proficiência em numeracia, dos adultos com 25-65 anos que não frequentam a educação formal.



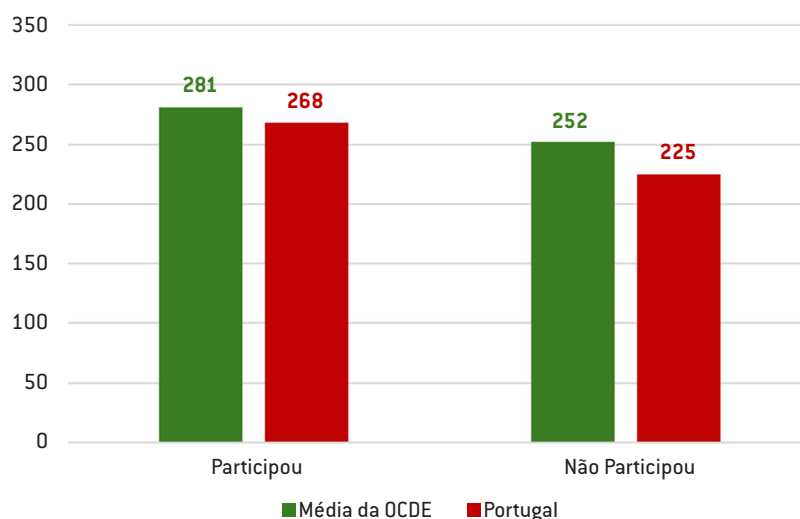
Fonte: OCDE, Survey of Adult Skills, 2024

Figura 4 – Autoapreciação do ajustamento de qualificações e competências pelos adultos com idades compreendidas entre os 25 e os 65 anos que não são trabalhadores independentes.



Fonte: OCDE, Survey of Adult Skills, 2024

Figura 5 – Proficiência média em numeracia dos adultos empregados, segundo a participação em atividades formativas no último ano.



Fonte: OCDE, Survey of Adult Skills, 2024

NÃO DEIXAR NINGUÉM PARA TRÁS

Os dados do PIAAC agora conhecidos tornam absolutamente claro que a promoção das competências dos adultos é o principal desafio educativo com que se confronta a sociedade portuguesa. Precisamos, antes de mais, de aprofundar o conhecimento sobre a realidade educativa da população adulta residente em Portugal. Olhemos, por isso, com atenção, para os dados agora disponibilizados, mas consideremos, também, que as bases de dados que a OCDE põe agora ao dispor de todos os interessados constituem uma fonte quase inesgotável de informações que aguardam pelo

interesse e labor analítico de investigadores, formadores e intervenores políticos. Só o melhor conhecimento da realidade pode contribuir para alargar a consciência social sobre este problema e para avançar na construção de soluções que permitam responder às necessidades educativas de todos os adultos, conscientes de que o foco das políticas terá de estar apontado para os adultos com níveis mais baixos de proficiência nos três domínios que o PIAAC analisou. Ninguém pode ficar para trás, se quisermos assegurar aos adultos as competências relevantes para a vida laboral e para a participação social. ✨



OS ESTUDOS DE LITERACIA EM PORTUGAL

© PATRÍCIA ÁVILA – Professora Catedrática e Investigadora CIES-Iscte – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (ESPP) © SHUTTERSTOCK e fornecidas pela autora.

Desde que foi inventada, há mais de 5000 anos, na Mesopotâmia, a escrita tem marcado profundamente as sociedades. Nas sociedades atuais, a presença de materiais escritos, de diferentes tipos, em diferentes formatos e para diferentes fins, é de tal forma expressiva e transversal que muitas vezes não damos por eles, embora a sua importância seja cada vez maior. A crescente utilização de dispositivos tecnológicos (computadores, *tablets* ou *smartphones*) exacerbou ainda mais a importância da literacia, pois neles a informação escrita é ubíqua: dificilmente alguém sem competências de literacia conseguirá tirar partido daqueles recursos tecnológicos e aceder a informação sobre empregos, serviços de saúde ou mesmo participar na vida social.

Em Portugal, o estudo da literacia, enquanto competência e prática social, teve o seu início com o Estudo Nacional de

Literacia, coordenado por Ana Benavente¹, cujos resultados foram publicados, em 1996, num livro intitulado «A literacia em Portugal. Resultados de uma pesquisa extensiva e monográfica».

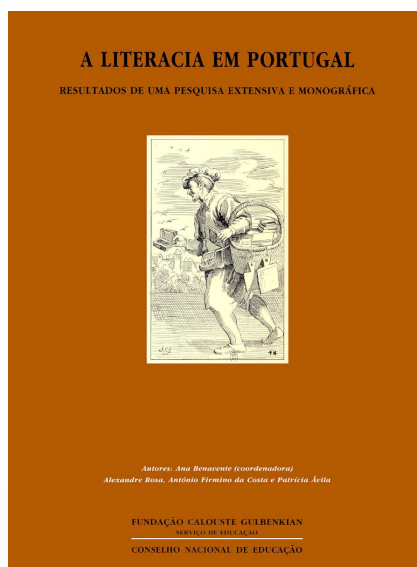
Até à realização desta pesquisa, o conhecimento sobre as capacidades de leitura e escrita dos adultos eram habitualmente limitadas à análise das taxas de alfabetização e dos níveis de escolaridade alcançados. E eram bem conhecidos os problemas existentes em Portugal neste domínio: no final do século XX, perto de 1/5 da população com idades entre os 15 e os 64 anos não sabia ler nem escrever, ou não tinha completado o 1.º ciclo. O alargamento da frequência da escola a todos e o estabelecimento de patamares de escolarização mais exigentes (com o aumento da escolaridade mínima obrigatória) garantiria a quase superação do analfabetismo e a melhoria gradual das qualificações escolares da população, que assim ficaria munida das competências necessárias para lidar com os desafios e exigências da sociedade. Apesar do muito que se alcançou, sabemos hoje que este é um processo ainda inacabado e que muitos continuam a ser deixados para trás, sobretudo grupos sociais minoritários e adultos mais envelhecidos. Basta lembrar que, na segunda década do século XXI, o analfabetismo, embora residual, ainda persiste, afetando 3% da população (Censos de 2021).

Mas a frequência da escola não garante, por si só, que estão asseguradas as competências de leitura e de escrita. Os primeiros estudos de literacia (realizados nos EUA e Canadá) revelaram que, apesar o aumento gradual das taxas de escolarização, persistiam percentagens muito expressivas de indivíduos com evidentes dificuldades na interpretação e utilização de materiais escritos. Esta descoberta apenas foi possível porque os investigadores dirigiram o olhar para os *processos de utilização*, para as práticas quotidianas, ou seja, para a *literacia*.

As páginas iniciais do livro «A Literacia em Portugal» foram dedicadas precisamente à explicação detalhada do novo conceito:

«Se o conceito de alfabetização traduz o acto de ensinar e de aprender (...) pretende-se, com aquele novo conceito, dar conta da posição de cada pessoa num continuum de competências que tem a ver, também, com as exigências sociais, profissionais e pessoais com que cada um se confronta na sua vida corrente. Define-se então literacia como: as capacidades de processamento de informação escrita na vida quotidiana.» (Benavente, Rosa, Costa e Ávila, 1996: 4).

Foi este o desafio do primeiro estudo nacional de literacia: desenvolver uma nova abordagem que deslocava o olhar para a sociedade e para o dia-a-dia da população, observando o modo como esta mobiliza, nas suas práticas quotidianas, a leitura e a escrita. Este objetivo foi alcançado através do recurso a uma



1. O estudo foi desenvolvido por uma equipa de investigadores do ICS da UL e do CIES-Iscte (Ana Benavente, António Firmino da Costa, Alexandre Rosa e Patrícia Ávila) e foi financiado por pela Fundação Calouste Gulbenkian e pelo Conselho Nacional de Educação.



Sem práticas de utilização relevantes, ao longo da vida e em diferentes contextos (para além da escola), as competências de literacia tenderão a regredir; em contrapartida, uma utilização regular e diversificada permitirá assegurar o desenvolvimento dessas mesmas competências.

metodologia complexa, desenhada para permitir a *avaliação direta* das competências de literacia. Na impossibilidade de acompanhar, de forma extensiva, as pessoas no seu dia-a-dia, observando as suas práticas, foi construída uma prova,

constituída por uma bateria de testes, que procurava simular, tanto quanto possível, situações do quotidiano que requerem a mobilização da literacia.

Esta prova foi aplicada a uma amostra representativa da população e os

resultados proporcionaram um primeiro retrato da distribuição das competências de literacia em Portugal: a maioria dos inquiridos (quase 80%) apresentavam níveis de literacia muito baixos (Nível 0 = 10,3%; Nível 1 = 37%; Nível 2 = 32,1%; Nível 3 = 12,7% e Nível 4 = 7,9%). Estes resultados foram amplamente divulgados e foram recebidos com muita preocupação.

Além deste retrato, em si mesmo preocupante e para muitos inesperado, o estudo revelou também os principais fatores que explicam as fortes desigualdades na distribuição da literacia. Se a escola surge, como seria de esperar, em



lugar de destaque, constituindo o principal preditor da literacia, ficou também evidente a possibilidade de descoincidência entre níveis de literacia e níveis de escolaridade. A escolaridade dos pais, as práticas quotidianas de literacia (nas esferas pessoal, familiar ou profissional) e a idade têm igualmente de ser tidos em conta. Sem práticas de utilização relevantes, ao longo da vida e em diferentes contextos (para além da escola), as competências de literacia tenderão a regredir; em contrapartida, uma utilização regular e diversificada permitirá assegurar o desenvolvimento dessas mesmas

competências. Ou seja, são as vidas fora da escola, com tudo o que as caracteriza e condiciona, que podem atenuar, contrariar, ou, pelo contrário, reforçar as desigualdades sociais a respeito da literacia.

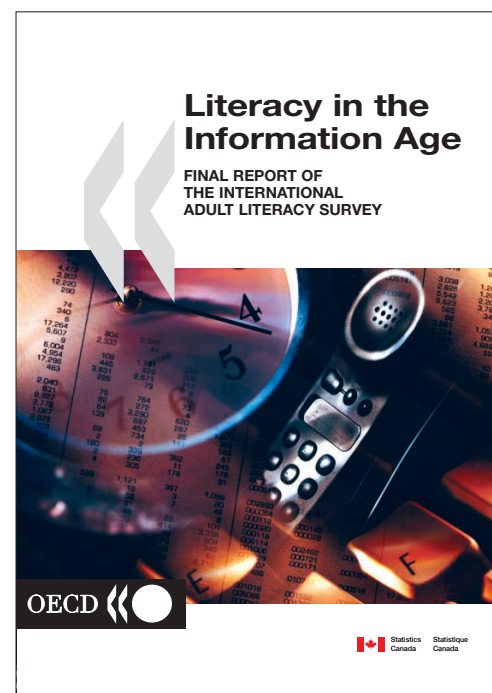
Foi ainda possível compreender as implicações sociais da literacia, com manifestações em diversos planos: no emprego e no rendimento, na cidadania e na participação cívica, na saúde e bem-estar, na educação ao longo da vida, na literacia familiar e sucesso escolar de crianças e jovens, entre muitos outros. A par dos resultados substantivos, o Estudo Nacional de Literacia teve um outro conjunto de repercussões. Uma delas foi a introdução do termo literacia no vocabulário académico e não académico. A outra foi o seu contributo no campo educativo, em particular na definição das políticas de educação e formação de adultos no final da década de 90. O reconhecimento das aprendizagens desenvolvidas ao longo da vida, nos mais diversos contextos, e a elaboração de referenciais de competências orientados para competências-chave ou transversais, entre as quais as de literacia, são exemplos de instrumentos que beneficiaram da investigação realizada.

OS ESTUDOS INTERNACIONAIS

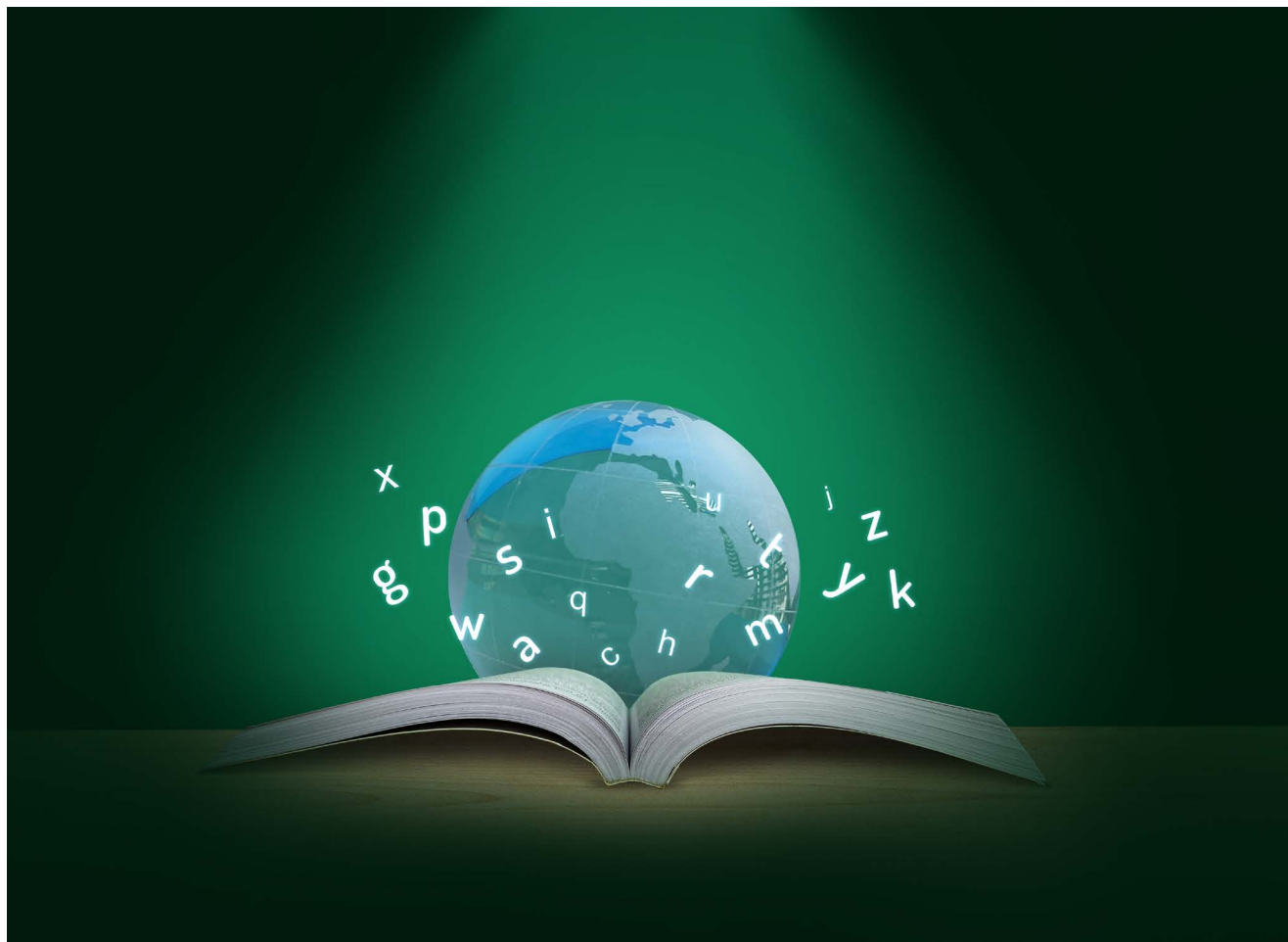
Dois anos após a publicação dos resultados do estudo nacional de literacia, Portugal foi convidado a integrar a fase final do primeiro estudo internacional neste domínio. Esta participação permitia prolongar o estudo sobre a literacia no nosso País, agora com dados comparáveis com outros países. Note-se que, embora ambos os estudos partilhassem a mesma matriz conceptual e metodológica, a prova desenvolvida no estudo nacional havia sido baseada exclusivamente em materiais recolhidos na sociedade portuguesa, não possibilitando, por isso, a comparação com outros países.

Os resultados foram publicados em 2000 e confirmaram o perfil de literacia

da população portuguesa obtido no estudo nacional, ao mesmo tempo que possibilitaram conhecer a posição do País entre os 22 países participantes: situado muito perto da Hungria, Eslovénia, Polónia e Chile, Portugal registou uma das percentagens mais elevadas da população nos níveis de literacia mais baixos (inferiores ao nível 3) cerca de 80% (OECD e Statistics Canada, 2000).



Após estes dois estudos, a investigação sobre a literacia dos adultos teve vários desenvolvimentos a nível internacional. Seguiram-se outros programas, sendo o mais relevante o PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), que pode ser traduzido por Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos. Não deixando de assegurar a comparabilidade com os estudos que o antecederam, o programa foi considerado um ponto de viragem na história dos estudos internacionais de avaliação de competências.



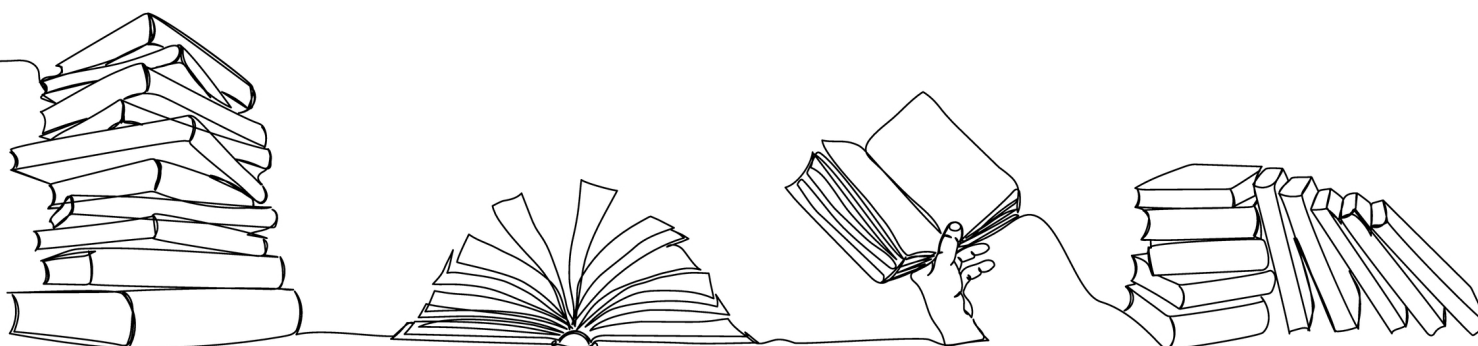
O primeiro ciclo do PIAAC decorreu entre 2008 e 2017 e nele participaram 38 países. Portugal integrou o núcleo inicial de países participantes (1.ª ronda), mas abandonou o projeto antes da sua conclusão. Apesar de grande parte das tarefas terem sido concretizadas, após três anos de intenso trabalho e avultado investimento financeiro, a participação

de Portugal foi interrompida em 2011 por decisão governamental, no seguimento da tomada de posse de o XIX Governo Constitucional.

Quase 30 anos após os primeiros estudos, Portugal voltou recentemente a participar num programa internacional que possibilitou, finalmente, a atualização da investigação extensiva sobre literacia dos

adultos: o 2.º ciclo do PIAAC. Este programa manteve o recurso a uma metodologia de avaliação direta de competências, tendo sido introduzidas algumas alterações que refletiram sobretudo a afirmação crescente dos meios digitais. Os resultados foram divulgados em dezembro de 2024.

Sobressai, numa primeira leitura, a persistente debilidade de País no domínio



das competências da população adulta: Portugal continua a ocupar uma das últimas posições entre 31 países participantes. Apesar dos avanços significativos registados nas últimas décadas, traduzidos numa melhoria gradual das qualificações da população, a posição relativa do País vem alertar para a necessidade de relançar o debate e de manter o tema na agenda.

Graças à abrangência e qualidade da informação recolhida, as conclusões sobre as implicações destes resultados são muito evidentes, quer para os indivíduos, quer para a sociedade. Apenas alguns exemplos: em Portugal, assim como noutros países, o nível de competências de literacia encontra-se claramente associado a diferenças na empregabilidade e ganhos salariais, mesmo quando a escolaridade é idêntica; além disso, quando mais elevadas as competências de literacia, mais elevada a satisfação com a vida, a avaliação positiva do estado de saúde ou a participação política.

COLOCAR A EDUCAÇÃO DE ADULTOS NA AGENDA

Embora os benefícios da literacia e outras competências-chave sejam inequívocos, a reflexão sobre o que urge fazer não parece estar ainda na agenda. Não deixa de ser curioso notar, a este respeito, que a grande maioria das reações aos resultados do PIAAC se tenha centrado quase exclusivamente na escola e na qualidade do sistema educativo. Ora, a mais-valia destes estudos

Quase 30 anos após os primeiros estudos, Portugal voltou recentemente a participar num programa internacional que possibilitou, finalmente, a atualização da investigação extensiva sobre literacia dos adultos: o 2.º ciclo do PIAAC.

passa por nos darem informações que vão muito para além da escola, deslocando o olhar para a sociedade e para o dia-a-dia dos adultos. São as práticas e dinâmicas sociais, como um todo, que contribuem para manter e renovar essas competências, ou por as dispensar. Nesse sentido, importa refletir, por exemplo, sobre a complexa relação que existe em Portugal entre a «procura» e «oferta» de qualificações (face a um tecido económico muito apoiado em baixas qualificações e que pode fazer regredir as competências de partida) e também os processos educativos dirigidos à população adulta.

A propósito deste último aspeto, importa notar que as oportunidades de frequência de ações de educação e formação se encontram distribuídas de uma forma profundamente desigual, beneficiando sobretudo os mais qualificados e os que têm níveis de competências mais elevados. Quanto às políticas de educação e formação de adultos, estas tendem a

privilegiar, como público-alvo, a população ativa desempregada com alguma escolaridade, embora sem ter terminado a escolaridade obrigatória. Os menos escolarizados (incluindo analfabetos), os mais velhos, os imigrantes, entre outros, vão ficando para trás. As barreiras que os afastam dessas oportunidades são muitas e apenas poderão ser ultrapassadas com políticas públicas estáveis, menos centralizadas, que envolvam vários atores e instituições, e que sejam capazes de mobilizar a população adulta através de ofertas de proximidade, flexíveis, com visibilidade e reconhecimento social, combinando o formal, não formal e informal, e que respondam à forte diversidade social dos públicos a que se dirigem e às suas diferentes necessidades. Em certo sentido, é necessário valorizar e inscrever de vez a promoção da Literacia e a Educação de Adultos na agenda, tornando-as num desígnio nacional, capaz de resistir aos vários ciclos políticos. ✱



COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS E NECESSIDADES DAS EMPRESAS: RESULTADOS DO MÓDULO DE EMPREGADORES DO PIAAC

JOÃO QUEIRÓS – Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto e Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. Subcoordenador do Grupo de Projeto do PIAAC em Portugal (2019-2024) © SHUTERSTOCK

O MÓDULO DE EMPREGADORES DO PIAAC

Para além da realização do *Inquérito às Competências dos Adultos*, sua componente principal, a concretização em Portugal do Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos (PIAAC) contemplou a promoção de um segundo inquérito, de menor complexidade e dimensão, focado na obtenção de dados sobre competências requeridas pelas empresas, a partir da auscultação dos seus responsáveis. Este inquérito online – o *Módulo de Empregadores* do PIAAC (*PIAAC Employer Survey Module on Skill Gaps*) – foi aplicado a uma amostra de representantes de organizações empregadoras dos cinco países europeus que participaram na primeira ronda do estudo – Eslováquia, Hungria, Itália, Países Baixos e Portugal –, tendo a obtenção das respostas decorrido, no nosso País, no último quadrimestre de 2022.

Coordenado pelo Grupo de Projeto do PIAAC e dinamizado em articulação com as operações do *Inquérito à Formação Profissional Contínua* (CVTS 6), estudo do Eurostat que o

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS) realiza em Portugal por delegação do Instituto Nacional de Estatística (INE), o *Módulo de Empregadores* solicita às empresas informação sintética sobre as respetivas características, bem como dados sobre competências do pessoal ao serviço, através da apresentação de um conjunto de perguntas sobre mudanças técnico-organizacionais em curso; posse, desequilíbrios e carências de competências dos trabalhadores; atividades formativas e práticas de gestão de recursos humanos; e modos de organização do trabalho favorecedores da aquisição, retenção e promoção de competências.

Em Portugal, a realização deste inquérito permitiu a recolha das perspetivas de 3.419 responsáveis de empresas com 10 ou mais trabalhadores, dos diferentes ramos da atividade económica sediada no País, correspondendo esta amostra a um universo estimado de mais de 41.500 empresas. Os resultados obtidos possibilitam uma melhor avaliação, a partir das experiências e



perspetivas dos empregadores, dos requisitos de competências das respetivas organizações, assim como uma compreensão mais aprofundada dos mecanismos e estratégias postas em prática para responder a desequilíbrios existentes e a carências detetadas, em contextos de atuação empresarial, como os atuais, frequentemente pautados por desajustamentos entre oferta e procura de qualificações e competências.

DESAJUSTAMENTOS DE COMPETÊNCIAS NUM CENÁRIO ECONÓMICO EM MUDANÇA

Uma parte muito significativa das empresas participantes no *Módulo de Empregadores* do PIAAC concorda que o momento atual é caracterizado por mudanças profundas, afetando domínios diversos da organização e atuação empresarial. De acordo com a maioria dos empregadores inquiridos nos cinco países que participaram neste inquérito, para além de mudanças relevantes nos produtos e serviços oferecidos, estão em curso alterações sensíveis na relação com os clientes/consumidores, implicando transformação dos métodos de trabalho e das práticas organizacionais e uma acentuada reformulação dos processos ligados à utilização das tecnologias de informação e comunicação [Figura 1]. Num quadro de mudança acelerada como este, não surpreende que uma fatia importante das empresas identifique carências em matéria de competências detidas pelos seus trabalhadores. Em média, nos cinco países que participaram no estudo, 36% dos empregadores observam a existência de *skill gaps* nas suas empresas, variando esta proporção entre um máximo de 54%, na Eslováquia, e um mínimo de 27%, na Hungria. Em Portugal, perto de um terço das empresas (32%) regista desequilíbrios de competências, predominando aquelas que declaram ter «poucos» ou «alguns» dos seus trabalhadores com competências desajustadas face às necessidades. Apenas 4% das empresas dizem ter «a maioria» ou «todos» os seus trabalhadores com competências desajustadas face aos requisitos da atividade desenvolvida [Figura 2].

Tipicamente, são as empresas de maior dimensão [250 ou mais trabalhadores] que mais declaram a presença de lacunas de competências no seio dos seus coletivos de trabalho. No caso português, mais de 50% das grandes empresas detetam algum tipo de carência em matéria de competências, contra 30% no grupo das empresas com entre 10 e 49 trabalhadores. A esta circunstância não é certamente alheia a presença, mais frequente nas grandes empresas, de estruturas organizacionais e processos de trabalho mais diversificados, complexos e exigentes em competências, bem como de serviços de identificação de necessidades de qualificações e competências estruturados e efetivos.

A análise deste fenómeno segundo o ramo de atividade económica dos empregadores inquiridos revela serem as empresas da indústria transformadora aquelas que, em Portugal, tal como na generalidade dos países implicados na realização do inquérito, mais acentuadamente detetam lacunas de competências [cerca de 40% das empresas do setor, contra, por exemplo, apenas 25% das empresas dos setores do imobiliário e dos serviços].

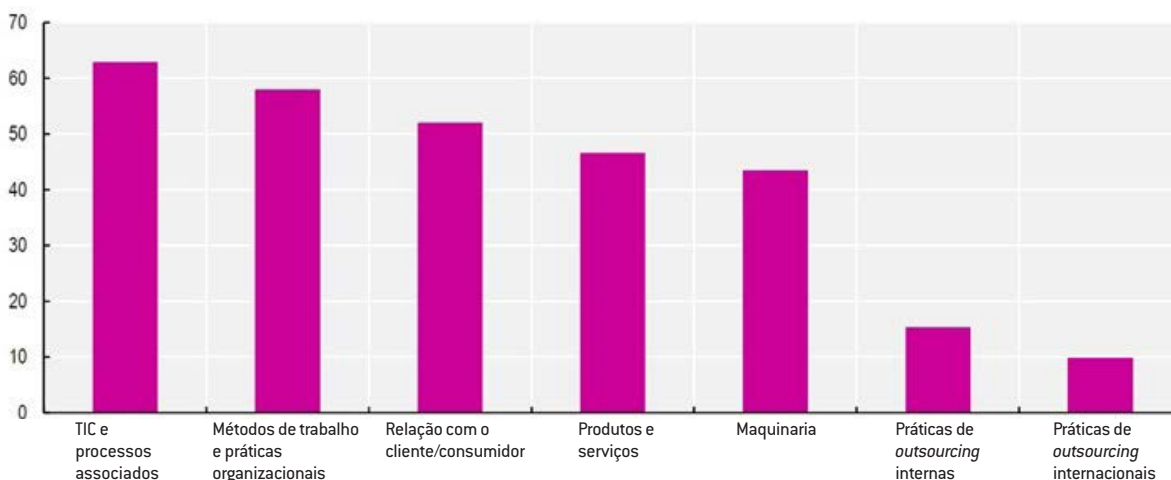
Quando questionados sobre as competências que não encontram correspondência plena no leque de competências detido pelos coletivos de trabalhadores que lideram, os empregadores sediados em Portugal apontam, primeiro, lacunas em matéria de competências técnicas associadas ao desenvolvimento das atividades características das suas empresas, seguindo-se, em segundo e em terceiro lugares, lacunas em matéria de competências de natureza transversal (*soft skills*), como as que se referem ao «trabalho em equipa» e à «capacidade de resolução de problemas». Entre 40% e 50% das empresas afetadas por desequilíbrios em matéria de competências coincidem na identificação prioritária destes três tipos de competências insuficientemente cobertas [Figura 3].

A presença e a persistência de lacunas de competências têm óbvias implicações na organização quotidiana e na performance das empresas. De acordo com os empregadores inquiridos, as implicações são muito variadas e exercem pressão sobre múltiplas vertentes da atividade empresarial, destacando-se, no caso português, as dificuldades acrescidas de resposta aos requisitos e objetivos relacionados com o serviço/atendimento ao cliente [a quase totalidade dos empregadores afetados por *skill gaps* mencionou este efeito]. O aumento da carga de trabalho, o aumento dos custos operacionais e dificuldades acrescidas na introdução de novos métodos de trabalho foram impactos dos desajustamentos de competências identificados por cerca de metade dos empregadores sediados em Portugal que se declaram afetados por *skill gaps*.

O QUE FAZEM AS EMPRESAS PARA SUPRIR AS SUAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS?

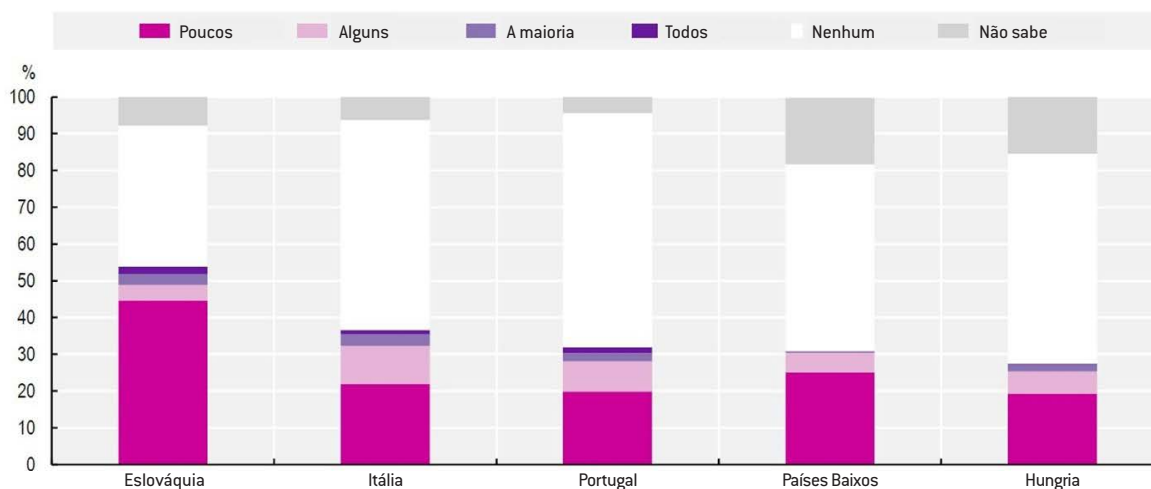
As empresas mobilizam estratégias diversificadas para lidar com as lacunas de competências evidenciadas pelas forças de trabalho que empregam. A estratégia mais comum consiste na promoção de práticas de formação e desenvolvimento dos recursos humanos, apanágio de nove em cada dez empresas afetadas por este problema. No conjunto dos países participantes, e para além daquela estratégia principal, cerca de metade das empresas aposta no recrutamento e duas em cada cinco optam

Figura 1 – Principais mudanças identificadas pelos empregadores dos cinco países participantes no *Módulo de Empregadores* do PIAAC.



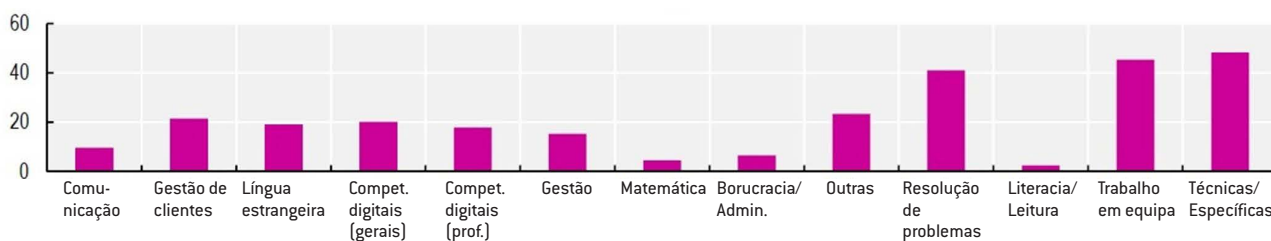
Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms. Results of the PIAAC Employer Module*, 2024, p. 10.

Figura 2 – Proporção de empresas com *skill gaps*, por país participante no estudo, segundo o volume de trabalhadores afetado.



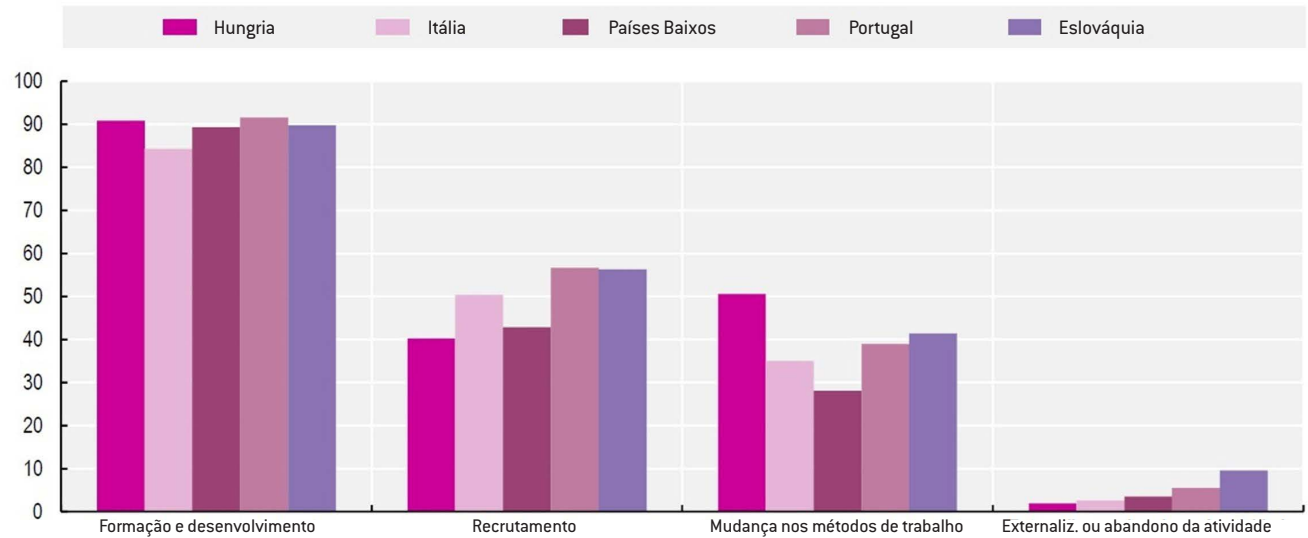
Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms*, 2024, p. 12.

Figura 3 – Áreas de competência não plenamente satisfeitas nas empresas com *skill gaps* sediadas em Portugal.



Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms*, 2024, p. 17.

Figura 4 – Proporção de empresas com *skill gaps* que mobiliza cada estratégia identificada, por país participante no estudo.



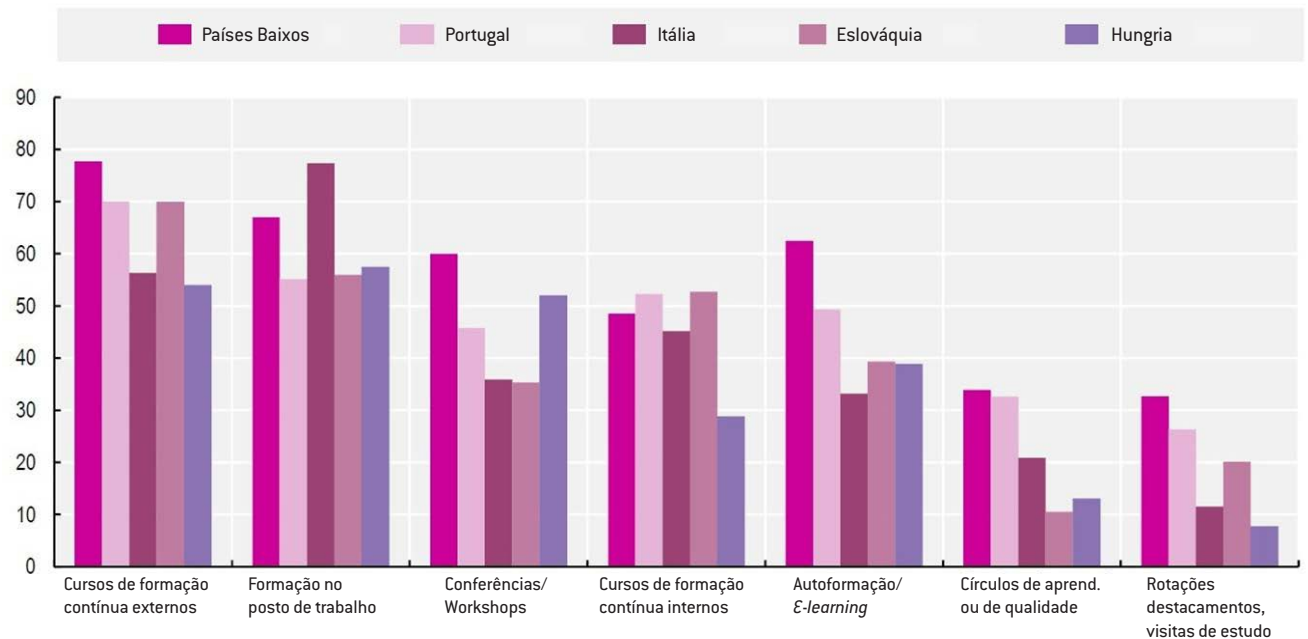
Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms*, 2024, p. 28.

por introduzir mudanças nos métodos e práticas de trabalho [sendo as empresas de menor dimensão as que mais frequentemente colocam em prática esta estratégia]. As empresas que recorrem à externalização ou que abandonam a atividade correspondem a uma parcela residual do total de empresas afetadas por desajustamentos em matéria de competências dos trabalhadores

[5%]. O comportamento das empresas portuguesas segue de forma aproximada este padrão geral (Figura 4).

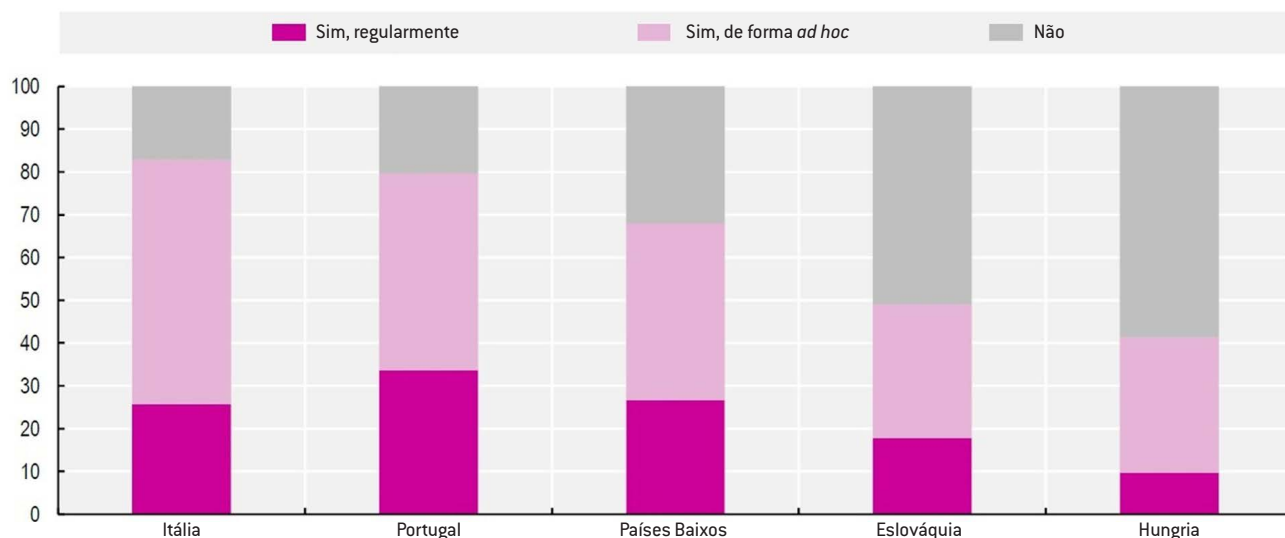
A provisão de formação é a principal estratégia posta em prática pelas empresas para lidar com os desajustamentos de competências identificados, correspondendo ao propósito de dotar a força de trabalho existente com o leque de competências exigido em cada

Figura 5 – Proporção de empresas que oferecem oportunidades de formação, por tipo de atividade formativa e país participante no estudo.



Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms*, 2024, p. 39.

Figura 6 – Proporção de empresas que realizam avaliação de necessidades de competências, por país participante no estudo.



Fonte: OCDE, *Understanding Skill Gaps in Firms*, 2024, p. 32.

momento pela atividade empresarial. Ao investir em processos formativos de natureza específica, customizados de forma a dar resposta às lacunas de competências detetadas, as empresas confrontam os seus problemas imediatos, contornam eventuais dificuldades de recrutamento de trabalhadores detentores das competências exigidas pela atividade, melhoram a sua produtividade e preparam-se para as mudanças e desafios futuros.

Em Portugal, de acordo com os dados recolhidos através da aplicação do *Módulo de Empregadores* do PIAAC, as empresas tendem a oferecer um conjunto diversificado de oportunidades de formação e desenvolvimento dos seus trabalhadores, predominando a oferta de cursos de formação externos (cerca de 70% das empresas), a provisão de formação no posto de trabalho (cerca de 55% das empresas), a oferta de cursos de formação internos e a promoção de processos de autoformação ou *e-learning* (perto de 50% das empresas, em ambos os casos). Outras práticas formativas, como os círculos de qualidade, a rotação de postos de trabalho ou a realização de visitas de estudo, ocorrem num número mais limitado de empresas (Figura 5).

Observa-se, entretanto – e este é um elemento a considerar com especial atenção na apreciação do conjunto de ensinamentos que resultam da disponibilização dos resultados do *Módulo de Empregadores* do PIAAC –, o peso minoritário das empresas que afirmam promover de forma regular e sistemática processos de avaliação das suas necessidades de competências. A avaliação de necessidades de competências é essencial para o reconhecimento e identificação de eventuais lacunas e para o

subsequente delineamento de estratégias direcionadas para a sua colmatação. As empresas que integram a avaliação de necessidades de competências nos seus processos de planeamento e de gestão de recursos humanos estão mais preparadas para antecipar lacunas e são capazes de gerir os desafios que delas decorrem de forma mais eficaz, através do desenho e concretização de estratégias personalizadas de *upskilling* e *reskilling* ou através de práticas dirigidas e seletivas de recrutamento.

De acordo com os resultados do *Módulo de Empregadores* do PIAAC, um terço das empresas sediadas em Portugal declara promover atividades de avaliação de necessidades de competências de forma regular e sistemática; 45% fá-lo de forma irregular ou episódica (*ad hoc*) e uma em cada cinco empresas não promove este tipo de prática (Figura 6).

Uma vez mais, são as empresas de maior dimensão que mais empenhadamente promovem estes processos. Também as empresas que declaram deter lacunas em matéria de competências dos seus trabalhadores apresentam maior propensão para a promoção de processos de avaliação de necessidades de competências. Contudo, as empresas com lacunas de competências mais pronunciadas revelam menor probabilidade de realização de atividades de avaliação e antecipação de necessidades de competências do que as empresas com lacunas moderadas. Este dado sugere que as empresas proativas na antecipação de necessidades de competências poderão ser mais eficazes na deteção precoce de lacunas e no desenvolvimento de estratégias capazes de impedir o respetivo agravamento. ✨

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DA POPULAÇÃO ADULTA EM PORTUGAL: **QUE ALERTAS PRECISAM**

© MARIA DO CARMO GOMES – Perita em Políticas Públicas de Educação e Formação de Adultos, assessora do Gabinete da Reitora, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.
© SHUTERSTOCK



MAIS DE SOAR?



1994 – O CHOQUE INICIAL

O primeiro estudo de avaliação¹ das competências dos adultos em Portugal foi realizado em meados da década de 90 (Benavente *et al.*, 1996), vinte anos após a transição do País para a democracia. Os dados revelaram que cerca de 50% dos adultos portugueses possuía competências de literacia de Níveis 0 e 1, tendo nesse pioneiro Estudo Nacional de Literacia sido necessário rever a escala utilizada face aos baixos níveis encontrados. Utilizou-se, para tal, uma escala de 0 a 4, enquanto nos testes internacionais existiam igualmente cinco níveis, mas de 1 a 5. O Nível 0 correspondia à total ausência de competências de literacia. Cerca de 40% da população adulta portuguesa não conseguiu responder corretamente a nenhuma tarefa do teste e foi posicionada no Nível 0.

Os resultados foram devastadores e apresentavam uma realidade que nesse momento causou grande debate público e que se esperava poder ser ultrapassada, nomeadamente com políticas públicas dirigidas a este segmento populacional e ao investimento em ações de qualificação de adultos.

A participação de Portugal, em 1998, no estudo Euroliteracy Retest (Carey *et al.*, 2000) permitiu a aplicação dos testes internacionais da OCDE, utilizados no International Adult Literacy Survey (IALS), tendo possibilitado a comparação internacional do perfil de literacia da população adulta portuguesa em função da escala internacional com cinco níveis (do Nível 1 ao Nível 5) (OECD e Statistics Canada, 2000). A posição relativa de Portugal em finais dos

1 O conceito de literacia utilizado no teste nacional pressupôs um mínimo de competências que permita aos indivíduos posicionarem-se em cinco níveis diferentes, mesmo que não possuam nenhuma certificação escolar de aprendizagens. Para uma melhor compreensão das competências respeitantes a cada um dos níveis, definem-se aqui os conteúdos substantivos de cada um deles: Nível 0 – Este nível corresponde à ausência de capacidade para resolver as tarefas propostas. Integram-se neste nível todas as pessoas que não executaram corretamente qualquer das tarefas; Nível 1 – As tarefas deste nível são as menos exigentes. Implicam, em geral, apenas a identificação de uma ou mais palavras de um texto, a sua transcrição literal ou a realização de um cálculo aritmético elementar a partir da indicação direta da operação e dos valores. São executadas a partir de textos ou documentos pequenos e simples; Nível 2 – As tarefas deste nível requerem, em geral, um processamento de informação um pouco mais elaborado. Implicam a associação entre palavras ou expressões que se encontram nos suportes impressos ou, então, o encadeamento de duas operações aritméticas simples. As inferências necessárias são de grau pouco elevado; Nível 3 – As tarefas deste nível requerem um processamento de informação com um grau mais elevado de complexidade. Implicam a capacidade de selecionar e organizar informação, relacionar ideias contidas num texto, fundamentar uma conclusão ou decidir que operações numéricas realizar; Nível 4 – As tarefas deste nível são as mais exigentes de toda a prova. Implicam a capacidade de processamento e integração de informação múltipla em textos complexos, a realização de inferências de grau elevado, a resolução de problemas e a eventual mobilização de conhecimentos próprios (Benavente *et al.*, 1996: 118-119).



anos 90² no contexto dos países da OCDE situava-se entre países da América Latina, como o Chile e o México, apenas acompanhado no contexto europeu por outros países do sul da Europa, como a Espanha, a Itália e a Grécia. A perplexidade face aos resultados no debate público foi mais diluída tendo em conta os resultados anteriores, já conhecidos através do estudo nacional de literacia.

2024 – A CONVERGÊNCIA QUE TARDA EM CHEGAR

Só 30 anos passados do primeiro inquérito nacional de avaliação das competências dos adultos, voltámos a ter dados

2 Nessa altura foi então criada a Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA) que contribuiu para a adoção e desenvolvimento de um conjunto de novos instrumentos de intervenção no campo da educação e formação de adultos, como o sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) e a sua rede de Centros, os Cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA) e as ações Saber+. Estas ofertas de formação complementavam a rede de cursos do ensino recorrente de 1.º, 2.º, e 3.º ciclo do ensino básico.

e informação relevante sobre a situação portuguesa, no que se refere às competências de literacia, numeracia e resolução de problemas. A participação de Portugal na última ronda do Programme for International Assessment of Adults Competences (PIAAC – Programa Internacional de Avaliação das Competências dos Adultos) permitiu então a obtenção de resultados sobre as competências dos adultos em Portugal e compará-los com os restantes países participantes (OECD, 2024).

A posição relativa de Portugal situa, lamentavelmente, mas não surpreendentemente, os adultos portugueses entre os menos proficientes de todo o conjunto dos países da OCDE, ficando na penúltima posição do *ranking* nas três escalas avaliadas. Apenas o Chile tem resultados piores do que os registados em Portugal. A proficiência nas diferentes dimensões em



análise³ varia em função da idade, sendo os indivíduos mais jovens mais proficientes em comparação com os mais velhos, bem como em função dos níveis de escolaridade. Os portugueses situam-se maioritariamente nos níveis mais baixos – níveis 1, 2 e 3 – com resultados bastante abaixo da média da OCDE em cada uma das escalas.

Embora os dados sejam muito preocupantes, já que a posição relativa de Portugal no contexto dos países da OCDE não muda e situa-se entre os que têm piores competências, um fator positivo a destacar é a convergência dos resultados das gerações mais novas com os outros países desenvolvidos e nomeadamente no contexto da União Europeia. A comparação dos resultados obtidos

em 2000 mostra também uma progressão significativa dentro das escalas – na de literacia, por exemplo, a proporção de alunos que se situava nos níveis mais baixos reduziu para cerca de metade⁴.

No entanto, e para além da posição relativa entre os países ser muito desfavorável, há uma outra conclusão a retirar sobre a existência de um grupo de adultos portugueses – os mais velhos e menos qualificados – que ficaram para trás em termos de aquisição de competências de literacia, numeracia e resolução de problemas, e diretamente associado aos seus fracos níveis de escolaridade formal. Este fator está diretamente ligado ao atraso educativo histórico registado em Portugal, mas também mostra as limitações e fragilidades das políticas públicas de educação e formação de adultos desenvolvidas nas últimas três décadas.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS: *QUO VADIS?*

As políticas de educação e formação de adultos em Portugal têm sido referidas por diversos autores como oscilantes, erráticas, caracterizadas muitas vezes por avanços e recuos que fizeram com que este fosse sempre um campo considerado como marginal ou residual face ao conjunto das políticas educativas. Compõe-se igualmente de um campo de atores fragmentado entre sistemas (educativo, da formação profissional, da economia social) que, apesar da sua enorme riqueza, nem sempre conseguiu a estabilidade profissional e as condições suficientes para o desenvolvimento de um corpo profissional com características e identidade únicas. Temos, por fim, um conjunto de operadores, públicos e privados, entidades que operam no campo da educação e formação de adultos, com enorme capilaridade social e capacidade de intervenção, mas com práticas de trabalho segmentadas, não potenciando a necessária articulação sistémica, tal como o Sistema Nacional de Qualificações preconiza, nem a adaptação territorializada das respostas e um trabalho em redes e em parcerias locais consolidado.

Sete diferentes fases podem ser identificadas ao longo de cinco décadas de intervenção no campo da educação e formação de adultos em Portugal no período pós-25 de abril:

- a primeira, desenvolvida entre 1974-1979, foi essencialmente dedicada à alfabetização dos adultos portugueses (a fase da educação popular);
- a segunda inicia-se no final de década de 70 e marca as duas décadas seguintes, com a introdução do ensino recorrente e das ações de educação extraescolar, no contexto das escolas públicas e a forte aposta na

4 «No meu tempo é que era bom!» – As competências dos adultos em Portugal, *webinar* organizado pelo IPPS-Iscte, a 20 de dezembro de 2024, disponível através do QRCode que pode encontrar no final deste artigo.

3 Inquérito às Competências dos Adultos 2023: Portugal, ANQEP.



formação profissional da população ativa (a fase da Educação Básica de Adultos);

- a terceira rompe claramente com o percurso realizado até aí, iniciando, em 1998, uma nova etapa de inovação e articulação das políticas de educação e formação profissional, com a criação da ANEFA (a fase da Educação e Formação de Adultos);
- em 2002, retoma-se uma fase de vocacionalização, nomeadamente com uma forte aposta no ensino profissional das gerações mais jovens (a fase da Ensino e Formação Profissional);
- em 2005, inicia-se a generalização, integração e formalização (a fase da Qualificação), com a adoção da iniciativa Novas Oportunidades e a criação do Sistema Nacional de Qualificações;
- em 2011, a reorganização dos Centros de Qualificação e Ensino Profissional e das suas valências, dos respetivos grupos-alvo e modalidades de educação-formação (a fase do Redimensionamento);
- a partir de 2016, a criação do Programa Qualifica tenta impulsionar novamente um conjunto de iniciativas, com um investimento significativo de recursos dos fundos estruturais, integrado no Programa Nacional de Reformas, e beneficiando também do financiamento do Programa de Recuperação e Resiliência (a fase da Recuperação).

A estes períodos associam-se, claro está, diferentes quadros institucionais, regulamentares e organizativos que resultaram e, ao mesmo tempo, provocaram diferentes opções e medidas de políticas pública, e sua evolução e involução.

COMO RECUPERAR AS DUAS A TRÊS GERAÇÕES QUE FICAM PARA TRÁS?

Os resultados do PIAAC podem ser um impulso determinante e, com base em evidência científica, para pensar e revisitar as políticas públicas de educação e formação de adultos em Portugal.

Destacaria três elementos centrais a ter em conta:

- um novo ciclo estratégico (2025 – 2040): é urgente a criação de um grupo de trabalho de alto-nível de especialização, diversificado e participado por atores-chave, nomeadamente os parceiros sociais, as autarquias, as organizações da sociedade civil, para além das instituições públicas com responsabilidades neste domínio de política pública da educação e formação de adultos, que tenha como principal objetivo a elaboração de uma estratégia e um plano de ação a médio-longo prazo (15 anos), tendo como base os resultados detalhados que o PIAAC nos disponibiliza. Este exercício deve olhar para o campo de forma inovadora e ambiciosa, de modo a desenhar medidas e ferramentas de intervenção que possam enfrentar os desafios do volume, do ritmo e da diversidade de problemas associados à qualificação e competências dos adultos em Portugal.
- uma abordagem centrada no «ir ao encontro» dos adultos que ficam para trás: todos os adultos com escolaridades inferiores ao ensino básico (9.º ano de escolaridade) e situados até aos níveis 2 de proficiência nas escalas de avaliação do PIAAC devem ser encarados como a principal prioridade dos investimentos públicos em educação e formação de adultos, assumindo que estamos a falar de cerca de 50% dos adultos portugueses, e delineando intervenções que possam começar pelos mais jovens e tentar o quanto possível alcançar também os segmentos mais velhos desta população. Esta abordagem, que poderia ser efetivada pelos Centros Qualifica, desafiaria a lógica de que quanto mais escolaridade, mais participação em aprendizagem ao longo da vida, concentrando a atenção, visibilidade da oferta educativa e formativa no segmento populacional que dele mais necessita.
- uma lógica de intervenção baseada na diversidade e na territorialização: embora dando prioridade ao grupo-alvo anteriormente descrito, as medidas de educação e formação de adultos (já existentes e que fazem parte do Sistema Nacional de Qualificações) necessitam de ser revisitadas, nomeadamente para remover os obstáculos à participação dos adultos e, quando necessário, a criação de novos instrumentos e medidas. A necessidades diferentes devem corresponder respostas diferenciadas

e diversificadas, e fazê-lo a partir dos territórios parece ser a estratégia mais eficaz no domínio da educação e formação. A isto acrescerá também a necessidade de ajustar os mecanismos de financiamento para que essas medidas possam ser efetivadas a nível regional/local.

A dinâmica de convergência de Portugal com a União Europeia em matéria de educação e formação de adultos, aqui demonstrada como altamente necessária e urgente, quer em termos de aquisição de competências dos adultos, quer no acesso e participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida, tem de ser obrigatoriamente trazida para o centro das políticas públicas e encarada como um domínio estrutural de intervenção que poderá impulsionar a competitividade e o desenvolvimento económico do país, bem como as dinâmicas de participação cívica e social dos cidadãos. Não nos podemos «dar ao luxo» de mais gerações ficarem para trás. ✖

SAIBA MAIS

**WEBINAR «NO MEU TEMPO É QUE ERA BOM!»
– AS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS EM PORTUGAL, IPPS-ISCTE.**



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁVILA, Patrícia (2008), A Literacia dos Adultos – Competências-Chave na Sociedade do Conhecimento, Lisboa, Celta Editora.
- BENAVENTE, Ana, ROSA, Alexandre, COSTA, António Firmino, ÁVILA, Patrícia (1996), A Literacia em Portugal. Resultados de uma Pesquisa Extensiva e Monográfica, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian / Conselho Nacional de Educação.
- CAREY, Siobhán [org.] (2000), Measuring Adult Literacy. The International Adult Literacy Survey in the European Context, Londres, ONS.
- GOMES, Maria do Carmo (2012), Qualificar Adultos em Portugal. Políticas Públicas e Dinâmicas Sociais, Tese de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, ISCTE-IUL.
- OECD e Statistics Canada (2000), Literacy in the Information Age. Final Report of the International Adult Literacy Survey, Paris, OECD.
- OECD (2024), Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>.

COMPETÊNCIAS E MERCADO DE TRABALHO: **ALINHAMENTO POSSÍVEL OU DESEJÁVEL?**

📄 FÁTIMA SULEMAN – Departamento de Economia Política e DINÂMIA'CET, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa
📷 SHUTERSTOCK

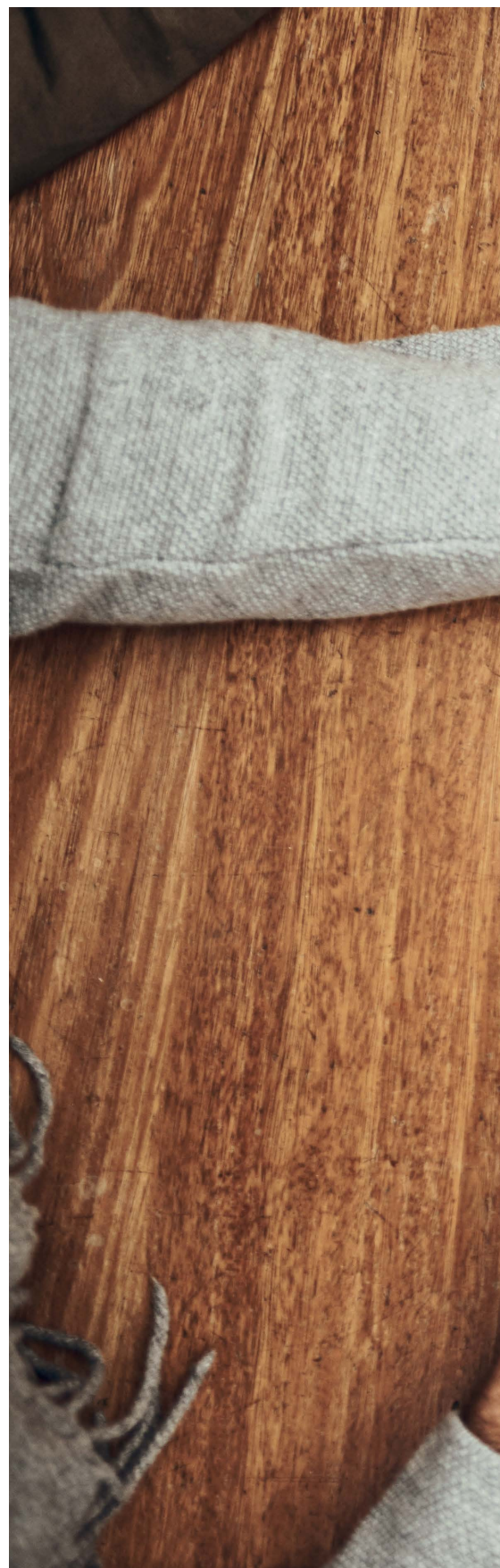
INTRODUÇÃO

A evolução das qualificações nas últimas décadas ilustra uma aposta dos poderes públicos e das famílias para a resolução de um dos problemas estruturais da sociedade portuguesa, a baixa escolaridade. Apesar dos esforços, verifica-se da parte dos empregadores uma insatisfação relativamente à preparação dos jovens que, por seu turno, se mostram descontentes com empregos desajustados ao seu nível de qualificação. Esta incongruência entre défices de competências e sobrequalificação suscita uma questão em torno do alinhamento dos conhecimentos e capacidades desenvolvidos pelo sistema educativo com as necessidades de competências efetivas da economia.

O debate sobre a relevância das competências no mercado de trabalho é de longa data. Todavia, com a crescente oferta de qualificações, em especial na sequência da expansão do ensino superior, ficou claro que essa oferta é insuficiente para garantir sucesso no mercado de trabalho, assim como para resolver os défices de

competências das empresas. Não deve, por isso, descurar-se o bom alinhamento entre a procura de qualificações e as competências daí decorrentes.

Contudo, um tal alinhamento suscita, ele mesmo, uma diversidade de questões, nomeadamente sobre a possibilidade e sua desejabilidade; a qualidade e atualidade da informação; os atores responsáveis pelo alinhamento; e os limites dessa tarefa. A nossa reflexão pretende ilustrar que a interação entre o sistema educativo e o sistema produtivo, não obstante ser necessária e desejável, é complexa e está longe de se tornar perfeita. Questões operacionais dificultam a veiculação de uma informação completa e atualizada das necessidades do mercado de trabalho. Sobrevêm também dúvidas relativas aos atores que podem e/ou devem garantir esse alinhamento, e o grau de responsabilidade em cada momento. Todavia, o problema de competências exige que a interação seja efetiva, e que os atores do sistema educativo e do mercado de trabalho compreendam os desafios dessa interação.







DÉFICES DE COMPETÊNCIAS
E SOBREQUALIFICAÇÃO

A teoria do capital humano lançou a ideia de que a educação e a formação conferem aos indivíduos um conjunto de competências úteis que aumentam a sua produtividade e que se refletem nos seus rendimentos¹. A expansão do ensino superior é uma ilusão clara desta convicção, que pretende

resolver problemas imediatos de competências, assim como prever futuras necessidades da economia. Não surpreende, por isso, que se assista hoje a diferenças geracionais, numa sociedade caracterizada por uma população jovem mais escolarizada, com ensino superior e não superior, e uma população adulta com níveis de escolaridade mais baixos (Gráficos 1).

O crescimento de jovens mais escolarizados e as dificuldades sentidas na inserção no mercado de trabalho revelaram que quer a oferta quer a procura de competências são relevantes, uma vez que a produtividade individual depende do emprego ou setor económico em que o indivíduo trabalha², pelo que nem todos os conhecimentos e capacidades adquiridos no sistema educativo

1 Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

2 Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831–880.

Gráficos 1 – População graduada em Portugal (%)



Fonte: Pordata, consulta a 12/05/2025

são igualmente produtivos³. Assim sendo, é necessário atender ao ajustamento entre a oferta e a procura de qualificações e de competências⁴.

Estes pressupostos abriram espaço a trabalhos científicos⁵ com o propósito de elencar competências procuradas no mercado de trabalho, confrontar a lista daí resultante com os conhecimentos e capacidades adquiridos no percurso educativo e, finalmente, identificar problemas de competências. Apesar das dificuldades metodológicas associadas à recolha de informação⁶, há um consenso em torno de competências sociais e relacionais (*soft skills*), tais como comunicação, trabalho em equipa, adaptabilidade, que são valorizadas pelos empregadores. Contudo, essas são também as competências que os empregadores apontam como sendo mais deficitárias, dando conta da impreparação dos jovens,

incluindo os graduados, nessa dimensão. O mesmo não se verifica relativamente às competências técnicas, pois os empregadores tendem, em geral, a concordar com a boa preparação em conhecimentos e capacidades relacionadas com a formação e a profissão. O défice em competências não técnicas tem impactos no desempenho e na capacidade de adaptação às exigências de uma economia em constante mudança. Acresce-se ainda a capacidade, a pronta disponibilidade e a vontade que aprender, que são igualmente fundamentais no atual contexto.

Os empregadores apontam também dificuldades de recrutamento ao nível do ensino superior em certas áreas científicas, especialmente em áreas de ciências e tecnologias, e ensino não superior. Do seu lado, há indicadores que reportam que Portugal tem uma das taxas mais elevadas de sobrequalificação, quando comparado com outros países da OCDE⁷, sendo que muitos jovens com ensino superior tendem a ocupar empregos que não exigem uma graduação. Existem também diferenças geracionais. Os dados indicam que a taxa de sobrequalificação dos jovens é mais elevada do que a taxa de adultos (Gráfico 2).

De modo que se verifica um défice de qualificações, a par de um excesso de graduados em certas áreas. Esta situação afeta, em particular, jovens com formação superior em áreas não técnicas e tem impactos variados. Por um lado, ao ocupar empregos considerados não-graduados, os detentores de um diploma de ensino superior estão a retirar oportunidades de emprego aos jovens que estariam ajustados a esses empregos. Sabemos que muitos empregadores alteram os seus critérios de recrutamento em função da oferta no mercado de trabalho e contribuem assim para a exclusão de jovens qualificados, mas sem ensino superior. Por outro lado, há consequências pessoais, designadamente insatisfação e consequente procura de novas oportunidades, mais condizentes com a formação. Essa potencial rotatividade torna-se difícil de gerir para os jovens, podendo levá-los a uma lógica de constante procura de um melhor emprego, sendo simultaneamente prejudicial às empresas, porque acarreta custos de recrutamento e formação.

Em suma, o mercado de trabalho em Portugal combina situações complexas: défices de qualificações e competências, por um lado, e subutilização e sobrequalificação por outro lado. Questiona-se então quem e como se deve assegurar o

3 Heijke, H., & Ramaekers, G. (1998). The knowledge and skills of economics graduates and their significance on the labour market. In W. J. Nijhof & J. N. Streumer (Eds.), *Key Qualification in Work and Education* (pp. 221–245). Dordrecht/Boston/London: Kluwer Academic Publishers.

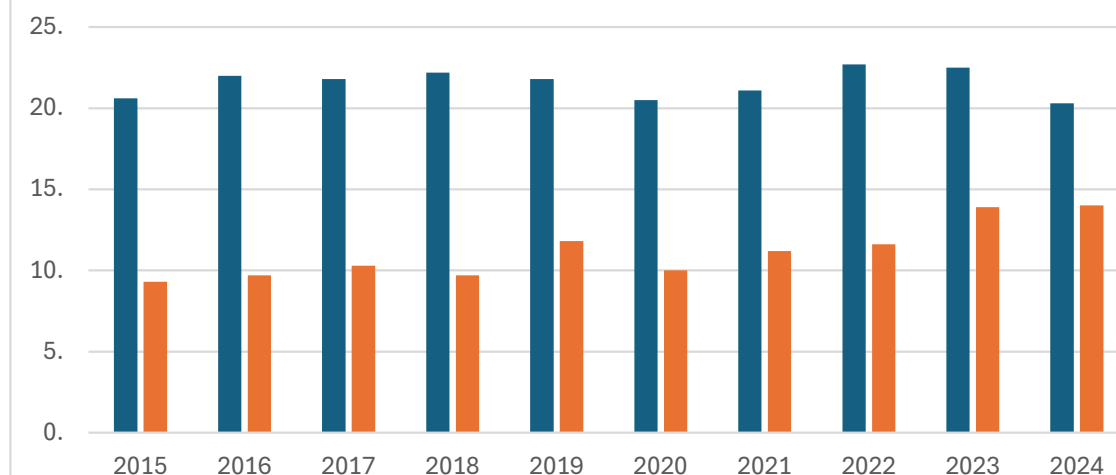
4 Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.

5 Allen, J., & van der Velden, R. (Eds.). (2011). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Springer Science & Business Media.

6 Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76, 263-278.

7 OECD (2022). *Skills for Jobs 2022. Key Insights*

Gráfico 2 – Sobrequalificação no mercado de trabalho em Portugal (%)



Fonte: EUROSTAT, consulta a 12/05/2025

alinhamento e/ou promover a interação. A resposta não é simples, nem imediata, mas merece uma reflexão.

ALINHAMENTO DE COMPETÊNCIAS: UMA ESTRATÉGIA MULTI-ATORES

As estratégias para lidar com dois problemas de competências, os défices e a sobrequalificação, envolvem uma abordagem colaborativa entre as instituições de educação e de formação, os empregadores, as famílias e decisores políticos. Desde logo, as dificuldades de recrutamento que as empresas enfrentam decorre, em parte, de escolhas educativas dos jovens e das subseqüentes expectativas das respetivas famílias.

Assiste-se atualmente a uma sobrevalorização do ensino superior, uma fraca atratividade por áreas técnicas do mesmo nível, e uma desvalorização das vias profissionalizantes do ensino não superior que merece ser devidamente discutida. Essa discussão deve considerar, desde logo, as famílias que procuram na educação um veículo para a mobilidade social, mas não compreendem os limites do sistema educativo na concretização dessa ascensão. O mercado de trabalho português apresenta dificuldades em acomodar uma oferta de graduados, numa economia centrada em setores de baixa intensidade em conhecimento e tecnologia. Os empregos oferecidos comprometem os retornos da educação, a qualidade de vida dos jovens e a sua futura independência.

Os défices de competências suscitam a necessidade de um alinhamento do currículo académico. Neste sentido, os empregadores emergem como atores que informam sobre as necessidades e que podem ajudar o sistema educativo no desenho de programas de ensino que são cruciais para dotar os jovens com os conhecimentos e capacidades procuradas no mercado de trabalho. Contudo, não existe consenso nem em torno dessas competências⁶, nem no interesse dos empregadores

nessa colaboração⁸. Por outras palavras, há empregadores que preferem candidatos prontos a aprender e não prontos a trabalhar. Esta opção afeta a expectativa relativamente ao sistema educativo, a qual depende das suas políticas de formação e dos recursos financeiros e humanos que dedicam a essas políticas. Certos empregadores pretendem assumir a responsabilidade da formação dos seus recém-recrutados, enquanto outros são críticos relativamente ao sistema educativo e à fraca preparação para o emprego. Estes últimos têm políticas de formação contínua pouco ou nada desenvolvidas.

Há ainda indicações do lado dos empregadores de que existem barreiras culturais, como o foco nas atividades académicas, comunicação e barreiras estruturais, designadamente o currículo de base disciplinar, que dificultam a interação com as instituições de ensino superior. Do lado das instituições, é fundamental garantir autonomia científica e formação de banda larga que permita aos graduados aceder a uma diversidade de empregos. Uma resposta direta às necessidades do mercado de trabalho envolve riscos para os indivíduos. A oferta formativa pode pôr em causa os seus interesses e preferências, contribuir para um aumento de oferta nessas formações e, finalmente, provocar uma desconsideração pelas necessidades futuras devido ao enfoque no curto prazo.

Os empregadores podem, contudo, ser envolvidos como atores ativos para promover o alinhamento através de outras formas que não a de influenciar diretamente a oferta formativa. Estas podem ser oportunidades de formação de inserção e aprendizagem ao longo da vida, estágios profissionais, ensino nas instituições de educação e formação, entre outras. Há uma aproximação, mas não

Os decisores políticos e os atores económicos precisam igualmente, e com urgência, repensar o modelo de especialização da economia para que o País, que investiu na formação avançada dos jovens, possa usufruir das competências que garantem a competitividade, o crescimento e o desenvolvimento.

uma submissão do ensino às necessidades imediatas da economia. A formação contínua nas empresas é incontornável para o alinhamento dos trabalhadores às exigências específicas e dinâmicas do emprego.

É neste puzzle complexo que os decisores políticos precisam de encontrar estratégias para facilitar a interação, sem comprometer a autonomia científica das instituições de ensino, especialmente do ensino superior. As parcerias multi-atores de base regional constituem respostas interessantes que podem criar espaço para troca de informação, experiência, colaboração e resolução de problemas a empresas de diferente dimensão e diferentes subsistemas de educação e formação.

Os decisores políticos e os atores económicos precisam igualmente, e com urgência, repensar o modelo de especialização da economia para que o País que investiu na formação avançada dos jovens, possa usufruir das competências que garantem a competitividade, o crescimento e o desenvolvimento. A questão central não é o alinhamento, mas é um sistema produtivo que possa beneficiar das competências disponíveis para aumentar a produtividade e o crescimento, e evitar o desperdício de recursos que durante décadas foram escassos. ✨

8 Suleman, F., & Suleman, A. [2024]. The collaboration of higher education with the business: The barriers to employers' engagement. *Industry and Higher Education*, <https://doi.org/10.1177/09504222241287750>.

O PESSOAS 2030 E A MELHORIA DAS COMPETÊNCIAS DOS ADULTOS

JOAQUIM BERNARDO – Vogal Executivo da Comissão Diretiva do PESSOAS 2030 © ARQUIVO IEFP, I.P.

UM INVESTIMENTO NO PRESENTE PELO FUTURO

A melhoria das competências dos adultos é uma aposta que é reconhecida como fundamental para o desenvolvimento de qualquer país. Contudo, não são consensuais as políticas públicas que são desenvolvidas com esse objetivo e os resultados e impactos que as mesmas têm produzido ao longo do tempo, como se comprova pela evolução das mesmas ao longo dos últimos anos. Isto num país em que, apesar dos progressos registados nos níveis de qualificação da sua população, em particular dos mais jovens, ainda mantém uma elevada proporção de adultos com baixos níveis de educação¹ e de competências, como o recente Inquérito às Competências dos Adultos, dinamizado pela OCDE no âmbito do Programa Internacional para a Avaliação das Competências dos Adultos (PIAAC), veio revelar².

O financiamento da educação e formação contínua desempenha, por isso, um papel crucial neste contexto, permitindo que os indivíduos adquiram novas competências ou atualizem as que possuem, para se poderem adaptar às mudanças constantes de um mundo globalizado. É nesse contexto que se insere uma das metas para 2030 do Plano de Ação do Pilar Europeu dos Diretos

Sociais adotada por Portugal: aumentar a taxa anual de participação de adultos em educação e formação para, pelo menos, 60%, quando os últimos dados apontam para um valor de 39,5% [Fonte: inquérito à educação e formação de adultos, 2022].

Este artigo procura sintetizar os principais impactos positivos do financiamento na melhoria das competências dos adultos, identificando, também, áreas onde esses impactos são menos visíveis. Essa análise será feita em função de estudos realizados e tendo em conta a relevância histórica que os fundos europeus, em particular o Fundo Social Europeu, têm desempenhado nesta área ao longo dos sucessivos períodos de programação. Neste âmbito, destacamos neste artigo este último período de programação (2021-2027 – o Portugal (PT) 2030) e nesse contexto o papel central³ do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão – adiante designado de PESSOAS 2030 – no financiamento de ações de reforço das competências dos adultos, em particular nas regiões Norte, Centro e Alentejo.

1 Portugal continua a ser o país da União Europeia (UE) onde é maior a % da população entre os 25 e os 64 anos, cujo o nível mais elevado de educação concluído é inferior ao ensino secundário – 38,5% em 2024, quando a média da UE27 é de 19,6%. Isto apesar de ser um dos países da UE27 que registou uma maior redução do peso dessa população nos últimos anos – em 2015 essa proporção era de 54,9%, reflexo da tardia escolarização da população, associado aos elevados níveis de abandono escolar precoce que se registaram até aos primeiros anos do século XXI e que eram dos mais elevados da UE (acima dos 40%), mas que se encontram hoje abaixo da média, situando-se em 8% [Fonte: Eurostat].

2 «Em Portugal, os adultos com idades entre os 16 e os 65 anos obtiveram, em média, 235 pontos na literacia (abaixo da média da OCDE), 238 pontos na numeracia (abaixo da média da OCDE) e 233 pontos na resolução adaptativa de problemas (abaixo da média da OCDE) [...] Quando se consideram os três domínios em conjunto, 30% dos adultos em Portugal obtiveram pontuações nos dois níveis mais baixos das escalas de proficiência (média da OCDE: 18%).» Para mais informação sobre os resultados de Portugal, consulte o respetivo relatório síntese, acessível através do QRCode disponibilizados nesta página.

SAIBA MAIS

**RELATÓRIO SÍNTESE
DOS RESULTADOS DE
PORTUGAL NO INQUÉRITO
ÀS COMPETÊNCIAS DOS
ADULTOS DA OCDE**



3 Os apoios do PESSOAS 2030 no contexto do PT 2030 é complementado pelos apoios do Compete 2030, sobretudo em formação dinamizada pelos empregadores, bem como em programas regionais. Acresce ainda referir os apoios neste âmbito inscritos no Plano de Recuperação e Resiliência, designadamente para as competências digitais ou para a formação de adultos com baixas qualificações, através do Acelerador Qualifica e dos projetos locais promotores de qualificações.



Adultos desempregados e impacto da formação no PT2020



EMPREGABILIDADE

18x

mais probabilidade de conseguir emprego no ano seguinte.

4x

mais probabilidade nos dois anos seguintes.

50%

inseriram-se no mercado de trabalho no ano seguinte à formação.

17,5%

trabalharam um ano completo após formação.

Formações com maior impacto:

Cursos EFA, Vida Ativa, Vida Ativa para DLD → efeitos a curto e médio prazo.

Formação Modular, Formação Modular para DLD → efeitos concentrados no ano seguinte.



CERTIFICAÇÃO

Maior tendência para os participantes obterem **certificados de nível superior** nos Cursos EFA e Vida Ativa para DLD.



EFEITO NOS SALÁRIOS (Situação laboral)

Não houve efeito significativo nos salários dos participantes certificados.



CONDICIONANTES À ADESÃO AOS APOIOS

Falta de interesse e motivação → Principais condicionantes à adesão.

Resistência maior → Quanto menor o nível de instrução dos indivíduos.

Sistema (SANO) → insuficiente para a população adulta, ainda muito orientado para a estruturação de ofertas formativas para jovens.



Adultos empregados e impacto da formação no PT2020



EMPREGABILIDADE

4x

mais probabilidade de manter o emprego no ano seguinte à formação.

O efeito positivo mantém-se significativo a **2 e 3 anos**, mas decresce com o tempo.

Formação para a Inovação Empresarial, SI QIPME e Formação Autónoma
Efeitos mais fortes a curto prazo, mas mais efêmeros.

Formação Ação
Efeitos mais sustentáveis a longo prazo.



CERTIFICAÇÃO

Maior tendência para os participantes obterem **certificados de nível superior** nos Cursos EFA e Vida Ativa para DLD.

→ Tipologias de **maior duração e customizadas** (mais dispendiosas) são mais sustentáveis a longo prazo, com impacto positivo na **empregabilidade**.

→ Tipologias de **curta duração e menor custo** têm efeitos mais efêmeros, mas eficazes a curto prazo.



EFEITO NOS EMPREGADORES (Situação laboral)

+3%

Aumento da produtividade

Efeitos positivos em **produtividade e rentabilidade** após **2-3 anos** já não são significativos.

+3% p.p.

Aumento da rentabilidade nas empresas cujos trabalhadores participaram em formação.



EFEITO SOBRE SALÁRIOS

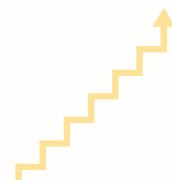
Não foi identificado efeito significativo entre a participação nas ações do PT2020 e **mudanças nos salários** dos participantes certificados entre 2013 e 2019.



CONDICIONANTES À ADESÃO AOS APOIOS

→ Subvalorização da formação por parte das empresas, impactada por **fatores culturais e baixo nível de qualificação dos empresários**.

→ Trabalhadores e empregadores percebem a formação com impacto **neutro ou negativo** em relação ao **investimento** realizado.





PRINCIPAIS IMPACTOS DO FINANCIAMENTO DA QUALIFICAÇÃO DOS ADULTOS

A melhoria das competências dos adultos, impulsionada pelo financiamento comunitário, tem resultado numa maior empregabilidade e numa cidadania mais ativa e informada (ver figura com principais conclusões das avaliações realizadas no âmbito da qualificação dos adultos no anterior período de programação, o Portugal (PT) 2020⁴). Indivíduos com competências reforçadas e relevantes têm mais e melhores oportunidades de encontrarem ou mudarem de emprego e de se adaptarem às mudanças. Isto contribui para uma sociedade mais dinâmica, resiliente e inclusiva, com uma força de trabalho mais capaz de responder aos desafios emergentes e com uma cidadania mais participativa.

Um dos impactos mais significativos demonstrado pelos estudos é o da redução do desemprego e do subemprego. Quando os indivíduos têm acesso a formação eles tornam-se mais

competitivos, acelerando a (re)inserção no emprego. Além disso, o subemprego, caracterizado por situações em que os trabalhadores estão em funções abaixo das suas qualificações, é mitigado.

Empresas que investem na formação dos seus funcionários estão, por sua vez, mais aptas a inovar e a competir no mercado global, contribuindo para o aumento da produtividade e rentabilidade, face a empresas com perfis semelhantes. O financiamento de programas de desenvolvimento de competências assegura que os trabalhadores estejam mais atualizados e prontos para implementar novas tecnologias e métodos de trabalho.

Os estudos realizados apontam também constrangimentos a uma maior rentabilização dos investimentos na formação. Desde logo, revelam desajustamentos entre a oferta e a procura de qualificações, o que sendo exetável num mundo em evolução tão rápida, interpela-nos para a necessidade de reforço de mecanismos que atenuem esses desajustamentos. É nesse quadro que se insere o apoio do PESSOAS 2030 para este efeito.

Um segundo constrangimento prende-se com a maior dificuldade de mobilização dos adultos com mais baixas qualificações face às oportunidades de aprendizagem ao longo da vida

4 Consultar os estudos de avaliação em causa na página do PESSOAS 2030, em <https://pessoas2030.gov.pt/avaliacao-2/>, ou na página do Centro de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas (PLANAPP), em https://planapp.gov.pt/catalogos/estudos-de-avaliacao/?filter=true&area_tematica=educacao-e-formacao, também acessíveis através do QRCode disponibilizado no final deste artigo.

e, depois, quando aderem às mesmas, os resultados e impactos da sua participação na formação tendem a ser menos favoráveis. Ou seja, não só tem sido mais difícil a mobilização desses adultos para a formação ao longo da vida, como os resultados nas taxas de conclusão da formação ou de empregabilidade ou prosseguimento de estudos após a conclusão da formação tendem a ser mais baixos.

Um terceiro nível de constrangimento prende-se com o escasso efeito da formação na melhoria das carreiras e/ou remunerações dos participantes abrangidos, quando comparamos a evolução nessa matéria dos trabalhadores de perfil semelhante que não tiveram apoio. De facto, os estudos revelam um importante papel da formação para a sustentabilidade do emprego, mas não para progressões na carreira ou salariais, para o que contribuirá a insuficiente ponderação desta matéria em sede de relações laborais.

O FINANCIAMENTO DA QUALIFICAÇÃO DOS ADULTOS NO PESSOAS 2030

O financiamento proporciona aos adultos o acesso a uma variedade de oportunidades de qualificação, desde cursos técnicos e profissionais, até programas de educação que vão do nível básico ao superior. Sem apoio financeiro muitos indivíduos estariam limitados pela falta de recursos, impedindo-os de continuar ou reforçar a sua formação.

de 865 Milhões (M)€ até 2029, visando abranger mais de 2 milhões e 750 mil participações em formações modulares certificadas⁵, bem como 700 mil participantes apoiados pelos Centros Qualifica. Como indicadores de resultado a alcançar, pretende-se que 91% das participações sejam certificadas em unidades de formação de curta duração ou unidades de competência e que 90% dos adultos apoiados nos Centros Qualifica e encaminhados para processos Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RWVC) se mantenham nesse processo ou sejam certificados no final do mesmo.

No âmbito desta PI e até 31 de março de 2025, o montante total aprovado ascendia a um valor superior a 552M€, correspondendo a uma taxa de compromisso (relação face à dotação total desta PI) de 64%, concentrando-se esse montante nas formações modulares certificadas (incluindo a medida vida ativa), com cerca de 423M€, sendo o restante apoio para os Centros Qualifica. As restantes tipologias de operação (TO) programadas nesta PI – cursos de especialização tecnológica, formação contínua de docentes e outros profissionais do sistema e formação de profissionais do setor da saúde – não registam valores aprovados nessa data, sendo que apenas a última TO não tinha ainda um aviso de abertura de candidaturas publicado.

O financiamento da qualificação dos adultos tem um impacto igualmente decisivo na inclusão social. Ao oferecer oportunidades para todos, o financiamento ajuda a reduzir desigualdades,

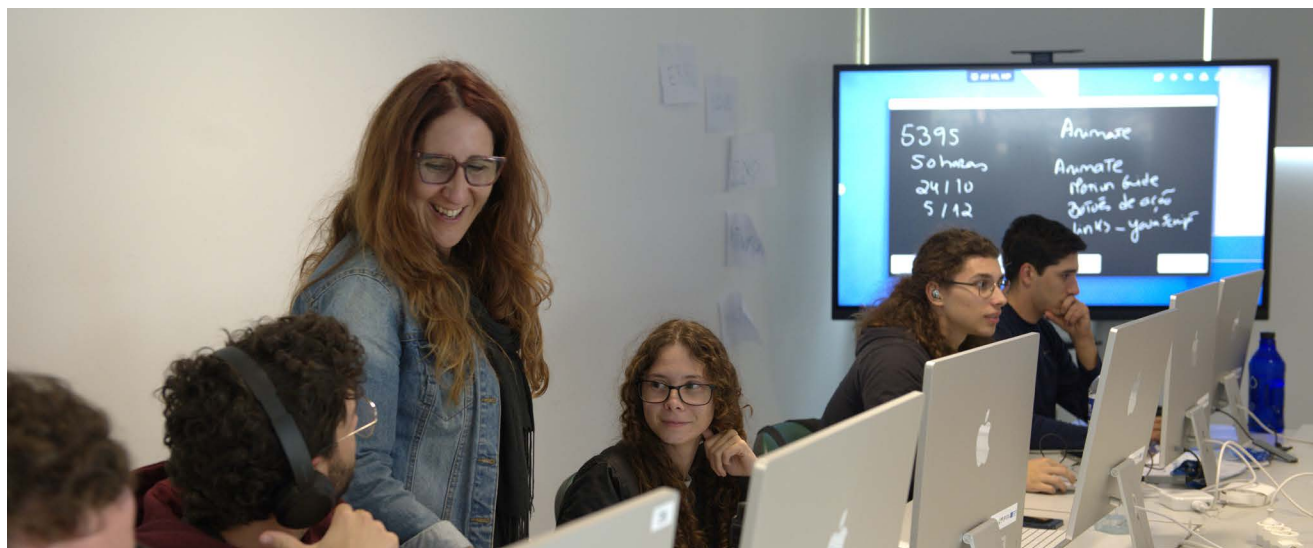
TIPOLOGIA	EXECUÇÃO 31 DEZEMBRO			METAS ATUALIZADAS COM REPROGRAMAÇÃO	
	Homens	Mulheres	Total	Objetivo intermédio (2024)	Objetivo (2029)
Formações Modulares Certificadas	Sem execução à data			376.000	2.766.500
Vida Ativa Emprego Qualificado	Sem execução à data				
Centros especializados em qualificação de adultos e processos de RVCC (Centros Qualifica)	46.631	61.807	108.438	202.000	700.000
Cursos de educação e formação de jovens (CEF)	4.018	1.643	5.661	21.000	75.000
Cursos de educação e formação de adultos (EFA)					
Ações do Mercado Social de Emprego (MSE)	3.394	5.719	9.113	6.200	36.300
Qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade	Sem execução à data			3.600	25.400
Apoio ao emprego de pessoas com deficiência e ou incapacidade	Sem execução à data				
Aprendizagem da língua portuguesa por cidadãos estrangeiros	Sem execução à data			1.300	51.000

Fonte: Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030, situação registada até 31.12.2024.

Com o financiamento adequado, é possível eliminar barreiras e ampliar o acesso à qualificação, sendo esse um objetivo nuclear do PESSOAS 2030. É nesse contexto que se inserem os apoios programados na sua Prioridade de Investimento (PI) «Mais e melhor (re) qualificação de adultos para crescer», com uma dotação total de perto

promovendo uma sociedade mais justa e equitativa. Uma qualificação de adultos de qualidade é um poderoso instrumento de mobilidade social, permitindo melhorar as condições de vida e uma participação mais ativa na sociedade.

5 Inclui as realizadas no contexto da medida Vida Ativa, dinamizada pelo IIEFP, I.P.



É nesse âmbito que se destacam os apoios do PESSOAS 2030 à qualificação de adultos desfavorecidos e que se encontram programados nas PI ligadas à promoção da inclusão social, com destaque para:

1. No âmbito da PI «Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social», o apoio aos cursos de educação e formação de adultos, com uma dotação indicativa total superior a 300 M€ até 2029, visando uma resposta a pessoas com baixas qualificações e que, por isso, requerem formações de maior duração. Neste âmbito, prevê-se abranger 57 mil adultos, com uma taxa de conclusão com sucesso destes cursos de pelo menos 60%, superior à registada no PT 2020 (52%).
2. No âmbito ainda desta PI, o financiamento de ações de formação de adultos dirigidas a outros grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência ou incapacidade (dotação indicativa total superior a 230M€, abrangendo mais de 20 mil participantes), os migrantes, no âmbito da tipologia Português Língua de Acolhimento (dotação indicativa total de cerca de 28M€, o que permitirá abranger 51 mil participantes) ou as ações de capacitação para a inclusão.
3. E, por fim, na PI «Mais e melhor acesso a serviços de qualidade», o apoio a estudantes do ensino superior, nomeadamente através de bolsas para alunos carenciados, com uma dotação total indicativa superior a 588 M€, abrangendo 500 mil participantes. Envolvendo sobretudo jovens adultos, este apoio constitui uma alavanca crucial para aumentar a população com esse nível de ensino.

Em síntese, se somarmos os montantes previstos e em execução no PESSOAS 2030 que contribuem para a melhoria

das competências dos adultos, no âmbito destas diferentes PI, constatamos que esta é uma das áreas onde estão concentrados mais recursos deste programa.

DESAFIOS E PERSPETIVAS FUTURAS

O financiamento da qualificação dos adultos traduz-se em inúmeros benefícios, económicos, sociais e culturais. Persistem, contudo, desafios na sua implementação, para uma mais eficaz e eficiente aplicação destes recursos. A distribuição equitativa e seletiva dos apoios, a adaptação dos programas às necessidades existentes, a garantia de qualidade da formação, são questões centrais que precisam ser cuidadosamente geridas.

A colaboração entre diferentes instituições do Estado, empregadores, sindicatos e instituições formativas é essencial para superar estes desafios. O sucesso da qualificação dos adultos depende de um compromisso contínuo e do desenvolvimento de programas inovadores.

Investir nas competências dos adultos é um imperativo para garantir um futuro mais próspero e inclusivo. Ao proporcionar acesso a oportunidades de qualificação para todos, em especial para os mais vulneráveis, promove-se a inclusão social e a competitividade. A continuidade e a expansão, com qualidade, destes investimentos no presente são, por isso, determinantes para o nosso futuro. ✨

SAIBA MAIS

**AVALIAÇÕES NO ÂMBITO
DA QUALIFICAÇÃO
DE ADULTOS – PORTUGAL 2020
E PORTUGAL 2030**





ANO EUROPEU DAS COMPETÊNCIAS: **REFORÇAR A QUALIFICAÇÃO PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL**

DOMINGOS LOPES – Presidente do Conselho Diretivo do IEF, I.P. e Coordenador Nacional do Ano Europeu das Competências SHUTTERSTOCK

Em resposta ao discurso sobre o Estado da União de 2022 da Presidente Ursula von der Leyen, a Comissão Europeia propôs 2023 como o Ano Europeu das Competências, visando promover a formação e a melhoria das competências na União Europeia (UE). Essa iniciativa teve como objetivo abordar a escassez de competências no mercado de trabalho e garantir uma

transição justa nas mudanças verde e digital, traduzindo-se nas seguintes linhas de ação:

Objetivo do Ano Europeu das Competências: O foco é capacitar os cidadãos com as competências necessárias para se adaptarem às mudanças no mercado de trabalho e garantir que ninguém fique para trás durante a recuperação económica.

Desafios atuais: Mais de 75% das empresas da UE enfrentam dificuldades em encontrar trabalhadores qualificados, com apenas 37% dos adultos a participarem regularmente em formação.

Metas para 2030: Os Estados-Membros devem garantir que 60% dos adultos participem anualmente em formação, e que 80% tenham pelo menos competências digitais básicas.

Iniciativas colaborativas: A Comissão pretende trabalhar com os Estados-Membros, empresas e parceiros sociais para promover a aprendizagem ao longo da vida e garantir que as competências atendam às necessidades do mercado.

Atração de talentos externos: A proposta inclui a atração de trabalhadores qualificados de países terceiros, facilitando o reconhecimento das suas qualificações.

EUROPEAN YEAR OF SKILLS



Financiamento disponível: A UE disponibiliza vários fundos, como o Fundo Social Europeu Mais e o Erasmus+, para apoiar a formação e requalificação de trabalhadores.

ANO EUROPEU DAS COMPETÊNCIAS EM PORTUGAL

A implementação do Ano Europeu das Competências em Portugal concretizou-se na realização de várias iniciativas visando a valorização do passado, a situação atual e o planeamento futuro das qualificações profissionais:

Valorização do passado: O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) foi criado na década de 70 e teve um papel crucial no fortalecimento da democracia em Portugal, aumentando as qualificações da população.

Programas de formação: O sistema de aprendizagem do IEFP, que combina formação teórica e prática, foi um dos primeiros programas e ajuda a corrigir a falta de competências no mercado de trabalho.

Desafios atuais: Apesar dos avanços, Portugal ainda enfrenta um défice significativo de qualificações, especialmente entre adultos, o que torna a formação contínua uma prioridade.

Iniciativas recentes: O IEFP lançou programas como o *Upskills* e *Pro_Mov*, com o foco na requalificação de adultos desempregados com competências com muita procura, como tecnologias da informação.

Inclusão digital: O programa Emprego + Digital visa capacitar 200.000 trabalhadores em competências digitais, utilizando um orçamento de 94 milhões de euros.

Futuro do trabalho: A promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida é fundamental para preparar os profissionais para um mercado de trabalho em rápida mudança, enfatizando competências como aprendizagem ativa e *soft skills*.

CONCLUSÕES

No final do Ano Europeu das Competências, foi emitida uma Declaração de encerramento dos coordenadores nacionais nos seguintes termos:

Desafios no mercado de trabalho: A escassez de mão-de-obra e as transições verde e digital aumentam a procura por trabalhadores qualificados, exigindo uma requalificação contínua.

Prioridade nas políticas de competências: As políticas de requalificação devem ser uma prioridade para garantir

a inclusão e competitividade da economia europeia.

Importância do diálogo e colaboração:

A colaboração entre Estados-Membros e partes interessadas foi fortalecida, promovendo uma cultura de aprendizagem e troca de boas práticas.

Investimento em educação e formação:

O investimento em competências é essencial para garantir direitos sociais e aumentar a participação em ações de formação.

Ações para o futuro: Recomenda-se que as competências continuem a ser uma prioridade nas agendas políticas, com ênfase na inclusão e na adaptação às necessidades do mercado.

Sinergias e instrumentos existentes:

É necessário explorar sinergias entre diferentes intervenientes e utilizar instrumentos existentes para abordar a escassez de competências. ✨

SAIBA MAIS

CONSULTE
TODOS OS
RESULTADOS
DO ANO
EUROPEU DAS
COMPETÊNCIAS





FORMAÇÃO OU APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

📄 GENEROSA DO NASCIMENTO – Presidente da APG – Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas. Professora Associada no Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. CLÁUDIA VAJÃO – Professora Auxiliar Convidada e Coordenadora do Núcleo de Conhecimento e Disseminação do Consórcio INOV3P – Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. 📷 SHUTTERSTOCK

No final do Século XX, o conceito VUCA (volátil, incerto, complexo e ambíguo – VICA), popularizado pelo U.S. Army War College, procurava descrever um mundo em rápida mudança, exigindo às organizações agilidade, resiliência e capacidade de adaptação. O modelo oferecia uma leitura útil para um contexto global instável, mas estruturável, onde os líderes podiam, ainda assim, procurar previsibilidade e controlo [Bennett & Lemoine, 2014].

No entanto, a última década foi marcada por acontecimentos que evidenciaram as limitações desse modelo. A pandemia de COVID-19, a aceleração tecnológica, a emergência climática, os princípios de inclusão, equidade e diversidade e a polarização sociopolítica expuseram um mundo mais frágil, ansioso e difícil de decifrar. O conceito BANI [frágil, ansioso, não linear e incompreensível – FANI] vem adicionar a dimensão emocional e cognitiva à análise da complexidade organizacional. Neste contexto, o Center for Creative Leadership propõe o modelo RUPT (rápido, imprevisível, paradoxal e emaranhado – RIPE), enfatizando a coexistência de contradições estratégicas e o entrelaçamento das variáveis [Ghezzi & Cavallo, 2020].

Mais recentemente, o conceito TUNA (turbulento, incerto, novo e ambíguo – TINA), desenvolvido no âmbito do *Futures Thinking* e adotado por organismos como o European Strategy and Policy Analysis System (ESPAS, 2022), traduz a intensificação da complexidade num mundo em que a disrupção é permanente e a ambiguidade é estrutural. A progressão de VUCA para TUNA exige, assim, uma transição organizacional da mera resiliência para a antifragilidade, e da gestão do risco para a construção ativa de futuros desejáveis. Vive-se em ambientes de pura ambidextria organizacional, em que a adaptabilidade convive, em simultâneo, com a flexibilidade.

No contexto atual, impõe-se a gestão estratégica de pessoas em que se valoriza o desenvolvimento individual, a autonomia e o compromisso ativo dos colaboradores com a sua própria aprendizagem ao longo da vida. A construção de uma cultura organizacional orientada para as pessoas e para a inovação e a liderança entendida enquanto processo em ação tornam-se, assim, pilares estratégicos, garantindo os resultados e a qualidade dos processos para assegurar a capacidade de diferenciação e antecipação das necessidades das pessoas, sejam elas clientes externos ou internos, das organizações ou da sociedade no seu todo.

O modelo SMP 5.0 (*Strategic Management of People*), proposto por Duarte, Nascimento e Nunes [2023], assume particular relevância neste contexto, ao integrar três vetores essenciais – *resourcing*, *developing* e *engaging* – centrados numa lógica de sustentabilidade, responsabilidade e capacitação. A dimensão *developing* ganha relevo no mundo TUNA, onde a aprendizagem ao longo da vida, a gestão individualizada de carreiras e o desenvolvimento de competências metacognitivas, como o pensamento crítico e a inteligência emocional, são essenciais para lidar com a incerteza.

A individualização dos percursos de carreira reflete também esta mudança. Já não se espera que os colaboradores sigam trajetórias previsíveis e, por vezes, homogêneas. Cada pessoa traz consigo uma história, expectativas e motivações únicas. A gestão de pessoas assume, então, o papel de «curadoria» de experiências de aprendizagem e desenvolvimento, criando ecossistemas que conciliam liberdade individual com os objetivos estratégicos da organização [CIPD, 2023]. Nesta abordagem, a formação contínua não se limita a responder a lacunas de



competências, passa a ser um motor de transformação organizacional que promove a inovação, a agilidade e o alinhamento com propósitos partilhados.

Importa à Gestão de Pessoas não só garantir a mudança e desenvolvimento na forma como atua mas, sobretudo, no contributo que dá para a mudança dos modelos mentais, de forma a garantir a verdadeira diversidade multigeracional que constitui as organizações (Duarte, Nascimento e Almeida, 2019).

Neste paradigma, a aprendizagem intergeracional inscreve-se, igualmente, como peça central desta visão transformadora. Não se trata apenas de transferir conhecimento dos mais velhos para os mais novos, mas de promover um verdadeiro intercâmbio de saberes. Os trabalhadores experientes partilham conhecimento tácito e histórico, enquanto os mais jovens introduzem fluidez tecnológica, inovação e novas perspetivas culturais (Sprinkle & Urick, 2018). A aprendizagem no local de trabalho deve, assim, ir além da formação formal, integrando experiências informais e incidentais que promovam a inovação e a resolução criativa de problemas, como já referiam Noe, Clarke e Klein (2014). Os

processos de aprendizagem informal são decisivos para criar organizações que aprendem, capazes de responder rapidamente às mudanças do mercado (Marsick & Watkins, 2015). Integrar estratégias de *mentoring* reverso, grupos de aprendizagem colaborativa e de cocriação, bem como a utilização de plataformas digitais inclusivas, são exemplos concretos de como operacionalizar esta visão. Esta abordagem requer uma transformação cultural: a formação deixa de ser um momento isolado para se tornar num fluxo contínuo e integrado na prática profissional (*learning in the flow of work*, CIPD, 2023) que emerge a par do desenvolvimento do colaborador ao longo da vida. Assim, organizações que promovem ambientes de autorregulação da aprendizagem, com modelos de avaliação personalizados e aprendizagem autogerida, estarão mais bem posicionadas para lidar com os desafios do presente e do futuro (Duarte, Nascimento & Nunes, 2023).

A aprendizagem intergeracional contribui ainda para a construção de uma cultura organizacional baseada nos princípios de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa (UNESCO, 2014). Num mundo cada vez mais interligado,

as organizações que valorizam a diversidade etária promovem ambientes de trabalho mais justos, onde o conhecimento e a experiência são reconhecidos como património coletivo. Este posicionamento organizacional reforça a coesão social interna e amplia a capacidade de inovação, uma vez que diferentes perspetivas geracionais originam soluções mais criativas e integradas (Sprinkle & Urick, 2018), fortalecendo o sentido de pertença e propósito comum, essenciais para a mobilização de talento em ambientes multigeracionais (Levy, 2018). Estas práticas promovem ainda a redução de estereótipos etários, favorecendo ambientes inclusivos e resilientes evidenciados por Ropes (2013).

Investir na formação ao longo da vida não é apenas uma resposta às exigências atuais, mas uma aposta estratégica assente numa lógica de criação de valores partilhados pelas organizações, pelos colaboradores e pela sociedade. Como sublinha Schwab (2016), a verdadeira questão já não é se haverá disrupção, mas quando ela ocorrerá, quanto tempo demorará e que impacto terá em cada indivíduo e em cada organização. Preparar os profissionais para um futuro incerto implica garantir-lhes as ferramentas para aprender, desaprender e reaprender continuamente, colocando a aprendizagem ao longo da vida no centro da estratégia de gestão de pessoas. Esta abordagem não só responde ao propósito de empregabilidade sustentável, como também assegura a vitalidade organizacional a longo prazo. Garante que o conhecimento crítico não se perde com a saída de

Investir na formação ao longo da vida não é apenas uma resposta às exigências atuais, mas uma aposta estratégica assente numa lógica de criação de valores partilhados pelas organizações, pelos colaboradores e pela sociedade.

colaboradores mais experientes e que o talento emergente é continuamente estimulado e valorizado (Ropes, 2013).

As organizações terão de mudar o modo como as pessoas aprendem e, cada vez mais, tornarem-se organizações aprendentes.

As organizações que reconheçam este imperativo estarão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios da transformação digital, da diversidade, da volatilidade dos contextos e das exigências crescentes de bem-estar e sustentabilidade. Mais do que preparar profissionais para os desafios de hoje, trata-se de formar cidadãos conscientes, capazes de construir, de forma proativa, o futuro das organizações e de uma sociedade mais justa, sustentável e humana. ✨

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENNETT, N., & LEMOINE, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business horizons*, 57(3), 311-317.

CIPD (2023). *Learning in the flow of work: Integrating learning and work to build future capabilities*. Chartered Institute of Personnel and Development. <https://www.cipd.org>

DUARTE, A., NASCIMENTO, G. e ALMEIDA, F. (2019). Gestão de Pessoas 4.0 – Entre a continuidade e a reinvenção, in Machado, C. e Davim, J.P. (Eds) *Organização e Políticas Empresariais*. Lisboa: Conjuntura Actual Editora

DUARTE, A., NASCIMENTO, G., & NUNES, F. (2023). People Management in Healthcare: The Challenges in the Era of Digital Disruption. In *Future Health Scenarios* (pp. 21-36). CRC Press.

ESPAS (European Strategy and Policy Analysis System). (2022). *Global Trends to 2030: Challenges and Choices for Europe*. Publications Office of the European Union.

GHEZZI, A., & CAVALLLO, A. (2020). Agile business model innovation in digital entrepreneurship: Lean startup

approaches. *Journal of business research*, 110, 519-537.

LEVY, S. R. (2018). Toward reducing ageism: PEACE (positive education about aging and contact experiences) model. *The Gerontologist*, 58(2), 226-232.

MARSICK, V.J., & WATKINS, K. (2015). *Informal and Incidental Learning in the Workplace* (Routledge Revivals) (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315715926>.

ROPES, D. (2013). Intergenerational learning in organizations. *European Journal of Training and Development*, 37(8), 713–727. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0048>

SCHWAB, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.

SPRINKLE, T. A., & URICK, M. J. (2018). Three generational issues in organizational learning: Knowledge management, perspectives on training and «low-stakes» development. *The Learning Organization*, 25(2), 102-112.

UNESCO. (2014). *Intergenerational learning and transformative leadership for sustainable futures*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

AJUSTAMENTO INTELIGENTE: **COMPETÊNCIAS E IA AO SERVIÇO DO EMPREGO**

© CARLOS ALBERTO SANTANA – Direção de Serviços de Orientação e Colocação do Departamento de Emprego do IEFP, I.P. © ARQUIVO IEFP, I.P.

O mundo do trabalho está a mudar e depressa. As exigências do mercado evoluem ao ritmo da inovação tecnológica, das transições digital e ecológica, da IA e da automação, das novas formas de organização do trabalho e do surgimento de profissões que, há poucos anos, nem sequer existiam, bem como pela reconfiguração das existentes. As necessidades das empresas tornam-se mais específicas, os perfis dos trabalhadores mais diversificados, e a mobilidade no espaço europeu levanta novos desafios para a intermediação entre oferta e procura de emprego.

Neste contexto de transformação, os Serviços Públicos de Emprego enfrentam a necessidade de evoluir também. A tradicional correspondência entre ofertas de emprego e candidatos, baseada exclusivamente no título da profissão ou em filtros rígidos de perfil, já não responde, por si só, à complexidade das dinâmicas atuais. É necessário um modelo de ajustamento mais inteligente e flexível, e é precisamente esse o caminho que o **IEFP está a seguir com o desenvolvimento de um novo sistema de recomendações baseado em competências e inteligência artificial (IA).**



DO TÍTULO DA PROFISSÃO À RELEVÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS

Durante décadas, o processo de ajustamento entre oferta e procura assentava essencialmente na designação da profissão: procurava-se um serralheiro, um técnico administrativo, um vendedor. Hoje, o foco deslocou-se, as empresas querem saber o que a pessoa sabe efetivamente fazer: se domina ferramentas digitais, se sabe trabalhar em equipa, se tem competências verdes, se está preparada para ambientes de mudança rápida.

Assim, as competências técnicas, digitais, comportamentais e transversais tornaram-se a nova referência do mercado de trabalho. Esta transformação exige que os serviços de emprego acompanhem a mudança, utilizando ferramentas que permitam caracterizar melhor as ofertas e os pedidos de emprego, e encontrar as correspondências mais relevantes entre ambos.

Para dar resposta a este desafio, o IEFP integrou nos seus sistemas a classificação europeia ESCO – European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, um repositório estruturado com mais de 3.000 profissões e 14.000 competências, com o qual é possível descrever com maior precisão as ofertas de emprego e os perfis dos candidatos. Mas a ESCO não

é, por si só, uma solução de ajustamento, é a base para construir uma. Foi com esse objetivo que se avançou para o desenvolvimento de um sistema de recomendações inteligente, que potencia o uso da ESCO com o apoio da inteligência artificial.

UM AJUSTAMENTO FUZZY, NÃO LINEAR E ORIENTADO POR PERCENTAGENS

Ao contrário dos modelos tradicionais, este novo sistema adota uma lógica de ajustamento *fuzzy* não linear, que permite lidar com a complexidade real dos perfis profissionais. Isto significa que deixa de existir uma correspondência rígida entre o que a oferta pede e o que o candidato tem. Em vez disso, o sistema avalia graus de compatibilidade, ordenando os resultados com base numa percentagem de *matching*, ou seja, de ajustamento.

Este *matching* resulta da ponderação inteligente de três dimensões fundamentais:

- As **competências** mobilizadas pelo candidato e requeridas pela oferta (com base na ESCO);
- A **proximidade das profissões** associadas ao candidato e à oferta, usando a hierarquia ocupacional europeia;





- E os **dados demográficos relevantes**, como localização do posto de trabalho, local de residência do candidato, bem como o histórico de relacionamento deste com o IEFP.

Desta forma, é possível, por exemplo, recomendar a um empregador um candidato que não corresponde exatamente ao perfil requerido, mas que reúne **80% das competências-chave** e está disponível na mesma região — uma solução realista, eficiente e ajustada ao mundo do trabalho de hoje.

UM SISTEMA HÍBRIDO, SUSTENTADO EM TRÊS SUBSISTEMAS COMPLEMENTARES

A arquitetura do sistema foi desenhada como um modelo híbrido, que combina regras estruturadas com inteligência artificial, e integra três subsistemas interligados:

1. Motor de ajustamento inteligente

Responsável pelo cálculo do grau de correspondência entre candidatos e ofertas. Utiliza lógica *fuzzy* e algoritmos de *machine learning* para processar os dados de forma não linear, adaptando-se à evolução dos perfis e das exigências do mercado.

2. Interface de apoio à decisão

Apresenta os resultados de forma ordenada, com percentagens de adequação, facilitando a análise e a tomada de decisão.

3. Módulo de ativação inteligente com robôs virtuais

Um dos elementos mais inovadores do sistema é a introdução de robôs virtuais, que atuam de forma proativa, contactando automaticamente candidatos e empregadores

com base em níveis elevados de *matching*. Estes robôs não substituem os técnicos — complementam o seu trabalho, permitindo-lhes dedicar mais tempo ao acompanhamento de candidatos com níveis de autonomia mais baixos, enquanto as tarefas repetitivas e administrativas são automatizadas.

BENEFÍCIOS

Este novo sistema traz vantagens diretas:

- Para os **empregadores**, significa **maior rapidez e precisão no recrutamento**, com sugestões de candidatos compatíveis com as suas necessidades;
- Permite **identificar lacunas de competências** em áreas específicas, ajustando a oferta formativa à procura real do mercado;

Além disso, ao assentar num modelo dinâmico e inteligente, o sistema contribui para reduzir os tempos de pré-seleção de ofertas e de candidatos e potenciar os resultados, tanto ao nível das colocações como da satisfação das ofertas de emprego..

EM CONCLUSÃO

A construção deste sistema de recomendações é um exemplo claro de como os Serviços Públicos de Emprego podem, e devem, adaptar-se às novas exigências do mercado. A integração da inteligência artificial, a valorização das competências, a utilização de classificações europeias, neste caso de profissões e competências, e a introdução de robôs virtuais são instrumentos ao serviço do mercado de trabalho, em particular de candidatos e empregadores. ✱

PRÉMIO NACIONAL 2025

Artesanato

Dar mérito a quem merece.

PARTICIPE!



Prazo de candidatura

1 de julho a 31 de outubro de 2025

Apresentação de candidaturas

premionacionalartesanato@iefp.pt

Regulamento e formulários

www.iefp.pt/promocao-das-artes-e-oficios

Informações:

Tel. 215 803 555

Dias úteis, das 09h00 às 19h00



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

NÃO DEIXE PARA AMANHÃ O QUE PODE FAZER HOJE

