

DOSSIER ESPECIAL 2

APRENDIZAGEM CONTÍNUA: UMA QUESTÃO DE SOBREVIVÊNCIA PROFISSIONAL



Contrariamente às revoluções industriais anteriores, a 4.ª revolução industrial, ou Indústria 4.0, não se caracteriza por um processo tecnológico disruptivo, mas antes por uma utilização combinada da tecnologia existente e uma maior interação do ser humano com a máquina. O avanço tecnológico está a acontecer a um ritmo exponencial com impactos claros na sociedade, principalmente nas pessoas enquanto trabalhadores, na medida em que surgirão novos perfis profissionais com novas competências, levando a que a requalificação, a especialização e a aprendizagem contínua se transformem numa questão de sobrevivência profissional.

Segundo o Fórum Económico Mundial, em 2020, em média, mais de um terço do conjunto das competências da maioria das profissões será composta por competências não consideradas cruciais para o atual mercado de trabalho e 65% das crianças que entram hoje no sistema de ensino terão profissões que ainda não existem. Esta alteração poderá ter consequências sociais com o aumento do fosso entre os detentores de qualificações e aqueles que não as possuem.

Esta nova realidade coloca alguns desafios às entidades formadoras, nomeadamente, conseguir antecipar as necessidades das profissões do futuro e, mais importante, conseguir estreitar a ligação entre a formação e as empresas de modo a garantir que a oferta formativa


acompanha as necessidades de mercado. A Era 4.0 coloca igualmente desafios às próprias empresas, designadamente ao nível da definição das competências dos novos trabalhadores a recrutar, da retenção de talento, e da urgente requalificação dos colaboradores mais velhos e/ou colaboradores com as atividades menos qualificadas.

As necessidades de mão-de-obra qualificada e preparada para enfrentar a crescente evolução tecnológica implicará a quase obrigatoriedade de requalificar os ativos das empresas. Para além das qualificações técnicas, serão valorizadas as competências que as máquinas não executam e que permitem uma adaptação contínua à evolução tecnológica ou de comportamento. De facto, as capacidades sociais, de resolução de problemas, inteligência emocional e de interação, capazes de equilibrar e gerir a relação máquina-homem, terão de ser igualmente priorizadas pelas empresas aquando do desenho dos programas de formação.

Na requalificação de trabalhadores menos qualificados, é fulcral respeitar as competências que o colaborador já tem, a sua própria velocidade de aprendizagem e a motivação. A adequação das metodologias a usar na formação, bem como a personalização de percursos formativos, assumem um papel de sublinhada relevância para o sucesso da formação e consequente retorno do investimento.

As entidades formadoras terão de desenhar, em conjunto com as

empresas, planos de formação adequados à estratégia e contexto da empresa, tendo em conta os desafios criados pelo ambiente multigeracional, pela dispersão geográfica, pelos novos perfis profissionais, e pela adaptação dos processos às novas tecnologias.

A estratégia da ATEC enquanto entidade formadora, para ajudar as empresas a enfrentar os desafios despoletados pela Indústria 4.0, em termos da qualificação dos seus colaboradores, assenta na construção de soluções integradas e na criação de planos de formação para desenvolvimento e evolução das equipas técnicas, com ênfase em competências comportamentais fundamentais, como a criatividade, a inteligência emocional, a identificação e resolução de problemas, etc. Destaque também para soluções de formação em “Coordenar Equipas de Trabalho na Era 4.0”, “O Líder na Era 4.0”, “Liderar Equipas Multigeracionais”, “Cibersegurança e Tecnologia na Indústria”, entre outras. 



Por João Carlos Costa, COO da ATEC

