

O FUTURO DO TRABALHO



inTEGRAR
n.12 | maio.2024



Propriedade | Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.

Coordenação editorial | Natália Fernandes

Design gráfico e layout | Daniel Dias

Colaboradores |

António Campos

Cândida Silva

Carla Barros

Celeste Silva

Céu Branco

Daniel Dias

Deolinda Silva

Fátima Gomes

João Manuel Esteves

Júlia Guerra

Mariana Martins

Marta Fernandes

Nelson Cerqueira

Rui Vieito

Ulisses Freitas

Vanda Pinto

Periodicidade | Quadrimestral



inTEGRAR

Editorial - Rui Manuel da Torre Vieito | Diretor Geral da Epralima

Entrevista - João Manuel Esteves | Presidente da Direção da Epralima

Perspetivas - Maria Cândida Silva | Presidente da Direção Pedagógica da Epralima

Epralima em ação

Fotorreportagem - Globos de Ouro - Epralima

Provas de Aptidão Profissional

Centro Técnico Epralima - Sandra Veloso | Coordenadora do Centro Técnico da Epralima

Centro Qualifica Epralima

Erasmus +

Mobilidades

Visitas de Estudo

Saúde e Bem-Estar - Celeste Silva | Psicóloga da Epralima

A Fechar..... Oferta Formativa 2024.2025

co financiado:



EDITORIAL

"O futuro do trabalho não é sobre o que as máquinas podem fazer, mas sim sobre o que os humanos e as máquinas podem fazer juntos..."

Caros leitores,

É com grande entusiasmo que apresentamos a mais recente edição da nossa revista Integrar, dedicada ao tema "O Futuro do Trabalho". Este é um assunto de grande relevância, uma vez que o trabalho é um componente essencial das nossas vidas.

Como Gary Hamel, um dos pensadores mais influentes do mundo dos negócios, uma vez disse "O futuro do trabalho não é sobre o que as máquinas podem fazer, mas sim sobre o que os humanos e as máquinas podem fazer juntos." Estamos numa era de

transformação acelerada e constante. A tecnologia está a redefinir a forma como trabalhamos, abrindo novas possibilidades, mas também apresentando novos desafios. Neste mundo em constante mudança, é crucial que os jovens, estejam preparados para os desafios e oportunidades que o futuro trará.

A inteligência artificial, a automação no mercado de trabalho, a digitalização, o crescimento das profissões *freelance* e da economia GIG, a importância das habilidades sociais e da adaptabilidade profissional estão a transformar o mundo do trabalho, pelo que a educação e a

formação profissional terão certamente um papel preponderante na preparação destes jovens para o futuro. Nesta edição, exploramos diversas perspetivas sobre o futuro do trabalho e o que o futuro pode trazer.

Discutimos as competências que serão necessárias no local de trabalho do futuro, a importância da formação contínua e como podemos nos adaptar a um mundo em constante evolução, assim como toda a atividade da EPRALIMA nos últimos tempos.

Destacamos também o papel crucial que a EPRALIMA - Escola Profissional do Alto Lima

desempenha na preparação dos jovens para este futuro. Através da educação prática e orientada para a carreira, estamos a prover os nossos alunos com as ferramentas necessárias para prosperar no mundo do trabalho do século XXI.

Esperamos que esta edição da revista inspire, informe e provoque reflexões sobre o futuro do trabalho.

Convidamos todos a juntarem-se a nós nesta viagem para descobrir o que o futuro nos reserva.



Rui Manuel da Torre Vieito
Diretor Geral da Epralima

ENTREVISTA



João Manuel Esteves
Presidente da Direção da Epralima

" As transformações tecnológicas e sociais estão a mudar profundamente a forma como trabalhamos ..."

As transformações tecnológicas e sociais estão a mudar profundamente a forma como trabalhamos e como as organizações/empresas evoluem.

Todos os dias ouvimos falar em IA – **Inteligência Artificial**, para uma grande parte da sociedade, esta evolução e, em especial, a evolução da autonomia e da inteligência das "máquinas", é considerada uma ameaça ao futuro do trabalho.

Quer queiramos ou não, esta realidade, cada vez mais presente, coloca-nos numa fase de adaptação/evolução, em que é necessário repensar e reorganizar as novas realidades e necessidades do mercado do trabalho.

1 . Fala-se cada vez mais do Futuro do trabalho, no desaparecimento de algumas profissões e na emergência de outras. Qual o seu ponto de vista acerca desta temática?
O mundo está em mudança acelerada e o mundo do trabalho também.

Algumas das atuais profissões desaparecerão, mas muitas outras irão surgir. Temos de estar preparados, mais capacitados, pois serão profissões mais desafiantes e exigentes em termos de qualificação, por isso a formação ao longo da vida é cada vez mais necessária.

2 . Tendo em conta as perspetivas do mercado e o desenvolvimento da tecnologia nas empresas, qual a sua opinião em relação às principais orientações para o futuro do trabalho?

No futuro o trabalho será mais qualificado, nomeadamente nas mais diversas áreas da tecnologia, bem como muitas outras áreas, tais como a área social, cultural, das humanidades e do bem-estar e saúde.

3 . Como é que as empresas se devem preparar para esse futuro?
As empresas devem apostar na formação contínua dos seus colaboradores e contratar pessoas com mais qualificação nas suas áreas de atividade. Devem motivar os seus

colaboradores, criar espírito de grupo, envolvimento no desempenho da sua missão, com salários adequados e outros benefícios sociais para os trabalhadores e seus familiares com quem devem conciliar o trabalho.

4 . Numa revolução tecnológica com um ritmo alucinante, haverá tempo para as pessoas se requalificarem? O que deve mudar na formação profissional?

A formação ao longo da vida é e será uma realidade no interior e fora das empresas. A requalificação das pessoas será essencial. Nos últimos tempos houve avanços significativos na formação em regime presencial, virtual e misto. Há avanços com a introdução de ambientes de formação de realidade aumentada, virtual, inteligência artificial e outras tecnologias que vão permitir rentabilizar melhor o tempo de formação, tornar esse tempo mais enriquecedor, mais atrativo e mais formativo em conteúdo.

5 . Neste panorama, quais os desafios e as oportunidades para a Educação?

A educação é determinante para o desenvolvimento pessoal, das comunidades e do trabalho. Nesse sentido, são muitos os desafios, mas também as oportunidades para a educação. Existirão mais oportunidades para trabalhos mais qualificados, mais diversificados e aliciantes e com um justa remuneração.

Os grandes desafios serão os de uma maior compatibilização entre a oferta e as necessidades de formação das empresas, de criar ambientes de formação mais interessantes e motivadores e da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

PERSPETIVAS

*“ Neste cenário de rápida evolução tecnológica...
o ensino profissional assume-se como um parceiro crucial para
promover a flexibilidade e a adaptabilidade dos alunos. ”*

“Quatro em cada cinco crianças que agora entraram na escola terão empregos que ainda não existem, segundo o Banco Mundial e metade dos empregos atuais estão em risco de ser tomados pela automação e pelos robots, revela a OCDE”.

Neste cenário de rápida evolução tecnológica, de mudanças e incertezas no mercado de trabalho, o ensino profissional assume-se como um parceiro crucial para

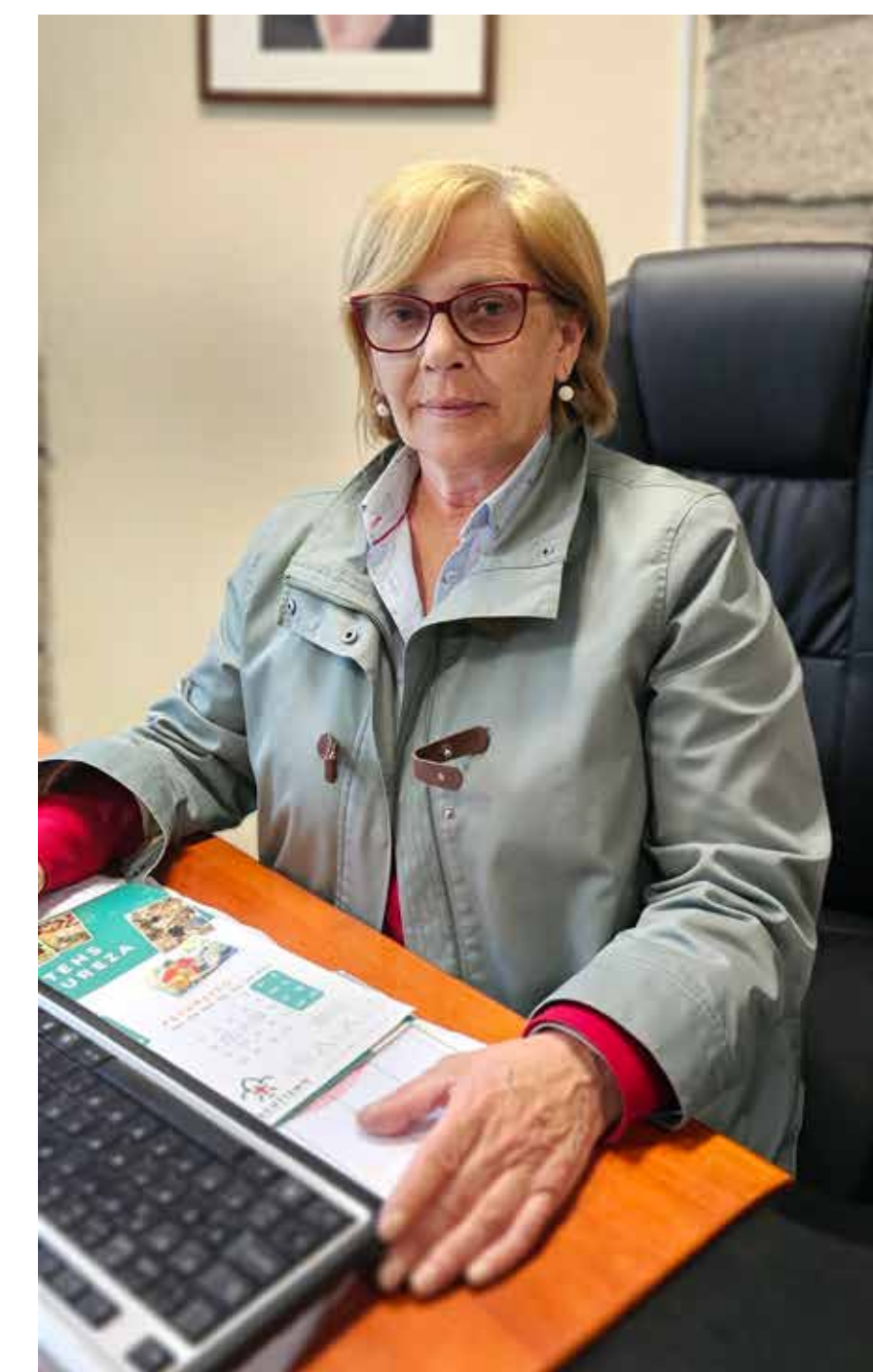
promover a flexibilidade e a adaptabilidade dos alunos.

É para isso fundamental, que os currículos reforcem, ainda mais, o equilíbrio entre as competências técnicas e tecnológicas específicas de cada curso, e uma combinação complexa de conhecimentos, capacidades e atitudes que resultarão em competências transversais que permitirão aos jovens estarem preparados para esses desafios.

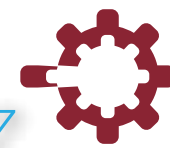
Comunicar de forma eficaz, analisar, avaliar e sintetizar dados de forma a tomar decisões informadas, desenvolver a capacidade de inovação, desenvolver capacidade de pensamento crítico e de resolução de problemas, ser capaz de pensar autonomamente, ser criativo, saber fazer trabalho colaborativo, estar apto a continuar a aprendizagem ao longo da vida, são algumas das competências transversais que serão o fator decisivo.

Mais do que nunca, investir no desenvolvimento destas competências dos jovens requer um esforço de colaboração entre empresas, instituições de ensino e comunidade.

Ao estabelecer parcerias e potenciar recursos, podemos criar programas mais abrangentes que respondam às necessidades quer do mercado de trabalho, quer da realização profissional e pessoal dos nossos alunos.



Maria Cândida Silva
Presidente da Direção Pedagógica da Epralima



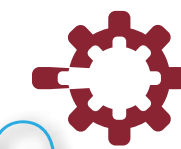
No dia 21 de março a EPRALIMA esteve presente no evento “Viva o Vez” organizado pelas Oficinas de Criatividade Himalaya - Centro Ciência Viva dos Arcos e pelo Município de Arcos de Valdevez.

A iniciativa Viva o Vez - Uma ação pela Natureza foi uma forma criativa e original de celebrar o Dia Mundial da Árvore e o Dia Internacional das Florestas, na Praia Fluvial da Valeta.

Da parte da manhã, as turmas de Farmácia e professores, participaram na atividade Floresta Ribeirinha - para comer e para curar com a guarda rios Rita Duarte da APA, onde puderam aprender a fazer loções com as plantas existentes na margem do rio e na inauguração do espaço “Ecoparque do Vez”.

De tarde, seguiram-se diversas atividades no Centro Ciência Viva de Arcos de Valdevez promovidas pelo IPVC.

Natureza, ambiente e comunidade



Natureza, ambiente e comunidade - Eco-Escolas

A Comunidade Educativa da Epralima dedicou o último dia de aulas, do 2.º período letivo, à contemplação da natureza!

Alunos, colaboradores docentes e não docentes, no âmbito do Programa Eco-Escolas, juntaram-se numa caminhada, pelas ecovias, em Arcos de Valdevez, Ponte da Barca e Ponte de Lima.

Assinalou-se, assim, o Dia Mundial da Água e fechou-se o 2.º período num ambiente de camaradagem, com a realização de diversas atividades, como torneios de futebol, jogos tradicionais e um piquenique.

A Epralima é uma Eco-Escola, participando anualmente no programa internacional da “Foundation for Environmental Education”, desenvolvido em Portugal desde 1996 pela ABAE (atualmente designada ABAAE - Associação

Bandeira Azul de Ambiente e Educação).

Este programa pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho desenvolvido pelas escolas, no âmbito da Educação Ambiental para a Sustentabilidade.



ROBOPARTY 2024

ALUNOS DA EPRALIMA GANHAM 7 PRÉMIOS NA ROBOPARTY 2024

1º. e 2º. Lugar na Prova de Obstáculos, 1º. e 2º. Lugar na Prova Race of Champions, 1º. e 2º. Lugar na Prova de Dança e o 3º. Lugar na Prova Fun Challenge.

Durante três dias, 21, 22 e 23 de março, mais de 450 jovens, divididos em 111 equipas, reuniram-se em Guimarães para o maior evento educacional, na área da robótica, organizado pela Universidade do Minho.

Esta é a **16ª. edição da RoboParty**, uma iniciativa pedagógica que ensina a construir robots e põe à prova a destreza e criatividade de centenas de alunos.

Nesta edição Roboparty 2024, a EPRALIMA participou com 2 equipas constituídas por alunos de Eletrónica, Programação Informática e Redes Eléctricas, acompanhados por 2 professores da área, que **superaram todas as expetativas e subiram ao pódio 7 vezes, arrecadando o 1º. e 2º. Lugar na Prova de Obstáculos, 1º. e 2º. Lugar na Prova Race of Champions, 1º. e 2º. Lugar na Prova de Dança e o 3º. Lugar na Prova Fun Challenge.**

No início do evento, as equipas recebem um kit em peças do robô "Bot'n Roll One A". Segue-se a formação básica em eletrónica, programação e mecânica para permitir a construção do protótipo, num ambiente de entreaajuda e com apoio permanente de estudantes maioritariamente de

Engenharia Eletrónica Industrial e Computadores da Universidade do Minho.

No segundo e terceiro dias, os participantes põem os seus robôs à prova em quatro desafios: Prova de Obstáculos, Prova de Dança, Desafio Race of Champions e Fun Challenge.

Desafio de Obstáculos – O robô tem de percorrer um percurso labiríntico e encontrar a saída no menor tempo possível. O objetivo da prova é fazer com que o robô percorra o caminho da pista o mais rapidamente possível e sem colidir com as paredes.

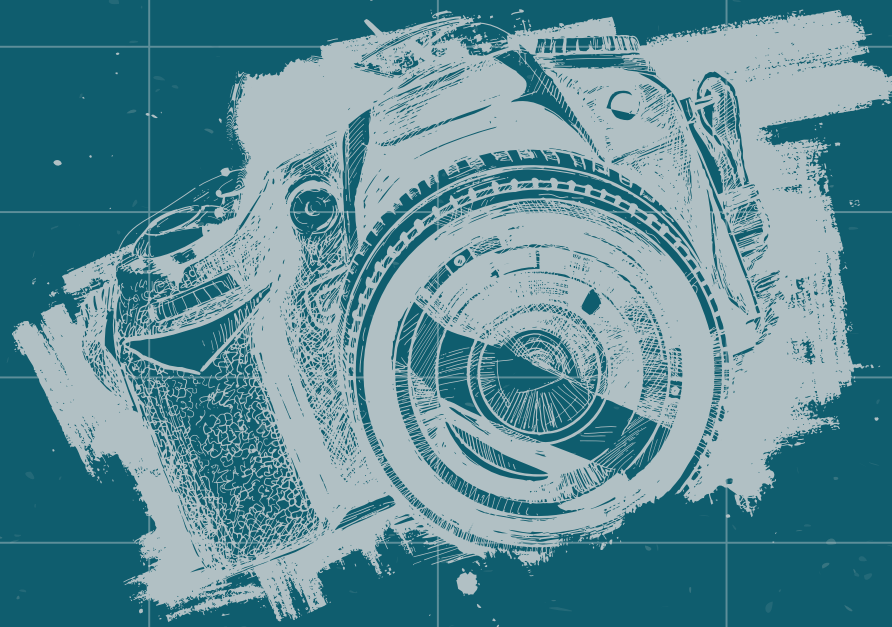
Prova de dança - é um desafio à criatividade e trabalho em equipa! Várias equipas têm de trabalhar

em conjunto para enfeitar os seus robôs e criar uma coreografia robótica para uma música, de acordo com a temática que definirem.

Desafio Race of Champions – o robô terá de seguir uma linha e completar uma volta ao circuito no menor tempo possível, é um desafio de programação.

Roboparty Fun Challenge – Esta prova iniciou em 2022, como novidade, e ao longo deste dois anos evoluiu naquilo a que chamamos interação homem/máquina. A prova consiste na orientação do robô por humanos com o objetivo de colocar um maior número de bolas no campo do adversário.

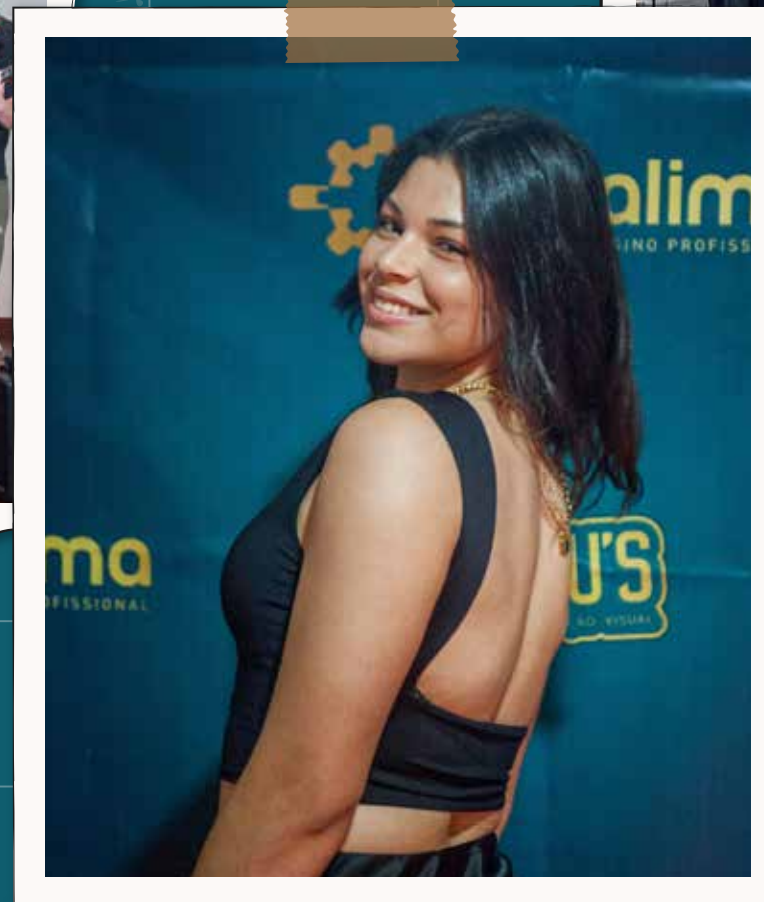




Fotoreportagem



#globosdeouro



GLOBOS DE OURO
EPRALIMA

Os Globos de Ouro da Epralima foram organizados pelas Associações de Estudantes dos 3 Pólos.

Parabéns pela iniciativa.

Fotografia | Alex Dias

Provas de Aptidão Profissional

As Provas de Aptidão Profissional (PAP) fazem parte integrante dos Cursos Profissionais e consistem num projeto transdisciplinar, integrador de todos os saberes e competências, aprendidos e desenvolvidos ao longo dos três anos de formação.

Estas provas são apresentadas perante um júri (da área de cada curso), no final do 3.º ano, e permitem aos alunos concluírem o seu curso, mostrando-se qualificados profissionalmente enquanto técnicos especializados nível IV e habilitados com o 12.º ano de escolaridade.

Quais os objetivos da PAP?

A PAP visa essencialmente:

- Proporcionar a experiência de conceção e definição de um projeto de carácter profissional, adequado aos desempenhos funcionais do técnico de Nível IV;
- Uma efetiva aplicação prática; enquanto projeto desenvolvido no quadro escolar, tem carácter pluridisciplinar e visa a mobilização e a aplicação das aprendizagens produzidas nas diversas áreas de formação;
- Operacionalizar competências essenciais

para a resolução de problemas profissionais, nomeadamente:

- a reflexão sobre causas e/ou consequências das decisões profissionais;
- o espírito de iniciativa;
- o espírito de abertura a soluções criativas e alternativas;
- o desenvolvimento de capacidades de comunicação, programação e avaliação.



Este ano as Provas de Aptidão Profissional dos diferentes cursos são a concretização não só de sonhos, mas também de eventos reais, como é o caso dos alunos dos cursos de Técnico de Desporto que organizaram o “Sports Camp Epralima”

Na semana de 25 a 28 de março, cerca de 15 crianças, dos 9 aos 12 anos de idade, participaram no primeiro Sports Camp Epralima, organizado pelos alunos da turma T, do curso de Técnico de Desporto, sendo a parte prática das suas provas de aptidão profissional.

As condições climatéricas obrigaram a algumas alterações no programa e nas atividades previstas, especialmente ao ar livre, mas não condicionaram a animação e o empenho de todos os participantes, que proporcionaram a todos os envolvidos 4 dias de muita diversão!

Na segunda-feira foi realizada uma aula de natação, um torneio de futebol e diversos jogos tradicionais, na terça-feira, de manhã, teve lugar a escalada e, à tarde, foi a vez da yoga, na quarta-feira, de manhã, o destaque foi o Padel e o workshop de cozinha, à tarde, assistiram também a uma demonstração de robótica. Na quinta-feira, a animação foi completa, com a visita aos Jumpers - Trampolim Parque, no Porto.

Uma palavra de agradecimento a todos os participantes, nesta primeira experiência, aos seus encarregados de educação pela confiança, ao Município de Arcos de Valdevez, pelas instalações disponibilizadas e ao Studio 601, pela colaboração!

Parabéns aos nossos alunos pela excelente organização, e aos professores pelo seu contributo!

CENTRO TÉCNICO - EPRALIMA

Que fatores influenciarão um ambiente de trabalho próspero?



Sandra Veloso
Coordenadora do Centro
Técnico da Epralima

Na tentativa de se antecipar como será o futuro do trabalho, levantam-se várias interrogações sobre por exemplo, de que forma se irá trabalhar? Que fatores influenciarão um ambiente de trabalho próspero? E quais as competências chave que mais condizem com as exigências das empresas para se tornarem produtivas e competitivas?

Pretende-se com isto também entender o impacto da digitalização, tanto na atualidade, como no futuro, verificar a importância dada ao aumento de competências e aprendizagem; compreender o nível de segurança que os trabalhadores sentem e até que ponto se sentem responsáveis pelas suas circunstâncias profissionais. A este respeito, é incontornável que as questões relativas à educação e formação

assumem uma nova centralidade nas políticas públicas, a favor do (re)desenho das trajetórias escolares e profissionais, dos jovens e dos ativos.

A Agenda de Novas Competências para Novos Empregos teve um papel decisivo para aumentar quantitativa e qualitativamente a empregabilidade, através da qual tem firmado a dinâmica do Centro Técnico da Epralima, sendo o seu objetivo central, advogar uma estratégia clara e indelével para melhorar a empregabilidade das pessoas tendo como premissa as rápidas mudanças económico-sociais.

Na verdade, reconfigurar e repensar a escola, na ótica do seu impacto nas trajetórias escolares, académicas, profissionais e pessoais das pessoas, num

contexto em que são cada vez maiores as exigências e as precariedades que enfrentam no mercado de trabalho, torna-se um imperativo! Por isso, o Centro Técnico da Epralima assume-se como um espaço privilegiado de partilha do conhecimento, de incubação das redes de cooperação entre os sistemas de ensino e do tecido económico, nomeadamente as empresas e a comunidade civil, passando necessariamente para escalas de nível internacional. Tudo isto para que se sinta capaz de responder aos principais anseios e desafios das pessoas.

Para o efeito, os projetos europeus revelam-se fundamentais para incrementar o desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e sociais. Desde o ano de 1999, que a Epralima tem implementado

consecutivamente ações de mobilidade europeia, importantíssimas para o desenvolvimento de competências interculturais, para o espírito ativo em prol da cidadania europeia, a tolerância para outros povos e culturas, competências técnicas e linguísticas. É interessante constatar, que na opinião da maior parte dos jovens, as resistências e os receios iniciais para realizarem uma experiência transnacional são desconstruídos quando realizam uma experiência de trabalho no estrangeiro, particularmente quando são confrontados com culturas diferentes e quando estabelecem uma relação mais próxima com outros povos.



Não nos devemos esquecer, da importância deste tipo de iniciativas para os alunos adquirirem uma visão e postura mais polivalente sobre as perspetivas desenvolvimento da sua área profissional, o que lhes poderá abrir ainda mais o leque na escolha do seu futuro posto de trabalho. Estes são, pois, os principais catalisadores que impulsionam a entrada dos alunos para a vida ativa, bem como a sua prestação futura como profissionais.

No que aos ativos diz respeito, o Centro Qualifica tem desempenhado um papel fundamental tanto para a elevação das competências escolares e profissionais como para a ativação de soluções formativas em função das necessidades da população, sendo exemplo os Processos de Reconhecimento,

Validação e Certificação de Competências, os Cursos de Educação e Formação de Adultos, as Formações Modulares Certificadas, os Cursos de Português Língua de Acolhimento e o Projetos Locais Promotores de Qualificações.

Neste contexto, é preciso (re)lembrar que os fracos índices de escolarização da população adulta em Portugal são um enorme constrangimento ao crescimento económico, ao bem-estar individual e coletivo e ao desenvolvimento e modernização da sociedade e economia portuguesas e que configuram uma situação geradora de desigualdades sociais, económicas e culturais remetendo as pessoas com baixas qualificações, na maioria dos casos, para condições sociais de

pobreza e exclusão social, desfavorecimento face ao emprego e às condições de trabalho, menor capacidade de acesso aos bens culturais, à informação e ao conhecimento. Por isso, o desafio que aqui se coloca, particularmente no âmbito da atividade do Centro Técnico da Epralima, é de promover a igualdade de oportunidades na educação, permitindo que todas as pessoas tenham acesso à escola e possam alcançar o sucesso educativo. Trata-se, no fundo de construir uma escola à qual a população adulta possa regressar quando quiser, quando as suas condições sociais e individuais o permitirem, ou quando o retorno for exigido por razões profissionais ou sociais. Em boa verdade, a diversidade dos contextos de aprendizagem e de

vida, bem como a sua continuidade ao longo do tempo e dos ciclos de vida das pessoas, é uma premissa fundamental para aprender e educar em todos os contextos de vida.

A educação é, portanto, um elemento fundamental para alcançar sucesso na vida, principalmente quando se trata de carreira e trabalho. Com as mudanças rápidas no mundo, a educação precisa se adaptar às necessidades do futuro do trabalho para ajudar a preparar as pessoas para essas oportunidades em áreas que se apresentam emergentes, como a inteligência artificial, a robótica e a cibersegurança, sendo certo que o futuro do trabalho trará novas oportunidades para as pessoas.



CENTRO QUALIFICA - EPRALIMA -

A Ponte para o Sucesso

O Centro Qualifica da Epralima assume-se como um farol de oportunidades na região Minho-Lima, impulsionando o desenvolvimento pessoal e profissional dos cidadãos adultos, através de uma abordagem inovadora e personalizada.

Tal como afirmou Paulo Freire *“ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção”*. Nesse sentido o Centro Qualifica oferece um leque abrangente de soluções formativas, adaptadas às necessidades e aspirações de cada adulto, tornando-se um espaço de transformação, onde sonhos se transformam em realidade.

Com mais de 30 anos de experiência na área da formação profissional e mais de 20 anos de experiência em Educação de Adultos, a Epralima coloca ao serviço do Centro Qualifica um legado de conhecimento e experiência, garantindo um ensino de qualidade e adaptado às necessidades específicas de cada indivíduo. Uma equipa de profissionais altamente qualificados e dedicados está disponível para acompanhar os adultos em todo o seu percurso formativo. Desde o acolhimento, diagnóstico e informação e orientação inicial para a escolha da resposta educativa mais adequada, passando pelo apoio durante o processo de reconhecimento, validação e

certificação de competências até à inserção profissional, o Centro Qualifica garante um acompanhamento personalizado e de proximidade.

A flexibilidade e adaptabilidade são pilares fundamentais do Centro Qualifica. **As sessões são cuidadosamente estruturadas para se ajustar à vida profissional e familiar dos adultos, reconhecendo os desafios e responsabilidades que estes enfrentam. Horários compatíveis, sessões à distância e acompanhamento individualizado garantem que cada pessoa tenha acesso a um ensino de excelência.**

O CQ da Epralima desenvolve processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares para a conclusão do 4º, 6º, 9º ou 12º ano de Escolaridade. Desenvolve, ainda, processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais nas seguintes áreas de formação profissional:

- Serviços de apoio a crianças e jovens
- Trabalho social e orientação
- Hotelaria e Restauração

- Turismo e lazer
- Comércio
- Secretariado e trabalho administrativo
- Ciências informáticas
- Metalurgia e Metalomecânica
- Eletricidade e energia
- Construção civil
- Produção agrícola e animal
- Floricultura e jardinagem

Investir na formação no Centro Qualifica da Epralima é investir no seu futuro. É abrir portas para novas oportunidades, construir uma carreira de sucesso e alcançar a realização pessoal. Mais do que um investimento, é um compromisso com o desenvolvimento individual e com o progresso da comunidade.

O Centro Qualifica da Epralima é a ponte para o sucesso.

PLPQ

- Projeto Local Promotor de Qualificação -

Os PLPQ são desenvolvidos em parceria com diversas entidades locais, desde Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Entidades de desenvolvimento Local, Entidades Formadoras, Associações, entre outras.

PLPQ - Projeto Local Promotor de Qualificação B1, B2 e B3: Um Impulso para o Desenvolvimento Pessoal e Profissional

Em Portugal, a luta contra o abandono escolar e a promoção da qualificação profissional de adultos são desafios constantes. **É neste contexto que surgem os Projetos Locais Promotores de Qualificação (PLPQ) B1, B2 e B3, uma iniciativa inovadora que visa mobilizar adultos com baixos níveis de qualificação (escolaridade até ao 9º ano) para que participem em percursos de aprendizagem conducentes à certificação escolar nos níveis B1, B2 ou B3.**

Este tem como público-alvo adultos com idade igual ou superior a 18 anos que não tenham concluído o ensino obrigatório; tenham baixos níveis de literacia e numeracia e que residam na área de abrangência do projeto. Tem como objetivos principais aumentar os níveis de literacia e qualificação da população adulta, melhorar as oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional, assim como, promover a inclusão social e a coesão territorial.

O PLPQ baseia-se em metodologias de ensino inovadoras e adaptadas às necessidades específicas dos adultos, tais como: aprendizagem em contexto real, acompanhamento individualizado e

personalizado ao longo do desenvolvimento de Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, assim como, percursos formativos adaptados às motivações e aspirações dos adultos aprendentes.

Os PLPQ são desenvolvidos em parceria com diversas entidades locais, desde Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Entidades de desenvolvimento Local, Entidades Formadoras, Associações, entre outras.

Estes proporcionam inúmeros benefícios para os adultos participantes desde: aquisição de novas

competências, melhoria das oportunidades de emprego, aumento da autoestima e autoconfiança e, ainda, maior participação na vida social e cultural da comunidade.

Os interessados em participar em um PLPQ podem contactar o Centro Qualifica da Epralima para verificar qual a resposta mais adequada para si. O Projeto Local Promotor de Qualificação representa uma oportunidade única para que os adultos possam melhorar as suas qualificações e aumentar as suas oportunidades de sucesso pessoal e profissional.





ERASMUS +

- Projetos -

Uma evolução tecnológica que se quer sustentável, abre portas para novas possibilidades tanto para os indivíduos como para a economia da União Europeia. Interpretar quais as habilidades adequadas para capacitar as pessoas a lidarem eficazmente com as alterações no mercado de trabalho e a participarem ativamente na sociedade e na democracia, é a palavra de ordem que nivela a atividade das escolas em benefício de um desenvolvimento sustentável, sensível às mudanças ecológicas e digitais, que serão justas e equitativas socialmente. **Em boa verdade, uma força de trabalho com as competências ajustadas ao mercado promove o crescimento, impulsiona a inovação e aumenta a competitividade das empresas.**

A Estratégia Europa 2030 vislumbra como objetivo, promover a aprendizagem ao longo da vida. Espera-se que pelo menos 60% dos adultos devam participar na formação e que a taxa de emprego atinja os 78% até 2030. Almeja-se também que pelo menos 80% dos adultos deverão possuir competências digitais básicas, sendo de igual forma expectável que 20 milhões de especialistas em

Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) sejam necessários para colmatar as necessidades de emprego ao nível da União Europeia.

A este respeito, importa destacar a importância do Programa Erasmus+ para dar corpo às principais orientações estratégicas da Europa, pois exerce um impacto significativo tanto no sucesso pessoal e profissional dos estudantes como dos profissionais de educação. Por exemplo, os estudos de impacto destacam o papel crucial do Erasmus+ na preparação dos jovens europeus para a era digital e para o futuro do trabalho. O programa não só ajuda os estudantes a prosperar nas suas carreiras futuras, como também promove a inovação nas instituições de ensino, aumentando o seu envolvimento internacional e a sua capacidade de responder às necessidades do mercado de trabalho.

De acordo com a Comissão Europeia, existe uma **“necessidade de cada cidadão ter, pelo menos, competências digitais básicas para viver, trabalhar, aprender e participar na sociedade moderna”**. É neste sentido de missão, que a Epralima se tem

inspirado continuamente através da implementação de vários projetos no âmbito do programa Erasmus+ na tentativa de generalizar o acesso, a utilização e a literacia digitais, para o exercício pleno da cidadania e promover a inclusão numa sociedade cada vez mais desmaterializada, essencialmente mediada por dispositivos eletrónicos. Com o desenvolvimento dos projetos, alveja também estimular a empregabilidade, a formação e a especialização em tecnologias e aplicações digitais, tendo sempre como primado a gestão do conhecimento como baluarte para incrementar a participação em redes internacionais de I&D e a produção de conhecimentos nas áreas digitais.



Como fruto deste esforço, têm florescido várias áreas de trabalho que delinearão a atuação da Epralima em parceria com uma pluralidade de organizações europeias inscritas no Programa Erasmus, sendo de destacar os seguintes projetos:

- ▶ **ENGAGE - Enhancing Teaching And learning English in a digitalized world**, tendo fomentado o desenvolvimento de competências digitais aos professores através do método CLIL (Conteúdo e Aprendizagem Integrada de Linguagem).
- ▶ **e-VET - Enabling VET teachers to be creators of digital education**, o qual centrou-se na aquisição de competências digitais dos professores não apenas na utilização das tecnologias mais recentes, mas permitiu-lhes criar conteúdos digitais.
- ▶ **DigitALL - Inclusive Distance Learning**, criado com o intuito de fornecer orientação e formação aos professores na adaptação de conteúdos digitais para alunos com necessidades específicas.

- ▶ **Increase VET quality and attractiveness through 3D printing and robotics for a better insertion to the Labour Market**, onde se pretendeu facilitar a formação profissional dos alunos na área da robótica e impressão 3D para uma melhor inserção no mercado de trabalho.
- ▶ **Virtual Work - Based Learning to simulate real experience in VET digital training**, tendo sido concebido para fornecer uma contribuição inovadora no sector do ensino e formação profissional, no que diz respeito às aprendizagens correlacionadas com o contexto de simulação prática de trabalho, proporcionando uma oferta inovadora de formação profissional integrando metodologias de sensibilização sobre Aprendizagem Baseada no Trabalho Virtual, abordagens pedagógicas centradas no aluno, reforçando a integração digital da formação virtual na aprendizagem e ensino digitais por meio do acesso a um conjunto de recursos educativos abertos para que os professores de EFP, possam realizar a formação proposta no vWBL.

- ▶ **AICY - AI-based Cybersecurity Training with Gamification Techniques**, apresenta-se como uma intervenção que visa a criação de materiais de formação em cibersegurança apoiados por Inteligência Artificial.
- ▶ **EGIDEV - Educational Game in Digital Entrepreneurship for VET Students**, através do qual pretende fornecer ferramentas aos professores e alunos para ensinar e aprender empreendedorismo digital, além de testar ideias de negócios por meio de jogos, tendo como primado elevar a literacia digital nas instituições de educação e formação profissional, especialmente na aplicação prática da tecnologia nas empresas, na tentativa de adaptar o ensino à procura do mercado de trabalho, promovendo o aumento das competências digitais tanto dos professores como dos alunos.
- ▶ **CCSPLinVoc_Using microcontrollers with CCS-C Programming Language in Vocational Training**, com a finalidade em

umentar a sensibilização e os conhecimentos dos professores sobre a utilização de microcontroladores com a linguagem de programação CCS-C na Formação Profissional.

- ▶ **IoT@VET_ Gamification-Based Teaching Materials for IoT Education in VET Schools**, onde será criado e testado um curso digital de IoT (Internet of Things) como profissão.
- ▶ **BCH4VET_ Developing a european learning outcome-oriented modular VET programme and educational resources on blockchain to address technical, non-technical and cross-discipline(horizontal) skills requirements**, o qual tem como objetivo combinar o método de gamificação com a inteligência artificial, qualificando os alunos com as competências mais procuradas no mercado do trabalho, no domínio da Inteligência Artificial.

- ▶ **DIGIT+_ Digitalization for in groups integrative training - international network for support, connection ,innovation and know-how share in digital vocational education**, o qual contempla como principais resultados, a criação de uma Plataforma de aprendizagem Digit+; a disponibilização de um Guia para a criação e utilização de instrumentos de aprendizagem digital dedicados aos professores; criação de um módulo de formação inicial e avançada para alunos que lhes permite adquirir competências básicas para a utilização de instrumentos de aprendizagem digitais para acesso a plataformas de ensino e comunicação online, recursos de aprendizagem e instrumentos; criação de uma rede de suporte, aconselhamento e orientação internacional a professores/formadores que sustentam a Educação digital e elaboração de um guia para a criação de módulos/cursos/unidades de aprendizagem transferíveis.

Fora do âmbito do Programa Erasmus, importa ainda destacar que a Epralima é membro do Microsoft Imagine Academy e tem acesso direto aos cursos de tecnologia, recursos de ensino e outros benefícios relacionados, alinhados às competências de carreira e/ou força de trabalho exigidas. Como já possui este acesso ao portal de conteúdos e recursos, os professores da Epralima podem desenvolver e certificar as competências tecnológicas dos seus alunos, assim como adaptar os currículos de forma a introduzir uma certificação do Microsoft e garantir que a Epralima se torne numa escola Microsoft

Prosseguindo ainda com a modernização da Epralima, a escola como já possui acesso ao portal de conteúdos e recursos para o desenvolvimento e certificação de competências tecnológicas através do "Microsoft Imagine Academy" vai-se também organizar ações de certificação para os professores e formadores: Microsoft Certified Educator (MCE) e Microsoft Certified Trainer (KCT).



Microsoft

INTERCÂMBIOS

- Mobilidades -

“ Num mercado altamente competitivo, os empregadores procuram candidatos que se destaquem ”



O mercado de trabalho está a tornar-se cada vez mais competitivo devido à globalização, avanços tecnológicos e mudanças na economia.

A Epralima desenvolve anualmente, vários estágios/projetos internacionais, ao abrigo do Programa Erasmus+, envolvendo a mobilidade de alunos, técnicos e professores, em vários países europeus que aderiram às atividades de cooperação internacional da escola, tais como: Espanha, Roménia, Malta, Itália, Finlândia, Alemanha, França, Bulgária, Noruega, Irlanda, Holanda,



República Checa, Suécia, Grécia, Turquia e Dinamarca.

Os estágios internacionais, desenvolvidos pela EPRALIMA, ao abrigo do Programa Erasmus+, desempenham um papel crucial na medida em que incentivam os jovens a explorar oportunidades de trabalho em diferentes países e a considerar carreiras internacionais.

A Epralima assume um papel fundamental na criação de ligações entre a escola e o mercado de trabalho, através de colocações em ambiente de trabalho real que levaram



a Epralima a ter uma ligação estreita com PMEs nacionais e internacionais. Num mercado altamente competitivo, os empregadores procuram candidatos que se destaquem.

Os estágios internacionais proporcionados pela Epralima, adicionam um componente único ao currículo, destacando a capacidade do aluno de se adaptar a novos ambientes, lidar com desafios interculturais e trabalhar em contextos internacionais.



“ ... nos meses de junho e julho 48 alunos e 18 membros do staff, terão oportunidade para desenvolver e aplicar as suas capacidades profissionais a nível internacional. ”

Trata-se de uma oportunidade valiosa para desenvolver habilidades essenciais para o sucesso profissional, como comunicação intercultural, trabalho em equipa, resolução de problemas e adaptabilidade.

A experiência de trabalho num ambiente internacional proporciona aos estagiários uma compreensão mais profunda das diferenças culturais e práticas de trabalho em diferentes países. Isso não só enriquece a sua perspetiva pessoal, mas também os torna mais adaptáveis e versáteis no mercado de trabalho comum. Com a economia globalizada, as empresas procuram profissionais com experiência internacional para posições globais. Estas mobilidades preparam os estagiários para carreiras universais, fornecendo-lhes as habilidades e a experiência necessárias para ter sucesso num ambiente de trabalho internacional.

Ao promover a educação/formação e ao proporcionar a participação neste tipo de projetos, a Epralima, assume a premência da constituição de recursos humanos qualificados, possibilitando a afirmação das suas competências técnicas e pessoais, promove a melhoria de competências dos alunos e do staff envolvido, pois estas experiências tornam-nos mais proativos e criativos, os professores/staff percebem a importância das abordagens do saber numa perspetiva do saber fazer e saber ser, melhorando as suas

competências dentro da prática letiva e pedagógica, com conhecimentos a um nível europeu, o que permite responder mais eficazmente aos desafios que se colocam à sociedade de forma geral e às escolas profissionais, em particular, no sentido da integração numa sociedade de conhecimento avançada e as quais são exigências do mercado de trabalho atual.

Temos verificado, ao longo dos anos, que os nossos alunos correspondem, segundo as entidades, em larga escala ao que lhes é solicitado, enquanto trabalhadores, e enquanto pessoas revelam comportamentos corretos, demonstrando ser muito empreendedores, ativos, solícitos, responsáveis, educados, apresentam boas competências em termos pessoais e profissionais, o que nos deixa orgulhosos enquanto instituição de ensino.

Neste momento estamos a estruturar um novo plano de mobilidades, que terá lugar nos meses de junho e julho e que permitirá a 48 alunos e 18 staff, desenvolver e aplicar as suas capacidades profissionais a nível internacional.



Visitas de Estudo



Visita a Lisboa e Óbidos

As turmas Técnico de Desporto (T1), Cozinha (T2), Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (C1) e Produção Aeronáutica (C2) realizaram nos dias 18 e 19 de março, uma visita a Lisboa e a Óbidos.

No primeiro dia, os alunos tiveram a oportunidade de visitar o MAAT - Museu de Arte, Arquitetura e Tecnologia, um museu de arte contemporânea, uma instituição internacional que se dedica a promover o discurso crítico e a prática criativa. Durante a tarde, também, tiveram

a oportunidade de conhecer a zona de Belém que é uma área tranquila à beira do rio Tejo, conhecida por existirem monumentos históricos que remetem para o passado marítimo de Portugal, como a Torre de Belém do séc. XVI e o Padrão dos Descobrimentos, que tem a forma de um navio, perto do extenso Mosteiro dos Jerónimos de estilo gótico. No dia seguinte visitaram a vila medieval de Óbidos que é uma das mais características e bem preservadas de Portugal.



Visita à casa de Camilo Castelo Branco

As turmas Técnico de Restaurante-Bar (B2), Cozinha-Pastelaria e Desporto (D1 e 2) tiveram, no dia 12 de março, a oportunidade de visitar o **Bom Jesus de Braga**, um ex-líbris do Barroco português, e a **Casa de Camilo**, em São Miguel de Seide, no âmbito das disciplinas de Área de Integração e Português.

O dia sorriu e o grupo, além de ter tido a oportunidade de descobrir um espaço natural de excelência, desfrutou de uma **visita guiada pelo espaço onde Camilo viveu com a sua amada Ana Plácido**,

onde criou os seus filhos e também onde se suicidou devido à cegueira que se apoderou dos seus olhos.

Sendo o autor o primeiro a viver exclusivamente da escrita, acabou por não aguentar o duro golpe e tirar a própria vida!

Que esta visita seja o mote para que o estudo da obra literária **"Amor de Perdição"** decorra com motivação e interesse.

Sede da Airbus - Toulouse

Alunos de Aeronáutica visitam sede da Airbus em Toulouse!

Nos dias 29 de fevereiro, 1 e 2 de março as turmas de aeronáutica, do segundo e terceiro ano, visitaram Toulouse - Blagnac, em França, a capital europeia da aviação!

Os alunos visitaram o Museu Aeroscopia e a sede da Airbus, com a linha de montagem dos A320 e A350. Airbus, maior fabricante de aviões comerciais do mundo, igualmente relevante no mercado de helicópteros e aeronaves militares.

O Aeroscopia possui uma coleção de aeronaves de valor inestimável. Entre os 30 aviões históricos expostos no grande pavilhão, estão pioneiros como o Blériot XI de 1909 (em réplica) e caças como o russo Mig 15 Bis, o americano Lockheed F104 e o

franco-britânico Sepecat Jaguar. Mas o melhor é que, neste museu, os alunos puderam entrar em aviões icónicos como o enorme transportador Super Guppy, o avião de carga A400M Atlas e, imaginem, o Concorde - o museu tem 2 dos 18 aviões expostos em todo o mundo!

Os alunos também tiveram oportunidade de visitar a sede do Grupo NEXTEAM, com filial em Arcos de Valdevez, um dos principais fornecedores de componentes da AIRBUS, DASSAULT e SAFRAN.

Uma atividade especial, pois foram acompanhados por profissionais do sector aeronáutico, e puderam conhecer a cidade de Toulouse, capital da Occitânia, onde a indústria aeroespacial francesa é um colosso económico que dá enorme contribuição para tornar a França uma das sete grandes potências mundiais.



Douro Azul

No dia 15 de março, as turmas de Restaurante - Bar, do segundo e terceiro ano, visitaram os barcos da companhia DouroAzul, no cais de Gaia.

A DouroAzul foi criada em 1993, com a empresa Ferreira & Rayford Turismo. Três anos depois é adquirida a marca DouroAzul, e com ela surge o barco diário (Princesa do Douro) e o primeiro navio-hotel (AltoDouro). Estas duas embarcações abriram caminho para uma vasta frota de embarcações.

Em 2013, na celebração dos 20 anos da empresa, a DouroAzul inaugurou dois novos navios-hotel - o AmaVida e o Queen Isabel - que reforçaram a liderança da empresa nos cruzeiros

fluviais no Douro. Liderança essa que foi consolidada em 2014 com a inauguração de duas novas embarcações de diferente tipologia, o Viking Hemming e o Viking Torgil, dois navios all-suites que permitiram à empresa posicionar-se num mercado internacional premium. Desde então a DouroAzul procura constantemente novos desafios, novas formas de oferecer aos seus clientes um produto e uma experiência única de elevada qualidade.

Os alunos puderam assim, contactar com um tipo de Hotelaria Alternativa e em desenvolvimento.

Hotel FeelViana

No dia 14 de março, as turmas de Restaurante - Bar, do primeiro, segundo e terceiro ano, visitaram o Hotel FeelViana, em Viana do Castelo.

Os alunos puderam conhecer in loco, todos os espaços que constituem esta unidade hoteleira, que iniciou a sua atividade no dia 10 de maio de 2017, sendo o primeiro Sport Hotel do país, que mais do que um conceito, representa uma forma de estar, pensado com a cabeça e o coração de quem o fez para o viver, de quem percorre mundo atrás de

lugares que possuem naturalmente esta magia - e que aqui encontrou o "spot perfeito".

Uma visita muito especial, uma vez que os nossos alunos foram recebidos pelo ex-aluno da Epralima Rúben Lopes, atualmente chefe de Bar desta unidade hoteleira.



SAÚDE E BEM-ESTAR



Celeste Silva
Psicóloga

Saúde e bem-estar agora e no futuro

A Organização Mundial de Saúde define a Saúde Psicológica como 'o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao stresse normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera e pode contribuir para a comunidade em que se insere' (OMS, 2022).

Desta forma, promover a Saúde Psicológica e o bem-estar é assegurar condições base para o trabalho, é garantir que as pessoas estão integradas nos seus locais de trabalho e na sociedade, e se sentem cooperantes, produtivas e realizadas.

Nos últimos anos, os desafios colocados pela Pandemia COVID-19 e a crise socioeconómica dela decorrente, têm desencadeado profundas e rápidas mudanças laborais que agravaram os riscos psicossociais pré-existentes e colocaram em evidência a relevância da Saúde Psicológica e do bem-estar dos/das trabalhadores/as e organizações.

Em Portugal, os problemas de Saúde Psicológica mais comuns (stresse, depressão ou ansiedade) afetaram 57% dos portugueses no último ano, uma prevalência acima da média da União Europeia (46%). (Flash Eurobarómetro 530, 2023).



Já outro flagelo dos tempos modernos – burnout, que a OMS classificou recentemente como doença em 2022 e caracteriza como «um sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida» parece ser um problema em que é preciso trabalhar bastante.

Com efeito foi considerado em 2021 pelo portal "small business prices.co.uk", que efetuou os cálculos tendo por base o índice de felicidade mundial de cada nação, como o país da europa (dos 26 estudados) onde mais trabalhadores sofrem ou correm o risco de sofrer de burnout.

Vários estudos têm vindo a demonstrar a necessidade de criar bem-estar nos locais de trabalho, mas não é de agora. Richard Branson, o fundador do Grupo Virgin, disse já no século passado: "Se quer que os seus funcionários cuidem do seu negócio, cuide dos seus funcionários." No mundo do trabalho atual, o bem-estar dos colaboradores tornou-se uma prioridade estratégica, muito para além dos pequenos extras materiais.

O bem-estar das empresas vai muito para além desse tipo de benefícios. Os trabalhadores são cada vez mais exigentes e procuram uma vida equilibrada, um significado e valores partilhados com a empresa/entidade onde trabalham.

Os trabalhadores do XXI século, dão prioridade ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, ao sentido de utilidade, ao desejo de reconhecimento e ao bem-estar geral pelo que estes aspetos deixaram de ser critérios negociáveis.

Os trabalhadores de hoje pensam em si próprios em primeiro lugar e querem que a empresa "cuide deles".

Como responder às novas expectativas dos trabalhadores, cada vez mais exigentes em termos de qualidade de vida no trabalho? E quais são elas de facto?

Quebrar os tabus sobre a saúde mental no local de trabalho

Muitas vezes, os empregadores não se apercebem das consequências dos riscos psicossociais (RPS) para a saúde dos trabalhadores: esgotamento, baixas por doença, rotação do pessoal, etc.

Para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, é essencial atacar os problemas na sua origem e antecipar, tanto quanto possível, qualquer situação suscetível de gerar RPS. A saúde mental dos trabalhadores não é apenas uma questão de bem-estar individual; tem também um impacto no desempenho global de uma organização.

Políticas claras contra o assédio e a discriminação são essenciais para promover um ambiente de trabalho respeitoso e seguro. A adoção de práticas saudáveis, como o incentivo à atividade física e o desenvolvimento de uma cultura de prevenção, são estratégias fundamentais.

O compromisso deve ser coletivo, envolvendo todos os níveis da organização. Ao abordar estas questões, não estamos apenas a reduzir a infelicidade no trabalho, mas a contribuir para criar um ambiente mais gratificante e produtivo para todos.

A saúde mental no local de trabalho é, pois, uma prioridade essencial para um futuro profissional mais sereno e dinâmico.



Para um regresso ao escritório mais atrativo

O teletrabalho, que foi adotado em massa durante a pandemia, está a sofrer um revés, com os empregados desejosos de manter um elevado nível de flexibilidade e os empregadores relutantes. Os trabalhadores estão entusiasmados com o teletrabalho devido às suas vantagens em termos de poupança de tempo, economia de custos e flexibilidade de horários de trabalho, que contribuem grandemente para o seu bem-estar. No entanto, as empresas estão a impor um regresso gradual ao escritório, muitas vezes devido a preocupações com a produtividade. Até os gigantes de Silicon Valley,

como a Google, estão a incentivar os seus empregados a regressar ao escritório. O modelo híbrido está a emergir como a nova norma, combinando o teletrabalho e a presença no local de trabalho para responder às necessidades de concentração e colaboração. Os escritórios estão a evoluir para locais de sociabilidade e inovação, integrando espaços privados e comunitários, bem como serviços para melhorar a experiência do trabalhador, por vezes inspirados em hotéis de luxo. Os empregadores reconhecem também a importância da atividade física e do bem-estar para manter um nível de coesão

entre os trabalhadores. Esta dinâmica reflete o mundo do trabalho em mudança, onde a flexibilidade e o bem-estar dos empregados estão a tornar-se questões cruciais. Como resultado, as organizações estão a ter de repensar os seus espaços e políticas para promover a produtividade e a satisfação dos funcionários.

Rumo a um novo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

A hibridização do trabalho e a flexibilidade permitiram aos trabalhadores repensar a sua relação com o tempo de trabalho e dar prioridade a certos aspectos da sua vida pessoal. Alguns esperam mesmo que o seu trabalho se adapte à sua vida pessoal, e não o contrário. Estão a surgir novos modelos, como a semana de 4 dias, o horário de trabalho escalonado e as férias ilimitadas.

O que é que os trabalhadores esperam realmente? Qual o impacto que isto terá no seu bem-estar?

Segundo a empresa de RH, Robert Half, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada é uma prioridade, logo a seguir ao salário. A crise sanitária acentuou esta exigência. O interesse crescente por mais tempo livre, com uma percentagem significativa dos empregados dispostos a ganhar menos por mais tempo livre, marca uma mudança cultural significativa.

Passámos claramente de um mundo em que a nossa vida pessoal se adaptava à nossa vida profissional para um mundo em que se verifica exatamente o contrário.

As empresas que promovem este equilíbrio contribuem para a saúde mental, a motivação e a retenção dos seus trabalhadores, oferecendo um grande impulso ao desempenho global. O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é, por conseguinte, essencial, não só para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a saúde organizacional e a produtividade nos locais de trabalho.

A chave reside na criação de um ambiente de trabalho flexível que encoraje uma melhor gestão do stress e permita aos empregados recarregar as baterias. Isto representa um passo em direção a uma cultura de trabalho mais sustentável e mais atenta às necessidades humanas básicas.

Rumo a uma gestão mais humana

O papel dos gestores é crucial para o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho atual.

À medida que o modelo hierárquico rígido tradicional se torna obsoleto, uma abordagem de gestão mais horizontal e colaborativa está a ganhar terreno, em resposta à evolução das expectativas, especialmente entre os trabalhadores mais jovens. **As competências essenciais para os gestores incluem agora o encorajamento, a escuta ativa e a atenção ao moral da equipa.** Face a estes desafios, é essencial uma abordagem global do bem-estar no trabalho. Para tal,

é necessário dotar os gestores das ferramentas e competências necessárias e promover uma cultura organizacional centrada no feedback, no reconhecimento e nos valores humanos. Ao concentrarem-se no bem-estar dos trabalhadores, os gestores desempenham um papel fundamental não só na melhoria da saúde mental e da motivação das suas equipas, mas também no desempenho global da organização. Por conseguinte, as empresas precisam de repensar o seu modelo de gestão para o adaptar às novas realidades do mundo do trabalho. Isto inclui

reconhecer a importância do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, valorizar comunicação transparente e apoiar ativamente os gestores na evolução do seu papel.

Em conclusão, **a transformação do papel dos gestores no sentido de uma abordagem mais humana e inclusiva é essencial para o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso das organizações num mundo do trabalho em constante mudança.**

A Responsabilidade Social das Empresas (SER) para o bem-estar no local de trabalho

Considerada uma prioridade por 8 em cada 10 colaboradores (segundo o barómetro de RSE Wavestone 2023), a RSE (responsabilidade social das empresas) beneficia a sociedade e dá sentido ao investimento dos colaboradores. Muito mais do que uma simples ferramenta de comunicação, a RSE é atualmente uma área estratégica fundamental para as empresas, uma vez que o alinhamento de valores contribui para a satisfação profissional dos trabalhadores.

Porque é que é necessário trabalhar a RSE? Qual é a posição das empresas relativamente às questões que consideram prioritárias? Qual o impacto das políticas de RSE no bem-estar dos trabalhadores?

A RSE (Responsabilidade Social das Empresas) desempenha um papel essencial no bem-estar dos trabalhadores, promovendo um ambiente de

trabalho gratificante. Ao implementar práticas responsáveis, as empresas reforçam o sentimento de pertença dos trabalhadores, contribuindo para a sua lealdade e para uma melhor marca do empregador.

A igualdade entre homens e mulheres, em particular em cargos de gestão e igualdade salarial, é um aspeto fundamental da RSE, tendo um impacto positivo no equilíbrio e no bem-estar no local de trabalho.

A sensibilização para as questões ambientais, como a eco-ansiedade, está também a tornar-se cada vez mais importante. As empresas que adoptam medidas concretas a favor do ambiente melhoram a moral e o empenho dos trabalhadores. Por último, a inclusão de pessoas com deficiência e a promoção da diversidade é fundamental para criar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitador.



Em conclusão:

A implementação de práticas impulsionadoras do bem-estar nas organizações é garantir a saúde física e psicológica dos seus trabalhadores pois estas práticas impactam diretamente no quotidiano dos indivíduos e das suas famílias, impactam a nível organizacional, pessoal e social.

Talvez por isso surgiu a necessidade de uma norma que fosse ao encontro deste objetivo. A norma NP4590/2023 do Bem-Estar e Felicidade Organizacional publicada em Outubro de 2023 reconhece essa necessidade e estabelece um novo paradigma para a gestão das organizações, contribuindo para os objetivos de desenvolvimento sustentável ODS 3 – Saúde de Qualidade e ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico. “Este é um passo importante para a construção de organizações melhores, mais saudáveis e mais felizes.” IPQ – Instituto português da Qualidade.

Não há dúvida que o trabalho deve ser uma fonte de satisfação, relacionamento e realização pessoal, contribuindo para que as empresas sejam mais inovadoras, competitivas e lucrativas e por isso as políticas e medidas que vão encontro destas razões serão sempre bem-vindas.



Bibliografia

www.smallbusinessprices.co.uk/european-employee-burnout/

Comissão europeia
OPP
OMS
IPQ

www.roberthalf.com/br/pt/insights/saude-mental

www.wavestone.com/en/about-us/corporate-citizenship/

Contributo para uma política da saúde, Ordens profissionais da área da saúde – 07/04/2024

“Reconhecemos e valorizamos os esforços contínuos para melhorar a saúde e o bem-estar dos cidadãos e cidadãs.

• Transformar a promoção da saúde e a prevenção de doenças numa prioridade estratégica máxima, implementando medidas e programas específicos dirigidos à promoção de estilos de vida saudáveis e à gestão autorregulada das doenças crónicas;

• Investir na área da saúde pública e na saúde mental, reforçando o número de profissionais nos cuidados de saúde primários e a sua presença nas equipas multidisciplinares, em todos os níveis de cuidados;

• Reforçar a integração da saúde com outras áreas de acção governativa, considerando os impactos das questões sociais, laborais ou ambientais na saúde pública;”

A FECHAR...

OFERTA 2024-2025 FORMATIVA

Benefícios dos Cursos Profissionais

- Subsídio de alimentação* (6.00€/dia de formação – consultar regulamento das faltas);
- Subsídio de transporte* (gratuidade dos passes para utilização do transporte público dos jovens estudantes até aos 23 anos;
- Quando o transporte coletivo não exista ou não seja possível a sua utilização, um subsídio de transporte em espécie, até ao limite máximo mensal de 30% do indexante dos apoios sociais e desde que o formando não afigure subsídio de alojamento);
- Subsídio de alojamento* (254,63€/mês de formação – quando o local da residência dista mais de 50 Km do local da formação);
- Bolsa para material de estudo* (36,75€, 81.50€ ou 163.00€ de acordo com o 3º, 2º ou 1º escalão do abono de família – atribuído uma única vez no ano letivo);
- Bolsa de profissionalização* (76.40€ atribuída apenas no período de FCT);
- Acolhimento a filhos menores (254,63€/mês de formação – mediante prova de entrega a terceiros);
- Seguro escolar;
- Oferta de Materiais escolares;
- Estágios internacionais ERASMUS+;
- Prémio de Mérito Escolar;

*Benefícios monetários sujeitos a alterações, no âmbito do Portugal2030.





www.epralima.com

Sede e Centro Técnico da Epralima

Rua Dr. António Pimenta Ribeiro,
Apartado 102,
4970-455 Arcos de Valdevez

info@epralima.pt
258 520 320
258 520 327

Delegação de Ponte da Barca

Fonte Cova,
Paço Vedro Magalhães
4980-548 Ponte da Barca

info@epralima.pt
258 480 120

Delegação de Ponte de Lima

Avenida António Feijó,
Casa da Graciosa
4990-029 Ponte de Lima

info@epralima.pt
258 480 125



co financiado:

