

# RECOMENDAÇÕES PARA MELHORES PRÁTICAS DE BEM-ESTAR



# ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Metodologia	5
Pesquisa documental / Análise comparativa	5
Análise comparativa 1	7
Análise comparativa 2	7
Análise comparativa 3	8
Análise comparativa 4	8
Sessões FOCUS GROUP	10
3. Recomendações ao nível político	14
Recomendações para as políticas dos sistemas de ensino e formação profissional	14
Recomendações para as políticas destinadas aos jovens trabalhadores	16
Recomendações para políticas destinadas a enquadrar o DPC para os prestadores de EFP	19
Recomendações para as políticas de bem-estar	22
Recomendações para as empresas no sentido de apoiarem o bem-estar e a saúde mental	24
4. Implementação das boas práticas de cada país	26
5. Recomendações práticas	46
6. Conclusão	50



# 1. INTRODUÇÃO

Estas **recomendações para melhores práticas de bem-estar** são dedicadas a apoiar os decisores políticos e profissionais em toda a Europa a adotar o modelo BE WELL para apoiar o bem-estar e a saúde mental dos jovens trabalhadores. Isto está especificamente ligado ao objetivo do nosso projeto: adaptar o EFP às necessidades do mercado de trabalho e contribuir para a inovação no EFP. É um dos principais resultados do pacote de trabalho 4 no âmbito do projeto Erasmus+ “BE WELL: Smartphone Learning Opportunities to Promote Well-being in Young Employees” (Projeto n.º 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525), cofinanciado com o apoio do Programa Erasmus+, da Comissão Europeia.



Visa a descoberta da importância, por um lado, de aumentar os apoios aos jovens trabalhadores no local de trabalho pós-pandemia, fornecendo um conjunto de recursos específicos de microaprendizagem e de autoajuda que os ajudarão a gerir a sua saúde mental e o seu bem-estar nestes tempos de incerteza e, por outro lado, apoiando os profissionais de EFP nas nossas redes – e não só – a atualizarem as suas competências práticas para integrarem a teoria da microaprendizagem na forma como concebem e apresentam as oportunidades de aprendizagem aos alunos das empresas, especialmente aos jovens trabalhadores.

De facto, existem muitas ações relacionadas com o atual panorama regulamentar e com os cenários que apontam nessa direção. Neste processo complexo, propõe-se como mais urgente a atenção à formação em gestão de competências de saúde mental dos profissionais de EFP e dos educadores que trabalham com jovens trabalhadores, cuja tarefa é facilitar a sua aprendizagem.

Para podermos atingir o nosso objetivo, definindo um quadro de aprendizagem e de recomendações políticas, abordámos estas questões de análise comparativa e de grupo de discussão em sete países (Portugal, Áustria, Bulgária, Chipre, Espanha, Grécia e Irlanda), a fim de proporcionar uma oportunidade para obter uma abordagem BE WELL de apoio ao bem-estar dos jovens trabalhadores, que possa ser copiada por outras ofertas de EFP e aplicada através de programas de aprendizagem em contexto de trabalho noutras regiões e âmbitos.

A parceria refletiu sobre o impacto que o projeto BE WELL teve no seu contexto nacional; envolvendo os profissionais de EFP em sessões focus group para analisar o seu envolvimento no projeto e apresentar recomendações de nível prático e promover a abordagem BE WELL para melhorar as competências de bem-estar dos jovens trabalhadores como um modelo de boas práticas.



## 2. METODOLOGIA

Para concluir este relatório, os parceiros realizaram várias atividades essenciais para garantir a solidez, a relevância e a exatidão das conclusões apresentadas.

### PESQUISA DOCUMENTAL / ANÁLISE COMPARATIVA

Para fundamentar as recomendações de melhores práticas, os parceiros realizaram uma série de tarefas de investigação de análise comparativa, como se seguem:

análise comparativa 1 (CA1) - uma análise comparativa entre os países parceiros no que diz respeito à oferta de EFP e à inclusão de programas dirigidos especificamente aos jovens trabalhadores;

álise comparativa 2 (CA2) - uma análise comparativa entre os países parceiros que examina os programas nacionais destinados a apoiar os prestadores de EFP a atualizar as suas competências digitais e pedagógicas para tornar a oferta de EFP mais flexível e acessível ao mercado de trabalho;

análise comparativa 3 (CA3) - uma análise comparativa entre países parceiros que examina as políticas de bem-estar dos trabalhadores ao nível nacional;

análise comparativa 4 (CA4) - uma análise comparativa entre os países parceiros que examina as atitudes das empresas relativamente ao apoio ao bem-estar e à saúde mental dos jovens trabalhadores.

**As análises comparativas 2, 3 e 4 seguiram a mesma estrutura, estando o conteúdo dividido em quatro secções. Na análise comparativa 1, foram acrescentadas as partes A, B e C para fornecer um contexto geral. As informações contidas nestas partes são consideradas aplicáveis às quatro análises, uma vez que abrangem informações relevantes para**



**os quatro temas. No entanto, para evitar repetições, estas partes foram incluídas apenas na Análise comparativa 1. Os dados aí incluídos foram tidos em consideração ao redigir as principais conclusões de cada análise. As partes que fornecem um contexto mais alargado da situação em todos os países parceiros foram organizadas sob o título “Contexto geral” e abrangem as seguintes informações:**

**Parte A. Atores do EFP nos países,** incluindo informações sobre as agências governamentais e os ministérios responsáveis pela supervisão do EFP em cada país, as instituições de ensino que oferecem programas de EFP, os organismos de qualificação e certificação responsáveis pela acreditação e certificação dos programas e qualificações de EFP, os prestadores de formação envolvidos no EFP, os mecanismos de financiamento e o quadro regulamentar que rege o EFP;

**Parte B. Dados demográficos gerais dos países,** incluindo informações sobre a dimensão da população e a distribuição etária, os níveis de educação e as taxas de alfabetização, os indicadores económicos relevantes para o emprego, as taxas de participação da mão de obra, os principais indicadores económicos relacionados com o bem-estar dos trabalhadores, os setores e a distribuição do emprego.

**Parte C. Perfis dos jovens trabalhadores nos países,** incluindo informações sobre a distribuição etária, habilitações literárias, situação e setores de emprego, tendências de emprego entre os jovens, desafios enfrentados pelos jovens trabalhadores e oportunidades de desenvolvimento de competências e de progressão na carreira.



Os conteúdos específicos das quatro análises foram organizados da seguinte forma:

## ANÁLISE COMPARATIVA 1

**Secção 1. Políticas existentes e boas práticas num contexto nacional**, incluindo informações sobre as principais políticas e programas de EFP dirigidos aos jovens trabalhadores, histórias de sucesso e estudos de casos de políticas e programas dirigidos aos jovens trabalhadores e envolvimento das partes interessadas (governo, indústria, instituições de ensino) em políticas e programas dirigidos aos jovens trabalhadores.

**Secção 2. Estatísticas e tendências atuais**, incluindo informações sobre a inscrição e a participação de jovens trabalhadores em programas de EFP, taxas de emprego e resultados.

**Secção 3. Principais conclusões** que resumem os principais dados e tendências observados em cada país.

## Secção 4. Bibliografia

## ANÁLISE COMPARATIVA 2

**Secção 1. Políticas existentes e boas práticas num contexto nacional**, incluindo informações sobre quadros de desenvolvimento profissional contínuo (DPC) para prestadores de EFP e formadores, temas-chave abordados em programas de DPC em grande escala na última década, histórias de sucesso de programas de DPC realizados.

**Secção 2. Estatísticas e tendências atuais**, incluindo informações sobre programas de formação profissional contínua para profissionais de EFP realizados ao nível nacional desde 2014.

**Secção 3. Principais conclusões** que resumem os principais dados e tendências observados em cada país.

## Secção 4. Bibliografia



## ANÁLISE COMPARATIVA 3

**Secção 1. Políticas existentes e boas práticas num contexto nacional,** incluindo informações sobre as principais políticas de bem-estar dos trabalhadores, políticas de apoio aos cuidados de saúde e à saúde mental, políticas de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, benefícios sociais e programas de assistência aos trabalhadores, iniciativas e programas notáveis, histórias de sucesso e estudos de casos

**Secção 2. Estatísticas e tendências atuais,** incluindo informações sobre métricas de saúde e bem-estar, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e satisfação no trabalho.

**Secção 3. Principais conclusões** que resumem os principais dados e tendências observados em cada país.

**Secção 4. Bibliografia**

## ANÁLISE COMPARATIVA 4

**Secção 1. Políticas existentes e melhores práticas num contexto nacional,** incluindo informações sobre a legislação mais recente relativa ao funcionamento do local de trabalho e autoridades de auditoria relevantes, estatísticas e outros dados das autoridades de auditoria sobre as condições do local de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, relatórios de análise das associações de trabalhadores sobre as condições do local de trabalho na última década e relatórios de análise das associações de empregadores sobre as condições do local de trabalho na última década.

**Secção 2. Estatísticas e tendências atuais,** incluindo informações sobre políticas de bem-estar no local de trabalho e queixas no local de trabalho.

**Secção 3. Principais conclusões** que resumem os principais dados e tendências observados em cada país.

**Secção 4. Bibliografia**







Para evitar o excesso de informação, foi estabelecido um limite de páginas por secção. Ao pesquisar os recursos de informação, os parceiros foram aconselhados a dar prioridade a jornais revistos pelos pares, relatórios oficiais e fontes de informação reputadas; a verificar a credibilidade das fontes online antes da inclusão; a utilizar os dados mais recentes e relevantes disponíveis; a garantir que as fontes se alinham com os objetivos específicos de cada tarefa de investigação; a procurar informações de uma gama diversificada de fontes para captar diferentes perspetivas e a incluir publicações académicas, industriais e governamentais.



## SESSÕES FOCUS GROUP

Para refletir sobre o impacto que o projeto BE WELL teve no contexto nacional da parceria; para envolver os profissionais de EFP na revisão do seu envolvimento no projeto e na apresentação de recomendações ao nível prático; e para promover a abordagem BE WELL para melhorar as competências de bem-estar dos jovens empregados como um modelo de boas práticas, recorreremos à ferramenta focus group.

O principal objetivo de uma sessão focus group é recolher ideias, considerações e sugestões expressas por um grupo de indivíduos pertencentes ao público-alvo adequado, convidados a discutir livre e espontaneamente a partir do quadro de análise comparativa para sintetizar a aprendizagem política que emerge do projeto.

Ao contrário de outras técnicas de entrevista, não preveem uma interação unidirecional entre o entrevistador e o inquirido, nem que a entrevista decorra de forma rigidamente codificada, como acontece quando se segue o procedimento estabelecido pela sucessão de perguntas de um questionário.

O sucesso deste método está ligado, por um lado, à ativação da dinâmica de grupo, ou seja, à capacidade de os participantes suscitarem um debate interativo intenso e, por outro lado, à capacidade de o moderador conduzir a discussão, assegurando que esta decorre de forma ordenada e completa, sem desvios dos objetivos da investigação. A ideia subjacente a este método é a de que as considerações ou avaliações expressas por cada um dos participantes suscitam reações, comentários e reflexões dos restantes, ativando uma discussão espontânea e intensa que conduz à partilha de novas e mais aprofundadas considerações.

Através da ativação das sessões *focus group*, a parceria conseguiu compreender quais as competências de que os formadores de EFP necessitam para apoiar adequadamente os jovens trabalhadores na sua aprendizagem.



## A metodologia para a realização das sessões focus group foi efetuada em duas fases

### **Fase de recrutamento:**

Cada parceiro recrutou 6-8 participantes, tentando criar um grupo que não seja excessivamente homogêneo entre os profissionais de EFP. Os participantes deveriam representar o alvo de referência, ou seja, os formadores de EFP ou qualquer pessoa que aspire potencialmente a este papel.

### **Fase inicial e desenvolvimento:**

Assim que o grupo foi criado, o facilitador deu início à sessão, explicando os objetivos e os métodos de realização da mesma. O facilitador apresentou aos participantes os quatro tópicos de discussão do quadro de análise comparativa e recolheu as respostas dos participantes no final da atividade.

As orientações previram a possibilidade de criar sessões presenciais ou online moderadas por um facilitador. Para assegurar que os participantes dessem respostas tão pormenorizadas quanto possível, as seguintes orientações foram elaboradas.

*Planear e preparar a pergunta; conceber perguntas com antecedência, envolvendo os principais profissionais de EFP. As perguntas deveriam ser curtas e diretas e de resposta aberta ou em formato de frase e redigida de modo a evitar respostas fechadas do tipo "sim" ou "não". Se alguma resposta não for clara, o facilitador fará perguntas de sondagem, tais como:*

- *Pode falar um pouco mais sobre essa questão?*
- *Ajude-me a perceber o que quer dizer.*
- *Pode dar-me um exemplo?*

*Estas respostas ajudaram-nos a desenvolver o relatório final sobre as políticas e recomendações BE WELL.*



Para ouvir e explorar a perspetiva dos profissionais de EFP em relação às quatro áreas-chave do bem-estar dos jovens empregados nos locais de trabalho, foram convidados a refletir com base nas suas experiências pessoais. As perguntas centraram-se em áreas selecionadas do contexto nacional de bem-estar destacadas na análise comparativa da investigação documental que necessitam de ser mais exploradas. As quatro áreas-chave foram:

- *Porque é que a oferta de formação profissional e a inclusão de programas dirigidos especificamente aos jovens trabalhadores deve investir mais no bem-estar?*
- *Quais são os obstáculos à implementação de políticas de bem-estar ao nível nacional nos locais de trabalho?*
- *Quais são os pontos fortes e os pontos fracos dos programas nacionais destinados a apoiar os prestadores de EFP a atualizar as suas competências digitais e pedagógicas para tornar a oferta de EFP mais flexível e acessível ao mercado de trabalho?*
- *Na sua opinião, quais são as atitudes mais relevantes das empresas para apoiar o bem-estar e a saúde mental dos jovens trabalhadores?*

Cada facilitador escolheu entre diferentes opções para recolher as respostas dos participantes no grupo de discussão:

O facilitador recolheu todas as respostas e apresentou-as no relatório nacional a entregar a STP.

O facilitador pediu a cada participante que comunicasse as suas respostas num Google Form e depois comunicá-los no relatório nacional a entregar a STP.



- Google Form disponível em; [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt6UABPVtmyrm7uc16gHmko0suZeqRw\\_AnDszosZN\\_8WgDCw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt6UABPVtmyrm7uc16gHmko0suZeqRw_AnDszosZN_8WgDCw/viewform?usp=sf_link)

No final das sessões *focus group*, cada parceiro apresentou um resumo dos resultados nacionais que emergiram dos grupos de discussão e enviou esse relatório a STP, tendo as conclusões principais sido incluídas no presente relatório de recomendações de boas práticas.



# 3. RECOMENDAÇÕES AO NÍVEL POLÍTICO

## RECOMENDAÇÕES PARA AS POLÍTICAS DOS SISTEMAS DE ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- **Alargar o âmbito dos cursos de dupla certificação:**

embora a dupla certificação esteja amplamente introduzida nos países, o sistema não está igualmente evoluído. A integração dos cursos de dupla certificação pode ser reforçada através de uma maior colaboração com as empresas, a fim de proporcionar mais oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho. Esta medida dará resposta à procura crescente de competências intermédias e ajudará a reduzir tanto a sobre qualificação como a subqualificação no mercado de trabalho. A criação de mais incentivos para que as empresas participem em cursos de dupla certificação reforçará a atratividade do EFP e proporcionará aos diplomados do EFP competências que correspondem às realidades de trabalho.

**Exemplos de boas práticas** - Projeto ERSISI (ESPANHA) & Austrian Dual System (ÁUSTRIA)

- **Reforçar as parcerias do ensino e formação profissionais com a indústria:**

o reforço das parcerias com a indústria garantirá que os programas de ensino e formação profissionais proporcionem competências relevantes e práticas e oportunidades de experiência profissional.

**Exemplos de boas práticas** - Programas de Talento Jovem (PORTUGAL) & Projeto ERSISI (ESPANHA)



- **Efetuar análises periódicas do mercado de trabalho:**  
tendo em conta o desfasamento registado nos sete países entre a educação e as necessidades do mercado de trabalho em constante evolução, recomenda-se que as autoridades responsáveis pelos programas de EFP efetuem análises periódicas do mercado de trabalho. Isto garantirá que os programas de ensino e formação profissional estejam continuamente alinhados com as necessidades atuais e futuras da indústria, especialmente em setores em crescimento como as TIC, as finanças, a hotelaria e as tecnologias verdes.
- **Introduce early and continuous guidance in education:**  
a introdução de orientação profissional a partir do início do ensino secundário ajudará os estudantes a fazerem escolhas de carreira informadas que correspondam às exigências do mercado de trabalho. Esta orientação deve incluir aconselhamento profissional, estágios e exposição a vários sectores.

**Exemplos de boas práticas** - DPC Qualifications Framework (GRÉCIA) & Uniform Policy for VET (CHIPRE)

- **Promover a aprendizagem ao longo da vida como uma oportunidade de requalificação e melhoria de competências :**  
incentivar a aprendizagem ao longo da vida através da oferta de cursos de EFP flexíveis e modulares que sirvam tanto os jovens como os adultos que pretendem requalificar ou melhorar as suas competências.

**Exemplos de boas práticas** - Skills to Advance (IRLANDA) & PEEMPIP DPC (GRÉCIA)



## RECOMENDAÇÕES PARA AS POLÍTICAS DESTINADAS AOS JOVENS TRABALHADORES

- **Desenvolver programas abrangentes de capacitação dos jovens:** tendo em conta as dificuldades económicas relatadas pelos jovens trabalhadores, recomenda-se que o governo introduza programas abrangentes para capacitar a geração jovem que dá os primeiros passos no mercado de trabalho. A oferta de apoio holístico, através de programas que vão para além do emprego, incluindo educação financeira, habitação a preços acessíveis, serviços de saúde e orientação, melhorará o bem-estar geral e a independência dos jovens.

**Exemplos de boas práticas** - Youth Board of Cyprus (CHIPRE)





- **Implementar políticas para melhorar as condições de trabalho:**  
promover políticas em toda a UE para melhorar a qualidade do emprego dos jovens trabalhadores, incluindo uma remuneração justa, a segurança do emprego e ambientes de trabalho seguros. Incentivar as empresas a adotar estas práticas através de incentivos e programas de reconhecimento.

**Exemplos de boas práticas** - Bulgaria wants you (BULGÁRIA)

- **Introduzir apoio aos jovens desempregados através de programas e incentivos:**

tal como referido pelos países, já existem alguns programas concebidos para prestar apoio aos jovens desempregados. No entanto, recomenda-se a revisão dos programas existentes e a introdução de novos programas que combinem a formação com oportunidades de emprego para os jovens desempregados e inativos, de modo a garantir que estes programas ofereçam competências específicas e transferíveis.

**Exemplos de boas práticas** - Fundación Telefonica (ESPAÑA) & Iniciativa Empleo Jovem (PORTUGAL)

- **Introduzir incentivos à contratação de jovens:**  
recomenda-se a concessão de incentivos fiscais ou subsídios às empresas que contratem jovens trabalhadores, especialmente em setores com elevada procura, para incentivar o emprego dos jovens.

**Exemplos de boas práticas** - SOLAS Apprenticeship (IRLANDA) & Compromisso Empleo Sustentável (PORTUGAL)



- **Introduce skills development programmes:**

os relatórios nacionais destacam a crescente digitalização dos negócios, bem como as mudanças nas exigências dos ambientes de trabalho. Para dar resposta a estas mudanças, recomenda-se a introdução de programas que incluam não só a formação profissional, mas também o desenvolvimento de competências transversais, a literacia digital e o empreendedorismo, a fim de preparar os jovens trabalhadores para diversas carreiras profissionais.

**Exemplos de boas práticas** – ATIVAR.PT (PORTUGAL) & Basque Vocational Education and Training Plan (ESPANHA) & Tech Apprenticeship (IRLANDA)



- **Implementar políticas para atenuar as pressões económicas**

as crises económicas recorrentes e a inflação foram apontadas como uma das principais dificuldades enfrentadas pelos jovens trabalhadores nos relatórios nacionais. Para resolver estes problemas, recomenda-se a aplicação de políticas destinadas a aliviar as pressões económicas sobre os jovens trabalhadores, tais como iniciativas de habitação a preços acessíveis, recursos de planeamento financeiro e medidas para combater o elevado custo de vida e a inflação.

**Exemplos de boas práticas** – Agência de realojamento em Barcelona (ESPANHA)



## RECOMENDAÇÕES PARA POLÍTICAS DESTINADAS A ENQUADRAR O DPC PARA OS PRESTADORES DE EFP

- **Desenvolver currículos de formação contínua intersetoriais/multidisciplinares:**

um educador competente precisa tanto de competências técnicas e teóricas (conhecimento do domínio), como de competências interpessoais e sociais (competências transversais) para navegar por diversas necessidades e responder às diferentes perceções e antecedentes das pessoas com quem trabalha. É importante que as oportunidades de formação abordem tanto os domínios setoriais, como os sociais, a fim de preparar melhor os educadores para utilizarem métodos de formação inclusivos e participativos.

- **Aproveitar os conhecimentos prévios através de técnicas de microaprendizagem:**

há uma abundância de conhecimentos e abordagens que foram desenvolvidos ao longo dos anos e que, embora obsoletos nalguns casos, ainda consistem em referências integrantes de cada domínio. Uma forma muito eficaz de manter o conhecimento perenemente relevante é a sua transformação em recursos de microaprendizagem que podem ajudar a concentrar-se nos elementos relevantes de cada domínio (sempre que isso seja possível e não comprometa a qualidade).

**Exemplos de boas práticas** – Inclusão nos primeiros anos (ESPANHA) & Programa de formação de professores para o desenvolvimento de capacidades digitais (CHIPRE)

- **Desenvolver currículos específicos por domínio, baseados nas necessidades expressas pelos profissionais/trabalhadores:**

adaptar o DPC aos desafios e necessidades específicos expressos pelos educadores garante que estes adquirem competências diretamente aplicáveis, conduzindo a um ambiente



de aprendizagem mais eficaz e com maior impacto. Pode ser conseguido através de inquéritos simples - mas abrangentes - que são realizados regularmente e podem ajudar a determinar a perceção e as atitudes dos formadores no âmbito da sua prática. Esta abordagem também pode ajudar a examinar as tendências e as mudanças a longo prazo e, como tal, a compreender as tendências potencialmente emergentes.

**Exemplos de boas práticas** - PEM (GRÉCIA) & Hospitality Skills (IRLANDA)

- **Desenvolver programas de qualidade que promovem a participação e o empenhamento:**

os programas de formação profissional contínua interativos e envolventes motivam a participação, conduzindo a uma aprendizagem mais profunda, a uma melhor retenção de conhecimentos e, em última análise, a uma mão de obra mais qualificada. Estes elementos, para serem eficazes, requerem uma atenção especial à qualidade, que consiste essencialmente numa linguagem agradável e compreensível dos materiais educativos, em fontes bem estruturadas e formatadas, numa classificação exaustiva dos conhecimentos existentes e dos recursos externos, bem como numa orientação pedagógica adequada para os formadores (e num calendário de formação não exaustivo).

**Exemplos de boas práticas** - Professional Training Support Programme (TSP) (CHIPRE) & Technology Enhanced Learning (TEL) (IRLANDA) & Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem (PORTUGAL) & PEMPIPP (GRÉCIA)

- **Garantir o acesso fácil e gratuito ao DPC para todos os trabalhadores:**

programas de formação profissional contínua dispendiosos significam um acesso minimizado. Vivemos em sociedades em que a (in)existência de capital define o progresso de uma pessoa, mas enquanto este progresso estiver sempre limitado àqueles que podem financiar o seu caminho, isso significa que alguns



são deixados para trás, enquanto aqueles que aumentam os seus conhecimentos não serão necessariamente capazes de os implementar na prática, uma vez que estão limitados pelo tempo e pela energia. O livre acesso leva a trabalhadores mais competentes, o que conduz ao progresso em muitos aspetos.

- **Prever licenças para educação/formação:**

o tempo dedicado possibilita uma aprendizagem concentrada para além das rotinas diárias, permitindo que os educadores se envolvam plenamente nos programas de formação profissional contínua e traduzam as suas aprendizagens em melhores práticas de ensino. Esta disposição é também parte integrante das políticas de bem-estar, uma vez que reconhece que o processo de aprendizagem é um processo de trabalho e que, ao reconhecê-lo como tal, conduziria a uma melhoria muito mais eficaz das competências da força de trabalho no seu conjunto.

- **Criar centros de DPC centralizados**

uma plataforma central que racionalize o acesso a diversas oportunidades de formação profissional contínua, simplifique os processos de reconhecimento e dê aos educadores a possibilidade de fazerem escolhas informadas para o seu crescimento profissional. A título indicativo, poderia recolher e promover todas as oportunidades de DPC disponíveis, quer ao nível regional, quer a um nível estatal. Todos os fornecedores poderiam descrever as suas ofertas e os utilizadores poderiam também avaliar os DPC após a sua participação, como forma de melhorar as próximas versões. Além disso, esta plataforma pode conter todas as possibilidades cobertas pelo Estado e pela lei, que esclarecem questões de reconhecimento de DPC, custos e subsídios, bem como informações sobre as empresas sobre os mecanismos que lhes permitem utilizá-los.

**Exemplos de boas práticas** – BAMCO DPC (BULGÁRIA) & Springboard+ e Skillnet Ireland (IRLANDA)



## RECOMENDAÇÕES PARA AS POLÍTICAS DE BEM-ESTAR

- **Promover opções de trabalho flexíveis e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar:**

tendo em conta a evolução das necessidades e prioridades dos jovens trabalhadores em comparação com as gerações anteriores, recomenda-se a aplicação de políticas que apoiem horários de trabalho flexíveis e oportunidades de trabalho à distância para acomodar as preferências dos jovens trabalhadores por um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar. A introdução de benefícios que apoiem o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, como dias suficientes de férias pagas, apoio à saúde mental e oportunidades de desenvolvimento da carreira, contribuirá para o bem-estar dos trabalhadores.

**Exemplos de boas práticas** - Home Office (BULGÁRIA)

- **Introduzir políticas que favoreçam o bem-estar financeiro:**

em resposta às dificuldades económicas que os trabalhadores enfrentam, recomenda-se a introdução de políticas que favoreçam o seu bem-estar financeiro. A promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual, independentemente do género, região e setor, através da aplicação da legislação sobre igualdade de remuneração, é um passo nesta direção. Além disso, recomenda-se a criação de programas de educação financeira para ajudar os trabalhadores a gerir melhor as suas finanças, a planear o futuro e a reduzir o stress económico.

- **Assegurar cuidados de saúde mental acessíveis:**

recomenda-se a adoção de políticas que garantam serviços de saúde mental abrangentes e acessíveis a todos os trabalhadores, incluindo os das zonas rurais e carenciadas. Recomenda-se igualmente que os decisores políticos promovam a integração dos cuidados de saúde mental nos sistemas de cuidados de saúde primários.



**Exemplos de boas práticas** - Healthy Workplace Framework (IRLANDA) & aplicação LiveWell (PORTUGAL)

- **Implementar programas de saúde mental no local de trabalho:**  
recomenda-se a introdução de políticas que incentivem os empregadores a implementar políticas de saúde mental no local de trabalho que incluam a prevenção, a deteção precoce, o apoio e a reintegração. Incentivar as empresas a oferecer programas de assistência aos trabalhadores que proporcionem aconselhamento confidencial e serviços de apoio aos trabalhadores que lidam com o stress, a ansiedade e outros problemas de saúde mental.

**Exemplo de boas práticas** - Healthy Ireland at Work (IRLANDA)

- **Introduzir políticas que regulem os regimes de trabalho flexíveis:**  
os horários de trabalho flexíveis e o trabalho à distância são já uma prática comum, mas não estão regulamentados em todos os países. Para este efeito, recomenda-se a elaboração de políticas que promovam a adoção de regimes de trabalho flexíveis, incluindo opções de trabalho à distância, horários flexíveis e trabalho a tempo parcial, e que incentivem as empresas a oferecer estas opções para ajudar os trabalhadores a equilibrar o trabalho e as responsabilidades pessoais. Simultaneamente, recomenda-se a aplicação de regulamentos para limitar o trabalho fora de horas e garantir que os trabalhadores disponham de pausas e períodos de descanso adequados para incentivar uma cultura que respeite as fronteiras entre o trabalho e o tempo pessoal.

**Exemplo de boas práticas** - Home Office (BULGÁRIA)



## RECOMENDAÇÕES PARA AS EMPRESAS NO SENTIDO DE APOIAREM O BEM-ESTAR E A SAÚDE MENTAL

- **Investir no desenvolvimento dos trabalhadores:**

a aprendizagem em contexto de trabalho e as oportunidades de DPC podem ser uma ótima ferramenta, tanto para os trabalhadores, como para a gestão, mas também para o campo de trabalho no seu todo. Surgem sempre novas necessidades e oportunidades que, se forem devidamente abordadas e preparadas, podem revelar-se muito eficazes e úteis para o trabalho coletivo e melhorar o desenvolvimento das atividades e, conseqüentemente, o respetivo impacte.
- **Promover uma boa liderança - investir no desenvolvimento de uma boa liderança:**

mais uma vez, uma questão de DPC, mas desta vez do lado da direção. Vivemos numa época e numa era em que existem tantas iniciativas, conhecimentos documentados e possibilidades que permitem que a gestão se torne muito mais aberta, democrática, direta e solidária. Combinando isto com as necessidades muito urgentes de sustentabilidade ambiental e consciência da saúde, esta é uma boa altura para dar um passo em frente e libertar o mercado de mentalidades orientadas para o lucro.
- **Incentivar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida privada:**

por vezes, a legislação não cobre adequadamente as necessidades de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e deixa os incidentes à mercê da interpretação. Este facto pode ser prejudicial para as relações entre trabalhadores, empregadores, o Estado, o mercado de trabalho e a sociedade em geral. Uma boa liderança pode ajudar a incentivar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida privada que não se limite aos princípios básicos permitidos pela legislação, mas que





vá um pouco mais longe e dê bons exemplos também a outras empresas. Combinando isso com medidas que são codecidas com os trabalhadores, sendo transparentes em relação às necessidades, limitações e recursos e opções disponíveis no local de trabalho, é possível criar algumas práticas e mentalidades muito impactantes que podem ter um impacto positivo duradouro.

**Exemplos de boas práticas** - EY Cyprus (CHIPRE) & Prémios Locais de Trabalho Saudáveis (PORTUGAL)

- **Proporcionar acesso a apoio no domínio da saúde mental:**  
embora um local de trabalho seja um sítio vivo e dinâmico, como um microcosmo de toda a sociedade, não pode ser capaz de tratar sozinho todas as suas necessidades. Debata com os seus colaboradores, registe as necessidades e detete instituições e profissionais que lhe permita, bem como à administração, aceder a um apoio de qualidade em matéria de saúde mental. O trabalho pode ser um desafio para todos os envolvidos, pelo que é necessário ter acesso a apoio em matéria de saúde mental, garantindo que todos são capazes de responder às necessidades do vosso trabalho e das vossas relações uns com os outros.

**Exemplos de boas práticas** - Mind the Mind (PORTUGAL)



## 4. IMPLEMENTAÇÃO DAS BOAS PRÁTICAS DE CADA PAÍS



Através da análise comparativa que a parceria BE WELL levou a cabo, a equipa do projeto analisou a literatura disponível e as boas práticas do seu contexto de trabalho e instituições relacionadas. Partilhamos aqui, a título indicativo, algumas dessas práticas de cada país, concentrando-nos naquelas que estão bem documentadas e que são mais referenciar no seu próprio contexto.



## ESPAÑA

### Boa prática 1: Programa de empregabilidade jovem da Fundación Telefonica

O Programa de Empregabilidade Jovem da Fundação Telefónica ajuda os jovens carenciados, cobrindo as suas despesas de formação profissional. Destina-se a estudantes socialmente excluídos e matriculados em programas relacionados com a tecnologia. O programa foi bem-sucedido, com uma alta taxa de conclusão entre os jovens assistidos.

Saiba mais em: <https://en.fundaciontelefonica.com/employability/lanzaderas-conecta-empleo/>

### Boa prática 2: Projeto ERSISI

O projeto ERSISI combina serviços sociais e ajuda ao emprego em Navarra, Espanha, visando municípios com elevada taxa de desemprego. O seu objetivo é ajudar 500 jovens em risco de exclusão social a encontrar emprego. Os parceiros incluem governos locais, bancos e uma universidade. O êxito será medido pela participação dos jovens e pela sua colocação no mercado de trabalho. Este projeto é promissor porque oferece uma abordagem global para a integração dos jovens na força de trabalho.

Saiba mais em: <https://web.archive.org/web/20230330153942/https://ersisi.navarra.es/es/el-proyecto>



### Boa prática 3: Inclusão nos primeiros anos

Um estudo realizado na Andaluzia, em Espanha, salienta a existência de um fosso entre as necessidades dos professores e a formação formal. Os programas-piloto revelaram uma colaboração limitada entre universidades e escolas. Além disso, os inquéritos revelaram que apenas uma pequena parte dos professores se sentia preparada para salas de aula diversificadas ou tinha formação recente em educação especial. Isto sugere que os professores necessitam de mais apoio para além dos métodos de formação tradicionais. A investigação teve como objetivo abordar esta questão, proporcionando uma plataforma para os professores partilharem experiências que influenciaram o seu desenvolvimento profissional.

Saiba mais em : <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41732&filter=all>

### Boa prática 4: Plano de ensino e formação profissional basco

Em 2014, o Governo basco aprovou um plano para atualizar o ensino e a formação profissionais (EFP) no País Basco. O plano tem por objetivo preparar os trabalhadores para a 4.<sup>a</sup> Revolução Industrial, centrando-se nas competências digitais e nas novas tecnologias. Uma parte importante do plano é o projeto Ikanos, que fornece recursos para ajudar as pessoas a desenvolver as competências necessárias para empregos na Indústria 4.0.

Saiba mais em: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>



## Boa prática 5: Agência de realocação em Barcelona

Agência de realocação em Barcelona, especializada em tornar o seu processo de realocação o mais simples e sem stress possível. Os seus serviços abrangentes garantem que a sua transição para a vibrante cidade de Barcelona seja perfeita, contribuindo para o seu bem-estar geral. Oferece uma vasta gama de serviços, incluindo assistência ao alojamento, apoio à procura de escola para as crianças, serviços de vistos e imigração e formação cultural para o ajudar a adaptar-se ao seu novo ambiente. Os serviços de policiamento orientados para a comunidade (COPS) provaram ser uma abordagem eficaz na promoção de um ambiente comunitário mais seguro e saudável, o que contribui indiretamente para o bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias.

Saiba mais em: <https://www.eresrelocation.es/relocation-immigration/>



## BULGARIA

### Boa prática 1: Bulgaria wants you

A iniciativa “*Bugaria wants you*” destina-se, principalmente, a jovens licenciados/profissionais que deixaram o país. Através de um rico conteúdo vídeo e mediático, a iniciativa apresenta as principais empresas que operam no mercado búlgaro como um bom local para o desenvolvimento da carreira e fornece informações pormenorizadas sobre o nível, o ambiente, o estilo de vida e as ofertas de emprego nas diferentes regiões do país. A plataforma oferece uma calculadora para ajudar os jovens trabalhadores a calcular se o salário pretendido é suficiente para manter o estilo de vida que desejam.

Saiba mais em: <https://bulgariawantsyou.com>

### Boa prática 2: BAMCO DPC

A *Bulgarian Association of Management Consulting Organisations* (BAMCO) oferece um programa bem-sucedido de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para consultores de gestão e profissionais de negócios. Este programa utiliza workshops, conferências e eventos de networking para melhorar as competências e conhecimentos dos participantes em áreas como a gestão estratégica, a liderança e as tendências do sector. Ao interagir com profissionais experientes através de debates interativos e exercícios práticos, os participantes podem manter-se atualizados sobre as mais recentes ferramentas e metodologias utilizadas na consultoria de gestão. Em última análise, o programa DPC da BAMCO ajuda os profissionais a manterem as suas qualificações, a permanecerem competitivos e a servirem melhor as necessidades evolutivas dos seus clientes.

Saiba mais em: <https://bamco.bg/resources/competence-development/>



### Boa prática 3: Home Office

O Código do Trabalho búlgaro permite o trabalho à distância, acordado através de contratos ou de negociações coletivas. As entidades patronais não podem impor o trabalho à distância, exceto em emergências. O horário de trabalho à distância é definido de forma semelhante ao do trabalho de escritório, mas os contratos individuais podem excluir as horas extraordinárias, os turnos noturnos ou o trabalho em feriados nacionais. Os trabalhadores à distância gerem os seus horários, mas devem estar disponíveis durante as horas de comunicação com a entidade patronal. As normas de desempenho são idênticas às dos trabalhadores de escritório. É necessário registar o tempo de trabalho, sendo os trabalhadores responsáveis pela exatidão dos dados.

Saiba mais em: <https://eurofast.eu/labor-code-and-remote-work-in-bulgaria/>

## GRÉCIA

### Boa prática 1: Associação Pan-helénica de Tradutores (PEM)

O PEM oferece programas de DPC aos seus membros, centrados na melhoria dos serviços prestados aos clientes, através da formação contínua e do desenvolvimento profissional. O programa abrange uma vasta gama de áreas de especial interesse para tradutores, intérpretes, profissionais de legendagem e editores. Os membros têm acesso ao programa a um custo reduzido ou mesmo gratuito, assegurando que as suas aptidões e os seus conhecimentos estão alinhados com as tendências do mercado. O sucesso deste programa pode ser atribuído à diversidade de temas, aos distintos oradores e à acessibilidade a membros de diferentes níveis.

Saiba mais em: <https://pem.gr/giati-na-ginete-melos/synechizomeni-epangelmatiki-katartisi-cpd/>



## Boa prática 2: Estudos Profissionais Mediterrânicos no Mediterranean College

Este centro de aprendizagem ao longo da vida oferece uma variedade de cursos DPC acreditados por organizações internacionais e organismos de atribuição de prémios. Os cursos centram-se no desenvolvimento pessoal em resposta às rápidas mudanças no local de trabalho, assegurando que os licenciados e os profissionais têm competências académicas e de empregabilidade atualizadas. O sucesso destes programas reside na sua garantia de qualidade, na acreditação por organizações de renome e na divisão em três áreas científicas principais, que servem diferentes domínios profissionais, como a saúde e os estudos sociais, a educação executiva e os estudos STEM.

Saiba mais em: <https://www.medcollege.edu.gr/en/cpd-courses/>

## Boa prática 3: Association of Valuers of Greece (SEKE)

A SEKE oferece programas de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) aos seus membros, como parte dos seus processos de renovação da acreditação. O DPC tem o formato de seminários e workshops online dirigidos aos seus membros. Estes seminários são dedicados a vários temas relacionados com a avaliação de imóveis, tais como "Práticas Europeias Contemporâneas de Avaliação e Desafios durante a Pandemia", "Avaliação de Hotéis, Imóveis Comerciais, Armazéns e Áreas Industriais e Arrendamentos de Curta Duração em Residências Externas", "Avaliação de Empresas" e "Avaliação de Imóveis", entre outros.

Saiba mais em: <https://avag.gr/cpd-2023/>





#### Boa prática 4: Associação Pan-helénica de Universidade Jónica (PEEMPIP)

A PEEMPIP oferece um programa de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) para tradutores desde 2014. Este programa garante que os membros se mantêm atualizados e competitivos, fornecendo vários métodos de aprendizagem, como seminários e workshops. Os membros que completam 18 créditos ao longo de três anos são reconhecidos como "tradutores em desenvolvimento contínuo". A PEEMPIP oferece certificados para estes programas para serem utilizados em candidaturas a emprego.

Saiba mais em: <https://peempip.gr/el/continuous-professional-development/>

#### Boa prática 5: Quadro de qualificações DPC

O Quadro de Qualificações CPD, desenvolvido pela EOPPEP em colaboração com o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato dos Empregadores em 2017, é um dos poucos esforços sistemáticos para definir os requisitos de educação e formação para conselheiros no local de trabalho. Aborda as qualificações e competências necessárias, tendo em conta as perspetivas dos empregadores e dos trabalhadores. Embora o seu impacto não tenha sido oficialmente documentado desde a sua criação, o quadro é altamente abrangente e adaptável a vários contextos. Foi concebido para acomodar as diversas realidades dos sectores económico e laboral da Grécia.

Saiba mais em: [https://www.eoppep.gr/images/SYEP/perigramma\\_SEP.pdf](https://www.eoppep.gr/images/SYEP/perigramma_SEP.pdf)



## CHIPRE

### Boa prática 1: Conselho da Juventude do Chipre

O Conselho da Juventude de Chipre lançou dois programas em 2017 para combater o desemprego dos jovens. O Programa Juventude Ativa utiliza uma campanha de informação e embaixadores para ligar os jovens a oportunidades de emprego. O Programa de Desenvolvimento do Empreendedorismo Juvenil ajuda os jovens desempregados com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos a explorar ideias de negócio e a tornarem-se empresários, através de seminários e de orientação.

Saiba mais em: <http://onek.org.cy/>

### Boa prática 2: Programa de apoio à formação profissional (TSP)

O Ministério da Educação de Chipre está a aplicar uma política que exige que todas as escolas desenvolvam um plano de formação profissional para os seus professores durante o ano letivo de 2023-2024. Este plano deve ser integrado no atual Plano Unificado de Desenvolvimento e Melhoria de cada escola. O Instituto Pedagógico oferece a um número limitado de escolas a oportunidade de participar num Programa especial de Apoio à Aprendizagem Profissional (VLSP) para apoio ao desenvolvimento profissional aprofundado durante todo o ano. Mais pormenores sobre o VLSP podem ser encontrados no website do Instituto Pedagógico.

Saiba mais em: [https://www.pi.ac.cy/pi/files/anakoinoseis/2022\\_2023/20230523\\_yem.pdf](https://www.pi.ac.cy/pi/files/anakoinoseis/2022_2023/20230523_yem.pdf)



### Boa prática 3: Programa de formação de professores para capacidades digitais

O Ministério da Educação lançou um programa de desenvolvimento de capacidades digitais para professores em março de 2021. Concebido com base nas necessidades dos professores, o programa disponibiliza módulos online e ferramentas de autoavaliação. Os professores podem definir objetivos de aprendizagem pessoais e escolher entre vários recursos para melhorar as suas competências digitais. Este programa reflete o enfoque do governo na educação digital nas escolas.

Saiba mais em: [https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3149%3A2021-02-15-07-33-16&catid=34%3A2010-06-02-08-27-34&Itemid=65&lang=el](https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=3149%3A2021-02-15-07-33-16&catid=34%3A2010-06-02-08-27-34&Itemid=65&lang=el)

### Boa prática 4: Implementação da política uniforme para a aprendizagem profissional

Esta Política Uniforme para a Aprendizagem Profissional recorda às escolas que devem apresentar um relatório sobre a formação profissional dos seus professores de acordo com a Política Uniforme para a Aprendizagem Profissional. O relatório descreve as ações implementadas e a sua eficácia. Este relatório é feito eletronicamente e ajuda a decidir sobre a continuação da participação ou a procura de mais apoio ao desenvolvimento profissional.

Saiba mais em: <https://epaggelmatikimathisi.pi.ac.cy/index.jsp?pnum=PUB001>



## Boa prática 5: EY Chipre

A EY Chipre tem o prazer de anunciar a conclusão bem-sucedida do seu evento de webcast, onde foram apresentados os resultados do Inquérito sobre o Bem-estar no Local de Trabalho no Chipre. O evento, realizado a 20 de novembro de 2023, reuniu líderes da indústria, profissionais e partes interessadas para discutir e analisar os resultados deste importante inquérito. Esta iniciativa, liderada pela EY, procura desvendar as perceções das empresas sobre o bem-estar, as iniciativas existentes e a disponibilidade para implementar práticas de bem-estar.

Saiba mais em: [https://www.ey.com/en\\_gl/newsroom/2023/09/pay-well-being-and-flexibility-prolong-workplace-tensions-as-more-than-a-third-of-employees-likely-to-quit-ey-survey-finds](https://www.ey.com/en_gl/newsroom/2023/09/pay-well-being-and-flexibility-prolong-workplace-tensions-as-more-than-a-third-of-employees-likely-to-quit-ey-survey-finds)

## ÁUSTRIA

### Boa prática 1: Cursos de dupla certificação austríacos

Os cursos de dupla certificação austríacos são uma história de sucesso em si mesmos e, em particular, uma garantia de aprendizagem. Na Áustria, a formação profissional é ministrada no âmbito de um ensino escolar (a tempo inteiro) ou do sistema de dupla certificação (ISCED 354, QEQ 4). O ensino e a formação profissionais de dupla certificação, com atualmente 227 estágios diferentes (a partir de maio de 2022), têm lugar em dois locais de aprendizagem - na empresa de formação e na escola profissional. Oferece uma formação no local de trabalho que está próxima da economia e do mercado de trabalho, com uma ligação direta à atividade empresarial."

Saiba mais em: <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Vocational-Training-and-Skills.html>



## Boa prática 2: SkillsWeekAustria

A SkillsWeekAustria é organizada pela Câmara Económica Federal. A Iniciativa de Competências da Câmara de Comércio, juntamente com a Associação Skills Áustria e a Austrian Skills, está a demonstrar eficazmente ao público o quão atrativa é a formação profissional e o que se pode conseguir com a mesma. A nova SkillsWeekAustria tem por objetivo mobilizar os jovens

Saiba mais em: <https://www.wko.at/skillsweekaustria/start>

## Boa prática 3: O sistema de proteção social da Áustria

Na Áustria, um sistema de segurança social sólido assegura o bem-estar dos indivíduos e das famílias através de vários benefícios e programas de assistência. Os subsídios de desemprego, os abonos de família e o apoio à guarda de crianças proporcionam estabilidade financeira e assistência aos necessitados, enquanto os programas de assistência aos trabalhadores oferecem aconselhamento confidencial, recursos de saúde mental e serviços de apoio aos trabalhadores. As iniciativas de saúde e bem-estar nos locais de trabalho, juntamente com os serviços de saúde ocupacional, dão prioridade ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores. A representação dos trabalhadores através de conselhos de empresa e defensores assegura que os direitos e interesses dos trabalhadores são defendidos no local de trabalho, promovendo um ambiente de apoio conducente ao bem-estar geral.

Saiba mais em: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Nationale-Strategie-zur-psychischen-Gesundheit.html>



## IRLANDA

### Good Practice 1: SOLAS apprenticeship

O Programa SOLAS de apoio aos estágios oferece incentivos financeiros e serviços de apoio aos empregadores, estagiários e instituições de ensino envolvidas na formação de estagiários. Através deste programa, os empregadores recebem subsídios para compensar os custos de formação dos estagiários, enquanto os estagiários recebem apoio financeiro para cobrir despesas como viagens e alojamento.

Saiba mais em: <https://www.apprenticeship.ie/>

### Boa prática 2: Skills to Advance

A iniciativa *Skills to Advance* disponibiliza oportunidades de melhoria de competências e de requalificação profissional a indivíduos atualmente empregados em profissões pouco qualificadas. Oferece programas de formação adaptados, concebidos para melhorar as competências e qualificações dos participantes, permitindo-lhes progredir nas suas carreiras e aceder a empregos mais bem remunerados.

Saiba mais em: <https://www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/>

### Boa prática 3: Tech apprenticeship

O programa *Tech apprenticeship*, desenvolvido em parceria com empresas líderes no setor da tecnologia, possibilita aos jovens trabalhadores a oportunidade de adquirirem experiência prática em áreas como o desenvolvimento de software, a cibersegurança e a análise de dados. Os licenciados do programa conseguiram emprego em empresas tecnológicas de topo e contribuíram para a reputação da Irlanda como um centro tecnológico global.

Saiba mais em: <https://fit.ie/tech-apprenticeships/>



## Boa prática 4: Competências no domínio da hotelaria

Numa colaboração entre instituições de ensino e a indústria hoteleira, este programa proporciona aos jovens trabalhadores uma formação especializada em áreas como as artes culinárias, a gestão hoteleira e o serviço ao cliente. Os licenciados têm vindo a seguir carreiras de sucesso em hotéis, restaurantes e empresas relacionadas com o turismo.

Saiba mais em: <https://hospitalityskillsireland.com/>

## Boa prática 5: Skillnet Ireland

A *Skillnet Ireland* (uma rede financiada pelo Estado) desempenha um papel fundamental na promoção do desenvolvimento da mão de obra orientada para as empresas. Disponibiliza oportunidades de formação em vários setores, com ênfase no EFP. Através das redes Skillnet, os prestadores de EFP podem aceder a programas destinados a aperfeiçoar as competências digitais e a aperfeiçoar as metodologias pedagógicas para melhor servir os formandos e se alinharem com as exigências do mercado de trabalho.

Saiba mais em: <https://www.skillnetireland.ie/>

## Boa prática 6: Springboard+

O *Springboard+* oferece oportunidades de ensino superior e de formação gratuitas ou subsidiadas para melhorar as competências ou requalificar os indivíduos em domínios com elevada procura, como a proficiência digital. Os prestadores de EFP podem participar na oferta de cursos no âmbito do Springboard+ ou tirar partido do programa para melhorar as competências do seu próprio pessoal, reforçando assim a qualidade e a pertinência da oferta de EFP.

Saiba mais em: <https://hea.ie/skills-engagement/springboard/>



## Boa prática 7: Technology Enhanced Learning (TEL)

Os serviços de apoio à aprendizagem reforçada pela tecnologia (TEL) em muitas instituições de ensino superior oferecem uma assistência inestimável aos prestadores de EFP na integração eficaz da tecnologia nos processos de ensino e aprendizagem. Estes serviços fornecem aos educadores de EFP a orientação, os recursos e as estratégias necessárias para tirar o máximo partido das ferramentas digitais, promovendo assim melhores experiências de aprendizagem e tornando a oferta de EFP mais acessível a um leque diversificado de alunos. Através de esforços concertados entre estes programas e iniciativas, a Irlanda sublinha o seu empenho em fazer avançar a oferta de EFP em consonância com a evolução das necessidades do mercado de trabalho.

Saiba mais em: <https://www.ucd.ie/teaching/resources/technologyenhancedlearning/>

## Boa prática 8: Quadro de referência para um local de trabalho saudável

O Quadro de referência para um local de trabalho saudável da Irlanda oferece orientações aos empregadores para a criação de locais de trabalho mais saudáveis. Alinha-se com a legislação existente em matéria de saúde e segurança, mas não obriga à participação. Existem benefícios tanto para os trabalhadores como para as empresas. O desenvolvimento do quadro envolveu vários departamentos governamentais e a consulta das partes interessadas. Um curso de formação apoia a sua implementação.

Saiba mais em: <https://healthyworkplace.ie/about-irelands-healthy-workplace-framework/>





## Boa prática 9: Healthy Ireland at Work

O quadro de referência Healthy Ireland at Work (2021-2025) promove o bem-estar dos trabalhadores na Irlanda. Oferece orientações para que os locais de trabalho criem ambientes saudáveis através de iniciativas como apoio à saúde mental, programas de atividade física e opções de alimentação saudável. O quadro destaca os benefícios de uma força de trabalho saudável, incluindo o aumento da produtividade e a redução do absentismo.

Saiba mais em: <https://assets.gov.ie/207313/1c6a20c9-dcd9-4e17-aa9d-d9e4889dd28d.pdf>



## PORTUGAL

### Boa prática 1: Ações promovidas pelo IEFP (iniciativas públicas)

Compromisso Emprego Sustentável - Apoio excecional e transitório à contratação com mecanismos de diferenciação positiva dos jovens:

- Redução do período mínimo de inscrição para as pessoas até aos 35 anos de idade.
- Aumento de 25% no apoio à contratação de jovens com menos de 35 anos.
- A entidade patronal é obrigada a prestar formação adequada.

Saiba mais em: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medCompromissoEmpregoSustentavel.do>

Estágios ATIVAR.PT - Estágios práticos para jovens, com a duração de 9 meses:

- Os candidatos elegíveis são, regra geral, os jovens (com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 30 anos).
- A remuneração dos estágios depende das qualificações do jovem.

Learn more at <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>

Emprego Jovem Ativo - Estágio prático de seis meses com equipas de jovens, com vista à melhoria das suas condições de inserção socioprofissional.

Saiba mais em: [https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++\(vf+17-01-2022\).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0](https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++(vf+17-01-2022).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0)



Iniciativa Emprego Jovem - Programa de apoio à formação e à empregabilidade dos jovens NEET (Not in Employment, Education or Training).

Saiba mais em: [https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/sumario\\_executivo\\_pt\\_avaliacao\\_iej\\_2018\\_fevereiro2021.pdf](https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/sumario_executivo_pt_avaliacao_iej_2018_fevereiro2021.pdf)

## **Boa prática 2: Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem**

É uma iniciativa de trabalho em rede entre os municípios portugueses empenhados em oferecer aos seus jovens mais e melhores oportunidades para o seu futuro, criando condições para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional. Seguindo as orientações da Comissão Europeia e os princípios do Ano Europeu da Juventude em 2022 e do Ano Europeu das Competências em 2023, o Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem pretende servir de plataforma informal de partilha para que os municípios possam facilitar oportunidades de desenvolvimento de competências essenciais a uma empregabilidade de qualidade e ao empreendedorismo jovem, apoiando assim a fixação dos seus jovens.

Saiba mais em: <https://pactoemprego jovem.pt/>



### Boa prática 3: Iniciativas privadas

Iniciativa Nestlé Emprego Jovem - possibilitou o acesso a oportunidades de emprego e formação a jovens até aos 30 anos, contribuindo para o combate ao desemprego nesta faixa etária.

Saiba mais em: <https://ods.pt/caso-de-estudo/iniciativa-nestle-emprego-jovem/>

Programas de Talento Jovem - O Programa de Trainees de Gestão de Operações da Jerónimo Martins é o seu principal programa de captação de jovens talentos. Oferece uma combinação de experiência de trabalho real e um programa de formação personalizado no setor da distribuição alimentar, com a duração de um ano. Este programa tem como objetivo desenvolver conhecimentos empresariais e competências práticas. A Jerónimo Martins também oferece outros programas orientados para os jovens, como estágios e apoio a teses académicas

Saiba mais em: <https://www.jeronimomartins.com/pt/carreiras/estudantes-e-recem-licenciados/trainee-programme/>

### Boa prática 4: Prémio "Locais de trabalho saudáveis"

A Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) promove o "Prémio Locais de Trabalho Saudáveis", cujo objetivo é reconhecer e distinguir as organizações portuguesas com contributos notáveis e inovadores para a segurança, o bem-estar e a saúde (física e psicológica) no local de trabalho.

Saiba mais em: <https://maisprodutividade.org/healthyworkplaces/>



## Boa prática 5: Aplicação LiveWell

Trata-se de uma aplicação chamada LiveWell que a Zurich oferece aos seus empregados. A aplicação promove um estilo de vida saudável e incentiva os funcionários a fazerem mudanças positivas. Os funcionários podem acompanhar a sua atividade e definir objetivos. A aplicação oferece dicas e sugestões para ajudá-los a atingir os seus objetivos. A Zurich lançou a LiveWell como parte do seu compromisso para com o bem-estar dos colaboradores.

Saiba mais em: <https://livewell.zurich.com/>

## Boa prática 6: Mind your Mind

A EDP, uma empresa do setor da energia, realiza a campanha "Mind your Mind" para promover a sensibilização para a saúde mental entre os seus 13.000 colaboradores. A campanha oferece palestras de especialistas e workshops sobre hábitos saudáveis para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, tudo parte da estratégia mais alargada de bem-estar da empresa.

Saiba mais em: <https://www.edp.com/en/edp-yes/mind-your-mind>



## 5. RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS

De um modo geral, uma lição óbvia, mas necessária, dos briefings das políticas é que o bem-estar é importante para a política e a política é importante para o bem-estar. Este é um ponto crucial se estiver relacionado com o potencial da política para moldar a cultura. A política pode impactar, influenciar e afetar a cultura das pessoas e as múltiplas dimensões que fazem parte das políticas acabam por se tornar também parte da cultura. Existe aqui uma oportunidade crítica para as políticas sublinharem a importância de cuidar da saúde mental- emocional e física, tanto dentro como fora do local de trabalho e mudar a cultura atual sobre o bem-estar para quebrar o estigma que ainda hoje rodeia os temas da saúde mental, especialmente no trabalho e nas organizações. Foram elaboradas e produzidas recomendações sobre os seguintes temas:



- **Recomendações sobre intervenções digitais para o bem-estar dos trabalhadores e o trabalho em equipa**

Na era digital, estas intervenções, caracterizadas pela sua flexibilidade e acessibilidade, superam as abordagens tradicionais. A conceção de plataformas digitais envolventes é essencial para manter o interesse dos utilizadores e a segurança dos dados não pode ser comprometida. Nesta transição digital, deve haver pessoal especializado para supervisionar a implantação e a gestão sem descontinuidades destas intervenções. A visão final é um espaço de trabalho digital harmonizado onde a privacidade do utilizador é respeitada e a participação proactiva é defendida, visando um ambiente de trabalho holístico e mais saudável.

- **Importância de assegurar a participação e de selecionar as intervenções com base nas necessidades dos trabalhadores**

No centro das suas principais recomendações está a defesa de uma abordagem participativa, garantindo que todas as vozes são ouvidas e consideradas. O processo foi iniciado com uma entrevista de grupo de discussão, que não só facilita conversas abertas sobre saúde mental, mas também ajuda a identificar áreas de intervenção.

Os participantes aprofundam as conclusões de forma colaborativa, traduzindo-as em recomendações tangíveis. O resultado é um plano de ação meticulosamente elaborado para se alinhar com as necessidades, desafios e objetivos únicos da organização. Através deste processo intrincado e inclusivo, as intervenções não são apenas sugeridas, mas adaptadas, garantindo uma eficácia e relevância ótimas.

- **As necessidades das PME na conceção e aplicação de intervenções no domínio da saúde mental e do bem-estar**

É essencial concentrar-se em resultados claros em termos de custo-benefício, dada a filosofia predominante de que "o dinheiro é rei" nas empresas mais pequenas. É fundamental envolver a gestão de topo, frequentemente os proprietários e assegurar a participação ativa dos trabalhadores. A utilidade dos recursos online, acessíveis fora do horário normal de trabalho, é sublinhada. O desenvolvimento de estudos de caso



específicos para as PME, apoiados por um financiamento adequado, é crucial. O recurso a redes empresariais centradas nas PME, incluindo câmaras de comércio e outras organizações de serviços às empresas, pode ampliar o alcance e o impacto. O documento sugere que se ofereça apoio externo, tanto em termos de recursos humanos, como financeiros, especialmente às microempresas, aumentando a eficácia das intervenções de promoção da saúde no local de trabalho.

- **Papel dos parceiros sociais na promoção da saúde mental e do bem-estar nas PME**

Os parceiros sociais têm um papel histórico na política de saúde no local de trabalho e estão bem preparados para abordar questões emergentes de saúde mental. A melhoria da saúde mental pode beneficiar os empregadores, reduzindo o absentismo e melhorando a moral, sendo essencial defender a sensibilização para a saúde mental, apoiar o desenvolvimento de políticas, realizar investigação, proporcionar formação e lançar campanhas de informação.

- **Papel dos decisores políticos na melhoria do bem-estar no local de trabalho**

Importância de adotar uma abordagem global da saúde mental no trabalho, que inclua a prevenção, a promoção, o tratamento e os cuidados. O relatório propõe igualmente a integração da saúde mental na diretiva-quadro europeia relativa à segurança e saúde no trabalho. Ao nível nacional, as recomendações apelam ao desenvolvimento de planos de ação nacionais em matéria de saúde mental, incluindo um enfoque na saúde mental no trabalho.





- **Formação para a promoção do bem-estar no local de trabalho**

Estas recomendações estão alinhadas com os requisitos legais de saúde e segurança e com as melhores práticas de gestão do bem-estar no trabalho, em conformidade com a recente comunicação da Comissão Europeia. A política visa um público alargado, incluindo organizações, profissionais de RH, gestores, especialistas em saúde no trabalho, trabalhadores, seus representantes e decisores políticos, tanto ao nível europeu, como nacional. As recomendações incluem o seguinte: incorporar responsabilidades estatutárias (por exemplo, o conteúdo da formação deve abranger as obrigações estatutárias relacionadas com a gestão dos riscos de stress no local de trabalho), garantir conhecimentos e competências abrangentes em matéria de saúde e segurança, proporcionar formação a um público mais vasto, considerar a certificação da formação para a promoção do bem-estar e adaptá-la às necessidades específicas dos jovens trabalhadores e empregadores, abordando os seus desafios únicos.



## 6. CONCLUSÃO

Em conclusão, este relatório representa uma componente crucial da missão do projeto BE WELL para melhorar as estratégias de bem-estar e fornecer recursos de formação valiosos para os jovens trabalhadores nas PME e em vários contextos de trabalho. As ideias e orientações baseadas em evidências contidas neste relatório têm como objetivo ajudar os empregadores, os profissionais de saúde, os decisores políticos nacionais e os decisores políticos da UE a promover mudanças positivas. Ao promover ambientes de trabalho mais saudáveis, procura-se melhorar o bem-estar mental dos jovens trabalhadores em toda a Europa.

O projeto BE WELL mantém-se fiel ao seu compromisso de formar o pessoal no local de trabalho, dando prioridade ao bem-estar como um aspeto fundamental da cultura organizacional. Este enfoque não só beneficia os indivíduos, melhorando a sua saúde mental e a satisfação geral com o trabalho, mas também contribui positivamente para a sociedade em geral, criando ambientes de trabalho mais favoráveis e produtivos. Através de esforços e colaboração contínuos, o projeto aspira a estabelecer uma referência para as práticas de bem-estar nos locais de trabalho em toda a Europa, assegurando que os jovens trabalhadores recebem o apoio de que necessitam para prosperar pessoal e profissionalmente.





# BE WELL



Cofinanciado pela  
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Número do projeto: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525