

RESUMO

- **Apresentação**
- **Metodologia**
- **Objetivos específicos**
- **Estrutura**
- **Motivação**

Tertúlia “Aprendizagem ao longo da vida: O Papel das Soft Skills”

Sessão na Rebis Consulting

Apresentação: A APDSI realizou uma tertúlia sobre a importância das *soft skills* na qualificação das competências no mundo digital para maior e melhor empregabilidade. O encontro, organizado pelo Grupo de Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade da APDSI, realizou-se na terça-feira, 2 de outubro, no Edifício Goa, em Sacavém, nas instalações da Rebis Consulting, uma empresa de consultoria que existe há quatro anos e que conta com colaboradores de vários pontos do país e do estrangeiro.

Metodologia: Estabelecer uma comparação, bem como apontar vantagens e desvantagens na valorização das *soft skills*, *hard skills* ou ambas no mercado de trabalho. Realizar um debate para enriquecer com novas perspetivas este assunto e apontar soluções para problemas já identificados.

Objetivos específicos: Abrir caminho para um estudo mais alargado por parte do Grupo de Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade da APDSI nesta matéria.

Estrutura:

- **Professora Maria Helena Monteiro, presidente da APDSI**, destaca a resiliência que é necessária para adquirir novas técnicas para superar o inesperado e contribuir positivamente para novos cenários – tudo isto passa pela utilização das *soft skills*.

- **Mário Ceitil, Presidente da APG (Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas)**, começou por estabelecer a diferença entre gestão de pessoal, recursos humanos e pessoas, preferindo a designação de CPO - Chief People Officer, para substituir a já existente de chefe de recursos humanos.

- A nova sociedade está a trazer uma conceção diferente de trabalho e sobre a pessoa no trabalho. Sempre foi assim, basta fazer-se a identificação de *portfolios* requeridos de competências que sempre foram caracterizadas por dinâmicas momentâneas do que eram as conceções de trabalho. O trabalho muda, as pessoas também têm que mudar.

- As *soft skills*, por serem algo comportamental, há a tendência para a sua desvalorização em detrimento das competências técnicas mas não devia ser assim. São designadas *soft* porque fazem parte de um sistema operativo mental que aciona a máquina (cérebro). A consolidação de uma competência de natureza comportamental sedimenta-se durante um processo humano que demora muitos anos.

- Atitude e comportamento são destintos. Qual das duas tem mais impacto na performance profissional de uma pessoa? À medida que o trabalho vai sendo mais complexo, essa complexidade vai exigir mais das pessoas ao nível da sua capacidade para resolver problemas. As pessoas revelam-se no seu melhor e pior em momentos de stresse. Hoje para se ser um bom profissional é preciso ser boa pessoa: íntegra, com carácter e valores profundos.

- Hoje em dia tomamos decisões num ambiente cada vez mais imprevisível e com um impacto cada vez maior. Como singrar no caos? Com uma bússola interior e com eficácia com garantia de sustentabilidade.

- **Soft Skill é a competência com a qual e sem a qual não ficamos tal e qual.**

- **Sofia Menéres, professora do ISPA**, começou por manifestar a sua opinião de que as *soft skills* parecem ser mais difíceis de desenvolver que as *hard skills* porque precisamos de nos ouvir e interagir. São mais desafiantes e por isso talvez ganhem mais importância.

- Ganhar características técnicas é mais fácil porque estas aprendem-se.

- Transmissão de cultura só pode ser conseguida com as *soft skills*, se não corre-se o risco de haver uma passagem de conhecimento mais rápida e imediata e perde-se informação de valor.

- Como nos mantermos empregáveis num mundo a alta velocidade e como nos posicionamos perante isto? Com uma maior capacidade de adaptação e flexibilidade mas é preciso ter em atenção que a capacidade de resiliência do Ser Humano é limitada. Com o tempo as pessoas perdem o seu sentido de identidade e integridade e não conseguem refletir com um desenvolvimento tecnológico voraz.

- Como as empresas tecnológicas se articulam com as áreas das humanidades?

- **Nuno Nogueira, da Rebis Consulting**, desafia os outros participantes na tertúlia a definirem se a capacidade de aprendizagem é uma *hard* ou *soft skill*.

- Se algo me entusiasma do ponto de vista profissional, o meu limite para aprender sobre isso é infinita. E esta é uma característica que até acontece nos menos jovens.

- Como se lida com a capacidade de resiliência ou frustração? O mercado de trabalho e a forma de trabalhar podem não estar de acordo com a nossa maneira de ser.

- **Fernanda Ledesma, do Grupo de Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade da APDSI**, responde que todos temos capacidade para aprender mas nem todos temos disponibilidade mental ou motivação para tal.

- Na recuperação da crise, os números do desemprego não baixaram tanto quanto o esperado porque muitos empregos foram substituídos pelas máquinas.

- As *soft skills* só fazem sentido se existirem *hard skills*. A escola tem de ter uma atitude responsável e não apenas divertida; não há aprendizagem sem responsabilidade.

- **Sofia Menéres, professora do ISPA**, acrescenta que todos somos capazes de aprender mas que essa capacidade depende das ferramentas base que a pessoa tem e quanto pode disponibilizar para essa aprendizagem.

- **Marco Frazão, formador em Cidadania digital a alunos dos 8 as 14 anos**, revelou dados preocupantes no que concerne à preparação dos mais jovens (mas também dos menos jovens) para serem cidadãos responsáveis online. Mais competências sociais fazem falta na escolaridade base. O ovo curricular está cheio; pouco ou nada sobra para as competências digitais e, como consequência, não sabem usar o que usam diariamente.

- Quem ensina aos mais novos a capacidade para saber descansar?

- É impossível sermos bons em tudo. Essa filosofia restringe as capacidades de algumas pessoas mas norteia o futuro de outros. Como se orientam vocacionalmente as pessoas com capacidades médias ou inferiores?

- **Sara Brito, People Value**, começa por destacar o grande investimento que as empresas têm feito em novas tecnologias, impulsionadas pelo RGPD, mas nem sempre com a garantia de que as competências lá estejam. Há quem já tenha a tecnologia mas não a sabe por a funcionar.

- O Data Science começa a ser fundamental na tomada de posição.

- É necessário sensibilizar os colaboradores para o que está a acontecer; a libertação repentina obriga tudo a funcionar mais rapidamente.

- A realidade aumentada vai dispensar a formação inicial nos colaboradores mas o que vai acontecer aos nossos cérebros?

- As *soft skills* são muito importantes e as engenharias não estão a dar formação nestas áreas. Não sabemos viver e conviver com as outras competências.

- Maria José Sousa, do Ministério da Economia, realça o quanto trabalhar em diferentes culturas requer adaptação, mudança e aprendizagem.

- Todos nós temos capacidade para aprender, tendo em conta o nosso background, podemos é ter maior ou menor predisposição para aprender.

- As *hard skills* são fatores de competitividade. Já as competências sociais e relacionais permitem potenciar o desenvolvimento das outras.

- Curiosidade e imaginação são dois elementos que permitem alavancar a criatividade e inovação. No mercado de trabalho é valorizado alguém que tem capacidade para propor novas

práticas e processos, criar soluções para o processo produtivo, dando um incremento de qualidade nalgumas funções e atividades.

- Estamos sempre a aprender, a assimilar informação.

CONCLUSÕES:

- As *hard skills* são indispensáveis – queremos e preferimos peritos. Contudo, a evolução tecnológica permite que parte das *hard skills* sejam garantidas por meios humanos alternativos. São libertadas parte das *hard skills* para dar lugar a algumas *soft skills*.

- Os robôs vieram substituir o trabalho escravo. Pela primeira vez vamos poder libertar os Seres Humanos de tarefas humilhantes, libertando o que de melhor existe nas pessoas – há esperança no futuro da humanidade.

- O desafio dos humanos é conceber uma ordem social que vai trazer condições de vida à Humanidade como nunca existiram até agora. Com o avanço tecnológico pode haver vidas fantásticas ou miseráveis.

- O desenvolvimento humano das escolas tem um papel importante nas *hard* e nas *soft skills*.

- Seja qual for a nossa profissão, cedo ou tarde vamos ficar obsoletos a não ser que tenhamos capacidade de aprender todos os dias e a todos os instantes.