

Índice

LISTA DE TABELAS	22
LISTA DE NÚMEROS	22
ABREVIATURAS	22
1. INTRODUÇÃO	32
1.1 Âmbito.....	32
1.2 Objetivos	33
1.3 Estrutura	33
2. PROJETO ENQUADRAMENTO.....	33
2.1 Visão geral do projeto	33
2.2 Objetivos do Projeto.....	44
2.3 Parceiros de Projeto	44
SFEDI	44
UOP.....	44
WSBINOZ.....	44
FIPL	44
UPIT	54
INNOVENTUM OY	55
RIGHTCHALLENGE	55
IHK	55
2.4 Resultados do projeto	55
3. ABORDAGEM e METODOLOGIA	66
3.1 Pesquisa de secretária	66
3.2 Questionário	66
4. ANÁLISE	76
4.1 Estatísticas descritivas	77
4.2 Resultados qualitativos	99
5. Recomendações políticas	2018
6. ANEXO:	23
Perguntas de entrevista semi-estruturadas para o DOCUMENTO DE RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS	2321

LISTA DE TABELAS

[Quadro 1: Distribuição da identidade dos Participantes entre os países parceiros](#) 96

LISTA DE NÚMEROS

[Figura 1: Atribuição de grupos de concentração participantes com base no país de residência](#)
..... 86

[Figura 2: Atribuição de participantes do grupo de concentração com base no seu estatuto/identidade](#) 86

[Figura 3: Repartição dos participantes com base no seu estatuto e país de residência](#) 97

ABREVIATURAS

SFEDI GROUP	Small Firms Enterprise Development Initiative Limited_Reino Unido
UOP	University of the Peloponnese_Grécia
WSBINOZ	WYKSZA SZKOŁA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU_Polónia
FIP	FUTURE IN PERSPECTIVE LIMITED_Irlanda
UPIT	UNIVERSITATEA DIN PITESTI_Roméia
INNOVENTUM	INNOVENTUM OY_Filândia
RIGHT CHALLENGE	Rightchallenge – Associação_Portugal
IHK	IHK- PROJEKTGESELLSCHAFT MBH_Alemanha
PME	Pequenas e Médias empresas
EFP	Educação e Formação Profissional
REMOTE CTRL	Construção de Competências e Atributos para o Trabalho Remoto

1. INTRODUÇÃO

1.1 Âmbito

Este documento de recomendações políticas apresenta os resultados do trabalho empírico que tem sido realizado no âmbito do Projeto Europeu "Remote CTRL_ Construção de Competências e Atributos para o Trabalho Remoto" para destacar a importância de apoiar a gestão do trabalho remoto e reforçar as ligações entre os empregadores das PME e os trabalhadores para a melhor implementação do ambiente de trabalho remoto para alcançar benefícios duradouros para a sociedade e a economia. O trabalho fornece o pano de fundo do projeto e a principal lógica por trás dele. Resume também a abordagem metodológica que foi adotada para atingir os objetivos, a evidência empírica que foi recolhida e a análise que tem sido conduzida ao longo das diferentes tarefas implementadas até agora pela equipa do projeto. Em termos de âmbito geográfico, inclui uma análise dos elementos de prova empíricos recolhidos junto dos parceiros e de outras partes-chave interessadas dos seguintes países europeus: Reino Unido, Irlanda, Alemanha, Finlândia, Portugal, Grécia, Roménia e Polónia.

1.2 Objetivos

Este documento de recomendações políticas apresenta os resultados da implementação do currículo às PME selecionadas e aos formadores de EFP, a fim de salientar a importância de apoiar a gestão remota do trabalho e reforçar as ligações entre os empregadores e os trabalhadores das PME. Mais especificamente, pretende destacar:

- i. o papel dos profissionais do EFP no apoio à gestão do trabalho remoto no seio das PME,
- ii. a importância da gestão remota do trabalho no seio das PME na melhoria do seu funcionamento e
- iii. as mudanças na política devem ter lugar para tornar a parceria entre empregadores e trabalhadores das PME mais eficaz no trabalho remoto.

1.3 Estrutura

O documento político é constituído pelos seguintes capítulos:

- **Quadro de Projetos:** Neste capítulo são analisadas as principais características do projeto, incluindo os objetivos, os parceiros, o trabalho que tem sido realizado, bem como os principais resultados.
- **Abordagem e Metodologia:** Neste capítulo é apresentada a metodologia seguida para a otimização do currículo de Capacidades e Atributos de Construção para Trabalho Remoto
- **Análise:** Este capítulo fornece informações sobre os principais resultados da metodologia que tem sido realizada, no que diz respeito ao conjunto de Competências e Atributos para o Currículo de Trabalho Remoto e à sua relação com as necessidades das PME.
- **Conclusões & Rumo de Ação:** Neste capítulo são apresentadas as principais conclusões derivadas da análise e propõe-se um curso de ação para a implementação da política.
- **ANEXOS,** incluindo material de apoio e provas, tal como referenciados ao longo do documento.

2. ESTRUTURA DO PROJETO

2.1 Visão geral do projeto

O trabalho remoto é o modelo do mercado de trabalho do futuro com o potencial não só para melhorar o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores, mas também para reduzir a nossa pegada

de carbono, o que será uma motivação significativa para os trabalhadores do futuro. Proporciona muitos benefícios aos empregadores, aos trabalhadores, aos governos e à sociedade em geral. No entanto, para ser adotada em larga escala para apoiar a recuperação económica e ambiental global, tem de ser apoiada por materiais de educação e formação adaptados que construam competências e capacidades fundamentais nos empregadores e nos trabalhadores, para que se possam adaptar ao trabalho remoto. O projeto REMOTE CTRL visa desenvolver recursos de formação personalizados que respondam às necessidades dos empregadores, empregados e tutores de EFP num ambiente de trabalho remoto.

2.2 Objetivos do Projeto

A investigação conduzida a vários setores administrativos revela que, na maioria dos países europeus, as PME são convidadas a ambientes de trabalho remoto sem qualquer preparação ou planeamento. Como resultado, muitos empregados estão a ter dificuldades em lidar e adaptar-se às infraestruturas e às competências que são ineficientes. Além disso, identifica-se uma clara falta de uma formação e de materiais de apoio abrangentes que atendam tanto aos empregadores como aos trabalhadores e fornecem orientações sobre a forma como as práticas de trabalho remotas podem ser implementadas em todos os sectores económicos. O REMOTE CTRL aborda especificamente esta lacuna no panorama educativo profissional; e visa apoiar os trabalhadores e os empregadores em toda a Europa a construir as competências, aptidões e disciplinas de que necessitam para abraçar um futuro no trabalho remoto.

O REMOTE CTRL tem como objetivo criar materiais tanto para os empregadores como para os trabalhadores, permitindo-lhes apoiar-se a si próprios e uns aos outros e fomentar uma relação de confiança e respeito mútuo que seja fundamental para garantir o sucesso de qualquer política de trabalho remoto. Além disso, o projeto REMOTE CTRL oferece um Programa inovador de Formação em Serviço para tutores de EFP para construir a sua competência no domínio do trabalho remoto. O projeto REMOTE CTRL irá apoiá-los para facilitar a aprendizagem remota e aconselhar empregadores e empregados sobre práticas de trabalho remoto, que são os principais multiplicadores da abordagem proposta nesta aplicação.

2.3 Parceiros do Projeto

SFEDI

Criada em 1996, a Small Firms Enterprise Development Initiative no Reino Unido faz a diferença através da aprendizagem empresarial e do desenvolvimento de competências. Como organismo de competências sectoriais reconhecido pelo governo para as empresas empresariais, trabalha para apoiar a aprendizagem e o desenvolvimento de competências de potenciais e atuais gestores de pequenas empresas, colaboradores em organizações e profissionais, profissionais e educativos que trabalham para apoiar uma aprendizagem empreendedora e o desenvolvimento de competências.

UOP

A Universidade do Peloponeso na Grécia foi fundada em 2000 e aceitou os seus primeiros alunos em 2002. É composto por 9 Escolas e 22 Departamentos Académicos com uma população estudantil de aproximadamente 25000 pessoas. Oferece estudos em todos os ciclos de aprendizagem: licenciatura, pós-graduação e doutoramento, bem como atividades de Aprendizagem Longa e Veterinária.

WSBINOZ

É a primeira instituição não pública de ensino superior no centro da Polónia que oferece estudos aliados à saúde e aos médicos aliados, bem como faculdades de negócios e pedagogia. Na atual fase tem mais de 60-70 funcionários a tempo inteiro e mais de 200 professores académicos a contrato.

FIPL

Future In Perspective Limited (FIP) é uma empresa privada que trabalha na área da formação profissional, educação juvenil & adulto, e-learning, meios digitais. A empresa trabalha geralmente com PME rurais, microempresas e organizações sociais. A FIP coloca ênfase particular no desenvolvimento de vias de aprendizagem auto-dirigidas para incentivar o desenvolvimento educacional de "Free Agent Learners".

UPIT

A Universidade de Pitești (UPIT) é uma universidade estatal que pretende ser um fornecedor de HE dinâmico e eficiente na região. Atualmente acolhe cerca de 10.000 estudantes da região de Muntenia. Tem cerca de 700 docentes e funcionários administrativos remunerados. É constituída por 6 faculdades diferentes que oferecem Diplomas de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento (www.upit.ro). As áreas em que a UPIT está ativa e presta serviços são: educação & formação; investigação científica e aplicada; design e testes de software educativo; orientação e aconselhamento; orientação profissional; cooperação internacional em diferentes domínios; atividades de publicação.

INNOVENTUM OY

Innoventum Oy foi fundada em 2001. Tem uma experiência considerável no desenvolvimento de aplicações baseadas na Web fáceis de usar para fins que vão desde a aprendizagem por e-learning até às compras online e ao streaming de vídeo ao vivo e construiu uma reputação de excelência em design intuitivo tanto na Finlândia como em toda a Europa. O núcleo de pessoal da Innoventum é composto por quatro profissionais altamente qualificados. Há mais de uma década que estão envolvidos no desenvolvimento de ferramentas e plataformas de streaming de vídeo e e-learning e organizam a entrega de conteúdos de formação em colaboração com a rede local de organizações parceiras que trabalham nos domínios da educação juvenil e adulta, do trabalho juvenil, do desporto, dos migrantes e do apoio ao empreendedorismo.

RIGHTCHALLENGE

A Rightchallenge Associação é uma organização não-governamental que visa a promoção da educação e formação como meio de inclusão social e igualdade de oportunidades. É uma organização ativamente empenhada na comunidade, um dos seus pilares é a aprendizagem ao longo da vida, numa variedade de serviços como: Desenvolvimento de Recursos Humanos e capacitação nos domínios da educação, trabalho juvenil, EFP, intervenção comunitária, trabalho e emprego, conceção e desenvolvimento curricular em diversos sectores, tanto para ambientes presenciais como online. Apoio a pessoas sem qualificações ou em risco de exclusão.

IHK

É prestadora de serviços de Educação e Formação Profissional (EFP) a nível regional, nacional e internacional, atuando como prestadora de serviços em parceira com a Câmara de Comércio e das suas empresas associadas, bem como câmara de artesanato, ministérios e outras instituições que promovem o desenvolvimento económico. A IHK é iniciadora, líder e parceira ativa de diferentes parcerias estratégicas de EFP na região e a nível nacional com competências-chave em Aprendizagem Baseada no Trabalho, Validação e reconhecimento de competências informais/não formais, rede estabelecida de empresas locais e regionais.

2.4 Resultados do projeto

O projeto REMOTE CTRL aborda especificamente as necessidades das PME para políticas de trabalho remoto e tem como objetivo apoiar os trabalhadores e empregadores em toda a Europa a construir as competências, aptidões e disciplinas de que necessitam para abraçar um futuro de trabalho remoto.

O projeto REMOTE CTRL centra-se nas seguintes saídas para atingir estes objetivos:

- (1) Masterclasses e Manual para Empregadores, este é um programa de formação abrangente, ministrado através de uma série de sessões de masterclass destinadas a apoiar os empresários e gestores a adaptarem o seu negócio e o seu estilo de gestão para um ambiente de trabalho remoto. Estas sessões de masterclass são complementadas por um conjunto de ferramentas de recursos de aprendizagem digital curtos e moderadores, que os empresários e gestores podem usar para adaptar o seu modelo de negócio a um ambiente de trabalho remoto.
- (2) Toolkit para empregados – este conjunto de ferramentas tem como objetivo desenvolver as literacias de trabalho remoto dos colaboradores para que possam gerir carreiras remotas bem-sucedidas, fornecendo um conjunto completo de 18 recursos digitais que abordam a questão de uma perspetiva holística.
- (3) No Programa de Formação em Serviço para Tutores de EFP – este programa apoia os tutores de EFP para o ensino remoto e a facilitação, de modo a poderem integrar os recursos de aprendizagem digital que se desenvolvem no seu trabalho com empregadores e alunos de EFP.
- (4) O MOOC - O MOOC é a plataforma onde todos os materiais criados durante o período de vida do projeto e é de acesso livre remotamente.
- (5) O Relatório de Recomendações Políticas - O consórcio está consciente de que o modelo proposto neste projeto tem o potencial de gerar uma aprendizagem de políticas significativa em todos os países participantes. Como tal, um documento com recomendações políticas será a publicação fundamental para permitir aos parceiros refletirem sobre as lições aprendidas, fazerem recomendações políticas pertinentes, influenciarem o mercado de trabalho e a política do EFP a nível nacional e europeu, fazerem lobby para a mudança e, finalmente, apoiarem a exploração do modelo do projeto REMOTE CTRL.

3. ABORDAGEM e METODOLOGIA

A fim de construir o documento político, foi seguida uma abordagem metodológica a vários utilizadores, tendo em conta a necessidade de diversificar os meios de recolha de dados, de aproveitar os resultados de uma tarefa para desenvolver tarefas subsequentes e de envolver as principais partes interessadas identificadas. Para garantir a exaustividade da investigação e garantir resultados de alta qualidade, a equipa do projeto utilizou uma mistura de técnicas de recolha de dados que se complementam. As técnicas de recolha de dados incluem a investigação, bem como os relatórios através da distribuição de um questionário ao grupo de foco de cada parceiro que são descritos em detalhe nos parágrafos seguintes.

3.1 Investigação de secretária

A fase de recolha de dados foi iniciada com uma extensa investigação para identificar e definir fatores de transferência e gestão de inovação nas PME. Para recolher todas as informações relevantes sistematicamente os motores de busca convencionais foram usados, como o Google e o Google Scholar. Além disso, a fim de garantir uma visão precisa e completa das principais competências e atributos do trabalho remoto nas PME, a equipa do projeto utilizou relatórios e publicações académicas relevantes para o campo.

Com base na pesquisa, a equipa do projeto desenvolveu o perfil dos membros do grupo de foco necessários-inquiridos do questionário. Mais especificamente, foram definidas quatro categorias de inquiridos: a) Membros dos grupos de parceiros envolvidos no projeto, b) Formadores de EFP e c) Empregadores de PME e d) empregados de PMEs.

3.2 Questionário

A equipa do projeto desenvolveu um questionário sobre recomendações políticas que incluía os principais fatores e obstáculos à implementação do trabalho remoto nas PME. O questionário foi então distribuído aos grupos de concentração dos inquiridos escolhidos a partir da fase de

investigação. Cada parceiro sintetiza um relatório alargado com as principais tendências e diferenciações no grupo de foco.

Eventualmente, participaram no inquérito 83 partes interessadas de todos os países participantes no projeto, incluindo membros dos parceiros, empregadores das PME e funcionários e profissionais de EFP.

O questionário implicou quatro secções principais, a primeira relativa a informações gerais sobre os participantes e as restantes relativas a questões modificadas em três eixos: Trabalho REMOTO no país parceiro, experiência de trabalho remoto, impacto do Projeto REMOTE CTRL. O questionário é apresentado em anexo.

4. ANÁLISE

Neste capítulo, são apresentados os principais resultados da investigação e do questionário. O projeto REMOTE CTRL visa desenvolver recursos de formação personalizados que respondam às necessidades dos empregadores, empregados e tutores de EFP, dispostos a acomodar padrões de trabalho remotos ou padrões de trabalho flexíveis, num ambiente de trabalho remoto.

O principal foco da análise é a identificação de motoristas e barreiras à gestão do trabalho remoto, conforme descrito pelos membros dos parceiros, empregadores, empregados e profissionais de EFP na Europa. A análise inclui resultados quantitativos e qualitativos que fornecem informações cruciais para o desenvolvimento de um curso de ação baseado nas experiências e lições aprendidas durante o projeto REMOTE CTRL.

O questionário de recomendações Políticas divulgado pela UoP contém um conjunto de perguntas de entrevista semi-estruturadas para que todos os parceiros completem em conjunto com os seus tutores locais de EFP, empregadores e empregados durante consultas locais sob a forma de grupos de foco (cerca de 10 participantes por cada parceiro: membros do grupo parceiro, empregadores, empregados, formadores de EFP). Cada parceiro reuniu todas as respostas e enviou um relatório sumário à UoP, para compor o presente Documento com recomendações Políticas.

4.1 Estatísticas descritivas

Para começar, um dos principais aspetos da análise foi assegurar uma disseminação geográfica equilibrada dos participantes. A equipa do projeto monitorizou o processo de forma minuciosa e obteve a participação de membros de todos os sócios. Cada relatório de cada país indica o número e o estado dos participantes pertencentes a cada um dos grupos de foco específicos. A atribuição dos participantes com base no país de residência é apresentada no seguinte número.

País	participantes do grupo de foco
Reino Unido	10
Grécia	10
Polónia	10
Irlanda	10
Roménia	10
Finlândia	13
Portugal	10
Alemanha	10
TOTAL	80

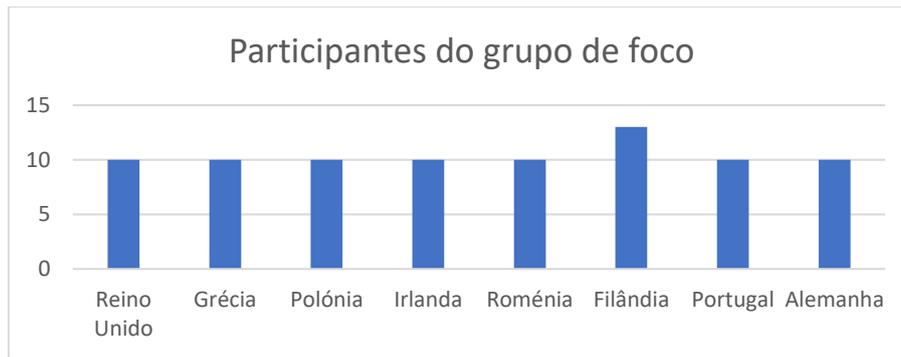


Figura 1: Atribuição de 1 participante com base no país de residência

Como se pode ver no diagrama acima, todos os países parceiros realizaram uma entrevista semi-estruturada com grupos de foco. Foi atingido um número médio de 10 participantes em cada grupo de foco.

Além disso, outro parâmetro importante que deve ser examinado são as características de cada participante. A seguinte análise de tabela centra-se na distribuição dos participantes entre as quatro principais categorias dos inquiridos: Parceiros do consórcio, empregadores das PME, colaboradores das PME e profissionais de EFP. Os resultados são apresentados no diagrama seguinte:

Identidade	Foco participantes do grupo
Treinador de VET	20
Empregador de PME	20
Funcionário das PME	31
Membro da equipa parceira	12

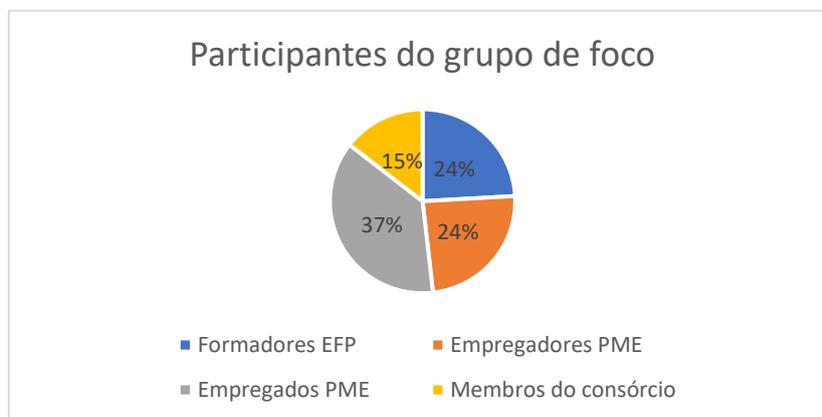


Figura 2: Atribuição de participantes do grupo de concentração com base no país/identidade

A maioria dos participantes foram representantes das PME, empregadores (24%) e trabalhadores (37%), 61% no total, o que é uma percentagem muito importante, uma vez que pode conduzir a uma representação precisa das necessidades das PME no domínio da gestão do trabalho remoto. Além disso, outro aspeto positivo é que a percentagem de formadores de EFP também é elevada (24%) e, por conseguinte, pode ser fornecida uma visão importante sobre a eficiência do currículo. Para além do que precede, é essencial examinar a divisão de cada categoria de inquiridos entre os países participantes.

Quadro 1: Distribuição da identidade dos Participantes entre países parceiros¹

PAÍS	MEMBRO DA EQUIPA PARCEIRA	EMPREGADORES DE PME	EMPREGADOS DAS PME	TREINADORES VETERINÁRIOS	TOTAL
Reino Unido	0	2	7	1	10
Grécia	1	3	2	4	10
Polónia	2	3	3	2	10
Irlanda	1	3	4	2	10
Roménia	0	0	5	5	10
Finlândia	6	3	2	2	13
Portugal	0	3	6	1	10
Alemanha	2	3	2	3	10
TOTAL	12	20	31	20	83

**

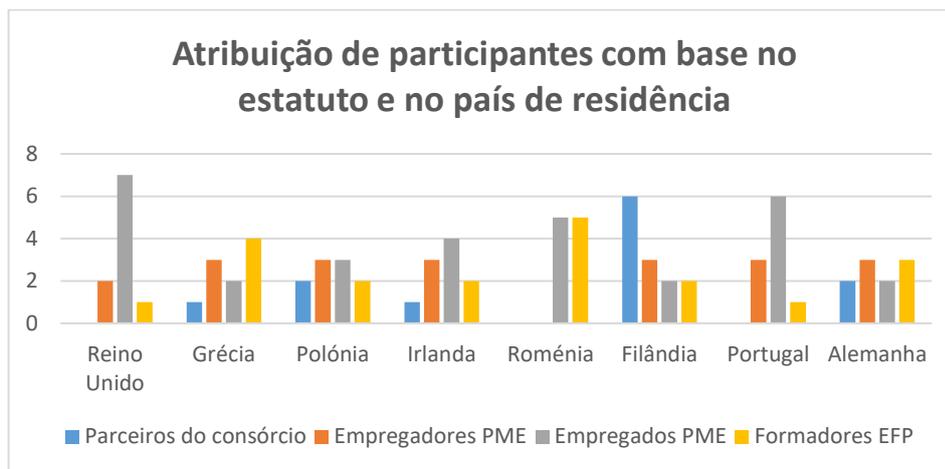


Figura 3: Atribuição de participantes com base no estatuto e no país de residência

Em particular, os grupos de foco com o maior número de trabalhadores das PME são realizados no Reino Unido (7 trabalhadores) e em Portugal (6 trabalhadores), seguidos pela Roménia (5 trabalhadores). Quanto aos grupos de foco com empregadores das PME, são realizados em média 3 empregadores na maioria dos países. Por fim, os profissionais de EFP estão presentes em todos os grupos de foco em números proporcionais, entre 4 e 1 participantes. Os membros parceiros também estão presentes em grupos de foco de cinco países.

Com base no quadro acima referido, a maioria dos representantes das PME provém do Reino Unido, da Roménia e de Portugal, enquanto a Roménia e a Grécia têm o maior número de formadores de EFP (5 e 4, respectivamente). Por conseguinte, o impacto destes países no desenvolvimento do documento político será maior.

4.2 Resultados qualitativos

Secção B: Trabalho REMOTO no país parceiro

B1 Descreva o quadro legislativo para trabalhos Remotos no seu país

Âmbito de questão

O principal objetivo desta questão é identificar se as partes interessadas estão conscientes da situação atual na UE em matéria de trabalho remoto e definir as ações necessárias para apoiar e motivar as PME a incorporarem ambientes de trabalho remotos. Por conseguinte, a principal tarefa era fornecer uma sinopse do quadro legislativo em todos os países parceiros. Pontos importantes a registar nos grupos de foco foram possíveis para refletir sobre as diferenças regionais, a datação do quadro legislativo, quaisquer alterações introduzidas durante a pandemia, etc., a fim de definir os fatores que podem constituir um desafio no desenvolvimento da ação proposta.

Principais resultados

Na maioria dos países parceiros europeus, não existe **um quadro legislativo separado** para o trabalho remoto, para além da Alemanha, onde estão no poder diferentes regulamentos legais para o trabalho móvel, teletrabalho e trabalho a partir de casa, e a Roménia, com o recente Código do Trabalho romeno, "trabalha em casa" que regula o estatuto dos trabalhadores que trabalham a partir de casa. Na maioria dos países, a legislação segue as proteções e regulamentos de trabalho para abranger todos os aspetos de trabalho com a igualdade, como o salário e benefícios, Horas de trabalho, ambientes de trabalho positivos, trabalhadores com deficiência, etc. Em alguns países parceiros, como o Reino Unido, existe um cuidado especial para os especialistas em trabalhos remotos; e os empregadores devem reembolsar os seus empregados por despesas que incorram necessariamente, tais como taxas telefónicas, equipamentos informáticos, etc.

Geralmente, em todos os países, o trabalho remoto é considerado como **um direito** - em várias interpretações, no entanto, e pode ocorrer,

"desde que o empregador e o empregado o aceitem".

Na verdade, os trabalhadores da maioria dos países têm o direito de pedir trabalho remoto. Ou vice-versa, os empregadores, têm o direito de solicitar ou impor o trabalho remoto aos empregados, é uma área cinzenta em vários países parceiros. Pelo contrário, na Finlândia, os empregadores de todos os sectores podem decidir internamente se o trabalho remoto é permitido e quais são as orientações específicas para o trabalho remoto. Por outro lado, em Portugal não tem direito subjetivo ao trabalho remoto, com exceção das vítimas de violência doméstica, dos pais com filhos até aos 8 anos e ano caso das carreiras informais, não podem ser negados o direito de fazer trabalho remoto, caso a empresa tenha condições para o trabalho remoto e entre em acordo com o empregado.

Existem também várias diferenças e variações entre os países quanto ao direito de reclamar os benefícios fiscais, quer do contrato de trabalho a partir de casa (Finlândia), ou não (Reino Unido). Há algumas particularidades na legislação que merecem ser referidas: na Grécia, por exemplo, foi estabelecida uma nova política no sector da educação pública, relaxando a exigência de que o chefe do organismo esteja fisicamente presente. No entanto, no sector privado, parece haver uma situação muito diferente.

Como todos os parceiros reconheceram, a Pandémica Covid 19 inicializou o chamado escritório domiciliário obrigatório. Consequentemente, o trabalho remoto aumentou em áreas especializadas, na sua maioria trabalho em escritórios e setores governamentais, e continua a ser uma forma bastante popular de trabalhar em 2022. **Os trabalhos remotos** foram emitidos em resultado das **alterações dos padrões de trabalho produzidos** pela pandemia COVID-19 em todo o mundo e afetaram a legislação. É desde então, redefinido e socialmente incorporado:

"Trabalho remoto" como "forma de organização de trabalho através da qual o trabalhador, numa base regular e voluntária, cumpre os deveres específicos da posição, ocupação ou emprego que detém num local que não seja o local de trabalho organizado pelo empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação"

Para concluir, na sequência de alterações durante a pandemia, o trabalho remoto é amplamente considerado como um direito reconhecido legislativamente - mas não tratado de forma semelhante em todos os países parceiros- seja para o trabalhador ou para o empregador ou apenas para um grupo minoritário.

Implicação política

Existem algumas áreas cinzentas em questões de trabalho remoto, como as fronteiras da obrigatoriedade e consentimento no sector privado ou público, as implicações financeiras nas despesas ou benefícios dos empregadores e dos trabalhadores, etc. A legislação entre os países parceiros fornece mais ou menos clareza sobre questões como a igualdade de oportunidades de carreira, os compromissos dos trabalhadores e os compromissos dos empregadores no contexto do trabalho remoto.

Embora existam variações legislativas significativas entre os países parceiros e mesmo que os peritos tenham opiniões distintas sobre a existência de legislação suficiente sobre o trabalho remoto ou a necessidade de introduzir leis laborais específicas do que as existentes, parece necessário admitir que o trabalho remoto como um direito para ambas as partes, empregadores e trabalhadores, deve ser mais aprofundado.

Por conseguinte, a implementação bem-sucedida do trabalho remoto no sector público ou privado deve ser uma preocupação para os empregadores e para os trabalhadores. Isto requer o desenvolvimento de uma metodologia que ajude o trabalho remoto a um melhor desenvolvimento e a ultrapassar potenciais barreiras em qualquer contexto legislativo.

Esta metodologia é apresentada de forma eficiente através do currículo do projeto REMOTE CTRL, que se baseia nos conhecimentos e competências de uma variedade de aspetos de trabalho remoto, bem como para os empregadores (para adaptar o seu negócio e o seu estilo de gestão para um ambiente de trabalho remoto) e os colaboradores (desenvolver literacias de trabalho remoto para que possam gerir carreiras remotas bem-sucedidas) que são relevantes para todos os países participantes no projeto.

B2 Existem certas políticas ou iniciativas para trabalho remoto no seu país?

Âmbito da questão

O principal objetivo deste questionário é identificar se existem políticas e iniciativas mútuas de trabalho remoto entre as partes interessadas nos países parceiros. É significativo relacionar iniciativas por localização ou identidade de grupos de foco, a fim de entender melhor como o trabalho remoto é agora percebido.

Principais resultados

No geral, não se reconheceu políticas dispersas significativas nos países dos parceiros. No entanto, existem algumas iniciativas para melhores condições no estabelecimento de trabalhos remotos.

As iniciativas no interesse dos trabalhadores e dos empregadores que trabalham remotamente têm vários objetivos. Por exemplo, a Alemanha iniciou uma campanha para promover o "direito" do home office e informar os empregadores e empregados sobre como o trabalho remoto pode funcionar a longo prazo. Na Finlândia, que é uma sociedade baseada na confiança, enfatizando a confiança nos

indivíduos e o reconhecimento das suas próprias responsabilidades em matéria de trabalho e ética de trabalho, é encorajado um acordo entre empregadores e trabalhadores. Finalmente, a iniciativa mais recente relacionada é o piloto de 4 dias de trabalho no Reino Unido está em andamento, trabalhando com 70 empresas diversas e 3300 trabalhadores. Este ensaio baseia-se no principal modelo das 100:80:100, onde 100% do salário de 80% do tempo é oferecido aos colaboradores em troca de pelo menos 100% da produtividade.

Há também iniciativas na perspetiva dos empregadores. O Reino Unido tem vindo a desenvolver ativamente várias políticas e iniciativas relativas ao trabalho híbrido flexível. Foi formada uma task Force com objetivos a tempo de incluir a compreensão e o apoio à mudança para o trabalho híbrido, responsável por fornecer aconselhamento e orientação para apoiar os empregadores que estão a considerar adotar práticas de trabalho mais remotas ou híbridas. Além disso, vários debates públicos sobre o que o empregador precisa de fornecer em termos de equipamentos e materiais ou sobre a produtividade e aceitação de trabalhadores remotos pelos empregadores ocorrem (Alemanha). As companhias de seguros locais finlandesas tiveram de criar novas apólices de trabalho remoto que ofereceram aos empregadores, de modo a que o seguro pudesse abranger o trabalho remoto. Os empregadores que oferecem seguros de trabalho remoto também são vistos como mais desejáveis e mais seguros pelos potenciais empregados.

Enquanto os trabalhadores se deparam com preocupações em Portugal e na Grécia, sem uma política específica que garanta o melhor equilíbrio entre os custos e os benefícios do trabalho remoto. Globalmente, parece haver muito interesse em trabalho remoto expresso principalmente através de seminários de formação, desenvolvimento de plataformas relevantes, bem como interesse entre os colaboradores do sector privado pelas condições de trabalho de uma empresa. Além disso, a iniciativa recentemente estabelecida do programa de vistos nómadas digitais, Roménia, Alemanha e Grécia, juntaram-se a outros países europeus, como a Croácia, a República Checa, a Estónia, a Islândia, a Itália e a Noruega, apoiando os trabalhadores internacionais que pretendam trabalhar remotamente no estrangeiro. É um instrumento jurídico para atrair recursos, promover o país de trabalho remoto a nível internacional e desenvolver a economia. No Reino Unido, foi lançada uma consulta aberta intitulada "Tornar flexível o funcionamento do Padrão", para permitir que os colaboradores equilibrem o seu trabalho e a sua vida pessoal.

"Assim, as políticas vão de totalmente remotas para híbridas, a totalmente no local".

Os grupos de foco apontaram numerosos aspetos que ambas as partes, empregadores e empregados devem ter sob um acordo mútuo no quadro do trabalho remoto: Que tarefas estão no âmbito do trabalho remoto, duração do acordo de trabalho remoto, caminhos de feedback para o empregador do trabalho remoto, os locais permitidos para o trabalho remoto, como é que o trabalhador é autorizado a fazer trabalhos remotamente (horas, tarefas, possíveis tarefas adicionais), como são as horas de trabalho registadas e verificadas, que formas deve o trabalhador ser acessível durante o trabalho remoto, em que período de tempo é que o trabalhador deve ser acessível para responder mensagens, como são os resultados do trabalho seguido e reportado, o equipamento para o trabalho e sua substituíbilidade, como são abordadas no trabalho remoto as questões de segurança da informação (arquivo de documentos, segurança digital), ocupacional, segurança e saúde (física e emocional), circunstâncias ergonómicas, acordos de licença médica, o direito do empregador a alterar estas orientações e regulamentos, etc.

Implicação política

As sociedades acabam de compreender a importância de iniciativas para explorar os potenciais do trabalho remoto. Embora não haja homogeneidade nas iniciativas entre os países parceiros, começam a ser implementadas novas ideias sobre políticas em todo o lado, dirigindo-se aos empregadores e/ou

aos trabalhadores. Por conseguinte, é crucial aumentar a participação das principais partes interessadas e conseguir a incorporação de ética de trabalho remoto em vários assuntos em todos os países, apesar das diferenças observadas. O currículo do REMOTE CTRL aborda todas as partes interessadas com vários tópicos a serem protegidos em cada população para uma melhor implementação remota de trabalho em todo o lado.

B3 Descrever as tendências reais do trabalho remoto no seu país

Âmbito de questão

O âmbito desta questão é identificar potenciais condições e percepções de trabalho remoto que possam impedir os participantes de utilizar o currículo, a fim de encontrar formas de os diminuir. Por outro lado, é importante compreender os principais aspetos da mentalidade de trabalho remoto em cada país de cada parceiro e, conseqüentemente, gerir com os processos da sua expansão gradual.

Principais resultados

O trabalho remoto está a **ganhar terreno**, especialmente durante a parte final da pandemia. Em alguns países, como a Roménia, tem havido um grande aumento dos contratos de trabalho, tanto no sector privado como no sector público.

"Isto é particularmente evidente nas PME e/ou start-ups onde o trabalho remoto é a norma, principalmente por razões de flexibilidade e poupança de custos"

Além disso, ultimamente o impacto do trabalho remoto é **amplamente estudado**. A literatura de investigação em quase todos os países parceiros, centra-se na relevância entre o trabalho flexível, o bem-estar e a produtividade, bem como outros benefícios ou contradições. No Reino Unido, por exemplo, existe um conjunto crescente de provas que mostram que o trabalho remoto e híbrido contribuiu para melhorar a produtividade e aumentar o bem-estar do pessoal em muitas organizações. A pilotagem do trabalho híbrido (campanha de 4 dias por semana) no Reino Unido está atualmente a ser estudada por investigadores.

Outras **tendências de grande escala**, como os nómadas digitais ou os trabalhadores híbridos, tornam-se essenciais e mais um estilo de trabalho de adoção, em numerosos países europeus, precisam de mais apoio em matéria de organização nos melhores termos.

Um fio comum em quase todo o lado é a utilização de software de trabalho remoto e o elevado controlo dos empregadores sobre a gestão do trabalho remoto; o empregador é sempre considerado responsável pela segurança do trabalhador durante o horário de trabalho, mesmo quando trabalha remotamente. Outra tendência de implementação é que normalmente as empresas estão a desenvolver as suas próprias políticas de trabalho remotas/híbridas.

Aqui também, apareceu uma **ampla mudança de percepção**: Para muitos - especialmente empregadores - o trabalho remoto perdeu algum do seu toque negativo depois de ter sido estabelecido em muitas empresas durante o primeiro bloqueio. Os empregadores chegaram à conclusão de que precisam de oferecer modos de trabalho híbridos para atrair talento qualificado. Além disso, os níveis de confiança empregador/empregado aumentaram, uma vez que o tempo já não está tão consideravelmente relacionado com a produtividade.

No entanto, o primeiro entusiasmo diminuiu para os colaboradores e a falta de contacto pessoal por preferência uma espécie de forma híbrida de trabalhar no escritório durante alguns dias e remotamente noutros.

Para a "terra incógnita" do trabalho remoto, os trabalhadores e empregadores expressam a necessidade de formação contínua para aproveitar ao máximo.

"o trabalho flexível pode aumentar o bem-estar e a produtividade, mas os benefícios não são distribuídos igualmente por toda a população e há potencial para um aumento das desigualdades."

De facto, existe um desfasamento entre o que os empregadores querem e o que os trabalhadores querem, as suas preferências de tipo de trabalho variam entre os países parceiros, dependendo também das "diferenças" dos sectores.

No que diz respeito a **outras preocupações** de trabalho remoto, há uma maior preocupação ligada à saúde mental dos trabalhadores, à desigualdade social para os trabalhadores não remotos e a certas lacunas legislativas, à probabilidade de efeitos negativos na progressão na carreira e ao aumento da diferença entre o trabalho e a habitação ou outros.

Implicação política

A ampla disseminação de vários tipos de trabalho remoto é uma realidade com que os sectores do trabalho remoto têm de lidar. Apesar das diferenças entre os países e do alargamento da implementação do trabalho remoto, o papel dos empregadores na tomada de decisões continua a ser dominante. Além disso, várias preocupações tanto dos empregados como dos empregadores sobre questões de trabalho remoto são evidentes uma vez que estudos de investigação oferecem conclusões recentes sobre o mesmo.

A necessidade de gerir a incerteza dos impactos e das novas configurações do trabalho remoto deve ser respondida pelo desenvolvimento da consciência e da empatia com o adequado conhecimento através de informações precisas, logo que sejam fornecidas por pesquisas recentes. Os tópicos sobre o impacto do trabalho remoto na vida dos trabalhadores e a gestão de novas condições de trabalho nas PME devem ser cuidadosamente elaborados do ponto de vista de todas as partes, empregadores, gestores e trabalhadores. O programa do projeto REMOTE CTRL incluiu sabiamente empregadores e empregados e ofereceu secções distintas de conteúdo, através de um currículo que respeita os objetivos acima mencionados.

Secção C: Experiência de trabalho remoto

C1. Por favor, forneça exemplos de práticas e benefícios bem-sucedidos no que diz respeito à implementação de trabalho remoto nas PME

Âmbito de questão

O âmbito desta questão consiste em identificar os fios comuns que conduzem a práticas bem-sucedidas em matéria de trabalho remoto. É útil descobrir se as práticas bem-sucedidas se baseiam noutros critérios relevantes e se existem formas de alargar as melhores práticas de implementação de forma igual em todos os países.

Principais resultados

As melhores práticas de trabalho remoto são detetáveis em características de produtividade, desempenho, bem-estar e conexão.

A produtividade tem vindo a aumentar no trabalho remoto, como geralmente se reconhece atualmente, apesar das reservas iniciais dos empregadores, principalmente.

A performance no trabalho remoto é um benefício que foi salientado em grupos de foco. Por exemplo, os empregadores testemunham que os empregados que antes eram considerados introvertidos, destacam cada vez mais a sua personalidade. Acreditam que o conforto da sua própria casa ou ambiente escolhido os faz trazer as suas ideias e personalidades mais do que nunca.

O bem-estar é extensivamente uma tarefa de procura para trabalhadores remotos: o trabalho remoto pode contribuir para um melhor equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, o que pode melhorar a saúde física, emocional e mental de uma pessoa. A preferência dos colaboradores pelo trabalho remoto é geralmente conduzida pela expectativa de equilíbrio de trabalho:

"... com o trabalho remoto, tendemos a discordar menos, especialmente por razões triviais como o espaço de escritório, dias de licença, etc. "

A ligação também é realizada. Grupos de foco têm afirmado sobre a colaboração com especialistas de campo de outros locais preenchendo posições e juntando-se suavemente nos grupos de trabalho remotos das PME.

Para concluir, quase todos os grupos de foco afirmaram a importância de uma boa gestão em ambientes de trabalho remoto. Caso contrário, ocorrem grandes desvantagens geradas por uma má gestão, como o isolamento social, a diminuição da concentração individual e a tendência para se concentrar mais nos assuntos internos, na falta de supervisão, na redução da dinâmica de colaboração com os colegas, etc.

Em busca de uma Boa Gestão, deriva de ser o fator mais importante das melhores práticas do trabalho remoto. Na Roménia, trata-se de um serviço pago oferecido por profissionais às PME: especialistas que analisarão a forma atual de trabalhar e desenvolverão o plano de migração imediata para a nova política de teletrabalho, propondo variantes de soluções, e se for considerado necessário, garantindo a formação remota de uma equipa-chave dentro das empresas. Noutros países, como na Finlândia, com experiência anterior de trabalhar parcialmente remotamente nos sectores público e privado, o exercício de trabalho remoto tem sido bastante perfeito.

Na maioria dos países, como bloqueio não-domiciliário, a pandemia funcionou como uma forma de formação na prática. Os empregadores conseguiram finalmente sistematizar o controlo remoto do trabalho dos seus empregados.

Alguns exemplos de práticas bem-sucedidas declaradas no Reino Unido são os seguintes:

- Permitir aos empregadores um equilíbrio de trabalho a partir de casa e tempo de escritório
- Ouvir os empregadores e as práticas de reflexão em conformidade
- Encorajar os empregados a fazerem pausas programadas entre as reuniões.

Para concluir, trabalhar com sucesso num contexto remoto tem muito a ver com confiança e gestão de expectativas, de acordo com as entrevistas. Assim, ambos os lados, os empregadores e os empregados, precisam de saber o que se espera e como podem trazer o melhor de si mesmos.

Implicação política

Assim, as melhores práticas de trabalho remoto devem centrar-se em quatro áreas-chave, produtividade, bem-estar, desempenho e ligação. Como a gestão de todas as condições e a preparação para a implementação do trabalho remoto são necessárias, obtém-se que os altos executivos e gestores das PME precisam de ser devidamente informados sobre todas as configurações e recursos do trabalho remoto, em seguida, fazer as melhores escolhas e preparar um ambiente de trabalho bem enquadrado em compreensão mútua com os colaboradores e antes do início da aplicação de trabalho remoto.

Se necessário, um programa de formação como o REMOTE CTRL, que aborda empregadores e empregados com informações especiais para cada um sobre as configurações e formas de gerir cada uma das condições em curso específicas, pode contribuir para práticas de sucesso.

C2. Quais as necessidades mais importantes das PME no que diz respeito ao trabalho remoto em diferentes contextos (isto é, tipo de negócio, campo de aplicações empresariais, etc.)?

Âmbito de questão

O âmbito desta questão consiste em identificar potenciais desafios na implementação do trabalho remoto, em especial nos sectores empresariais das PME, a fim de compreender as suas necessidades e adaptar o currículo em conformidade.

Principais resultados

As PME, de todos os tipos de áreas de atividade em geral, têm necessidades de endereçamento ao Investimento Tecnológico, ao Desenvolvimento de Competências, ao Bem-Estar, às Políticas e Práticas.

Tem havido comentários especiais entre os grupos de foco principalmente sobre as seguintes necessidades de trabalho remoto:

- Adaptar as realidades empresariais às condições de trabalho remotas e o apoio constante dos colaboradores, estabelecer rotinas e normas para serem fiáveis e juridicamente vinculativas no trabalho remoto;
- Melhor o apoio financeiro;
- Assegurar os dispositivos e conectividade adequados: por exemplo, uma ferramenta de comunicação para garantir que não funcionam na direção errada por muito tempo;
- Digitalizar todos os processos – o mais personalizado possível...
- Formação tanto para empregadores como para empregados sobre como gerir o trabalho remoto (tecnologias de informação e comunicação, gestão do tempo, etc.);
- Melhoria dos cuidados prestados aos trabalhadores (por exemplo, saúde mental ou garantia de que o trabalho é ergonómico e ajuda a prevenir o desenvolvimento ou o agravamento de uma doença);
- Regulação clara da duração e frequência dos trabalhos remotos;
- Regulação do direito à desconexão durante os períodos de descanso e da capacidade de assegurar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal durante o trabalho remoto;
- Investir tempo para tornar os processos manuais mais digitais.

"Tínhamos um escritório que fechou na pandemia. Com o passar do tempo, decidimos deixar o escritório. Trabalhei independentemente durante o covid. Partilhar um escritório com outros membros da família foi difícil, tentar organizar reuniões e chamadas quando outros faziam o mesmo. O barulho era um problema. Pessoalmente, lutei com motivação. Gosto de trocar ideias e celebrar os sucessos com os colegas"

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Oo57u3d4MB5W5LVgdqn7Y9LBi7UOVtSI>

Além disso, parece importante consultar um formador externo para ter uma perspetiva externa e um conselho neutro sobre formatos, ferramentas e normas. Isto deve incluir todos os trabalhadores e não deve continuar a ser apenas uma decisão de gestão. Isto é especialmente verdade no fabrico e nas PME de serviço tradicional para as quais o trabalho remoto é algo inteiramente novo.

Implicação política

Durante a implementação do currículo, é natural que algumas atividades representem uma maior dificuldade para os participantes do que outras. Além disso, participantes de diferentes sectores ou países podem encontrar desafios em diferentes tipos de atividades, com base nas suas características. Por conseguinte, é necessária a adaptação de cada atividade às necessidades dos participantes para a conclusão com êxito do currículo.

C3. Quais as prioridades da UE em matéria de aplicação do trabalho remoto nas PME? Se necessário, forneça as políticas necessárias.

Âmbito de questão

O âmbito desta questão consiste em definir as ações necessárias da UE em matéria de trabalho remoto, a fim de apoiar e motivar as PME a incorporarem políticas nas suas operações remotas.

Principais resultados

A maioria dos participantes salientou a importância de dar prioridades à UE focadas em garantir legislação que apoie em vez de dificultar os direitos dos trabalhadores. A legislação deve considerar a inclusividade e a acessibilidade ao trabalho flexível para todos. Sublinharam igualmente que era importante regulamentar um modelo equilibrado entre as oportunidades e os riscos do trabalho remoto.

Além disso, outro fator essencial que deveria ser uma prioridade para o direito da UE, bem como o direito de cada um dos países, é consagrar o seu importante direito de desligar-se do trabalho.

Além disso, a UE deve concentrar-se na implementação de uma política que proporcione apoio à aquisição de competências digitais entre adultos como forma de capacitar os adultos a recorrerem ao trabalho remoto.

Acredita-se amplamente que a UE deve esforçar-se por torná-la mais um ponto dominante, proporcionando uma motivação para as PME a adotarem de forma mais ampla, geralmente através de iniciativas políticas para PME e start-ups.

"O trabalho remoto deve ser um critério para a atribuição de fundos públicos às PME."

Políticas específicas de trabalho remoto como regulação (por exemplo, do horário diário acordado entre o empregador e o trabalhador, de intervalos de tempo para a presença online e em escritório,

da Segurança Social e dos impostos para o trabalho remoto realizado fora do país) parece ser necessário.

Além disso, como ação política, a UE poderá fornecer uma rede, para reforçar o intercâmbio de boas práticas entre os empresários da UE e sugerir orientações para a acessibilidade em trabalhos remotos.

Implicação política

Para concluir, as políticas da UE devem tranquilizar a legislação em todos os aspetos da inclusividade e da acessibilidade ao trabalho remoto, com base numa política sensível ao local que tenha em conta a variedade dos contextos regionais europeus. As novas formações (por exemplo, ferramentas digitais, práticas de bem-estar, etc.) e várias políticas de motivação para as PME devem ser amplamente adaptadas. As redes de boas práticas da UE entre os empresários da UE e as orientações para o trabalho remoto melhorarão a implementação.

Secção D: Impacto do Projeto REMOTE CTRL

D1. Cada um dos seguintes resultados do projeto aborda as tarefas curriculares sobre necessidades de trabalho remoto? Por favor, elabore.

- Masterclasses e Manual para empregadores do projeto REMOTE CTRL
- Kit de ferramentas para Colaboradores
- Programa de Formação em Serviço para Tutores de EFP
- O MOOC (o ambiente de aprendizagem on-line, uma área de acesso reservado na plataforma que permite aos educadores consultarem e trocarem com os outros membros desta rede)

D2. Pode identificar quaisquer áreas ou questões que não foram abordadas de forma eficiente no Currículo?

D3. Por que se sente assim?

Âmbito da questão

O âmbito da questão da ESE é reconhecer outras necessidades das PME no que respeita à implementação do trabalho remoto, no interesse de avaliar e melhorar o currículo proposto do projeto e o processo de aplicação do mesmo.

Principais resultados

(1) Masterclasses e Manual para empregadores

As masterclasses e o manual fornecem uma gama diversificada de recursos bem organizados, oferecendo aos empregadores conhecimentos valiosos, conselhos e orientação em blocos de pequenas dimensões sobre como gerir e desenvolver as suas equipas. Foi dada uma grande atenção a cada um dos recursos a fim de pensar nas necessidades dos empregadores em relação a estes recursos, mas também nas necessidades do seu pessoal.

(2) Kit de Ferramentas para Colaboradores

O conjunto de ferramentas para os colaboradores foi dividido em três grandes áreas para apoiar a preparação para o trabalho, procurar trabalho e garantir a sua posição uma vez no trabalho. Os recursos fornecem ferramentas e insights valiosos para ajudar os indivíduos a identificar os melhores papéis para eles e também ajudá-los a garantir o trabalho através de entrevistas on-line. Todos os recursos foram criados para melhorar e aumentar a consciencialização do colaborador ou para a pessoa que procura trabalho sobre os seus talentos e quais os seus desafios. Os recursos foram testados e as respostas foram muito positivas.

(3) Programa de Formação em Serviços para Tutores de EFP

Estes recursos no âmbito do Programa de Formação dirigido aos tutores de EFP ajudam a compreender a melhor forma de utilizar todos os recursos dentro do projeto. Eles fornecem informações adicionais e envolventes sobre o tópico que expande o conhecimento dos tutores de EFP, fazendo com que os tutores se sintam mais confortáveis em fornecer a sua formação.

(4) O MOOC (ambiente de aprendizagem online, uma área de acesso reservada na plataforma para permitir aos educadores consultar e trocar informações com os outros membros desta rede). O MOOC foi descrito como uma ferramenta moderna e útil para a aprendizagem remota no estilo de todos.

A plataforma é um local de fácil acesso para funcionários, empregadores, tutores de EFP e outros que queiram aceder a todas as informações fornecidas pelo projeto Remote CTRL num só local. Há uma abundância de recursos disponíveis como vídeos, e atividades para ajudar a desenvolver habilidades e conhecimentos no trabalho remoto.

O currículo aborda a maioria das necessidades das PME e fornece informações e conhecimentos importantes aos alunos sobre estas necessidades. Todos os alunos sentiram que as atividades estavam à altura da sua capacidade e interesses.

"Os empregadores ficaram positivamente surpreendidos com o número de recursos digitais que existem para facilitar o trabalho remoto. "

Implicação política

Durante o desenvolvimento de um currículo, devem ser considerados os objetivos específicos que devem ser abordados. No caso do projeto Remote CTRL, os aspectos-chave que o currículo deve abordar são as necessidades das PME dos empregadores para estes recursos, mas também as necessidades do seu pessoal.

Os principais parâmetros que podem ser considerados como necessidades cruciais para os empregadores das PME incluem ajuda financeira, acesso a redes e conhecimentos especializados em informações valiosas, conselhos e orientação em pequenos blocos sobre como gerir e desenvolver as suas equipas. As necessidades cruciais dos colaboradores também devem ser tidas em conta para apoiar a preparação do trabalho, a procura de trabalho e a garantia de trabalho.

Por conseguinte, o currículo deve fornecer informações às PME sobre estes temas e prepará-las para que estejam prontas para um trabalho mais remoto.

D4. Houve alguma diferenciação durante o desenvolvimento do material ou do processo de formação?

Âmbito de questão

O âmbito desta questão consiste em reconhecer as práticas e exemplos que as PME e os formadores de EFP consideram bem-sucedidos, a fim de compreender as suas expectativas com a implementação do currículo de gestão da inovação.

Principais resultados

O uso eficiente de tecnologias emergentes como inteligência artificial e outros tipos de automação, XR, blockchain e plataformas digitais estão listados como práticas de sucesso entre os participantes.

Além disso, a incorporação de inovações na área do marketing digital para alcançar um novo público-alvo ou expandir o existente foi também mencionado como um exemplo significativo de inovação bem-sucedida. Por último, alguns participantes destacaram a eficiência e o desenvolvimento económico que muitas empresas e start-ups do sector tecnológico exibiram durante a pandemia, respondendo às necessidades emergentes dos cidadãos.

"A incorporação de tecnologias emergentes como a IA e o blockchain e as inovadoras soluções de marketing digital foram transformadas como práticas de sucesso"

Implicação política

As práticas bem-sucedidas e os bons exemplos podem desempenhar um papel importante no processo de transferência de inovação, uma vez que podem ser explorados por PME e formadores de EFP para ultrapassar dificuldades durante a sua transformação para uma operação mais inovadora. Por conseguinte, é essencial aumentar o intercâmbio de conhecimentos entre os participantes, através de eventos coorganizados e da incorporação de boas práticas e exemplos de PME prontas para a inovação.

5. Recomendações POLÍTICAS

Este documento de recomendações políticas apresenta os resultados da implementação do currículo às PME selecionadas e aos formadores de EFP, a fim de salientar a importância de apoiar a gestão do trabalho remoto e reforçar as ligações entre o EFP e as PME. Mais especificamente, pretende destacar:

- a) o papel dos profissionais do EFP no apoio à gestão do trabalho remoto no seio das PME;
- b) a importância da gestão remota do trabalho no seio das PME na melhoria do seu funcionamento e
- c) as alterações de política devem ter lugar para tornar a parceria entre os empregadores das PME e os trabalhadores e profissionais de EFP mais eficaz no trabalho remoto.

No que se refere a este último capítulo, vale a pena notar a existência de um vasto leque de medidas legislativas em muitos países no que respeita ao tratamento institucional do trabalho remoto. Reside o principal desafio político, que é a harmonização dos quadros legislativos em toda a UE, a fim de garantir que o trabalho remoto seja encarado como o direito dos trabalhadores a exercer em vez de ser uma opção alternativa para o emprego. Isto abrirá o caminho para o estabelecimento de trabalho remoto como a principal via de emprego em muitos domínios profissionais.

Complementando a proposta acima referida, é essencial tratar os programas de formação como uma necessidade e não como um luxo. Por conseguinte, devem ser tomadas medidas políticas adequadas para garantir que as PME sejam mandatados para formar os seus executivos através de um fluxo constante de programas de formação qualificados. Os meios possíveis para o conseguir poderão ser através de fundos adicionais para as PME que tenham sido submetidas a formação executiva, etc.

Além disso, a investigação especializada sobre o cenário em constante mutação do trabalho remoto deve ser desenvolvida através do financiamento nacional e internacional adequado. Isto seria muito útil para complementar a formação das PME com novas áreas de interesse e metodologia. As agências nacionais devem ser mandatadas para atribuir com uma parte dos seus fundos de investigação aplicada de elevada qualidade relevante.

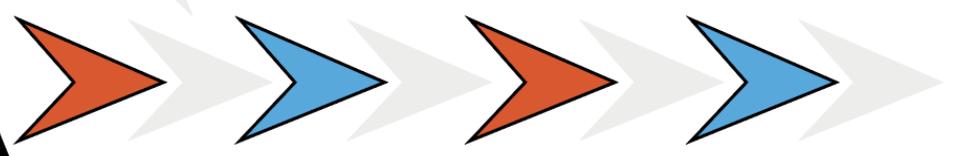
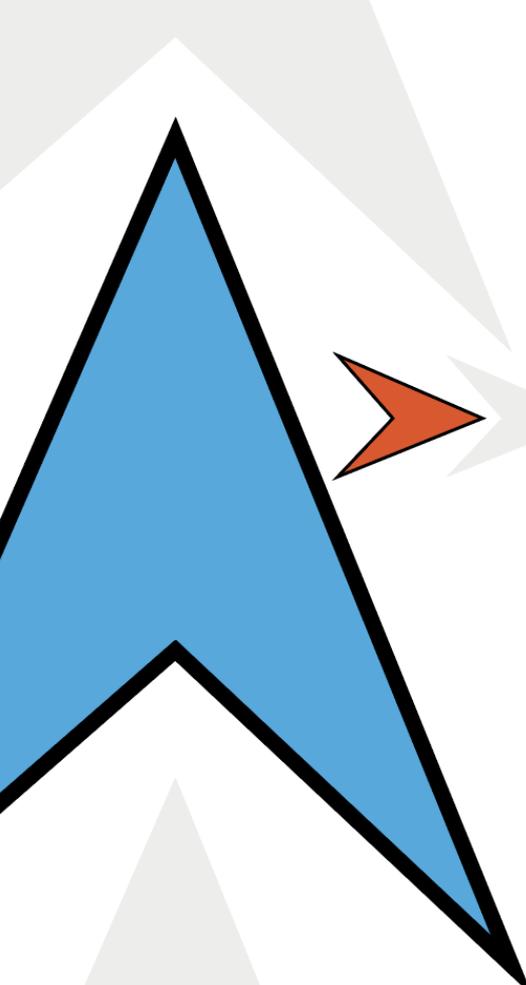
A penúltima medida política proposta seria estabelecer a elaboração de uma lista das necessidades mais urgentes de cada sector empresarial no que diz respeito ao trabalho à distância, a fim de criar programas de formação feitos à medida. Idealmente, a lista poderia ser preparada pela secção de cada sector através do financiamento adequado, abrindo assim o caminho para programas de formação centrados nessas áreas.

Por último, as autoridades centrais e/ou regionais devem promover e progredir com as melhores práticas no trabalho remoto abrangendo vários critérios (geográfico, sector empresarial, etc.) a fim de aumentar o interesse e a participação no local de trabalho remoto das PME.

Em resumo, as medidas políticas propostas são as seguintes:

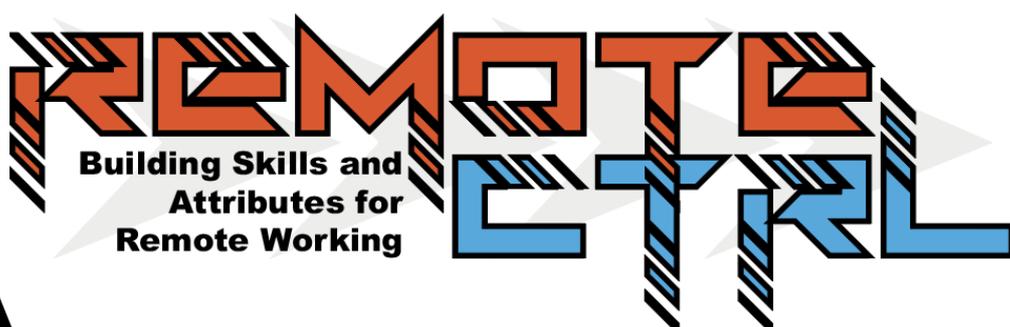
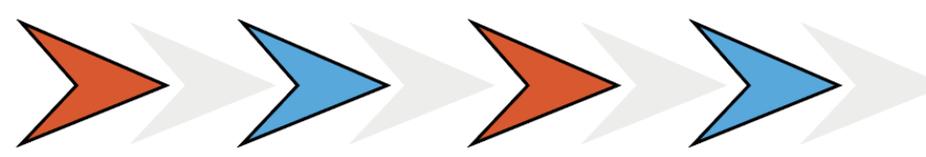
- Harmonização dos quadros legislativos em toda a UE no que diz respeito ao trabalho remoto
- A formação executiva das PME deve ser promovida através de medidas adequadas
- Desenvolver uma investigação especializada em trabalho remoto
- Estabelecer uma lista das necessidades especializada de cada sector empresarial no que diz respeito ao trabalho remoto
- Identificar e promover as melhores práticas no trabalho remoto

O trabalho remoto pode ser um motor do sucesso e da inovação a nível local, regional e central. Os legisladores devem prestar especial atenção a esta questão, a fim de tirar pleno partido do seu potencial.



IO5: Recomendações Políticas

Perguntas de entrevista
semiestruturadas



6. ANEXO: Perguntas de entrevista semiestruturadas para o PAPEL POLÍTICO

Caro Participante,

Obrigado pela sua participação no Projeto REMOTE CTRL com o objetivo de acomodar padrões de trabalho à distância ou de trabalho flexível. À medida que nos esforçamos continuamente para melhorar os nossos projetos, e de avaliar a experiência dos parceiros do projeto, formadores, empregadores e colaboradores em 8 países diferentes e fazer recomendações para a mudança de políticas com base nessa experiência. Por isso, gostaríamos que gastassem algum tempo para nos fornecer um feedback construtivo.

A equipa do projeto REMOTE CTRL:

PODE ENCONTRAR-NOS NO FACEBOOK

[HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/REMOTECTRLPROJECT](https://www.facebook.com/remotectrlproject)

SITE DO PROJETO DISPONÍVEL EM

<https://remotectrl.eu/>

Secção A. Informação

Endereço de e-mail

1. Por favor indique
o seu país:

Reino Unido
Grécia
Polónia
Irlanda
Roménia
Finlândia
Portugal
Alemanha

2. Por favor,
indique o seu
estado:

- A. Formador EFP
- B. Empregador de PME
- C. Funcionário das PME
- D. Membro do consórcio

3. Género:

- A. Feminino
- B. Masculino
- C. Outra / nenhuma resposta

Secção B: Trabalho REMOTO no país parceiro

1. Descreva o quadro legislativo para trabalhos REMOTO no seu país.

2. Existem certas políticas, iniciativas para trabalho remoto no seu país?

3. Descreva as tendências reais do trabalho remoto no seu país:

Secção C: Experiência de trabalho remoto

1. Por favor, forneça exemplos de práticas e benefícios bem-sucedidas no que diz respeito à implementação do trabalho remoto nas PME

2. Quais as necessidades mais importantes das PME no que diz respeito ao trabalho remoto em diferentes contextos (isto é, tipo de negócio, campo de aplicações empresariais, etc.)?

3. Quais as prioridades da UE em matéria de aplicação do trabalho remoto nas PME? Se necessário, forneça as políticas necessárias.

Secção D: Impacto do Projeto REMOTECTRL

1. Cada um dos seguintes resultados do projeto aborda as tarefas curriculares sobre necessidades de trabalho remoto? Por favor, elabore.

(1) Masterclasses e Manual para empregadores

(2) Kit de Ferramentas para Colaboradores

(3) Programa de Formação em Serviço para Tutores de EFP

(4) MOOC (ambiente de aprendizagem online, uma área de acesso reservada na plataforma para permitir aos educadores consultar e trocar informações com os outros membros desta rede)

2. Pode identificar quaisquer áreas ou questões que não foram abordadas de forma eficiente no Currículo? Porquê?

3. Houve certas atividades que colocaram desafios aos alunos?

4. Houve alguma diferenciação durante o desenvolvimento do material ou do processo de formação? Por favor, elabore.

5. Quaisquer outros comentários

REMOTE CENTRAL

Building Skills and Attributes for Remote Working



SFEDI® GROUP



innOventum



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."
Project Number: 2020-1-UK01-KA202-079004