Aprendizagem ao Longo da Vida, Trabalho Decente e Desenvolvimento de Competências em um Mundo em Transformação

Aprendizaje a lo largo de la vida, trabajo decente y desarrollo de habilidades en un mundo cambiante.

Lifelong Learning, Decent Work, and Skills Development in a Changing World

Frederico Peres

Resumo: O presente artigo discute a oportunidade e os desafios da implementação de estratégias voltadas à aprendizagem em toda a vida no mundo do trabalho, através da análise dos principais pontos e conclusões de um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o tema. Parte da delimitação dos principais desafios contemporâneos, relacionados à transição tecnológica e às mudanças no mundo do trabalho para, através de uma compreensão ampliada do conceito de aprendizagem ao longo da vida, justificar a necessidade e a oportunidade de desenvolver habilidades e competências para o exercício da cidadania ativa, a organização coletiva, a promoção da inclusão social e garantia da justiça social. Posiciona a formação e a qualificação profissional como um objeto multifacetado que demanda estratégias integradas e intersetoriais para seu desenvolvimento, transcendendo às políticas tradicionais centradas na capacitação e nos treinamentos nos espaços de trabalho. Segundo o relatório da OIT, para o alcance da plena aprendizagem ao longo da vida, é necessário garantir que trabalhadoras e trabalhadores disponham do tempo e do apoio (financeiro, logístico etc.) necessários para uma aprendizagem significativa e emancipadora, estrategicamente integrada a outras políticas, como aquelas visando a proteção social, a garantia do emprego e a promoção do trabalho decente, entre outras. Conclui-se que a aprendizagem ao longo da vida precisa ser considerada não apenas como uma iniciativa individual ou ação pontual, mas como um bem público comum, essencial para o desenvolvimento de sociedades mais justas, resilientes e inclusivas. E que, uma vez colocada como pilar para a promoção do trabalho decente, tem imenso potencial de garantir que todas as pessoas possam aprender, trabalhar e viver com dignidade em um mundo em transformação.

Palavras-chave: Aprendizagem ao longo da vida; Educação continuada; Mundo do trabalho; Formação e qualificação profissional;

Resumen: *Este artículo analiza las oportunidades y los desafíos de la implementación de estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida en el mundo del trabajo, a través de un análisis de los puntos principales y las conclusiones de un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el tema. Comienza delimitando los desafíos contemporáneos relacionados con la transición tecnológica y los cambios en el mundo del trabajo y, mediante una comprensión más amplia del concepto de aprendizaje permanente, justifica la necesidad y la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias para el ejercicio de la ciudadanía activa, la organización colectiva, la promoción de la inclusión social y la garantía de la justicia social. Se plantea la*

formación y cualificación profesional como un objeto multifacético que requiere estrategias integradas e intersectoriales para su desarrollo, trascendiendo las políticas tradicionales centradas en la formación y el desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo. Según el informe de la OIT, para lograr un aprendizaje permanente pleno, es necesario asegurar que los trabajadores cuenten con el tiempo y el apoyo (financiero, logístico, etc.) necesarios para un aprendizaje significativo y empoderador, estratégicamente integrado con otras políticas, como las dirigidas a la protección social, la seguridad en el empleo y la promoción del trabajo decente, entre otras. Se concluye que el aprendizaje a lo largo de la vida debe considerarse no sólo como una iniciativa individual o una acción puntual, sino como un bien público común, esencial para el desarrollo de sociedades más justas, resilientes e inclusivas. Y que, una vez establecido como pilar para la promoción del trabajo decente, tiene un inmenso potencial para garantizar que todas las personas puedan aprender, trabajar y vivir con dignidad en un mundo en constante cambio.

Palabras clave: *Aprendizaje a lo largo de la vida; Educación continua; Mundo del trabajo; Formación y cualificación profesional.*

Abstract: *This article examines the opportunities and challenges of applying lifelong learning strategies in the world of work, highlighting important insights and findings from an International Labour Organization (ILO) report on the topic. It commences by delineating significant current difficulties associated with technological changes and transformations in the labor market. It subsequently utilizes an expanded comprehension of the lifelong learning concept to substantiate the necessity and potential for cultivating essential abilities and competences for active citizenship, collective organization, the advancement of social inclusion, and the assurance of social justice. The paper presents professional education and skills development as a complex issue necessitating integrated, cross-sectoral initiatives that transcend conventional policies centered exclusively on workplace training. The ILO report indicates that realizing genuine lifelong learning necessitates providing workers with adequate time and support (financial, logistical, etc.) for significant, empowering education that is strategically aligned with other policies, including those focused on social protection, job security, and the advancement of decent work. The conclusion is that lifelong learning should be regarded not solely as an individual endeavor or a singular activity, but as a collective public asset vital for fostering equitable, resilient, and inclusive societies. Moreover, when recognized as a fundamental principle for advancing decent work, it possesses significant potential to guarantee that all individuals may learn, work, and live with dignity in an evolving world.*

Keywords: *Lifelong learning; Continuing education; Employment sector; Professional education and skills enhancement.*

Introdução

O ritmo da inovação tecnológica, as transições demográficas, as mudanças globais no clima e nos sistemas ambientais e a reestruturação dos mercados de trabalho, ao redor do planeta, tornaram a aprendizagem ao longo da vida um pilar fundamental das políticas contemporâneas de desenvolvimento de habilidades e competências junto a trabalhadoras e trabalhadores. No mundo do trabalho do século XXI, a aquisição, atualização e adaptação constantes de competências pelos trabalhadores tornaram-se essenciais não apenas para a empregabilidade e a produtividade, mas também para a inclusão social, dentro e fora dos ambientes de trabalho, para a resiliência frente a condições de trabalho cada vez mais

precarizadas e a possibilidade de lutarem por um trabalho decente – seguro, saudável, sustentável e equitativo.

Durante a 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada de 1 a 12 de junho último, tais desafios ficaram evidentes desde os primeiros debates, e na solenidade de abertura, quando o Diretor-Geral da OIT, Gilbert Houngbo, apresentou seu relatório intitulado "Um Momento Decisivo: Aproveitando a Inteligência Artificial para um Trabalho Decente". Ou no marco da aprovação da Convenção 193, que trata da promoção do trabalho decente na economia de plataformas, e que se conforma como primeiro instrumento internacional a propor normas e diretrizes sobre o trabalho mediado por plataformas digitais algorítmicas, a incorporação de ferramentas tecnológicas sofisticadas no mundo do trabalho e o olhar sobre as habilidades e competências necessárias para que trabalhadoras e trabalhadores consigam se apropriar e utilizar, de forma saudável e segura, tais tecnologias. Desafios que demandam um esforço de se pensar a formação e a qualificação destes trabalhadores para que melhor possam acessar, compreender, avaliar e fazer uso de todas as inovações tecnológicas que são incorporadas, de forma célere e pouco distributiva, no mundo do trabalho.

Em um relatório recente, intitulado "Aprendizagem ao Longo da Vida e Competências para o Futuro" [*Lifelong learning and skills for the future*] e lançado em meados de abril último, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) argumenta que as estratégias para a aprendizagem ao longo da vida não devem mais ser consideradas elementos secundários (ou acessórios) para o aprimoramento da força de trabalho global, mas sim ações estratégicas para a promoção de condições e ambientes de trabalho mais inclusivos, capazes de permitir a incorporação de novas tecnologias e arranjos pelo mundo do trabalho, sem excluir trabalhadoras e trabalhadores dos processos disruptivos que tais tecnologias e dinâmicas vêm trazendo, em velocidade e abrangência inéditas, para o mundo do trabalho global.

A OIT define, no documento, aprendizagem ao longo da vida como "*todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida, individual ou coletivamente, seja em contextos educacionais, profissionais, familiares ou outros contextos sociais",* e que visam o desenvolvimento de conhecimentos, competências, atitudes e comportamentos relevantes tanto para as aspirações individuais quanto para as necessidades sociais coletivas. Uma compreensão bastante abrangente do conceito, que inclui processos de aprendizagem formal (e.g. cursos e programas de formação oferecidos por instituições acadêmicas, conferindo grau ou carga horária de aprendizagem contínua, entre outros), não-formal (e.g. treinamentos e oficinas organizadas nos ambientes de trabalho, estágios ou iniciativas de formação processual, entre outros) e informal (desenvolvimento de habilidades e competências em situações cotidianas, como a família, grupo social e, mesmo, no trabalho, sem uma estrutura pedagógica formal ou percurso formativo estabelecido), e que podem ocorrer ao longo da vida e da trajetória profissional de cada trabalhadora e trabalhador, em diversos contextos e espaços de convívio social.

A partir de tais premissas, o documento delimita o escopo da aprendizagem ao longo da vida para além dos espaços laborais, abrangendo todas as formas de aprendizagem, desde a primeira infância até a idade adulta, sobretudo em relação às habilidades e competências para o exercício da cidadania ativa, a organização coletiva, a promoção da inclusão social e garantia da justiça social, configurando um objeto multifacetado que demanda estratégias mais abrangentes, para seu desenvolvimento, que as políticas tradicionais de capacitação e treinamentos nos espaços de trabalho. E que, portanto, precisa incorporar mecanismos que

proporcionem aos trabalhadores o tempo e o apoio (financeiro, logístico etc.) necessários para a aprendizagem, além de estar estrategicamente integrada a outras políticas, como aquelas visando a proteção social, a garantia do emprego e a promoção do trabalho decente, entre outras.

A aprendizagem ao longo da vida é, portanto, um conceito dinâmico e abrangente, estando em constante evolução para responder aos desafios contínuos do mundo do trabalho, sobretudo em razão do ritmo acelerado das mudanças tecnológicas impulsionadas pela transformação digital e pela pressão para a transição a economias ambientalmente sustentáveis. Um contexto que revela a necessidade de se adotar estratégias flexíveis de desenvolvimento de habilidades e competências, permitindo aos trabalhadores navegar pelas rotas do trabalho e da aprendizagem de forma não linear, ao longo do seu ciclo de vida, através de percursos formativos não-engessados e que abordem, de forma eficaz, desafios cruciais para o mundo do trabalho contemporâneo, tais como: a obsolescência de conhecimentos entre os trabalhadores experientes; as discrepâncias entre competências técnicas e saberes advindos da prática profissional, especialmente entre os jovens com formação superior; e o fato de o envelhecimento da população (e a consequente extensão da vida ativa), em muitas partes do mundo, suscitarem novas preocupações quanto ao perfil e as exigências que se impõem para uma força de trabalho em constante renovação, marcada, ao mesmo tempo, pela impermanência laboral e pela precarização crescente das condições e vínculos de trabalho, destacando a importância da aprendizagem contínua, ao longo da vida, para a garantia de condições dignas de vida e trabalho.

As rápidas e profundas transformações no mundo do trabalho impõem desenvolvimento permanente de habilidades e competências junto a trabalhadoras e trabalhadores

O mundo do trabalho vem sendo, progressivamente, impactado pela profunda transformação digital, pela expansão do uso de inteligência artificial em diferentes setores, pelo envelhecimento demográfico, pelas mudanças climáticas e por uma marcada reconfiguração geopolítica, modificando as relações de trabalho e emprego globalmente. Neste contexto de mudança global, as habilidades e competências necessárias para o trabalho, em todos os setores e ocupações, estão sendo continuamente remodeladas, demandando que trabalhadores, empregadores e governos se adaptem aos novos sistemas produtivos, de forma imediata, sob pena de ficarem ainda mais à margem dos processos disruptivos que tais tecnologias promovem, ampliando históricas iniquidades no mundo do trabalho.

A partir da consideração dessa premissa, o documento da OIT destaca que a aprendizagem ao longo da vida é vital não apenas para impulsionar a produtividade e a competitividade econômica, mas também para fortalecer a resiliência de trabalhadoras e trabalhadores frente às constantes e excludentes transformações no mundo do trabalho, que comprometem a equidade e a coesão social, afetando desproporcionalmente aos indivíduos e grupos mais vulnerabilizados.

É possível supor que trabalhadores que conseguem atualizar continuamente suas habilidades estão mais bem preparados para lidar com as transformações do mercado de trabalho, mudanças de ocupação e mudanças tecnológicas. Ao mesmo tempo, as empresas se beneficiam não somente com a melhoria da produção, mas também com a capacidade de inovação e de adaptabilidade organizacional que resulta da formação e da qualificação de sua força de trabalho.

Para alcançar tais capacidades, o relatório se sustenta em uma concepção teórica e prática que rejeita noções restritas de aprendizagem ao longo da vida, baseadas estritamente na escolaridade formal ou na formação como estratégia para melhorar a empregabilidade. Em vez disso, sugere um paradigma multidimensional baseado em três pilares inter-relacionados:

- Educação e escolaridade: a formação em espaços que oferecem competências básicas e fundamentais para a atuação profissional, sejam amplas ou específicas;
- Aprendizagem no mundo do trabalho: engloba todo o treinamento recebido no local de trabalho, assim como estágios e aprendizagem informal nos contextos laborais;
- E aprendizagem social mais ampla: se materializa por meio da participação comunitária, do voluntariado e do engajamento cívico em torno de processos decisórios, não somente restritos à organização e aos processos de trabalho.

Essa perspectiva integrada, recomendada pelo relatório, reconhece que a aprendizagem é um processo social contínuo, intimamente ligado à participação no mercado de trabalho, à cidadania e ao desenvolvimento humano.

Aprendizagem ao longo da vida como base para o trabalho decente

O conceito de trabalho decente, um dos pilares que sustentam o trabalho e o papel da OIT globalmente, inclui aspectos como o emprego produtivo, salários dignos, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social. E, assim delimitado, permite considerar que a aprendizagem ao longo da vida pode se constituir como fator a contribuir, direta ou indiretamente, para a promoção de condições mais seguras, saudáveis, sustentáveis e equitativas no mundo do trabalho, desenvolvendo a literacia em saúde do trabalhador e a adaptabilidade às novas tecnologias e às oportunidades de mobilidade profissional.

No relatório, são apresentadas evidências que o envolvimento em iniciativas de aprendizagem ao longo da vida está relacionado a melhorias nas condições de trabalho, facilitando o desempenho em contextos laborais diversos (e, às vezes, adversos), progressão na carreira e rendimentos mais elevados. Os trabalhadores que participam de estratégias de educação e formação técnico-profissional (EFTP), estágios e treinamentos oferecidos pelos empregadores relatam melhorias na empregabilidade e no crescimento profissional, e quanto mais recorrentes e organizadas forem essas atividades formativas, maiores as chances de vivenciarem o trabalho decente.

Ademais, a educação continuada também melhora a qualidade do emprego, pois permite que os trabalhadores acessem ocupações/cargos que demandam habilidades e competências profissionais mais complexas e que, frequentemente, são mais bem remuneradas. A análise comparativa entre países, apresentada no relatório, demonstra que níveis mais elevados de complexidade de habilidades estão ligados não apenas a incrementos salariais, mas também a melhores atributos não salariais do trabalho, incluindo estabilidade, trabalho significativo e perspectivas de progressão na carreira.

Outro aspecto, igualmente destacado no documento, é que a aprendizagem ao longo da vida aumenta a resiliência dos trabalhadores, sobretudo durante crises econômicas e momentos de transição tecnológica. Trabalhadores que possuem competências cognitivas, socioemocionais e técnicas mais desenvolvidas são mais capazes de transitar entre ocupações e

setores. Essa capacidade de adaptação é especialmente crítica no contexto da automação e da transformação digital, visto que inúmeras funções "antigas" ou "tradicionais" estão sendo reestruturadas ou substituídas por ferramentas digitais, sobretudo aquelas operadas por Inteligência Artificial (IA).

O relatório também enfatiza que a aprendizagem ao longo da vida tem implicações importantes para a eliminação da desigualdade no mercado de trabalho. Barreiras estruturais, por vezes, impedem que mulheres, trabalhadores informais e outros com níveis de escolaridade mais baixos tenham acesso a oportunidades de aprendizagem. Portanto, a expansão de iniciativas voltadas a promover a aprendizagem ao longo da vida é crucial para proporcionar acesso justo a trabalho decente, reduzindo o isolamento social e contribuindo para a superação de desigualdades históricas de gênero no mundo do trabalho, aspecto igualmente abordado durante a última CIT.

Desenvolvendo habilidades e competências junto a trabalhadoras e trabalhadores de todos os setores econômicos

Um importante aspecto, desvelado pelo estudo que fundamenta o relatório da OIT, é que os mercados de trabalho contemporâneos exigem, cada vez mais, "conjuntos de competências" amplos e integrados, em vez de capacidades especializadas isoladas. Os empregadores, de uma forma geral, desejam combinações de habilidades cognitivas, socioemocionais, manuais e digitais, adaptadas a situações laborais diversas. Antes que nada, é importante reforçar que tais atributos não devem ser entendidos como pretexto para o aumento da carga e do ritmo de trabalho, levando a trabalhadoras e trabalhadores a acumular funções e atividades sem a devida ampliação da jornada e da remuneração. Mas sim atributos que os permitam se adaptar melhor e mais rapidamente às mudanças contínuas no mundo do trabalho, sobretudo a transição digital/tecnológica.

Feita a ressalva, observa-se que entre as competências mais demandadas, em diferentes países e setores, estão as competências cognitivas e socioemocionais. Em situações de trabalho cada vez mais complexas, a resolução de problemas, a comunicação, o trabalho em equipe, a adaptabilidade e a chamada "inteligência emocional" tornaram-se cruciais. O relatório observa que as competências socioemocionais servem como pontes que permitem aos trabalhadores migrarem de ocupações menos qualificadas, ou com menor nível de demandas cognitivas, para ocupações profissionais mais complexas.

Outro ponto diz respeito à transformação digital, que vem aumentando a demanda por trabalhadores com níveis mais elevados de literacia digital e habilidades em tecnologias cada vez mais complexas. O relatório alerta, porém, que tais demandas podem levar a métodos educacionais (treinamentos ou capacitações, principalmente) excessivamente restritivos e que se concentram, apenas, na transferência e aquisição de conhecimento técnico de alto nível, como operar ferramentas de inteligência artificial. A adaptação bem-sucedida à transição digital exige uma combinação mais ampla de qualidades cognitivas, sociais e gerenciais, integradas ao conhecimento tecnológico.

Trabalhadoras e trabalhadores de alguns setores mais tradicionais da economia, como a manufatura, serviços, logística, saúde e a própria educação, entre outros, precisam estar permanentemente engajados em processos formativos, com o objetivo de atualizar regularmente suas habilidades digitais, acompanhando (na medida do possível) à transição digital e à incorporação de novas tecnologias no mundo do trabalho.

Outro ponto, destacado no relatório, está relacionado com a transição para economias sustentáveis, gerando uma crescente necessidade de "habilidades verdes" – habilidades e competências para a promoção da sustentabilidade socioambiental e da garantia de processos menos impactantes ou geradores de "pegada ecológica". O "emprego verde", segundo a pesquisa, requer uma combinação de competências técnicas, cognitivas e socioemocionais que permitam ao trabalhador desenvolver suas atividades de trabalho em ambientes que busquem a sustentabilidade ambiental no uso de recursos, se baseiam no consumo de energia renovável, promovem uma gestão consciente e sustentável de recursos e promovem ações de adaptação climática.

É importante ressaltar que os chamados "empregos verdes", na atualidade, frequentemente oferecem melhores condições de trabalho e maior remuneração. Mas esses ganhos são distribuídos de forma desigual entre países e setores, demonstrando que as transições para economias mais sustentáveis não garantem, inevitavelmente, o trabalho decente e a justiça social.

O relatório destaca, ainda, que com o envelhecimento da população (decorrente do aumento da expectativa de vida), a demanda global por cuidadores está crescendo drasticamente. O documento observa que o trabalho de cuidado exige habilidades socioemocionais e relacionais altamente sofisticadas, mas que essas competências ainda permanecem, social e economicamente, subvalorizadas e inadequadamente remuneradas. Portanto, ampliar as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida no setor de cuidados, incluindo sistemas de certificação, treinamento profissional contínuo e reconhecimento das competências em cuidados, é ação fundamental para melhorar as condições de trabalho e garantir sistemas de cuidados sustentáveis – que, em última análise, contribuem para condições mais equitativas e justas de trabalho e emprego

Por fim, cabe ressaltar que a aprendizagem ao longo da vida também contribui significativamente para dimensões mais amplas do bem-estar humano e da qualidade de vida, além dos resultados no mercado de trabalho. O próprio relatório da OIT destaca que a aprendizagem ao longo da vida aumenta a liberdade individual, a dignidade, a confiança e o envolvimento social.

A educação continuada promove a inclusão social, permitindo que trabalhadoras e trabalhadores se envolvam mais na vida econômica, cívica e cultural – aspecto que tem sido central, inclusive, nas discussões e na fundamentação em torno do fim da escala 6 x 1 no Brasil. Ela também aumenta a resiliência psicológica e a flexibilidade em condições de incerteza e mudança. Os trabalhadores que participam de oportunidades de aprendizagem, sobretudo na lógica da aprendizagem ao longo da vida, frequentemente relatam maior satisfação profissional, vínculos e redes sociais mais avançados e aumento da autoestima.

A aprendizagem ao longo da vida também impulsiona a participação democrática e a coesão social, desenvolvendo o pensamento crítico, a atividade cívica e a participação comunitária. O relatório constata que as atividades de voluntariado, o envolvimento em grupos da sociedade civil e a aprendizagem social informal são componentes significativos da aprendizagem social mais ampla. Isso sem falar no aumento da capacidade de se engajar em torno de fóruns decisórios sobre o trabalho, o emprego, a saúde e a garantia dos direitos, a partir do fortalecimento de habilidades e competências circunscritas ao domínio cívico da literacia em saúde do trabalhador.

Desafios e perspectivas para a promoção da aprendizagem ao longo da vida no mundo do trabalho

As evidências aqui compiladas, a partir da análise do relatório da OIT sobre Aprendizagem ao Longo da Vida e Competências para o Futuro, mostram que a educação continuada é fundamental para a promoção do trabalho decente, mas que o acesso a ela é extremamente desigual em todo o mundo. Dados reunidos no relatório apontam grandes diferenças no acesso de trabalhadoras e trabalhadores às iniciativas de formação continuada, sobretudo no que diz respeito a iniquidades históricas ligadas ao nível de renda, gênero, posição de emprego, nível de escolaridade e região geográfica.

Trabalhadoras e trabalhadores em empregos informais, ocupações pouco qualificadas e residentes em países de baixa renda, frequentemente, têm acesso limitado à aprendizagem formal. Muitos dependem, principalmente, da aprendizagem informal, "na prática", com pouco apoio institucional ou, mesmo, possibilidade de certificação ou crédito para melhoria do emprego e remuneração.

Diversos fatores se apresentam como barreiras ao engajamento de trabalhadoras e trabalhadores em atividades de aprendizagem ao longo da vida, entre os quais o relatório destaca:

- Os custos da educação e da formação/qualificação profissional (componente financeiro);
- Restrições de tempo devido ao trabalho e responsabilidades de cuidado (componentes tempo e redes de suporte);
- Acesso restrito à informação e suporte profissional para o desenvolvimento de habilidades e competências (componente literacia e redes de suporte);
- Educação/qualificação baseada na transferência de saberes e itinerários formativos rígidos (componente educacional);
- Coordenação institucional limitada (componente intersetorialidade);
- Não reconhecimento da aprendizagem anterior (componentes educacional e regulatório);
- Desigualdade de gênero e sobrecarga de cuidados (componente iniquidade).

Tais barreiras impactam, de maneira desproporcional, aos grupos tradicionalmente vulnerabilizados de trabalhadoras e trabalhadores, globalmente, como as mulheres, os trabalhadores mais velhos, pessoas residentes em áreas rurais e periferias das grandes cidades, os trabalhadores em maior situação de informalidade laboral e os trabalhadores migrantes, entre outros.

A partir do reconhecimento de tais barreiras, o relatório identifica algumas abordagens estratégicas para fortalecer os sistemas de aprendizagem ao longo da vida e, assim, possibilitar um acesso mais amplo à educação continuada em todo o mundo. A aprendizagem ao longo da vida efetivamente eficaz requer estruturas de governança coesas, coordenação entre instituições – acadêmicas, de governo, da sociedade civil –, além de um diálogo social ativo baseado no tripartidarismo – governos, empregadores e trabalhadores.

O relatório aponta que apesar dos esforços observados nos últimos anos, para a promoção da aprendizagem ao longo da vida, estes se encontram fragmentados ou não são suficientes. E recomenda aos países estratégias para construir sistemas integrados que conectem educação, regulamentação, promoção do emprego decente e medidas de proteção social, dentro e fora do setor Trabalho.

Outro ponto destacado é a necessidade de se avançar em desenhos formativos mais flexíveis e orientados pela realidade da organização e dos processos de trabalho vivenciados, no cotidiano e globalmente, pelos milhões de trabalhadoras e trabalhadores que são impactados pela transição digital e pelas profundas mudanças no mundo do trabalho. Estratégias pedagógicas como as oportunidades de aprendizagem modular (percursos formativos a partir de módulos ou recursos educacionais, integrados a partir das demandas de qualificação postas) e o reconhecimento da aprendizagem prévia (RAP) são abordagens particularmente relevantes para a qualificação de profissionais com trajetórias educacionais (formais) interrompidas ou que disponham de longa experiência informal, sem a equivalente qualificação formal.

Percursos formativos flexíveis devem facilitar a permeabilidade entre a educação formal, a formação profissional e a aprendizagem no local de trabalho. Um desafio que precisa partir de uma integração intersetorial – sobretudo os setores Trabalho, Educação e Saúde – e para o qual as Escolas de Saúde Pública têm um papel fundamental a cumprir, como espaços formativos abrangentes e acolhedores, capazes de articular as necessidades formativas de trabalhadoras e trabalhadores às demandas dos setores produtivos, devidamente articuladas com as instâncias de governos dedicadas à qualificação da força de trabalho e a promoção de condições mais justas, equitativas, seguras, saudáveis e sustentáveis de trabalho.

Um problema fundamental para os sistemas de aprendizagem ao longo da vida reside no financiamento. A partir de evidências levantadas em diversos países, o relatório defende a responsabilidade compartilhada entre governos, empresas e trabalhadores, com investimentos garantidos em políticas e programas públicos, focados em grupos historicamente desfavorecidos e voltados para o desenvolvimento de competências, básicas e complementares, para o trabalho decente. Opções “inovadoras” de financiamento, como a destinação de impostos dos setores produtivos para a formação profissional, subsídios como contrapartida a programas de fortalecimento da força de trabalho, aprendizagem mediante recursos educacionais abertos e de acesso livre e o financiamento baseado em resultados, podem aumentar a participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida, em espaços formais e não formais.

Em um contexto marcado pela necessidade de flexibilização de percursos formativos e dificuldades de financiamento, as plataformas de aprendizagem digital e infraestrutura tecnológica são elementos essenciais para aumentar o acesso à aprendizagem ao longo da vida. No entanto, é fundamental destacar que a disseminação da tecnologia precisa ser acompanhada por políticas de inclusão digital para evitar a replicação (ou mesmo o aprofundamento) das desigualdades atuais.

Além disso, as políticas de desenvolvimento de habilidades e competências por meio da aprendizagem ao longo da vida precisam estar alinhadas com transformações econômicas mais amplas, como estratégias de transição para “economias verdes”, políticas e programas de transformação digital dos setores produtivo e público e expansão justa e equitativa da economia do cuidado. Ou seja – e como conclui o relatório – as políticas de formação e qualificação profissional baseadas na aprendizagem ao longo da vida precisam estar integradas às estratégias

nacionais (e internacionais) de desenvolvimento e não serem vistas nem como intervenções educacionais isoladas, nem como custos para o Poder Público – e, sim, investimentos com potencial de fortalecimento de capacidades, diminuição de desigualdades e promoção do desenvolvimento social no mundo do trabalho.

Conclusões

O relatório da OIT sobre aprendizagem ao longo da vida revela que a abordagem é um elemento estratégico para a promoção do trabalho decente, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável em uma economia global em constante evolução. A educação continuada tem imenso potencial para possibilitar que os trabalhadores se adaptem às mudanças tecnológicas, demográficas e demandas pela conservação ambiental, ao mesmo tempo que favorece o aumento da empregabilidade, de salários, da qualidade do emprego e da participação social no mundo do trabalho.

Ao mesmo tempo, a aprendizagem ao longo da vida contribui para outras dimensões do bem-estar humano, para além do trabalho. Fortalece a dignidade, a resiliência, a autonomia e o envolvimento cívico. No entanto, ainda existem grandes desigualdades de acesso, especialmente entre trabalhadores informais, mulheres e comunidades em países de baixa renda. Partindo dessa premissa, sistemas eficazes de aprendizagem ao longo da vida exigem políticas públicas integradas, investimento contínuo, governança inclusiva e participativa e um forte diálogo social tripartite. Componentes-chave desse processo são percursos de aprendizagem flexíveis, reconhecimento da aprendizagem prévia, financiamento equitativo e integração com políticas e programas que monitorem a acompanhem as mudanças do mercado de trabalho.

Finalmente, a aprendizagem ao longo da vida precisa ser considerada não apenas como uma iniciativa individual ou ação pontual, mas como um bem público comum, essencial para o desenvolvimento de sociedades mais justas, resilientes e inclusivas. Uma vez colocada como pilar para a promoção do trabalho decente, tem imenso potencial de garantir que todas as pessoas possam aprender, trabalhar e viver com dignidade em um mundo em transformação.