

creative  
skills  
europe



**Quadro europeu de ações  
sobre competências  
nos setores audiovisual  
e espetáculos ao vivo**

Junho 2023

# Quadro europeu de ações sobre competências nos setores audiovisual e espetáculos ao vivo

## Índice

### 1

#### Introdução

### 2

#### O ambiente digital : adaptação e inovação

### 3

#### Acompanhamento das transições : atratividade, inclusão e sustentabilidade

### 4

#### Acceso a la Acceso à formação para todos : o papel do diálogo social, a necessidade de políticas públicas, o potencial das iniciativas setoriais e as oportunidades de cooperação ao nível da UE

#### Créditos

Ilustrações  
Chez Gertrud

Graphic design  
Amélie Clément

O presente quadro de acções resulta dos comités do diálogo social setorial da UE dos sectores do audiovisual e dos espetáculos ao vivo. Foi adotado em junho de 2023 por : Pearle, EBU, EFJ, FIA, FIM e UNI-MEI.



Cofinanciado pela União Europeia. Os pontos de vista e opiniões expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade dos autores e não reflectem necessariamente os da União Europeia. A União Europeia não pode ser responsabilizada pelos mesmos.



Cofinanciado pela  
União Europeia

# 1

## Introdução



# 1

## Introdução

### Introdução

Há anos que os parceiros sociais dos comités de diálogo social do setor Audiovisual e dos Espetáculos ao Vivo da UE discutem e promovem a importância da formação profissional e da aquisição de competências. Têm implementando pesquisas e ações conjuntas sobre o tema desde 2012.

A Plataforma Europeia para o Emprego e Formação no setor do Audiovisual e dos Espetáculos ao Vivo europeus, também designada por « Creative Skills Europe », iniciou as suas atividades em 2014.

Desde então, produziu estudos e documentos temáticos ; organizou eventos em toda a Europa e online ; e criou uma forte rede de organizações do setor, no centro das quais estão os conselhos nacionais de competências setoriais – conduzidos por parceiros sociais nacionais – e organizações semelhantes nos países onde existem.

Após esses anos de colaboração, os parceiros sociais europeus decidiram usar a sua experiência e conhecimento para elaborar um **Quadro Europeu de Ações (FoA) sobre Competências nos setores Audiovisual (AV) e Espetáculos ao Vivo (LP)** com o objetivo de apoiar em toda a Europa as discussões, intercâmbio, conhecimento, dinamização de formação e desenvolvimento de competências, tendo em vista as mudanças sociais, económicas e especificamente setoriais em curso.

### Os setores do audiovisual e dos espetáculos ao vivo e os parceiros sociais europeus

Em 1998, a Comissão Europeia decidiu criar comités de diálogo setorial para promover o diálogo entre os parceiros sociais dos setores ao nível europeu<sup>1</sup>.

O comité europeu de diálogo social setorial no setor dos Espetáculos ao Vivo existe desde 1999 e o comité de diálogo social setorial no setor Audiovisual desde 2004.

1. [Decisão da Comissão de 20 de maio de 1998 98/500/EC](#)

2. Para que uma organização seja reconhecida como uma organização representativa de parceiros sociais da UE, deve :

- (1) estar relacionada com setores ou categorias específicos e ser organizada ao nível europeu ;
- (2) ser composta por organizações que sejam elas próprias parte integrante e reconhecida das estruturas dos parceiros sociais dos Estados-Membros, com capacidade para negociar acordos e que sejam representativas de vários Estados-Membros ;
- (3) disponham de estruturas adequadas para garantir a sua participação efetiva nos trabalhos dos comités europeus de diálogo social setorial.

3. Eurofound (2021), [Representatividade das organizações europeias de parceiros sociais : Setor audiovisual](#), Série de diálogo social setorial, Dublin e Eurofound (2021), [Representatividade das organizações europeias de parceiros sociais : Setor dos espetáculos ao vivo](#), Série de diálogo social setorial, Dublin.

4. Ver a publicação de 2016 '[Trends and skills in the European audiovisual and live performance sectors](#)', a Série de publicações temáticas de 2019 sobre « formação para a inovação », « formação e desenvolvimento da força de trabalho », « financiamento das nossas necessidades de formação », « formação na e para a era digital » e « acesso à formação através do diálogo social, bem como os [recursos online de 2021 sobre « competências digitais »](#)

A participação no diálogo social setorial europeu é voluntária e condicionada pela « representatividade »<sup>2</sup>. A « representatividade » dos parceiros sociais que compõem os comités de diálogo social do setor Audiovisual e dos Espetáculos ao Vivo é regularmente revista pela Eurofound, conforme mandato da Comissão Europeia. Os estudos mais recentes para os dois setores datam de 2021<sup>3</sup>. No entanto, é importante notar que, por vezes, os respetivos membros das diferentes organizações vão além do âmbito dos estudos (membros fora da Europa, membros associados, etc.).

O comité europeu de diálogo social setorial no setor dos Espetáculos ao Vivo é composto pela Pearle\* – Live Performance Europe, a Performing Arts Employers Association League Europe, do lado dos empregadores e pela European Arts and Entertainment Arts Alliance (EAEA) do lado dos trabalhadores, por sua vez composta pela Federação Internacional de Atores (FIA), a Federação Internacional de Músicos (fim) e a UNI Europa Media, Entertainment & Arts (EURO-MEI).

O comité europeu de diálogo social setorial no setor audiovisual é composto pela EAEA, juntamente com a Federação Europeia de Jornalistas (EFJ), do lado dos trabalhadores e, do lado dos empregadores : União Europeia de Radiodifusão (EBU), Associação de Televisão Comercial e Vídeo sobre Serviços sob Pedido na Europa (ACT), a Association of European Radios (AER), a European Audiovisual Production association (CEPI) e a International Federation of Film Producers Associations (FIAPF).

A cooperação entre os dois comités sobre o tema começou muito cedo, porque não é incomum os profissionais trabalharem nos setores audiovisual e dos espetáculos ao vivo ao longo das suas carreiras, e também porque a mutualização de experiências e recursos parecia relevante e útil no campo do desenvolvimento de competências. A participação ativa dos diferentes parceiros sociais nas diferentes fases do projeto e no desenvolvimento da plataforma « Creative Skills Europe »<sup>4</sup> variou ao longo do tempo.

O atual Quadro de Ações sobre Competências foi elaborado e aprovado pela Pearle\*, EBU, EFJ, FIA, FIM e EURO-MEI. Os outros parceiros sociais do comité Audiovisual são calorosamente convidados a considerar também a aprovação deste documento e/ou a participar nas atividades da iniciativa Creative Skills Europe sempre que seja relevante para eles e para os seus membros.

## Metodologia

Para preparar a FoA, os parceiros sociais europeus basearam-se na inteligência e informação acumuladas ao longo dos últimos anos através da parceria Creative Skills Europe, bem como nos intercâmbios regulares com os seus respetivos membros.

Para garantir que o texto reflete os últimos desenvolvimentos, bem como as tendências e necessidades no terreno, foram organizadas reuniões temáticas focadas online entre março e junho de 2022 para consultar organizações parceiras, nomeadamente conselhos nacionais de competências setoriais e organizações profissionais especializadas de toda a Europa. As consultas bilaterais adicionais continuaram com as principais partes interessadas do setor até à finalização do texto do FoA em abril de 2023.

## **Objetivos**

O objetivo geral do FoA é melhorar a relevância, qualidade, acessibilidade e participação na aprendizagem ao longo da vida para os profissionais dos setores de AV e LP em toda a União Europeia.

A FoA aborda os desafios laborais, sociais e económicos mais urgentes do setor que poderiam ser mitigados através de soluções de formação e competências : o impacto e as oportunidades da era digital, a urgência da transição verde, as consequências das recentes crises (Covid, energia, guerra ucraniana...) no setor e na sua força de trabalho e nas relações com o público, a garantia de planos de carreira e a melhoria da qualidade do trabalho, a necessidade de abrir novas rotas de entrada no setor e diversificar perfis, etc.

O FoA também analisa os principais desafios para a dinamização da formação nos setores culturais e criativos como um todo ; um setor que é composto por uma grande maioria de microempresas, PME's e de um número muito grande e crescente de profissionais independentes.

O documento estabelece os valores partilhados, os objetivos comuns e os compromissos conjuntos dos parceiros sociais europeus de ambos os setores para apoiar o desenvolvimento de competências. O documento também incentiva boas práticas e aponta para diferentes campos de ação ao nível nacional e europeu.

## **Divulgação, implementação e monitorização**

O Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão sobre o funcionamento e o potencial do diálogo social setorial europeu (2010) menciona que « *os textos orientados para os processos (quadros de ação, orientações, códigos de conduta, orientações políticas) adotados pelos parceiros sociais europeus, embora não juridicamente vinculativos, devem ser acompanhados e os progressos na sua implementação devem ser avaliados regularmente* ».

Da mesma forma, a Comunicação recentemente publicada de janeiro de 2023 sobre o diálogo social destaca que : « *A Comissão continuará a promover outros resultados conjuntos dos parceiros sociais, como*

*o quadro de ações, a aprendizagem mútua ou os documentos de orientação, e a incentivar os parceiros sociais europeus a desenvolver e acompanhar continuamente os novos em resposta aos desafios emergentes ».*

Os parceiros sociais comprometem-se a divulgar e promover a FoA e as suas recomendações aos seus respetivos membros, mas também às partes interessadas do setor em geral em todos os Estados-Membros da UE.

O parceiro social compromete-se a monitorizar regularmente o progresso na relevância, qualidade e acessibilidade das oportunidades de aprendizagem ao longo da vida nos setores europeus de AV e LP nos próximos anos.

Uma revisão formal de acompanhamento deve ser implementada pelo menos a cada três anos.

## **Quadro político da UE e sinergias com outras iniciativas**

2023 é o Ano Europeu das Competências<sup>5</sup>. Durante o Ano, « a Comissão, o Parlamento Europeu, os Estados-Membros, os parceiros sociais, os serviços de emprego públicos e privados, as câmaras de comércio e indústria, os prestadores de educação e formação, os trabalhadores e as empresas trabalharão em conjunto para promover o desenvolvimento de competências, melhorando assim as oportunidades profissionais e de vida das pessoas ».

O objetivo geral do Ano, a partir da Agenda Europeia de Competências<sup>6</sup> em termos mais gerais, é « permitir que a Europa se torne mais competitiva, impulsionando a sua força de trabalho e garantindo que as transformações verdes e digitais e a recuperação económica sejam socialmente equitativas e justas ».

A Agenda Europeia de Competências é um plano quinquenal adotado em 2020 e visa ajudar os indivíduos e as empresas a desenvolver mais e melhores competências e a colocá-las em prática, através de :

- 1) reforçar a competitividade sustentável, tal como estabelecido no Pacto Ecológico Europeu<sup>7</sup> ;
- (2) assegurar a justiça social, colocando em prática o primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>8</sup> : acesso à educação, formação e aprendizagem ao longo da vida para todos, em toda a UE,
- (3) construção de resiliência para reagir a crises, com base nas lições aprendidas durante a pandemia da COVID-19.

Esses objetivos estão totalmente alinhados com os objetivos perseguidos pelos parceiros sociais europeus nos setores de AV e LP, e são refletidos nas considerações e recomendações apresentadas no atual FoA sobre competências.

5. Para mais informações sobre o Ano Europeu das Competências 2023, visite : [https://year-of-skills.europa.eu/index\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/index_en)

6. Para saber mais sobre a Agenda Europeia de Competências : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Pode ler sobre o Pacto Ecológico Europeu aqui : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

8. Para saber mais sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

O FoA e as suas ações de acompanhamento também contribuirão para o trabalho da parceria de competências<sup>9</sup> em larga escala no ecossistema das Indústrias Culturais e Criativas criado no contexto do Pacto de Competências. O Pacto de Competências é uma das ações emblemáticas da Agenda Europeia de Competências. É uma iniciativa promovida pela Comissão Europeia, que introduz um modelo partilhado de compromisso para que atores públicos e privados em toda a União Europeia se envolvam na requalificação e melhoria de competências da força de trabalho em vários ecossistemas industriais.

Os parceiros sociais europeus e os conselhos nacionais de competências setoriais e organismos equivalentes, com os quais estabelecem parcerias através da Creative Skills Europe, são um dos colideres da Large Skills Partnership for the Cultural and Creative Industries (LSP CCI). Os LSPs são fundamentais na implementação do Pacto de Competências<sup>10</sup>.

O LSP CCI foi lançado em 28 de abril de 2022, reunindo diferentes partes interessadas ligadas ao ecossistema CCI, incluindo os parceiros sociais dos setores de AV e LP, « *para estabelecer um modelo partilhado para o desenvolvimento de competências na UE, reunir recursos e envolver-se em iniciativas concretas de melhoria e requalificação de competências nas indústrias culturais e criativas* ». O LSP CCI é uma ótima oportunidade para os parceiros sociais nos setores audiovisual e dos espetáculos ao vivo alcançarem e estabelecerem parcerias com as partes interessadas de outros subsectores culturais e criativos, partilharem conhecimentos e recursos disponíveis para promover oportunidades de formação profissional em todo o ecossistema e ajudarem a posicionar as indústrias culturais e criativas nas discussões políticas gerais da UE.

Nos próximos meses e anos, os parceiros sociais europeus continuarão a estabelecer contactos com as instituições e iniciativas da UE para contribuir para a elaboração de novas políticas relacionadas com o desenvolvimento de competências. Por conseguinte, irão repercutir-se e prosseguirão o papel fundamental dos parceiros sociais na governação e implementação de estratégias setoriais de competências ao nível nacional e regional.

9. Site do Pacto de Competências : [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en)

10. Para consultar a lista de LSPs nos diferentes ecossistemas e transferir os seus documentos de financiamento, vá a : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>



2

O ambiente  
digital

# 2

## O ambiente digital : adaptação e inovação

### Contexto

A mudança para o digital transformou as nossas vidas e as nossas sociedades. Mudou a forma como trabalhamos e onde trabalhamos ; como compramos bens e serviços ; como descobrimos e acedemos a conteúdos culturais e multimédia ; como entramos em contacto uns com os outros e nos comunicamos, como acedemos ao conhecimento e aprendemos novas competências, etc.

Melhorar o nível de competências digitais na Europa é uma prioridade da União Europeia. A Comissão Europeia estabeleceu metas específicas na agenda europeia de competências. Em dezembro de 2022, as instituições europeias assinaram uma Declaração Europeia sobre Direitos e Princípios Digitais<sup>1</sup> que « *coloca as pessoas no centro da transformação digital* », promove um uso da tecnologia que « *não deixa ninguém para trás* » e « *dá a todos a possibilidade de se adaptarem às mudanças trazidas pela digitalização do trabalho através da qualificação e requalificação* ».

A mudança digital também levou a transformações maciças para as partes interessadas criativas e culturais que tiveram, e ainda têm, de ajustar e/ou transformar os seus modelos de gestão e económicos, a forma como executam as suas operações diárias e, por vezes, repensar tudo o que criam e como chegam aos públicos atuais e/ou novos através da tecnologia e ferramentas digitais.

Nos últimos anos, a mudança digital viu a sua velocidade e impacto muito acelerados pela pandemia de Covid-19, impulsionando as transformações do setor e a adoção de novas práticas.

As competências para o ambiente digital são relevantes e necessárias para todos os subsectores que compõem as indústrias criativas e culturais e para todas as ocupações profissionais. No entanto, nem todas as organizações estão na mesma fase de « transformação digital » e nem todos os subsectores/profissionais precisam de adquirir o mesmo conjunto de competências.

Por último, mas não menos importante, o ambiente digital não deve ser considerado apenas como um desafio para os setores culturais e criativos, mas também como uma oportunidade excepcional para alargar o seu alcance e criatividade, bem como um veículo excepcional para um maior acesso à formação e para a mutualização de soluções de formação.

1. Leia a Declaração sobre Direitos e Princípios Digitais :  
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

# Ações sugeridas

1

**Acompanhar organizações e profissionais na compreensão quanto à sua posição no processo de « transformação digital » e quais são as suas necessidades.**

**Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ sessões de informação sobre as várias dimensões do ambiente digital e as fases da transformação digital ;
- ▶ mapear e partilhar os recursos digitais existentes ;
- ▶ sessões de coaching individuais/baseadas na empresa com especialistas digitais ;
- ▶ aprendizagem entre pares com outras organizações do setor em diferentes fases da « transformação digital ».

2

**Desenvolver um catálogo de formação para a aquisição de competências no ambiente digital.**

**Exemplos de possíveis tópicos de formação :**

- ▶ comunicação digital e branding ;
- ▶ desenvolvimento de audiência na era digital ;
- ▶ ferramentas digitais para bilhética, contabilidade ;
- ▶ fluxos de trabalho digital e processos de trabalho ;
- ▶ conservação digital.

## 3

### **Apoiar o setor no desenvolvimento das suas infraestruturas e capacidade de inovação a longo prazo.**

#### **Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ tornar o setor mais atrativo para os profissionais de TI (programadores de back-end, analistas de dados, etc.) ;
- ▶ estabelecer parcerias com instituições de educação inicial do setor de TI ;
- ▶ mutualização de recursos e competências para o desenvolvimento de protótipos digitais ;
- ▶ promover parcerias intersetoriais e programas de formação entre os setores culturais e criativos e outros setores (TI, design, saúde, cuidados, transportes, etc.) para estimular a inovação e as sinergias, etc.

## 4

### **Ajudar o setor a adquirir os conhecimentos e competências necessários para suportar a sua ação, explorar novos caminhos criativos, adaptar-se e crescer no ambiente digital.**

#### **Exemplos de possíveis tópicos e ações de formação :**

- ▶ ferramentas digitais para criação de conteúdo ;
- ▶ combater a desinformação ;
- ▶ combater trolls e o assédio online ;
- ▶ combater a violação de direitos de autor ;
- ▶ compreensão de blockchains e NFTs ;
- ▶ experimentar a realidade virtual para criação, ensaio, produção, formação, etc. ;
- ▶ refletir e melhorar a complementaridade entre a experiência « ao vivo » e « digital » ;
- ▶ desenvolver plataformas de e-learning para responder às necessidades específicas dos profissionais do setor.

**Para todas as ações listadas, sugere-se privilegiar o desenvolvimento e uso de recursos de código aberto sempre que possível.**

# Acompanhamento das transições

# 3



# 3

## Acompanhamento das transições : Atratividade, inclusão e sustentabilidade

### Contexto

O setor audiovisual e dos espetáculos ao vivo são afetados pela mudança digital, mas também foram fortemente atingidos pelas consequências da pandemia de Covid-19 e pela recente crise decorrente da guerra ucraniana. A necessidade de adotar práticas ambientalmente mais sustentáveis e de se tornar mais inclusivo também exige do setor – como do resto das nossas sociedades – a transição para novas formas de trabalho. É claro que esses processos de transição para um setor mais resiliente, mais verde e mais justo exigem mudanças profundas, e às vezes radicais, que não podem ser resolvidas apenas com formação e desenvolvimento de competências. No entanto, a formação deve ser vista como um primeiro passo muito importante neste caminho de transformações, tal como a utilização da influência do financiamento público para promover a adesão à formação nas áreas da igualdade de género, da prevenção da violência e do assédio ou da ecologização dos setores.

Em primeiro lugar, desde a crise da Covid-19, o setor audiovisual e dos espetáculos ao vivo tem vindo a enfrentar carências significativas nas suas forças de trabalho, com falta de profissionais qualificados em muitas ocupações, especialmente técnicas. Para voltar a tornar os setores atraentes, ou para formar ou capacitar profissionais a assumirem novas funções, os processos de recrutamento e apoio à carreira devem ser revistos e adaptados, e novas ferramentas e soluções devem ser desenvolvidas. Esta é uma oportunidade para repensar e abrir novas rotas de entrada no setor e experimentar novos processos de aquisição e reconhecimento de competências.

Em segundo lugar, limitar o impacto ecológico tornou-se central para o setor audiovisual e dos espetáculos ao vivo, assim como para o resto das sociedades. Reduzir a pegada de carbono, poupar energia, reduzir o desperdício e a reciclagem, promover a mobilidade inteligente, etc. exigem uma mudança de mentalidade, investimento em infraestruturas e a aquisição de novas competências em todas as ocupações. A sustentabilidade ambiental deve, portanto, tornar-se uma prioridade de formação, tanto na educação inicial como contínua, nas salas de aula e nos locais de trabalho.

Em terceiro lugar, as oportunidades de formação devem ser neutras em termos de género e igualmente acessíveis a todos, para profissionais provenientes de contextos culturais e sociais, raça ou religião, com ou sem deficiência ou necessidades especiais, etc. Não deve haver discriminação no acesso à formação, e os programas de formação devem ser concebidos e oferecidos com esta igualdade de acesso em mente.

A formação também deve ser usada como uma ferramenta para garantir que todos os profissionais estão equipados com a compreensão e o conhecimento necessários em termos de conceitos, leis e regulamentos que enquadram a igualdade, a não discriminação e a prevenção da violência e do assédio. Isto pode assumir muitas formas : de sessões de informação geral a programas direcionados a recrutadores ou pessoas de confiança em locais de trabalho.

Por fim, a formação em saúde e segurança constitui um tópico óbvio e indispensável na promoção da atratividade e sustentabilidade, e deve continuar a ser oferecida de forma prioritária em todas as profissões e organizações. Com a assistência da Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho e o apoio financeiro da União Europeia, os parceiros sociais europeus desenvolveram ferramentas interativas de avaliação de riscos online para o setor dos espetáculos ao vivo e para o setor audiovisual<sup>1</sup>. São instrumentos muito úteis, que podem ser adaptados ao contexto nacional e à legislação, e que também podem ser usados como ferramentas de formação.

1. Aceda às ferramentas do OIRA para [salas de espetáculos ao vivo](#) e de [espetáculos ao vivo produções](#), assim como as ferramentas do OIRA para [produções audiovisuais](#).

# Ações sugeridas

1

## **Comunicar sobre oportunidades de emprego e diversificar os caminhos de entrada no setor.**

### **Exemplos de possíveis tópicos e ações de formação :**

- ▶ mapear as necessidades de competências no setor e identificar as ocupações em falta ;
- ▶ comunicar sobre a variedade de ocupações no setor e seus perfis de competências associados, com foco nas ocupações em falta ;
- ▶ conceber e sinalizar soluções de formação para atrair mais candidatos e facilitar o acesso a ocupações em situação de escassez.
- ▶ desenvolver e promover estágios ;
- ▶ estabelecer parcerias com uma diversidade de instituições de formação (formação profissional e ensino superior, específico do setor e de outros setores, etc.) ;
- ▶ promover o reconhecimento mútuo de percursos de formação e competências relacionadas em todos os países da UE para facilitar a mobilidade profissional.

2

## **Desenvolvimento de programas de formação sobre sustentabilidade ambiental.**

### **Exemplos de possíveis temas e ações de formação :**

- ▶ como desenvolver uma mudança mental : do conhecimento à inclusão da sustentabilidade na prática diária ;
- ▶ avaliar o impacto ambiental (calculadoras de carbono, listas de verificação de sustentabilidade, etc.) ;
- ▶ sensibilização e comunicação com o público (sem papel e outras ações de redução de resíduos, promoção do transporte público, economia circular, etc.) ;
- ▶ o impacto ambiental das tecnologias digitais ;
- ▶ criação de certificações verdes para profissionais do setor ;
- ▶ estabelecer perfis de trabalho e esquemas de formação relacionados para "especialistas verdes" ou "consultores verdes".

# Ações sugeridas

## 3

### **Repensar os processos de recrutamento e aumentar a conscientização sobre igualdade e diversidade.**

#### **Exemplos de possíveis tópicos de formação :**

- ▶ processos de recrutamento neutros em termos de género (cargos, anúncios de emprego, critérios de avaliação, etc.) ;
- ▶ preconceito inconsciente para gerentes e recrutadores ;
- ▶ sessões de formação em diversidade (abordando a diversidade no público, no palco e na força de trabalho) ;
- ▶ sessões de formação sobre igualdade de género (incluindo interseccionalidade, ou seja, as formas sobrepostas de discriminação e marginalização) ;
- ▶ políticas e ações de comunicação inclusivas ;
- ▶ prevenção de violência, assédio, assédio sexual e comportamentos sexistas no local de trabalho.

## 4

### **Rever a oferta de formação para garantir que seja igualmente acessível e relevante para todos.**

#### **Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ garantir a acessibilidade física a todas as instalações de formação ;
- ▶ garantir a acessibilidade digital a todas as ações e recursos de formação online ;
- ▶ diversificar a oferta de formação para a tornar acessível à maioria das pessoas em termos de tempo e localização, incluindo profissionais com funções de cuidados, que vivam fora dos centros urbanos, que trabalhem a tempo parcial ou em regime de projeto, etc.
- ▶ consultar diversos grupos de profissionais ao identificar necessidades de formação e desenvolver a oferta formativa (em termos de género, origens étnicas, sociais ou religiosas, idades, orientação sexual, etc.).



4

**Acesso à  
formação  
para todos**

# 4

## Acesso à formação para todos

**O papel do diálogo social, a necessidade de políticas públicas, o potencial das iniciativas setoriais e as oportunidades de cooperação ao nível da UE**

### Contexto

O ecossistema cultural e criativo é composto por uma grande maioria de empregadores de pequeno e muito pequeno porte e por uma proporção bastante elevada de envolvimento baseado em projetos e profissionais autónomos.

Todas as partes do ecossistema cultural e criativo dependem fortemente da vitalidade e qualidade umas das outras, bem como do papel fundamental e do apoio que as organizações e instituições do setor em maior escala desempenham na condução da mudança e na abertura de oportunidades para todas as partes interessadas.

Para continuarem a existir e serem competitivos num cenário e numa indústria cada vez mais globais, também num contexto de crescente foco na soberania económica europeia, os setores culturais e criativos europeus têm de oferecer aos seus talentos locais e europeus oportunidades de qualificação e perspetivas de carreira, incluindo perspetivas de transição e reconversão, quando relevante.

Parcerias e mutualizações em todos os setores criativos e culturais, e em estreita colaboração com os prestadores de serviços de educação, é um caminho óbvio e comprovado de ação num setor diversificado e fragmentado como o nosso. A parceria em larga escala no ecossistema CCIS no âmbito do Pacto por Competências, criado em abril de 2022, é um veículo útil nesta matéria.

Partilhar informações sobre as necessidades de formação e soluções de formação e, em seguida, traduzi-las em programas de aprendizagem ao longo da vida deve tornar-se uma prática mais comum.

A abertura dos programas de formação existentes a mais participantes – incluindo trabalhadores por conta própria – também deve ser incentivada e tornada possível. O financiamento e as soluções operacionais devem ser desenvolvidos em todos os países europeus.

# Ações sugeridas

## 1

### **Mudar a mentalidade para a aprendizagem ao longo da vida.**

#### **Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ realçar o facto de que os ciclos de conhecimento se estão a tornar cada vez mais curtos e que, ao longo da vida,
- ▶ a aprendizagem é imprescindível para todos os profissionais, especialmente nos setores criativos ;
- ▶ convencer os empregadores e os trabalhadores de que a formação deve ser vista como um investimento e que as soluções para o tempo livre dos trabalhadores para a formação devem ser identificadas, independentemente da ocupação e da dimensão das organizações ;
- ▶ desenvolver ações e campanhas de comunicação sobre a importância da capacitação dos profissionais do setor e tornar visíveis e de fácil acesso as oportunidades de capacitação.

## 2

### **Desenvolver uma oferta de formação acessível a todos no ecossistema.**

#### **Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ incentivar as organizações de maior dimensão, também através da cooperação com organismos de formação, a abrirem as suas ações de formação aos trabalhadores por conta própria no seu ecossistema ;
- ▶ desenvolver iniciativas a nível setorial para mutualizar recursos – humanos e financeiros – para melhor mapear as necessidades de competências, monitorizar e antecipar evoluções e desenvolver uma oferta de formação mais rica e relevante para profissionais e organizações do setor ;
- ▶ estimular iniciativas conjuntas entre organizações audiovisuais e de espetáculos ao vivo, e possivelmente outros subsectores culturais e criativos, para partilhar recursos de formação e desenvolver programas-piloto e recursos.

# Ações sugeridas

3

**Experimentar modelos de formação "no trabalho" mais qualitativos e estruturados.**

**Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ centralizar e publicar ofertas de estágios e aprendizagens numa determinada região/país/subsetor, etc. ;
- ▶ acordar e monitorizar os resultados de aprendizagem das colocações no local de trabalho ;
- ▶ desenvolver a aprendizagem no local de trabalho para melhorar as competências dos profissionais, especialmente para preencher as ocupações em falta ;
- ▶ recorrer a regimes de financiamento público específicos para o acolhimento de estagiários, aprendizes, jovens que não trabalhem, não estudem ou não sigam uma formação (NEET), ou à adoção de módulos de formação específicos, como a integração profissional ou o empreendedorismo.

4

**Formalizar o direito à formação dentro das organizações, através do diálogo social setorial, e fazer uso de sistemas gerais de crédito, quando relevante.**

**Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ acordar e monitorizar regularmente os planos de formação dentro das organizações ;
- ▶ promover o diálogo social setorial como uma ferramenta para ofertas de formação mais sustentáveis e relevantes, também através da criação de conselhos nacionais de competências setoriais ou organismos semelhantes ;
- ▶ explorar a criação de fundos de formação setorial para incentivar a mutualização de recursos ;
- ▶ defender sistemas gerais de crédito para formação ou para uma melhor adesão pelos profissionais do nosso setor quando tal sistema existir, também para facilitar a mobilidade intersetorial.

# Ações sugeridas

## 5

### **Aproveitar ao máximo as oportunidades de cooperação e financiamento europeus.**

#### **Exemplos de ações possíveis :**

- ▶ incentivar parcerias transfronteiriças, regionais e todas as formas de parcerias bilaterais e multilaterais para estimular a aprendizagem entre pares, a partilha de conhecimentos e recursos, em particular em países europeus com oferta modesta ou inexistente de aprendizagem ao longo da vida no nosso setor ;
- ▶ experimentar, através de projetos e parcerias ao nível europeu, programas e ferramentas de formação mais ágeis que não possam necessariamente ser desenvolvidos no âmbito dos quadros nacionais ;
- ▶ criar plataformas europeias em linha de código aberto para recolher e disponibilizar todos os recursos e ferramentas existentes (avaliação das necessidades de competências, perfis profissionais e bibliotecas de competências, programas e ferramentas de formação, etc.).

The logo consists of a white, vertically-oriented, rounded shape with pointed ends at the top and bottom, resembling a stylized speech bubble or a decorative frame. It is centered on a solid blue background. Two thin white vertical lines extend from the top and bottom points of the shape towards the edges of the page.

creative  
skills  
europe