



Media Literacy 45+

Building advanced media literacy competences and digital skills of low-skilled adults 45+ through social media

IO1: Desenvolvimento de um quadro de construção de competências digitais através das redes sociais para pessoas desempregadas pouco especializadas/ com baixas qualificações com mais de 45 anos

ACORDO DE SUBVENÇÃO N.º.:
2017-1-RO01-KA204-037220

Resultados	IO1: Desenvolvimento de um quadro de construção de competências digitais através das redes sociais para pessoas desempregadas pouco especializadas/ com baixas qualificações com mais de 45 anos
Título	Desenvolvimento de um quadro de construção de competências digitais através das redes sociais para pessoas desempregadas pouco especializadas/ com baixas qualificações com mais de 45 anos
Parceiro responsável	KMOP
Autores	Theofilos Pouliopoulos (KMOP-Grécia) Fausto Amico (PRISM-Itália) Maria José Freitas (SPEL-Portugal) Madalina Ostafe (ANDCTR-Roménia) Dalia Puente (MAGENTA-Espanha)
Nível de disseminação	Público
Status	Final

Índice

Resumo	3
1. Introdução	5
2. Competência Digital	5
Competência Digital e o fosso entre gerações	7
Redes Sociais e Práticas de Recrutamento	8
3. Breve Visão Geral das Estruturas Seleccionadas	9
DigEuLit	9
ECDL	10
Modelo de Literacia Digital de Eshet-Alkalai	11
Certificação de Literacia Digital IC3	12
iSkills	12
DigComp 2.1: O quadro de Competências Digitais para Cidadãos	13
Áreas de Competência	14
4. Objetivos, Questões de Pesquisa e Metodologia	16
5. Análise Transnacional	18
5.1 Principais Resultados da Análise Documental	18
5.2 Pesquisa de Campo - Demografia	19
5.3 Principais Resultados da Pesquisa de Campo	20
5.4 Resultados da Avaliação e Adaptação da Estrutura	21
6. Conclusões e Próximos Passos	23
Referências	25



Resumo

O presente relatório foi desenvolvido no contexto da primeira produção intelectual do projeto “MedLit45+”, denominado “ Building advanced media literacy competences and digital skills of low-skilled adults 45+ through social media”. O principal objetivo do projeto é ajudar os desempregados pouco especializados/ com baixas qualificações com mais de 45 anos a regressar ao mercado de trabalho, desenvolvendo e reforçando as suas competências digitais. O resultado deste estudo será o desenvolvimento do quadro de competências digitais em que a criação de uma plataforma de recursos *on-line* será baseada e tornar-se-á nos resultados tangíveis deste projeto, juntamente com o manual para os profissionais que irão apoiar pessoas desempregadas.

Como a competência digital é uma das principais competências da aprendizagem ao longo da vida e da vida moderna em geral, os adultos que não tiveram a oportunidade de crescer na atual era dos avanços tecnológicos enfrentam dificuldades para lidar com ferramentas digitais. Consequentemente, aqueles que não estão familiarizados com a tecnologia digital são mais propensos a serem excluídos do mercado de trabalho, da economia digital e até mesmo da sociedade digital. Neste contexto, é de extrema importância para as pessoas que estão desempregadas e com mais de 45 anos, aumentarem as suas hipóteses de regressar ao mercado de trabalho, desenvolvendo as suas competências digitais. Um passo essencial para essas competências é que as pessoas se familiarizem mais com as redes sociais, a fim de desenvolver a sua identidade digital, o seu rasto digital e aumentar as suas possibilidades no processo de recrutamento através do ambiente digital.

Este relatório é constituído por cinco relatórios nacionais / estudos de caso realizados pelos cinco Estados-Membros da UE (Grécia, Itália, Portugal, Roménia e Espanha), que identificaram o contexto nacional das competências digitais dos cidadãos, as políticas e práticas relevantes e o papel das redes sociais no processo de recrutamento. Além disso, dez (10) entrevistas com gestores de recursos humanos foram realizadas em cada país (50 no total), a fim de identificar as necessidades das organizações em relação às competências digitais dos seus funcionários, a utilização das redes sociais e as suas perceções em relação aos funcionários mais velhos.

A principal conclusão deste estudo é que três dos cinco países (Grécia, Itália e Roménia) estão muito aquém da média da UE 28 em relação ao nível de competências digitais, enquanto Portugal e Espanha apresentam um melhor desempenho, especialmente nos grupos etários mais jovens. No entanto, em todos os países, o nível de competências digitais de grupos etários mais velhos (45 anos) é baixo e existe a necessidade de apoiar pessoas com idades mais avançadas, a fim de evitar a sua exclusão do mercado de trabalho. Nesse sentido, as oportunidades de formação são de grande importância a nível nacional, local e organizacional, a fim de permitir que os adultos mais velhos acompanhem os rápidos avanços tecnológicos e colmatem o fosso entre gerações.

Na entrevista, que constituiu o campo de pesquisa do estudo, os participantes destacaram a importância da competência digital no contexto de trabalho moderno, desde o fosso entre os trabalhadores mais jovens e os mais velhos, em relação às expectativas e ao nível de competências digitais. Quanto às redes sociais, a maioria das organizações da nossa amostra utilizam plataformas de redes sociais para fins de publicidade ou comunicação e, em menor

escala, para o processo de seleção e recrutamento. Além disso, os profissionais de recursos humanos contribuíram para a identificação das competências digitais mais significativas que um funcionário deve ter, a fim de ser funcional no local de trabalho. Do quadro de competências digitais que escolhemos como metodologia (DigComp 2.1), as respostas dos gestores de recursos humanos permitiram-nos formar os elementos básicos para a plataforma de recursos *on-line*, que será o segundo resultado do nosso projeto e a ferramenta básica de formação para os desempregados pouco especializados/ com baixas qualificações acima dos 45 anos.

Em conclusão, a principal aspiração deste estudo é contribuir para o processo global europeu para aumentar a competência digital dos cidadãos e, mais especificamente, daqueles que estão desempregados ou tiveram menos oportunidades para acompanhar os avanços tecnológicos. Como o processo de literacia digital está a ser implementado em todas as sociedades europeias, as pessoas com um nível mais baixo de competências digitais têm maior probabilidade de serem excluídas do mercado de trabalho e geralmente têm menos oportunidades de participar equitativamente na sociedade digital. Iniciativas como a do projeto MedLit45+ contribuirão significativamente no esforço para criar uma sociedade europeia aberta, inclusiva e igualitária.

1. Introdução

Hoje em dia, a Europa está em processo de transformação, devido a grandes mudanças em termos políticos, sociais e económicos. Mais especificamente, as recessões económicas, as sociedades envelhecidas, a reforma do sistema social e da segurança social e a crise dos refugiados são alguns dos principais desafios que a União Europeia enfrenta. Neste contexto, outro fator vital que afeta a sociedade global em geral e a Europa em particular são os avanços tecnológicos e a transformação digital em curso das economias e sociedades modernas. Como a Nova Agenda de Competências para a Europa (Comissão Europeia, 2016) aponta:

“ A transformação digital da economia está a remodelar a forma como as pessoas trabalham e fazem negócio. As novas formas de trabalho influenciam os tipos de competências necessárias, nomeadamente a capacidade de inovação e o empreendedorismo. Muitos setores conhecem hoje uma rápida evolução e as competências digitais são necessárias para todos os postos de trabalho, do mais simples ao mais complexo.” (pág. 2)

No entanto, considerando que para trabalhar eficazmente numa sociedade digital, são necessárias mais do que baixas competências, cerca de 45% da população da UE pode ser considerada insuficientemente qualificada ao nível digital (com competências digitais básicas ou baixas). Na Roménia, 74% da população não tem as competências necessárias para trabalhar eficazmente no mundo digital, enquanto a percentagem é superior a 50% na Grécia, Portugal e Itália e mais de 40% em Espanha. (Comissão Europeia, 2017)

As tecnologias digitais são as principais impulsionadoras da inovação, do crescimento e da criação de emprego, pelo que a competência digital está cada vez mais ligada à participação no mercado de trabalho. A competência digital não consiste apenas em conhecer as tecnologias digitais, mas também em como as novas tecnologias e plataformas *on-line* são utilizadas e para que finalidade.

O presente relatório compreende uma breve revisão bibliográfica dos modelos e estruturas disponíveis para a literacia digital. A sua finalidade é verificar os modelos atuais de literacia digital e identificar o modelo mais apropriado para desenvolver as competências de literacia digital que possam promover o acesso ao emprego a pessoas desempregadas pouco especializadas/ com baixas qualificações acima dos 45 anos e, mais especificamente, construir a estrutura onde o projeto MedLit45+ se baseará.

2. Competência Digital

A competência digital é uma das oito competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (Comunidade Europeia, 2007). No entanto, definir o que significa competência digital em termos práticos é uma tarefa árdua. Revisões sistemáticas de estruturas de competências digitais destacam as disparidades entre as definições conceptuais gerais e as competências gerais (Ala-Mutka, 2011; Ferrari et al., 2012).

A Comissão Europeia, num esforço para estabelecer um espaço comum sobre os conhecimentos, competências e atitudes que constituem a competência digital emitido por

um estudo¹ Delphi que reuniu 95 especialistas em competência digital (Janssen et al., 2013). As conclusões indicam que os especialistas vêem a competência digital como um aglomerado de conhecimentos, competências e atitudes ligadas a vários propósitos (comunicação, expressão criativa, gestão de informações, desenvolvimento pessoal, etc.), domínios (vida quotidiana, trabalho, privacidade e segurança, aspetos legais) e níveis. A competência digital envolve mais do que o mero conhecimento das competências de gestão de informação e TIC. Em vez disso, requer a compreensão do papel das TIC na sociedade, a compreensão dos aspetos legais e éticos envolvidos no uso das TIC e a capacidade de desenvolver a competência digital ao longo da vida.

Numa análise abrangente dos quadros pelo Centro Comum de Investigação (JRC) (Ferrari, 2012), foi proposta uma definição única e abrangente de competência digital:

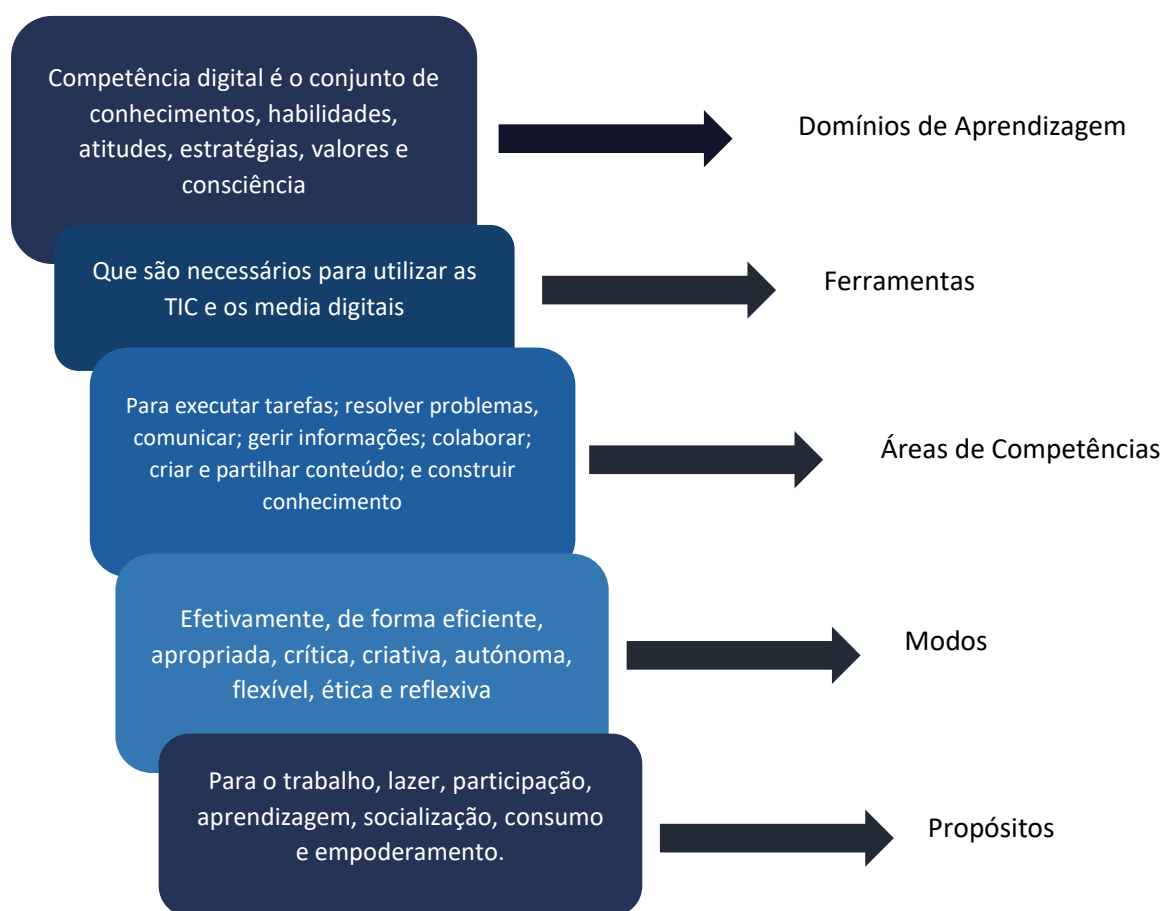
“Competência digital é o o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, capacidades, e estratégias necessárias para usar as tecnologias da informação e comunicação (TIC) e os meios de comunicação digitais para executar tarefas, resolver problemas, comunicar, gerir informações, colaborar, criar e partilhar conteúdo, e construir conhecimento de forma eficaz, eficiente, adequada, crítica, criativa, autónoma, flexível, ética e reflexiva, para o trabalho, o lazer, a participação, a aprendizagem e a socialização”.

Esta definição de competência digital destaca que esta está relacionada a muitos aspetos da vida (trabalho, lazer, empoderamento, etc.) e se estende além do mero conhecimento e competências técnicas, já que se refere ao uso ético e também a uma atitude crítica. É sustentado por competências básicas em TIC: o uso de computadores para recuperar, avaliar, armazenar, produzir, apresentar e trocar informações, e para comunicar e participar de redes colaborativas através da Internet. Embora essa definição tenha sido proposta antes do estudo Delphi, talvez seja uma que reflita mais de perto as principais conclusões do estudo.

A definição pode ser dividida em diferentes partes (Figura 1). Os domínios da aprendizagem (ou seja, conhecimentos, aptidões, atitudes, etc.); as ferramentas necessárias para a competência digital (ou seja, TIC e media digital); as áreas de competência (ou seja, gerir informações, criar e partilhar conteúdos, etc.); as modalidades de competência (ou seja, uso efetivo, uso ético etc.); e, finalmente, os propósitos em que a competência digital pode servir.

¹ O método Delphi é uma técnica ou método de comunicação estruturada, originalmente desenvolvido como um método de previsão sistemática e interativa que conta com um painel de especialistas. Os especialistas respondem a questionários em dois ou mais *rounds*. Após cada *round*, um facilitador ou agente de mudança fornece um resumo anonimizado das previsões dos especialistas do *round* anterior, bem como as razões pelas quais eles forneceram os seus julgamentos. Assim, os especialistas são encorajados a verificar as suas respostas anteriores à luz das respostas de outros membros do seu painel (Linstone e Turoff, 1975).

FIGURA 1: DEFINIÇÃO



Fonte: Ferrari, 2012

Competência Digital e o fosso entre gerações

Como a competência digital é tão importante hoje em dia, uma das principais questões é a familiaridade das pessoas mais velhas com as novas tecnologias. O fosso tradicional das gerações é mais óbvio no campo da tecnologia, como os jovens considerados “nativos digitais” e os mais velhos “imigrantes digitais” (VanSlyke, 2003), porque os primeiros nascem e crescem na era dos avanços tecnológicos, enquanto os últimos não tiveram essa oportunidade. Neste sentido, a literacia/ competência digital é um problema para os trabalhadores mais velhos quando se trata de compreender e usar novas tecnologias. Existem pesquisas que indicam que os empregadores são mais céticos em selecionar pessoas mais velhas, devido à alegada falta de competência e flexibilidade, e insegurança com as novas tecnologias (Kedefors e Hanse, 2012).

No entanto, as coisas não são genuinamente negativas para os mais velhos. Depende do contexto, se alguém terá ou não uma desvantagem relativamente à competência digital e também existem aspetos positivos e vantagens competitivas dos mais velhos, em comparação com os mais jovens. Por exemplo, existem estudos que mostram que as organizações com uma força de trabalho altamente qualificada tendem a ser mais positivas para os funcionários mais velhos (Henkens, 2005). Além disso, outro estudo mostrou que os funcionários mais velhos eram mais cuidadosos e dispostos a apoiar funcionários mais

jovens e novos recrutas, adotando métodos de orientação para a organização (Nilsson, 2011).

Resumindo, parece existir um "fosso entre gerações" em que os mais velhos têm uma desvantagem competitiva no mercado de trabalho, em comparação com os mais jovens, se isto é verdade ou apenas um estereótipo que tem um impacto real. Kedefors e Hanse (2012) descobriram que uma das principais barreiras que mantêm as pessoas mais velhas longe do emprego é o fator das competências, enquanto existe uma tendência dos empregadores de serem céticos quanto às competências e adaptabilidade das pessoas mais velhas. Em outras palavras, existem fatores circunstanciais que impedem os desempregados mais velhos de retornarem ao mercado de trabalho. Um desses fatores é a competência digital e o objetivo deste estudo é fomentar a competência digital dos mais velhos e, mais especificamente, os desempregados, para facilitar o retorno à vida profissional.

Redes Sociais e Práticas de Recrutamento

As redes sociais são uma das ferramentas mais populares para a comunicação, a informação e a interação no mundo digital em que vivemos. As redes sociais são baseadas em dois conceitos principais, *Web 2.0* e *User Generated Content* (Conteúdos gerados pelos utilizadores). A *Web 2.0* é uma plataforma na qual “conteúdo e aplicativos não são criados e publicados por indivíduos, mas são continuamente modificados por todos os utilizadores de forma participativa e colaborativa” (El Ouiridi et al., 2015, p. 61), enquanto que o *User Generated Content* refere-se às várias formas de conteúdo de media criadas pelos utilizadores finais e estão disponíveis ao público. Com base nesses dois fundamentos, as redes sociais tornaram-se no contexto dominante em que informações, ideias e negócios são partilhados por pessoas de todo o mundo, “transformando a internet de uma plataforma de informação numa plataforma de influência” (Hanna, Rohm & Crittenden, 2011, pág.8).

Um relatório recente preparado pela *Statista* dá uma imagem clara sobre o uso das redes sociais, em que o Facebook tem mais de 1.870 milhões de utilizadores ativos, 22% da população total do mundo. O LinkedIn possui mais de 450 milhões de perfis de utilizadores. Mais de 50 milhões de empresas usam o Facebook *Business Pages*, enquanto 88% das empresas com mais de 100 funcionários usam o Twitter para fins de marketing. (Social media - Statistics & Facts, n.d)

No contexto do mercado de trabalho, mais de 50% dos candidatos usam as redes sociais para pesquisar empresas nas quais estão interessados em se candidatar. Destes, 67% dos que procuram emprego nas redes sociais utilizam o Facebook e 35% o Twitter. Por outro lado, 87% dos recrutadores usam o LinkedIn, mas apenas 55% utiliza o Facebook (Jobvite, 2016). Em qualquer dos casos, as redes sociais são hoje em dia uma ferramenta importante para o processo de recrutamento e seleção para muitas empresas e indivíduos que estão à procura de emprego. Mais especificamente, as redes sociais podem ser usadas para diversos fins profissionais, como marca pessoal, autopromoção e gestão das impressões (Chen, 2013; Zhao et al., 2013). Os candidatos a emprego exibem a sua formação educacional, experiência de trabalho, competências, capacidades, realizações, hobbies, conexões, etc. através dos vários canais de media social.

Nesse contexto, os recrutadores tentam filtrar todas essas informações e identificar as características gerais da personalidade, através do perfil do candidato nas redes sociais (El Ouiridi et al., 2015), a fim de fazer a escolha certa para a sua empresa. As redes sociais não substituem completamente outras ferramentas de recrutamento eletrônico, mas, na verdade, são consideradas ferramentas mais dinâmicas e interativas de recrutamento (Girard, Fallery & Rodhain, 2014). Além disso, as previsões do mercado de trabalho futuro argumentam que os funcionários serão selecionados e promovidos, de acordo com a sua imagem *on-line* e capital de reputação nas redes sociais, tornando a gestão de impressões e auto-apresentação nas redes sociais uma necessidade para cada candidato (El Ouiridi et al., 2015).

Por todas estas razões, os utilizadores devem ser capazes de criar um perfil *on-line* muito bom, a fim de aumentar as suas oportunidades no processo de seleção e, para isso, devem ter pelo menos um nível suficiente de competência digital. Em suma, a Internet hoje em dia é um ambiente digital interativo, continuamente modificado e em constante mudança, no qual os utilizadores de todo o mundo criam e partilham conteúdo principalmente através de plataformas de redes sociais. Nesse sentido, uma parte significativa do mercado de trabalho também é digital, tornando a competência digital uma necessidade para quem quer aumentar o seu potencial de empregabilidade. Por esse motivo, o principal objetivo deste projeto é auxiliar os desempregados com 45 anos ou mais, a fim de aumentar as suas hipóteses de retorno ao mercado de trabalho, desenvolvendo a sua competência digital.

3. Breve Visão Geral das Estruturas Seleccionadas

Esta secção fornece uma breve visão geral das seis estruturas seleccionadas com base na relevância para o desenvolvimento da literacia digital de adultos. Esta fornece um breve resumo dos principais objetivos e propósitos de cada estrutura, juntamente com as suas principais características. A última estrutura apresentada (DigComp 2.1) é a que escolhemos como metodologia na nossa pesquisa de campo e como metodologia para o desenvolvimento da plataforma *online*, que será o segundo resultado do projeto. A razão para a seleção do DigComp 2.1 é explicada na parte da metodologia do estudo.

DigEuLit

O DigEuLit foi uma iniciativa conjunta em 2005-2006 da Comissão Europeia e da Universidade de Glasgow, com o objetivo de desenvolver um quadro geral para a literacia digital dos cidadãos europeus. O desenvolvimento de tal estrutura genérica e do conjunto de ferramentas possibilitaria que educadores e alunos compreendessem e aplicassem a literacia digital na prática educativa e na vida quotidiana (Martin & Grudziecki, 2006). O resultado do projeto foram uma série de publicações, que destacaram a necessidade do indivíduo aprender e usar ferramentas digitais de forma adequada (Ferrari, 2012).

O DigEuLit propôs um modelo de três níveis:



Nível 1: “Competência Digital” engloba competências, conceitos, abordagens e atitudes que ajudam o indivíduo a aplicar as ferramentas digitais na sua situação da vida real, através de um método crítico, avaliativo e conceptual.

Nível 2: “Uso Digital” refere-se à aplicação da competência digital em contextos específicos, como o ambiente de trabalho ou outros domínios da vida. Neste nível, o utilizador é capaz de reconhecer as necessidades e usar as competências e ferramentas digitais apropriadas, para cumprir a tarefa ou o problema.

Nível 3: “Transformação Digital” é o nível mais alto e permite ao utilizador contribuir e até mesmo transformar o domínio do conhecimento por meio de inovações. No entanto, este nível não é da maior importância para o utilizador médio e refere-se geralmente aos profissionais das TIC. (Martin & Grudziecki, 2006).

ECDL

A ECDL (*European Computer Driving Licence*), conhecida também fora da Europa como ICDL (*International Computer Driving Licence*), é uma organização sem fins lucrativos e uma das principais autoridades em programas de qualificação e certificação de computadores em todo o mundo. A ECDL tem uma rede global de operadores nacionais e oferece uma gama de programas de certificação, desde o nível básico até ao profissional. O programa mais comum e difundido da ECDL inclui módulos de desenvolvimento de competências e conhecimentos, a fim de utilizar aplicativos como processamento de texto, bases de dados, segurança informática, folhas de cálculo, apresentação, edição de imagens e edição via web.

Existem três perfis ECDL - iniciação, intermédio e avançado - cada um representa um nível diferente de proficiência digital e prova do nível de competência. O perfil de iniciação certifica competências essenciais e abrange as áreas de conhecimento básico, enquanto o perfil intermédio é o mais flexível dos perfis recomendados e garante que o utilizador possa certificar as competências essenciais das TIC e demonstrar a sua competência noutros módulos também. Por fim, o perfil avançado do ECDL permite que o utilizador se torne um "utilizador avançado" em aplicativos de computador comumente utilizados e se dirija a profissionais que desejam ser reconhecidos como especialistas nestes aplicativos.

Mais especificamente, os três perfis e os 21 módulos específicos são os seguintes:

Módulos de Iniciação:

- Fundamentos de Informática
- Fundamentos da Internet
- Processador de Texto
- Folhas de cálculo

Módulos Intermédios:

- Apresentação
- Utilização de bases de dados
- Segurança Informática
- Colaboração *Online*
- Edição de imagem

- Edição na Web
- Planeamento de Projetos
- Desenho Assistido por Computador 2D
- Utilização de Sistemas de Informação em Saúde
- TIC na Educação
- Marketing digital
- Informática
- Literacia da informação

Módulos Avançados

- Processamento de Texto Avançado
- Folhas de Cálculo Avançadas
- Base de Dados Avançada
- Apresentação Avançada (Perfil ECDL, n.d)

Modelo de Literacia Digital de Eshet-Alkalai

O modelo conceptual de Eshet-Alkalai foi desenvolvido numa série de artigos que descrevem diferentes aspetos da literacia digital e sobre as várias literacias necessárias na era digital. Propõe um modelo conceptual com as competências apropriadas para ser digitalmente literado (Ferrari, 2012). Eshet Alkalai argumenta que a literacia digital é um quadro conceptual integrador que funciona hoje como uma competência de sobrevivência, permitindo aos utilizadores lidar com uma variedade de obstáculos e barreiras que estão na forma de lidar com a tecnologia moderna e ferramentas digitais (Eshet-Alkalai, 2004).

Mais especificamente, a estrutura conceptual de competências digitais de Eshet Alkalai introduzida em 2004 (Eshet-Alkalai, 2004) e atualizada em 2012 (Eshet, 2012) inclui seis tipos de competências digitais:

1. Competências digitais foto-visuais (interpretação das representações visuais)
2. Competências digitais reprodutivas (utilizar a reprodução digital para criar materiais novos e significativos a partir de materiais preexistentes)
3. Competências digitais de ramificação (construção de conhecimento a partir de navegação não linear, hipertextual)
4. Competências digitais de informação (avaliar criticamente a qualidade e a validade das informações)
5. Competências digitais sócio-emocionais (entender as “regras” que prevalecem no ciberespaço e aplicar esse entendimento na comunicação virtual)
6. Competências digitais em tempo real (a capacidade de processar grandes volumes de estímulos ao mesmo tempo, como nos jogos de vídeo ou no ensino *on-line*) (Eshet, 2012).

O objetivo principal da aplicação deste quadro conceptual de competências digitais é melhorar a comunicação entre aprendentes e programadores, fornecendo uma ferramenta

de verificação e avaliação para o desenvolvimento de produtos digitais de fácil utilização. Neste contexto, estudos empíricos que testaram esse modelo de literacia digital identificaram um fosso entre as gerações, já que os utilizadores mais jovens tiveram um desempenho melhor do que os utilizadores seniores em competências que exigem funcionalidade, como competências fotográficas. Por outro lado, os utilizadores mais velhos apresentaram melhor desempenho nas áreas de literacia digital que exigem pensamento crítico e criatividade, como a reprodução de conteúdo. (Eshet, 2012)

Certificação de Literacia Digital IC3

A *Internet and Computing Core (IC3) Digital Literacy Certification* é um programa gerido, entre outros, pela Certiport, uma empresa da Pearson VUE, estabelecida em 1997 e uma das principais fornecedoras de serviços de certificação. Os exames da Certiport são fornecidos através de uma rede de mais de 14.000 Centros de Testes Certiport em todo o mundo. A Certiport realiza mais de três milhões de exames por ano em 148 países e em 26 idiomas diferentes.

A Certificação de Literacia Digital IC3 testa as competências básicas em informática e a compreensão da Internet na escola, no ambiente de trabalho e na vida em geral. Ela garante que os alunos desenvolvam as competências essenciais necessárias para usar as mais recentes tecnologias digitais. A versão mais recente do *IC3 Global Standard 5 (GS5)* é composta por três exames: Fundamentos de Informática, Desempenho *Online* e Aplicações Chave.

Mais especificamente, os fundamentos da informática abrange uma compreensão básica de informática (hardware / software, dispositivos móveis, segurança, etc.), o Desempenho *Online* abrange competências para trabalhar em conceitos básicos de informática em rede ou ambiente de rede (navegação, email, media social, comunicações etc.) e as Aplicações Chave que abrangem aplicativos populares de processamento de texto, folhas de cálculo e apresentações e os recursos comuns de todos os aplicativos. (*IC3 Digital Literacy Certification*, n.d)

iSkills

Educational Testing Service (ETS) é uma organização de avaliação educativa sem fins lucrativos, fundada em 1947 nos EUA. A ETS desenvolve testes e exames em vários campos educativos nos EUA e em outros 180 países. Um dos testes que a ETS desenvolveu, mas já não existe, foi o “iSkills”, uma ferramenta de avaliação *on-line* que visa estabelecer critérios de literacia para um teste baseado em resultados em relação às TIC. O quadro dirigido a estudantes e adultos, fornecendo as competências necessárias para concluir a educação, tomar decisões de carreira e auxiliar nas transições de vida (*International TIC Literacy Panel*, 2007).

A avaliação mede a literacia em TIC através das sete áreas de desempenho, que representam importantes aspetos de resolução de problemas e pensamento crítico da

competência de literacia em TIC. Mais especificamente, as sete áreas de desempenho são as seguintes:

- 1) Definir - Compreender e articular o problema de informação no ambiente digital
- 2) Acesso – Recolha e / ou recuperação de informações de várias fontes, como páginas da Web, bases de dados etc.
- 3) Avaliar - julgar o valor da informação de múltiplas perspetivas
- 4) Gerir - organizar e armazenar informações
- 5) Integrar - Interpretar informações utilizando ferramentas digitais para sintetizar, resumir e comparar informações de várias fontes
- 6) Criar: adaptar, projetar ou construir informações em ambientes digitais
- 7) Comunicar - divulgar informações adaptadas a um público específico num formato digital eficaz (Katz, 2007, p. 5)

A avaliação da iSkills é apresentada em dois níveis: básico e avançado. O nível básico é dirigido aos alunos do ensino secundário e estudantes universitários do primeiro ano. O nível avançado tem como objetivo avaliar a literacia em TIC na fase de transição do secundário para a universidade. (Katz, 2007, p.6)

DigComp 2.1: O quadro de Competências Digitais para Cidadãos

O Quadro Europeu de Competências Digitais para Cidadãos (DigComp) foi desenvolvido pelo CCI (Centro Comum de Investigação) e publicado em 2013 pela Comissão Europeia. Especificamente, é:

“Uma ferramenta para melhorar a competência digital dos cidadãos, para ajudar os formuladores de políticas a formular políticas que apoiem a construção de competências digitais e a planear iniciativas de educação e formação para melhorar a competência digital de grupos-alvo específicos. A DigComp também forneceu uma linguagem comum sobre como identificar e descrever as áreas-chave da competência digital, oferecendo assim uma referência comum a nível europeu”. (Vuorikari et al., 2016, p.3)

Desde a primeira versão em 2013, a DigComp foi estabelecida como uma referência para o desenvolvimento de competências digitais em toda a Europa. A última versão é DigComp 2.1, publicada em junho de 2017 e tem como objetivo expandir os níveis das versões iniciais, fornecendo também exemplos de uso e implicações práticas. (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)

O quadro DigComp teve três níveis de proficiência, enquanto o novo (2.1) tem oito. Estes oito níveis consistem num modelo abrangente e detalhado de avaliação e formação, com o objetivo de desenvolver aos cidadãos europeus as competências digitais necessárias à sua carreira e à vida em geral. Estes oito níveis de proficiência foram identificados através de resultados de aprendizagem e de uma pesquisa de validação *online*. Na tabela 1 podemos ver que os níveis formam uma escala na qual cada nível é um passo para um nível mais avançado de competência digital. Além disso, a tabela refere quais as tarefas que um utilizador pode realizar num nível específico, a sua autonomia e qual o domínio cognitivo que se aplica a cada nível. (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)

TABELA 1: DigComp 2.1 NÍVEIS DE PROFICIÊNCIA

DigComp 1.0	DigComp 2.1	Complexidade da tarefa	Autonomia	Domínio Cognitivo
Básico	1	Tarefas simples	Com orientação	Lembrar
	2	Tarefas simples	Com autonomia e orientação onde necessário	Lembrar
Intermédio	3	Tarefas bem definidas e rotineiras, e problemas simples	Sozinho(a)	Compreender
	4	Tarefas e problemas bem definidos não rotineiros e problemas simples	De modo independente e de acordo com as próprias necessidades	Compreender
Avançado	5	Tarefas e problemas diferentes	Orientando outros	Aplicar
	6	Tarefas mais apropriadas	Adaptando-se a outros num contexto complexo	Avaliar
Altamente especializado	7	Problemas complexos com definição limitada	Integrando para contribuir para a prática profissional e orientar outros	Criar
	8	Problemas complexos, com muitos fatores que interagem entre si	Propondo novas ideias e processos para a área	Criar

Fonte: Carretero, Vuorikari & Punie, 2017

Áreas de Competência

O núcleo do quadro DigComp 2.1 são as cinco competências que compõem as áreas gerais em que o material de formação é desenvolvido, a fim de criar o quadro das competências digitais. Mais especificamente, as cinco áreas de competência e as dimensões relevantes são as seguintes:

Área de competência 1: Literacia de informação e de dados

- 1.1. Navegação, procura e filtragem de dados, informação e conteúdo digital
- 1.2 Avaliação de dados, informação e conteúdo digital
- 1.3. Gestão de dados, informação e conteúdo digital

Área de competência 2: Comunicação e colaboração

- 2.1 Interação através de tecnologias digitais
- 2.2 Partilha através de tecnologias digitais
- 2.3. Envolvimento na cidadania através de tecnologias digitais
- 2.4 Colaboração através de tecnologias digitais
- 2.5 Netiqueta
- 2.6. Gestão da identidade digital

Área de competência 3: Criação de conteúdo digital

- 3.1 Desenvolvimento de conteúdo digital
- 3.2 Integração e reelaboração de conteúdo digital
- 3.3 Direitos de autor e licenças
- 3.4 Programação

Área de competência 4: Segurança

- 4.1 Proteção de dispositivos
- 4.2. Proteção de dados pessoais e privacidade
- 4.3. Proteção da saúde e do bem-estar
- 4.4. Proteção do meio ambiente

Área de competência 5: Resolução de problemas

- 5.1. Resolução de problemas técnicos
- 5.2. Identificação de necessidades e respostas tecnológicas
- 5.3 Utilização criativa das tecnologias digitais
- 5.4. Identificação de lacunas na competência digital

(Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)

As áreas de competência e as dimensões de cada uma, formam um quadro detalhado, que abrange a ampla gama de competências digitais, permitindo ao utilizador desenvolver as competências necessárias, a fim de lidar com as novas tecnologias e sobreviver no ambiente digital em constante mudança.

4. Objetivos, Questões de Pesquisa e Metodologia

O âmbito básico do projeto MedLit45+ é desenvolver as competências digitais de adultos desempregados pouco especializados/ com baixas qualificações com 45 anos ou mais, através de ferramentas inovadoras, para que estejam motivados e possam construir uma identidade profissional *online* robusta para fortalecer o seu acesso ao emprego, levando à inclusão social e à empregabilidade.

O âmbito da pesquisa neste relatório, que é a primeira produção intelectual do projeto, é desenvolver uma estrutura metodológica para a construção da competência digital, principalmente através das redes sociais. Este quadro será a base teórica da plataforma de recursos *on-line*, que será o segundo resultado do projeto e tem como objetivo formar pessoas desempregadas pouco especializadas/ com baixas qualificações com mais de 45 anos, a fim de melhorar o seu acesso a oportunidades de emprego.

Como a competência digital é uma das principais competências no contexto de trabalho atual e as redes sociais estão a tornar-se cada vez mais importantes para o processo de recrutamento e seleção, as questões de pesquisa do nosso estudo foram as seguintes:

- a) Qual o nível de competências digitais dos cidadãos em cinco países europeus do MedLit45+ (Grécia, Itália, Portugal, Roménia, Espanha) e que políticas e oportunidades de formação estão disponíveis nestes países?
- b) Quais as competências digitais são essenciais para o ambiente de trabalho moderno?
- c) Qual o papel das redes sociais no processo de recrutamento e seleção?
- d) Qual o quadro de competências digitais que deve ser utilizado para uma plataforma de recursos *on-line* dirigida a desempregados pouco especializados/com baixas qualificações com mais de 45 anos?

A fim de identificar as respostas a estas questões, utilizámos uma abordagem de pesquisa quantitativa e qualitativa. Na pesquisa documental de cada relatório nacional, analisámos os dados das competências digitais da população geral em vários grupos etários, a fim de identificar o possível fosso geracional em literacia digital. Além disso, analisámos os dados relevantes para identificar uma possível relação entre desemprego e competência digital. Além disso, com o método de estudo de caso, identificámos nos cinco países europeus (Grécia, Itália, Portugal, Roménia e Espanha) oportunidades de formação e políticas para o desenvolvimento de competências digitais.

Na segunda parte de cada relatório, realizámos entrevistas com 10 gestores de recursos humanos em cada país (50 no total), a fim de identificar as suas perceções e as necessidades de competências digitais dos funcionários e a utilização das redes sociais nas suas organizações. A ferramenta de pesquisa utilizada foi um guia de entrevista estruturado, baseado no quadro de competências digitais DigComp 2.1. Mais especificamente, o guia de entrevista foi dividido em 11 secções; as duas primeiras secções consistiram em perguntas padronizadas sobre informações demográficas, enquanto a secção 11 forneceu um conjunto de questões de resposta aberta. As secções intermédias (isto é, secções 3 a 10) consistiram em questões de múltipla escolha. Nesta parte, utilizámos as cinco áreas de competência do quadro DigComp 2.1, em cinco secções diferentes com perguntas, para identificar em detalhe as competências digitais mais significativas que as organizações

esperam dos seus funcionários. A seleção do DigComp 2.1 como o quadro teórico do nosso estudo baseou-se na ideia de que a DigComp é o atual quadro “oficial” de Competências Digitais da União Europeia e, adicionalmente, uma ferramenta educativa e avaliativa detalhada e testada.

Dos cinco relatórios nacionais, procedeu-se a uma análise transnacional, a fim de identificar os principais temas, questões comuns e diferenças entre os países e validámos os resultados da entrevista através de uma análise estatística, a fim de selecionar e verificar o conteúdo da plataforma de recursos *online*. A amostra da nossa análise transnacional (50 participantes) é um número fiável de gestores e profissionais de recursos humanos, o que é um valor acrescentado no processo comum europeu de reforço da literacia digital dos cidadãos e, mais especificamente, das pessoas mais velhas. Contribuiu também para a identificação das necessidades de literacia digital das organizações modernas.

Para a análise transnacional, a metodologia de pesquisa que seguimos consistiu em quatro partes:

- a) Definição de Competência Digital, estruturas de competências digitais e redes sociais e práticas de recrutamento;
- b) Os relatórios nacionais / estudos de caso de 5 Estados-Membros da UE (Grécia, Itália, Portugal, Roménia e Espanha) relativos a dados sobre competências digitais, oportunidades de formação, políticas e meios de comunicação social no processo de recrutamento;
- c) Análise transnacional dos cinco relatórios nacionais; Resultados da pesquisa documental e de campo;
- d) Análise estatística e validação das áreas de competência DigComp 2.1.

5. Análise Transnacional

5.1 Principais Resultados da Análise Documental

A partir da análise documental dos cinco relatórios nacionais em que o estudo incidiu, pudemos identificar alguns temas comuns em relação à literacia digital. Como a competência digital é uma das oito competências essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida da União Europeia (Comunidade Europeia, 2007), em todos os países do nosso estudo existem políticas públicas e multi-parcerias que visam desenvolver e aumentar a literacia digital na população em geral ou em grupos-alvo específicos. Essas políticas e práticas foram lançadas há alguns anos, mas infelizmente, o nível de literacia digital permanece baixo para a maioria dos cidadãos nos países da nossa amostra.

Mais especificamente, a Itália está muito atrás da média da UE em relação àqueles que têm competências digitais básicas, mesmo nos grupos etários mais jovens (16-24, 25-34). Além disso, existiu uma ligeira ou nenhuma alteração nos dois últimos anos consecutivos dos dados da Itália (2015 e 2016), em relação às competências digitais em todas as faixas etárias. Outra característica única da Itália é a lacuna territorial, já que as regiões do norte apresentam um desempenho melhor do que o sul, em relação às competências digitais. No entanto, existem iniciativas públicas para aumentar o nível de competências digitais, uma vez que vários órgãos públicos participam na implementação da Agenda Digital Italiana, que visa promover as competências digitais na educação, na identidade digital e nas transações eletrónicas. No domínio do mercado de trabalho, a literacia digital está associada a um menor desemprego na Itália, semelhante ao contexto mais vasto da UE. A Itália é caracterizada por uma cultura digital inadequada, acompanhada por uma cultura de inovação muito baixa.

A Roménia, sendo um dos Estados-Membros mais jovens da UE e proveniente de um contexto social e económico diferente, apresenta um baixo desempenho na economia digital e nos indicadores da sociedade digital. A percentagem de romenos com conhecimentos digitais acima dos básicos é quase três vezes inferior à média da UE 28, enquanto a digitalização das empresas também se encontra num nível baixo. No entanto, a Roménia experimenta um aumento da utilização das TIC na vida geral das pessoas e no domínio da conectividade, algo que cria potencial para a competência digital dos cidadãos romenos.

A literacia digital na Grécia está abaixo da média da UE em todas as faixas etárias e no geral, enquanto no Índice anual de Economia e Sociedade Digital da Comissão Europeia para 2017, a Grécia ocupa o 26º lugar e pertence ao grupo de países de baixo desempenho. Apesar de a Grécia ser um antigo Estado-Membro da UE, parece que algumas questões estruturais e a atual recessão económica afetaram o processo de digitalização. Curiosamente, a taxa de desempregados com competências digitais básicas é quase 10 por cento mais baixa do que a média da UE, o que provavelmente explica o elevado desemprego na Grécia, que exclui do mercado de trabalho mesmo os que têm um elevado nível de competência digital.

Por outro lado, Portugal tem um desempenho muito bom em competências digitais, especialmente nos grupos etários mais jovens. Mais especificamente, na faixa etária dos 16 aos 24 anos os portugueses que têm qualificações digitais globais acima de básicas estão 15 pontos percentuais acima da média da EU e na faixa etária 35-44 Portugal está 7 pontos

percentuais acima. No entanto, nos grupos etários mais velhos (45+), Portugal está abaixo da média da UE, verifica-se também o fosso tradicional das gerações em Portugal. No que diz respeito à economia digital, o potencial de Portugal é elevado, uma vez que, de acordo com as estimativas, Portugal irá aumentar a criação de emprego na área digital, atingindo uma taxa de crescimento de 21 a 30% (Costa, 2017).

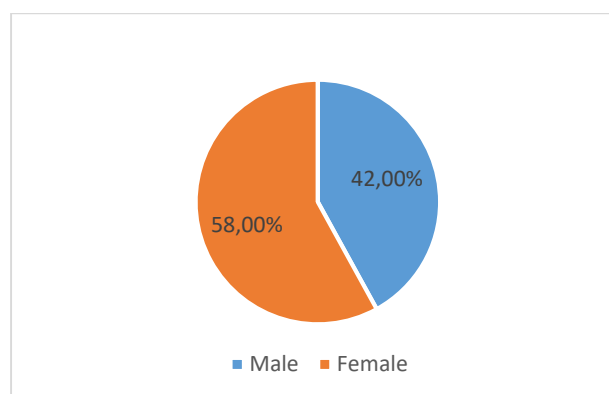
Do mesmo modo, a Espanha está próxima da média da UE na maioria das categorias etárias no que diz respeito às competências digitais e na categoria de competências “acima das competências digitais básicas” no grupo etário 16-24, está 6% acima da média da UE. Além disso, no período mais recente de três anos (2015-2017), o nível de competências digitais dos espanhóis foi, em geral, ligeiramente melhorado em cada grupo etário. No domínio do mercado, a Espanha é um dos mercados de TIC mais importantes na Europa, enquanto no Índice de Economia e Sociedade Digital (DESI) de 2017, a Espanha ocupa o 14º lugar entre os 28 Estados-Membros da UE.

Finalmente, em relação às oportunidades de formação, existem políticas e iniciativas para o desenvolvimento de competências digitais para os cidadãos, em todos os países do nosso estudo. Dado que todos os países são Estados-Membros da UE, implementaram a Agenda Digital para a Europa (Europa 2020), a fim de aumentar a literacia digital dos cidadãos e a digitalização da economia e do mercado. Neste contexto, os governos lançaram agendas e estratégias nacionais, com instituições públicas liderando o caminho no estabelecimento de programas de formação em literacia digital. Além disso, multi-parcerias entre instituições públicas (universidades, municípios) e empresas privadas oferecem várias oportunidades de formação para a população em geral e grupos-alvo específicos (estudantes, desempregados, idosos, etc.) em todos os países do nosso estudo.

5.2 Pesquisa de Campo - Demografia

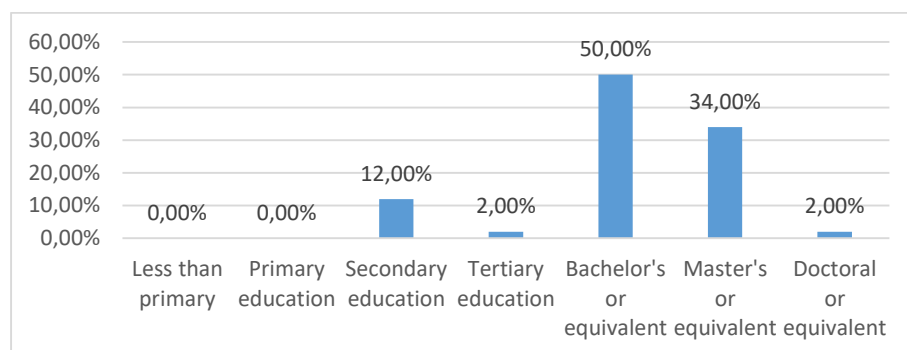
A amostra do nosso estudo consistiu em 50 participantes no total (10 por país) gestores de recursos humanos ou profissionais responsáveis também pelo recrutamento e outros processos de recursos humanos. Estes gestores trabalham em organizações de vários setores da economia, mas a maioria deles é do setor dos serviços. A média de idade de todos os participantes é de 44,9 anos, enquanto, curiosamente, a maioria dos gestores de recursos humanos da nossa amostra é do sexo feminino. Mais especificamente, 29 participantes eram do sexo feminino e 21 do sexo masculino.

Figura 2: Sexo dos participantes



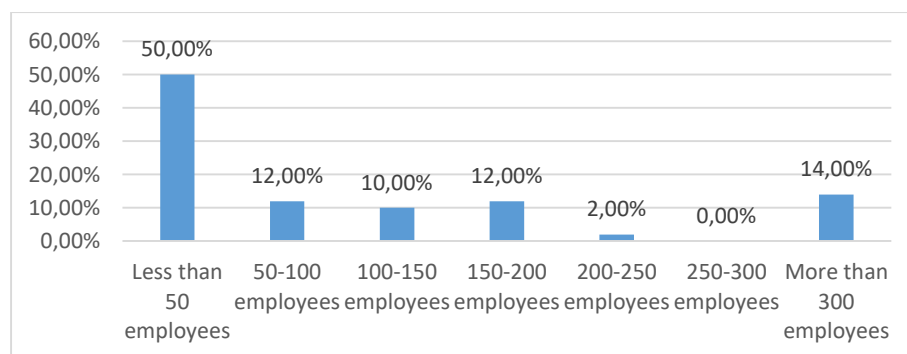
Em relação à formação académica, a maioria dos participantes tem uma licenciatura, enquanto 17 deles tem um mestrado. Na figura 3, podemos ver o histórico educacional dos participantes em percentagem.

Figura 3: Nível educacional dos gestores de RH



A maioria das organizações participantes pertence à categoria de Pequenas e Médias Empresas (PME), pois metade delas (25) tem menos de 50 funcionários e, na verdade, pertencem a empresas de pequena dimensão de acordo com a classificação da UE, enquanto apenas sete delas têm mais de 300 funcionários. Na figura 4, vemos em percentagem da dimensão das organizações da nossa amostra, de acordo com o número de funcionários.

Figura 4: Dimensão das organizações



Em relação à experiência dos gestores de recursos humanos entrevistados, o número médio de anos de experiência na sua organização atual é de 11,67, enquanto o número médio de anos de experiência no campo da gestão de recursos humanos é de 14,16. Consequentemente, podemos considerar a nossa amostra como confiável pelo facto de terem uma longa experiência no campo de gestão de negócios e recursos humanos.

5.3 Principais Resultados da Pesquisa de Campo

A partir dos resultados das entrevistas, podemos apresentar alguns temas principais interessantes nos países de nosso estudo. O número de 50 gestores de Recursos Humanos

de cinco Estados-Membros da UE é uma amostra fiável, de forma a funcionar como um ponto forte da nossa investigação. No entanto, existem diferenças entre os países, pois cada caso é um contexto único com características sociais e económicas específicas. Por exemplo, em Portugal não existem departamentos de recursos humanos na maioria das pequenas e médias empresas. Normalmente, os gestores ou diretores dessas empresas realizam a tarefa de gestão de recursos humanos e recrutamento. Este fenómeno é mais ou menos típico na maioria dos países do sul da Europa. No entanto, a presença de um departamento de recursos humanos depende também da dimensão da entidade, já que é mais comum que as grandes organizações tenham esse departamento.

A maioria dos gestores de recursos humanos em todos os países destacou a importância da competência digital no contexto de trabalho moderno. No entanto, muitos deles também argumentaram que o nível de competência digital necessária nas suas organizações, depende do cargo profissional e, portanto, eles não têm as mesmas expectativas de competências digitais para todos os funcionários. No entanto, em relação ao fator idade, um dos principais resultados da maioria dos relatórios é que as pessoas mais jovens devem estar mais habilitadas nas tecnologias digitais, enquanto uma conclusão essencial de todos os relatórios é a necessidade dos funcionários com mais de 45 anos de idade de adquirirem competências e aptidões para terem acesso ao mercado de trabalho. No geral, a maioria dos participantes verificou a “fosso entre as gerações” em relação às competências digitais, argumentando que as pessoas mais jovens estão mais familiarizadas com as tecnologias digitais, em comparação com as mais velhas.

Em relação ao uso das redes sociais, existe um facto comum em todos os países, as redes sociais ainda não são amplamente utilizadas pelas organizações no processo de recrutamento ou seleção, mas o seu potencial para o futuro próximo é elevado. A maioria das organizações utiliza as redes sociais para publicidade e comunicação interna ou externa, como o Facebook e o Skype. Em alguns casos, as plataformas de redes sociais são usadas por gestores de recursos humanos para avaliar ou selecionar candidatos a emprego. Daqueles que usam as redes sociais no processo de seleção e recrutamento, a maioria deles prefere o LinkedIn como uma plataforma mais profissional e voltada para a carreira, em vez do Facebook ou do Twitter.

5.4 Resultados da Avaliação e Adaptação da Estrutura

Como mencionado acima, a ferramenta de pesquisa do nosso estudo de campo foi um guião de entrevista. A primeira parte da entrevista incluiu dados demográficos e a segunda parte foi baseada na estrutura de competências digitais DigComp 2.1, que visava a identificação do nível e do tipo de competências digitais dos funcionários, necessárias às organizações. As questões desta secção foram baseadas nas cinco áreas de competência do quadro DigComp 2.1 (informação e literacia de dados; comunicação e colaboração; criação de conteúdos digitais; segurança e resolução de problemas) e nas suas várias dimensões (ver página 16). Nesse contexto, foi importante verificar as dimensões específicas das competências digitais essenciais para as organizações e que, como resultado, podem formar o conteúdo da plataforma de recursos *on-line*. Para avaliar a importância de cada dimensão, utilizámos uma escala Likert de 1 a 7 (onde os participantes poderiam escolher 1 "não

importante" e 7 "muito importante"). Em seguida, pontuámos as respostas dos participantes para realizar uma análise estatística quantitativa, a fim de identificar as dimensões mais importantes que serão incluídas na plataforma.

Para a análise estatística, utilizou-se o teste de *Wilcoxon* para medir o valor crítico de cada questão e testar a sua importância. Como a escala foi de 1 a 7, uma média de 4 serviu como nível de significância estatística, questões com uma média de menos de 4 foram rejeitadas por não serem importantes para serem incluídas na plataforma. Noutras palavras, essas dimensões específicas de competências digitais com média inferior a 4 foram valorizadas pelos participantes como não sendo importantes para eles. Todas as dimensões avaliadas como não importantes foram excluídas do conteúdo da plataforma e essas competências não serão visadas. Consequentemente, tivemos que rejeitar algumas das competências digitais da área de criação de conteúdo, já que a maioria dos participantes considera as competências digitais como a linguagem de programação, multimédia, desenvolvimento web e outras funções complexas, como não sendo importantes.

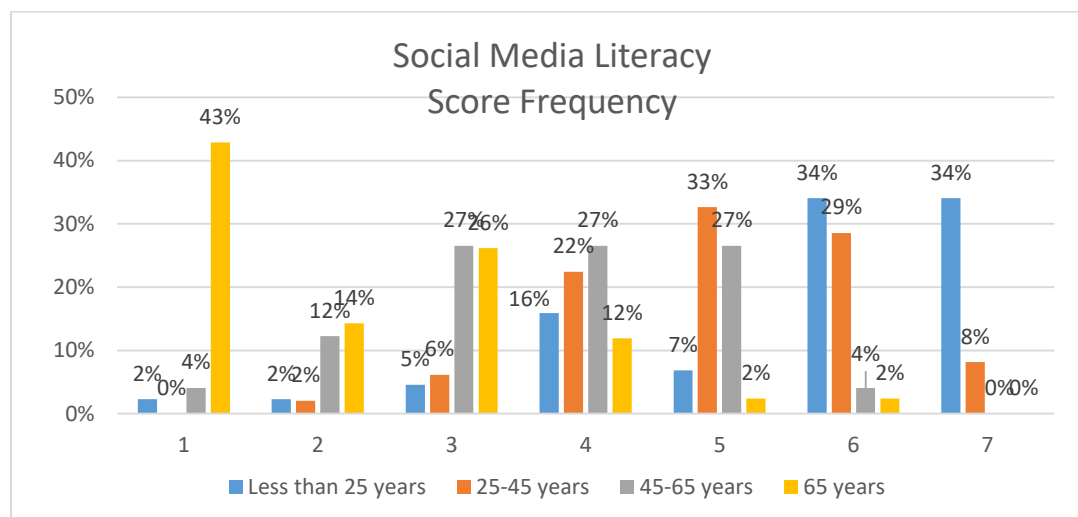
Portanto, as competências digitais mais importantes para o funcionário médio nas organizações modernas, de acordo com as respostas dos participantes do nosso estudo, são as seguintes:

- Processamento de informações (uso do motor de busca e salvar e armazenar arquivos e conteúdo)
- Comunicação e interação com outros utilizadores (e-mail, chat, media sociais, redes sociais e partilha de arquivos)
- Criação de conteúdo básico (texto, tabelas, imagens e arquivos de áudio)
- Resolução de problemas (funções básicas, como reinstalar/ atualizar programas, verificar ligação à internet e encontrar ajuda).
- Segurança (medidas básicas de proteção, consciencialização para possíveis ameaças)

Este será o principal eixo em que se baseará o segundo produto do projeto, a plataforma de recursos *on-line*, a fim de proporcionar uma formação orientada e adaptada aos desempregados pouco especializados/ com baixas qualificações com mais de 45 anos. As cinco áreas de competência e as dimensões relevantes serão adaptadas de acordo com as necessidades do grupo-alvo, com uma referência especial à utilização das redes sociais, que é o elemento base da metodologia do nosso projeto.

Existe a necessidade de desenvolver a literacia digital e social dos mais velhos, uma vez que as perceções dos participantes no nosso estudo sobre o nível de competências nas redes sociais são mais favoráveis para os mais jovens. Mais especificamente, na figura 5 podemos observar que numa escala de 1 a 7 (onde 1 é mau e 7 é excelente) a faixa etária mais jovem (menos de 25 anos) é considerada a mais hábil nas redes sociais, enquanto o nosso alvo o grupo (45+) foi avaliado principalmente de 3 a 5 na escala de avaliação. O grupo etário mais velho é o que tem a menor taxa de literacia em redes sociais.

Figura 5: Literacia em Redes Sociais de acordo com o grupo etário



Neste contexto, a necessidade das pessoas mais velhas acompanharem os avanços das redes sociais é maior do que nunca. As redes sociais não servem apenas como plataformas de comunicação, mas como na nossa análise da literatura e como o nosso estudo indicam, elas constituem ferramentas úteis para o mercado de trabalho. Portanto, existe uma necessidade de desenvolver e aprimorar a literacia em redes sociais na população em geral e, mais especificamente, para aqueles com mais de 45 anos, a fim de participarem igualmente na sociedade digital e no mercado digital. Neste sentido, no conteúdo da plataforma de recursos *on-line*, forneceremos um módulo especial sobre redes sociais e a sua utilidade na procura de emprego.

6. Conclusões e Próximos Passos

O ponto principal do nosso estudo é o facto de que a competência digital é uma das principais competências necessárias para o contexto de trabalho moderno e será ainda mais significativa no futuro próximo. As organizações modernas exigem uma grande variedade de competências digitais dos seus funcionários e aqueles que não conseguem lidar com as tecnologias digitais enfrentam a ameaça da marginalização. Além disso, as redes sociais são um pilar para o desenvolvimento da nova sociedade digital, na qual a participação requer um nível suficiente de competências digitais. Ainda, a literacia em redes sociais não será apenas útil para a participação na sociedade digital, mas também no mercado de trabalho, uma vez que cada vez mais organizações utilizam as redes sociais no processo de seleção e recrutamento.

Por estas razões, o que este estudo destaca é a necessidade de uma sociedade digital mais inclusiva e aberta. Neste sentido, o quadro de construção de competências digitais que adotámos (DigComp 2.1) e a adaptação que fizemos no âmbito do nosso projeto, tem como objetivo criar um quadro orientado para grupos na plataforma de recursos *online* que aspira

ser uma ferramenta de formação útil para os desempregados pouco especializados / com baixas qualificações acima dos 45 anos. O âmbito básico deste projeto é ajudar essas pessoas a desenvolver competências digitais e retornar ao mercado de trabalho com um nível mais alto de competências digitais e maior autoconfiança.

O próximo passo do nosso projeto é o desenvolvimento da plataforma de recursos *on-line* que será baseada na estrutura da competência digital deste estudo. O conteúdo da plataforma será baseado no quadro DigComp 2.1 e as modificações relevantes que fizemos, para serem adaptadas às necessidades especiais do nosso grupo alvo. Finalmente, o terceiro produto do projeto MedLit45+ será o desenvolvimento e divulgação de um manual para profissionais, com o objetivo de apoiar pessoas desempregadas com mais de 45 anos de idade. No final do projeto, os desempregados e os profissionais de recursos humanos que beneficiarão das nossas atividades poderão fazer uma real diferença nas suas carreiras e, esperamos, no mercado de trabalho.

Referências

- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Seville: JRC - IPTS. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie, Y., (2017). *DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*, Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.
- Chen, C.-P. (2013). Exploring personal branding on YouTube. *Journal of Internet Commerce*, 12(4), 332–347.
- ECDL Profile, (n.d) ECDL Profile Programmes, Available at: <http://ecd1.org/about-ecd1/ecd1-profile>
- El Ouiridi, M., Segers, J., El Ouiridi, A., & Pais, I. (2015). Predictors of job seekers' self-disclosure on social media. *Computers in Human Behavior*, 53, 1-12.
- Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93.
- Eshet-Alkalai & Amichai-Hamburger, Y. (2004). Experiments in digital literacy. *CyberPsychology & Behavior*, 7(4), 421-429.
- Eshet, Y. (2012). Thinking in the digital era: A revised model for digital literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 9(2), 267-276.
- European Community. (2007). *Key Competences for Lifelong Learning - A European Framework*. Luxembourg.
- European Commission (2016). COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>
- European Commission (2017). Digital Single Market - The Digital Skills Gap in Europe. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>
- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Praxis: an Analysis of Frameworks*. Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.
- Girard, A., Fallery, B., & Rodhain, F. (2014). Integration of social media in recruitment: a delphi study. In *Social Media in Human Resources Management* (pp. 97-120). Emerald Group Publishing Limited.
- Hanna, R., Rohm, A., & Crittenden, V. L. (2011). We're all connected: The power of the social media ecosystem. *Business horizons*, 54(3), 265-273.



Henkens, K. (2005) 'Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view', *Canadian Journal of Aging* 24: 353–366.

IC3 Digital Literacy Certification (n.d). Available at:

<https://certiport.pearsonvue.com/Certifications/IC3/Digital-Literacy-Certification/Overview>

International ICT Literacy Panel (2007). Digital Transformation, A Framework for ICT Literacy, Available at:

https://www.ets.org/Media/Tests/Information_and_Communication_Technology_Literacy/ictreport.pdf

Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., and Sloep, P. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers and Education*, 68, 473–481.

Jobvite (2016) Jobvite Recruiter Nation Report 2016, Available at:

<https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2016/09/RecruiterNation2016.pdf>

Kadefors, R., & Hanse, J. J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1.

Katz, I. R. (2007). Testing information literacy in digital environments: ETS's iSkills assessment. *Information technology and Libraries*, 26(3), 3.

Linstone, H., and Turoff M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Reading, Mass.: Addison-Wesley

Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 1-19.

Nilsson, K. (2011) 'Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life', pp. 147–156, in: Ennals, R. Salomon, R. H. (eds), *Older Workers in a Sustainable Society*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Social media - Statistics & Facts, n.d, Available at:

<https://www.statista.com/topics/1164/social-networks/>

VanSlyke, T. (2003). Digital natives, digital immigrants: Some thoughts from the generation gap. *The technology source*, 7(3).

Vuorikari, R., Punie, Y., Gomez, S. C., & Van Den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*(No. JRC101254). Joint Research Centre (Seville site).

Zhao, S., Grasmuck, S., & Martin, J. (2008). Identity construction on Facebook: Digital empowerment in anchored relationships. *Computers in Human Behavior*, 24(5), 1816–1836.

