



## AS COMPETÊNCIAS QUE OS EMPREGADORES PROCURAM!

### O Cedefop desenvolve em tempo real informação sobre competências, analisando ofertas de emprego em linha

Das crianças que hoje entram para a escola primária, 65 % poderão vir a trabalhar em novos tipos de emprego que ainda não existem. Scott McLeod e Karl Fisch avançaram essa hipótese há vários anos num estudo amplamente discutido intitulado *Shift happens* [A mudança acontece]<sup>(1)</sup>. Embora possa ser difícil comprovar essas conclusões empiricamente, tornou-se evidente que as mudanças no mercado de trabalho têm vindo a aumentar a uma velocidade crescente nos últimos anos e que a dinâmica vai muito além de mudanças nos setores e nas profissões. No entanto, os padrões gerais de transformação dos locais de trabalho e de mudanças em termos de necessidades de competências nos empregos atuais são visíveis e fornecem-nos alguns indícios sobre possíveis desenvolvimentos futuros (ver caixa 1). Por exemplo, os resultados do inquérito europeu sobre competências e emprego do Cedefop <sup>(2)</sup> mostram que 43 % dos trabalhadores da UE assistiram a uma mudança nas tecnologias que utilizam no trabalho (máquinas, sistemas de TIC) nos últimos cinco anos ou desde que iniciaram o seu trabalho atual, e que 47 % sentiram mudanças nos seus métodos e práticas de trabalho. Estas tendências, necessariamente sustentadas por uma série de medidas de atualização e reciclagem das competências, deverão continuar a verificar-se nos próximos anos.

### Perda de postos de trabalho? Crescimento do emprego? Mudanças no emprego?

A previsão de competências do Cedefop de 2016 revelou que os empregos que se baseiam maioritariamente em tarefas rotineiras deverão diminuir, enquanto os empregos que envolvem competências do século XXI, como a literacia avançada, as TIC, a resolução de problemas e as competências de aprendizagem, deverão aumentar.

#### CAIXA 1: EMPREGOS EM MUDANÇA E NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS



Fonte: Inquérito europeu do Cedefop sobre as competências e o emprego (ESJS: ver <sup>(2)</sup>) e as previsões de competências do Cedefop de 2016 e 2018.

<sup>(1)</sup> O vídeo associado foi publicado no Wikispaces, um sítio Web criado em 2005 e utilizado por educadores em todo o mundo. Foi encerrado em 2018, devido a dificuldades financeiras.

<sup>(2)</sup> Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* [Competências, qualificações e empregos na UE: a combinação perfeita?]

A previsão de competências de 2018 <sup>(3)</sup> apontou para uma diminuição do trabalho físico e um aumento das atividades intelectuais que exigem competências sociais e de comunicação. Essa projeção aplica-se especialmente a empregos nos extremos superior e inferior da escala de competências, em que mais dificilmente as qualidades humanas podem ser substituídas por máquinas. A continuidade dos empregos que exigem um baixo nível de competências e de qualificações pode ser explicada pelo facto de estes envolverem geralmente serviços pessoais (a hotelaria, a restauração, a prestação de cuidados e outros serviços de proximidade) que são pouco afetados pela automatização e a globalização <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>.

No entanto, as mudanças tecnológicas e a automatização poderão ter efeitos potencialmente perturbadores. Há alguns anos, a preocupação generalizada em relação à destruição maciça de postos de trabalho (até 50 %, segundo algumas estimativas) esteve no centro das discussões. Conclusões mais recentes apontam para perdas de postos de trabalho em alguns segmentos, a par de um crescimento do emprego noutras. Entre as grandes empresas com atividade a nível mundial inquiridas para o *relatório de 2018 The future of jobs* do Fórum Económico Mundial, metade espera que a automatização conduza a alguma redução de sua força de trabalho até 2022, enquanto 38 % espera aumentar a sua força de trabalho em domínios emergentes e uma em quatro empresas espera criar empregos totalmente novos <sup>(6)</sup>.

À luz das mudanças nas necessidades do mercado de trabalho, é crucial a informação em matéria de competências, a fim de projetar, reformar e preparar programas de ensino e formação para o futuro. Os inquéritos a empregadores, trabalhadores, licenciados ou à população em geral podem ser úteis para recolher informações pormenorizadas sobre competências. Contudo, a sua execução é dispendiosa e morosa, exigindo um desenvolvimento

conceptual substancial e taxas de resposta que garantam resultados representativos. Outros métodos «tradicionais», como as previsões, fornecem informações úteis sobre as tendências do mercado de trabalho a médio e longo prazo, mas, devido à utilização de aproximações e aos intervalos de tempo entre a recolha de dados e a obtenção de resultados, são menos adequados para detetar precocemente alterações nas necessidades de competências dos empregadores, por exemplo para fornecer o ensino e a formação profissionais contínuos pertinentes para os mercados de trabalho.

## A mudança está por toda a parte

Quando as mudanças são rápidas, a análise e a compreensão do que está a acontecer devem acompanhar esse ritmo. Para aproveitar as oportunidades e atenuar os riscos, os decisores políticos e as empresas precisam de informações oportunas e fiáveis a fim de prever e se preparar para as necessidades de competências e para os empregos do futuro. O Comité Consultivo da Formação Profissional sublinhou recentemente a necessidade de sustentar a conceção do EFP e das políticas de emprego dos países através de uma deteção mais rápida das tendências <sup>(7)</sup>. A *Nova Agenda de Competências para a Europa* da Comissão Europeia já reconheceu em 2016 a necessidade de desenvolver informação fiável em matéria de competências para fazer um levantamento das tendências a curto e longo prazo e apoiar os intervenientes no ensino e no mercado de trabalho num contexto de mudanças rápidas. Sinalizou também o potencial de utilizar a Internet e a análise de grandes volumes de dados para melhorar os dados relativos às necessidades e tendências em matéria de competências.

É por esse motivo que, desde 2015, o Cedefop tem estudado a forma como as informações sobre competências em ofertas de emprego em linha podem ser utilizadas para gerar informação mais rápida e pormenorizada em matéria de competências, bem como para complementar as suas previsões regulares de competências a longo prazo na Europa, o inquérito europeu sobre as competências e o emprego e o Índice Europeu de Competências. A análise de ofertas de emprego em linha constitui uma abordagem promissora para identificar empregos e

<sup>(3)</sup> Previsão das competências para 2030 do Cedefop e da Eurofound.

<sup>(4)</sup> Nota informativa *Menos músculos e mais cérebro para os trabalhadores do futuro* sobre a previsão de competências de 2018 do Cedefop até 2030.

<sup>(5)</sup> Cedefop (2018). *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach* [O risco da automatização no mercado de trabalho da UE: uma abordagem às necessidades de competências].

<sup>(6)</sup> Fórum Económico Mundial (2018). *The future of jobs report 2018* [Relatório de 2018 sobre o futuro dos empregos].

<sup>(7)</sup> Comissão Europeia (2018). *The future of vocational education and training post-2020* [O futuro do ensino e formação profissionais após 2020]

necessidades de competências emergentes, pois oferece várias informações em tempo real sobre as competências que os empregadores procuram. O Cedefop desenvolveu um sistema pan-europeu para recolher e analisar essas informações a partir de portais de emprego. Embora a tecnologia moderna tenha facilitado o tratamento de enormes quantidades de informação, essa análise deve basear-se numa apreciação sólida e especializada. Segue-se uma descrição das principais características e fontes desse trabalho, o panorama dos portais de emprego em linha na UE e a abordagem desenvolvida pelo Cedefop para transformar as informações contidas nas ofertas de emprego em informação em matéria de competências; segue-se também uma amostra prévia dos primeiros resultados.

**CAIXA 2:** O TRABALHO DO CEDEFOP EM MATÉRIA DE INFORMAÇÃO EM TEMPO REAL SOBRE COMPETÊNCIAS

#### Publicações do Cedefop

- Utilizar as ofertas de emprego em linha para a análise das competências: a abordagem pan-europeia do Cedefop – relatório sobre a metodologia e a abordagem analítica
- O mercado de ofertas de emprego em linha na UE: Forças motrizes e tendências emergentes – relatório de síntese
- Relatórios de apoio sobre o mercado de trabalho em linha em todos os Estados-Membros da UE

#### Resultados sobre o sítio Web do Cedefop e o Panorama de Competências na UE

- *Março (publicação antecipada)* – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK
- *Junho* + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI
- *Outubro* + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR

**Sistema de qualidade garantida de pleno direito disponível até ao final de 2020**

## Compreender o mercado de trabalho em linha

Existem milhares de sítios Web que anunciam empregos, oferecendo aos candidatos a emprego uma variedade de opções de pesquisa. Alguns apresentam listagens de várias fontes diferentes, outros de sítios Web ou empresas específicos. Certos sítios Web permitem que os candidatos a emprego armazenem o currículo e a carta de motivação e se candidatem diretamente a um emprego. Podem ainda disponibilizar orientação profissional, informações sobre tendências de emprego, evolução salarial e perguntas de entrevista típicas. Determinados sítios Web centram-se ainda em regiões específicas ou em

determinados ramos profissionais, como TI, finanças, energia, engenharia ou saúde.

A compreensão do modo de funcionamento dos mercados de trabalho em linha nacionais é essencial para analisar as ofertas de emprego em linha e interpretar as informações sobre competências obtidas a partir das mesmas. As informações sobre a cobertura global do mercado de ofertas de emprego e as diferenças entre setores e profissões fornecem indícios sobre a representatividade das conclusões. Entender as decisões dos empregadores em relação ao recrutamento em linha de tipos específicos de colaboradores requer uma análise do papel que os portais de emprego públicos e privados desempenham<sup>(8)</sup>, dos serviços que oferecem e dos preços que cobram. Para uma análise significativa, é também essencial saber que tipos de informações estão geralmente contidos nas ofertas de emprego em linha e estar ciente das tendências que moldam o mercado.

Os portais de emprego tornaram-se um dos principais canais de recrutamento. Embora antes se direcionassem maioritariamente para trabalhadores altamente qualificados, hoje muitas plataformas anunciam empregos para quase todas as profissões e níveis de competências. A utilização de ofertas de emprego em linha é determinada por duas grandes tendências.

- A digitalização e o aumento da literacia informática impulsionaram a publicidade e a pesquisa de emprego em linha. Os serviços públicos de emprego e os portais de emprego privados utilizam cada vez mais ferramentas de correspondência digitais para tornar o recrutamento em linha mais atrativo tanto para os candidatos a emprego como para os empregadores.
- O crescimento económico conduziu a uma escassez de competências em determinados setores e regiões, levando os esforços de recrutamento dos empregadores para além das

<sup>(8)</sup> Os serviços oferecidos pelos portais públicos (serviços de emprego) são gratuitos. Os portais privados tendem a oferecer aos candidatos a emprego acesso gratuito a ofertas de emprego em linha, cobrando esses serviços aos empregadores. Existem portais e agregadores privados nacionais e internacionais (por exemplo, o Indeed). Outros intervenientes no mercado de trabalho em linha são os jornais nacionais, os portais de anúncios classificados e os sítios Web geridos por agências de recrutamento (por exemplo, a Randstad e a Manpower).

suas fronteiras para chegar a potenciais candidatos noutras regiões ou países.

Apesar de o mercado de ofertas de emprego em linha estar a crescer, nem todas as ofertas são publicadas em linha. No caso dos cargos destinados a especialistas e executivos, por exemplo, o recrutamento pode ser efetuado por convite. Já no caso dos empregos altamente qualificados, existe, em média, uma maior probabilidade de o anúncio ser divulgado em linha. Para alguns empregos (por exemplo, empregados de mesa) é possível afixar um aviso na montra e, para outros, os empregadores preferem o recrutamento interno ou fazer passar a palavra. Para recrutar talentos pouco frequentes, os empregadores abordam diretamente os jovens nas escolas e nas universidades.

As ofertas de emprego em linha tendem a ser mais frequentes em grandes empresas internacionais e empresas que se dedicam à manufatura e aos serviços (por exemplo, finanças e TIC) e menos frequentes em pequenas empresas e empresas que se dedicam à construção, à agricultura e ao alojamento. A localização tem também um papel importante. Com uma maior concentração de empregadores nos setores de serviços e uma maior oferta de talentos qualificados, as áreas urbanas registam mais ofertas de emprego em linha do que as rurais, onde a imprensa continuará, possivelmente, a desempenhar um papel importante.

A percentagem de ofertas de emprego publicadas em linha na UE varia entre cerca de 50 % na Grécia, em Portugal e na Roménia e quase 100 % na Estónia, na Finlândia e na Suécia<sup>(9)</sup>; também existem diferenças entre regiões dentro dos países. Os países revelam ainda diferenças entre si no que diz respeito à estrutura do seu mercado de ofertas de emprego em linha. Na Dinamarca, na Finlândia e em Malta, por exemplo, o mercado é dominado por alguns portais principais e os serviços públicos tendem a ser intervenientes influentes. A Irlanda, a Grécia, a Itália e o Reino Unido, pelo contrário, possuem mais portais de emprego com poder de mercado semelhante; os portais de emprego públicos são menos influentes em comparação com os agentes privados.

<sup>(9)</sup> Para mais informações, ver Cedefop (2019). *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends [O mercado de ofertas de emprego em linha na UE: forças impulsionadoras e tendências emergentes]*.

## Nem todas as ofertas de emprego em linha são iguais

As características do mercado de trabalho influenciam a forma como os empregadores redigem as ofertas de emprego em linha. Nos mercados de trabalho em que as decisões de recrutamento se orientam essencialmente por requisitos formais, como na Alemanha ou em França, as qualificações, as áreas de estudo e a experiência profissional são fatores importantes. Em Itália e no Reino Unido, onde os empregadores tendem a ser menos rigorosos quanto aos critérios formais de recrutamento, as referências a habilitações em ofertas de emprego em linha são menos frequentes.

Os tipos de emprego também são determinantes. Em comparação com ofertas de emprego para cargos que exigem qualificações superiores ou conjuntos de competências específicas, as ofertas que anunciam empregos de «colarinho azul» (profissões operárias) com requisitos de competências bastante modestos tendem a conter relativamente poucas informações sobre qualificações formais e competências. Trata-se de anúncios curtos, que enfatizam a experiência profissional e geralmente incluem a qualidade de «ser responsável» como traço desejável. São muitos os fatores que influenciam a forma como as ofertas de emprego em linha são redigidas e utilizadas, mas é possível identificar três tipos principais de ofertas:

- ofertas de emprego que apresentam os requisitos de forma prescritiva. As listas podem ser mais ou menos extensas e incluir tanto competências técnicas como competências comportamentais e sociais/traços de personalidade;
- ofertas de emprego que contêm uma descrição neutra das funções, a par das qualificações formais e competências comportamentais e sociais/traços de personalidade correspondentes;
- ofertas de emprego que refletem a marca do empregador. Estas ofertas destacam os benefícios do cargo (ambiente) e descrevem o perfil pretendido dos candidatos no seu conjunto.

É importante ter em atenção que as ofertas de emprego em linha podem não oferecer uma visão geral completa das competências necessárias para os cargos. Para «filtrar» os candidatos, os empregadores tendem a explicitar os requisitos no que respeita às competências e qualificações indispensáveis ou às competências que constituem uma novidade num cargo, mas não o fazem no que respeita às competências que podem presumir com segurança serem do conhecimento dos candidatos.

Esse caráter «incompleto» dificulta bastante a análise das ofertas de emprego em linha.

### Breve panorâmica do futuro: conclusões preliminares

Desde meados de 2018, o sistema de extração de dados de ofertas de emprego em linha do Cedefop recolheu cerca de 32 milhões de diferentes anúncios de oferta de emprego na República Checa, na Alemanha, em Espanha, em França, na Irlanda, em Itália e no Reino Unido. Os seus mercados de trabalho correspondem sensivelmente a cerca de dois terços do emprego na UE. Dessas ofertas de emprego em linha, 79 % foram recolhidas a partir de portais de emprego em linha privados, 15 % a partir de portais públicos e 6 % a partir de outras fontes (como sítios Web de jornais). Têm sido utilizados grandes volumes de dados e técnicas de aprendizagem automática capazes de tratar grandes volumes de texto em diferentes línguas para extrair e classificar informações de forma a torná-las adequadas para efeitos de análise (figura 1). As informações sobre competências foram extraídas utilizando a classificação europeia multilingue das competências/aptidões, qualificações e profissões (ESCO).

FIGURA 1: INFORMAÇÕES EXTRAÍDAS DE OFERTAS DE EMPREGO EM LINHA



Fonte: Cedefop.

É ainda muito cedo para apresentar resultados pormenorizados. No entanto, as informações já recolhidas fornecem alguns indícios quanto às competências que os empregadores procuram. Entre quase três milhões de ofertas de emprego, as três profissões mais procuradas são as de programador de *software*, assistente de vendas e carregador e descarregador de mercadorias.

Embora variem de país para país, essas profissões representam conjuntamente cerca de 6 % a 13 % de

todas as ofertas de emprego em linha, mas a sua importância relativa é variável. A percentagem de ofertas de emprego em linha destinadas ao recrutamento de carregadores e descarregadores de mercadorias é mais elevada em Itália do que noutros países. A percentagem de ofertas de emprego em linha para assistentes de vendas de loja na Irlanda e no Reino Unido é comparativamente baixa. Entre as três profissões consideradas, a percentagem de ofertas de emprego em linha publicadas para recrutar programadores de *software* é a menos variável entre os países.

Analisando as competências que os empregadores exigem dos candidatos, conclui-se que o trabalho em equipa e a adaptação à mudança são das mais importantes (ver figura 2). Estas competências comportamentais e sociais são as cruciais nas três profissões exemplificadas e não só. A capacidade de fazer face à mudança nos locais de trabalho modernos é uma competência exigida em cerca de três em cada quatro ofertas de emprego em linha que o Cedefop analisou. Para dois em cada três empregadores, a capacidade de trabalhar em equipa é uma das competências exigidas.

FIGURA 2: AS COMPETÊNCIAS MAIS REFERIDAS EM ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO PARA TRÊS PROFISSÕES



Fonte: Cedefop.

O sistema do Cedefop não só fornecerá informações pormenorizadas sobre as ofertas de emprego, as profissões e as competências, como também ajudará a desenvolver uma visão sobre a reação dos empregadores quando confrontados com a escassez de competências. Quando lhes é difícil encontrar o pessoal de que necessitam, muitos empregadores procuram além das fronteiras nacionais. Uma primeira análise sugere que, por exemplo, na Irlanda, um em cada quatro trabalhos publicados em linha a.

O Cedefop continuará a trabalhar no sistema para garantir a qualidade dos dados, analisar os resultados com mais pormenor e divulgar progressivamente os resultados. O seu trabalho irá centrar-se em adquirir uma melhor compreensão das competências e dos empregos e em conceber formas de utilizar as informações de forma que estas beneficiem os decisores em todos os domínios relacionados,

nomeadamente os do ensino e da formação. Ao longo do tempo, o sistema do Cedefop irá recolher mais ofertas de emprego em linha e será possível analisar a forma como os empregos se alteram.

Combinar diferentes perspetivas e métodos é muitas vezes a melhor forma de entendermos o que vemos. As informações pormenorizadas e em tempo real

sobre empregos e competências, combinadas com as tendências do mercado de trabalho de médio e longo prazo identificadas recorrendo a métodos tradicionais, podem beneficiar a elaboração de políticas, aprofundando a perceção da forma como o mundo do trabalho se está a alterar. Para lidar com a mudança, é fundamental compreendê-la.

**CEDEFOP**Centro Europeu para o Desenvolvimento  
da Formação Profissional

---

**Nota informativa – 9137 PT**

Nº de catálogo: TI-BB-19-003-PT-N

ISBN 978-92-896-2761-0, doi:10.2801/00985

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação  
Profissional (Cedefop), 2019

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

---

As Notas Informativas são publicadas em Alemão, Espanhol, Francês, Grego,  
Inglês, Italiano, Polonês, Português e na Língua do país que detém a  
Presidência Europeia. Para as receber regularmente, registre-se em:[www.cedefop.europa.eu/pt/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/pt/user/register)

---

Pode descarregar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em:[www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

---

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, Grécia

Europe 123, 570 01 Thessaloniki, Grécia

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

---

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

---