

## PROFISSÕES COM DÉFICE E EXCESSO DE COMPETÊNCIAS NA EUROPA

### Perspetiva do Cedefop sobre as profissões mais procuradas e sobre as causas dessa procura

Os decisores políticos europeus têm, desde há muito, manifestado interesse em conhecer a extensão, as causas e as consequências do desajuste de competências. Os problemas causados pelos défices e excessos de competências são particularmente preocupantes. O Cedefop desenvolveu uma abordagem inovadora baseada no risco, que ajuda a identificar as profissões que, devido ao desajuste das competências, devem ser priorizadas pelos decisores políticos europeus e nacionais. A abordagem também aponta para as possíveis causas desse desajuste.

As profissões prioritárias com desajuste de competências (*mismatch priority occupations* - MPO) são aquelas cujos níveis deficitários ou excedentários têm implicações significativas na economia nacional (incluindo os setores estratégicos) e nos setores da educação e formação. O Cedefop faz uso de vários indicadores que expõem os desajustes existentes em termos de competências no mercado de trabalho. Tais indicadores são combinados com dados qualitativos fornecidos por peritos nacionais. As MPO de cada Estado-Membro foram identificadas através desta abordagem.

Em toda a União Europeia (UE), as MPO com défice de competências congregam profissões reguladas e não reguladas de nível intermédio e com níveis de competência mais elevados. Os cinco lugares de topo são ocupados por profissionais de TIC; médicos; profissionais das áreas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM); enfermeiros e parteiras; e professores (Figura 1). Relativamente às competências de nível intermédio, as MPO que apresentam défice de competências são as profissões de cozinheiro, soldadores e camionistas.

Apesar de receberem menos atenção do que as competências deficitárias, as competências excedentárias (em que a procura é insuficiente para as

competências disponíveis) contribuem decisivamente para o desajuste de competências. As competências excedentárias representam uma má afetação dos recursos e uma perda do investimento feito no ensino e formação.

Entre as MPO com excesso de competências na UE, incluem-se os trabalhadores da construção e similares, os trabalhadores dos setores mineiro, da construção civil, da transformação e do transporte, os trabalhadores fabris e operadores de máquinas, as profissões de base, as secretárias e operadores de registo de dados e os profissionais das áreas sociais e religiosas.

Para que as políticas sejam eficazes na sua resposta ao défice ou excesso de competências, bem como na identificação das MPO, é fundamental compreender a origem do problema.

FIGURA 1. PRIMEIRAS 5 PROFISSÕES PRIORITÁRIAS COM DESAJUSTE DE COMPETÊNCIAS: DÉFICES, UE-28



Fonte: Cedefop

## Causas do défice de competências

### Profissionais de TIC e CTEM

Em toda a UE, uma das principais causas do défice de profissionais de TIC e CTEM prende-se com a insuficiência da oferta de licenciados do ensino secundário superior e do ensino superior em relação à procura crescente.

São poucos os jovens que prosseguem os seus estudos superiores na área das CTEM: os requisitos de acesso e as taxas de abandono são elevados e a taxa de participação das mulheres é reduzida. Em certos países da UE, é a «fuga de cérebros» que está na origem da redução da oferta, uma vez que os profissionais de CTEM emigram em busca de melhores oportunidades.

Os défices de competências acabam por assumir níveis significativos na medida em que os problemas com a oferta coexistem com a procura crescente de profissionais de CTEM, pois as suas valências podem ser utilizadas numa série de profissões. O âmbito de aplicação dessas valências tem também vindo a alargar-se. Os setores «verdes» emergentes, tais como a construção ecológica e a produção de veículos elétricos, também procuram profissionais de CTEM.

Contudo, apesar da procura, algumas profissões CTEM não são atrativas. Uma das causas que está na origem da insuficiência de profissionais nestas áreas tem a ver com a precariedade laboral, por exemplo cientistas com contratos de curto prazo ou contratados por instituições de ensino superior com salários relativamente baixos. Um número significativo de licenciados em CTEM opta por procurar emprego noutras áreas, tal como acontece na Bulgária. O nível de exigência dos empregos CTEM também tem vindo a aumentar. Além dos conhecimentos técnicos e práticos, aos profissionais de CTEM são cada vez mais exigidas competências sociais, tais como o domínio de línguas estrangeiras, conhecimentos de gestão, capacidades de comunicação e resolução de problemas e de gestão de projetos.

Esta situação é comum aos profissionais de TIC, cuja procura tem vindo a aumentar por uma série de razões. O crescimento do setor dos serviços, os progressos tecnológicos que permitem externalizar serviços através do trabalho em linha e o aparecimento de novas empresas de TIC são todos fatores que contribuem para esse aumento da procura. A digitalização da economia também significa que as operações de TIC, bem como a necessidade de profissionais dessa área, estão incorporadas em quase todos os setores económicos. A necessidade crescente de recolher e analisar dados internos das empresas com vista a melhorar a produção e os serviços oferecidos pelas

mesmas tem vindo a contribuir também para o aumento da procura de profissionais de TIC.

Os défices de competências resultam ainda do rápido desenvolvimento das TIC, que impulsionam a necessidade de novas competências e tornam outras obsoletas. Os setores da educação e da formação têm dificuldades em acompanhar o ritmo das mudanças tecnológicas. Os empregadores do Reino Unido, por exemplo, já manifestaram a sua preocupação com a possibilidade de os licenciados terminarem os seus cursos sem as competências efetivamente necessárias. A sua principal inquietação prende-se com o facto de os cursos de TIC se encontrarem aquém dos progressos tecnológicos e de os alunos não possuírem conhecimentos práticos suficientes.

### Profissionais de saúde e professores

Na Europa, o envelhecimento da população também está a causar défices de competências no que diz respeito aos profissionais de saúde e professores, mas de formas diferentes. Sendo expectável que muitos professores se reformem na próxima década, o défice resulta da necessidade de os substituir. Relativamente aos profissionais de saúde, o envelhecimento da sociedade está a provocar um aumento da procura de proteção social e de cuidados médicos.

São muitos os fatores comuns que estão na origem da insuficiência de médicos, enfermeiros, parteiras e professores, um deles sendo os requisitos de acesso ao ensino superior. O acesso às mais exigentes profissões ligadas à saúde é altamente seletivo e exige muitos anos de estudo. Os requisitos de acesso também se alteraram para alguns professores, com a introdução de requisitos mínimos específicos, tais como competências linguísticas e de informática nos Países Baixos.

Existem ainda outros motivos não relacionados com as competências, entre os quais condições de trabalho pouco aliciantes ou desgastantes e o crescimento negativo dos salários reais, que podem afastar os jovens de certas profissões.

Em certos países, existe uma imagem negativa do ensino e os salários são baixos. As profissões ligadas à saúde exigem muitas vezes que se trabalhe por turnos e aos fins de semana, registando, por isso, uma acentuada rotatividade dos efetivos. Cada vez mais profissionais de saúde se voltam para outros setores em busca de melhores condições de trabalho, entre os quais a indústria da biotecnologia, a indústria farmacêutica e o fornecimento de equipamentos médicos.

A emigração de profissionais de saúde em busca de melhores condições de trabalho, incluindo melhores salários, é característica de países que aderiram à UE

após 2004, entre os quais a Bulgária, a Hungria e a Eslováquia. Em comparação, os Estados-Membros mais antigos, como a Alemanha e o Luxemburgo, têm dificuldades em recrutar profissionais de saúde estrangeiros. Os problemas de recrutamento e retenção de profissionais de saúde em zonas rurais e pequenas localidades são particularmente visíveis em países como a Dinamarca, a Croácia, a Letónia e a Áustria. Apenas os Países Baixos têm um excedente de profissionais na área da saúde (Figura 2).

FIGURA 2. EXCEDENTE DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE NOS PAÍSES BAIXOS

Apesar de o setor da saúde dos Países Baixos ter absorvido um grande número de profissionais entre 2008 e 2012, prevê-se que o país venha a registar um número largamente excedentário de profissionais desta área.

A pressão orçamental exercida pelas companhias de seguros e os cortes orçamentais na saúde pública resultarão numa redução das oportunidades de emprego. Contudo, a oferta de licenciados de áreas relacionadas com a saúde permanecerá elevada, resultando num excedente de trabalhadores da área de cuidados de saúde, enfermeiros, parteiras e outros profissionais do setor.

### Outras profissões prioritárias com desajuste de competências

Em certos Estados-Membros, como a Estónia e a França, o problema reside na escassez de profissionais da área jurídica. Na Estónia, prevê-se um aumento significativo da procura de juizes, uma vez que, em 2020, cerca de um terço destes profissionais terão chegado à idade da reforma. O défice resultará também do facto de apenas um número relativamente diminuto de profissionais cumprirem os requisitos de acesso à profissão de juiz.

Outros países, como a Irlanda, o Luxemburgo, a Hungria e o Reino Unido, apresentam um défice de profissionais da área financeira. Durante a crise económica que teve início em 2008, perderam-se muitos empregos no setor financeiro do Reino Unido mas, com a recuperação do setor, a crescente procura de competências tem vindo a agravar os problemas persistentes de recrutamento. As empresas digladiam-se ferozmente por profissionais do setor financeiro que possuam competências de planeamento, gestão, investimento e análise quantitativa.

Em Itália, tem vindo a verificar-se um aumento na procura de arquitetos com competências na área ambiental, em resposta às crescentes preocupações ambientais dos consumidores. Nestes casos, os

défices resultam mais da insuficiência das competências pretendidas pelos empregadores do que da insuficiência do número de arquitetos.

### Causas do excesso de competências

Os excedentes de competências devem-se à redução da procura de profissionais dos setores afetados, mas as causas que estão na origem dessa redução variam de setor para setor.

A recessão económica reduziu a disponibilidade de empregos em determinados setores, tais como a construção e a agricultura. Os custos elevados da produção levaram à deslocalização de algumas indústrias para fora da UE, reduzindo o número de postos de trabalho manual. O aumento da digitalização veio substituir muitos empregos, não só no setor da produção, mas também no dos serviços. Muitos postos de trabalho que incluíam tarefas rotineiras, como os dos operadores de registo de dados, foram substituídos por sistemas tecnológicos. Os trabalhos administrativos também estão a ser substituídos, uma vez que cada vez mais pessoas compram ou solicitam produtos alimentares e serviços diretamente em linha. O excedente de profissionais nas áreas sociais e religiosa deve-se ao facto de cada vez menos pessoas procurarem os seus serviços.

### Colmatar os défices de competências

Os Estados-Membros estão a adotar várias medidas para reduzir os défices e os excedentes de competências, inclusive estimulando a oferta através:

- do ensino e formação;
- da exploração das reservas de mão-de-obra e de competências;
- da requalificação dos trabalhadores.

### Estratégias nacionais

Têm também sido adotadas várias abordagens no sentido de melhorar o nível educativo. Alguns países desenvolveram estratégias nacionais para incentivar as pessoas a estudar e a trabalhar em áreas como as CTEM, as TIC, a investigação e o desenvolvimento. Por exemplo, nos Países Baixos, as instituições de ensino, os empregadores, os trabalhadores, os chamados «setores de topo», e os governos regionais e central estabeleceram um pacto nacional para a tecnologia. Sob a forma de parceria entre os setores público e privado, o pacto para a tecnologia foi criado para encontrar soluções destinadas a satisfazer as necessidades do mercado de trabalho neerlandês em profissionais altamente qualificados na área tecnológica. O pacto

para a tecnologia estabelece três linhas de ação a desenvolver até ao ano 2020. A primeira tem como objetivo aumentar o número de aprendentes das áreas de estudo associadas ao setor tecnológico. A segunda procura aumentar o número de aprendentes com qualificações técnicas que prosseguem para empregos relacionados com a área tecnológica. A terceira procura preservar os postos de trabalho dos trabalhadores da área tecnológica que se encontram em risco de perder os seus empregos ou de marginalização.

### Fazer uma melhor utilização dos recursos

A fim de aproveitar melhor a oferta de mão-de-obra existente, os serviços públicos de emprego desenvolveram várias iniciativas para dotar os desempregados das competências em falta. Os serviços públicos de emprego austríacos, por exemplo, desenvolveram uma plataforma de emprego que promove o contacto entre desempregados sem competências ou com competências obsoletas e empresas com necessidades de competências específicas e que estão dispostas a ministrar formação para obtê-las.

As plataformas de emprego são largamente utilizadas em vários mercados de trabalho regionais. As atividades incluem o desenvolvimento e a adoção de percursos individualizados com vista a inserir ou reinserir pessoas no mercado de trabalho através de orientação profissional, formação, procura ativa de emprego e estágio. Por exemplo, a taxa de sucesso dos participantes que encontram um emprego regular após concluírem um programa de estágio estima-se em 80 %.

É também incentivada uma colaboração mais estreita entre empresas e instituições de ensino superior com vista a ajustar melhor as competências às necessidades. A EPSI de Nantes (uma das oito escolas de engenharia informática de França) oferece formação em consultoria informática desde 2014. Por ano, o programa admite 30 candidatos a emprego com mais de 45 anos de idade. O curso dá resposta às necessidades de competências de três empresas locais de serviços digitais, mas já está prevista a sua expansão para outras regiões.

As medidas nacionais para utilizar as reservas de mão-de-obra e as competências com mais eficácia passam por promover uma maior representação das mulheres nos estudos técnicos e científicos e por reduzir as taxas de abandono. Estão também a ser desenvolvidas oportunidades de formação e validação céleres de competências de modo a permitir que as pessoas adquiram as competências em falta no mercado de trabalho. Está previsto um fundo adicional para cobrir os custos de áreas específicas de estudo. Alguns países optaram por facilitar a contratação de

trabalhadores qualificados estrangeiros em profissões com défice de competências; outros preferiram adaptar as suas estratégias nacionais para incentivar o regresso ao país dos seus cidadãos altamente qualificados.

Os esforços de atualização das competências não ficaram limitados aos jovens ou aos desempregados. As estratégias nacionais de aprendizagem ao longo da vida incluem trabalhadores de todas as idades. As organizações setoriais também ministram formação com vista à reciclagem ou atualização das competências profissionais.

### Conclusão

Estas conclusões fornecem uma perspetiva dos resultados obtidos com o método desenvolvido para identificar MPO. No portal *Skills Panorama*, é possível encontrar resultados mais abrangentes referentes a cada Estado-Membro da UE.

O valor das MPO reside no facto de fornecer uma peça vital do *puzzle* que permite antecipar as necessidades de competências: como identificar de forma abrangente e sólida os défices e excedentes atuais de competências. Ajuda a identificar os défices de profissões devidos à falta de competências em detrimento de outras dificuldades de recrutamento. Mas também ajuda a identificar os défices de profissões que surgem, não por falta de competências, mas por razões que se prendem com os termos contratuais e as condições de trabalho. Nestas circunstâncias, o simples aumento da oferta de competências poderá não ser suficiente para reduzir o défice, uma vez que tais profissões continuarão a não atrair pessoas. A redução do desajuste de competências exige um diagnóstico correto da situação. O ensino e a formação, por si só, não são suficientes para resolver a questão do desajuste de competências.

**CEDEFOP**

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

---

**Nota informativa – 9115 PT**

Nº de catálogo: TI-BB-16-006-PT-N

ISBN 978-92-896-2099-4, doi:10.2801/67209

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2016

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, registe-se em:<https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

---

Pode descarregar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em:<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

E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

---

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

---