



EVOLUÇÃO DO DESEMPENHO DOS SISTEMAS EUROPEUS

DE COMPETÊNCIAS 2015 A 2022

O índice europeu de competências mostra a resposta dos sistemas nacionais de competências durante um período desafiante



Como as competências são parte integrante da competitividade e da igualdade de oportunidades, a abordagem abrangente em todas as áreas políticas, defendida pelo Cedefop, é fundamental para o pilar dos direitos sociais da União Europeia (UE), a agenda de competências para 2020 e a política de ensino e formação profissionais (EFP). O ano europeu de competências de 2023/24 também salientou o papel fundamental das competências para o êxito da transição dupla da Europa para economias e sociedades digitais e verdes.

O **Índice Europeu de Competências (ESI)** do Cedefop mede o desempenho dos sistemas de competências nos Estados-Membros da UE. A sua última versão ⁽¹⁾ analisa a forma como, entre 2015 e 2022, os sistemas de competências dos Estados-Membros se adaptaram às expectativas e desafios suscitados: o rescaldo da crise financeira, as alterações climáticas, a pandemia de COVID-19, a aceleração do desenvolvimento e difusão de tecnologias, as alterações demográficas e a invasão da Ucrânia.

⁽¹⁾ Cedefop, a publicar em breve.

Figura 1. Estrutura do Índice Europeu de Competências (ESI)



Fonte: Cedefop, Índice Europeu de Competências de 2024.

Os sistemas de competências incluem elementos que refletem a interação entre a oferta e a procura de competências. As instituições e as políticas também influenciam os comportamentos dos indivíduos, dos empregadores e dos prestadores de formação na adequação da oferta de competências à procura. O ESI agrega 15 indicadores das principais componentes dos sistemas de competências, agrupados em três pilares de apoio, cada um com dois subpilares adicionais (Figura 1):

- pilar do desenvolvimento de competências: atividades de ensino e formação e as competências que as pessoas desenvolveram;
- pilar de ativação de competências: transição do ensino para o trabalho;
- pilar da adequação das competências e atividade do mercado de trabalho: utilização bem sucedida das competências e grau de adequação das competências no mercado de trabalho.

O ESI produz uma única métrica para o desempenho global e valores para cada pilar e subpilar.

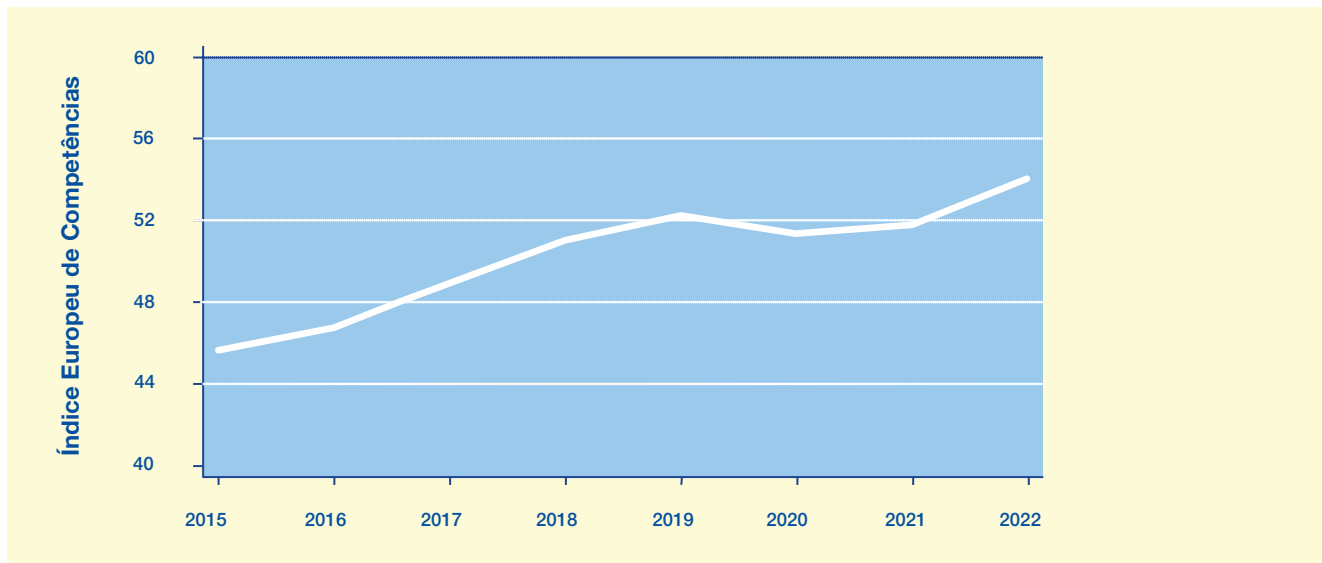
Mudanças positivas, na sua maioria

O ESI é uma panorâmica do desempenho dos sistemas de competências dos países. Mostra a melhoria do sistema de competências em termos absolutos (alterações no desempenho do sistema) e em termos relativos (alterações no desempenho do sistema num país, em comparação com os sistemas de competências de outros países).

Durante o período de 2015-2022, o ESI, agregado para todos os países, apresenta uma melhoria global, absoluta e a nível dos sistemas de competências em toda a UE (Figura 2).

A pontuação do indicador de sentimento económico diminuiu durante os confinamentos da pandemia de COVID-19, mas recuperou rapidamente para um máximo histórico em 2022, nove pontos acima do seu nível de 2015.

Figura 2. Pontuações médias do ESI 2015-22, UE



Fonte: Cedefop, Índice Europeu de Competências de 2024.

A comparação da mudança no desempenho das competências entre o ESI e os seus pilares e subpilares (figura 3) mostra um aumento global do desempenho dos sistemas de competências em todas as dimensões, mas considera-se que as taxas de melhoria do desempenho variam significativamente nos subpilares.

A nível agregado, o pilar da «adequação das competências» registou a maior melhoria em termos de desempenho, principalmente com base numa melhor «utilização das competências».

No entanto, a capacidade dos sistemas de competências para colmatar as lacunas de competências melhorou apenas ligeiramente. O indicador de sentimento económico mostra melhorias negligenciáveis

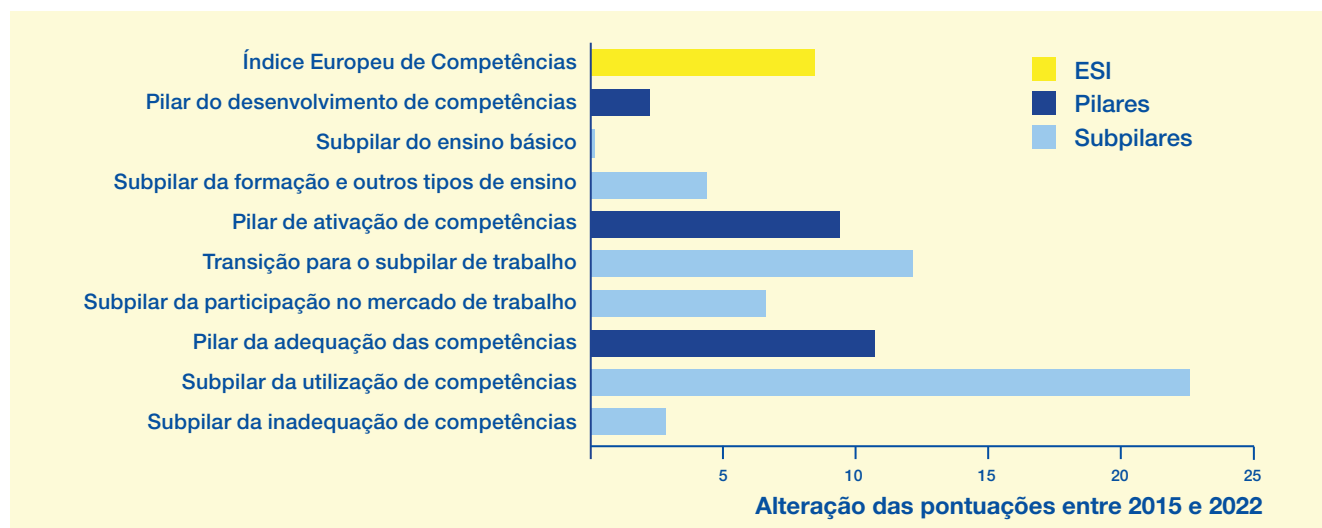
no subpilar do «ensino básico».

Este poderia ser considerado o desafio mais importante para os sistemas de competências europeus. A sua capacidade de fornecer conhecimentos e competências básicos adequados aos cidadãos é fundamental para a construção de uma arquitetura de sistemas de competências adequada à sua finalidade.

De um modo geral, o indicador de sentimento económico indica uma tendência para a convergência dos sistemas de competências dos Estados-Membros a um nível de desempenho mais elevado.

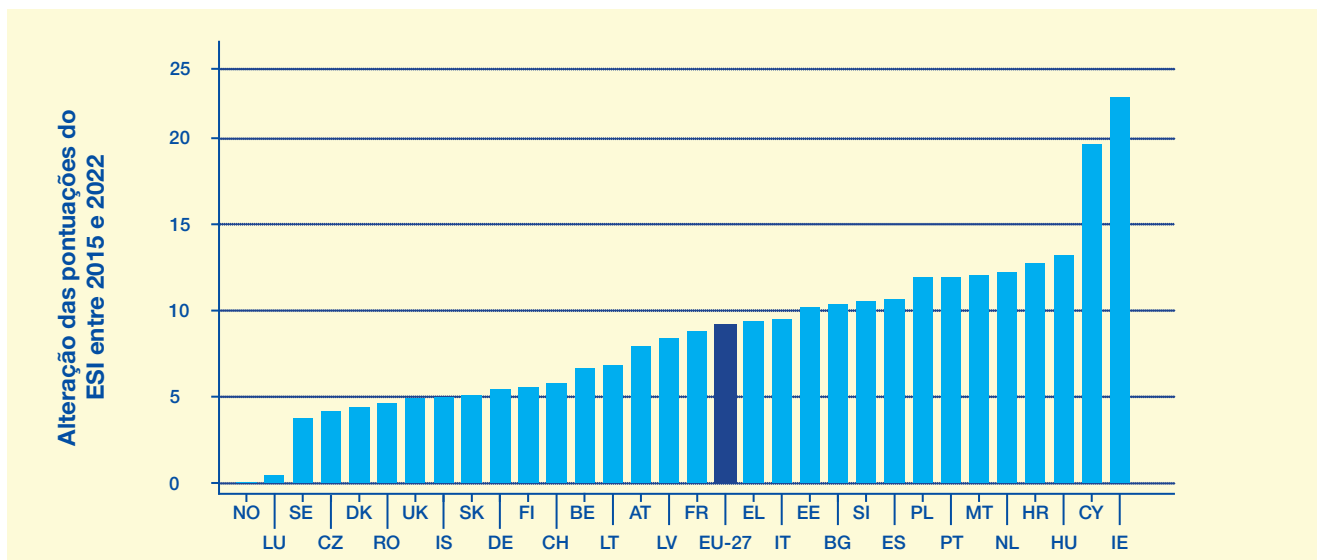
As melhorias globais mais marcantes, durante o período de 2015-2022, foram observadas na Irlanda e em Chipre (Figura 4). Vários outros países, incluindo

Figura 3. Pontuações do ESI 2015-22, variação por pilar e subpilar, UE



Fonte: Cedefop, Índice Europeu de Competências de 2024.

Figura 4. Pontuações do ESI, variação, 2015-22, UE, Estados-Membros e outros países europeus



Fonte: Cedefop, Índice Europeu de Competências de 2024.

a Bulgária, Grécia, Espanha, França, Itália e Portugal, registaram também melhorias acima da média no desempenho dos seus sistemas de competências. Embora o desempenho de países como a Chéquia, a Dinamarca, a Alemanha, a Letónia, a Lituânia, a Áustria, a Eslováquia, a Finlândia e a Suécia tenha sido inferior à média do ESI em 2022, foram todos superiores à média da UE em 2015. Vários países com uma pontuação do ESI acima da média em 2015, também obtiveram uma pontuação acima da média em 2022, incluindo a Estónia, a Croácia, Malta, a Hungria, os Países Baixos e a Polónia.

Com exceção da participação no mercado de trabalho, a convergência também se refletiu em todos os pilares e subpilares do ESI. A alteração das diferenças entre países nas taxas de participação durante o período de 2015-2022 foi mínima. As taxas de atividade, em particular, parecem persistentes; aumentá-las é um desafio importante para os sistemas de competências. Malta, contudo, mostrou melhorias significativas na «participação no mercado de trabalho»; outros, por exemplo, Portugal, em relação à «transição para o trabalho», e a Irlanda, a Alemanha, Chipre, a Letónia, Portugal e a Eslovénia, na «utilização de competências».

Embora a análise do ESI seja globalmente positiva, alguns aspetos negativos são notórios: um forte declínio no desempenho do «ensino básico» na Alemanha, Eslovénia e Suécia; e na «formação e outros tipos de ensino» no Luxemburgo.

Elementos externos

Os sistemas de competências devem ser vistos nos seus contextos locais, regionais e nacionais. Por conseguinte, o ESI também considera a influência de três fatores contextuais externos fundamentais – demografia, estrutura económica e desenvolvimento tecnológico – no desempenho dos sistemas de competências.

A demografia influencia a composição da oferta de mão de obra e as competências disponíveis na mesma. A percentagem de trabalhadores mais velhos aumentou em 26 dos 31 países do IES, nomeadamente em Espanha e Itália. Em contrapartida, em países como Malta e a Polónia, a proporção de trabalhadores mais velhos diminuiu. O envelhecimento da mão de obra coloca desafios aos sistemas de competências dos Estados-Membros nos próximos anos.

Pode, por exemplo, reduzir a adaptabilidade da oferta de mão de obra às exigências emergentes em matéria de competências, uma vez que os trabalhadores mais velhos são obrigados a adaptar-se a tecnologias em rápida evolução, conduzindo ao desajuste de competências. Isto coloca pressão sobre os sistemas de competências para requalificar, melhorar as competências e ativar os trabalhadores mais velhos e os candidatos a emprego. Os trabalhadores mais velhos também são mais suscetíveis a problemas de saúde que afetam a sua produtividade. Além disso, à medida que os trabalhadores mais velhos se reformam, o facto de haver menos profissionais experientes em certos sectores ou profissões está a provocar lacunas de competências que podem prejudicar a produtividade.

No âmbito desta demografia, a influência da migração nos sistemas de competências é dupla. A integração dos migrantes na força de trabalho pode exercer pressão sobre os sistemas de competências, mas a migração também pode permitir aos países de acolhimento colmatar as lacunas de competências e os desequilíbrios do mercado de trabalho.

A estrutura económica influencia diretamente a procura de competências à qual o sistema de competências de um país deve responder. Por exemplo, as indústrias transformadoras exigem normalmente mais competências manuais, enquanto os sectores dos serviços podem dar prioridade às competências interpessoais e de serviço ao cliente. A redução do emprego na indústria transformadora na maioria dos países do ESI coloca desafios aos sistemas de competências. Muitas vezes, as indústrias transformadoras requerem competências técnicas especializadas, que podem não ser facilmente transferíveis para outros setores.

O desenvolvimento tecnológico cria oportunidades e desafios para os sistemas de competências. As novas tecnologias transformam os postos de trabalho e as competências necessárias para os desempenhar. O aumento da automatização, as novas profissões e a alteração da natureza dos empregos existentes exercem pressão sobre os sistemas de competências, mas as novas tecnologias podem também melhorar a oferta de ensino e formação.

A análise do indicador de sentimento económico sugere que, entre estes fatores externos, o envelhecimento da mão de obra e a diminuição das percentagens de emprego na indústria transformadora colocaram os desafios mais prementes aos sistemas europeus de competências nos últimos anos.

Embora se trate de um único indicador composto, o ESI sublinha a importância de uma abordagem abrangente do EFP que inclua outras áreas políticas. Os vários indicadores do ESI abordam diferentes elementos dos sistemas de competências, enquanto a consideração de questões externas e contextuais reflete o mundo em mudança a que os sistemas de EFP respondem. De forma encorajadora, durante a turbulência em 2015-22, os sistemas de competências na UE melhoraram. No entanto, as pressões constantes para melhorar a competitividade e alcançar a dupla transição exigem que os sistemas de EFP continuem a evoluir e a melhorar. Os indicadores do ESI apontam para domínios prioritários, como a melhoria do ensino básico. Salientam igualmente a importância de assegurar que a participação da mão de obra seja elevada e que uma mão de obra envelhecida possa adquirir as competências de que necessita, não só para se adaptar à mudança, mas também para a impulsionar.



Nota informativa – 9199 PT

N.º de catálogo: TI-01-24-003-PT-N

ISBN 978-92-896-3802-9, doi:10.2801/3714837



Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2024.

As notas informativas são publicadas em alemão, espanhol, francês, grego, inglês, italiano, polaco, português e na língua do país que detém a Presidência da UE. Para as receber regularmente, registe-se em:

www.cedefop.europa.eu/pt/user/register

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europa 123, Thessaloniki (Pylea), GRÉCIA
Endereço postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÉCIA
Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020
Endereço eletrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu