

NOTA INFORMATIVA

Desajuste de competências: para além do evidente

Os défices de competências não dão origem a desemprego; a mão-de-obra mais qualificada da Europa está a ser desperdiçada

A crise financeira e económica mundial conduziu a números alarmantemente elevados de desemprego e subemprego em muitos países da União Europeia (UE). Contudo, as pesquisas continuam a revelar que, no mínimo, um em cada três empregadores tem dificuldade em preencher vagas. O último inquérito às empresas europeias, realizado na primavera de 2013, concluiu que cerca de 40% das empresas da UE tiveram dificuldade em encontrar trabalhadores com as competências adequadas. Um inquérito do Eurobarómetro realizado em 2010 concluiu que aproximadamente 33% dos empregadores identificava a falta de candidatos com as competências adequadas como o principal obstáculo ao preenchimento de vagas ⁽¹⁾. O inquérito realizado pela Manpower em 2013 também concluiu que, em média, em 17 Estados-Membros, mais de 25% dos empregadores declarou dificuldades no recrutamento. Cerca de 34% destes empregadores referem uma falta de competências técnicas, ao passo que 19% acreditam que os candidatos também revelam falta de competências no local de trabalho.

Muitos empregadores e decisores políticos argumentam que estes problemas existem porque os jovens licenciados e os outros trabalhadores estão mal preparados. Defendem que o desajuste de competências endémico nas economias europeias é responsável pelas elevadas taxas de desemprego. Contudo, os dados disponíveis apontam para outros fatores, para além dos défices de competências, como principais responsáveis pelo facto de o crescente desemprego coexistir com vagas de emprego difíceis de preencher.

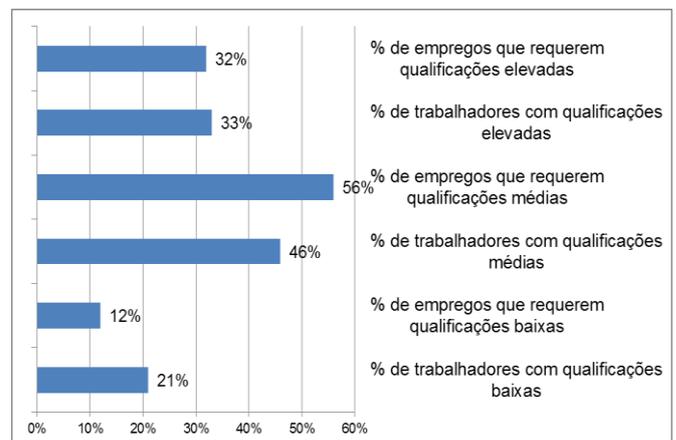
Desajuste de competências no mercado de trabalho

Quando os mercados de trabalho são imperfeitos, é inevitável que todas as economias apresentem algum desequilíbrio entre a oferta e a procura de competências diferentes.

As tendências gerais de procura e oferta de competências indicam que, na UE, existem mais empregados pouco qualificados do que empregos desse nível (Figura 1). O número de empregos que normalmente exigem uma qualificação de nível superior corresponde aproximadamente ao número de trabalhadores altamente qualificados que se encontram disponíveis. Contudo, verifica-se um desequilíbrio significativo entre os empregos que exigem qualificações de nível médio e

as pessoas com qualificações desse nível. Sucede frequentemente que o mercado de trabalho se adapta a estes desequilíbrios.

Figura 1: **Desequilíbrios no mercado de trabalho da UE, adultos empregados (com idade entre 25 e 64 anos), 2011**



Fonte: Cedefop, com base em micro dados de inquéritos sobre a força de trabalho da UE.

Contudo, o desajuste de competências não se prende somente com a escassez de competências. É também importante analisar em que medida as pessoas têm empregos adequados às suas qualificações e competências (Caixa 1). Os dados indicam que o atual desajuste de competências não se deve a uma falta de competências. A fraca procura de mão-de-obra está a aumentar a concorrência na disputa das oportunidades de trabalho e as pessoas estão mais dispostas a aceitar empregos que não se adequam ao seu nível de qualificação. Na UE, cerca de 29% dos trabalhadores altamente qualificados têm empregos que normalmente exigem qualificações de nível médio ou baixo, o que faz com que sejam sobrequalificados.

Parte do desajuste de qualificações deve-se às preferências e/ou circunstâncias pessoais de cada um. Algum desajuste é temporário, na medida em que as pessoas mudam de emprego. Contudo, persistentes níveis elevados de desajuste podem acarretar custos significativos em termos económicos e sociais.

Os trabalhadores sobrequalificados são mais propensos a sofrer penalizações salariais, a sentir uma menor satisfação profissional e a ser objeto de uma maior rotatividade do que as pessoas que têm empregos adequados às suas qualificações. Mais de um terço dos trabalhadores sobrequalificados, em

⁽¹⁾ Inquérito Eurobarómetro (2010). *Employer's perception of graduate employability* (Perceção dos empregadores relativamente à empregabilidade dos licenciados).

particular nos grupos vulneráveis (nomeadamente, migrantes, mulheres e trabalhadores mais jovens), subutiliza as suas competências. Encontram-se frequentemente presos a empregos em que não podem desenvolver e explorar a totalidade das suas capacidades. A sobrequalificação pode também, a longo prazo, prejudicar as perspetivas de emprego dos indivíduos.

Caixa 1: Compreender o desajuste de competências

O **desajuste de competências** é frequentemente usado para descrever várias formas de desajuste entre a oferta e a procura no mercado de trabalho.

Os empregadores com dificuldade em preencher vagas com o talento adequado, apesar de oferecerem salários de equilíbrio de mercado, deparam-se com **défices de competências**. Contudo, o **desajuste de qualificações ou de competências** verifica-se igualmente quando os indivíduos aceitam empregos nos quais as suas qualificações académicas e as suas competências são mal utilizadas.

Para melhor compreender o desajuste de competências, em 2014, o Cedefop realizará o primeiro estudo pan-europeu sobre competências (eu-SKILL).

Cerca de 48 000 trabalhadores adultos, em todos os 28 Estados-Membros, serão inquiridos para se quantificar a incidência do desajuste educativo e de competências, para avaliar como se desenvolve ao longo das carreiras dos indivíduos. O estudo examinará os fatores impulsionadores do desenvolvimento e do desajuste de competências, no que respeita à mudança de complexidade das profissões. Terá igualmente em consideração a capacidade da formação profissional inicial e da formação contínua para atenuar o desajuste de competências.

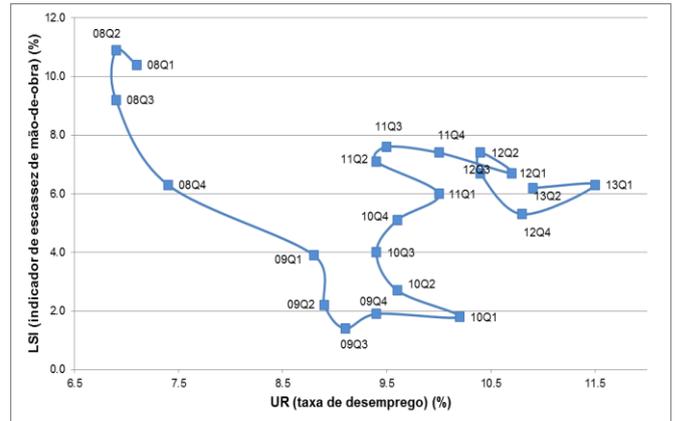
Escassez de mão-de-obra e aumento do desemprego

Aqueles que defendem que as competências da força de trabalho na UE não correspondem às necessidades do mercado de trabalho salientam que os sinais da recuperação económica e o aumento das ofertas de emprego não foram acompanhados por uma queda correspondente dos elevados níveis de desemprego.

Contudo, não se verificou nenhum colapso generalizado nos níveis de competências desde 2008 que justificasse que os défices de competências dessem origem a desemprego. Na maioria dos países da UE, a atual escassez de mão-de-obra encontra-se num nível bastante inferior aos níveis anteriores à crise. Embora a escassez de mão-de-obra tenha aumentado ligeiramente até ao fim de 2011 (Figura 2), voltou a diminuir ao longo dos últimos dois anos. O recrutamento é, em todos os setores, muito inferior ao de 2008. De acordo com o Eurostat, as ofertas de emprego nos 15 Estados-Membros, durante o terceiro trimestre de 2013, continuam 25% abaixo dos níveis verificados em 2008.

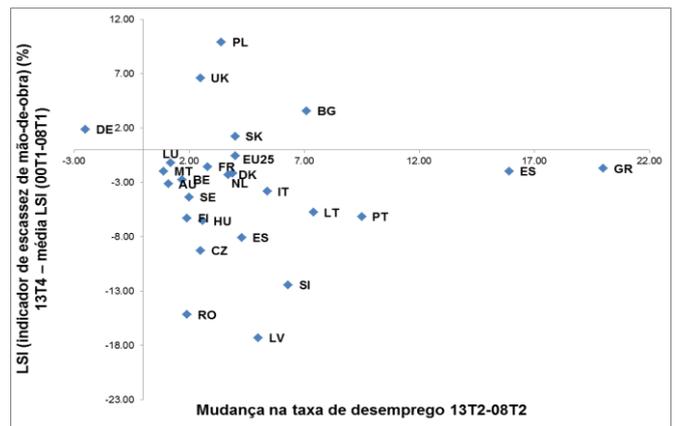
Os dados relativos à globalidade da escassez de mão-de-obra na Europa também encobrem grandes diferenças entre os Estados-Membros. No fim de 2013, o indicador de escassez de mão-de-obra (LSI - *labour shortage indicator*) encontrava-se num nível superior ao da média verificada antes da crise somente em cinco Estados-Membros (Bulgária, Alemanha, Eslováquia, Polónia e Reino Unido) (Figura 3). Só na Alemanha é que o LSI é mais elevado e o desemprego inferior ao que se verificava no auge da crise.

Figura 2: **Curva de Beveridge: taxas de desemprego e indicadores de escassez de mão-de-obra, UE-27, 2008Q1-2013Q2**



Fonte: Eurostat.

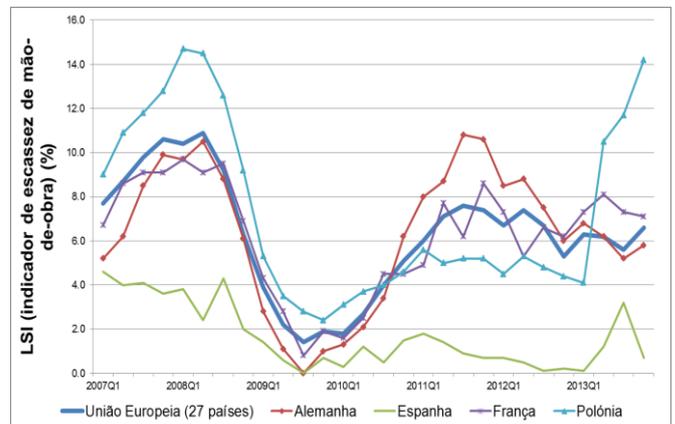
Figura 3: **Mudança no indicador de escassez de mão-de-obra (LSI - labour shortage indicator) e nas taxas de desemprego (UR - unemployment rates), UE-25**



Fonte: Cedefop, com base em dados do Eurostat.

Desde 2010, as diferenças relativas à escassez de mão-de-obra entre países da UE aumentaram consideravelmente, assinalando o surgimento de uma Europa a duas velocidades em termos de um regresso ao crescimento do emprego (Figura 4).

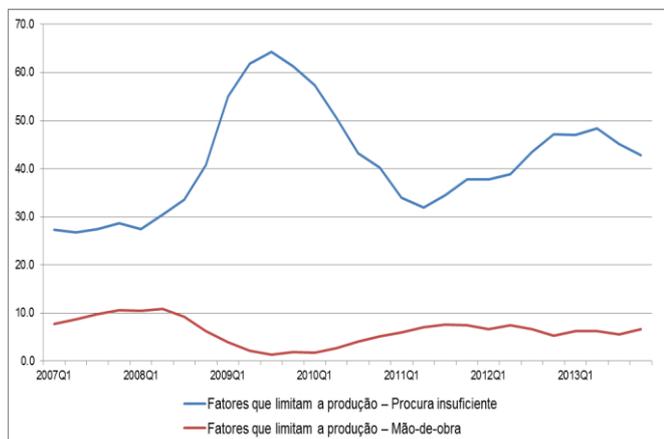
Figura 4: **Tendências na escassez de mão-de-obra, UE e Estados-Membros selecionados, 2007-13**



Fonte: Base de dados Euroind.

Mais de 40% dos industriais da UE consideram que a procura insuficiente é o principal fator que limita a sua produção; somente 6% atribuem a culpa à escassez de mão-de-obra (Figura 5). Por conseguinte, é mais provável que as expectativas de uma procura reduzida, mais do que a falta de competências, reduzam o recrutamento.

Figura 5: **Tendências nos estrangulamentos a nível da produção, UE-27, 2007-13**



Fonte: Base de dados Euroind.

Vagas não preenchidas, défices de competências e fricção no mercado de trabalho

Alguns empregadores afirmam que não conseguem preencher as vagas porque nem os candidatos altamente qualificados têm as competências adequadas. Defendem que os sistemas de ensino “formam os licenciados de amanhã com as competências necessárias à indústria de ontem”. Muitos empregadores constataam, com preocupação, que os candidatos não possuem “competências sociais”, como sejam as capacidades interpessoais, de comunicação e de resolução de problemas. Tal contribui para uma crença segundo a qual os empregos em setores em expansão, como a saúde, a educação e outros serviços, exigem competências diferentes das que foram adquiridas pelas pessoas desempregadas que trabalhavam em setores em declínio, como a agricultura e a transformação.

É certo que algumas empresas, por exemplo, as líderes do setor em termos de inovação e qualidade dos produtos, têm dificuldades temporárias no recrutamento de alguns profissionais, como os programadores de TIC. É também difícil atrair pessoas para algumas profissões. É frequente a referência a estrangulamentos de recrutamento no que diz respeito a médicos, enfermeiros, parteiras e a empregos que requerem competências profissionais específicas, nomeadamente na área da engenharia. Contudo, em muitos casos, as dificuldades de recrutamento refletem uma fricção existente no mercado de trabalho, como a reduzida mobilidade da mão-de-obra, alterações sazonais na procura, por exemplo, no setor do turismo, falta de informação e fatores de rigidez salarial. Todos estes fatores afetam a eficácia da correspondência entre os candidatos a emprego e as empresas, mas não estão diretamente relacionados com a falta de competências.

As empresas podem sentir dificuldades no recrutamento se oferecerem salários baixos e condições de trabalho pouco atraentes. Somente 6% das empresas que participaram na pesquisa realizada pela Manpower em 2013 declararam que melhoram os benefícios para atrair candidatos a vagas difíceis de preencher. Apenas 5% aumentam os salários iniciais. A falta de capacidade para oferecer um salário competitivo é referida por cerca de 25% dos empregadores, no inquérito do Eurobarómetro realizado em 2010, como uma das razões das vagas não preenchidas. Onze por cento das empresas afirmam que os recursos limitados restringem a sua capacidade de colocar no mercado ofertas de emprego para licenciados. Algumas empresas, em particular as pequenas e médias empresas, com menos recursos para recrutamento e formação, podem ter dificuldade em contratar ou em desenvolver talentos. Consideradas em conjunto, as limitações decorrentes de créditos e de custos constituem, para as empresas, um obstáculo ao preenchimento de vagas por trabalhadores qualificados, principalmente, por exemplo, na Bulgária, Grécia, Espanha, Croácia, Letónia, Hungria, Polónia, Portugal, Roménia e Eslováquia.

A mobilidade, ou melhor, a sua falta, pode igualmente dar origem a problemas de recrutamento. Algumas profissões, como as dos profissionais de saúde, são móveis. Muitas pessoas qualificadas vão trabalhar para áreas ou países mais ricos. Contudo, em termos globais, a mobilidade do mercado de trabalho europeu tende a ser reduzida, não só devido às barreiras linguísticas e à falta de vontade de mudança, mas também devido a falta de informação e de oportunidades de emprego. Continua também a haver obstáculos ao reconhecimento de qualificações obtidas noutros países.

Recrutamento e estratégias de formação ineficazes também têm sido identificados como responsáveis pela dificuldade de preenchimento das vagas. O inquérito realizado pela Manpower, em 2013, revelou que cerca de 24% dos empregadores se queixam da falta de experiência e das atitudes no trabalho reveladas pelos candidatos jovens. No entanto, as empresas não conseguem promover programas de formação em contexto de trabalho (*on-the-job*) ou dual que poderiam melhorar a preparação dos jovens para o trabalho ou permitir aos trabalhadores adquirir as necessárias competências relacionadas com o trabalho. Os dados do Eurostat revelam que, em 2010, somente cerca de 33% dos trabalhadores da UE receberam formação promovida ou paga pelos respetivos empregadores, e que a maioria dos trabalhadores já eram indivíduos altamente qualificados.

Uma reduzida procura de mão-de-obra pode igualmente conduzir a critérios de recrutamento rigorosos. Ao depararem-se com uma sobre oferta de candidatos a emprego altamente qualificados, os empregadores preferem esperar pelo candidato perfeito, ao invés de proporcionarem formação, boas condições de trabalho e bons salários, para atrair talentos ⁽²⁾. O inquérito realizado pela Manpower em 2013 revelou que somente 7% dos empregadores estavam dispostos a redefinir os critérios de qualificação, apesar de isso tornar mais fácil o recrutamento. Somente cerca de 13% dos empregadores indicam que procedem a um recrutamento mais alargado para darem resposta às dificuldades de recrutamento. Os empregadores tendem a negligenciar possíveis candidatos que

⁽²⁾ Cappelli (2012). *Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it*. Wharton.

não sejam da região ou do país, bem como jovens, mulheres e trabalhadores mais velhos. Muitos dos que integram esta base de recrutamento inexplorado são trabalhadores qualificados. Cerca de 40% dos desempregados trabalhavam anteriormente em empregos não manuais qualificados ou altamente qualificados.

Em alguns países (por exemplo, no Reino Unido), menos de 20% das vagas por preencher são atribuídas a défices de competências entre os candidatos. Somente 10% das empresas consideram que os seus trabalhadores licenciados recém-recrutados não possuem as competências necessárias, embora em alguns países, como a República Checa, Estónia, Lituânia e Eslovénia, as deficiências de competências tendam a ser mais pronunciadas.

Abordar todos os tipos de desajuste de competências

Apesar dos elevados níveis de desemprego, as empresas continuam a declarar dificuldades em encontrar pessoas com o perfil que querem. Contudo, quando se procede a uma análise mais detalhada, o argumento segundo o qual esta situação se deve principalmente a défices de competências não é inteiramente convincente. A fraca procura do mercado de trabalho e os elevados níveis de desemprego estão a conferir um maior destaque a outros tipos de desajuste de competências, nomeadamente a sobrequalificação.

Tal não significa que os esforços no sentido de aproximar a educação e a formação do mercado de trabalho devam parar. Pelo contrário, devem ser reforçados com um forte empenho por parte dos empregadores, que inclua políticas para aumentar o número de programas de aprendizagem e de estágios de qualidade elevada. Os dados disponíveis mostram que os jovens que participam nesses programas têm maior probabilidade de adquirir competências e atitudes úteis para encontrar um trabalho adequado. Também não significa que as pessoas já não precisem de aprender. Tanto os adultos empregados como os desempregados precisam de desenvolver e usar as competências numa base contínua, ao longo de toda a sua vida ativa. As empresas devem investir e oferecer oportunidades de aprendizagem aos seus trabalhadores.

A cooperação entre governos, empregadores e sindicatos na gestão dos sistemas de educação e formação deve igualmente ser reforçada, com vista à rápida adaptação dos currículos à constante evolução das necessidades de competências. Tal cooperação deverá desenvolver o EFP a todos os níveis, incluindo o superior, e abranger a formação de curta duração, para rapidamente dar resposta aos défices de competências, por exemplo, em setores inovadores. Uma melhor informação sobre o mercado de trabalho, para identificar os desajustes de competências e antecipar as necessidades futuras, também poderá melhorar a relevância da educação e da formação no mercado de trabalho. Poderá também apoiar uma orientação profissional de alta qualidade, com vista a ajudar as pessoas a fazer escolhas bem informadas sobre a sua formação e carreira. Além disso, é necessária uma análise mais detalhada de todos os problemas relacionados com a adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho. Tal inclui o incentivo às empresas para que revejam as suas práticas de recrutamento, alarguem as estratégias de formação no local de trabalho e aumentem as suas bases de recrutamento.

Alega-se que, apesar do elevado desemprego, continua a haver dois milhões de vagas na economia europeia. Contudo, em 2012, havia aproximadamente 25,3 milhões de pessoas desempregadas na UE, cerca de 45% das quais estavam em situação de desemprego de longa duração. Outros 20,4 milhões estavam subempregados, constituindo uma força de trabalho potencialmente desencorajada ou marginal. Isto significa que cerca de 20% da totalidade da força de trabalho da UE – aproximadamente 46 milhões de pessoas – estão atualmente em situação de desemprego ou subemprego, muitos dos quais com qualificações para além do ensino secundário ou com experiência prévia em empregos qualificados. Simultaneamente, cerca de 23,4 milhões de jovens europeus com idade compreendida entre os 18 e os 24 anos continuam a investir na educação e na formação.

Por conseguinte, as preocupações devem prender-se com o facto de que, a não ser que haja uma reversão da reduzida procura que conduz ao elevado desemprego, esta continuará a fomentar e a perpetuar o desajuste de competências e a obsolescência de competências através da sobrequalificação e do desemprego, o que, eventualmente, fará com que o défice de competências fique enraizado.

O Fórum Económico Mundial publicou um trabalho sobre o desajuste de competências, para o qual o Cedefop contribuiu substancialmente ⁽³⁾. O trabalho salienta que o desajuste de competências é principalmente um resultado de fatores de rigidez estrutural nos mercados de trabalho, mas é também influenciado pelo diferencial cíclico entre procura e oferta. A criação de emprego é fundamental, mas todos os aspetos do desajuste de competências devem ser abordados. Caso contrário, podemos limitar-nos a prolongar a crise do emprego, na medida em que as pessoas não terão oportunidades de desenvolver as competências exigidas pelos empregos criados pela recuperação económica.

**CEDEFOP****Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional****Nota informativa – 9087 PT**

Nº de catálogo: TI-BB-14-002-PT-N

ISBN 978-92-896-1477-1, doi: 10.2801/57392

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2014

Todos os direitos reservados.

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 envie um e-mail para: briefingnotes@cedefop.europa.eu

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, Thessaloniki, Grécia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽³⁾http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf