

As competências que os empregadores querem!

O Cedefop desenvolve inteligência de competências em tempo real através da análise de ofertas de emprego online

65% das crianças que entram hoje na escola primária podem vir a trabalhar em tipos de trabalho completamente diferentes, que ainda não existem. Scott McLeod e Karl Fisch avançaram com esta hipótese há vários anos na sua análise amplamente discutida *A mudança acontece* (1). Embora estas descobertas sejam dificilmente verificáveis a nível empírico, torna-se claro que a mudança do mercado de trabalho tem vindo a acelerar nos últimos anos e que as dinâmicas vão muito para além dos números nos setores e nas profissões. Os padrões gerais das transformações do local de trabalho e das mudanças das necessidades de competências nos trabalhos de hoje são, no entanto, visíveis e dão-nos algumas pistas relativamente aos prováveis desenvolvimentos futuros. (ver Caixa 1). Por exemplo, os resultados do inquérito europeu do Cedefop sobre competências e emprego (2) mostram que 43% dos trabalhadores da UE viram as tecnologias que utilizam no trabalho (máquinas, sistemas de TIC) alterar nos últimos cinco anos ou desde que iniciaram o atual emprego; 47% experienciaram mudanças nos seus métodos e práticas de trabalho. Estas tendências, que se encontram necessariamente sustentadas por medidas de requalificação, tendem a continuar nos próximos anos.

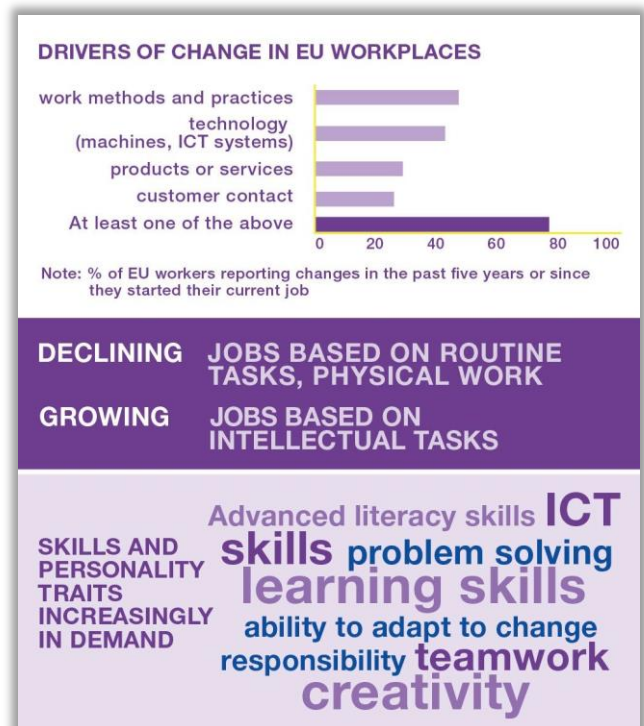
Perda de empregos? Aumento de emprego? Alterações no emprego?

A previsão de competências do Cedefop para 2016 revelou que os empregos baseados principalmente em tarefas rotineiras deverão diminuir, enquanto os empregos que envolvem competências do século XXI, como alfabetização avançada, TIC, resolução de problemas e capacidades de aprendizagem, deverão aumentar. A previsão de competências para 2018 (3) apontou para uma redução do trabalho físico e um aumento das tarefas intelectuais que requerem comunicação e competências sociais. Esta projeção é especialmente válida para os empregos no topo e na base da escala de competências onde as qualidades humanas menos podem ser substituídas por máquinas. A resiliência dos empregos que requerem baixas competências e qualificações pode ser explicada pelo

(1) O vídeo foi publicado no Wikispaces, um site criado em 2005 e utilizado por educadores em todo o mundo. Devido a constrangimentos financeiros, o site fechou em 2018.

facto de estes empregos envolverem muitas vezes services pessoais (hotéis, restaurantes, cuidados e outros services de proximidade) que são pouco afectados quer pela automação e quer pela globalização. (4) (5).

Caixa 1: Mudanças dos empregos e das necessidades de competências



Fonte: Inquérito Europeu do Cedefop sobre as competências e os empregos (ESJS: ver (2)) e previsões de competências do Cedefop de 2016 e de 2018.

No entanto, as mudanças tecnológicas e a automação são potencialmente perturbadoras. Há alguns anos uma preocupação generalizada relativamente à destruição em massa de empregos (até 50%, de acordo com algumas estimativas) dominava as discussões; provas mais recentes apontam para perdas de empregos em alguns segmentos, com aumento simultâneo noutros.

(2) Cedefop (2015). *Competências, qualificações e empregos na UE*

(3) *Previsão de competências do Cedefop e da Fundação Dublin até 2030.*

(4) Nota informativa *LMenos músculos, mais cérebro para os trabalhadores de amanhã.* on Cedefop's 2018 skills forecast up to 2030.

(5) Cedefop (2018). *O risco da automação no Mercado de trabalho: uma abordagem de necessidades de competências.*

De entre as grandes empresas globais investigadas para o relatório de 2018 de *Os Futuros Empregos Económicos*, metade espera que a automação leve a uma redução de sua força de trabalho até 2022, enquanto 38% espera aumentar a sua força de trabalho em campos emergentes, enquanto uma empresa em cada quatro espera criar empregos totalmente novos.

À luz das mudanças nas necessidades do mercado de trabalho, a inteligência de competências é crucial para projetar, reformar e ensaiar programas de educação e formação. As investigações por parte de empregadores, trabalhadores, investigadores ou da população em geral podem ser usadas para recolher informações detalhadas sobre competências. Mas são dispendiosas e levam muito tempo a ser implementadas, exigindo um desenvolvimento conceitual 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 ao uso de indicadores e de prazos longos entre a recolha de dados e a obtenção de resultados, acabam por ser menos adequados para detetar as necessidades de competências dos empregadores de forma precoce, por ex. para definir a educação e formação profissional contínua para os mercados.

A mudança está em toda a parte

Quando as mudanças são muito rápidas, a análise e a compreensão do que está a acontecer devem ser processadas de imediato. De forma a aproveitar as oportunidades e a mitigar riscos, os decisores políticos e as empresas necessitam de informação atempada e credível para poderem antecipar e preparar-se para as necessidades futuras de competências e de empregos. O Comité Consultivo para a Formação Profissional sublinhou recentemente a necessidade de apoiar a conceção educação e formação profissional e as políticas por parte dos países através de uma antecipação de tendências mais célere. O documento da Comissão Europeia *Nova Agenda de competências para a Europa* havia já reconhecido em 2016 a necessidade de desenvolver informação fiável sobre competências, com o objetivo de mapear tendências a curto e longo prazo e apoiar os atores da educação e do mercado de trabalho num contexto de rápida mudança. Sinalizou também o potencial da utilização da Internet e a análise de grandes bancos de dados para a melhoria dos dados sobre as necessidades e tendências de competências.

É por essa razão que, desde 2015, o Cedefop tem vindo a investigar de que forma a informação sobre competências nas ofertas de emprego online pode ser usada para gerar informação mais rápida e detalhada sobre competências, de forma a complementar as previsões de competências a longo prazo a nível europeu, o inquérito às competências e aos empregos na Europa e o índice europeu de competências. A

análise de ofertas de emprego online constitui uma abordagem promissora para identificar necessidades de empregos e de competências, já que oferece informação em tempo real muito rica sobre as competências que os empregadores procuram. O Cedefop desenvolveu um sistema pan-europeu de recolha e análise deste tipo de informação nos portais de emprego. Enquanto a tecnologia moderna tem facilitado o processamento de grandes quantidades de informação a sua análise necessita de uma apreciação especializada. A seguinte caixa descreve as principais características e fontes deste trabalho, um panorama dos portais de emprego na UE e a abordagem desenvolvida pelo Cedefop para transformar a informação contida nos anúncios de emprego em informação sobre competências; é feita também uma antecipação dos primeiros resultados.

Caixa 2: O TRABALHO DO CEDEFOP SOBRE INFORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS EM TEMPO REAL

Publicações do Cedefop

- Usar as ofertas de emprego para a análise de competências : a abordagem pan-Europeia do Cedefop – relatório sobre a metodologia e abordagem analítica
- O mercado online de oferta de emprego na UE: Forças condutoras e tendências emergentes – relatório de síntese
- Relatórios de apoio sobre o Mercado de trabalho online em todos os Estados Membros da UE

Resultados sobre o site do Cedefop o Panorama de Competências

- Março (lançamento antecipado) – 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 totalmente assegurada, disponível até ao final de 2020

Compreender o Mercado de trabalho online

Existem milhares de sites que publicitam empregos na internet, que oferecem um conjunto de opções de pesquisa. Alguns retiram informação de diferentes fontes, outros de sites ou empresas específicas. Existem sites que permitem que os candidatos a emprego armazenem o seu currículo e a carta de motivação e que se candidatem diretamente a um trabalho. Podem também ser disponibilizados serviços como a orientação profissional, informações sobre tendências de emprego, desenvolvimentos salariais e perguntas típicas de entrevistas. Há também sites com foco em regiões específicas ou em determinados setores, como TI, finanças, energia, engenharia ou saúde. A compreensão de como funcionam os mercados de trabalho nacionais online é um pré-requisito para a análise de ofertas de emprego online e para a interpretação de informações sobre as competências que referem. As informações sobre a cobertura geral do mercado de ofertas e as diferenças entre setores e ocupações dão pistas para a representatividade dos resultados. Outros pré-requisitos para uma análise significativa compreendem temas como entender as decisões dos empregadores

sobre o recrutamento de tipos específicos de funcionários, sobre os serviços que oferecem o preço que cobram, perceber que tipo de informação pode ser encontrada nestes anúncios e ter conhecimento das tendências que configuram o mercado. Os portais de emprego tornaram-se um canal privilegiado de recrutamento. Enquanto antes tendiam a focar-se predominantemente em trabalhadores altamente qualificados, muitas plataformas hoje anunciam empregos para quase todas as ocupações e níveis de habilitações. Duas grandes tendências impulsionam a utilização de ofertas de emprego online.

- A digitalização e o aumento da literacia informática impulsionaram a publicidade e a pesquisa de emprego online. Os serviços públicos de emprego e os portais de emprego privados usam cada vez mais ferramentas de correspondência digital para tornar o recrutamento online mais atraente tanto para os candidatos a emprego como para os empregadores.
- O crescimento económico levou à escassez de determinados sectores e regiões, conduzindo os esforços de recrutamento dos empregadores para além das suas fronteiras, a fim de alcançar potenciais candidatos noutras regiões ou países. Apesar de o mercado de vagas online estar a crescer, nem todas as vagas de emprego são publicadas online. Por exemplo, os especialistas e os executivos podem ser recrutados individualmente, embora os empregos altamente qualificados, em média, sejam mais provavelmente anunciados online. Para alguns trabalhos (por ex. empregados de mesa), pode ser usado um anúncio na janela e, para outros, os empregadores preferem o recrutamento interno ou o boca a boca. Para recrutar talentos escassos, os empregadores abordam diretamente os jovens nas escolas e nas universidades. As vagas online são mais frequentes em grandes empresas internacionais e na indústria e serviços (por exemplo, financeira, TIC) e menos prováveis em pequenas empresas e na construção, agricultura e hotelaria. A localização também é importante. Com uma maior concentração de empregadores nos setores dos serviços e uma maior oferta de talentos qualificados, as áreas urbanas registam mais vagas online do que as rurais, onde os meios de comunicação impressos continuarão provavelmente a desempenhar maior papel. A percentagem de ofertas de emprego publicadas online na UE varia entre cerca de 50% na Grécia, em Portugal e na Roménia, passando para cerca de 100% na Estónia, na Finlândia e na Suécia⁽⁶⁾; também existem diferenças entre as regiões no seio dos países. Os países também diferem em termos da

(6) Às ofertas nacionais, que cobram aos empregadores pelos seus serviços. Existem portais nacionais e internacionais privados e agregadores (ex. Indeed). Outros atores no Mercado de emprego online são jornais nacionais, portais de anúncios classificados e sites operados por agências de recrutamento (ex. Randstad e Manpower).

estrutura do seu mercado de ofertas de emprego online. Na Dinamarca, na Finlândia e em Malta, por ex, o mercado é dominado por alguns portais principais e os serviços públicos tendem a ser atores com influência. A Irlanda, a Grécia, a Itália e o Reino Unido, contrariamente, têm mais portais com semelhante poder de mercado; os portais públicos de emprego têm menos influência do que os atores privados.

Nem todas as vagas online são iguais

As características do mercado de trabalho afetam a forma como os empregadores redigem as vagas de emprego online. Nos mercados de trabalho onde os requisitos formais orientam principalmente as decisões de recrutamento, como a Alemanha ou a França, as qualificações, áreas de estudo e experiência de trabalho desempenham um papel importante. Na Itália e no Reino Unido, onde os empregadores tendem a ser menos rigorosos quanto aos critérios formais de recrutamento, as referências a credenciais em vagas online são menos comuns. Os tipos de trabalho também importam. Em comparação com as ofertas para cargos que exigem qualificações mais elevadas ou conjuntos de competências específicas, as vagas que anunciam empregos de colarinho azul com requisitos bastante modestos de competências tendem a conter relativamente pouca informação sobre qualificações e competências formais. São curtos, enfatizam a experiência de trabalho e normalmente incluem "ser responsável" como um traço desejável. Existem vários fatores que influenciam a forma como as vagas de emprego online são redigidas e utilizadas, mas é possível identificar três tipos principais de ofertas:

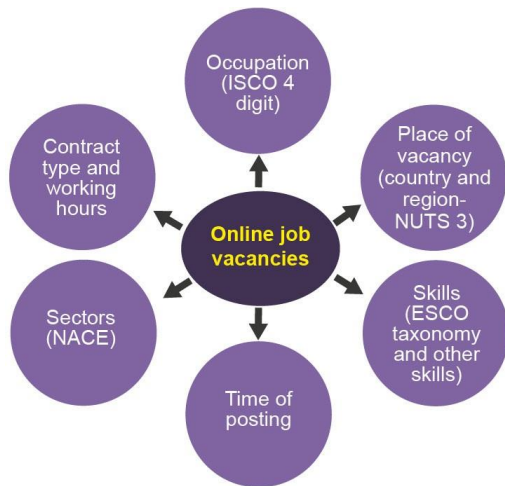
- As ofertas que apresentam os requisitos de forma prescritiva. As listas podem ser mais ou menos extensas e podem incluir tanto qualificações formais e competências "hard e soft" como traços de personalidade;
- As ofertas que contêm descrições neutras de tarefas com as qualificações formais e competências "soft"/ traços de personalidade associados;
- As ofertas que refletem a marca do empregador, destacando os benefícios do trabalho (ambiente) e descrevendo o perfil dos candidatos desejados como um todo.

É importante estar ciente de que as vagas online podem não oferecer visões gerais completas das competências necessárias nas posições. Para "filtrar" os candidatos, os empregadores tendem a tornar os requisitos explícitos para competências e qualificações chave ou para competências novas para um trabalho, mas não para as competências que possam assumir que são óbvias para os candidatos. Esse facto torna a análise das vagas de emprego online bastante desafiadora.

Um olhar para a bola de cristal: primeiras perspetivas

Desde meados de 2018, o sistema de recuperação de dados das ofertas online do Cedefop recolheu cerca de 32 milhões de vagas únicas na República Checa, na Alemanha, na Espanha, na França, na Irlanda, na Itália e no Reino Unido. Estes mercados de trabalho correspondem a cerca de dois terços do emprego da UE. 79% das vagas de emprego online foram recolhidas de portais de emprego online privados, 15% de portais públicos e 6% de outras fontes (tais como sites de jornais). Técnicas de big data e formação de máquinas capazes de trabalhar com grandes volumes de texto em diferentes idiomas têm sido usadas para extrair e classificar informações, tornando-as passíveis de análise.

FIGURA 1: INFORMAÇÃO EXTRAÍDA DE OFERTAS DE EMPREGO ONLINE

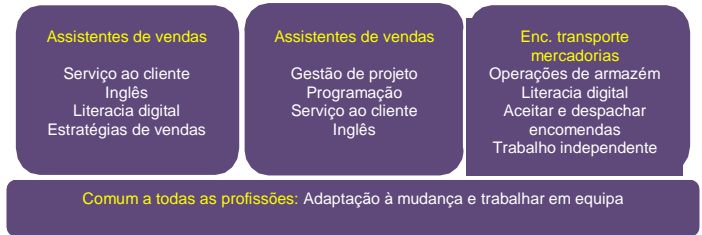


Fonte: Cedefop (Foi usada a taxonomia multilingue das qualificações, competências e profissões europeias - ESCO)

É ainda muito cedo para apresentar resultados detalhados, mas as informações já recolhidas dão-nos algumas pistas sobre as competências que os empregadores procuram. Com quase três milhões de vagas de emprego, as três principais ocupações em procura são os criadores de software, os assistentes de vendas e os encarregados de transporte de mercadorias. Embora variem de país para país, o conjunto dessas ocupações representa cerca de 6 a 13% de todas as ofertas de emprego online, embora a sua importância relativa difira. A percentagem de vagas online destinadas ao recrutamento de pessoal de carga é maior na Itália do que noutros países. A percentagem de vagas online para assistentes de vendas na Irlanda e no Reino Unido é comparativamente baixa. De entre as três profissões consideradas, a percentagem de vagas online publicadas para recrutar criadores de software difere menos entre os países. Olhando para as competências que os empregadores exigem dos candidatos, o trabalho em equipa e a adaptação à mudança são centrais (Figura 2). Essas competências “soft” são as mais cruciais nas três profissões. Lidar com a mudança nos locais de trabalho modernos é

uma competência requerida em cerca de 3 em cada 4 ofertas que o Cedefop analisou. Em 2 em cada 3, a capacidade de trabalhar em equipa encontra-se entre as competências mais requerida pelos empregadores.

FIGURA 2: Competências mais mencionadas em publicações de ofertas para três profissões Fonte: Cedefop



O sistema do Cedefop não só fornecerá informações detalhadas sobre as vagas, profissões e competências, mas também ajudará a desenvolver uma visão sobre como os empregadores reagem quando confrontados com a escassez de competências. Quando os empregadores sentem dificuldades em encontrar o pessoal de que precisam, muitos olham para além das fronteiras nacionais. A análise inicial sugere que, por ex., na Irlanda, 1 em cada 4 vagas publicadas online é dirigida a pessoas que procuram emprego no exterior. O Cedefop continuará o seu trabalho no sistema para garantir a qualidade dos dados, analisar os resultados em mais detalhe e divulgar progressivamente os resultados. Concentrar-se-á em entender melhor as competências e os empregos e em planear formas de usar as informações para que elas beneficiem os decisores em todas as matérias relacionadas, nomeadamente a educação e a formação. Com o tempo, este sistema recolherá mais vagas de emprego online e será possível analisar a forma como os empregos mudam. Combinar diferentes perspetivas e métodos é muitas vezes a melhor forma de entendermos o que vemos. Informações detalhadas e em tempo real sobre empregos e competências, em combinação com as tendências do mercado de médio e longo prazo identificadas usando métodos tradicionais, podem beneficiar a formulação de políticas, aprofundando a perceção de como o mundo do trabalho está a mudar.