

APRENDIZAGEM CONTÍNUA, UPSKILLING E RESKILLING

Elementos fundamentais para
aumentar a empregabilidade.



Group
YOUR JOB, OUR WORK

“Atualmente, várias indústrias estão a ser impactadas pela inovação digital e instabilidade socioeconómica que afeta as dinâmicas de oferta e procura.

Ao investir na qualificação contínua e ao melhorar a segurança e a experiência da sua força de trabalho, as empresas podem responder melhor às novas necessidades operacionais e tornar-se mais competitivas.

Opções personalizadas de formação e desenvolvimento são ferramentas poderosas que as empresas podem usar para combater a falta de mão de obra, aumentar a retenção e ajudar a realinhar a oferta e procura de emprego, criando assim um ambiente mais inclusivo que assegura a empregabilidade e condições de trabalho mais sustentáveis.”

Barbara Bruno,
Global Temp & Perm Practice Senior
Director



No seu Glossário *Skills Panorama*, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), define a empregabilidade como:

“Uma combinação de fatores (tais como competências específicas ao trabalho e *soft skills*) que permite aos indivíduos evoluírem e serem contratados, manterem-se empregados e progredirem durante as suas carreiras.”

Este conceito é um dos quatro pilares da [Estratégia Europeia de Emprego](#), adotado pela primeira vez pelos Estados membros em 1997. O seu propósito é prevenir o desemprego de longa duração e facilitar o acesso ao mercado de trabalho, em parte através de [diretrizes de emprego](#) destinadas a desenvolver a formação e competências, combater barreiras de idade e rever sistemas fiscais e de benefícios.

Foram feitas revisões desta abordagem na [Lisbon 2000-2010 Strategy](#) e na [Europe 2020 Strategy](#). Estas diretrizes foram criadas para aumentar o crescimento, o emprego e garantir maior empregabilidade, aumentando e adaptando a formação geral e profissional.

Elas incluem **programas de formação feitos para responder a novas condições e tipos de trabalho**, a implementação de princípios de aprendizagem para toda a vida e, por último mas não menos importante, a definição de alvos específicos para diferentes níveis de educação.

Na verdade, a política de emprego da UE procura aumentar a empregabilidade dos trabalhadores de várias formas.



Especificamente, a política de competências da UE assenta na [Agenda de Competências Para a Europa](#), que foi adotada pela Comissão Europeia em 2016. A agenda pretende **fortalecer o capital humano, a empregabilidade e competitividade**, e inclui 10 ações para disponibilizar a formação, as competências e o apoio adequados às pessoas na EU. Estas ações estão desenhadas para:

- Melhorar a **qualidade e relevância da formação** e outras formas de obter competências.
- Tornar as competências mais **visíveis e comparáveis**.
- Melhorar a informação e compreensão das **tendências e padrões na procura por competências** e empregos (*skills intelligence*) permitindo que as pessoas façam melhores escolhas na carreira, encontrem trabalhos de qualidade e melhorem as suas oportunidades de vida.

Também é notório que **a aprendizagem contínua, o reskilling e o upskilling** são fatores cruciais para garantir o emprego.

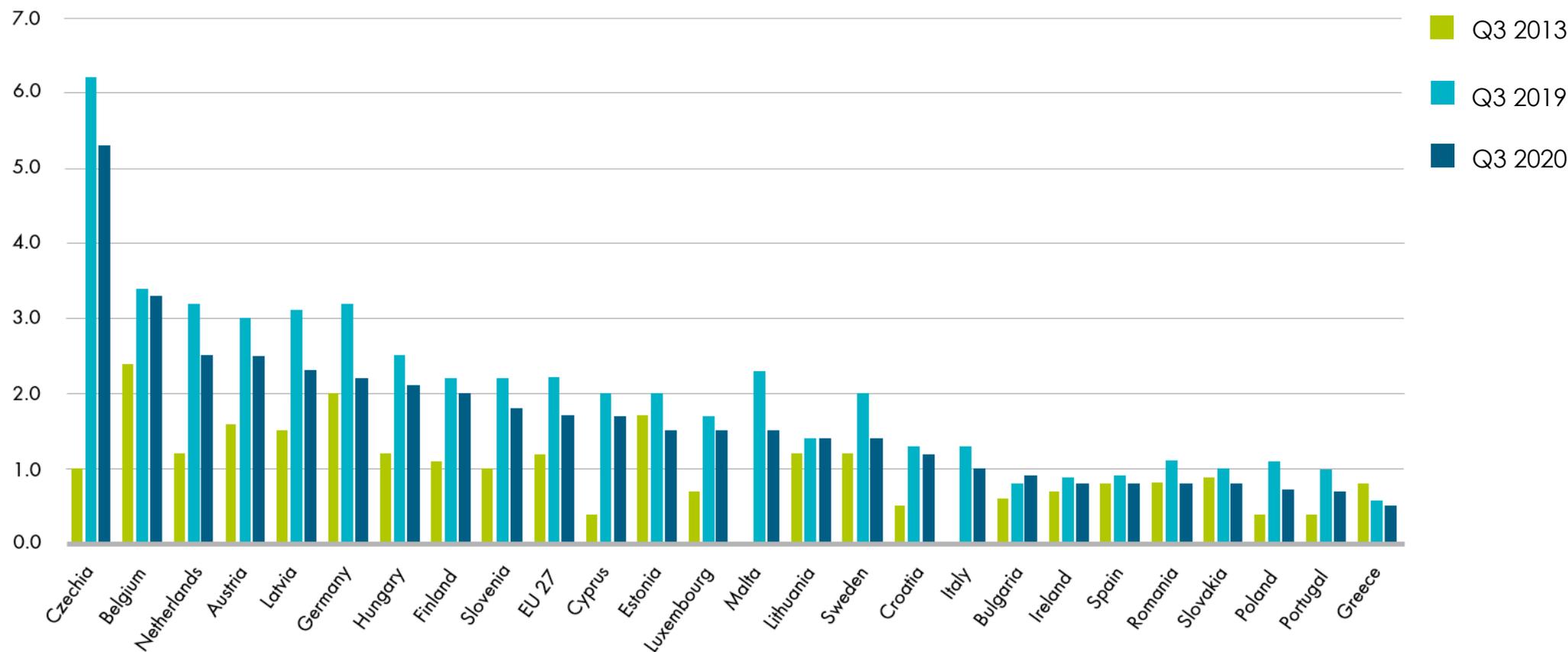
Além disso, os desafios da **formação profissional** interferem com outro desafio, que teve um crescimento acentuado durante a pandemia: falta de mão de obra, a dificuldade em encontrar pessoas qualificadas e com competências adequadas, começando com **trabalhadores blue-collar** (pessoa da classe trabalhadora que realiza trabalho manual).



O [Relatório Conjunto de Emprego da Comissão Europeia de 2020](#) realça que “apesar de estar a reduzir ligeiramente em comparação ao ano anterior, a falta de mão de obra na EU está num nível elevado”. De facto, uma escassez quantitativa de mão de obra demonstra uma situação em que o mercado de trabalho sofre uma absoluta falta de trabalhadores.

Neste cenário, a procura por mão de obra é maior que a oferta. Conforme demonstrado no gráfico abaixo, a República Checa é o país com o maior aumento nas vagas de emprego entre 2013 e 2020, seguida pela Bélgica e Holanda. Grécia, **Portugal** e Polónia registam as menores taxas de vagas de emprego por ocupar.

[Eurofound](#): Taxa de vagas de emprego por ocupar na UE27 no Q3 2013, 2019, e 2020



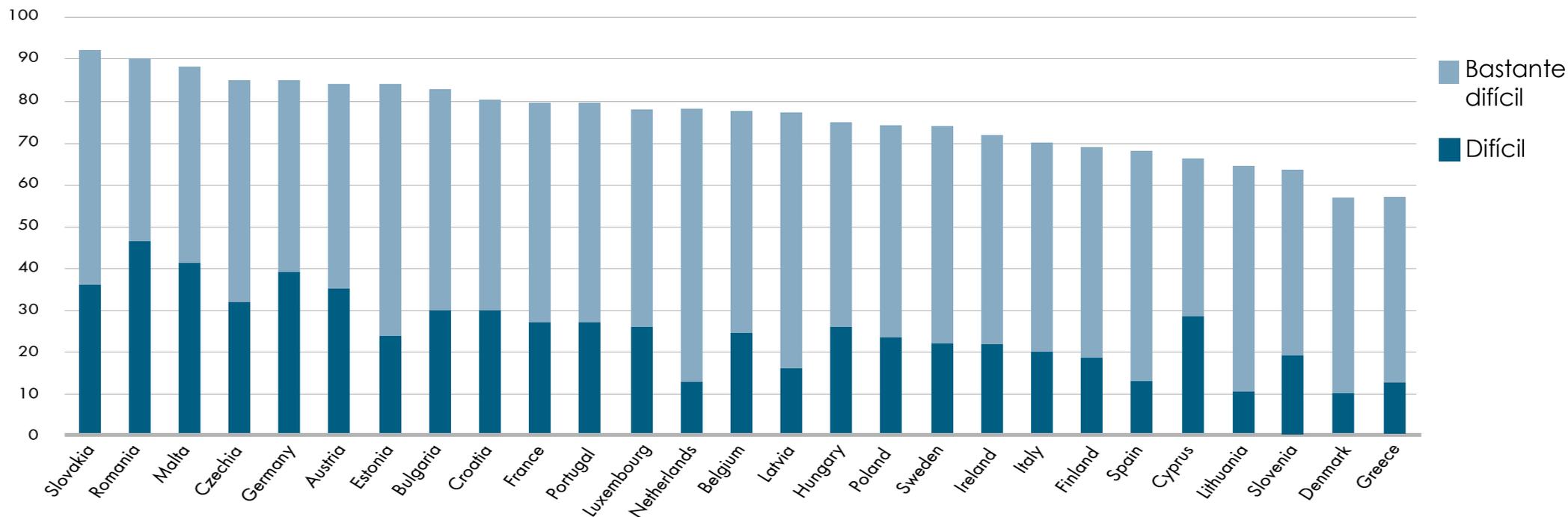
Além disso, dados do [European Company Survey de 2019](#) da Eurofound destacam que 26% das empresas europeias consideram difícil contratar candidatos com as competências necessárias, enquanto 51% afirmam que é “bastante difícil”.

O gráfico abaixo destaca a grande variação nos países da EU, com altos níveis de dificuldade em encontrar os candidatos certos na Eslováquia, Roménia, Malta, República Checa e Alemanha, enquanto a tarefa é mais fácil na Eslovénia, Dinamarca e Grécia. O cenário em Portugal não

diverge substancialmente daqueles países: quase 80% das empresas dizem ser “difícil” ou “bastante difícil” contratar candidatos com as competências necessárias, com mais de metade delas a afirmarem ser “bastante difícil”.

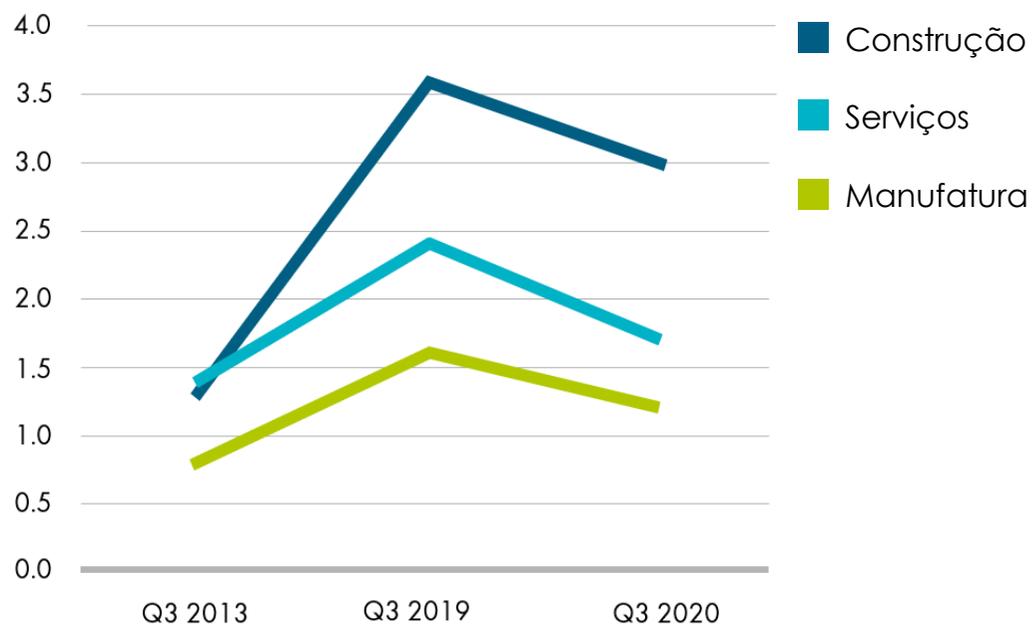
As diferenças também são claras ao comparar pequenas e grandes empresas: 24% das pequenas empresas relatam que têm dificuldades em encontrar colaboradores com as competências certas, enquanto apenas 14% das grandes têm o mesmo problema.

[Eurofound](#): Proporção de organizações com 10 ou mais trabalhadores com dificuldades em recrutar colaboradores com as competências desejadas, EU27, 2019 (%)



Em termos de macro setores, os dados no gráfico abaixo demonstram que a escassez de mão de obra aumentou significativamente entre 2013 e 2019 na indústria, construção e serviços. O maior aumento foi registado no setor da construção, onde a taxa de vagas de emprego por ocupar passou de 1,3% no terceiro trimestre de 2013 para 3,6% no terceiro trimestre de 2019. De facto, segundo o [Cedefop](#), o aumento significativo da taxa de vagas por ocupar no sector pode ser atribuída à discrepância de competências entre a procura e a oferta de mão de obra.

Eurofound: Taxa de vagas de emprego por ocupar nos setores de manufatura, construção e serviços. UE27, 3º trimestre de 2013, 2019, 2020 (%)



Um foco nas competências, escassez e salários

O relatório da [Comissão Europeia de 2020](#) sobre escassez e excesso de emprego destacou que um em cada três trabalhadores na UE trabalha numa profissão que está associada a escassez ou excedentes generalizados. Uma comparação da falta de mão de obra dos últimos três anos demonstra que, em vez de mudar a natureza da escassez, a pandemia determinou um aumento no número de alguns perfis de emprego.

Como mostrado na tabela, os profissionais de enfermagem ocupam o primeiro lugar em termos de escassez de profissionais em 2020, e as funções baseadas em TIC estritamente ligadas a competências de software também notam um aumento na escassez existente. É talvez surpreendente que profissões em alguns setores (tais como hotelaria e transportes) que têm sido bastante impactados pela pandemia, tenham continuado a sentir escassez – por exemplo, cozinheiros e motoristas de pesados. Isto pode dever-se à mudança do foco para o meio online.

Também vale a pena notar a procura por mão de obra como canalizadores, eletricitas, técnicos de manutenção e mecânicos, onde há a combinação de uma grande necessidade de formação *on-the-job* e o uso crescente de ferramentas digitais para o controlo de máquinas (p.e.: elevadores e caldeiras).

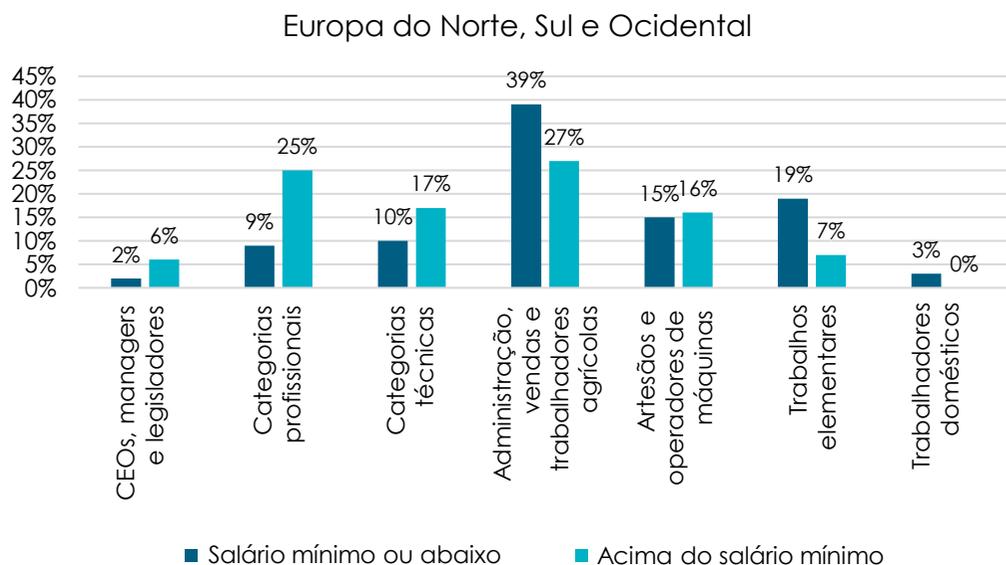
[Eurofound](#) baseado em estatísticas Eurostat:
Escassez de profissionais mais prevalente, 2020

Função	Nº de países/regiões
Profissionais de enfermagem	18
Canalizadores	14
Cozinheiros	13
Motoristas de pesados	13
Soldadores	13
Programadores de Aplicações	12
Médicos generalistas	12
Software developers	12
Pedreiros e trabalhadores relacionados	11
Construtores e eletricitas relacionados	11
Web e Multimedia Developers	11
Mecânicos de máquinas industriais e agrícolas	10
Carpinteiros e marceneiros	10
Engenheiros civis	10
Aplicadores e finalizadores de betão e funções relacionadas	10
Engenheiros Eletricitas	10
Programadores/analistas de software e aplicações	10
Analistas de sistemas	10
Contabilistas	9
Mecânicos de ar condicionado e refrigeração	9
Pessoal de limpeza e ajudantes de escritório, hotéis, etc.	9
Técnico de colocação de equipamento elétrico e eletrónico	9
Assistentes de saúde	9
Mecânicos de veículos motorizados	9
Auxiliares de enfermagem	9
Trabalhadores de chapa	9
Operadores de máquinas	9
Empregados de mesa	9

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o seu [Relatório Global de Salários 2021: Ficha informativa para a União Europeia \(UE-27\)](#), relativo à distribuição de empregos, a grande maioria dos salários mínimos ou abaixo estão associados a funções de baixa ou média formação.

Além disso, em comparação com os trabalhadores acima do salário mínimo, os assalariados mínimos estão sobre-representados entre o pessoal administrativo, vendedores, trabalhadores agrícolas qualificados, funções elementares, trabalhadores domésticos, artesãos

OIT: Comparação por função entre aqueles que recebem o salário mínimo ou abaixo com aqueles acima do salário mínimo.

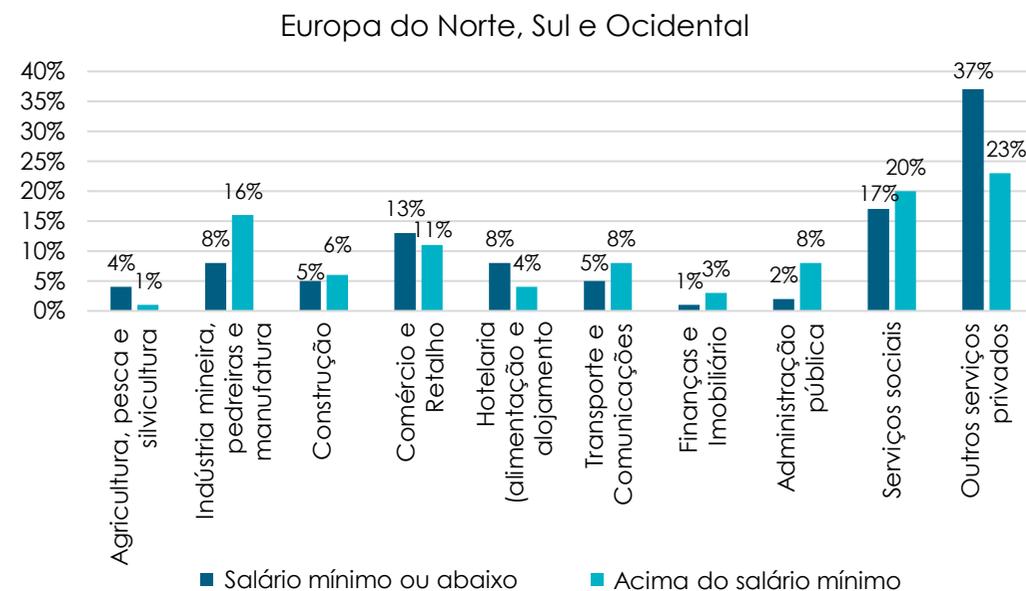


e operadores de máquinas.

Ao analisar e interpretar o gráfico no canto inferior esquerdo, torna-se evidente que os trabalhadores menos qualificados recebem menos do que os mais qualificados.

Isto sugere que a melhoria de competências desempenha um papel na melhoria das condições laborais dos trabalhadores *blue collar*, até de um ponto de vista económico, uma vez que adquirir mais competências pode também resultar num aumento do salário.

OIT: Distribuição por sectores do salário mínimo ou abaixo, comparado com aqueles acima do salário mínimo.



Como demonstrado pelos dados, a falta de mão de obra é um problema transversal que afeta a maioria dos países europeus e que diz respeito principalmente aos trabalhadores *blue collar*. A solução reside claramente no conceito de empregabilidade e na sua tradução prática através da formação, reskilling e upskilling.

De acordo com o [Relatório Global Talent Trends 2019](#), 50% de todos os trabalhadores precisarão de requalificação até 2050, um passo crucial tanto para colaboradores como empresas – que estão a desenvolver-se a um ritmo muito rápido. Considerando o panorama pós-pandémico, o LinkedIn explica também no seu [Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2020](#) publicado pelo Fórum Económico Mundial, que 2 em cada 3 empresas esperam retorno do investimento feito na requalificação após um ano. Por esta razão, a Gi Group criou uma solução capaz de criar valor tanto para colaboradores como empregadores, e apoiar a criação de uma cultura de “trabalho sustentável”.

A Formação Profissional é uma das soluções Gi Group que consiste numa evolução para trabalhadores temporários, candidatos e pessoas desempregadas ao longo das suas carreiras. Esta solução garante benefícios tanto para candidatos, que podem beneficiar de contante empregabilidade, e para empresas, que podem empregar profissionais formados e oferecer formação às suas equipas.



A solução de Formação Profissional da Gi Group

Ao trabalhar em estreita parceria com a empresa cliente, a Gi Group oferece uma solução de formação personalizável de seis etapas, que leva a um processo flexível e adaptado, de forma a atender aos principais desafios e necessidades de negócio das empresas.



Orientação de Candidatos:

Os trabalhadores juniores recebem informações preliminares (p.e.: como escrever um CV ou preparar-se para uma entrevista), e uma avaliação inicial de algumas lacunas na sua formação.

As empresas requerem muitas vezes este processo, que disponibilizamos em formatos personalizados: uma ferramenta muito eficaz com grande valor estratégico.



Academia: os candidatos têm oportunidade de melhorar as suas competências profissionais. As academias disponibilizam competências técnicas relacionadas com a função (e.x.: cursos de soldadura para conseguir uma licença de soldadura, ou uma licença de operador de empilhador para trabalhadores de armazém) com percursos muitas vezes definidos juntamente com terceiros (no caso do exemplo anterior, com a Academia de Soldadura em Itália).

Fornecem também informação específica sobre os procedimentos e o ambiente de trabalho do empregador, acelerando a integração dos trabalhadores e dando assim um grande contributo para a aplicação do conceito de “trabalho sustentável”. Tudo isto garante que as empresas tenham pessoal qualificado para funções específicas e pessoas preparadas através de formações personalizadas, com base nas necessidades específicas das empresas e dos clientes.

A solução de Formação Profissional da Gi Group



Segurança e formação pré-contrato: Os trabalhadores assistem a cursos sobre segurança e cultura de segurança. Este último, como questão chave de *compliance*, tem se tornado cada vez mais importante para as empresas. Uma abordagem coordenada garante que todos os trabalhadores estejam alinhados nestes tópicos cruciais e são fornecidas informações com a ajuda de ferramentas online.



Formação Básica: são abordados na formação assuntos organizacionais dentro da empresa, *soft skills* e competências práticas que vão para além das especificidades técnicas.



Formação On-the-job: os formandos trabalham ao lado dos colaboradores mais *seniors*, conseguindo acesso aos truques e segredos do ofício e facilitando a sua integração na equipa.



Aprendizagem contínua: destina-se a trabalhadores estabelecidos ou em regime de *staff leasing* que estejam a passar por uma mudança de emprego ou promoção, e foca-se no *upskilling* e *reskilling*. A atualização de competências é crucial para ambas as partes: para os trabalhadores, que aumentam a sua base de conhecimentos, e para a empresa, que fideliza.

Benefícios da aprendizagem contínua, upskilling & reskilling

A formação é, de facto, crucial (especialmente para trabalhadores *blue collar*) e que permitirá às empresas colher muitos benefícios potenciais:

- **Melhoria da performance:** dá aos trabalhadores uma maior compreensão das responsabilidades dentro das suas funções, disponibilizando-lhes competências práticas.
- **Maior produtividade:** a formação melhora a eficiência de processos, assegurando mais projetos bem-sucedidos e, por sua vez, uma quota de mercado potencialmente maior.
- **Maior satisfação:** investir em formação profissional mostra aos colaboradores que eles são valorizados.
- **Redução da rotatividade:** como parte do pacote de benefícios da empresa, experiências gratificantes aumentam a retenção.
- **Aumento da vantagem competitiva:** aumenta o *know-how* profissional da empresa, impulsiona a inovação e evita a “obsolescência profissional”.
- **Melhor reputação e posicionamento da empresa:** ter uma estratégia de formação forte e bem-sucedida ajuda a desenvolver o *employer branding*, tornando a empresa mais atraente para potenciais candidatos.





Para explorar oportunidades de Formação
Profissional para a sua empresa, contacte-nos ou
visite o nosso website.