Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Apoiar a evolução do mercado de trabalho: manter a empregabilidade, aumentar a produtividade e desenvolver competências, especialmente nas PME

(parecer de iniciativa)

(2023/C 146/03)

Relatora: **Mariya MINCHEVA**

Consulta	Decisão da Mesa, 18.1.2022
Bases jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Decisão da Plenária	20.1.2022
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento
	Parecer de iniciativa
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	30.1.2023
Adoção em plenária	22.2.2023
Reunião plenária n.º	576
Resultado da votação	
(votos a favor/votos contra/abstenções)	153/2/2

1. **Conclusões e recomendações**

1.1. O **mercado de trabalho europeu está a passar por uma transformação** e a enfrentar novos desafios, resultantes da aceleração dos progressos tecnológicos e do crescimento inteligente sustentável, a somar às alterações climáticas, às **alterações demográficas** e ao envelhecimento, à migração e à **dupla transição digital e ecológica**. Esta transformação exige uma boa compreensão do **tipo de competências** que são necessárias para futuras transformações do mercado de trabalho, nomeadamente nas PME, a fim de manter a empregabilidade sustentável, contribuir para um elevado nível de produtividade e reduzir a escassez de mão de obra.

1.2. **O desenvolvimento de competências e a aplicação efetiva do direito e do acesso à aprendizagem ao longo da vida deve ser parte integrante das estratégias mais amplas de crescimento económico e dos planos de recuperação e resiliência.** A revolução tecnológica está a exercer um forte impacto **na natureza do trabalho e do emprego** e a acelerar as tendências no domínio da **reestruturação do emprego**. A empregabilidade está, assim, diretamente ligada à capacidade de melhorar as competências e requalificar os trabalhadores ao nível das empresas, a fim de poder gerir as mudanças, e às atitudes das pessoas face às novas competências e às oportunidades e motivações para o desenvolvimento dessas competências.

1.3. Diferentes fatores, como o envelhecimento da população e as tendências demográficas, originam vários **desafios para a gestão das transições no ciclo de vida do emprego**. Estes desafios estão relacionados com o tratamento justo e equitativo das diferentes gerações, a motivação e a igualdade de acesso à formação e ao desenvolvimento de competências, as oportunidades de melhoria de competências e requalificação, a fim de aumentar os níveis de produtividade, a melhoria das capacidades profissionais individuais, a gestão das diferenças geracionais e a cooperação e o apoio mútuo entre gerações no local de trabalho. A educação de adultos é essencial para a melhoria de competências, podendo criar uma série de benefícios pessoais, societais, económicos e sociais.

1.4. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) partilha da opinião de que a «**UE precisa de uma nova estratégia ambiciosa em matéria de competências para garantir que todos estão bem preparados**» ([1]) e preconiza a mobilização de esforços e uma ação conjunta eficaz por parte das instituições, das empresas, dos parceiros sociais e das partes interessadas no âmbito do Pacto para as Competências, bem como a realização dos objetivos ambiciosos estabelecidos no programa. Neste contexto, o CESE congratula-se com a proposta da Comissão Europeia de proclamar 2023 Ano Europeu das Competências ([2]).

1.5. Os **parceiros sociais** são intervenientes fundamentais no desenvolvimento do potencial humano a fim de alcançar o desenvolvimento sustentável e manter as competências de empregabilidade. O seu papel num processo de negociação coletiva sadio e eficaz é essencial para colmatar o fosso entre as aspirações dos trabalhadores em relação às suas carreiras profissionais e as necessidades das empresas, bem como para o reconhecimento das competências, mas também para reforçar a ligação entre os sistemas educativos, os sistemas de educação e formação profissionais e os serviços de emprego mediante políticas de desenvolvimento da inovação, da indústria, do comércio e da tecnologia. O diálogo social e a negociação coletiva são instrumentos poderosos para a consecução destes objetivos. As organizações da sociedade civil estão em boa posição para oferecer ambientes de aprendizagem não formal e informal e para mobilizar de forma construtiva os voluntários empresariais que pretendem desenvolver competências essenciais. As organizações da sociedade civil competentes também têm um papel importante a desempenhar, especialmente as que trabalham no domínio do empreendedorismo social ou com vários grupos vulneráveis da sociedade.

1.6. Devidamente protegidas, as **novas formas de emprego** resultantes das mudanças na natureza do trabalho podem oferecer várias oportunidades para as pessoas se dedicarem ao empreendedorismo, diversificarem os seus rendimentos e enveredarem por profissões e atividades que anteriormente não estavam ao seu alcance. A manutenção da empregabilidade nestas condições exige uma regulamentação adequada, nomeadamente através da negociação coletiva, um novo sistema de formação profissional capaz de desenvolver competências empresariais e profissionais em função das necessidades do mercado de trabalho, um novo tipo de mentalidade motivacional e a cultura jurídica e económica certa.

1.7. A **transformação digital** pode ser um desafio para manter a empregabilidade e o êxito do mercado de trabalho para grandes segmentos da nossa sociedade. Pode agravar as desigualdades devido às disparidades no ensino e formação profissionais, nomeadamente a literacia básica e funcional, as barreiras etárias e o acesso às tecnologias modernas, bem como o seu grau de utilização em função das competências e dos rendimentos. A capacidade de atualizar constantemente as **competências digitais** em função das transformações do mercado de trabalho e da introdução de novas tecnologias constituirá indubitavelmente um dos desafios mais importantes no futuro. A este respeito, o CESE congratula-se com os grandes investimentos previstos nos planos nacionais de recuperação e resiliência para apoiar o reforço das competências digitais ([3]).

1.8. Para ter êxito, a **transição ecológica** exigirá pessoas com as competências necessárias, locais de trabalho com um ambiente de trabalho adequado e sistemas de produção respeitadores do ambiente. Os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar para assegurar uma transição justa numa série de setores económicos em que os postos de trabalho atuais serão transformados de forma radical. Existem quatro grupos de **competências** que são consideradas especialmente importantes para as profissões **ecológicas**: as competências técnicas e de engenharia, as competências científicas, as competências de gestão de operações e as competências de monitorização. O CESE apoia as ações já empreendidas a nível da UE para promover a aprendizagem sobre a sustentabilidade ambiental e a transição ecológica na UE ([4]) e defende a criação de soluções práticas para os cidadãos e as empresas da UE.

([1]) Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência, COM(2020) 274 final.

([2]) Ver o discurso de 2022 sobre o estado da União proferido pela presidente Ursula von der Leyen, https://ec.europa.eu/commission//presscorner/detail/pt/SPEECH_22_5493

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf

([4]) GreenComp: Quadro Europeu de Competências em matéria de Sustentabilidade.
Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática (2022/C 243/04).
Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável (2022/C 243/01).

1.9. As necessidades futuras do mercado de trabalho exigirão cada vez mais competências cognitivas avançadas e de nível superior, tornando possível operar e tomar decisões num ambiente imprevisível, não rotineiro e em evolução dinâmica. As «metacompetências», que aumentam e aceleram a aquisição de outras competências e são um catalisador de uma aprendizagem mais rápida e um desenvolvimento com êxito ao longo da vida, são fundamentais para manter a empregabilidade nas condições atuais.

1.10. O papel dos sistemas na aquisição, na previsão e na classificação de competências está a tornar-se fundamental no contexto da evolução dinâmica das necessidades do mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a conceção e a execução de instrumentos para antecipar as necessidades de competências em cada país tem de ser melhorada e todas as partes interessadas devem participar ativamente e fazer pleno uso dos resultados deste processo.

1.11. A colocação das competências e qualificações no centro do debate político europeu deve estimular:

1.11.1. a mobilização dos governos, das empresas, dos parceiros sociais e das partes interessadas para desenvolver e executar estratégias modernas e globais em matéria de competências a nível nacional e setorial; a criação de mais e melhores oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento; a atração e a retenção de talentos para desenvolver as principais competências digitais, ecológicas e cognitivas, as competências sociais, a capacidade de gerir a mudança e o desbloqueio de mais investimento público e privado;

1.11.2. a utilização da inteligência artificial em sistemas de adequação de competências e sensibilização para as boas práticas existentes neste domínio. Podem ser sistemas que funcionam nos serviços públicos de emprego e no setor privado;

1.11.3. a aceleração dos processos de modernização e integração do ensino e da formação profissionais, aumentando a sua atratividade, qualidade, flexibilidade e adaptabilidade às necessidades das diferentes idades e categorias de trabalhadores, às necessidades do mercado de trabalho e à necessidade de desenvolver competências essenciais para assegurar um bom ambiente competitivo, a sustentabilidade e a transição para uma economia verde e digital;

1.11.4. a criação de condições e de motivação para a participação dos jovens no mercado de trabalho mediante a orientação profissional, para lhes conceder acesso a boas condições de trabalho e uma evolução genuína da carreira.

1.12. As PME devem ser incentivadas a trabalhar em redes que interajam, a cooperar na partilha dos custos da investigação sobre as competências necessárias e a reunir as suas capacidades para responder aos desafios da dupla transição e do desenvolvimento de competências. O seu funcionamento sustentável tem como alicerces fundamentais as condições da comunidade local em que operam, os sistemas regionais de emprego, o apoio das administrações locais e o seu acesso às novas tecnologias, à inovação e aos serviços dos centros de excelência profissional.

1.13. A antecipação de competências tem de ser amplamente desenvolvida pelos agentes económicos e pelas suas partes interessadas. É necessário apoiar as PME para facilitar o desenvolvimento da sua política de formação e desenvolvimento de capital humano. Concretamente, os sistemas de formação dual e a aprendizagem em contexto laboral estão particularmente adaptados às necessidades das PME. A este respeito, os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar neste sentido através do diálogo social nos seus setores de atividade.

2. **Observações na generalidade e contexto**

2.1. A pandemia de COVID-19 colocou-nos perante um novo contexto que originou mudanças no comportamento, nas atitudes e na cultura da sociedade. As expectativas e o comportamento dos consumidores mudaram (mais comunicação e interação em linha), bem como os modelos de negócios e a organização do trabalho (formas de trabalho mais remotas e híbridas). As transições ecológica e digital abrem caminho à adaptação dos sistemas e práticas de educação e formação existentes, de modo a serem capazes de proporcionar os conhecimentos, as aptidões e as competências certas.

2.2. As competências, as qualificações e o emprego, a natureza variável do trabalho e o desenvolvimento de um mercado de trabalho inclusivo têm sido objeto de vários pareceres do CESE ([5]), ainda hoje pertinentes. O presente parecer tem como objetivo analisar que tipo de competências são necessárias para futuras transformações do mercado de trabalho, a forma de manter a empregabilidade e contribuir para impulsionar a produtividade, e explorar estratégias eficazes para melhorar o desenvolvimento da força de trabalho e reduzir a escassez de mão de obra, incluindo para as PME.

2.3. Importa integrar as estratégias de desenvolvimento de competências nas políticas e planos nacionais de crescimento, em sinergia com a investigação industrial e o desenvolvimento económico. Os Estados-Membros devem incentivar o desenvolvimento de setores de elevado valor acrescentado, ajudar os trabalhadores e as empresas a gerirem a mudança e a acompanharem o ritmo da inovação no domínio tecnológico, digital e ecológico. Para tal, será necessário investir mais nos recursos e na planificação para que o sistema de educação e formação seja capaz de dar resposta aos novos desafios e de eliminar a inadequação das competências no mercado de trabalho.

2.4. O CESE considera que a manutenção da empregabilidade sustentável é uma questão pluridimensional, em que os principais desafios se prendem com a natureza variável do trabalho, dos empregos e das profissões, a necessidade de poder exercer efetivamente o direito à aprendizagem e ao desenvolvimento ao longo da vida, a digitalização, o papel crescente do potencial humano e da produtividade do trabalho, as alterações da organização do trabalho, as alterações demográficas e a necessidade de assegurar novas formas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com horários de trabalho flexíveis, e promover políticas de envelhecimento ativo ([6]). É necessário um ambiente favorável, para que as pessoas compreendam e estejam bem cientes da importância da formação para a sua vida profissional e se sintam capazes e motivadas para aproveitar todas as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, independentemente da fase da vida em que se encontrem. Neste contexto, a capacidade de manutenção do emprego está diretamente ligada às atitudes face ao desenvolvimento de novas competências em consonância com a dinâmica do mercado de trabalho e à capacidade para o fazer.

2.5. Os parceiros sociais são intervenientes fundamentais para desenvolver e preservar as competências de empregabilidade. Estão numa posição privilegiada para apoiar a convergência entre a aspiração do trabalhador na sua carreira profissional e as necessidades de competências das empresas. O seu papel, nomeadamente através de uma estrutura de negociação coletiva sólida e eficaz, é essencial no processo de reconhecimento das competências. O CESE considera que, para melhorar os resultados globais dos mercados de trabalho, é necessário reforçar a coordenação entre os sistemas educativos, os sistemas de educação e formação profissionais e os serviços de emprego mediante políticas de desenvolvimento da inovação, da indústria, do comércio e da tecnologia, bem como mediante políticas macroeconómicas. Esta estratégia poderia ser especialmente eficaz a nível local.

2.6. As alterações na natureza do trabalho estão a resultar também no desenvolvimento de formas novas e flexíveis de relações de trabalho e de modelos de emprego atípicos que alteram a forma como o mercado de trabalho europeu está estruturado. Devidamente protegidas, as novas formas de trabalho podem criar novas oportunidades para as pessoas se dedicarem ao empreendedorismo, diversificarem os seus rendimentos e enveredarem por profissões e atividades que anteriormente não estavam ao seu alcance. Por outro lado, as novas formas de trabalho devem proporcionar uma garantia de acesso à proteção social, uma vez que esta está diretamente relacionada com a sustentabilidade financeira dos sistemas de

([5]) Estudo do Observatório do Mercado de Trabalho (OMT) intitulado «The work of the future, ensuring lifelong learning and training of employees» [O trabalho do futuro: garantir a aprendizagem e a formação dos funcionários ao longo da vida] (2022); «O futuro do trabalho — a aquisição de conhecimentos e competências adequados para responder às necessidades dos empregos do futuro» (2017); «Sustainable funding for lifelong learning and development of skills, in the context of a shortage of skilled labour» [Financiamento sustentável para a aprendizagem e o desenvolvimento de competências ao longo da vida, num contexto de escassez de mão de obra qualificada] (2019); «A evolução do mundo do trabalho e a longevidade e o envelhecimento da população — As condições necessárias para que os trabalhadores mais velhos se mantenham ativos no novo mundo do trabalho» (2019); «Digitalização, inteligência artificial e equidade — Como reforçar a UE na corrida mundial às competências e à educação futuras, assegurando simultaneamente a integração social» (2019); «Formação profissional: eficácia dos sistemas para antecipar e adequar as competências e as necessidades do mercado de trabalho e papel dos parceiros sociais e das diferentes partes interessadas» (2020); «Proposta de recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência» (2020); «Promover, com base na educação e na formação e numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, as competências necessárias para que a Europa crie uma sociedade mais justa, mais coesa, mais sustentável, mais digital e mais resiliente» (2020); «Uma Estratégia para as PME com vista a uma Europa Sustentável e Digital» (2020); «Ecossistemas industriais, autonomia estratégica e bem-estar» (2021); «Aprendizagem mista» (2021); «Pacote Ensino Superior» (2022), etc.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

proteção social. A manutenção da empregabilidade nestas condições exige uma regulamentação adequada (nomeadamente através da negociação coletiva), um novo tipo de mentalidade motivacional, uma cultura jurídica e económica adequada e a ambição de desenvolver competências empresariais e profissionais que respondam à evolução das circunstâncias.

2.7. A adoção das tecnologias digitais e o seu impacto na natureza e na organização do trabalho podem suscitar desafios sérios para manter a empregabilidade e os resultados positivos do mercado de trabalho. A digitalização pode implicar o risco de agravamento das desigualdades existentes devido às grandes disparidades na educação, nomeadamente a literacia básica e funcional, as barreiras etárias, o acesso às tecnologias modernas e em que medida são utilizadas em função das competências e dos rendimentos. Tendo em conta que a geração emergente conhece muito melhor as tecnologias digitais e que as pessoas mais velhas tendem a preferir trabalhar de forma analógica, as diferentes gerações podem beneficiar-se mutuamente. O CESE congratula-se com os enormes investimentos realizados em competências digitais através dos planos nacionais de recuperação e resiliência.

2.8. As competências verdes são os conhecimentos, as capacidades, os valores e as atitudes necessários para viver, desenvolver e apoiar uma sociedade sustentável e eficiente na utilização dos recursos ([7]). A transição ecológica exigirá mudanças nos processos de produção e nos modelos de negócio, alterará inevitavelmente as competências necessárias e as tarefas envolvidas em muitas profissões existentes, e requererá programas de requalificação e melhoria de competências destinados aos trabalhadores. Para ser bem-sucedida, a transição ecológica exigirá pessoas com as competências certas. O CESE reconhece a resposta política a esta situação e defende a criação de soluções práticas para os cidadãos e as empresas da UE.

2.9. As tendências demográficas irreversíveis, uma mão de obra cada vez mais escassa e o aumento da esperança de vida tornam necessário promover novas políticas de organização do trabalho, programas de intercâmbio intergeracional, novas relações entre a vida profissional e pessoal, com horários de trabalho flexíveis negociados e medidas que contribuam para melhorar a produtividade do trabalho e promover o envelhecimento ativo. No contexto da empregabilidade, surgem muitos problemas e desafios no que se refere à gestão das transições nos ciclos de vida relacionados com o trabalho. Estes dizem respeito ao tratamento justo e equitativo das gerações no mercado de trabalho, à cultura relacionada com a compreensão da idade, à gestão das diferenças geracionais e à gestão do capital social. O acesso de todos a oportunidades iguais de aprendizagem ao longo da vida contribui para manter a empregabilidade e aumentar a produtividade em todas as idades e para reforçar a cooperação e o apoio entre gerações no local de trabalho.

2.10. Atrair migrantes com competências específicas também é uma parte importante de qualquer cadeia de oferta de competências. A Comunicação da Comissão — Atrair competências e talentos para a UE é um passo positivo nesse sentido.

3. **Competências necessárias para fazer face a futuras transformações no mercado de trabalho**

3.1. As competências são fundamentais para que as sociedades, as empresas e as pessoas possam prosperar num mundo cada vez mais interligado e em rápida mudança. O futuro do trabalho será diferente para as pessoas consoante os seus níveis de educação e qualificações. A procura de empregos pouco qualificados diminuirá gradualmente, mas muitos continuarão a existir. Alguns dos tipos de trabalho associados a capacidades físicas ou manuais, numéricas e de serviço de apoio ao cliente são os que correm o maior risco de transformação ou desaparecimento, devido à adoção de sistemas automatizados e inteligentes. Não obstante, as profissões artesanais e artísticas manter-se-ão, sendo a melhoria de competências nestas áreas essencial para a sua participação no desenvolvimento económico e social. Devido à dupla transição ecológica e digital, a procura de elevados níveis de educação e de qualificações está a aumentar significativamente, ao passo que os postos de trabalho de qualificação média permanecerão temporariamente estáveis, embora seja certo que muitos virão a ser transformados em função das necessidades do mercado de trabalho.

3.2. O papel dos sistemas na aquisição, na previsão e na classificação de competências está a tornar-se fundamental no contexto da evolução dinâmica das necessidades do mercado de trabalho. O CESE congratula-se com a tendência para a criação e o desenvolvimento de taxonomias europeias e dicionários de aptidões e competências, como a classificação europeia das competências, aptidões, qualificações e profissões (ESCO), o quadro de referência para a competência digital (DigComp 2.2), o quadro europeu de competência digital para educadores (DigCompEdu), o quadro europeu de cibercompetências (e-CF), o dicionário europeu de aptidões e competências (DISCO), as profissões na UE, o GreenComp, etc. Estes constituem um contributo importante para a transparência das competências exigidas no mercado de trabalho,

([7]) Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial.

para a portabilidade das qualificações e para a introdução de uma abordagem baseada em competências para a educação, a formação e o desenvolvimento de recursos humanos. Ao mesmo tempo, o CESE apoia o parecer ([8]) de que a conceção e a execução de instrumentos para antecipar as necessidades de competências em cada país não está ao nível exigido e nem todas as partes interessadas estão ativamente envolvidas ou fazem pleno uso dos resultados deste processo.

3.3. Os parceiros sociais têm um papel essencial a desempenhar para a definição de estratégias de desenvolvimento de competências à luz dos dados dos observatórios profissionais e territoriais. Por conseguinte, é essencial envolver os parceiros sociais desde o início do processo, para evitar um desfasamento entre as necessidades reais dos empregadores e dos trabalhadores na Europa.

3.4. As **competências digitais** figurarão, sem dúvida, entre as competências mais importantes no futuro. Regista-se, em todos os setores da economia europeia, um aumento significativo da necessidade de competências digitais especializadas e altamente desenvolvidas.

3.5. Há também uma maior necessidade de competências CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) e de combinações interdisciplinares de competências — «competências híbridas», «competências transversais» e «competências interfuncionais». Os conhecimentos profissionais especializados, as competências em matéria de investigação e prospetiva, as competências de análise e interpretação sofisticadas de informações complexas e as competências tecnológicas serão cada vez mais valorizadas. O índice de competências verdes gerais ([9]) identifica quatro grupos de **competências** que são especialmente importantes para as profissões **ecológicas**: as competências técnicas e de engenharia, as competências científicas, as competências de gestão de operações e as competências de monitorização.

3.6. As economias e necessidades futuras do mercado de trabalho exigirão cada vez mais **competências cognitivas** avançadas e de nível superior, tornando possível agir e tomar decisões num ambiente imprevisível, não rotineiro e em evolução dinâmica. Na maioria das vezes, trata-se de competências analíticas, criativas, inovadoras, não padronizadas, sistémicas, concetuais, estratégicas, abstratas, autónomas e de pensamento crítico. As **«metacompetências»**, que aumentam e aceleram a aquisição de outras competências e são um catalisador de uma aprendizagem mais rápida e um desenvolvimento com êxito ao longo da vida, são fundamentais para manter a empregabilidade nas condições atuais.

3.7. As máquinas e os algoritmos não substituirão a necessidade de **«competências sociais»** no mercado de trabalho. O futuro do trabalho e a evolução dos perfis profissionais exigirão uma multiplicidade de competências sociocomunicativas e comportamentais, sendo as mais procuradas a inteligência emocional, a empatia, a capacidade de construir relações, o trabalho em rede, a comunicação eficaz, a assertividade, o trabalho de equipa, o estilo, a etiqueta empresarial, a tolerância intercultural, a negociação, a gestão de conflitos, etc.

3.8. Muitas competências **interfuncionais** e **comportamentais** relacionadas com a eficácia pessoal também estão na vanguarda das exigências do mercado de trabalho. As competências mais procuradas neste contexto são: o empreendedorismo e a capacidade de trabalhar em equipa, a capacidade de decisão e de resolução de problemas, a orientação para a obtenção de resultados, a polivalência, a flexibilidade e a adaptabilidade, o sentido de iniciativa, a desenvoltura, a responsabilidade, o autocontrolo, a previsão, a meticulosidade, a capacidade de lidar com incertezas, com a tensão e com o stresse, a gestão do tempo, etc.

4. **Desenvolvimento da mão de obra para um mercado de trabalho inclusivo e uma produtividade elevada**

4.1. Para que o mercado de trabalho europeu possa enfrentar os desafios que se avizinham, deve, antes de mais, ser inclusivo, assegurar a igualdade de tratamento e criar condições para o investimento em sistemas de emprego que funcionem bem, que contribuam para o aumento da produtividade e promovam políticas de formação e melhoria de competências eficazes, juntamente com políticas ativas do mercado de trabalho robustas. Apesar das diferentes tradições e práticas nos Estados-Membros, o CESE considera necessário:

4.1.1. otimizar os sistemas de acompanhamento, de análise e de previsão das necessidades de competências no mercado de trabalho;

([8]) Ver, por exemplo, «Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation» [Antecipação das necessidades de competências: sistemas e abordagens. Análise do inquérito às partes interessadas sobre a avaliação e antecipação das necessidades de competências]. OIT — Genebra, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Resolução do Conselho sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030 (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116

4.1.2. intensificar a participação dos parceiros sociais e de todas as partes interessadas, prestando especial atenção à capacidade das empresas de desenvolverem procedimentos internos que visam identificar lacunas de competências e necessidades de formação, e de aplicarem medidas de melhoria de competências e requalificação da sua própria mão de obra;

4.1.3. aplicar abordagens modernas e soluções informáticas para reforçar, sistematizar entre setores e regiões e tornar acessíveis dados analíticos sobre competências, a fim de proporcionar formação e qualificações pertinentes para as necessidades do mercado de trabalho; por exemplo, por um lado, as plataformas de informações de talentos podem integrar várias informações sobre os trabalhadores (as suas competências, aptidões, experiência, ambição de desenvolvimento profissional, demografia, necessidades de formação, oportunidades de desenvolvimento) e, por outro, as necessidades dos empregadores;

4.1.4. realizar, em conjunto com os parceiros sociais, uma avaliação estratégica dos desafios e das implicações para os empregos, as profissões, as qualificações, as atividades e as competências relacionadas com a transição para uma economia ecológica e digital, e desenvolver formas adequadas de qualificação e requalificação, bem como o investimento no desenvolvimento de competências e apoio às pessoas afetadas pela mudança ou transição para empregos verdes;

4.1.5. analisar os obstáculos enfrentados pelos jovens à aquisição de qualificações e competências no domínio das CTEM, bem como tomar medidas específicas para aumentar a atratividade da educação e das carreiras no domínio das CTEM entre raparigas e mulheres;

4.1.6. tomar medidas para criar sistemas de ensino e formação profissionais ágeis, resilientes e preparados para o futuro, que possam atrair os jovens e apoiar a sua entrada num mercado de trabalho em mudança e assegurar que os adultos tenham acesso a programas de formação profissional adaptados às suas necessidades e à dupla transição ecológica e digital;

4.1.7. assegurar um papel estratégico mais ativo aos parceiros sociais na aceleração do ciclo de criação e oferta de novas qualificações, na atualização dos currículos e nos mecanismos de financiamento e auditoria de qualidade. Deve ser dada especial atenção às microcredenciais, às suas normas de qualidade e às possibilidades do seu reconhecimento e inclusão em redes de qualificações mais amplas; e expandir a prática de criação de comités setoriais, inclusive a nível territorial, contando com a participação de parceiros sociais e instituições de ensino, a fim de resolver os desajustamentos de competências e de criar, de forma flexível, microcredenciais que correspondam estreitamente às necessidades de formação das empresas;

4.1.8. incentivar o recurso à negociação coletiva para assegurar o acesso à aprendizagem ao longo da vida e facilitar a inclusão no mercado de trabalho, nomeadamente, através do seguinte: contas individuais de aprendizagem, que explorem as possibilidades de licenças remuneradas para formação, de acordo com as práticas nacionais, e um número mínimo de horas de formação por ano; incentivos à requalificação e à melhoria de competências; reconhecimento das qualificações em todos os Estados-Membros da UE; desenvolvimento de sistemas de gestão de conhecimentos empresariais; celebração de contratos de mentoria com funcionários experientes reformados, etc.;

4.1.9. desenvolver políticas que assegurem a igualdade de acesso às oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento. Tal implica:

4.1.9.1. executar as três etapas estabelecidas na Recomendação da UE, de 2016, intitulada «Percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos», ou seja, a avaliação de competências, a oferta personalizada de formação e a validação e reconhecimento das competências adquiridas;

4.1.10. prestar especial atenção às categorias de trabalhadores que são frequentemente excluídos da formação mas que, precisamente por isso, mais necessitam dela: pessoas pouco qualificadas; pessoas com mais de 45 anos de idade; pessoas com deficiência; mulheres que regressam ao trabalho após ausências prolongadas devido a responsabilidades familiares e de prestação de cuidados; migrantes e refugiados. As organizações da sociedade civil e as empresas sociais desempenham um papel fundamental para ajudar estes grupos vulneráveis nas suas necessidades de formação.

5. **Desafios para as PME no desenvolvimento de competências necessárias para fazer face às futuras transformações no mercado de trabalho**

5.1. As micro, pequenas e médias empresas representam 99 % de todas as empresas da UE. Cerca de 24 milhões de PME geram mais de 4 biliões de euros em valor acrescentado e empregam mais de 90 milhões de pessoas, representando uma fonte crucial de espírito empreendedor e inovação, que são fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a competitividade da indústria europeia ([10]). A importância das PME sempre foi reconhecida, mas a pandemia de COVID-19 fez-nos compreender o quão vulneráveis são aos impactos externos, em particular no contexto de uma crise que colocou um grande número de PME em situação financeira precária e milhões de empregos em risco.

5.2. Embora as PME enfrentem os mesmos desafios que as demais, têm problemas específicos relacionados com um melhor acesso ao mercado e ao financiamento, a aceitação da inovação, a digitalização, a transição para modelos de negócio neutros para o clima e a mudança da produção linear para a circular.

5.3. Devido aos recursos limitados, à falta de conhecimentos especializados e à sua localização regional, a grande maioria das PME enfrenta sérias dificuldades em atrair talentos, bem como em selecionar, formar, desenvolver, motivar e reter pessoal. Apenas cerca de 40 % das PME têm estratégias e políticas formais para a gestão de recursos humanos. Devido às suas dificuldades em compensar as ausências do pessoal que frequenta ações de formação externas, bem como à sua limitada capacidade financeira, as PME têm uma percentagem inferior à média da UE no que se refere à utilização de modalidades presenciais de formação profissional.

5.4. A grande maioria das PME opera em nichos de mercado específicos e/ou setores económicos não tradicionais, onde a natureza do trabalho exige competências profissionais específicas que precisam de ser adquiridas e desenvolvidas em ambientes práticos reais. Os recursos humanos limitados implicam frequentemente que os postos de trabalho requerem uma especialização mais ampla e competências híbridas transferíveis relacionadas com a necessidade de um conjunto maior de funções.

5.5. As necessidades específicas das PME em matéria de competências dizem respeito principalmente ao empreendedorismo tecnológico, à identificação de oportunidades de negócio, à avaliação e gestão de riscos, às fontes de financiamento, ao desenvolvimento de estratégias empresariais, a projetos e planos empresariais, à aplicação de modelos de negócio inovadores, à utilização de tecnologias digitais, ao *branding* digital e ao *marketing* digital, ao cumprimento do quadro regulamentar estabelecido, à gestão do pessoal, à economia verde, à utilização das energias renováveis e à economia circular.

5.6. Tendo em conta a natureza técnica das profissões exercidas num número considerável de PME, cujo saber-fazer é único, nomeadamente em mercados de nicho, a formação no trabalho é uma resposta adequada às necessidades de competências nessas empresas. De igual modo, a formação no trabalho é necessária para enfrentar os desafios colocados pelas transformações digitais e ecológicas. Este tipo de formação facilita o desenvolvimento de competências nas PME graças à sua modalidade simplificada, que permite organizar formação interna e transferir conhecimentos dentro da empresa. Para resolver o problema da manutenção dos níveis de produção quando os trabalhadores se encontram ausentes para frequentar os cursos de formação, os empregadores devem recorrer a formas adequadas de formação e a instrumentos *ad hoc*, como a partilha de programas de formação a nível setorial ou territorial que promovam sinergias entre as PME, e ter acesso a medidas de apoio financeiro específicas.

5.7. A antecipação de competências tem de ser amplamente desenvolvida pelos agentes económicos e pelas suas partes interessadas. Os parceiros sociais, através do diálogo social nos ramos e setores profissionais, têm um papel fundamental a desempenhar neste sentido.

Bruxelas, 22 de fevereiro de 2023.

A Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises