

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas - Departamento de Economia Política

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória
dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Daniel Luís Paulo Santos

Dissertação submetida como requisito para obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman

ISCTE-IUL

Setembro, 2018

Escola de Ciências Sociais e Humanas - Departamento de Economia Política

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória
dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Daniel Luís Paulo Santos

Dissertação submetida como requisito para obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman

ISCTE-IUL

Setembro, 2018

Agradecimentos

Existem duas pessoas a quem tenho de começar por agradecer especialmente e que foram as pessoas que mais me incentivaram a realizar esta dissertação de mestrado, mesmo nas alturas em que a vontade de desistir vinha ao de cima. Essas duas pessoas são os meus pais. Sem eles, e sem a motivação que eles me deram para continuar e terminar esta dissertação, a realização da mesma não teria sido possível. Também agradeço ao resto da minha família, nomeadamente madrinha, tio e avós pelo incentivo que me deram para terminar a minha dissertação.

Outro agradecimento especial tem de ser feito à Vanessa, que percorreu este caminho por vezes difícil comigo e que tanto me ajudou e me incentivou na altura das maiores adversidades.

Por último, tenho de agradecer às duas professoras que me acompanharam nesta caminhada. Agradeço especialmente à Professora Fátima Suleman que me orientou na realização desta dissertação e à Professora Conceição que também me ajudou em tudo o que pôde.

Resumo

Este estudo incide sobre o setor da saúde e compara anúncios de emprego em Portugal e no Reino Unido. A realização deste estudo justifica-se com a crescente emigração nos últimos anos dos graduados na área da saúde portugueses para o Reino Unido e devido ao facto de não existirem estudos semelhantes realizados em Portugal, e em que a realização do mesmo é uma mais-valia para a literatura já existente. Foram analisados 171 anúncios de emprego relativos à oferta de emprego destinados a médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde/acção médica e outros. Os anúncios indicam que os empregadores procuram competências gerais, que são transversais aos vários setores, bem como competências específicas relacionadas com os subsectores da área da saúde. De seu lado, os anúncios de emprego enumeram certas condições contratuais para incentivar a mobilidade, designadamente a oferta de alojamento.

Palavras-chave: Saúde; Competências; Anúncios de emprego; Emigração; Portugal; Reino Unido.

Abstract

This study focuses on health sector and compares job advertisements in Portugal and UK. This is a timely study due to increasing migration of health graduates from Portugal to the UK. Additionally, research on such topic is missing in Portugal. Empirical analysis focused on 171 job advertisements targeting doctors, nurses, auxiliary nurses/health assistants and other jobs. The advertisements show that employers demand general skills that are transversal to all sectors, but also specific skills related to fields within health sector. Additionally, the advertisements detail certain contract term to encourage mobility. This is particularly the case of housing.

Keywords: Health; Skills; Job Advertisements; Emigration; Portugal; United Kingdom

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Quadro Teórico	3
1.1. O setor da saúde	3
1.1.1. Breve contextualização	3
1.1.2. Empregabilidade e caracterização do setor da saúde em Portugal e Reino Unido.....	4
1.2. Competência: um conceito amplamente discutido	6
1.2.1. Enquadramento geral do termo	6
1.2.2. História e definições de competência	7
1.2.3. Tipologias e grupos de competências	10
1.3. Perfil de competências dos profissionais de saúde	12
1.4. Condições oferecidas aos profissionais da saúde	19
Capítulo II - Metodologia da pesquisa	21
2.1. Objeto de estudo	21
2.2. Amostra	21
2.3. Procedimentos de recolha e tratamento de dados	22
Capítulo III - Análise de resultados	23
3.1. Competências requeridas aos profissionais de saúde	24
3.2. Tipos de competências: <i>clusters</i> de competências	26
3.2.1. Atributos requeridos aos profissionais da saúde por país	27
3.2.2. Atributos requeridos aos profissionais de saúde.....	28
3.3. Vínculo contratual oferecido	30
3.4. Condições oferecidas no setor da saúde	32
Capítulo IV - Discussão de resultados	34
Conclusão	37

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos
anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Bibliografia	40
Anexos	43

Introdução

Com esta dissertação, o objetivo da mesma numa primeira fase passa por traçar um panorama geral do setor da saúde em dois países: Portugal e Reino Unido. Para tal, irei recorrer ao conceito de competência, nomeadamente ao de competências requeridas.

Por sua vez, neste estudo vai-se perceber quais as competências mais requeridas aos profissionais de saúde e a análise irá recair sobre médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde/ação médica e outros profissionais da área considerados pertinentes. O objetivo principal da dissertação passa por elaborar um perfil de competências dos profissionais de saúde em Portugal e Reino Unido e analisar as principais diferenças entre os dois países referidos.

A escolha para esta mesma análise recaiu em Portugal e Reino Unido, devido à crescente emigração de profissionais portugueses do setor da saúde que se fez sentir a partir do agudizar da crise económica ocorrida na Europa em 2011. A comparação entre estes dois países deve-se ao facto de o principal destino de emigração no setor da saúde, para os profissionais portugueses, ser precisamente o Reino Unido. Isto porque, este país oferece condições diferentes aos profissionais e também porque em Portugal o desemprego cresceu nesse período e a saúde foi uma das áreas que se precarizou em termos de empregabilidade. De acordo com o portal Observador, Portugal foi mesmo o país da UE, em que existiu “*o maior aumento do fluxo de emigração, entre 2008 e 2012*”, com 155% mesmo no auge da crise económica verificada na época.

O mesmo portal, relativamente à situação da emigração portuguesa para o Reino Unido, constata que em termos de número de inscrições na Segurança Social no país, em 2012/2013, 24.600 portugueses realizaram a sua inscrição, enquanto em 2013/2014 esse número aumentou para 27.300 portugueses inscritos, traduzindo-se num aumento de 11% de inscrições de portugueses na Segurança Social no Reino Unido.

Outro órgão de comunicação, o Diário de Notícias, apoiando-se em dados da Ordem dos Enfermeiros, afirma que em 2014 no que diz respeito aos enfermeiros, existiram 2633 licenciados contra 2850 que fizeram pedido de declaração para poderem exercer fora do país. Este ano, “*foi o primeiro em que houve mais emigrações do que enfermeiros formados em Portugal*”, uma situação nunca antes verificada. O motivo para esta crescente vaga de emigração de enfermeiros, prende-se sobretudo com o facto de os mesmos em outros países se sentirem “*valorizados financeiramente e com evolução profissional*”.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Relativamente à situação dos médicos, o panorama é semelhante. O jornal Público noticia em 2017, que no período compreendido entre 2014 e 2017, “*foram mais de mil (1225) os médicos portugueses que emigraram*”. Estes saíram de Portugal para trabalhar em outros países, nomeadamente “*o Reino Unido, a Suíça, a Alemanha, França e Espanha*”, segundo dados da Ordem dos Médicos “*que desde há anos monitoriza a emigração e contacta os profissionais para perceber quantos se fixaram de facto no estrangeiro*”. O motivo de saída destes profissionais é semelhante ao motivo que também leva os enfermeiros a trabalhar fora do país, sendo o principal a procura por “*melhores condições de trabalho e remuneração*”.

Outro motivo também referido mais recentemente para a procura de trabalho por parte dos médicos fora do país, é o facto de em Portugal não conseguirem vaga para a especialidade pretendida, visto que o número de vagas que abrem anualmente é inferior ao número de jovens licenciados na área. Isto faz com que a procura por uma vaga na especialidade recaia naturalmente em outros países, um fenómeno algo recente e que se está a tornar recorrente após o término da licenciatura em Medicina.

Posto isto, o motivo da realização deste estudo torna-se pertinente devido à crescente emigração dos profissionais de saúde para outros países, nomeadamente o Reino Unido, tal como noticiado por diversos órgãos de comunicação e reconhecido pelos órgãos governamentais. Igualmente, o facto de também em Portugal ainda não ter sido realizado nenhum estudo sobre um perfil de competências para os profissionais de saúde, tornou importante a realização desta pesquisa de modo a poder contribuir para a literatura com esse mesmo levantamento de um perfil de competências. Com esta dissertação, o facto de se traçar o panorama geral do setor da saúde em Portugal e no Reino Unido, é também de certa forma um importante contributo que este mesmo estudo dá para a literatura.

Para levar a cabo este estudo, a presente dissertação começa por abordar a área da saúde e como a mesma funciona em Portugal e Reino, passando posteriormente pela história do conceito de competência e as várias definições existentes do mesmo. A definição da metodologia, objeto de estudo e procedimento de recolha de dados são tópicos igualmente abordados, seguindo-se a análise empírica, em que os principais focos são as competências mais requeridas na área da saúde, as condições oferecidas no setor e qual o vínculo contratual que é mais oferecido aos profissionais da saúde, sempre fazendo uma análise comparada entre Portugal e Reino Unido.

Capítulo I - Quadro Teórico

1.1. O setor da saúde

1.1.1. Breve contextualização

A presente dissertação, ao abordar o setor da saúde, é essencial definir o que é este mesmo setor. A saúde pode ser vista como um sistema, pelo que constatamos que cada país possui também o seu próprio sistema de saúde. Este varia de país para país, influenciado de alguma forma pelas características socioeconómicas e demográficas de cada um.

Por sistema de saúde, poderá ser entendido precisamente como:

“(...) the totality of the health care system in a country – that is, preventive, curative and/or public health services; the public and private sectors; primary, secondary and tertiary care (...)” (Berman & Walsh, 1993; Cassels, 1995a; Cassels, 1995b; Partnerships for Health Reform, 1997 *cit. in* LaFond *et. al*, 2002: 8)

Além da definição acima, o sistema de saúde inclui também diversos recursos, organizações e interlocutores, que fornecem aos indivíduos diversificados serviços de saúde e que atuam igualmente enquanto órgãos reguladores e financiadores. (Murray & Frenk, 1999; WHO, 2000 *cit. in* LaFond *et. al*, 2002: 8)

É de salientar que o sistema de saúde e o próprio setor não são exclusivos do domínio público. Existe no setor, uma estreita ligação entre vários tipos de organizações, nomeadamente entre organizações de saúde públicas como privadas. Estas últimas, também são significativas para a composição do setor da saúde.

Contudo, tanto o setor como o próprio sistema, não são noções lineares, sendo assim algo complexas. Isto porque, existem diversas partes que compõem o setor como por exemplo *“organizations, personnel, individuals and communities”*. (LaFond *et. al*, 2002: 8)

Mais uma vez, em relação às partes constituintes do setor da saúde e às funções que o mesmo pode desempenhar, não existe um consenso alargado sobre esta mesma matéria. No entanto, o *The World Health Organization* indica quatro funções principais

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

que o sistema e o próprio setor da saúde desempenha: “*financing; (...) provision of services; (...) resource generation; and stewardship*” (WHO, 2000, LaFond et. al, 2002: 8).

A Comissão Europeia em 2014 apresentou o *EU Skills Panorama 2014*, onde igualmente definiu em que consiste o setor da saúde. Para o organismo, o setor abrange qualquer atividade “*in hospitals, general and specialist medical practices, health clinics, medical laboratories, as well as dentistry*”. (Comissão Europeia, 2014: 1)

Por outro lado, a definição proposta pela Comissão Europeia posteriormente enumera quais são os profissionais desta mesma área. A instituição nessa enumeração inclui todos os profissionais que acabam por prestar algum tipo de serviço de saúde. Deste modo, existem profissionais de saúde como médicos, enfermeiros, paramédicos, dentistas, farmacêuticos e até obstetras. Além destes últimos profissionais que facilmente associamos à área da saúde, existem outros profissionais, tais como: gestores de saúde; profissionais associados de saúde; profissionais de saúde pública; administrativos de saúde e até o chamado “*support staff*”.

Porém, o setor da saúde não é feito apenas dos profissionais acima referidos, incluindo também setores e trabalhadores que podem estar indiretamente ligados à saúde. Falamos de trabalhadores indiretos, que provêm de setores como a investigação médica, a indústria de dispositivos médicos ou até mesmo a saúde ocupacional. São setores que estão intimamente relacionados com a área da saúde, contribuem bastante para o desenvolvimento da área e para a sua importância, mas acabam por ter uma relação indireta com a mesma.

1.1.2. Empregabilidade e caracterização do setor da saúde em Portugal e Reino Unido

Na União Europeia, o setor da saúde assume uma especial relevância. Em termos de empregabilidade, essa relevância é notória, quando no período entre 2013 e 2025 é este um dos setores em que o número de vagas para empregos vai aumentar significativamente. De acordo com o *EU Skills Panorama 2014*, só em França, Itália e Reino Unido, que interessa especialmente, espera-se que no período acima referido sejam criados mais de 300 mil novos empregos no setor da saúde.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Apesar de ser um setor com uma tendência para grandes níveis de empregabilidade, está previsto que na saúde possa existir um défice de profissionais. Até 2020, dentro da União Europeia, estima-se que possa haver um défice de cerca de 1 milhão de profissionais de saúde. A falta destes mesmos profissionais, irá ser mais notória em alguns profissionais específicos do setor, como o caso dos enfermeiros em que poderão estar em falta cerca de 590 mil profissionais, seguidos dos médicos com um défice de 230 mil profissionais e por último, os dentistas, farmacêuticos e fisioterapeutas, em que poderão estar em falta cerca de 150 mil profissionais.

O que interessa agora perceber, é como funciona o setor da saúde em Portugal e no Reino Unido, mais especificamente. Ainda de acordo com o *EU Skills Panorama 2014*, é-nos apresentado um gráfico representativo¹ da variação da empregabilidade na saúde para todos os países da União Europeia. No mesmo, é visível a diferença existente entre Portugal e o Reino Unido, no que é respeitante à empregabilidade na saúde. Entre 2013 e 2025, em Portugal prevê-se que haja um aumento de apenas 1% do emprego na área da saúde, ao invés do Reino Unido, onde no mesmo período se espera um aumento de 8% nos níveis de emprego no setor.

Em Portugal, o setor da saúde tal como o conhecemos, sofreu uma viragem depois de 1990. Exemplo disso, é a definição do setor da saúde do país fornecida por Nogueira da Rocha (1993, *cit. in* Baganha, 2002: 6). O autor define a saúde como “*um grande espaço de convergência e congregação de esforços*” e que o setor é ainda constituído por “*três segmentos claramente individualizados*”. Deste modo, a área da saúde em Portugal, é formada pelo Serviço Nacional de Saúde e serviços do Ministério da Saúde; por “*entidades públicas (...) de promoção, prevenção e tratamento na área da saúde*” e também pelas “*entidades privadas e todos os profissionais livres que acordem com o SNS a prestação de cuidados ou de actividades de saúde*”.

No caso português, é importante realçar a existência no setor da saúde de uma grande mobilidade da mão-de-obra. Esta, de acordo com o *EU Skills Panorama 2014*, ocorre sobretudo junto dos enfermeiros e de profissionais relacionados com cuidados de enfermagem, o que por sua vez pode provocar uma possível escassez de competências nessas mesmas profissões, dada a mobilidade de profissionais das mesmas.

No Reino Unido, o setor também é formado por um sistema de saúde assegurado pelo governo do país como em Portugal, intitulado NHS – *National Health System*.

¹ - Ver Anexo A.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Contudo, o NHS subdivide-se em diversos subsistemas de saúde, um para cada país que compõe o reino. Existem assim, “*os Serviços Nacionais de Saúde (Inglaterra), NHS Scotland, o NHS Wales e Social Care (Assistência Social) na Irlanda do Norte*” (Martins *et. al*, 2013: 7).

O NHS foi criado com o intuito de ser um serviço com a ideia de universalidade e que seja acessível a todos. Além do sistema ter esta mesma característica, o mesmo distingue-se por “*uma reduzida comparticipação no custo e uma forte contenção de despesas*”. Contrariamente ao sistema português, é dada aos cidadãos a opção de escolherem e usufruírem de um seguro de saúde privado. A percentagem de população abrangida por esses seguros é muito reduzida, situando-se nos 12%, e os mesmos permitem assim o acesso a “*cuidados e cirurgias eletivas, bem como o acesso a cuidados de patologias agudas, no setor privado*” (Martins *et. al*, 2013: 7).

São de destacar, de entre os seguros privados, o *Voluntary Health Insurance* (VHI) e o *Private Medical Insurance* (PMI). Estes também apresentam vantagens em relação ao sistema público NHS, tais como “*um acesso mais rápido ao tratamento, melhores instalações, um ambiente mais confortável e uma maior possibilidade de escolha de especialistas*” (Martins *et. al*, 2013: 8).

Ainda fazendo referência ao caso do Reino Unido, no setor da saúde neste país, é ainda possível constatar o surgimento de novas funções, mais relacionadas com a enfermagem. Segundo o *EU Skills Panorama 2014*, estão a surgir no país, as profissões de “*nurse prescribers*” e de “*nurse consultants*”. De acordo com o artigo da Comissão Europeia, estas profissões surgem de modo a agilizar as condições de doença e longo prazo. A partir daqui, passa a existir o crescimento de profissões que têm como objetivo auxiliar diretamente os profissionais de saúde, como por exemplo os auxiliares de saúde.

1.2. Competência: um conceito amplamente discutido

1.2.1. Enquadramento geral do termo

Um dos principais objetivos da dissertação ao ser a tentativa de perceber quais as competências requeridas a um conjunto de profissões na área da saúde, torna importante antes de mais definir e explicar o que é o termo competências. Devido à ampla discussão criada em torno do conceito de competência, podemos aferir que existe alguma confusão sobre o que as mesmas são, como defendem Le Deist & Winterton (2005). Os autores,

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

argumentam mesmo que estas podem ser vistas como um “*fuzzy concept*”, ou seja, como um conceito distorcido, visto que o debate em torno do mesmo é já bastante alargado e que a confusão gerada em torno do tema faz com que “*that it is impossible to identify or impute a coherent theory or to arrive at a definition capable of accomodating and reconciling all the different ways that the term is used*” (Le Deist & Winterton, 2005: 29).

A confusão gerada em torno do conceito está bem presente quando os mesmos autores defendem que existem diversas abordagens à definição deste. Desta forma, as competências podem ser definidas de acordo com três abordagens, a salientar: a abordagem multidisciplinar ou holística; “*behaviorista*” ou comportamental, referente às características dos indivíduos que estão mais relacionadas com a performance, motivação e incluindo até a formação e a aprendizagem e por último, a funcionalista, que aponta para os requisitos do emprego.

A primeira abordagem, a holística é a que é feita pelas várias ciências sociais, nomeadamente a psicologia, sociologia e economia, onde se pode destacar a abordagem sociológica e que está relacionada com o ajustamento. Esta irá referir-se às competências requeridas pelos empregadores, que servirão para desempenhar determinada tarefa num dado emprego. Neste trabalho, é esta abordagem a adotada, visto que o que se pretende é identificar quais as competências requeridas a um conjunto de profissões da área da saúde.

Por sua vez, a abordagem funcionalista também se aproxima da noção de competências requeridas, que irá ser definida mais adiante, na medida em que está relacionada com a performance demonstrada, mas também com a tarefa. Para a mesma, de acordo com os autores, existe a descrição em forma de lista, dos conhecimentos e capacidades que se requerem para essa mesma tarefa, tal como nas competências requeridas para determinada função.

1.2.2. História e definições de competência

No que é respeitante à definição de competência, as primeiras referências surgiram no contexto de uma teoria, a teoria do Capital Humano, em que para esta as competências são sinónimo de mais educação. Contudo, foi White (1959, *cit. in* Le Deist & Winterton, 2005: 31) o autor que começou por introduzir o termo na discussão científica e académica,

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

quando o mesmo usou o conceito para descrever “*personality characteristics associated with superior performance and high motivation*”. White, de igual modo, caracterizou as competências como sendo um “*traço humano*” (Fragelli & Shimizu, 2012: 669), sendo o mesmo uma interação existente entre os indivíduos e o ambiente. O conceito acaba por ser visto para o autor como uma capacidade que pode ser alcançada.

Contudo, é apontado a outro autor a introdução do termo competência na literatura. Becker (1964, *cit. in* Viana & Lima, 2010) foi quem lançou a ideia de competência, mas que a limita à vertente da educação, quando relacionou o mesmo com o nível de educação e o conhecimento de um modo geral. Para o autor, o mesmo é fulcral para o crescimento em termos económicos de qualquer país, tendo posteriormente dividido em dois o que define por conhecimento. Becker deste modo argumenta que existem o conhecimento geral e o conhecimento específico. O que defende o autor é corroborado por Suleman (2016), dizendo que o que é defendido por Becker insere-se na teoria do capital humano. A autora vai mais longe, argumentando mesmo que segundo o mesmo autor, é o nível de educação que mais contribui para a transmissão de “*useful skills*” que por sua vez fazem com que a produtividade dos trabalhadores aumente e por fim, isso mesmo se traduza em salários mais elevados. Deste modo, é melhor entendida a relação existente entre as competências e o nível de educação, tão defendida por Becker.

Furukawa & Cunha (2010) nomeiam outro autor que começou por abordar a questão das competências depois de Becker “*na gestão de pessoas nas organizações*”. Foi David McClelland (1973) que seguiu a abordagem teórica defendida anteriormente por White (1959, *cit. in* Le Deist & Winterton, 2005). O autor refere que se deve dar primazia à seleção de pessoas de acordo com as competências que apresentam, ou seja, de acordo com um perfil de competências em detrimento do coeficiente de inteligência (QI), que era utilizado anteriormente.

Passa a vigorar uma valorização da capacidade de análise e síntese ao invés da inteligência e da própria personalidade. De acordo com a abordagem ao conceito de competência exposto por McClelland, o mesmo pode definir-se como sendo:

“(…) *um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, na medida em que há pressupostos de que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas*”. (Fleury & Fleury, 2004 *cit. in* Furukawa & Cunha, 2010: 1063)

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Mais uma vez, Le Deist & Winterton (2005) vêm corroborar o que é referido anteriormente, quando defendem que McClelland segue uma abordagem comportamental da definição de competências e que para este prevalece mais a questão das competências em oposição à questão da inteligência. Esta ideia, é por sua vez confirmada por Fragelli & Shimizu (2012), quando dizem que o autor aborda precisamente esta questão e que duvida da “*confiabilidade dos testes de inteligência como preditor do sucesso profissional*”. Também é referido por Fragelli & Shimizu (2012) que foi McClelland nos EUA, o autor pioneiro do modelo de competências.

Importa referir, mais recentemente, a definição de competências que é fornecida pelo artigo de Botomé & Lorenzini (2015). Os autores definem o conceito de um modo similar às definições dadas pelos pioneiros, porém com algumas diferenças. Deste modo, as competências podem ser vistas como um:

“(…) ato de agir responsavelmente, implicando a mobilização e integração e transferindo conhecimentos, recursos e habilidades para agregar valor económico à organização e valor social ao indivíduo”. (Botomé & Lorenzini, 2015: 8381)

Contudo, os autores salientam igualmente que para um indivíduo seja considerado como competente, não é suficiente que seja detentor de conhecimentos ou ser alvo de práticas de formação. O indivíduo para ser considerado competente, tem assim de ter a capacidade e o discernimento “de colocar em prática o que sabe em um determinado contexto”.

Suleman (2017), por sua vez define as competências como sendo um vetor de características, em que o conceito “*is used in the debate on employability skills as it encompasses some characteristics that help address the demand-side and job requirements*”. Ou seja, as competências estão assim intimamente ligadas com os requisitos exigidos pelos empregadores nos anúncios de emprego.

Em suma, neste estudo as definições de competência que irão ser seguidas são as de White, que em 1959 defendeu que as competências são sobretudo características pessoais associadas aos indivíduos e relacionadas com a performance e a motivação e a de Suleman (2017), visto que permitem analisar o lado da procura de competências.

1.2.3. Tipologias e grupos de competências

Além das várias definições de competências que estão presentes na discussão académica, vários autores defendem que as mesmas podem possuir tipologias distintas. Estas podem ser identificadas, de acordo com a literatura como sendo grupos de competências. Esses grupos não possuem uma definição clara nem consensual, sendo discutidas na literatura diversas definições dos mesmos.

Almeida (1997), Gílio (2000), Markert (1998) e Shiroma & Campos (1997) *cit. in* Gondim *et. al* (2005), argumentam que surge um novo perfil de trabalhador, e que este surge em simultâneo com quatro grandes grupos de competências. Os autores referem em primeiro a existência de competências cognitivas, referentes “*à capacidade de resolução de problemas (...) assim como ao domínio de conhecimentos especializados*” (Gondim *et. al*, 2005: 75). De seguida, dão relevância às competências técnico-motoras, ou seja, se o indivíduo é capaz de manusear convenientemente qualquer equipamento. Seguem-se as competências relacionadas com as atitudes e comportamentos que compreendem as “*opiniões, percepções (...) e ações da pessoa (...) tais como (...) ética, iniciativa, motivação*” (Gondim *et. al*, 2005: 75) e por último, o grupo de competências interpessoais ou relacionais. Estas, dão ênfase ao facto de se estabelecer uma relação em grupo e de compreender os pontos de vista dos demais e “*de negociar e trabalhar em equipa*”.

Cheetham & Chivers (1996, 1998 *cit. in* Le Deist & Winterton, 2005) desenvolveram um “*modelo holístico de competências profissionais*” que pauta por ser uma estrutura de competências que compreende cinco dimensões. São elas as competências cognitivas; as competências funcionais, que inclui o saber fazer e as competências pessoais ou comportamentais. Também se destacam as competências éticas, relacionadas com valores pessoais e profissionais tidos pelos indivíduos e por último, as meta-competências. Estas, através da designação atribuída pelos autores não nos remetem para uma ideia clara, mas os mesmos definem as meta-competências como sendo a “*the ability to cope with uncertainty, as well as with learning and reflection*” (Le Deist & Winterton, 2005: 35).

Com base em diversas investigações efetuadas, nomeadamente pela *Nursing Leadership Institute*, Furukawa & Cunha (2010) apresentam no seu estudo “*seis categorias de competências*” bastante distintas das anteriormente apresentadas, mas respeitantes aos enfermeiros. Para os autores, essas categorias compreendem o “*domínio*

peçoal, eficácia interpessoal, gestão financeira, gestão de recursos humanos, cuidados (...) e pensamento sistematizado” (Furukawa & Cunha, 2010: 1065). É possível aferir de igual modo, que a opinião destes autores comparando com as opiniões anteriores, é a que poderá ser a mais divergente, comparando de igual forma com o que já foi dito na literatura em geral acerca desta temática.

Se até este ponto, as teorias e definições acerca dos diversos grupos ou tipos de competências existentes não são unânimes, essa mesma falta de unanimidade permanecerá. Isto porque, Dias & Paiva (2011), por seu lado, argumentam que para o desempenho profissional, diversas competências são necessárias para esse efeito. Os autores identificam a existência de “*competências profissionais específicas*”, onde dentro destas se podem incluir cinco grandes grupos de competências. Destacam-se em primeiro as competências de âmbito cognitivo, seguindo-se as competências funcionais, comportamentais, éticas e por último, as políticas.

Uma abordagem diferente nesta questão é efetuada por Suleman (2016), quando a mesma procede à distinção de dois grandes tipos de competências. São distinguidas deste modo as competências relacionais, que também poderão designar-se de competências genéricas ou *soft skills* e por outro lado, existem as competências de caráter mais técnico, denominadas de *hard skills*.

Posteriormente, Suleman no mesmo artigo cita outros autores que igualmente defendem que existem vários tipos de competências gerais. No entanto, são tipos diferentes dos que foram anteriormente referidos por outros autores. Existem as intituladas “*key skills, (...) core skills, (...) transferable skills (...) and employability skills*” (Washer, 2007; Bennett, Dunne & Carré, 1999; Bridges, 1993; Bridgstock, 2009 cit. in Suleman, 2016: 171).

Olivier *et. al* (2014, cit. in Suleman, 2016), agrupa de acordo com um ponto de vista divergente, as competências requeridas pelos empregadores em cinco grandes “*clusters*”. Destacam-se:

“(…) *namely foundation skills that include written and oral communication, problem solving, and critical analysis; adaptive capacity, which concerns the ability to adapt to new situations and foreign workplace, learn with autonomy, develop new ideas and innovate; team working and interpersonal skills; IT skills; employability skills*

related to cope with pressure and stress, be flexible and adaptable (...); and technical and domain specific skills.” (Olivier et. al 2014, cit. in Suleman, 2016: 171)

Depreende-se que dos tipos de competências acima referidos, alguns vão de encontro às necessidades atuais do mercado de trabalho e são muito requeridos pelos empregadores. É o caso das *IT skills*, cada vez mais requeridas e que devido à importância que as novas tecnologias assumem hoje em dia em muitos setores do mercado de trabalho, são deste modo muito procuradas pelos empregadores.

Sumarizando, os autores defendem entre si competências distintas que consideram como sendo as mais requeridas. No entanto, as que reúnem um maior consenso em ser consideradas como as mais valorizadas são: a comunicação, trabalho em equipa, resolução de problemas, organização e planeamento, liderança e o relacionamento interpessoal.

1.3. Perfil de competências dos profissionais de saúde

Importa antes de mais referir o que já existe acerca dos perfis de competências dos profissionais de saúde. Este ponto é importante, visto que com a presente dissertação, um dos objetivos é precisamente o de elaborar um perfil de competências dos profissionais de saúde em Portugal e no Reino Unido. Em relação a este último país, existe literatura que aborda esta mesma questão, sendo também referido o caso australiano, devido ao facto de este país ter relações próximas com o Reino Unido e de ser um país anglo-saxónico.

Relativamente a Portugal, as únicas referências existentes ao perfil de competências dos profissionais da saúde podem ser encontradas no Diário da República e na Classificação Portuguesa das Profissões 2010 (CPP) do Instituto Nacional de Estatística. Nesta, para as várias profissões na área da saúde, são descritas quais as principais tarefas que são requeridas a estes profissionais.

Continuando a aprofundar o caso português, recorrendo ao CPP, são definidos quem são os profissionais de saúde, que podem compreender as profissões de “*médicos, enfermeiros, especialistas em medicina tradicional e alternativa, médico dentista,*

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

profissional paramédico, farmacêuticos, veterinários, nutricionistas, fisioterapeutas, especialistas em saúde ambiental, audiologistas e ópticos” (CPP, 2011: 142).

Em relação aos médicos por exemplo, estes podem realizar funções relacionadas com o “*estudo, diagnóstico, tratamento e prevenção de doenças, enfermidades, lesões e outros danos físicos e mentais em humanos através da aplicação de princípios e procedimentos da medicina moderna*” (CPP, 2011: 142) ao passo que os enfermeiros, possuem tarefas mais direcionadas para a “*prestação de cuidados e tratamentos de enfermagem para doentes (físicos ou mentais), deficientes ou outras necessidades*” (CPP, 2011: 145).

Posto isto, torna-se necessário explorar o caso brasileiro, no que toca sobretudo aos enfermeiros, de modo a ter algum ponto de partida e visto que o Brasil se trata de um país lusófono e com relações estreitas com o nosso país.

Começando logo pelo caso brasileiro, podemos considerar Silva & Tanaka (1999), como o ponto de partida no que concerne a esta temática. Os autores, na área da saúde, destacam oito competências gerais que são as mais requeridas, embora algumas reúnam mais consenso junto dos profissionais do que outras. É possível assim destacar as competências relacionadas com a comunicação, trabalho em equipa, gestão, orientação para a comunidade, valores profissionais, tomada de decisão, resolução de problemas e por último, as competências relacionadas com a educação.

Das competências acima referidas, é de salientar que as que reúnem maior consenso junto dos profissionais de saúde, de acordo com Silva & Tanaka (1999), são os valores profissionais, trabalho em equipa, a capacidade de comunicação e a orientação para a comunidade. Por outro lado, das que reúnem menor consenso, salientam-se as competências de resolução de problemas, de educação, tomada de decisão e ainda as competências relacionadas com a gestão.

Furukawa & Cunha (2010) apresentam duas visões acerca das competências que são mais requeridas, em concreto aos profissionais de enfermagem. Os autores citam um órgão consultivo local e as diretrizes curriculares de um curso de enfermagem, para dizerem que são necessárias certas competências gerais detidas pelos enfermeiros. Destas destacam-se competências como:

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

“(...) tomada de decisão, comunicação, liderança, administração (...) trabalho em equipa, relacionamento interpessoal, flexibilidade, empreendedorismo, criatividade (...) e organização.” (Furukawa & Cunha, 2010: 1064)

Outros autores, como Balsanelli *et. al* (2008, *cit. in* Furukawa & Cunha, 2010: 1064), vão de encontro ao anteriormente referido, contudo apontam outras competências que são igualmente requeridas aos enfermeiros. Dentre estas poderão realçar-se a *“(...) gestão de recursos, (...) gestão integrada de processos, (...) foco no cliente, aquisição do conhecimento, compromisso, (...) negociação e visão estratégica”*.

Recorrendo a uma metodologia qualitativa, Dias & Paiva (2011) procuraram por meio de entrevistas realizadas a enfermeiros de um hospital privado, identificar quais são as competências mais valorizadas no seio destes profissionais. Os mesmos referiram maioritariamente que são necessárias aos profissionais de enfermagem, competências como sentido de responsabilidade, atitude, capacidade de comunicação e de resolução de problemas. Pode-se desde aqui aferir que o que defendem estes autores, vai de encontro ao que já foi anteriormente defendido por outros autores.

Outra perspetiva é de seguida apresentada por Fragelli & Shimizu (2012), quando estes procedem à identificação das competências que mais são valorizadas em saúde pública. Os autores defendem que existem diversos domínios de competências em saúde pública, onde se destacam:

“(...) 1) avaliação; 2) planeamento e consulta; 3) implementação; 4) avaliação e pesquisa; 5) conhecimento – princípios, valores e ética; 6) comunicação; 7) política de defesa e desenvolvimento da estratégia; 8) organização e gestão; 9) trabalhar com as comunidades (...); 10) formação de parcerias e trabalho colaborativo; 11) liderança estratégica.” (Battel-Kirk B. *et. al*, 2009 *cit. in* Fragelli & Shimizu, 2012: 672)

É possível verificar que além das competências acima serem domínios específicos de competências, algo por si só bastante distinto, esses mesmos domínios diferem

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

bastante das opiniões de outros autores acerca das competências mais valorizadas ou requeridas na área da saúde.

Os mesmos autores fazem ainda uma breve nota acerca do setor da saúde no Reino Unido, onde as competências na área começaram a ser estudadas mais na reta final do século XX. Em 1997, com o desenvolvimento das chamadas “*Normas Profissionais Nacionais (ONS)*”, começou a ser promovido tudo o que está relacionado com a saúde. Até que, acabou por ser desenvolvido um quadro de competências na área da saúde, baseado em opiniões de “*especialistas em saúde*”.

Uma última referência ao caso brasileiro, em relação ao perfil de competências dos profissionais do setor da saúde, é apontada a Botomé & Lorenzini (2015). Os autores, também recorrendo a enfermeiros de um hospital do setor privado, pretenderam identificar o perfil de competências desses mesmos profissionais. Para atingirem esse objetivo, recorreram a uma metodologia quantitativa por meio da realização de um questionário a 46 enfermeiros, onde analisaram estatisticamente os dados obtidos, recorrendo a frequências absolutas e relativas.

As competências que são mais requeridas e sobretudo valorizadas, pelo menos para os profissionais de enfermagem, são o relacionamento interpessoal, visão do negócio, planeamento e organização, flexibilidade e orientação para o cliente. É de salientar que das competências anteriores, a mais requerida é precisamente o relacionamento interpessoal, que no estudo obteve a mediana mais elevada, seguindo-se as restantes competências um pouco abaixo, com a mesma mediana.

A competência relacionamento interpessoal é a mais requerida, devido ao facto de os enfermeiros trabalharem diretamente com as pessoas e de interagirem com elas. Essa interação tem de ser sobretudo “*afável e profissional, proporcionando um ambiente adequado ao desenvolvimento das atividades*” (Botomé & Lorenzini, 2015: 8380). As restantes competências são também bastante valorizadas, com a justificação de que atualmente o mercado de trabalho, funciona numa lógica de flexibilidade e versatilidade, estando em constante mudança. Este processo, faz com que as competências de orientação para o cliente e as competências relacionadas com atividades de gestão, como o planeamento e organização e a visão de negócio passem assim a ser bastante valorizadas e figurem no estudo dos autores.

Por outro lado, existem competências menos requeridas aos enfermeiros. Destas, destacam-se as competências de criatividade e empreendedorismo, que obtiveram neste

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

estudo, a mediana mais baixa do grupo de competências estudadas. O facto de serem menos valorizadas, poderá dever-se sobretudo ao facto de o próprio mercado de trabalho e de para a profissão de enfermeiro, estas competências não serem vistas como fulcrais para o desempenho da mesma, como é possível verificar na justificação dada para as competências que são mais requeridas, assim o serem.

Antes de prosseguirmos para o caso britânico, no que concerne ao perfil de competências dos profissionais da saúde, importa ver o que já foi feito neste domínio a nível europeu. Para tal, recorremos uma vez mais ao *EU Skills Panorama 2014*, onde é referida uma crescente preocupação com o paciente, algo cada vez mais valorizado, dado o setor de atividade em causa.

Todavia, o artigo defende que deve existir um maior incremento em competências como a comunicação, a liderança e a gestão, ideia que vai de encontro à maioria das opiniões já defendidas por autores referidos anteriormente. Existe também a necessidade de outras competências serem valorizadas na área da saúde a nível europeu, onde pela primeira vez surge a necessidade de se dominar línguas estrangeiras, a capacidade de resistência a fatores de stress físico e mental, empatia com os pacientes e a capacidade de trabalho em equipa, em equipas multidisciplinares.

Abordando em concreto o perfil de competências na área da saúde no Reino Unido, uma das primeiras referências ao mesmo, foi efetuada por Bennett (2002), ao realizar um estudo empírico recorrendo a uma análise de mil anúncios de emprego. De acordo com o autor e também com um estudo realizado pela *London Development Partnership*, foi gerada uma lista de “*personal skills*” que são as mais valorizadas nas ofertas de emprego para a zona de Londres. Das mesmas, destacam-se:

“(…) *communication, IT, teamworking skills, the application of numbers, problem solving, supervision, creativity and innovation, languages, and ‘tolerance of diversity’ (because of the existence of so many ethnic, religious and cultural groups in the city’s workforce).*” (LDP, 2000: 12 cit. in Bennett, 2002: 5)

Na lista de competências acima constata-se que estão presentes competências já amplamente referidas, sendo uma novidade ser necessária a tolerância para com a diversidade, dada a variedade de etnias existentes na zona de Londres.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Contudo, alguns anos antes, os *Career Services* da Universidade de Surrey levaram a cabo um estudo semelhante recorrendo a literatura já existente, de modo a chegarem a uma lista de competências que são mais requeridas pelos empregadores. A comunicação foi considerada como a competência mais requerida, seguida de outras competências, tais como: resolução de problemas, conhecimentos de IT, planeamento e organização, iniciativa e capacidade de adaptação.

Bennett no mesmo estudo, defende que existe uma relação direta entre as competências mais valorizadas, como a comunicação, IT, planeamento e organização e trabalho em equipa, e os anúncios de emprego, visto que nos mesmos são essas competências que acabam por ser as mais referidas.

Mais tarde, um bom exemplo de perfil de competências na área da saúde no Reino Unido foi realizado pelo *Skills for Health* (2014). Nesse estudo, começaram por ser definidos quatro componentes de um trabalho. O primeiro é o “*Career Framework Level*”, que abrange essencialmente o nível de responsabilidade e as competências analíticas que são requeridas num trabalho. Em relação a este componente, o mesmo representa a estrutura de progressão de carreira na área da saúde, em que no Reino Unido, acabam por existir nove níveis de progressão de carreira, de acordo com o estudo. Para cada nível de progressão, são exigidas diversas competências, na sua maioria bastante semelhantes.

A segunda componente de um trabalho são os “*National Occupational Standards*”, onde é feita uma descrição do conhecimento e critérios para o desempenho da função.

Posteriormente, existem as “*Employability Skills*” que “*includes the characteristics and values that an individual must have before they can do a job effectively*” (Skills for Health, 2014: 5).

Em último, temos os “*Factors Specific to this Job*”, que dizem respeito sobretudo às qualificações exigidas, ao contexto do trabalho em si, em que local o mesmo é desempenhado e as “*lines of responsibility and accountability*”.

Além do estudo descrever quais as componentes que um trabalho possui, a questão mais aprofundada e importante são as competências requeridas em cada nível de carreira. Deste modo, são valorizadas as competências de:

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

“communication, mathematics and use of information technology (IT) (...); team working skills and attributes needed for the provision of efficient, compassionate and effective healthcare (...); personal skills, qualities, values and behaviours that contribute to the provision of efficient, compassionate and effective healthcare”. (Skills for Health, 2014)

Dentro do primeiro grupo de competências requeridas, além das que são referidas, ainda se incluem competências de *“customer care”*, enquanto nas competências de trabalho em equipa valoriza-se o trabalho com os outros, intitulado muitas vezes de relacionamento interpessoal e a capacidade de resolução de problemas. Já no terceiro e último grupo de competências, destaca-se a capacidade em ter uma atitude positiva, valores e comportamentos, que acabam por ser bastante essenciais na área em causa, ser uma pessoa responsável, adaptável e estar recetivo a formação e aprendizagem contínua. Estes mesmos aspetos, são referidos em todos os níveis de carreira, sendo que ao serem detalhados poderão existir algumas diferenças, ainda que ténues. Contrariamente a este estudo, que abrange todas as posições na área da saúde e que de certa forma estuda os níveis de progressão de carreira na área e as competências que se requerem em cada uma, Messum *et. al* (2015) por sua vez, estudam que competências são requeridas aos novos gestores/administradores da saúde.

Apesar de estudarem o caso da Austrália, país anglo-saxónico, os autores referem ainda que no Reino Unido e no serviço de saúde público deste país, desde 2000 são mais valorizadas as competências genéricas. Já na Austrália, as competências mais valorizadas, de acordo com o *Graduate Outlook Australia*, com base em *surveys* feitos a empregadores, são:

“(...) interpersonal and communication skills (...), passion/knowledge of industry/drive/commitment/attitude, critical reasoning and analytical skills/problem solving/lateral thinking/technical skills, (...) academic qualifications, work experience, cultural alignment and values fit, emotional intelligence and teamwork.” (Messum *et. al*, 2015: 29)

Das competências referidas, as mais importantes para os autores são as que estão relacionadas com a comunicação e relacionamento interpessoal e com a

experiência profissional. É possível verificar também, a existência de um detrimento das competências específicas em função das gerais.

O surgimento de competências emergentes é outro dos tópicos discutidos. Cada vez mais, irão ser requeridas competências relacionadas com a liderança, gestão da mudança, gestão financeira, acompanhamento de outros profissionais, igualmente intitulado de *mentoring* e a valorização das qualidades pessoais.

Entre a realidade britânica e australiana, é possível estabelecer semelhanças, sobretudo no que diz respeito ao relacionamento interpessoal e trabalho de equipa, bastante valorizados. Porém, existem diferenças respeitantes à experiência profissional, à cultura e inteligência emocional, que no Reino Unido aparentemente não são requeridas ao invés da Austrália, onde fazem parte do grupo das competências mais requeridas aos novos gestores/administradores do setor da saúde.

1.4. Condições oferecidas aos profissionais da saúde

Se até aqui, é dada ênfase às competências mais requeridas ou valorizadas na área da saúde, Lucchetti & Lucchetti (2014) defendem uma abordagem distinta. Depois de analisarem uma amostra de 571 anúncios de emprego no Brasil, os autores constataram que foi dada uma maior ênfase às condições oferecidas ao invés das competências requeridas. Deste modo, o estudo dos autores também se baseou nessas condições oferecidas, sendo elas: o vínculo contratual; o local de emprego, o tipo e valor do salário; benefícios, quando existam e por último, uma breve descrição da vaga em si.

Outras questões são igualmente abordadas pelos autores, pertinentes de algum modo e que importam referir, sendo elas o número de vagas por especialidade e o vínculo contratual oferecido. Sucintamente, em termos de número de vagas, constatou-se que a especialidade de “*Clínica Médica*” possui maior número de vagas, contrastando com especialidades como a Medicina Familiar e a Cirurgia. Já relativamente ao vínculo contratual que é oferecido, o regime que se rege pela lei do trabalho é o mais oferecido, visto que ao abrigo da mesma, existem diversas regalias. Também o vínculo contratual ao abrigo de concursos públicos lançados é usualmente oferecido aos futuros profissionais.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

No caso português, em relação às condições oferecidas a médicos e enfermeiros, a única condição que é publicamente divulgada nos portais dos diversos sindicatos dos profissionais de saúde como por exemplo o SEP² e o SIM³, é o salário auferido por estes mesmos profissionais. Estão disponíveis para consulta tabelas salariais disponibilizadas inclusive pelos sindicatos dos médicos como dos enfermeiros, em que são apresentados os valores a auferir de acordo com o nível de carreira em que estão situados. Começando pelos médicos que estejam em início de carreira e que exerçam Medicina Geral e Familiar, o valor auferido ronda os 1.390,46€ mensais (9,16€ por hora), trabalhando 35 horas semanais. Já para um médico no topo da sua carreira, em que é considerado um Assistente Graduado Sénior ou Chefe de Serviço, o valor ronda os 3.089,92€ mensais (20,37€ por hora), trabalhando igualmente 35 horas semanais. Relativamente aos enfermeiros, em Portugal, um recém-licenciado ao iniciar carreira irá auferir de acordo com a tabela salarial disponível pelo SEP, 1201,48€ mensais, ao passo que um enfermeiro no topo da carreira auferirá 2849,22€ mensais.

No entanto, estes valores contrastam com a realidade britânica, bastante distinta da portuguesa. No Reino Unido, de acordo com o portal Emprego Saúde⁴, um enfermeiro em início de carreira, irá auferir um salário mínimo na ordem das £21.692 anuais, o que perfaz £1807 mensais, um valor superior ao que é ganho em Portugal. Devido ao facto de no Reino Unido os custos serem acrescidos, ao salário são acrescentados suplementos de modo a ajudar no elevado custo de vida do país, como por exemplo ajuda no alojamento, alimentação e nos transportes. O mesmo se aplica no caso dos médicos⁵, em que de acordo com o jornal *Daily Mail*, o salário de um médico de família inglês ronda as £53.600 anuais, o que em euros perfaz 5100€ mensais. Como a falta de médicos de Medicina Geral também se faz sentir no país, o governo britânico muitas das vezes paga aos profissionais de outros países valores remuneratórios superiores, de modo a atrair os profissionais.

² - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
http://www.sep.org.pt/files/uploads/2017/06/sep_23062017_TSEnfermagem_2017_35horas_a_partir_1abril.pdf. Acedido a 27 de Agosto de 2018.

³ - Sindicato Independente dos Médicos.
https://www.simedicos.pt/fotos/editor2/ficheiros/tabela_salarial_2018.pdf. Acedido a 27 de Agosto de 2018.

⁴ - <https://www.empregosaude.pt/salarios-para-enfermeiros-no-reino-unido-nhs-43083/>. Acedido a 27 de Agosto de 2018.

⁵ - <http://www.portalcoimbra.com/portal/quanto-ganha-um-medico-na-inglaterra/>. Acedido a 27 de Agosto de 2018.

Capítulo II - Metodologia da pesquisa

De modo a efetuar um estudo mais exaustivo acerca da área da saúde em Portugal e Reino Unido, a abordagem escolhida para o efeito foi a metodologia quantitativa e um estudo de âmbito descritivo. Esta foi escolhida de modo a serem identificadas as competências requeridas e as condições de trabalho. Também é necessário recorrer a técnicas estatísticas, pelo que a escolha por esta abordagem tornou-se ainda mais pertinente. Por sua vez, as variáveis usadas no estudo são de âmbito dicotómico, em que cada competência era classificada como “Requer” ou “Não Requer” na base de dados utilizada.

2.1. Objeto de estudo

O objeto de estudo são os anúncios de emprego divulgados *online*. Esses anúncios são a fonte privilegiada para identificar as competências procuradas na área da saúde em Portugal e Reino Unido.

2.2. Amostra

O tipo de amostra considerado mais pertinente para o estudo, foi a amostra intencional. A mesma foi escolhida porque propositadamente foram escolhidos alguns elementos da população a analisar, que são desta forma os mais relevantes ou os mais representativos para o estudo.

Dentro da área da saúde, foram intencionalmente escolhidos anúncios de emprego para as seguintes profissões: médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde/ação médica e outros profissionais considerados pertinentes para a dissertação. Assim, é justificável a escolha deste tipo de amostra em concreto.

2.3. Procedimentos de recolha e tratamento de dados

De acordo com a abordagem escolhida, tornou-se necessário definir de que forma são recolhidos os dados e como os mesmos são por sua vez tratados. Também teve de ser equacionada a técnica de tratamento e recolha que mais se adequa a este estudo.

A primeira técnica utilizada, no que diz respeito à recolha de dados, prende-se com a análise de informação disponível. Desta forma, foram recolhidos 171 anúncios de emprego num período compreendido entre novembro de 2017 e abril de 2018, de diversas plataformas de emprego como o Net-Empregos, Sapo Emprego, EURES, Universia e Trabalhando. Foi analisada a informação contida nesses anúncios, no que diz respeito às competências que são requeridas e às condições que também são oferecidas nessas oportunidades de emprego.

Numa segunda fase, e de modo a efetuar o tratamento dos dados recolhidos, procedeu-se a uma análise estatística descritiva e multivariada. A análise descritiva visa analisar a frequência de cada competência requerida, que tipo de contrato é mais oferecido e que condições oferecidas mais prevalecem. Num segundo momento, foi aplicada uma análise de *clusters* hierárquicos exploratória de modo a identificar tipos de competências mais procuradas. Este tipo de análise é pertinente neste estudo, devido ao facto de existirem variáveis dicotómicas (competência especificada ou não especificada nos anúncios) e de modo a reduzir e simplificar a apresentação dos dados. Desta análise, resultaram dois *clusters* de competências, destacando-se: as competências transversais, partilhadas pela generalidade das profissões da saúde e as competências a que se designa de específicas, mais diretamente associadas à área da saúde.

Por último, importa salientar que na análise dos dados, a mesma é sempre uma análise comparada entre os dois países selecionados para o estudo, Portugal e Reino Unido.

Capítulo III - Análise de resultados

Depois da recolha e posterior análise dos anúncios de emprego para oportunidades na área da saúde em Portugal e no Reino Unido, podemos dividir a análise dos mesmos em dois vetores, como já foi referido anteriormente: o primeiro, as competências que são requeridas aos profissionais de saúde e o segundo as condições que lhe são oferecidas.

A partir daqui, tornou-se necessário definir quais as variáveis a utilizar na análise estatística multivariada, de acordo com a sua pertinência para o estudo.

Neste sentido, com o objetivo de facilitar a análise dos resultados e a posterior discussão dos mesmos, todas as variáveis utilizadas no estudo e com os dados dos dois países agregados, foram agrupadas numa tabela de âmbito descritivo (Quadro 1):

Variáveis	Estimativas
Competências Requeridas (Refere = 1)	
- Dinamismo	26,9%
- Capacidade de comunicação	24%
- Organização e planeamento	17%
- Responsabilidade	15,8%
- Proatividade	15,2%
- Trabalho em equipa	15,2%
- Relacionamento interpessoal	14%
- Orientação cliente/família	13,5%
- Espírito equipa/entreaajuda	9,9%
- Empatia	8,2%
Análise de Clusters Hierárquicos	
- Competências específicas à área da saúde (=1)	93%
Tipo de Contrato Oferecido	
- Não Especifica	60%
- Contrato Permanente	12,2%
- Contrato Termo Certo	7%
- Contrato Termo Incerto	1,7%
- Contrato Sem Termo	1,7%
- Contrato Prestação de Serviços	13,9%
- Estágio	3,5%
Tipo de Horário Oferecido	
- Não Especifica/a definir	47%
- Horário Tempo Inteiro	34,8%
- Horário Tempo Parcial	9,6%
- Horário Tempo Inteiro ou Parcial	4,3%
- Horário Disponibilidade Total	2,6%
- Horário Flexível	1,7%
Condições Oferecidas (Refere = 1)	
- Férias/Subsídio de Férias	10,4%
- Alojamento	24,3%
- Subsídio Alimentação/Refeições	11,3%
- Formação Contínua/Supervisão Clínica	13,9%
- Integração no Reino Unido	9,6%
- Possibilidade de integração	11,3%

Quadro 1. Tabela descritiva das variáveis usadas no estudo.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

De acordo com o quadro apresentado, as variáveis utilizadas e que são de certo modo as mais pertinentes para este estudo são: a frequência relativa das competências requeridas; os *clusters* de competências, resultantes do agrupamento das competências requeridas; o vínculo contratual oferecido aos profissionais de saúde; o tipo de horário a praticar, e por último as condições oferecidas mais relevantes em termos percentuais.

Dos dados apresentados, é possível destacar alguns resultados que poderão ser interessantes, nomeadamente em relação às competências requeridas, onde a competência de dinamismo prevalece com 26,9% dos anúncios a referirem ser necessária essa competência, seguindo-se a capacidade de comunicação, onde 24% referem ser requerida essa competência. No que diz respeito ao vínculo contratual e horário oferecidos, em ambas as variáveis, na maioria dos anúncios de emprego recolhidos não é especificado qual o tipo de contrato que é oferecido aos profissionais de saúde nem o horário de trabalho que os mesmos terão de praticar.

Em relação às condições oferecidas, de acordo com a tabela descritiva apresentada, é possível salientar que para os dois países estudados, os resultados são bastante dispersos. Contudo, a condição oferecida que se destaca é a oferta de alojamento, em que 24,3% dos anúncios refere que aos profissionais de saúde é oferecido alojamento aos mesmos. Em segundo lugar, com alguma diferença em termos percentuais, em 13,9% dos anúncios é referido que é oferecida formação contínua ou supervisão clínica aos profissionais da área ao longo da sua atividade na referida oportunidade profissional.

3.1. Competências requeridas aos profissionais de saúde

Competências Requeridas	Frequência Relativa
Dinamismo	26,9%
Capacidade de comunicação	24%
Organização e planeamento	17%
Responsabilidade	15,8%
Proatividade	15,2%
Trabalho em equipa	15,2%
Relacionamento interpessoal	14%
Orientação cliente/família	13,5%
Espírito equipa/entreaajuda	9,9%
Empatia	8,2%

Quadro 2. Competências mais requeridas aos profissionais de saúde nos anúncios de emprego.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Ao analisar os anúncios de emprego, e ao proceder ao levantamento de quais as competências mais requeridas para Portugal e Reino Unido em conjunto, conseguimos chegar a uma lista composta pelas dez competências que são mais valorizadas no recrutamento de profissionais do setor da saúde.

Numa primeira análise, é possível constatar que em termos percentuais, a diferença entre cada competência é bastante próxima. Isto significa que nenhuma das competências requeridas referidas se destaca, o que poderá traduzir-se numa grande importância de todas as competências na área da saúde. Por outro lado, pode-se estar perante um perfil de competências que ainda não se encontra bem definido no que concerne aos profissionais do setor da saúde, visto que pelos resultados apresentados, os mesmos são algo dispersos. Esta não existência de um perfil de competências definido para a área da saúde, foi visível aquando da recolha e análise de anúncios de emprego, visto que de anúncio para anúncio, as competências que eram requeridas eram na maioria das vezes, bastante diferentes.

No entanto, de acordo com os resultados apresentados, a competência que possui maior frequência relativa é a competência de dinamismo, que está presente em 26,9% dos anúncios, seguindo-se as competências de capacidade de comunicação e organização e planeamento, presentes em 24% e 17% dos anúncios, respetivamente. Com base nestes dados, pode-se constatar que na área da saúde e para o conjunto dos dois países analisados, estas competências são bastantes valorizadas.

Do lado oposto da lista, existem duas competências que são menos valorizadas no setor da saúde, sendo elas o espírito de equipa/entregajuda, referidas em 9,9% dos anúncios analisados e a empatia, referida em 8,2% dos anúncios. Estas competências poderão ser as menos valorizadas nesta área, devido ao facto de serem consideradas competências genéricas, ou seja, que poderão ser consideradas transversais a todas as áreas de atuação profissional e igualmente valorizadas em qualquer área. Também o facto de não contribuírem significativamente para o desempenho das funções na área da saúde, pode igualmente contribuir para que sejam as competências que são menos requeridas ou valorizadas nesta mesma área.

3.2. Tipos de competências: *clusters* de competências

<i>Cluster 1 – Competências Específicas à área da saúde</i>	<i>Cluster 2 – Competências Transversais a todas as áreas</i>
- Orientação cliente/família; - Organização e planeamento; - Análise e identificação de prioridades; - Decisão em caso de stress; - Espírito equipa/entreadajuda; - Dinamismo; - Empatia; - Interesse pela área; - Motivação para trabalhar.	- Relacionamento interpessoal; - Responsabilidade; - Pontualidade; - Assiduidade; - Proatividade; - Capacidade de comunicação; - Trabalho em equipa.

Quadro 3. *Clusters* de competências requeridas aos profissionais de saúde.

Com base no número de anúncios recolhidos, na análise de *clusters*, foi possível determinar a existência de dois *clusters* principais. O primeiro, que agrupa todas as competências que são de certo modo, específicas à área da saúde e determinantes na atuação neste mesmo setor, designam-se de “competências específicas”. Este mesmo *cluster*, engloba competências desde a orientação para o cliente/família, organização e planeamento e a análise e identificação de prioridades, úteis em possíveis situações críticas que venham a existir até a competências como a decisão em caso de stress, dinamismo e motivação para trabalhar na área. Esta última competência, na área da saúde é bastante fulcral, visto que esta mesma área de atuação obriga a uma intensa carga horária de trabalho e a lidar com situações consideradas difíceis. Isto faz com que a motivação seja um fator essencial para os profissionais da saúde desempenharem da melhor forma as suas tarefas em contextos adversos.

Por sua vez, o segundo *cluster* incide sobre competências que poderão ser requeridas em qualquer área de atuação profissional, por isso sugere-se a designação de “competências transversais”. É de destacar a competência de relacionamento interpessoal, importante em qualquer setor profissional, no entanto, outras competências como a responsabilidade, pontualidade, assiduidade, proatividade, a capacidade de comunicação e trabalho em equipa estão igualmente presentes no segundo *cluster*. Estas são de certo modo importantes, podendo ser requeridas ou valorizadas em qualquer setor profissional, estando assim presentes no segundo *cluster* de competências.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Estes dois grupos de *clusters*, como anteriormente referido foram definidos com o objetivo de sintetizar a informação e facilitar a análise de dados. Para tal, em relação à análise das competências requeridas por país e também por profissão, a mesma posteriormente será efetuada com base nos dois *clusters* de competências anteriormente definidos.

3.2.1. Atributos requeridos aos profissionais da saúde por país

Atributos Requeridos	Portugal	Reino Unido	Total (em linha)
Competências específicas à área da saúde	66,1%	33,9%	100%
Competências transversais à área da saúde	87,2%	12,8%	100%

Quadro 4. Atributos requeridos por país.

Em relação à análise dos atributos requeridos por país, esta análise compreende os dois grupos de *clusters* analisados, sendo eles as competências específicas e transversais à área da saúde.

Ao proceder à análise destes atributos, separando os dois países estudados, Portugal e Reino Unido, é possível constatar a existência de algumas diferenças, em termos do peso de cada atributo em cada país.

Começando por analisar o peso do *cluster* das “competências específicas” ao setor da saúde, podemos constatar que em Portugal, 66,1% dos anúncios de emprego analisados referem que se valorizam este tipo de competências nos profissionais a contratar. Já relativamente ao caso do Reino Unido, em relação a este grupo de competências em específico, 33,9% dos anúncios referem a valorização das competências específicas ao setor da saúde. Podemos depreender com estes dados numa primeira fase, que a maioria das competências específicas ao setor são referidas nos anúncios de emprego para vagas em Portugal, apesar de os mesmos dados para o caso britânico serem também algo expressivos.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

No que concerne às “competências transversais” à área da saúde, é de salientar que para os anúncios de emprego para vagas em Portugal, o peso deste grupo de competências é elevado, em que em 87,2% dos anúncios é referida a valorização de alguma das competências pertencentes ao *cluster* das competências transversais à área da saúde. Ao passo que no Reino Unido, o peso das competências deste grupo que são referidas nos anúncios é praticamente residual, contando com apenas 12,8% dos anúncios de emprego que referem a valorização deste tipo de competências. Conclui-se de forma preliminar que competências de âmbito mais genérico e requeridas em outros setores de atividade profissional, são amplamente requeridas aos profissionais da saúde em Portugal, enquanto no Reino Unido praticamente não são enunciadas nos anúncios de emprego.

Em suma, a partir dos dados apresentados, é possível constatar que em Portugal é onde existe um maior peso e detalhe das competências que são requeridas aos profissionais da saúde, nomeadamente competências que são também valorizadas em outros setores de atividade profissional. No que é respeitante ao caso do Reino Unido, nos anúncios para vagas nesse país, o detalhe das competências valorizadas acaba por ser bastante menor, em que nos anúncios são referidas outras características que são requeridas aos profissionais que desejem trabalhar nesse país, ao invés das competências propriamente ditas, sejam elas específicas ou transversais à área da saúde, o que explica as baixas percentagens verificadas no quadro acima apresentado.

3.2.2. Atributos requeridos aos profissionais de saúde

Profissão	Competências específicas	Competências transversais	Total (em linha)
Médico	56,7%	43,3%	100%
Enfermeiro	65,3%	34,7%	100%
Auxiliar de Saúde/Ação Médica	86,4%	13,6%	100%
Outros	90%	10%	100%

Quadro 5. Atributos requeridos por profissão.

Analisando os atributos requeridos por profissão, para o efeito foram delimitadas quatro grandes profissões na área da saúde, com o intuito de facilitar a análise e a

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

apresentação dos dados. As mesmas são: médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde ou de ação médica, também denominados de Assistentes Operacionais e por último os Outros, onde podemos incluir os Assistentes Dentários, Auxiliares de Geriatria e outras profissões consideradas relevantes.

Começando pelo primeiro grupo de profissionais, os médicos, à primeira vista constata-se que as diferenças entre competências específicas e transversais à área da saúde não são tão acentuadas para este grupo de profissionais. Contudo, as competências específicas à área da saúde são mais frequentemente enunciadas (56,7% dos anúncios para médicos), enquanto as competências transversais são requeridas em 43,3% dos anúncios.

Já para o segundo grupo de profissionais, os enfermeiros, a diferença em termos percentuais entre os dois grupos de competências já é maior. A estes profissionais, também são as competências específicas que são as mais frequentemente referidas, em que existe referência a estas em 65,3% dos anúncios para oportunidades de emprego para estes profissionais. Em apenas 34,7% dos anúncios para enfermeiros, é que é requerida alguma competência transversal à área da saúde, o que começa por representar um maior peso das competências de âmbito específico que são requeridas maioritariamente a estes profissionais de saúde.

Para os anúncios de auxiliares de saúde/ação médica, o panorama já é algo distinto. Aqui, estamos perante uma das profissões da área da saúde em que o perfil de competências poderá já estar bem delimitado, dado o peso das competências específicas nos anúncios de emprego para vagas destes profissionais. Em 86,4% dos anúncios de emprego é referida a valorização das competências de âmbito mais específico à área da saúde. Por outro lado, apenas 13,6% dos anúncios para auxiliar de saúde/ação médica referem serem valorizadas competências mais genéricas e que são transversais à área.

Em relação às outras profissões do setor da saúde, as competências transversais à área quase que não são valorizadas. Neste grupo, que inclui variadas profissões, 90% dos anúncios de emprego referem que são valorizadas competências específicas ao invés dos 10% que referem serem valorizadas as competências transversais ao setor.

Por último, é possível constatar que em todas as profissões na área da saúde a frequência das competências específicas é superior, o que pode se traduzir numa delimitação de um perfil de competências no setor da saúde. Todavia, o facto de nos médicos e enfermeiros a frequência das competências específicas ser maioritário, mas

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

com um maior equilíbrio com a frequência das competências transversais, pode significar que para estes dois profissionais, o perfil de competências poderá não estar ainda bem definido.

3.3. Vínculo contratual oferecido

País	Tipo de Contrato	Frequência Relativa
Portugal	- Não Especifica	68,3%
	- Contrato Termo Certo	7,3%
	- Contrato Sem Termo	1,6%
	- Contrato Prestação de Serviços	19,5%
	- Estágio	3,3%
	Total	100%
Reino Unido	- Não Especifica	47,9%
	- Contrato Permanente	45,8%
	- Contrato Termo Certo	2,1%
	- Contrato Termo Incerto	4,2%
	Total	100%

Quadro 6. Tipos de contrato oferecidos em Portugal e Reino Unido.

Relativamente ao vínculo contratual predominante em Portugal e Reino Unido na área da saúde, é possível constatar que existem diferenças significativas em relação ao mesmo.

Em Portugal, 68,3% dos anúncios de emprego analisados não especificam qual é o vínculo contratual que é oferecido aos profissionais de saúde.

Contudo, o vínculo contratual que é o mais oferecido aos profissionais no conjunto dos anúncios analisados é o contrato em regime de prestação de serviços ou os também intitulados “recibos verdes”. O facto de em 19,5% dos anúncios ser referido que a oportunidade de emprego é ao abrigo deste vínculo contratual, ocorre devido ao facto de o sistema de saúde em Portugal ter sofrido diversas reestruturações, nomeadamente o facto de terem começado a operar neste setor empresas privadas (Caeiro, 2015). Com esta

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

alteração, os profissionais da saúde perderam alguma da independência que detinham, porque a contratação destes deixou de ser feita diretamente com o Ministério da Saúde e passou a ser feita com as empresas privadas que foram surgindo e que funcionam em regime de prestação de serviços. Isto demonstra que em Portugal na área da saúde ainda existe e continuará a existir alguma precariedade e instabilidade para os profissionais da área com tendência a crescer, o que poderá fazer com que muitos prefiram exercer a sua atividade fora do país. No extremo oposto, o contrato a termo certo apenas é referido em 7,3% dos anúncios e o contrato sem termo, que é o vínculo contratual que permite uma maior estabilidade a nível profissional, é referido em apenas 1,6% dos anúncios. Igualmente, esta baixa percentagem representa também a precariedade a que os profissionais do setor da saúde se encontram atualmente sujeitos em Portugal.

No Reino Unido, o panorama no que concerne ao vínculo contratual é bastante distinto. Apesar de a maioria dos anúncios para oportunidades na área da saúde para este país não especificarem qual o vínculo contratual oferecido, em que 47,9% dos anúncios não fazem essa mesma referência, o vínculo contratual que acaba por ser o mais oferecido é o contrato permanente. Este vínculo contratual é referido em 45,8% dos anúncios de emprego analisados, o que indica que o setor da saúde no Reino Unido oferece estabilidade e segurança em termos contratuais aos profissionais do setor da saúde. Este fator poderá ser um motivo para que muitos deles se sintam motivados a emigrar para este país em busca de melhores oportunidades e condições de trabalho mais favoráveis, o que contrasta com o caso português. Por sua vez, os vínculos contratuais menos estáveis, tais como os contratos a termo certo e incerto, são referidos em apenas 2,1% e 4,2% dos anúncios, respetivamente. Esta situação, possivelmente poderá representar o facto de que a precariedade e instabilidade neste setor são algo que poderá ser inexistente no Reino Unido, em detrimento da estabilidade e segurança na área de atuação profissional em causa, que no país poderá ser algo valorizado.

3.4. Condições oferecidas no setor da saúde

Condições Oferecidas	Portugal	Reino Unido
Férias/Subsídio de Férias	_____	31,3%
Alojamento	_____	79,2%
Subsídio Alimentação/Refeições	13,8%	4,2%
Formação Contínua/Supervisão Clínica	2,4%	37,5%
Possibilidade de integração de projeto/progressão	12,2%	20,8%
Turnos/Folgas Rotativas	5,7%	4,2%
Integração no Reino Unido	_____	35,4%
Viagens para o Reino Unido	_____	25%
Ajuda no IELTS/teste de inglês	_____	20,8%

Quadro 7. Condições oferecidas aos profissionais da saúde, por país.

De modo a proceder à análise das outras condições oferecidas aos profissionais de saúde em Portugal e Reino Unido, foram apenas consideradas as nove condições oferecidas que são as mais referidas nos anúncios de emprego analisados. É possível constatar que dessas nove condições, três delas apenas se aplicam ao Reino Unido, visto que são específicas para este país.

Em relação a Portugal, e às condições que são oferecidas no nosso país aos profissionais da saúde, a que é mais referida nos anúncios é o subsídio de alimentação/refeições, com apenas 13,8%, seguindo-se pouco abaixo a possibilidade de integração no projeto/progressão de carreira com 12,2%. Por outro lado, as condições oferecidas menos referidas são a oferta de horário em regime de turnos e de folgas rotativas, com 5,7% e em último, a oferta por parte da entidade empregadora de formação contínua/supervisão clínica ao profissional, com apenas 2,4%. As baixas percentagens de referência das condições oferecidas nos anúncios de emprego em Portugal poderão significar que no nosso país, as entidades empregadoras ainda receiam em fazer referência às condições de trabalho que oferecem aos profissionais nos anúncios de emprego, sendo

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

este assunto, à semelhança do nível salarial, um assunto visto como “tabu”, em ser referido numa primeira fase de recrutamento no setor da saúde.

No caso do Reino Unido, constata-se preliminarmente que as condições oferecidas na área da saúde, possuem resultados percentuais dispersos, o que poderá significar que nos anúncios de emprego para este país é recorrente serem descritas quais são as condições oferecidas aos profissionais numa fase inicial do processo de recrutamento.

É de realçar, que a condição oferecida mais referida nos anúncios é a oferta de alojamento a quem vai para o Reino Unido trabalhar no setor, com 79,2% de referências. Esta percentagem elevada regista-se devido ao facto de o alojamento no Reino Unido, poder ter um peso significativo no orçamento mensal e que caso fosse suportado pelos próprios profissionais poderia reduzir o valor auferido e deixasse de compensar ir trabalhar para o país. Em seguida, já mais abaixo com 37,5% de referência nos anúncios, encontra-se a formação contínua/supervisão clínica, o que traduz a existência de acompanhamento dos trabalhadores da saúde na chegada ao país, perante uma nova realidade, e no decorrer da sua carreira profissional no mesmo. A ajuda na integração no Reino Unido, também é referida em 35,4% dos anúncios de emprego, compreendendo a ajuda na obtenção da documentação até ao registo no sistema de saúde NHS, seguindo-se posteriormente a oferta de férias e pagamento de subsídio, em 31,3% dos anúncios. Por sua vez, o pagamento das viagens para o Reino Unido, sobretudo no que concerne à primeira deslocação de Portugal para o país, é referida em 25% dos anúncios, de modo a incentivar de alguma forma os profissionais a deslocarem-se para o Reino Unido. Com 20,8%, a mesma percentagem de referência nos anúncios de emprego, encontram-se a oferta da possibilidade de integração ou progressão no projeto e a oferta do teste de aptidão na língua inglesa, o IELTS - *International English Language Testing System*, de modo a facilitar a aprendizagem e a certificação dos trabalhadores da área no domínio da língua inglesa.

Por último, e no extremo oposto, igualmente com a mesma percentagem de referência nos anúncios de emprego encontram-se a oferta de horários por turnos e folgas rotativas e também o pagamento de refeições e de subsídio de alimentação, com referência em 4,2% dos anúncios, sendo este o valor mais baixo verificado de acordo com a análise.

Capítulo IV - Discussão de resultados

Depois de analisados os principais resultados obtidos, é importante estabelecer e analisar a relação entre estes e o que é defendido na literatura pelos diversos autores, que foram referidos anteriormente. Para tal, é igualmente importante resumir quais os principais resultados obtidos na presente dissertação e assim compará-los com a teoria existente.

O tópico mais aprofundado pelos autores e pela literatura referida foram quais as competências que são mais valorizadas aos graduados do ensino superior no geral e aos profissionais do setor da saúde.

Relativamente às competências requeridas aos profissionais de saúde, e de acordo com os dados obtidos pela recolha de anúncios de emprego, ao serem analisados tanto os casos de Portugal e Reino Unido como recorrendo a uma análise por profissões da saúde, é possível aferir que entre competências transversais a qualquer área e competências específicas ao setor da saúde, são estas últimas que prevalecem de um modo geral em ambas as análises. As únicas exceções existentes são os casos dos médicos e enfermeiros, em que nestes existe um certo equilíbrio entre a prevalência dos dois grupos de competências. Deste modo, no grupo de competências mais valorizadas, que são as competências específicas, estão incluídas competências como: orientação cliente/família; organização e planeamento; análise e identificação de prioridades; decisão em caso de stress; espírito equipa/entreaajuda; dinamismo; empatia; interesse pela área, e por último, motivação para trabalhar.

Nesse sentido, na literatura existente acerca dessa mesma temática, as competências mais requeridas aos profissionais de saúde, na sua maioria vão ao encontro dos resultados obtidos com a análise de anúncios para empregos na área, existindo também opiniões distintas.

Uma das primeiras referências em relação às competências requeridas na área, Silva & Tanaka (1999), defendem um ponto de vista bastante semelhante aos resultados que foram obtidos. Estes dizem que a comunicação, trabalho em equipa, resolução de problemas, tomada de decisão e a organização e planeamento são competências preponderantes no setor da saúde. Outros autores como Bennett (2002), Dias & Paiva (2011), *Skills for Health* (2014) e Suleman (2016) igualmente apresentam conclusões semelhantes aos resultados obtidos, defendendo também que competências de

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

responsabilidade, relacionamento interpessoal, empatia e capacidade de adaptação são requeridas aos profissionais da saúde. Por sua vez, Bennett acaba por destacar especialmente uma outra competência, a da criatividade/ inovação como bastante fulcral um profissional da área da saúde deter, sendo esta dificilmente associável a este setor de atuação.

Contrariamente, conclusões que diferem dos resultados obtidos foram apresentadas por Gondim *et. al* (2005), que por sua vez defendem que a dedicação e a disponibilidade para deslocações, são algo bastante valorizado aos profissionais da área da saúde. Por outro lado, fazendo referência ao caso australiano, Messum *et. al* (2015), argumentam que além da comunicação, trabalho em equipa e interesse pela área, que são algumas das competências mais requeridas nos anúncios de emprego, outras como o alinhamento cultural e a inteligência emocional são requeridas aos profissionais da área da saúde que trabalham neste país. Estes autores, do conjunto da literatura analisada são os que apresentam uma opinião bastante distinta, ao apontarem como sendo valorizadas competências que não são associáveis de todo a um setor como o da saúde.

Por último, é de salientar a referência por parte de alguns autores da valorização das competências de liderança e flexibilidade no setor da saúde. As mesmas, que facilmente são associáveis à área, são referidas como importantes por Furukawa & Cunha (2010), Dias & Paiva (2011), *EU Skills Panorama 2014*, Botomé & Lorenzini (2015) e Suleman (2016).

Apesar de na literatura, estas duas competências serem amplamente referidas e discutidas como importantes para o setor, nos resultados que foram obtidos através da recolha de anúncios de emprego, as mesmas praticamente não são referidas. É possível de certa forma, à partida concluir que na prática as competências de liderança e flexibilidade são irrelevantes aquando da contratação de profissionais do setor da saúde, enquanto a literatura acerca dessa temática defende o contrário. Aqui, podemos estar perante uma das maiores diferenças existentes entre o que defende a literatura analisada e o que é obtido através da análise efetuada aos anúncios de emprego e o que na prática realmente acontece no processo de contratação na área da saúde.

Em suma, de acordo com a análise dos anúncios de emprego, é possível constatar que o perfil de competências dos profissionais da saúde ainda não está definido, visto que em cada anúncio são valorizadas competências distintas, não sendo em cada anúncio valorizadas as mesmas competências. Todavia, e de acordo com os dados obtidos, o perfil

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

de competências dos profissionais de saúde que se apurou, tanto na literatura como nos anúncios de emprego e em Portugal e no Reino Unido, pauta-se pelo predomínio das competências específicas ao setor da saúde. Assim, o perfil de competências dos profissionais do setor é caracterizado pelas seguintes competências: orientação cliente/família; organização e planeamento; análise e identificação de prioridades; decisão em caso de stress; espírito equipa/entreaajuda; dinamismo; empatia; interesse pela área e motivação para trabalhar.

Por último, em relação às condições que são oferecidas na área da saúde, existe uma discrepância entre o que existe acerca dessa mesma temática e os dados obtidos dos anúncios acerca do que é oferecido no setor. Tanto em Portugal como no Reino Unido, o foco é sobretudo em relação ao salário auferido pelos profissionais, sendo que em ambos os países, os níveis salariais estão devidamente tabelados pelos órgãos governamentais e descritos de acordo com os níveis de progressão na carreira, no caso dos médicos e dos enfermeiros.

Já nos anúncios de emprego, em Portugal, o salário a ser oferecido aos profissionais praticamente não é referido, sendo essa referência para os empregadores ainda algo que é considerado “tabu”. No Reino Unido, essa realidade é bastante distinta. A maioria dos anúncios, além das competências que são requeridas, descrevem qual o intervalo salarial que irão auferir, algumas vezes discriminando o valor a receber em início de carreira e num nível mais elevado, sendo comum a referência dos valores a auferir ser feita em termos anuais ou por hora trabalhada. A referência dos valores em termos mensais para anúncios do Reino Unido, acaba por algo bastante raro, de acordo com análise efetuada. Na maioria dos anúncios, à semelhança do que é dito no portal Emprego Saúde, também se constatou a existência do pagamento de suplementos além do salário base, suplementos esses que ajudam a suportar o elevado custo de vida britânico e que fazem com que compense emigrar em troca de um nível salarial melhor. Esses suplementos, na maioria das vezes destinam-se a suportar despesas de alojamento, transporte e alimentação que no Reino Unido pesam no orçamento mensal.

Conclusão

Ao longo do processo de recolha e análise dos anúncios de emprego, foi possível constatar que não existe uma uniformização em termos de competências requeridas em Portugal e no Reino Unido. Desta forma, vemos que não existe um perfil de competências completamente definido, no que toca ao recrutamento de médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde/ação médica e outros profissionais relevantes para a área. Do perfil possível de apurar com a análise efetuada, são as competências específicas ao setor da saúde que prevalecem e são as mais requeridas, sendo as mesmas a orientação cliente/família; organização e planeamento; análise e identificação de prioridades; decisão em caso de stress; espírito equipa/entreaajuda; dinamismo; empatia; interesse pela área e motivação para trabalhar. Por sua vez, as competências que são transversais a qualquer área, não são as mais valorizadas, realçando o facto de no Reino Unido estas competências serem praticamente desprezadas e valorizando-se quase exclusivamente as competências específicas à área.

Por profissão, é possível verificar a existência de diferenças significativas. Enquanto para os médicos e enfermeiros, o equilíbrio entre os dois grupos de competências é visível, apesar da prevalência das competências específicas, o mesmo não se verifica relativamente aos auxiliares e a outras profissões. Isto porque para estes profissionais, cerca de 90% das competências valorizadas são específicas e apenas 10% aproximadamente, são competências transversais a qualquer área, o que faz com que nestas profissões em termos de competências, o desfasamento seja maior.

Ainda relativamente aos anúncios de emprego, e comparando os anúncios para Portugal e Reino Unido, é possível aferir que existe uma grande distinção entre o conteúdo dos anúncios para ambos os países. Para Portugal, muitos dos anúncios não referem condições oferecidas, sendo ainda este tema visto como “tabu” para os empregadores portugueses, e apenas descrita uma pequena lista de competências valorizadas.

Para ofertas de emprego no Reino Unido, de modo a captar a atenção dos profissionais portugueses, o conteúdo do anúncio acaba por ser completamente distinto. Em termos de funções e responsabilidades, as mesmas são amplamente descritas no anúncio, ao mesmo tempo que as competências valorizadas. A diferença surge nas condições oferecidas aos profissionais interessados em ir para o país. Nos anúncios para

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

o Reino Unido, existe um grande detalhe referente ao que é oferecido aos profissionais, e em que é possível perceber o principal motivo que leva à crescente emigração de médicos, enfermeiros, auxiliares de saúde e outros profissionais da área.

Exemplo disso, é o vínculo contratual oferecido, em que no Reino Unido, muitos dos anúncios referem que tipo de contrato é oferecido, sendo que é o contrato permanente, o vínculo mais estável o mais oferecido em detrimento de contratos a termo, que oferecem mais instabilidade em termos profissionais. Em Portugal, a maioria dos anúncios não refere o regime contratual oferecido a médicos, enfermeiros e auxiliares. De seguida, são os contratos em regime de prestação de serviços que são os mais oferecidos. É possível verificar a existência de duas realidades distintas, em que em Portugal a instabilidade no setor da saúde ainda é algo visível, ao passo que no Reino Unido a situação é a oposta, valorizando-se a estabilidade de modo a também atrair profissionais para um outro país, devido à igual carência dos mesmos no país.

Neste sentido, com a presente dissertação o principal objetivo que foi delineado, o de definir um perfil de competências dos profissionais do setor da saúde, em Portugal e no Reino Unido foi conseguido ao ter-se chegado a um perfil mais concreto apesar de nos anúncios não existir uma uniformização em termos de competências requeridas. Também conseguiu-se perceber através de diversos fatores, mas sobretudo através das condições oferecidas, os motivos que levaram à crescente vaga de emigração que se fez sentir sobretudo a partir de 2011 e que ainda se faz sentir.

No futuro, seria interessante realizar um estudo desta natureza, devido ao facto de em Portugal o panorama económico-social aparentemente estar a melhorar e devido ao facto de em 2019 o Reino Unido sair da União Europeia. Devido a estes dois fatores, seria interessante estudar esta temática, de modo a perceber se em termos de competências requeridas e condições oferecidas, o panorama do recrutamento de profissionais da saúde, para Portugal e Reino Unido irá mudar significativamente ou irá permanecer estável.

Já em Portugal, em termos de políticas para retenção de profissionais de saúde, os principais atores políticos deveriam apostar mais na retenção dos mesmos, evitando a fuga de capital humano para outros países. A aposta na retenção dos profissionais está a ser feita através de várias fases de contratação, mas cujo número de vagas e condições oferecidas não são suficientes para que os profissionais do setor fiquem a trabalhar em

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos
anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Portugal, pelo que as condições a oferecer deveriam ser repensadas e apostar-se mais em políticas direccionadas para a retenção dos profissionais da saúde em Portugal.

Bibliografia

«Atlas de Oportunidades | Ficha de País | Reino Unido». *Healthy'n Portugal*, Janeiro de 2013.

Baganha, Maria Ioannis, Joana Sousa Ribeiro, e Sónia Pires. «O sector da saúde em Portugal: funcionamento do sistema e caracterização sócio-profissional». Centro de Estudos Sociais, Dezembro de 2002, 1–33.

Bennett, Roger. «Employers' demands for personal transferable skills in graduates: a content analysis of 1,000 job advertisements and an associated empirical study». London Guildhall University, 2002.

Botomé, Fabio, e Elisiane Lorenzini. «Perfil de Competências de Enfermeiros de um Hospital Privado». *Revista de Enfermagem UFPE Online* 8 (Setembro de 2015). <https://doi.org/10.5205/reuol.6812-75590-1-ED.0908sup201506>.

Caeiro, Ana. «Recrutamento de Profissionais de Saúde: O caso da MediPeople». Relatório de Estágio. Lisboa: ISEG - Lisbon School of Economics & Management, Outubro de 2015.

Campos, Alexandra. «Mais de mil médicos emigraram nos últimos três anos». PÚBLICO. Acedido a 22 de Agosto de 2018. <https://www.publico.pt/2017/12/11/sociedade/noticia/mais-de-mil-medicos-emigraram-nos-ultimos-tres-anos-1795503>.

Carvalho, Alda. Classificação Portuguesa das Profissões 2010. Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2011.

Dias, Helaine, e Kely Paiva. «Competências do enfermeiro: estudo em um hospital privado». *Revista Brasileira de Enfermagem* 64, n. 3 (Junho de 2011): 511–20. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672011000300015>.

Fragelli, Thaís, e Helena Shimizu. «Competências profissionais em Saúde Pública: conceitos, origens, abordagens e aplicações». *Revista Brasileira de Enfermagem* 65, n. 4 (Agosto de 2012): 667–74. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672012000400017>.

Furukawa, Patrícia, e Isabel Cunha. «Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro». *Revista Brasileira de Enfermagem* 63, n. 6 (Dezembro de 2010): 1061–66. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672010000600030>.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Gondim, Sônia, Fernanda Brain, Alexandra Bunchaft, e Girleide Feitosa. «Requisitos e Habilidades do Trabalhador: Um Estudo Empírico de Anúncios de Empregos». *Revista de Psicologia* 23, n. 1 (Junho de 2005): 73–86.

ICF GHK and Cedefop. «EU Skills Panorama (2014) Health sector Analytical Highlight.» European Commission, Maio de 2014.

LaFond, Anne, Lisanne Brown, e Kate Macintyre. «Mapping capacity in the health sector: a conceptual framework». *International Journal of Health Planning and Management*. 2002, 17 edição.

Le Deist, Françoise, e Jonathan Winterton. «What is Competence?» *Human Resource Development International* 8, n. 1 (Março de 2005): 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>.

Lima, Ricardo. «Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação». *Pesquisa e Planejamento Econômico* 10, n. 1 (Abril de 1980).

Lucchetti, Alessandra, e Giancarlo Lucchetti. «Mercado de trabalho médico no estado de São Paulo: análise das ofertas de empregos contidas no site “Banco de Empregos Médicos”», 2014, 7.

Maia, Ana. «Emigram mais enfermeiros do que aqueles que as escolas formam». Acedido 21 de Agosto de 2018. <https://www.dn.pt/portugal/interior/emigram-mais-enfermeiros-do-que-as-escolas-estao-a-formar-5100105.html>.

Martins, Alda. «Afimal, quanto ganha um médico?» *TVI24*, 29 de Maio de 2018. <http://www.tvi24.iol.pt/economia/salario/afinal-quanto-ganha-um-medico>.

Messum, D., L. Wilkes, e D. Jackson. «What Employability Skills are Required of New Health Managers?» *Asia Pacific Journal of Health Management*, 2015, 10 edição, sec. 1.

Monteiro, Fábio, e Milton Cappelletti. «Entre 2008 e 2012, o fluxo de emigração portuguesa aumentou 155%». *Observador*. Acedido 21 de Agosto de 2018. <https://observador.pt/2014/06/30/de-2008-2012-o-fluxo-de-emigracao-portuguesa-aumentou-155/>.

Viana, Giomar, e Jandir Lima. «Capital humano e crescimento econômico». *Interações* 11, n. 2 (Dezembro de 2010): 137–48

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise exploratória dos
anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e Reino Unido

Silva, Roseli, e Oswaldo Tanaka. «Técnica Delphi: identificando as competências gerais do médico e do enfermeiro que atuam em atenção primária de saúde». Revista da Escola de Enfermagem da USP 33, n. 3 (Setembro de 1999): 207–16. <https://doi.org/10.1590/S0080-62341999000300001>.

Skills for Health, ed. «Employability Skills Matrix for the Health Sector». Skills for Health, 2014, 1–44.

Suleman, Fátima. «Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject». Procedia - Social and Behavioral Sciences 228 (2016): 169–74. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>.

Suleman, Fátima. «The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options». Higher Education - The International Journal of Higher Education Research 61, n. 1 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0207-0>.

Competências requeridas no mercado de trabalho: uma análise
exploratória dos anúncios de emprego na área da saúde em Portugal e
Reino Unido

Anexos

Anexo A)

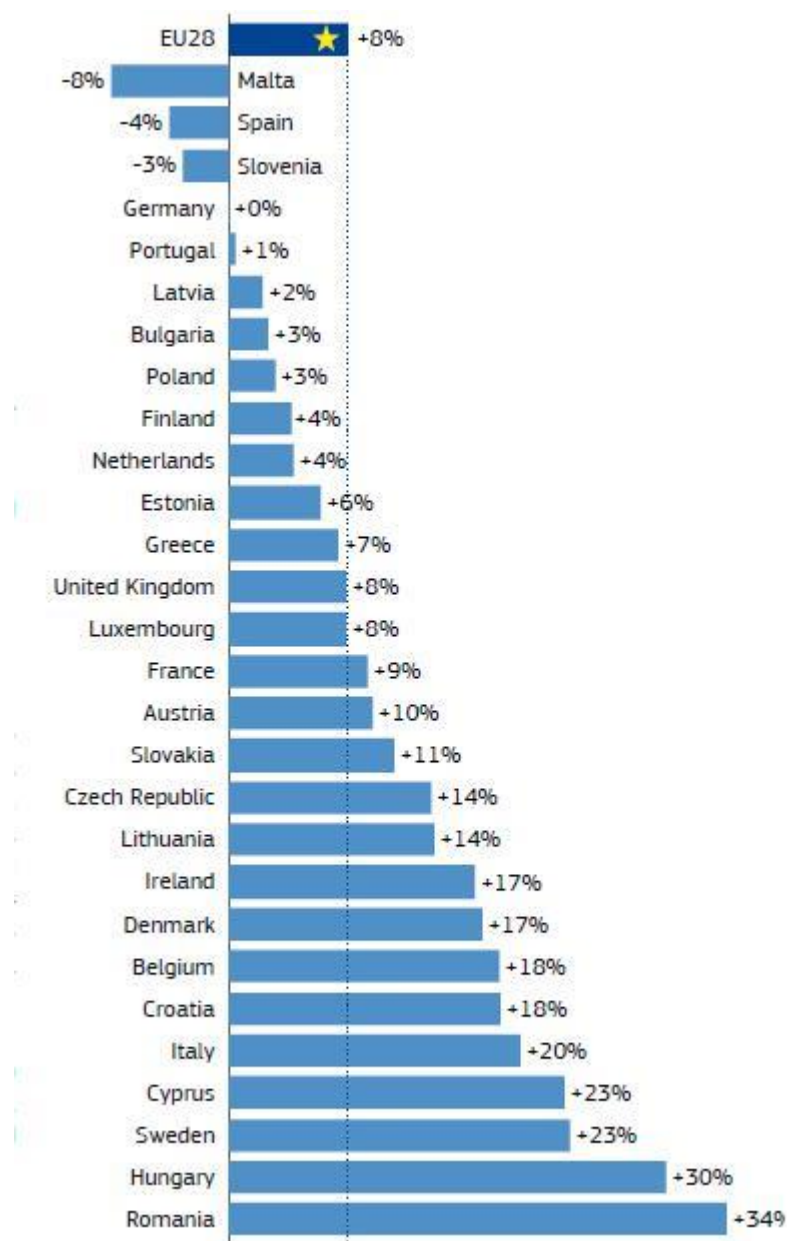


Gráfico representativo da variação da empregabilidade no setor da saúde nos países da UE-28, no período de 2013-2025. (ICF GHK and Cedefop, 2014: 2)