

abril 2024

portugal.

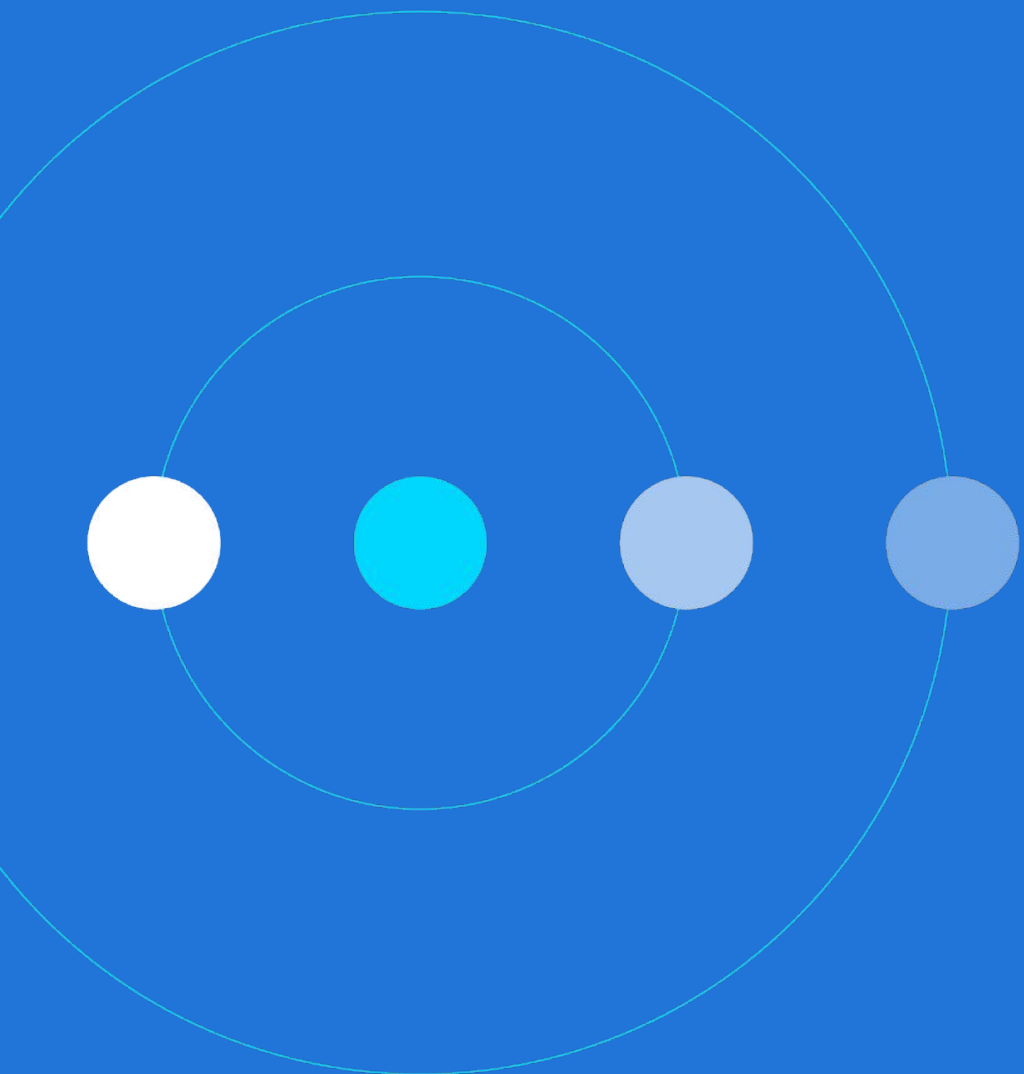
estudo employer brand
research 2024



randstad



partner for talent.



- 3 introdução
- 10 principais drivers
- 13 top empregadores
- 19 comportamento de mudança de emprego
- 28 tópicos anuais: equidade e AI

introdução.



o que é o randstad employer brand research?

- Um estudo representativo de employer brand baseado na perceção do público em geral. Conta já com 24 anos de recolha de insights sobre employer branding.
- Um inquérito independente com cerca de 173.000 entrevistados e 6.084 empresas em todo o mundo.
- Um reflexo da atratividade dos maiores empregadores do mercado, conhecidos por pelo menos 10% da população.
- Fornece informações valiosas para ajudar as empresas a moldar a sua marca de empregador.

173,000
entrevistados



32 mercados inquiridos que cobrem mais de 75% da economia mundial.

amostra

- entre os 18 e a idade da reforma representativo em género e sobre-representativo em idade dos 25 – 44 composta por estudantes, trabalhadores e desempregados

trabalho de campo

- entrevistas online online interviews
- janeiro 2024

duração da entrevista

- 14 minutes

amostra do país

- portugal, 4907



argentina
australia
austria
bélgica
brasil
canada
china

república checa
frança
alemanha
grécia
hong kong
hungria
india

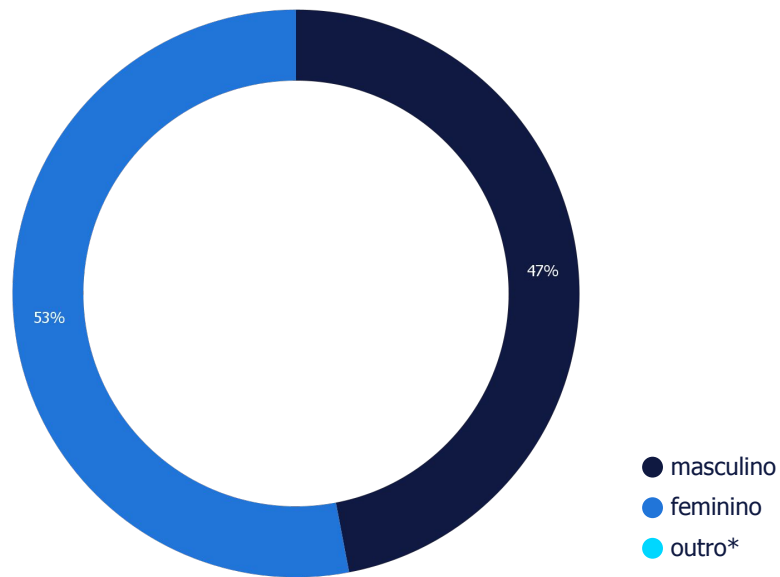
italia
japão
luxemburgo
malásia
méxico
países baixos
nova zelândia

noruega
polónia
portugal
roménia
singapura
espanha
suécia

suiça
reino unido
estados unidos
uruguai

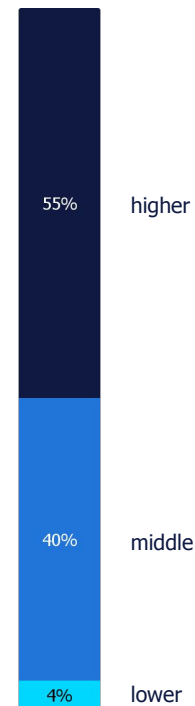
composição da amostra em portugal. dados sócio-demográficos, educação, região

género

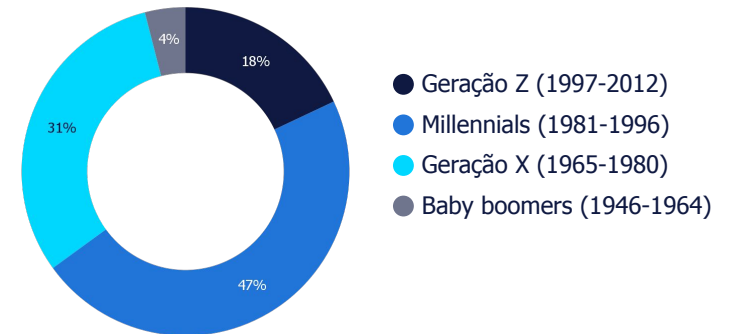


* outro é constituído por pessoas não binárias, intersexuais, homens transexuais, mulheres transexuais, não conformes com o género, fluidos de género, outras identidades de género não enumeradas acima e pessoas que preferem não responder à pergunta

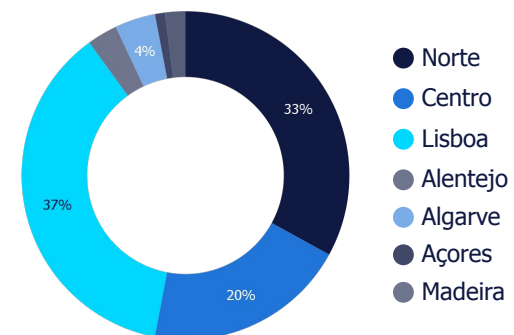
educação



idade



região



sumário executivo: principais conclusões.



EVPS

As necessidades dos trabalhadores portugueses mantiveram-se inalteradas, sendo que o salário e benefícios continua a ser o fator mais importante na escolha de um novo empregador. No entanto, existe uma disparidade relativamente grande no que diz respeito à avaliação do atual empregador. As mulheres tendem a dar mais importância a este fator, ao mesmo tempo que dão uma classificação mais baixa ao seu atual empregador comparativamente com os homens.

No entanto, verificamos também que a localização é de extrema importância para os trabalhadores, bem como a segurança do emprego, o que também ajuda a explicar o porquê dos profissionais estarem dispostos a fazer algumas cedências em relação ao seu salário. Curiosamente, as mulheres valorizam mais todas as características do empregador ideal, exceto a reputação que é mais importante para os homens. Tendem também a ser mais críticas em relação ao seu atual empregador em todos os factores. Os empregadores devem reconhecer este facto e tomar medidas proactivas para colmatar estas lacunas.



mudança de emprego

A taxa de turnover e o desejo de mudar de emprego mantêm-se estáveis (13% e 25%, respetivamente). Os que mudaram recentemente de emprego são maioritariamente da Geração Z e têm níveis de escolaridade mais baixos. No entanto, os que planeiam fazê-lo nos próximos meses são maioritariamente mulheres e, mais uma vez, a Geração Z.

A necessidade de uma remuneração mais elevada devido ao aumento do custo de vida é o principal fator de motivação para uma mudança, especialmente para a Geração X (56%) e para as mulheres (55%). A seguir na lista, um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal motiva os trabalhadores a considerar um novo empregador, incluindo as mulheres (45%), os trabalhadores com formação académica superior (44%) e os Millennials (43%).

Cerca de um em cada três trabalhadores não recebeu qualquer forma de compensação pela inflação, o que os torna mais recetivos a ofertas de melhores salários e benefícios. Os portais de emprego e motores de busca são os principais canais utilizados na procura de um novo desafio.



sumário executivo: principais conclusões.



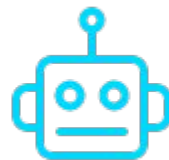
equidade

Cerca de um em cada cinco trabalhadores portugueses identifica-se como fazendo parte de um grupo minoritário, quer seja devido ao seu género, orientação sexual, etnia/nacionalidade, religião, deficiência ou outra característica. A geração Z apresenta uma resposta significativamente mais positiva a este indicador (25%).

Os membros de grupos minoritários tendem a ser mais rigorosos com os empregadores portugueses quando se trata de igualdade de tratamento no local de trabalho. Isto aplica-se a cada um dos seguintes aspectos:

- ser valorizado na sua organização
- tratamento justo por parte dos quadros superiores (por exemplo, contratação, oportunidades)
- enfrentar obstáculos na sua progressão na carreira
- igualdade de remuneração e de oportunidades

Embora a diferença percebida na apreciação não seja enorme, é suficiente para que os empregadores portugueses prestem atenção.



inteligência artificial

Atualmente, um em cada dez trabalhadores em Portugal já refere a utilização regular de IA, com taxas de adoção ainda mais elevadas entre a Geração Z e os indivíduos com níveis de educação mais baixos. Embora apenas 4% da força de trabalho sinta atualmente algum tipo de impacto da IA no local de trabalho, mais de metade dos trabalhadores prevê algum impacto da IA no seu trabalho nos próximos cinco anos. Esta percentagem só aumenta quando se olha para aqueles que já a utilizam.

As perceções relativas à influência esperada da IA nas funções são esmagadoramente positivas, em particular entre os indivíduos com um elevado nível de educação e as mulheres. Estes resultados sugerem uma receção favorável à implementação da IA no mundo do trabalho em Portugal.

De um modo geral, a integração da IA parece ser aceite pelos trabalhadores de forma geral, não se prevendo impactos significativos dentro das organizações.

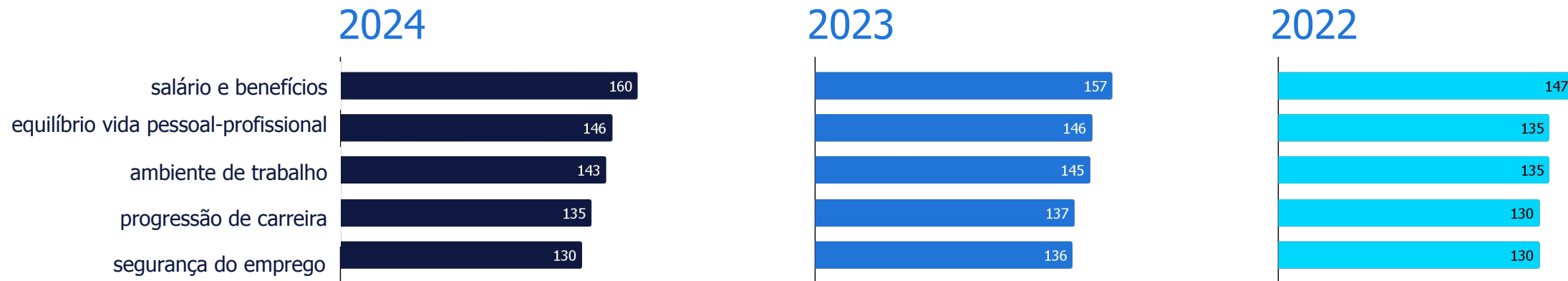
principais drivers.



o que procuram os profissionais.

os 5 fatores mais importantes na escolha de um empregador

a força de trabalho portuguesa dá consistentemente prioridade a salários e benefícios atrativos, solidificando a sua importância ano após ano. De facto, os 5 principais fatores de motivação mantiveram-se consistentes nos últimos três anos, indicando uma estabilidade nas prioridades dos trabalhadores portugueses. As mulheres dão um maior grau de importância a todos os critérios, especialmente ao 'ambiente de trabalho, tal como as pessoas com níveis de educação mais elevados.



como ler as pontuações indexadas acima:
150: o driver é escolhido 50% mais vezes do que a média do driver
75: o driver é escolhido 25% menos vezes do que a média do driver

perceção da oferta do empregador em portugal.

Compreender o gap entre o que os profissionais procuram e o que pensam que os empregadores oferece, fornece informações muito relevantes para a construção de uma marca empregadora. Além disso, a comparação com o que os trabalhadores consideram ser oferecido pelo seu atual empregador dá mais contexto às lacunas que precisam de ser colmatadas

avaliação do atual empregador

perfil do empregador ideal

- | | |
|-----|---|
| 1. | está bem localizado |
| 2. | segurança do emprego a longo prazo |
| 3. | saúde financeira |
| 4. | boa reputação |
| 5. | bom ambiente de trabalho |
| 6. | equilíbrio vida pessoal-vida profissional |
| 7. | contribui para a sociedade |
| 8. | conteúdo de trabalho interessante |
| 9. | progressão de carreira |
| 10. | salário e benefícios atrativos |

- | | |
|-----|---|
| 1. | salário e benefícios atrativos |
| 2. | equilíbrio vida pessoal-vida profissional |
| 3. | bom ambiente de trabalho |
| 4. | progressão de carreira |
| 5. | segurança do emprego |
| 6. | equidade |
| 7. | saúde financeira |
| 8. | boa formação |
| 9. | possibilidade de trabalhar remotamente/a partir de casa |
| 10. | boa localização |

O salário e benefícios continua a ser o fator com maior disparidade

Embora este fator seja o mais importante, menos de metade dos trabalhadores portugueses considera que o seu empregador corresponde às suas expectativas. Os millennials, os trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados e os homens tendem a manifestar maior otimismo em relação a esta questão.

A localização do atual empregador é altamente valorizada e compensa a uma remuneração salarial mais baixa, contribuindo para uma perceção de melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar.

top empregadores e insights sobre o setor.



principais empresas para trabalhar em portugal.

2024

1.	Microsoft
2.	OGMA - indústria aeronáutica de Portugal
3.	Delta Cafés
4.	Hovione
5.	Nestlé
6.	Bosch
7.	RTP - Rádio e Televisão de Portugal
8.	Hotéis Real
9.	ANA - Aeroportos de Portugal
10.	Banco de Portugal

2023

1.	Microsoft
2.	Delta Cafés
3.	Hovione
4.	Bosch
5.	OGMA - indústria aeronáutica de Portugal
6.	Siemens
7.	CUF (Grupo José de Mello Saúde)
8.	Nestlé
9.	Volkswagen Group Services
10.	Ikea Portugal

2022

1.	Delta Cafés
2.	Farfetch
3.	Bosch
4.	Nestlé
5.	Hovione
6.	Siemens
7.	Banco de Portugal
8.	RTP - Rádio e Televisão de Portugal
9.	The Navigator Company
10.	Volkswagen Group Services

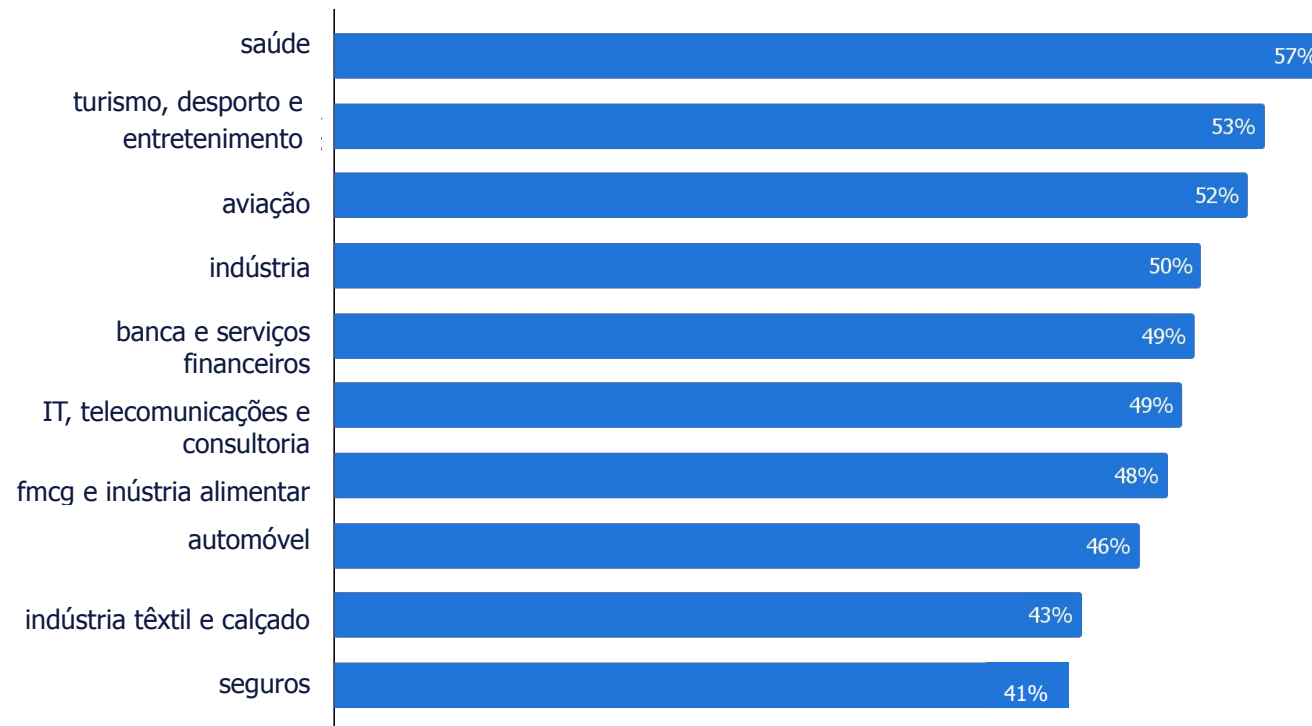
top 3 EVPs* das 5 maiores empresas em Portugal.

as 5 empresas mais atrativas em Portugal são todas muito bem classificadas em termos de reputação e a maioria no que diz respeito ao critério da saúde financeira, com exceção da OGMA. As duas primeiras empresas são as únicas com uma classificação elevada no que respeita ao conteúdo de trabalho interessante. Este facto sugere que este critério pode contribuir significativamente para a atratividade de uma empresa, ainda que não esteja entre as 5 principais prioridades. Isto também mostra que as empresas podem destacar-se mesmo que os seus pontos fortes não correspondam às prioridades dos colaboradores.

top companies	1.	2.	3.
1. Microsoft	saúde financeira	boa reputação	conteúdo de trabalho interessante
2. OGMA - indústria aeronáutica de Portugal	boa reputação	conteúdo de trabalho interessante	segurança do emprego
3. Delta Cafés	boa reputação	saúde financeira	segurança do emprego
4. Hovione	saúde financeira	boa reputação	segurança do emprego
5. Nestlé	saúde financeira	boa reputação	segurança do emprego

atratividade do setor.

10 setores com melhor desempenho



O setor da saúde é o setor mais atrativo para trabalhar em Portugal.

Este facto pode ser impulsionado pela Hovione, que é uma empresa top 5 em Portugal.

Dito isto, as diferenças de atratividade entre todas as outras indústrias são mínimas, o que indica que os empregadores competem pelo talento não só dentro dos seus respetivos setores, mas também entre outras indústrias.

as 3 empresas com melhor desempenho nos 10 principais setores.

setor

1.

2.

3.

1. saúde
2. turismo, desporto & entretenimento
3. aviação
4. indústria
5. banca e serviços financeiros
6. it, telecomunicações e consultoria
7. fmcg and indústria alimentar
8. automóvel
9. têxtil e indústria do calçado
10. seguros

Hovione
RTP - Rádio e Televisão de Portugal
OGMA - indústria aeronáutica de Portugal
Bosch
Banco de Portugal
Microsoft
Delta Cafés
Volkswagen Autoeuropa
Gabor Portugal - indústria de calçado
Ageas Portugal

Lusíadas Saúde
Hotéis Real
ANA - Aeroportos de Portugal
IKEA industry
Caixa Geral de Depósitos
Siemens
Nestlé
Grupo Salvador Caetano
Ecco
Fidelidade

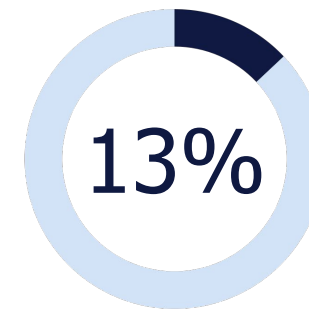
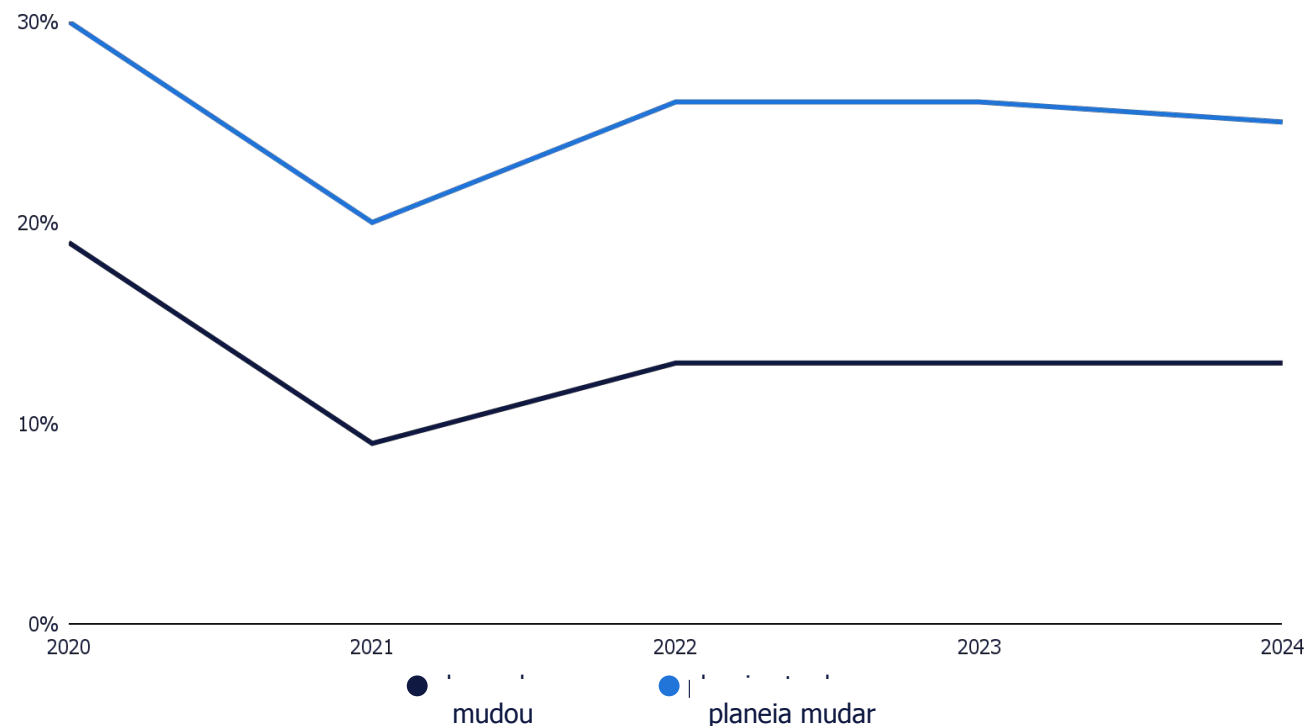
Hospital da Luz
Pestana Hotel Group
TAP - Transportes Aéreos Portugueses
Corticeira Amorim
Santander
Capgemini
Sumol+Compal
APTIV (Delphi automotive systems)
Riopele
Generali

comportamento de mudança de emprego.

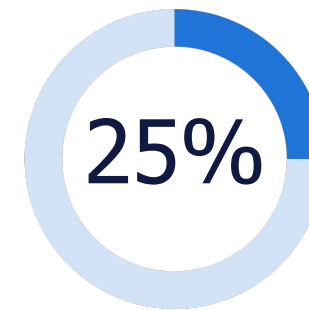


comportamento de mudança de emprego.

Houve pouca flutuação no comportamento de mudança de emprego desde o final da pandemia. A mesma taxa de trabalhadores mudou em comparação com 2023, com uma ligeira diminuição nos planos futuros (-1%). A geração Z foi a que mais mudou (20%), com as gerações mais jovens também a terem uma maior tendência para mudar (média de 29%).



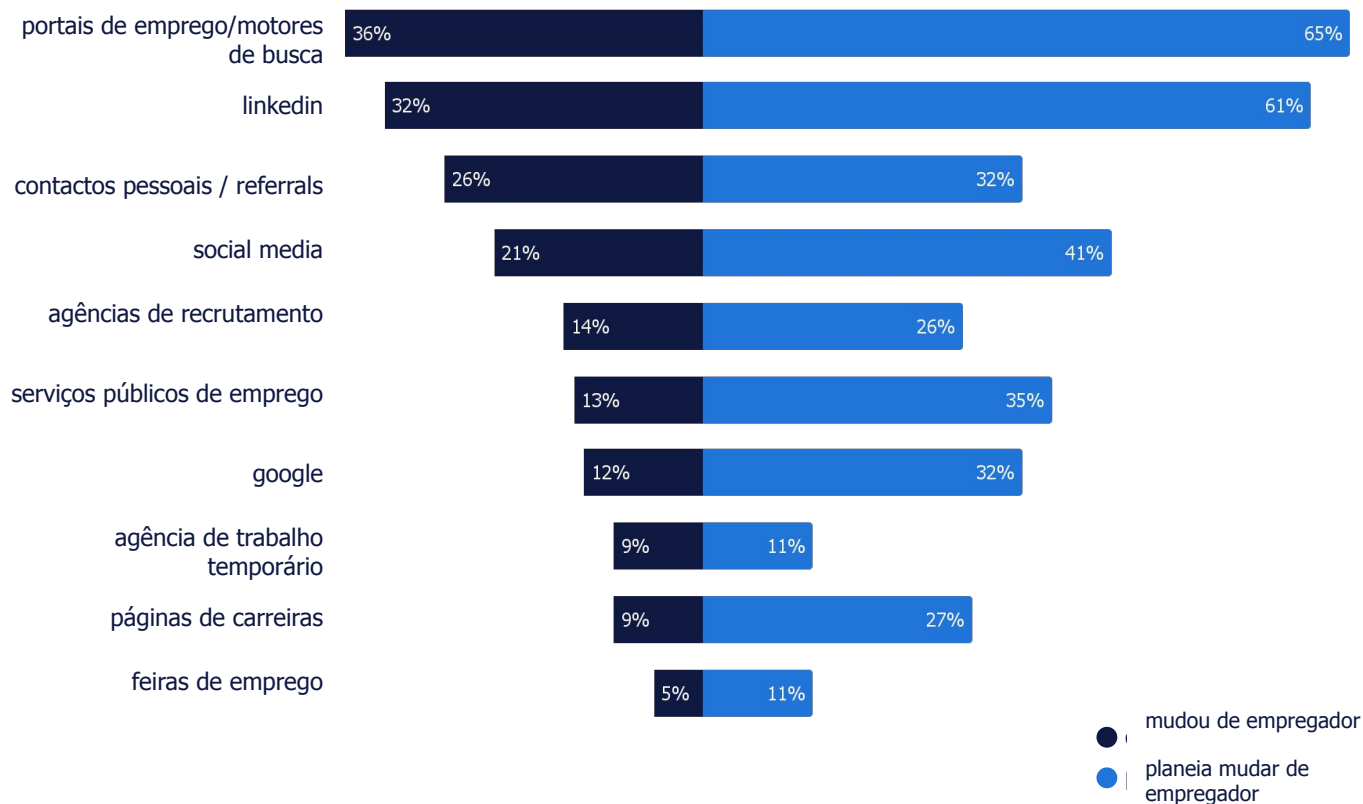
mudou de empregador nos últimos 6 meses



planeia mudar de emprego nos próximos 6 meses

como os trabalhadores em portugal encontram novas oportunidades de emprego.

fontes para encontrar novas oportunidades de emprego



Entre os candidatos, os motores de busca de emprego têm o maior alcance e têm sido relativamente eficazes na procura de novas oportunidades.

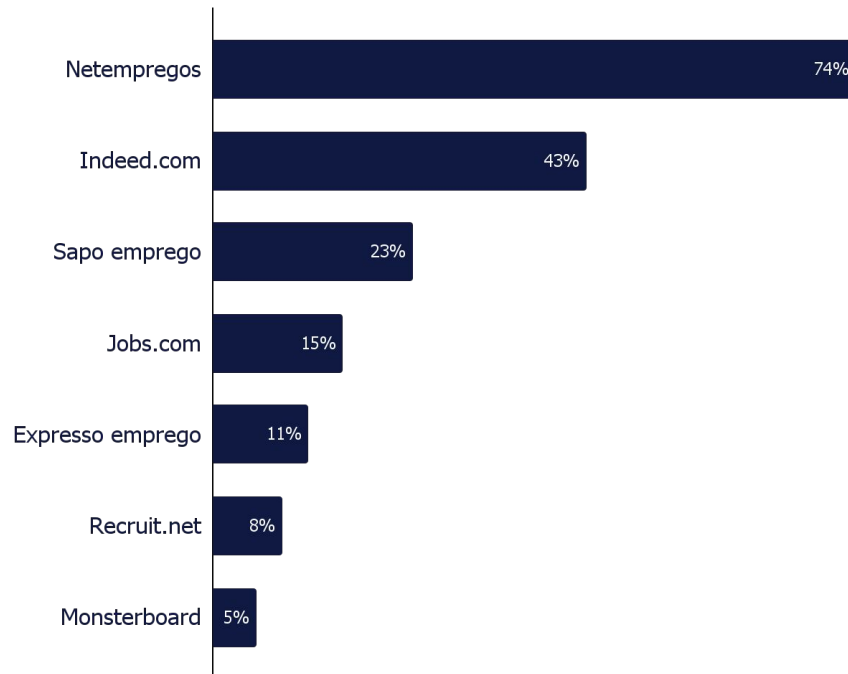
As mulheres (66%) tendem a utilizá-los mais do que os homens (56%) quando procuram emprego, tal como as pessoas com educação média (64%).

O LinkedIn também se revela uma fonte de procura de emprego bem sucedida. As pessoas com um nível de educação superior utilizam-no com mais frequência do que os seus pares quando procuram emprego (71%). Parece também ser a plataforma mais bem sucedida para este grupo demográfico quando se trata de encontrar efetivamente um emprego.

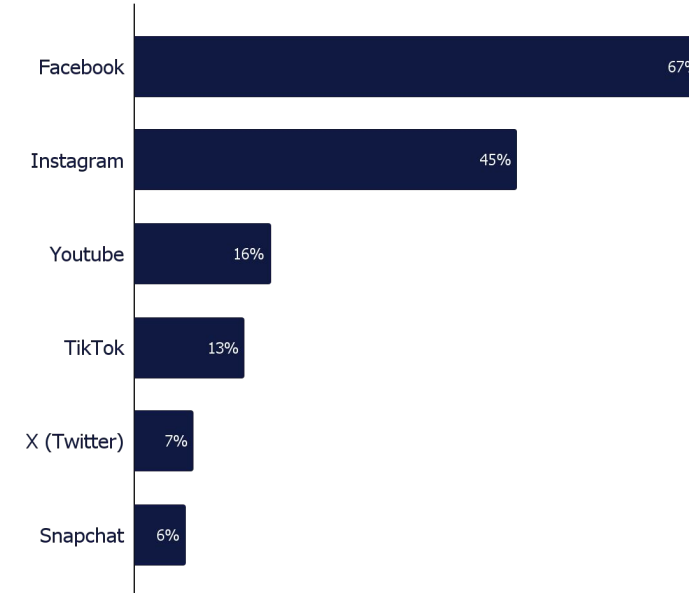
portais de emprego e redes sociais

O Netempregos continua a ser o portal de emprego mais utilizado, seguido do Indeed.com e do Sapo emprego, que têm mantido uma utilização consistente nos últimos três anos. Aqueles que encontraram o seu novo emprego através das redes sociais utilizaram, em média, 2 plataformas, maioritariamente em combinação com o Facebook ou o Instagram.

portais de emprego*

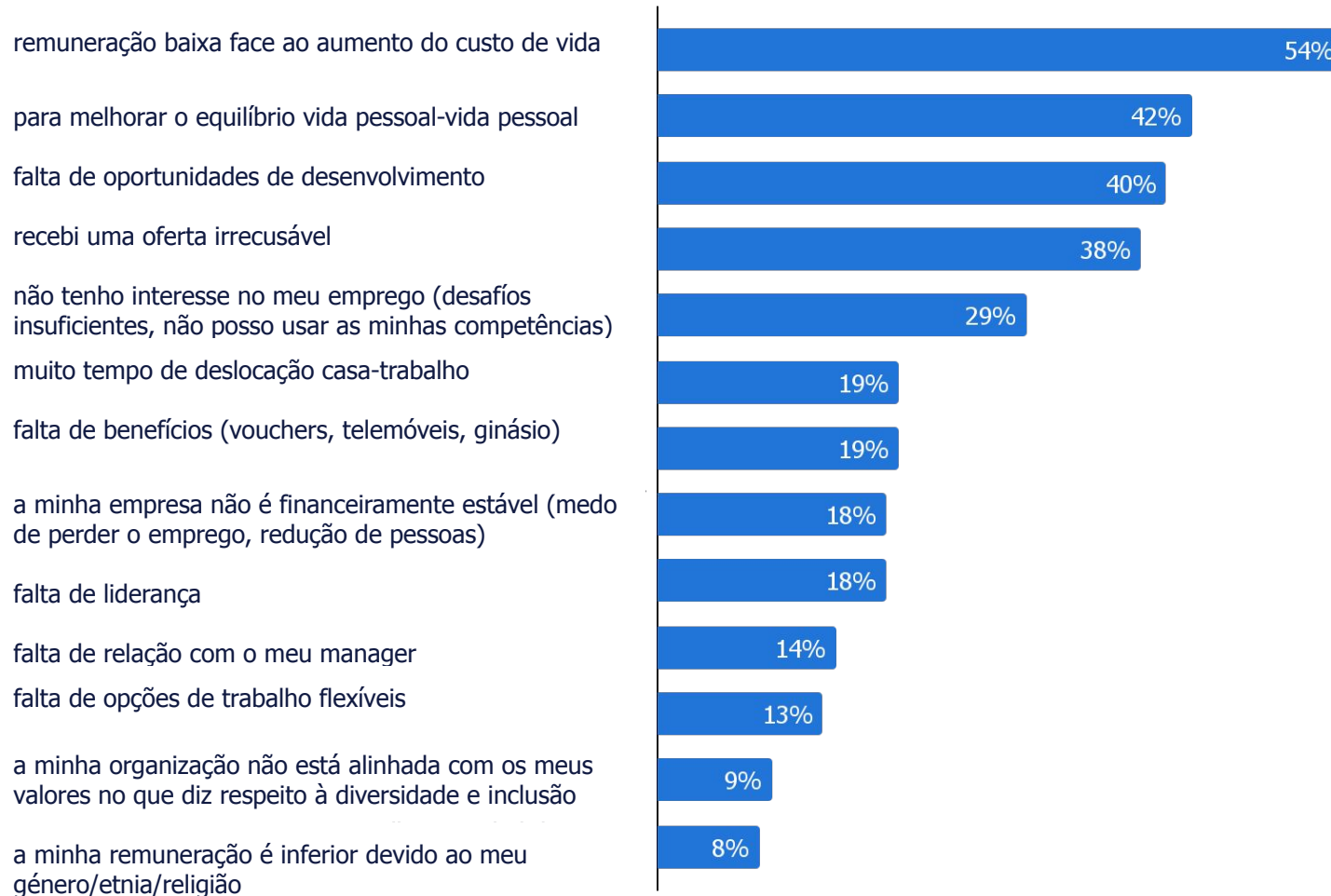


redes sociais*



*nota: os portais de emprego e as redes sociais são perguntas de seguimento dos canais utilizados para encontrar novos empregos.

razões para deixar um empregador



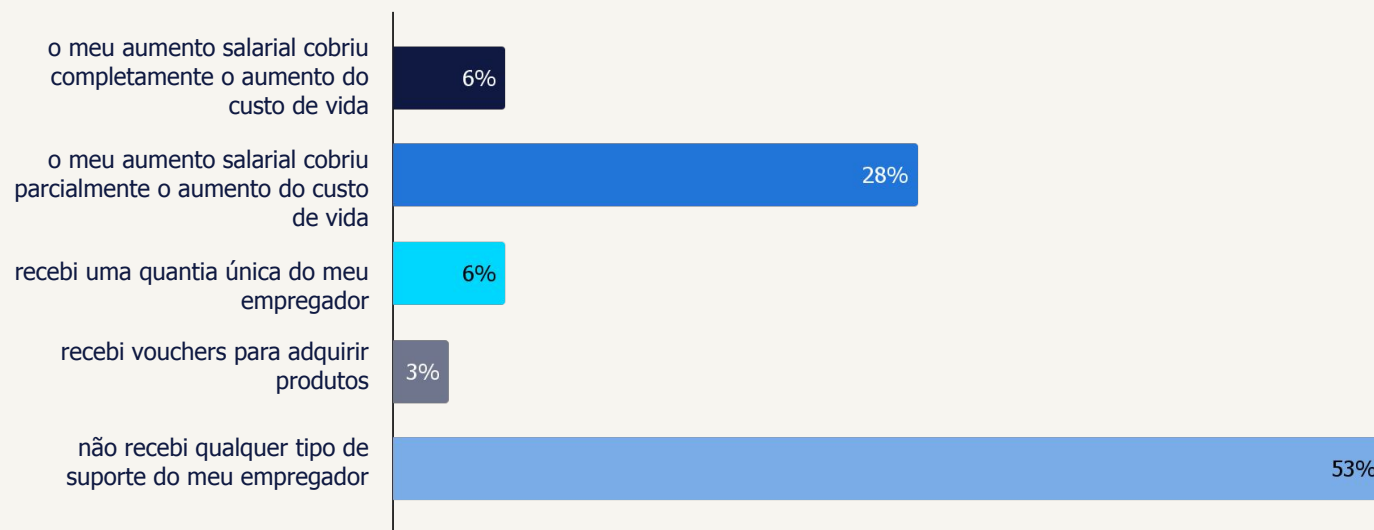
uma remuneração demasiado baixa continua a ser o principal fator que motiva a procura de um novo emprego.

As mulheres consideram que os dois principais factores de motivação são mais preponderantes do que os seus pares. Tanto os Millennials como a Geração X também consideram que a baixa remuneração é o fator mais importante do que as outras gerações quando consideram outras opções de emprego.

Entre as pessoas com formação superior, tanto o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal como as oportunidades de crescimento na carreira, são igualmente motivadores (44%). Para os baby boomers, uma oferta irresistível é o segundo fator de motivação mais importante (45%).

compensação pela inflação.

de que forma é que o seu empregador o apoiou financeiramente para o ajudar a fazer face ao aumento do custo de vida?



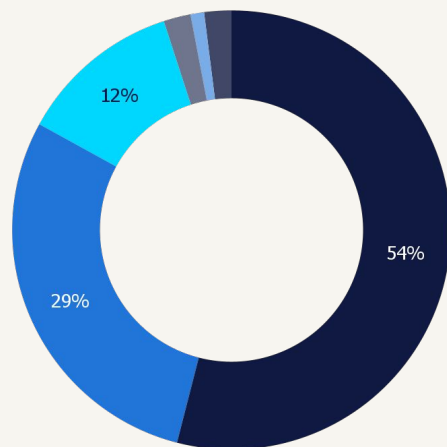
Um em cada três não recebeu qualquer tipo de compensação pela inflação

Estes trabalhadores estão mais inclinados a deixar o seu empregador (26%) do que aqueles que receberam algo (17%). De facto, estão quase duas vezes mais dispostos a sair do que aqueles que foram totalmente compensados (15%).

As mulheres têm maior probabilidade de não receber qualquer compensação (57%) do que os homens (50%). A geração X é também a que tem menor probabilidade de não receber qualquer forma de compensação (44%).

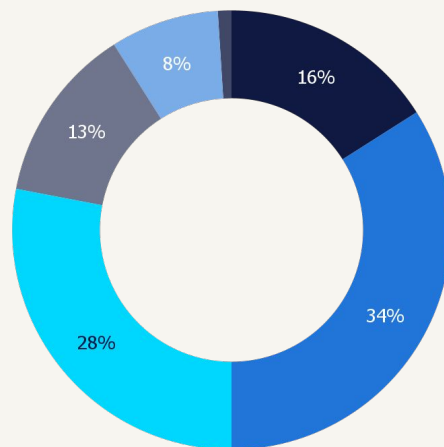
progressão de carreira.

importância de reskilling



- 5 – muito importante para mim
- 4
- 3
- 2
- 1 – nada importante
- não sei

oportunidades de desenvolvimento



- 5 – totalmente verdade
- 4
- 3
- 2
- 1 – não é de todo verdade
- não sei

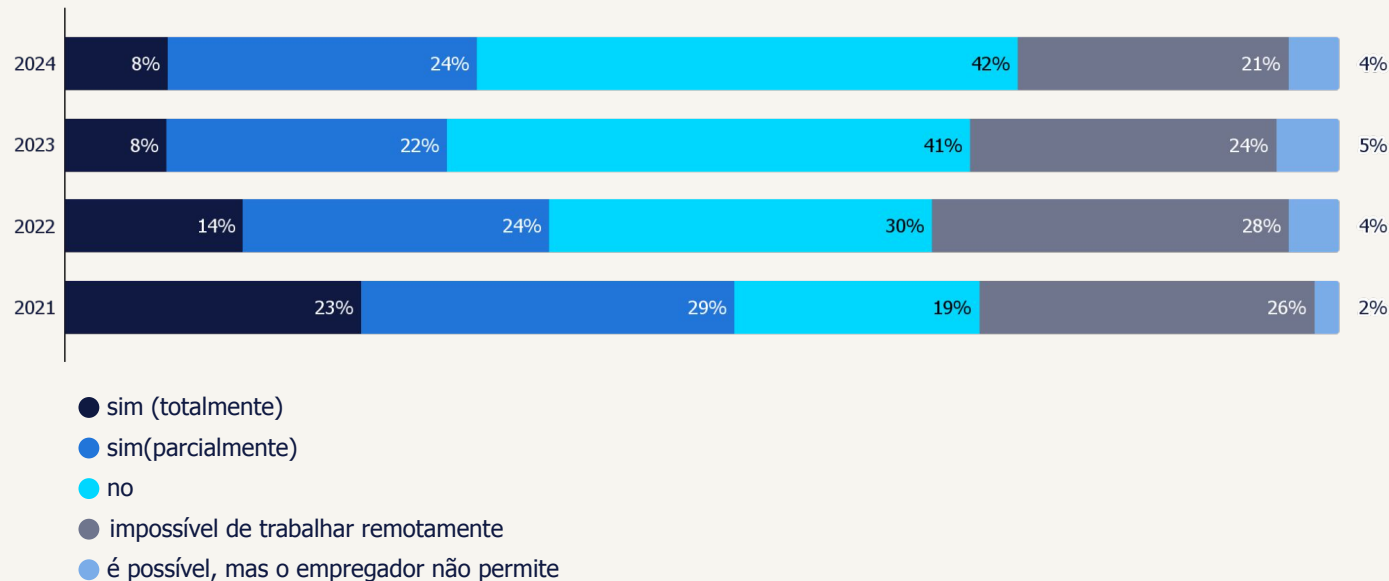
Um quinto dos trabalhadores considera que não lhes são dadas oportunidades de desenvolvimento suficientes

Num mercado de trabalho em crise, estes trabalhadores têm maior tendência para abandonar o seu empregador (43%) do que aqueles que têm oportunidades suficientes (15%). Algo que não deve ser ignorado pelas empresas.

A importância da requalificação é (muito) importante para uma grande maioria dos trabalhadores portugueses (83%), o que sublinha que essas oportunidades devem ser oferecida sempre que possível.

tendência do trabalho remoto

trabalha atualmente à distância/em casa?



O teletrabalho voltou a aumentar, principalmente na modalidade híbrida.

Um terço da força de trabalho continua a trabalhar (parcialmente) a partir de casa, o que demonstra a tendência do trabalho remoto em ambiente profissional.

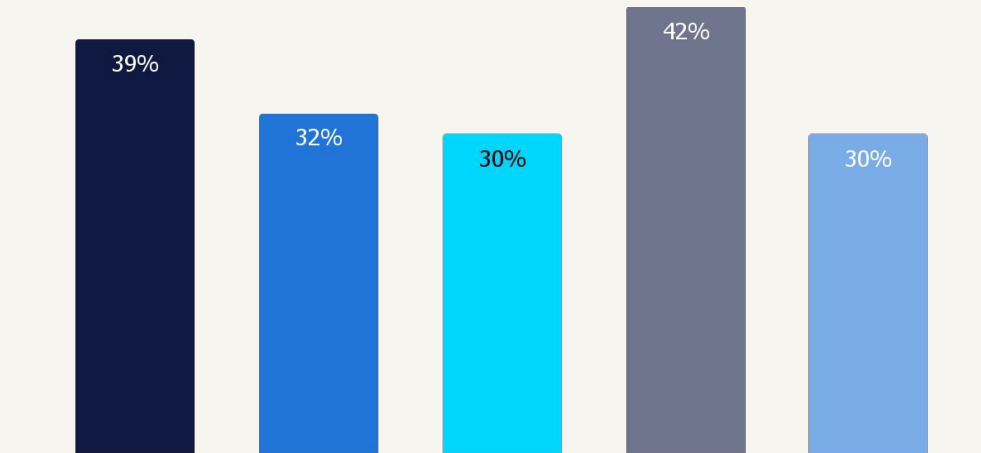
2 em cada 5 trabalhadores com formação superior trabalham à distância, o que contrasta com a população com menos qualificações, em que menos de um em cada dez trabalha à distância. Talvez pelo menor número de oportunidades disponíveis nesta modalidade.

tópicos anuais: equidade e IA.



equidade.

qual das seguintes afirmações considera ser verdadeira em relação ao seu atual empregador?



- os meus atributos, características, competências, experiência e background são valorizados na minha organização
- os gestores são justos no que respeita à contratação ou à progressão na carreira dos seus colaboradores
- na minha organização, as melhores oportunidades vão para os empregados mais merecedores
- a minha organização oferece salário igual para as minhas funções
- os gestores são justos quando se trata de oportunidades de upskilling e reskilling dos seus colaboradores

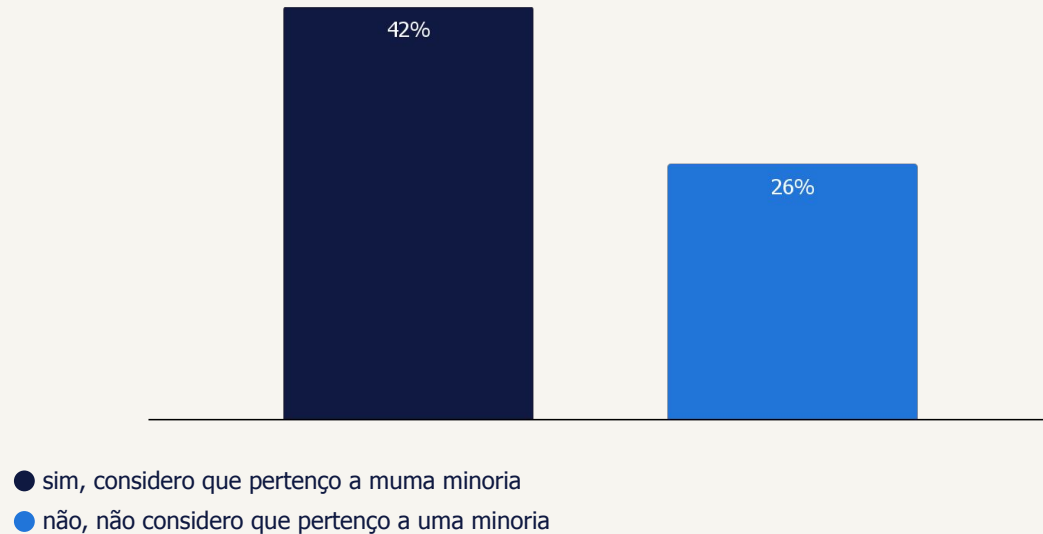
Os empregadores portugueses têm margem para melhorar em termos de equidade.

Menos de metade dos trabalhadores considera que o seu empregador corresponde às suas expectativas no que diz respeito à equidade.

Cerca de 20% dos trabalhadores portugueses identificam-se como fazendo parte de uma minoria, devido à sua identidade de género, religião, deficiência ou etnia. As minorias classificam o seu empregador de forma menos favorável do que os outros na maioria das dimensões de equidade apresentadas neste gráfico.

equidade.

Enfrentei obstáculos na progressão da minha carreira que, na minha opinião, se devem ao facto de ser quem sou



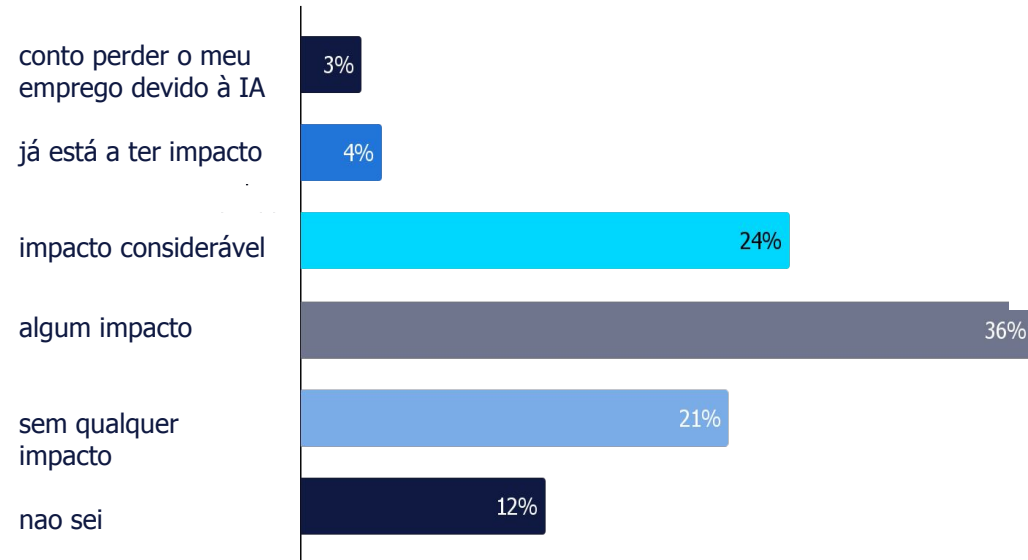
Dois em cada cinco trabalhadores portugueses que se consideram uma minoria sentem que enfrentaram obstáculos na sua progressão na carreira devido à sua identidade.

Isto compara-se com apenas um em cada quatro que não se considera membro de uma minoria. Os trabalhadores da Geração Z também afirmam mais frequentemente ter enfrentado tais obstáculos (em parte porque também afirmam mais frequentemente pertencer a uma minoria).

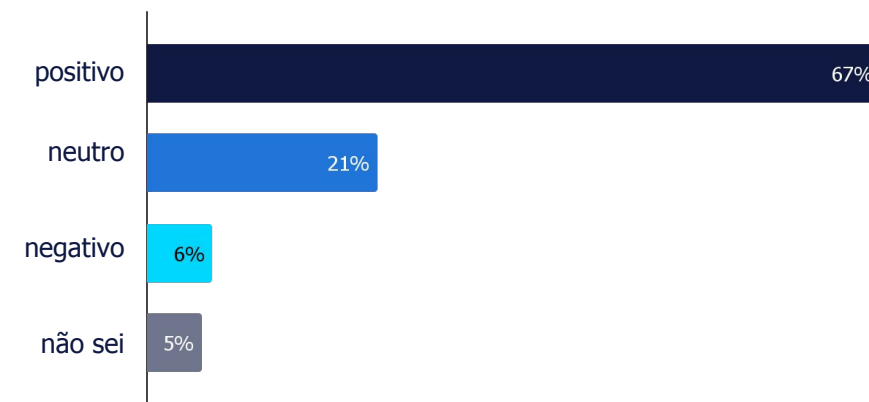
impacto da inteligência artificial no emprego.

Cerca de 1 em cada 10 empregadores já utiliza a IA numa base regular; entre a geração mais jovem (GenZ), a utilização aumenta (17%). Bem mais de metade dos trabalhadores portugueses espera que a IA tenha pelo menos algum impacto no seu trabalho. Este valor é ainda mais elevado entre aqueles que já a utilizam no local de trabalho. A influência da IA na satisfação com o trabalho é esmagadoramente positiva, especialmente entre a Geração Z (69%) e os trabalhadores com um elevado nível de educação (70%).

impacto expectável da IA no trabalho



impacto da IA na satisfação com o trabalho*



*apenas perguntado àqueles que consideram que a IA tem um impacto reduzido a considerável no seu trabalho.



vamos conversar?

este estudo tem insights muito interessantes para trabalhar o employer brand da sua empresa e construir a sua estratégia de atração de talento. Gostaríamos de o acompanhar ao longo deste documento, partilhar as nossas ideias e responder a quaisquer perguntas que possam surgir.

randstad portugal
Isabel Roseiro
iroseiro@randstad.pt

Randstad employer brand research

2024



partner for talent.