

maio 2025

portugal.

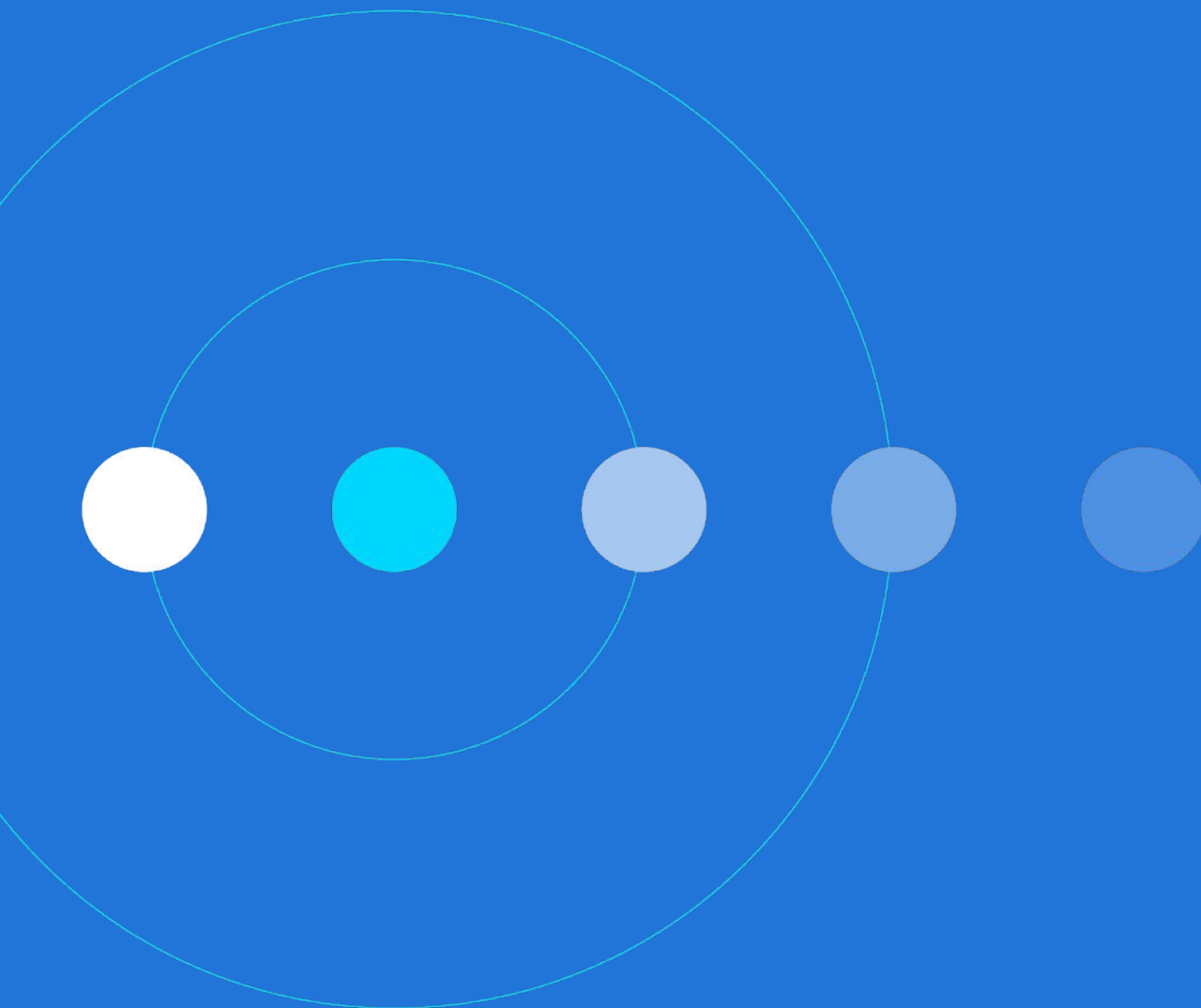
estudo employer brand
research 2025



randstad



partner for talent.



- 3 introdução
- 12 principais drivers
- 16 comportamentos de mudança de emprego
- 22 tópicos anuais: equidade, IA, motivação e compromisso

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 25 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



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



argentina	chile	húngria	países baixos	espanha
austrália	china	índia	nova zelândia	suécia
aústria	chéquia	italia	noruega	suiça
bélgica	frança	japão	polónia	reino unido
brasil	alemanha	luxemburgo	portugal	estados unidos
canadá	grécia	malásia	roménia	uruguai
dinamarca	hong kong SAR	méxico	singapura	

amostra

- com idades compreendidas entre os 18 e a idade da reforma representativa do género sobre-representação da idade 25 - 44 anos composta por estudantes, empregados e desempregados

trabalho de campo

- entrevistas online
- janeiro 2024

duração da entrevista

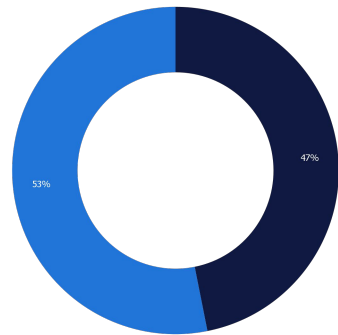
- 14 minutos

amostra do país

- portugal, 4649

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

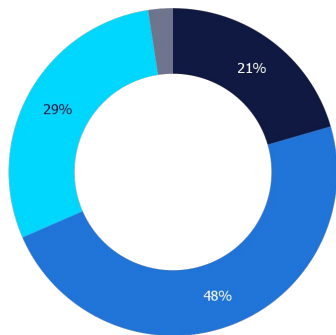
género



- masculino
- feminino
- outro*

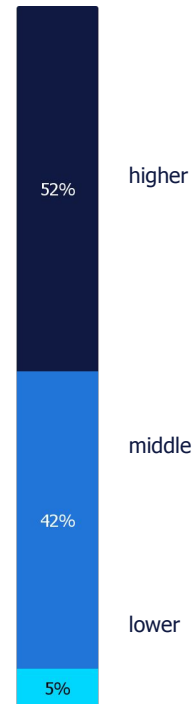
* outros inclui todas as outras identidades de género e pessoas que preferem não responder à pergunta

idade

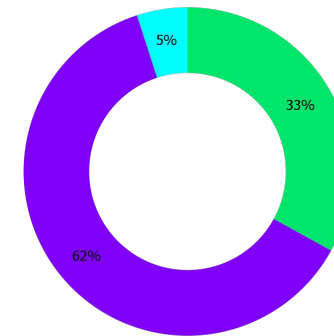


- Gen Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Gen X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

education

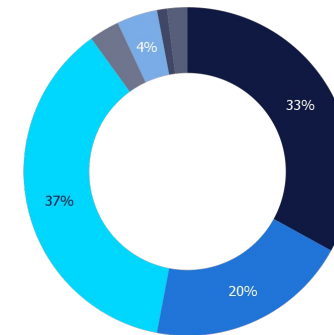


especializações



- operational
- professional
- digital

região



- Norte
- Centro
- Lisboa
- Alentejo
- Algarve
- Açores
- Madeira

as prioridades dos trabalhadores em Portugal mantêm-se estáveis, mas variam consoante a geração e a função.

EVP's

O perfil do empregador ideal em Portugal manteve-se estável nos últimos três anos, o que demonstra que as principais expectativas dos trabalhadores não sofreram alterações significativas.

O salário, os benefícios e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal continuam a ser as principais prioridades em todos os tipos de emprego. No entanto, o fosso entre o que os trabalhadores esperam em termos de salários e benefícios atractivos e o que os empregadores oferecem continua a aumentar. Embora esta diferença possa demorar algum tempo a ser colmatada, continua a ser uma área crítica para os empregadores.

O lado positivo é que os empregadores em Portugal têm bons resultados em termos de segurança no emprego - um ponto forte que podem aproveitar ativamente para aumentar a satisfação geral dos trabalhadores e reforçar os esforços de retenção.



7 em cada 10 trabalhadores avaliam positivamente o seu empregador em termos de equidade

gerações

Os Millennials dão mais importância ao salário e aos benefícios do que as outras gerações, embora entre os Millennials, Geração Z e Geração X, esta continue a ser a principal prioridade geral. No entanto, a progressão na carreira é mais importante para a Geração Z e para a Geração X, ao passo que para a Geração Y não faz parte dos cinco principais factores; em vez disso, a Geração Y dá prioridade à saúde financeira como fator-chave.

Os empregadores têm uma clara vantagem com a Geração Z, que os classifica significativamente melhor em termos de progressão na carreira, em comparação com as outras gerações - um fator diferenciador fundamental, dada a importância das oportunidades de progressão para este grupo. De facto, a Geração Z tende a ver os empregadores de forma mais positiva em vários factores, incluindo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, um ambiente de trabalho agradável e o salário. Entretanto, a Geração X destaca-se pelas suas opiniões particularmente positivas sobre a saúde financeira dos empregadores e a segurança no emprego.

especializações

Embora o salário e os benefícios e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada sejam consistentemente classificados como as duas principais prioridades em todos os tipos de emprego, a importância de outros factores varia consoante a função. Os talentos operacionais e profissionais têm perfis de empregador ideal muito semelhantes, com uma diferença fundamental: os trabalhadores operacionais dão prioridade à segurança no emprego, enquanto os profissionais colocam a saúde financeira entre as cinco principais prioridades.

Os profissionais do mundo digital, no entanto, mostram preferências distintas. Ao contrário dos outros grupos, não colocam um ambiente de trabalho agradável entre as suas cinco principais prioridades. Em vez disso, a possibilidade de trabalho remoto - um fator exclusivamente relevante para este setor - ocupa o seu lugar. A segurança no emprego também é mais importante para os trabalhadores do setor digital do que para o pessoal operacional e profissional, o que revela as preocupações e expectativas específicas deste segmento de talentos.

a intenção de mudar de emprego aumentou, enquanto a mudança efetiva de emprego diminuiu - a requalificação continua a ser fundamental.

retenção e reskilling

O comportamento de mudança de emprego em Portugal manteve-se relativamente estável. Esta consistência sugere que não existe uma urgência generalizada em mudar de emprego, o que representa uma oportunidade para os empregadores se concentrarem em estratégias de retenção a longo prazo em vez de contratações reativas.

Embora a baixa remuneração continue a ser a principal razão pela qual os empregados consideram deixar os seus empregos, a sua influência - juntamente com outros fatores como o crescimento na carreira, o interesse pelo emprego e as ofertas externas - diminuiu ligeiramente desde o ano passado. Em contrapartida, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal manteve-se estável, tornando-se relativamente mais proeminente como fator de desgaste. Esta mudança sugere que, embora a remuneração continue a ser fundamental, a estabilidade e o bem-estar estão a tornar-se mais importantes para as decisões dos trabalhadores.

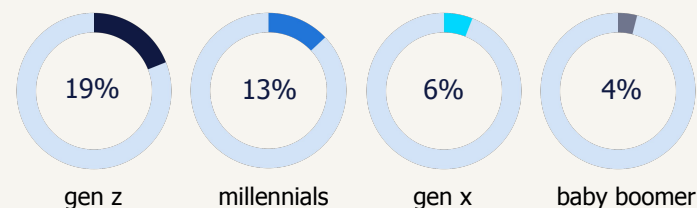
Ao mesmo tempo, a requalificação profissional surgiu como um forte fator de retenção, com 83% dos trabalhadores portugueses a darem importância à aprendizagem e ao desenvolvimento contínuos.

gerações

A geração Z apresenta a taxa mais elevada de mudança de emprego, com 19% a mudarem de funções - muito à frente das gerações mais velhas, como os Baby Boomers, em que apenas 4% o fizeram. Esta diferença reflete diferentes prioridades, fases da carreira e níveis de tolerância ao risco.

Também adoptam uma abordagem distinta à procura de emprego, baseando-se fortemente em plataformas como o Google e as redes sociais para procurar oportunidades. A par dos Millennials, também são mais propensos a utilizar o LinkedIn, com uma média de 57% de utilização da plataforma - consideravelmente mais elevada do que a Geração X (48%). Em contrapartida, a Geração X tende a favorecer métodos mais tradicionais, apoiando-se mais em redes pessoais e agências de recrutamento para encontrar novas funções.

profissionais que mudaram de emprego nos últimos 6 meses



especializações

O comportamento de mudança de emprego é predominantemente impulsionado pelo talento operacional, que apresenta os níveis mais elevados de mudanças de emprego efetivas (14%) e pretendidas (26%), o que indica um potencial desafio de retenção para as empresas deste setor. Dito isto, a mudança de emprego neste grupo é provavelmente influenciada pela maior proporção de pessoal temporário na força de trabalho operacional. Juntamente com o facto de os trabalhadores operacionais tenderem a classificar os seus empregadores de forma mais favorável do que os seus homólogos profissionais no que diz respeito aos principais factores de envolvimento, isto sugere que a tendência pode ter mais a ver com a dinâmica do emprego temporário do que com uma falta de lealdade para com o empregador.

A remuneração continua a ser o principal fator de mudança de emprego em todas as especializações. No entanto, o talento digital difere significativamente dos outros grupos, expressando menos preocupação com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal como motivação para mudar de emprego. Em vez disso, é mais provável que mudem quando lhes é apresentada uma oferta mais competitiva.

os empregadores portugueses estão a melhorar em todos os indicadores de equidade.

equidade

Os empregadores em Portugal registaram progressos notáveis em matéria de equidade, apresentando melhorias em todas as declarações-chave em comparação com o ano passado. Este progresso contribui provavelmente para a satisfação global relativamente elevada que os trabalhadores manifestam relativamente à equidade.

Os empregadores são particularmente fortes na garantia de salário igual para trabalho igual. No entanto, apesar disso, menos de metade dos trabalhadores classifica a sua entidade patronal de forma favorável em todas as afirmações relacionadas com a equidade, o que revela que há margem para melhorias.

Além disso, uma proporção cada vez maior de trabalhadores, tanto de minorias como de não-minorias, afirma enfrentar obstáculos à progressão na carreira relacionados com a sua identidade. Este facto sublinha a necessidade de os empregadores darem prioridade à equidade e à inclusão, implementando iniciativas específicas que reconheçam e recompensem as contribuições individuais.

gerações

É mais provável que a Geração Z se identifique como uma minoria (33% contra 25% da média do mercado) e, como as minorias enfrentam frequentemente mais obstáculos devido à sua identidade, não é surpreendente que a Geração Z relate ter enfrentado maiores desafios em comparação com outras gerações.

No entanto, apesar destes desafios, a Geração Z classifica o seu empregador de forma consistente e mais elevada do que as outras gerações em todas as outras afirmações relacionadas com a equidade. Para a Geração X, quando se trata de as melhores oportunidades irem para os mais merecedores, as respostas negativas ultrapassam de facto as positivas.

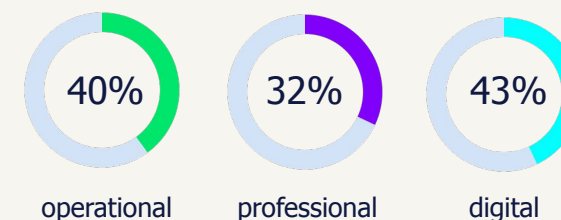
Tanto as gerações mais jovens como as mais velhas dão igual prioridade à equidade quando consideram o seu empregador ideal. Isto representa uma oportunidade para os empregadores se concentrarem na melhoria do seu desempenho nestas áreas, satisfazendo a crescente procura de equidade, inclusão e responsabilidade social por parte de todas as gerações.

especializações

Os talentos profissionais tendem a classificar os seus empregadores de forma menos favorável em áreas como a equidade da gestão de topo no que diz respeito às oportunidades de contratação e de progressão na carreira e, nomeadamente, a atribuição de oportunidades aos melhores desempenhos. Em contrapartida, os talentos operacionais e, sobretudo, os talentos digitais expressam opiniões mais positivas sobre estes aspetos.

Esta disparidade de perceções sugere que o reforço dos programas de desenvolvimento interno, como a implementação de avaliações de desempenho justas, pode ser fundamental para melhorar as perceções de equidade nos diferentes cargos.

os quadros superiores são justos quando se trata de contratação ou de progressão na carreira.



A IA é utilizada com mais frequência.

IA

A utilização da IA no local de trabalho registou um aumento notável, com 17% dos trabalhadores a incorporarem agora regularmente esta tecnologia no seu trabalho, contra 11% no ano passado. Este crescimento reflete a integração mais profunda das ferramentas de IA em vários locais de trabalho.

Além disso, as expectativas dos trabalhadores relativamente à influência da IA nas suas rotinas de trabalho aumentaram significativamente. Atualmente, 37% prevêem um grande impacto da IA nos próximos anos, um aumento em relação aos 31% do ano passado.

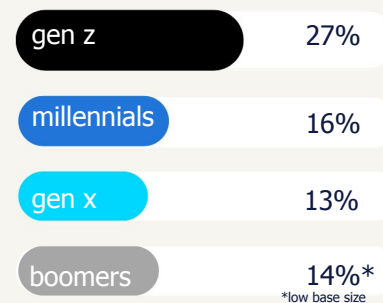
Curiosamente, as opiniões sobre o impacto da IA continuam a ser largamente positivas, com um ligeiro aumento das respostas favoráveis e uma proporção baixa e estável de feedback negativo. Esta mudança sugere uma aceitação crescente da IA no local de trabalho, apresentando aos empregadores uma oportunidade única de aproveitar as tecnologias de IA para aumentar a eficiência do local de trabalho e a satisfação dos trabalhadores.

gerações

A Geração Z está a liderar a utilização regular da IA, com 27% a utilizá-la regularmente, contra 17% no ano passado. No entanto, o aumento da exposição à IA não se limita à Geração Z. A utilização, seja ocasional ou de vez em quando, cresceu em todas as gerações, indicando uma familiaridade cada vez maior com as ferramentas de IA. Nomeadamente, a percentagem de indivíduos que nunca utilizaram a IA diminuiu em todos os grupos etários, com a queda mais significativa registada na Geração X, onde passou de 61% para 49% este ano.

Além disso, as perceções do impacto futuro da IA no local de trabalho, e se esse impacto será positivo ou negativo, são largamente consistentes entre as gerações, destacando uma aceitação crescente e intergeracional da IA na definição do futuro do trabalho.

utilização regular da IA nas diferentes gerações



especializações

A utilização da IA é notoriamente mais elevada entre os profissionais digitais, com 47% a antecipar um impacto significativo nas suas funções - mais do que em qualquer outro setor. Esta maior utilização deve-se provavelmente à natureza do trabalho nas funções desta área. Os trabalhadores do setor digital também parecem estar particularmente conscientes do potencial impacto que a IA pode ter nos seus empregos num futuro próximo, uma vez que apenas 8% acreditam que a IA não terá qualquer efeito nos seus empregos - menos de metade da média (18%) observada noutras especializações.

Apesar disso, as atitudes em relação ao impacto da IA mantêm-se consistentes em todas as especializações, não havendo diferenças significativas entre os profissionais que a encaram de forma positiva ou negativa.

a motivação e o compromisso são elevados entre os empregadores portugueses.

motivação e compromisso

O empenho dos profissionais em Portugal mostra sinais encorajadores, com 56% dos profissionais a declarar que se sente motivada na sua função atual e 41% a sentir-se mais empenhada do que há um ano, o que reflete uma tendência positiva no sentimento dos trabalhadores.

No entanto, o compromisso está intimamente ligado à retenção. Entre os trabalhadores menos empenhados, mais de metade (53%) estão a considerar mudar de emprego nos primeiros seis meses de 2025 - mais do dobro da taxa dos seus pares altamente motivados (21%). Isto realça o papel crítico que o compromisso desempenha na redução do risco de rotatividade.

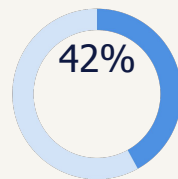
Embora o salário e os benefícios continuem a ser os principais fatores de desmotivação, o reconhecimento é o segundo fator mais influente - tanto para aumentar como para diminuir a motivação. Esta perceção aponta para uma oportunidade estratégica para os empregadores: a implementação de um programa de reconhecimento consistente e significativo pode aumentar significativamente a motivação e ajudar a manter o compromisso dos seus talentos.

gerações

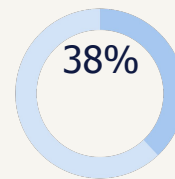
As diferenças geracionais desempenham um papel claro nas tendências de compromisso dos trabalhadores. Os profissionais mais jovens, em especial a Geração Z, registam os maiores valores em termos de empenho, com 47% a sentirem-se mais empenhados do que no ano passado, em comparação com apenas 35% dos Baby Boomers.

Em todos os grupos etários, a principal causa de redução da motivação mantém-se consistente: o desejo de um salário mais elevado. No entanto, as nuances geracionais surgem nos fatores de motivação secundários. Os Millennials apresentam uma descida mais acentuada entre o salário e o segundo maior fator - a falta de reconhecimento - do que a Geração X, onde a diferença é muito menor. Isto sugere que, embora a remuneração seja uma preocupação universal, as gerações mais velhas podem dar mais valor ao facto de serem reconhecidas e apreciadas pelas suas contribuições.

Estou mais empenhado/motivado do que anteriormente



gen z & millennials



gen x & baby boomer

especializações

As tendências relacionadas com o empenho variam significativamente consoante as especializações profissionais. Os talentos digitais e operacionais registam os maiores valores, com 48% e 46%, respetivamente, a sentirem-se mais empenhados do que no ano passado, em comparação com apenas 40% dos profissionais.

Entre os profissionais, o desinteresse é mais frequentemente motivado por oportunidades limitadas de progressão na carreira e por um fraco equilíbrio entre a vida profissional e pessoal - ambos citados com mais frequência do que pelos trabalhadores operacionais. De facto, a progressão limitada ultrapassou a falta de reconhecimento como a segunda razão mais comum para a diminuição da motivação neste grupo.

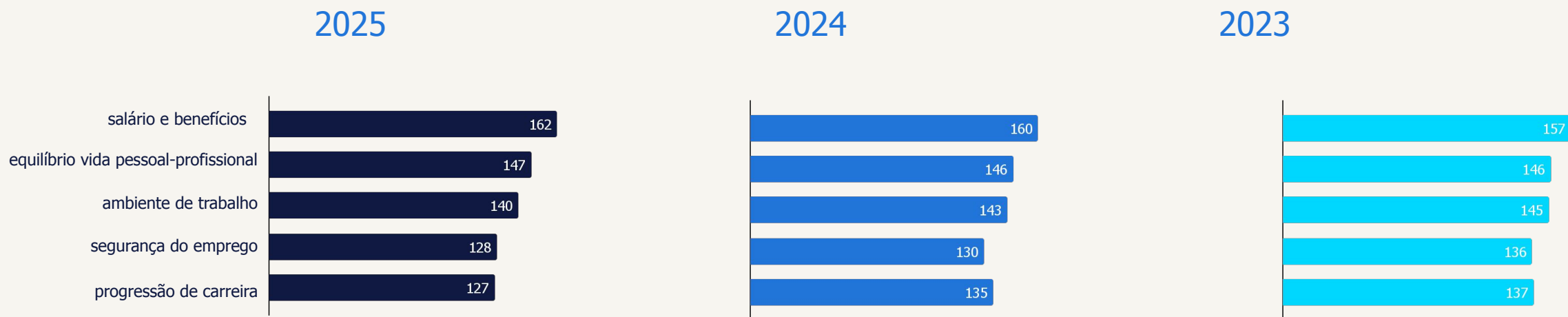
Apesar destas diferenças no desinteresse, as razões por detrás do aumento da motivação são largamente consistentes em todos os setores. Isto sugere que, embora os pontos problemáticos possam ser diferentes, as alavancas para aumentar o empenho continuam a ser muito semelhantes.

principais drivers.



o perfil do empregador ideal em Portugal tem-se mantido consistente nos últimos três anos.

Com os principais factores a permanecerem praticamente inalterados, as necessidades e prioridades dos trabalhadores parecem estáveis. Um salário e benefícios atrativos, um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal e um ambiente de trabalho positivo são os três principais factores, combinando aspectos funcionais e emocionais.

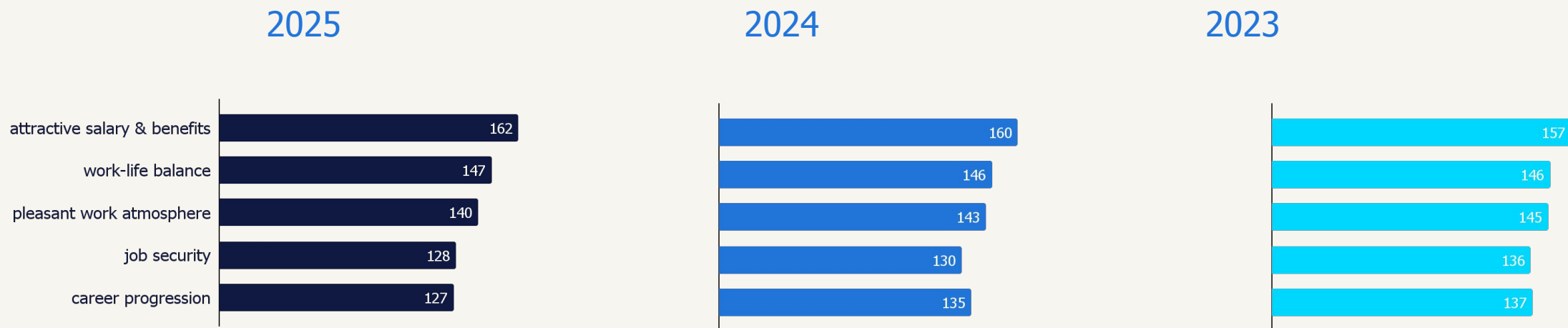


como ler as pontuações indexadas acima:
150: o condutor é escolhido 50% mais vezes do que o condutor médio para ser importante
75: o condutor é escolhido 25% menos vezes do que o condutor médio para ser importante



o perfil do empregador ideal em Portugal tem-se mantido consistente nos últimos três anos.

Com os principais factores a permanecerem praticamente inalterados, as necessidades e prioridades dos trabalhadores parecem estáveis. Um salário e benefícios atrativos, um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal e um ambiente de trabalho positivo são os três principais factores, combinando aspectos funcionais e emocionais.

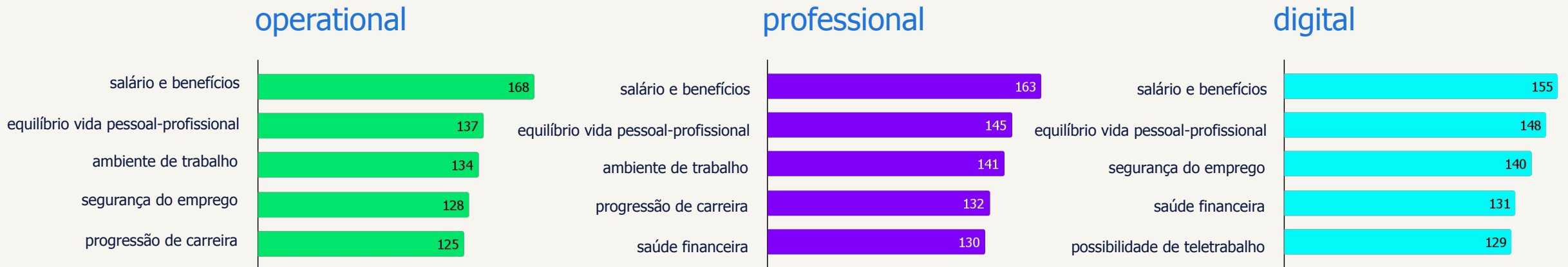


como ler as pontuações indexadas acima:
150: o condutor é escolhido 50% mais vezes do que o condutor médio para ser importante
75: o condutor é escolhido 25% menos vezes do que o condutor médio para ser importante



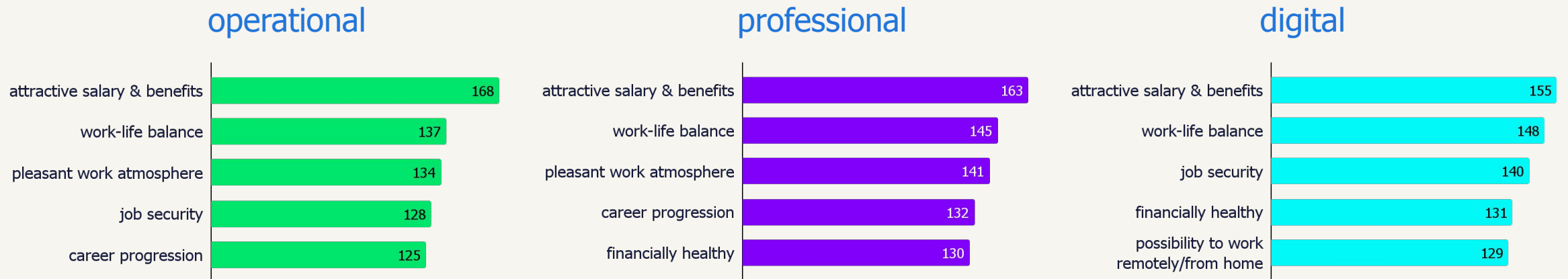
As duas prioridades principais são consistentes nas três especializações, enquanto as restantes prioridades variam entre elas.

Um ambiente de trabalho agradável não figura entre as cinco principais prioridades dos profissionais digitais. Em vez disso, a possibilidade de trabalho remoto - única neste setor - ocupa o seu lugar. Além disso, a segurança no emprego ocupa um lugar de destaque no perfil de empregador ideal para os trabalhadores digitais, enquanto que para os profissionais esta não é uma das cinco principais prioridades.



As duas prioridades principais são consistentes nas três especializações, enquanto as restantes prioridades variam entre elas.

Um ambiente de trabalho agradável não figura entre as cinco principais prioridades dos profissionais digitais. Em vez disso, a possibilidade de trabalho remoto - única neste setor - ocupa o seu lugar. Além disso, a segurança no emprego ocupa um lugar de destaque no perfil de empregador ideal para os trabalhadores digitais, enquanto que para os profissionais esta não é uma das cinco principais prioridades.



dois terços dos trabalhadores classificam positivamente os seus empregadores no que respeita à segurança do emprego, o que indica progressos na promoção de um sentimento de estabilidade no local de trabalho.

avaliação do empregador atual

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

perfil do empregador ideal

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

O facto de a segurança no emprego ser uma das principais prioridades dos trabalhadores torna-a uma poderosa alavanca para os esforços de retenção e de promoção da marca do empregador. Além disso, embora a localização e a saúde financeira ocupem uma posição inferior no perfil do empregador ideal, o forte desempenho dos empregadores nestas áreas constitui uma vantagem valiosa que podem aproveitar.

Por outro lado, um salário e benefícios atrativos são considerados os fatores mais importantes, sendo que apenas 41% da força de trabalho e mais de metade dos trabalhadores portugueses sentem que o seu empregador satisfaz as suas expectativas, evidenciando uma clara lacuna de expectativas a este respeito.



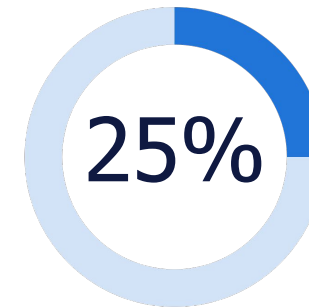
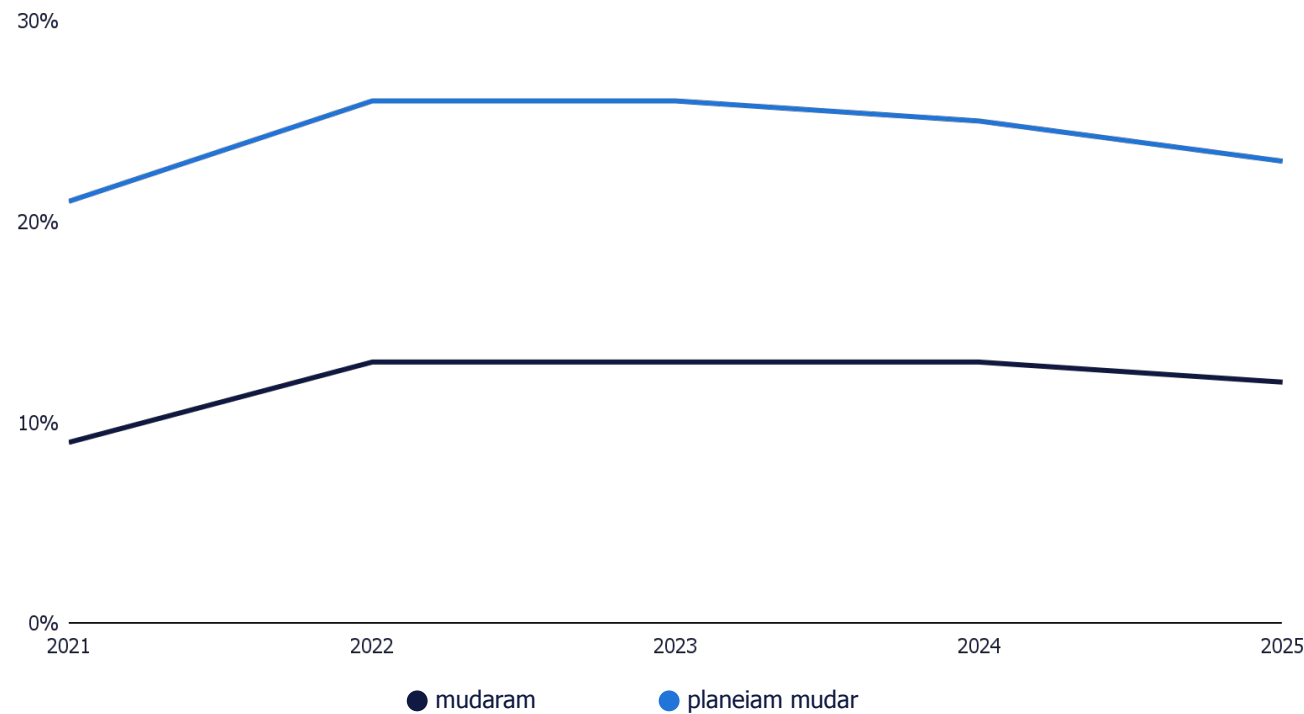
comportamentos de
mudança de emprego.



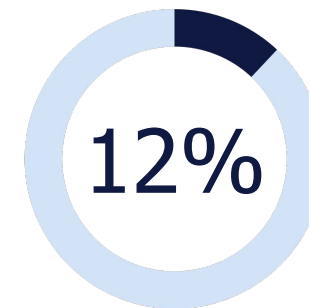
a intenção de mudar de emprego diminuiu ligeiramente (-2%), tal como a mudança efectiva de emprego (-1%).

No entanto, de um modo geral, o comportamento de mudança de emprego manteve-se relativamente estável, o que sugere estabilidade em todo o mercado de trabalho.

mudaram de empregador nos últimos 6 meses



planeia mudar de emprego nos próximos 6 meses

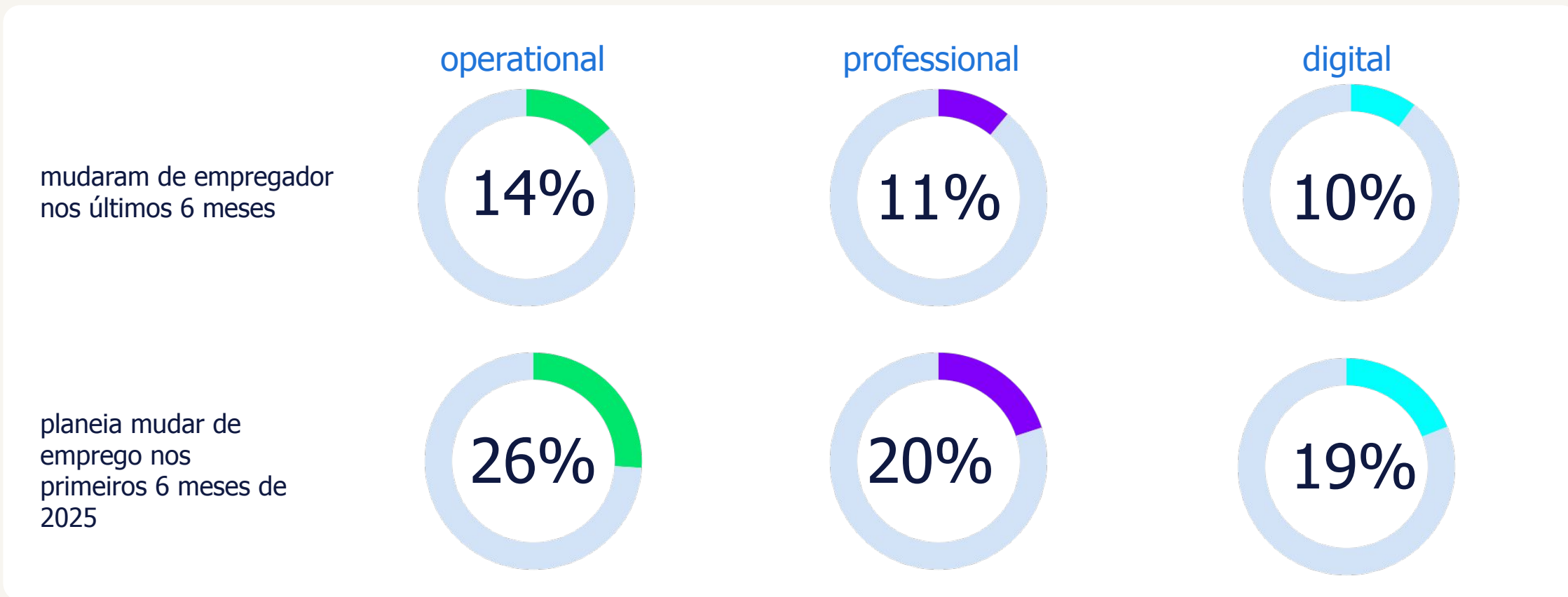


mudaram de empregador nos últimos 6 meses



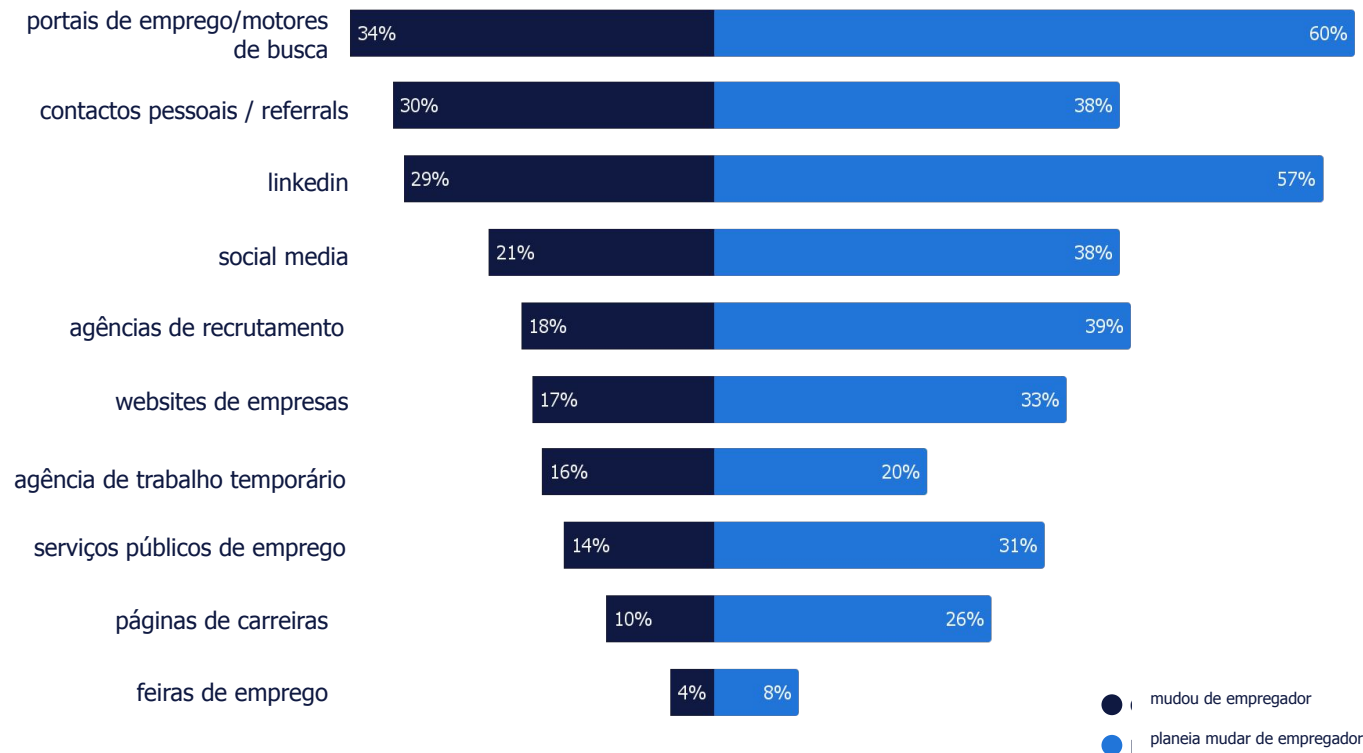
a especialização operacional regista uma maior rotatividade e mudança de emprego, potencialmente devido ao elevado nº de trabalhadores temporários.

Estes profissionais procuram frequentemente novas oportunidades devido ao carácter temporário das suas funções, e não por falta de lealdade para com o empregador.



os job boards têm o maior alcance entre os candidatos e provaram ser os mais bem sucedidos na procura de emprego para aqueles que mudaram de empregador.

procura por oportunidades de emprego



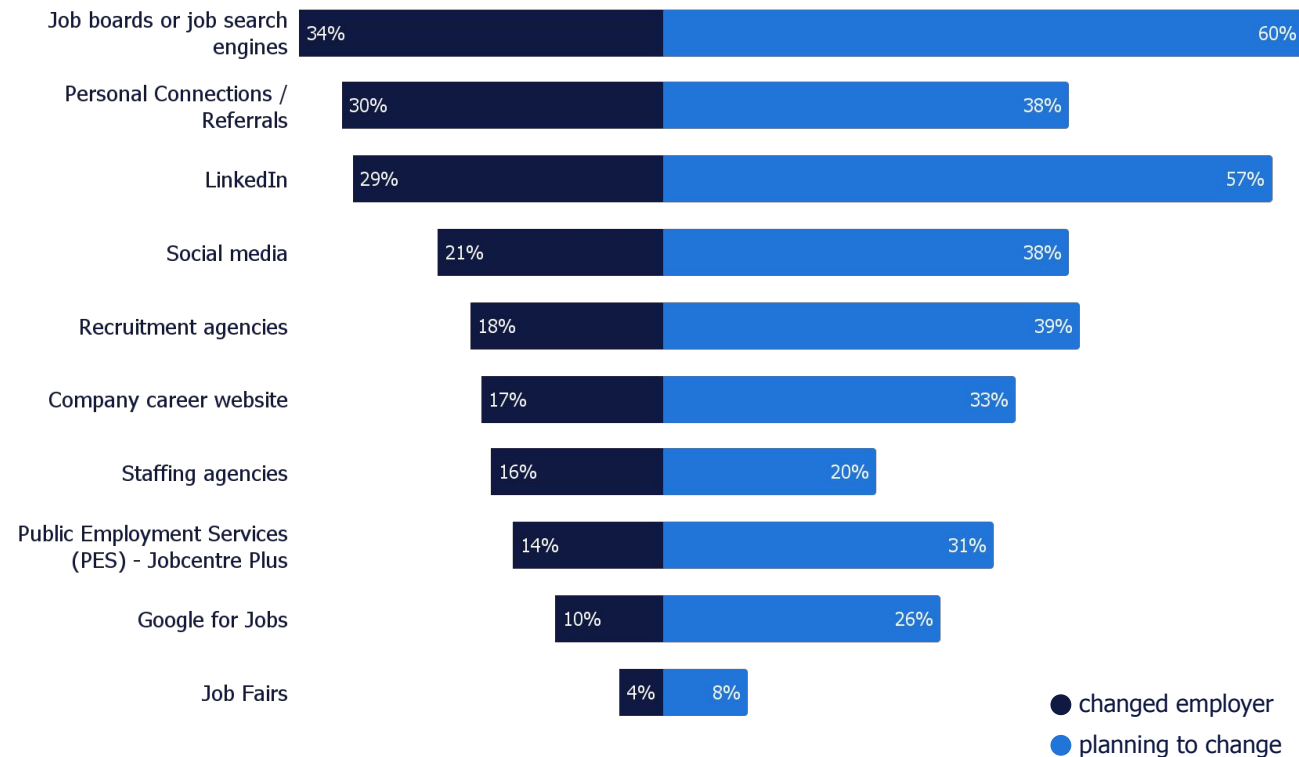
Mais de metade dos profissionais portugueses recorrem a job boards na sua procura de emprego, mas as abordagens variam significativamente consoante a geração.

A geração X tende a utilizar os canais de procura de emprego mais tradicionais, como os Serviços Públicos de Emprego (SPE), as agências de recrutamento e seleção de pessoal e os contactos pessoais. Em contrapartida, utilizam com menos frequência o LinkedIn, as redes sociais e o Google for Jobs. Estes canais em linha são mais importantes para os Millennials e a Geração Z.



os job boards têm o maior alcance entre os candidatos e provaram ser os mais bem sucedidos na procura de emprego para aqueles que mudaram de empregador.

procura por oportunidades de emprego



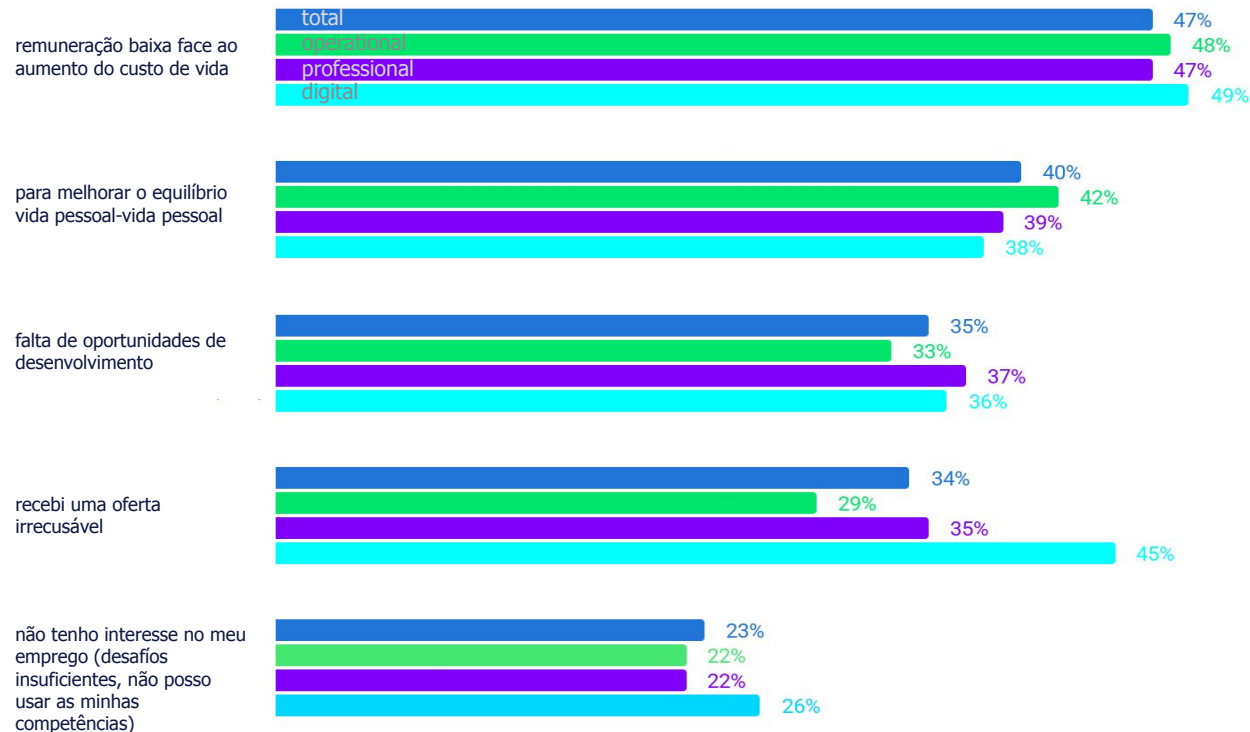
Mais de metade dos profissionais portugueses recorrem a job boards na sua procura de emprego, mas as abordagens variam significativamente consoante a geração.

A geração X tende a utilizar os canais de procura de emprego mais tradicionais, como os Serviços Públicos de Emprego (SPE), as agências de recrutamento e seleção de pessoal e os contactos pessoais. Em contrapartida, utilizam com menos frequência o LinkedIn, as redes sociais e o Google for Jobs. Estes canais em linha são mais importantes para os Millennials e a Geração Z.



o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada tornou-se igualmente importante como a remuneração, sendo os principais fatores de motivação para os trabalhadores abandonarem uma função.

razões para mudar de emprego



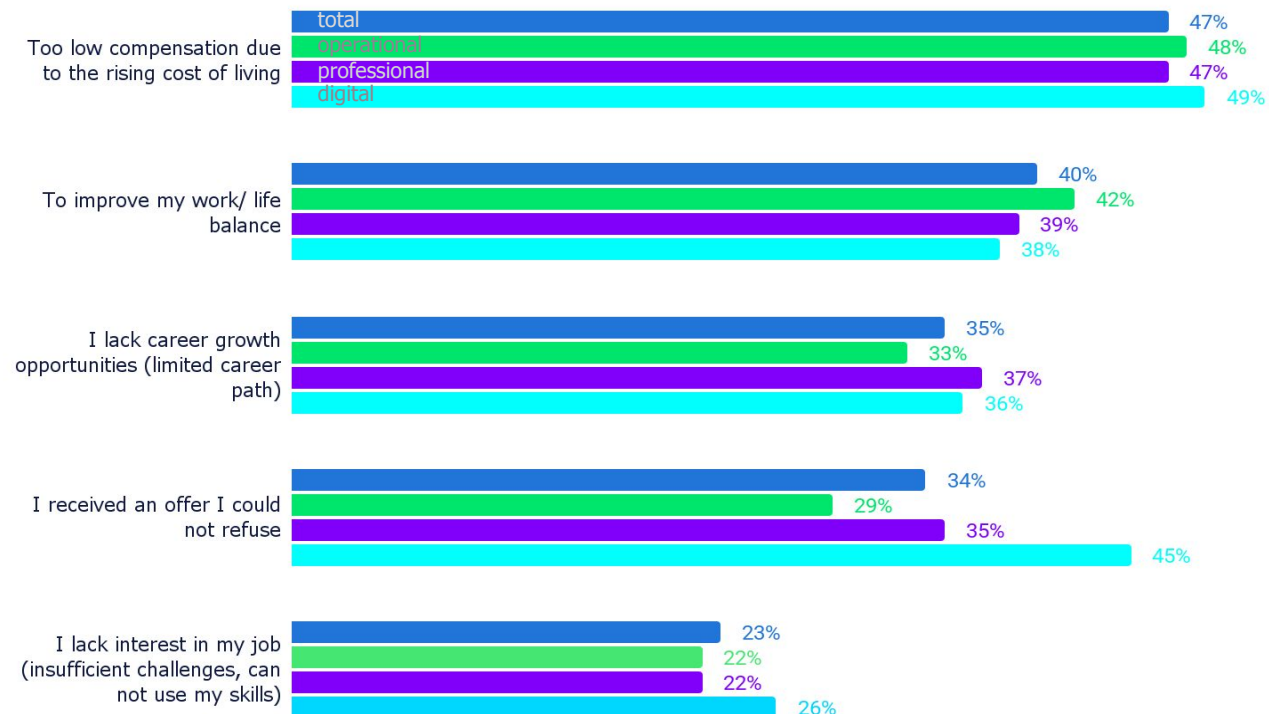
Vários dos principais motivos para deixar um empregador diminuíram de importância em comparação com o ano passado. Nomeadamente, a importância de uma remuneração demasiado baixa diminuiu 7%, a falta de oportunidades de crescimento na carreira 5% e a falta de interesse no trabalho 6%. Em contrapartida, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada manteve-se relativamente estável (-2%), o que sugere que é um fator consistentemente mais valorizado na tomada de decisões dos profissionais.

Para o talento digital, o facto de receber uma oferta competitiva é citado quase tão frequentemente como a baixa remuneração, o que sugere que é menos provável que mudem de emprego, a não ser que surja uma oportunidade verdadeiramente aliciante.



o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada tornou-se igualmente importante como a remuneração, sendo os principais fatores de motivação para os trabalhadores abandonarem uma função.

razões para mudar de emprego



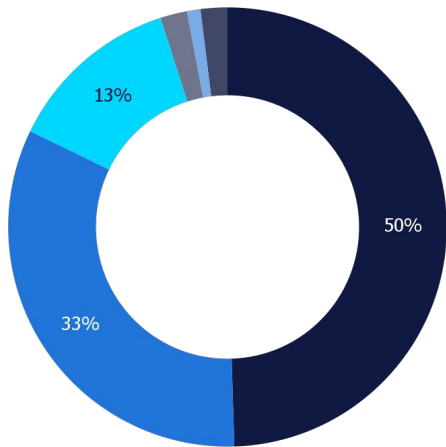
Vários dos principais motivos para deixar um empregador diminuíram de importância em comparação com o ano passado. Nomeadamente, a importância de uma remuneração demasiado baixa diminuiu 7%, a falta de oportunidades de crescimento na carreira 5% e a falta de interesse no trabalho 6%. Em contrapartida, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada manteve-se relativamente estável (-2%), o que sugere que é um fator consistentemente mais valorizado na tomada de decisões dos profissionais.

Para o talento digital, o facto de receber uma oferta competitiva é citado quase tão frequentemente como a baixa remuneração, o que sugere que é menos provável que mudem de emprego, a não ser que surja uma oportunidade verdadeiramente aliciante.



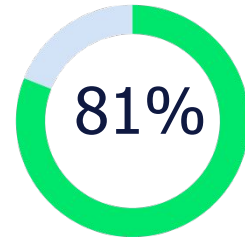
a requalificação é importante para 83% dos profissionais, sendo a sua importância consistente em vários grupos demográficos.

importância da requalificação

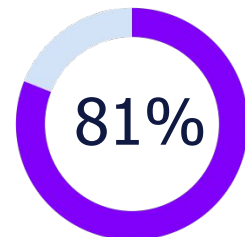


- 5 – muito importante
- 4
- 3
- 2
- 1 – pouco importante
- não sei

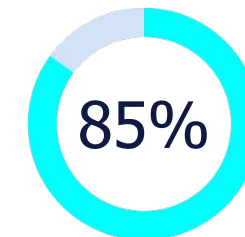
operational



professional



digital



% top-2-box: importante e muito importante

A única diferença significativa é o facto de as mulheres darem mais importância à requalificação do que os homens. Tanto a especialização profissional como as diferenças geracionais não apresentam variações significativas, o que realça a necessidade de os empregadores oferecerem oportunidades de requalificação a todos os profissionais que possam estar a procurar desenvolver as suas carreiras em novas direções.

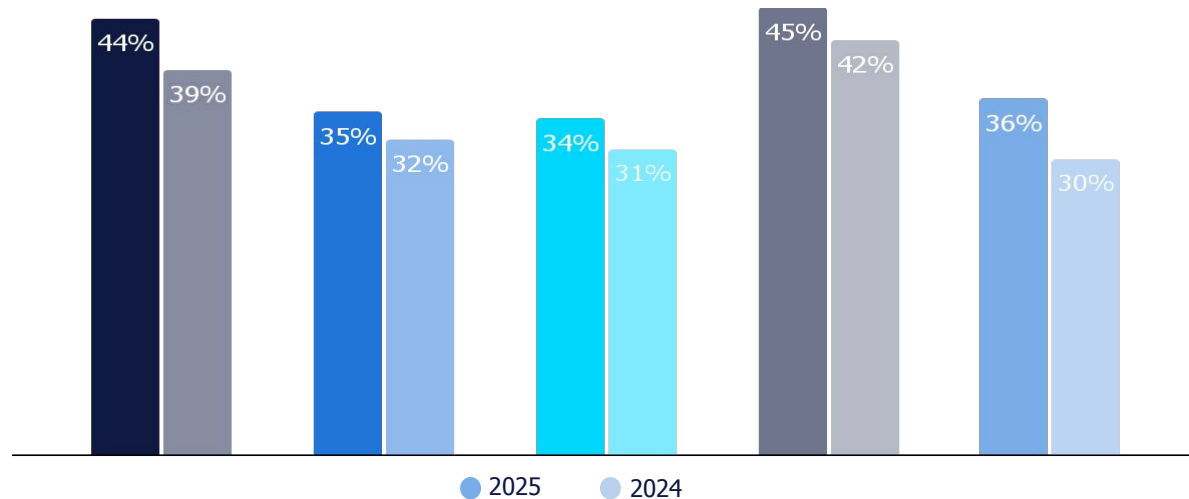


tópicos anuais.



os empregadores demonstraram progressos no que toca à equidade, sublinhando os avanços positivos neste domínio.

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



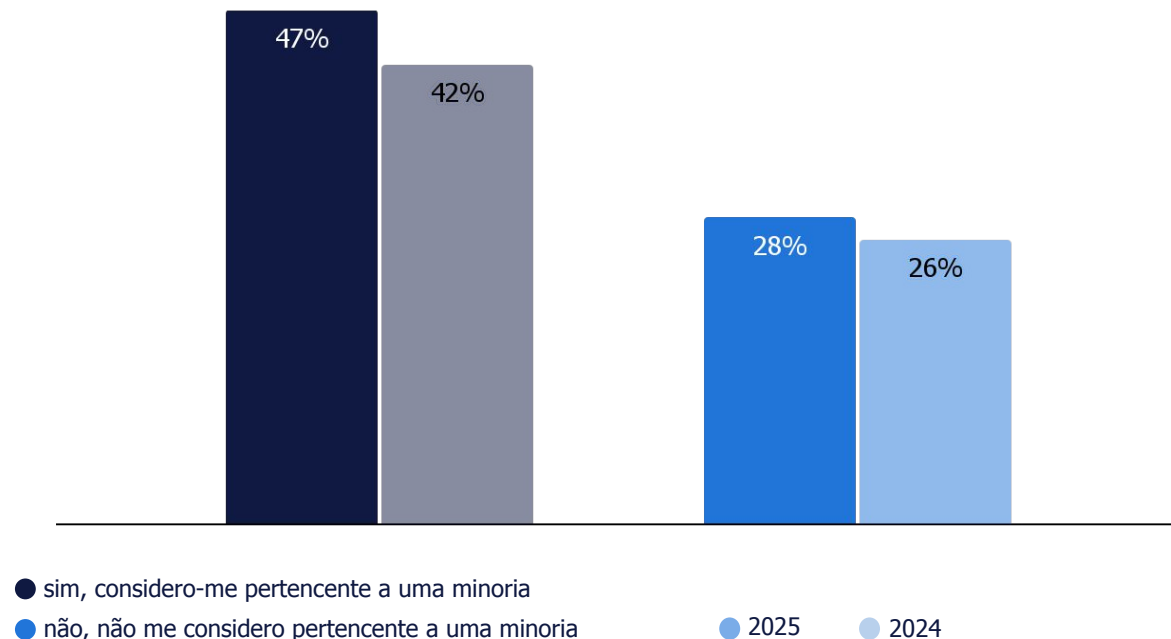
- os meus atributos, características, competências, experiência e antecedentes únicos são valorizados na minha organização
- os gestores de topo são justos no que respeita à contratação ou à progressão na carreira dos seus subordinados
- na minha organização, as melhores oportunidades vão para os empregados mais merecedores
- a minha organização oferece salário igual para trabalho igual
- os gestores de topo são justos quando se trata de oportunidades de requalificação e melhoria de competências dos seus subordinados

Os empregadores continuam a distinguir-se pela igualdade de remuneração para trabalho igual. No entanto, a melhoria mais significativa registou-se na valorização dos atributos únicos dos trabalhadores, que aumentou 5% e está agora apenas marginalmente atrás da igualdade de remuneração.

Dito isto, menos de metade dos trabalhadores classifica favoravelmente os seus empregadores em todas as afirmações sobre equidade, o que indica que os empregadores devem continuar a concentrar-se na equidade e na inclusão através da implementação de iniciativas específicas. Deve ser dada especial atenção à progressão justa na carreira e à distribuição das melhores oportunidades, uma vez que estas continuam a ser áreas mais fracas para os empregadores.

os trabalhadores que se identificam como pertencentes a minorias são significativamente mais suscetíveis de enfrentar obstáculos relacionados com a sua identidade do que os não pertencentes a minorias.

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



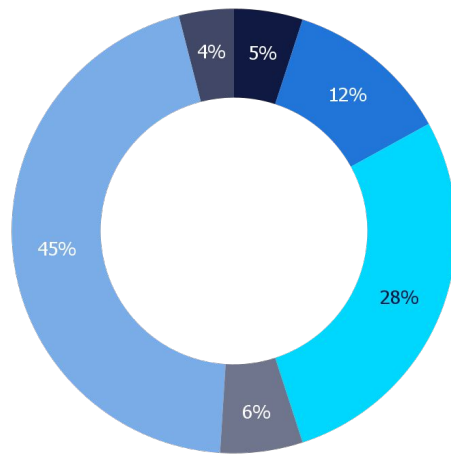
A percentagem média de trabalhadores que se identificam como pertencentes a minorias e que enfrentam obstáculos no local de trabalho é significativamente influenciada por aqueles que se identificam como minorias devido à sua etnia, com 51% deste grupo a enfrentar tais desafios. Este facto realça as dificuldades únicas que as minorias étnicas enfrentam no local de trabalho.

No mercado de trabalho português, 18% dos profissionais identificam-se como minoria, com a Geração Z a ter a maior representação (33%). Este facto sublinha a importância de abordar os obstáculos no local de trabalho para as gerações mais jovens, que são mais propensas a identificarem-se como minorias e que podem enfrentar maiores desafios nos seus ambientes profissionais.



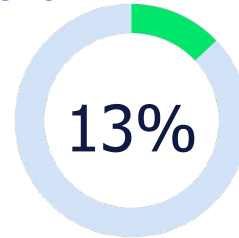
a adoção da IA aumenta, impulsionada pelo talento digital e pelas gerações mais jovens.

utilização

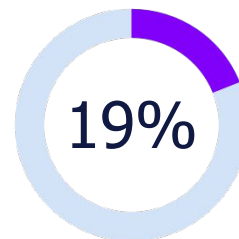


- todos os dias
- regularmente
- de vez em quando
- uma vez
- nunca
- não sei

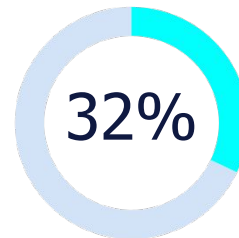
operational



professional



digital



% de utilizadores regulares (todos os dias e regularmente)

A utilização regular da IA aumentou de 11% para 17% no último ano, com os especialistas digitais a apresentarem a maior utilização e os talentos operacionais a menor.

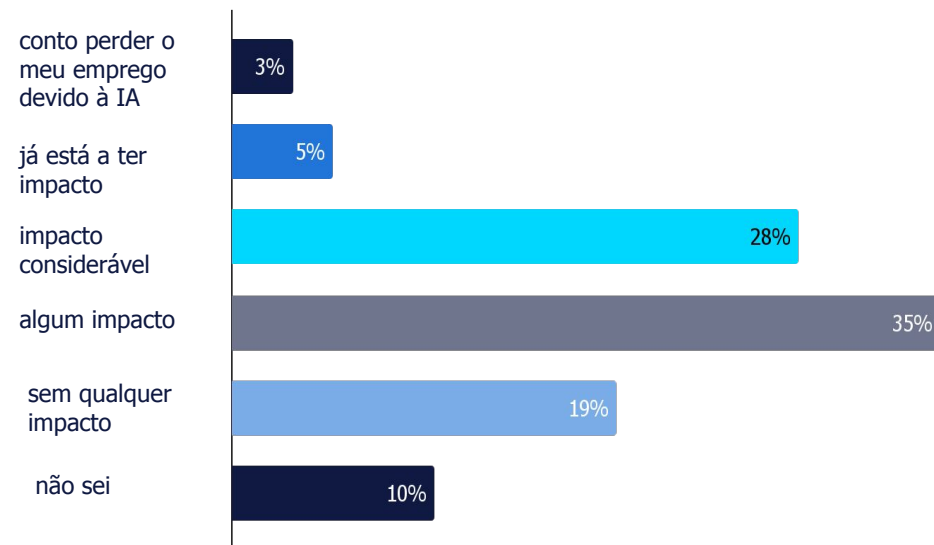
Este crescimento é em grande parte impulsionado pela Geração Z, com 27% deles a utilizar a IA regularmente, contra 17% no ano passado. Além disso, os que afirmaram nunca ter utilizado IA diminuíram em todas as gerações, com o maior declínio na Geração X, que passou de 61% para 49% este ano, destacando a exposição da IA em todas as gerações.



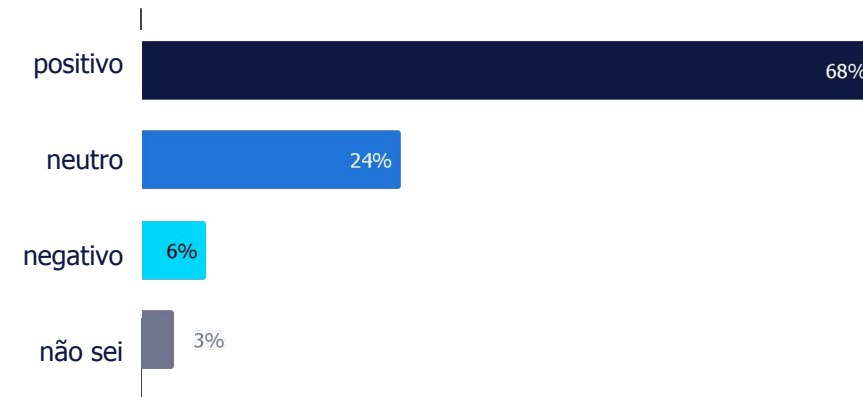
à medida que a adoção da IA aumenta, o seu impacto no local de trabalho também cresceu, com 28% dos empregados a sentirem um efeito considerável.

Este valor é superior aos 24% registados no ano passado. É encorajador para os empregadores em Portugal o facto de as atitudes em relação à IA continuarem a ser esmagadoramente positivas. De facto, as opiniões mantiveram-se estáveis em relação ao ano passado.

impacto esperado da IA no seu trabalho



impacto da IA na satisfação profissional*



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

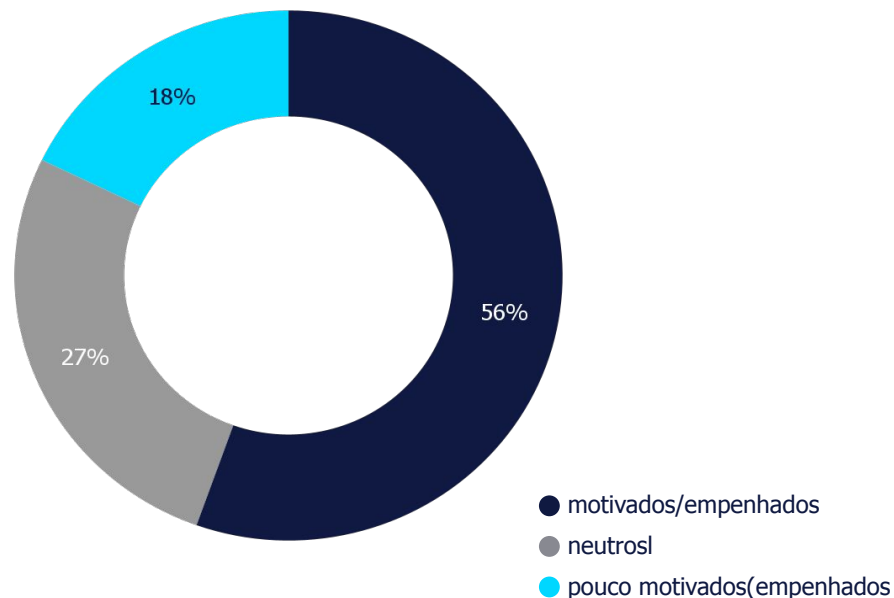
▲ ▼ significativamente superior/inferior em relação ao ano anterior



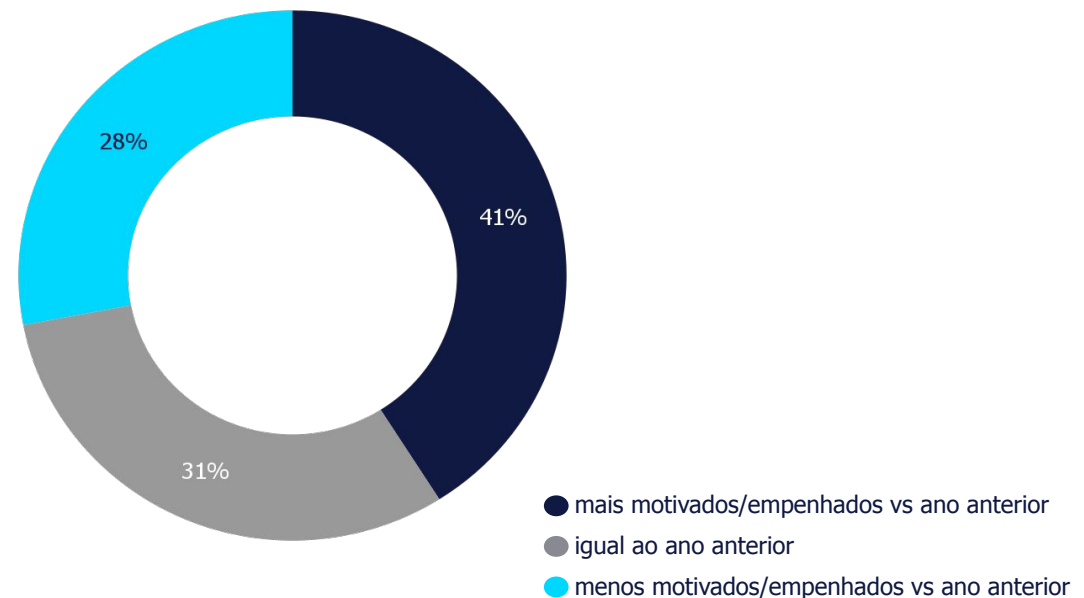
o empenho dos trabalhadores é forte, 56% sentem-se motivados na sua função atual e 41% estão mais empenhados do que no ano passado.

A ligação entre o empenho e a retenção é clara: 53% dos trabalhadores não empenhados tencionam sair, mais do dobro dos 21% dos trabalhadores altamente empenhados.

motivação e compromisso



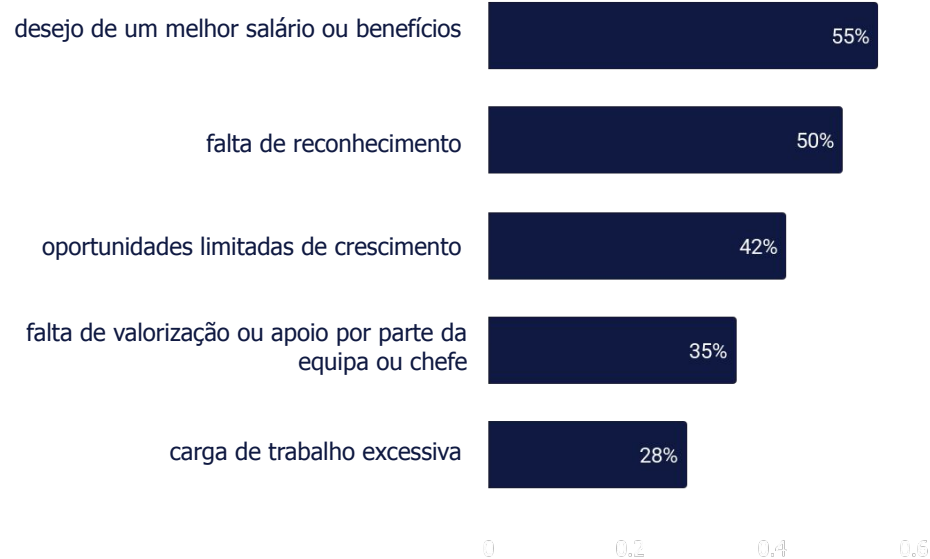
comparação com o ano anterior



o salário e os benefícios são a principal razão para um baixo empenho, enquanto o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada é crucial para a motivação

Entre os profissionais operacionais, as razões para uma maior motivação são mais diversificadas, enquanto entre os trabalhadores profissionais o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada está claramente mais no topo.

menos motivados e empenhados



mais motivados e empenhados



Q. Afirmou que está menos motivado/envolvido do que há um ano atrás. Esta situação foi influenciada por algum dos seguintes factores?
Q. Afirmou que está mais motivado/envolvido do que há um ano atrás. Este facto foi influenciado por algum dos seguintes factores?



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

2025



randstad



partner for talent.