randstad workmonitor 2025

os destaques para Portugal

motivação através da personalização

à medida que as expectativas dos trabalhadores evoluem, a personalização tornou-se um fator crucial na motivação e retenção.

24% nacional

31% global

abandonaram um emprego porque este não oferecia flexibilidade suficiente

pensando na minha função atual e no meu futuro emprego, considero importante:

- remuneração: 90% nacional | 82% global
- equilíbrio entre vida profissional e pessoal: 91% nacional | 83% global
- segurança no emprego: 90% nacional | 83% global

não aceitaria um emprego se este não oferecesse flexibilidade em relação a:

- horário de trabalho (ex: flexibilidade do horário): 42% nacional | 47% global
- onde trabalho (ex: trabalhar a partir de casa): 36% nacional | 39% global

se o dinheiro não fosse problema, optaria por não trabalhar de todo:

- geração z: 49% nacional | 51% global
- baby boomers: 29% nacional | 38% global

fomentar o sentido de comunidade

os profissionais estão dispostos a trocar um salário mais elevado por amizades fortes no local de trabalho e uma relação positiva com o seu diretor.

46% nacional

deixaria um emprego se não tivessem um sentimento de pertença

55% global

89% nacional
tenho um melhor desempenho no trabalho se existir um sentido de comunidade com os meus colegas

85% global

92% nacional
um sentido de comunidade no trabalho é importante para a minha saúde mental e bem-estar

84% global

25% nacional
deixaria um emprego se sentisse que não podia confiar na equipa de liderança

31% global

não me importaria de ganhar menos dinheiro se:

- tivesse bons amigos no trabalho: 25% nacional | 36% global
- o trabalho contribuísse mais para a minha vida social: 29% nacional | 37% global
- sentisse que o meu trabalho estava a contribuir de alguma forma para a sociedade/mundo: 31% nacional | 39% global

ganhar oportunidades através da aquisição de competências

neste ambiente de ritmo acelerado, a formação e as competências adaptadas ao futuro são mais vitais do que nunca para a progressão na carreira, sendo a IA é a competência mais procurada.

29% nacional

41% global

demitir-se-ia se não houvesse oportunidades de I&D para preparar a carreira para o futuro

- o meu empregador está a ajudar-me a desenvolver competências preparadas para o futuro da minha carreira: **54%** (64% global)
- sinto-me preparado para utilizar a tecnologia mais recente, como a IA, na minha função: **68%** (71% global)
- nos últimos seis meses, recebi mais oportunidades de formação ou desenvolvimento - Geração Z 39% - Baby Boomers: **17%** (45% - 23% global)

quer saber mais?
compare os dados de Portugal com os obtidos a nível global no estudo completo.
faça o download em https://www.randstad.pt/randstad-research/workmonitor/