Randstad Workmonitor 2024: os destaques para Portugal

motivação e ambição

a ambição é mais do que subir na carreira, e a motivação não é necessariamente impulsionada por uma promoção.

60%
57% global
não aceitaria um emprego que afetasse negativamente o equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional

30%
35% global
deixaria um emprego se não oferecesse oportunidades de progressão na carreira

58%
60% global
a minha vida pessoal é mais importante que a minha vida profissional

41%
46% global
a geração z é a mais ambiciosa

quais os fatores mais importantes na escolha de um empregador?

97%	93% global	equilíbrio vida pessoal-vida profissional
96%	93% global	o salário
94%	83% global	apoio à saúde mental
93%	89% global	segurança do emprego
88%	70% global	oportunidades de progressão de carreira
88%	81% global	flexibilidade de horários

flexibilidade

a flexibilidade continua a ser uma prioridade para os profissionais.

42%	42% global	a minha empresa não oferece flexibilidade suficiente no que diz respeito a trabalhar remotamente
30%	35% global	é esperado que passe mais tempo no escritório agora do que nos 6 meses anteriores
26%	37% global	considerava despedir-me se a minha empresa me obrigasse a passar mais horas no escritório
25%	39% global	poder trabalhar a partir de casa não é negociável para mim

32%
41% global
horário de trabalho

29%
37% global
local de trabalho

não aceitaria um emprego que não oferecesse flexibilidade

equidade e diversidade

os talentos dão mais valor aos empregadores cujos valores se enquadram com os seus e que tomam medidas para garantir a equidade no local de trabalho.

os 5 aspetos mais importantes no empregador atual ou futuro no que diz respeito às políticas e iniciativas de ED&I são:

82%	65% global	igualdade salarial entre homens e mulheres
47%	37% global	diversidade de origens nos cargos de liderança
44%	42% global	força de trabalho diversificada
39%	36% global	responsabilidade social corporativa
35%	45% global	licença familiar para todos os colaboradores

37%
37% global
não aceitaria um emprego numa empresa que não fizesse um esforço proativo para melhorar a diversidade e inclusão

31%
38% global
não aceitaria um emprego em que não concordasse com os pontos de vista da liderança

51%
55% global
escondo aspetos da minha vida pessoal no trabalho

o meu empregador não entende a minha geração

40% global	gen Z	33%
24% global	gen X	24%
34% global	millenial	23%
21% global	boomer	18%

inteligência artificial & skilling

os trabalhadores continuam a dar prioridade ao desenvolvimento das suas competências, garantindo que são “future proof”, especialmente à luz da adoção generalizada da inteligência artificial.

36% global	não aceitaria um emprego que não oferecesse oportunidades para aprender e desenvolver as competências do futuro	35%
52% global	o meu empregador está a ajudar-me a desenvolver as minhas competências para o futuro (ex: inteligência artificial)	32%
29% global	deixaria um emprego que não oferecesse oportunidades para desenvolver as minhas competências do futuro (ex: IA)	22%

responsabilidade trabalhador vs empregador

49%
42% global
formação & Upskilling- empregador

15%
35% global
formação & Upskilling- trabalhador

os trabalhadores estão mais interessados nas seguintes oportunidades de formação e desenvolvimento

33%	29% global	IA
31%	21% global	competências de gestão e liderança
30%	37% global	IA e literacia tecnológica

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/