



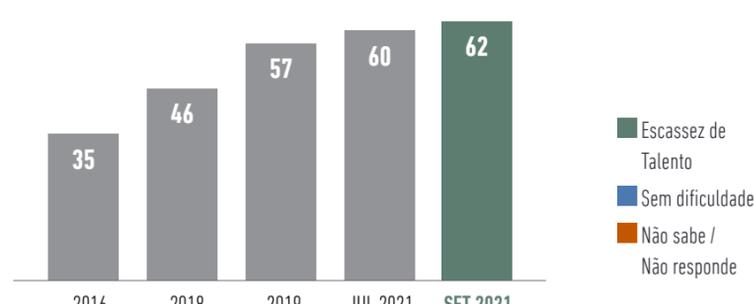
A RECUPERAÇÃO PÓS-COVID E O IMPACTO NO EMPREGO E NOS MODELOS DE TRABALHO

Os desafios da escassez de talento e as alterações das propostas de valor das empresas na hora da contratação

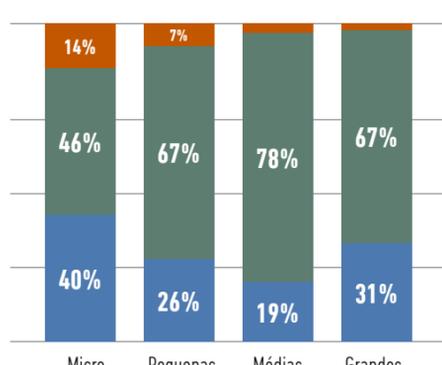
AUMENTAM AS DIFICULDADES DAS EMPRESAS PARA COBRIR POSIÇÕES

Resultado da crescente escassez de talento, 62% dos empregadores portugueses revelam ter dificuldade em preencher as vagas abertas. Por tipologia, são as médias empresas a indicar as maiores dificuldades em encontrar o Talento que necessitam.

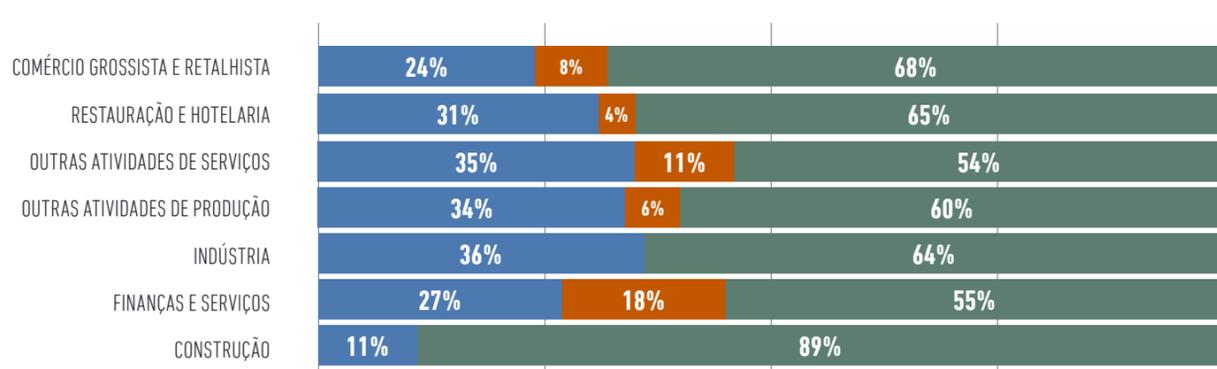
Escassez de Talento em máximos históricos



Médias empresas são as que mais sofrem

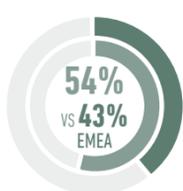


Através de uma análise setorial, verifica-se que a escassez de talento é transversal a todas as áreas da economia, com especial incidência no sector da construção e do comércio grossista e retalhista.

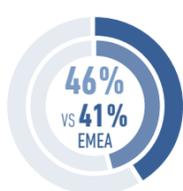


QUE ESTRATÉGIAS PARA COMBATER A ESCASSEZ DE TALENTO?

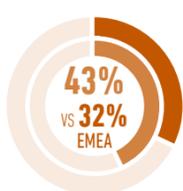
Para responder à atual escassez de talento, as empresas portuguesas estão a rever as suas propostas de valor, apostando numa maior diversidade de incentivos. Formação e desenvolvimento de competências, flexibilidade de horários e aumentos salariais são os elementos em que apostam os empregadores nacionais, coincidindo nesta estratégia com os homólogos da região EMEA. Não obstante, os benefícios financeiros continuam a ser prioritários: se unirmos aumentos salariais com bónus financeiros, 72% das empresas adotam estas regalias versus 19% que oferecem benefícios não financeiros.



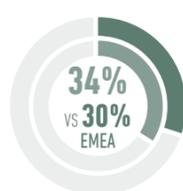
FORMAÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS



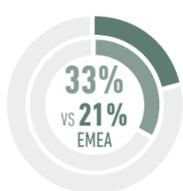
HORÁRIOS DE TRABALHO MAIS FLEXÍVEIS



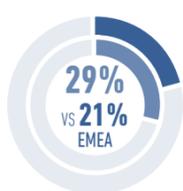
AUMENTO DOS SALÁRIOS



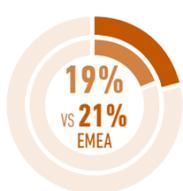
LOCAIS DE TRABALHO MAIS FLEXÍVEIS



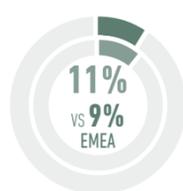
MENORES QUALIFICAÇÕES OU REQUISITOS DE EXPERIÊNCIA



INCENTIVOS FINANCEIROS



BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS



ELIMINAR EXAMES OU TESTES DE DROGAS

Setores reagem com aumentos nos salários e planos de upskilling

Os aumentos salariais são a principal aposta dos empregadores dos setores da Construção e da Indústria, que apostam em seguida pela formação. A opção pelo *upskilling* é a prioritária para as empresas do setor de Comércio Grossista e Retalhista, setor Financeiro e Outras atividades de Produção (Agricultura e Utilities).



Estratégias variam consoante a dimensão

Os aumentos salariais e as ofertas de formação são as opções preferidas de médias e grandes empresas. A formação e os horários flexíveis são a aposta das pequenas empresas, enquanto que as microempresas apostam nos horários flexíveis.



QUAL É A MAIOR BARREIRA QUE AS EMPRESAS ENFRENTAM NA HORA DE ESCALAR OS PROGRAMAS DE REQUALIFICAÇÃO?

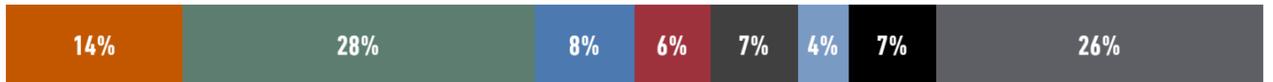
O tempo, a capacidade de investimento e o acesso aos parceiros certos são as principais barreiras ao investimento em ações de *upskilling* e *reskilling*, verificadas tanto na EMEA como em Portugal.



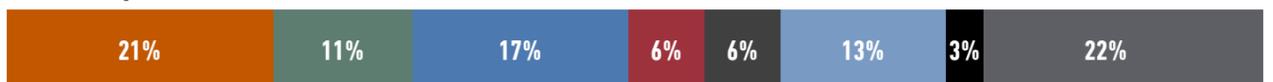
UMA REALIDADE DISTINTA, EM FUNÇÃO DO TAMANHO DA EMPRESA

A capacidade de investimento é a principal barreira ao investimento na formação por parte de Micro e Médias empresas, enquanto que as Pequenas e Grandes destacam a falta de tempo. Nas Médias empresas, também o acesso aos *partners* de formação idóneos e o conhecimento estratégico de que áreas devem ser desenvolvidas são indicados como causas relevantes.

Grandes Empresas



Médias Empresas



Pequenas Empresas

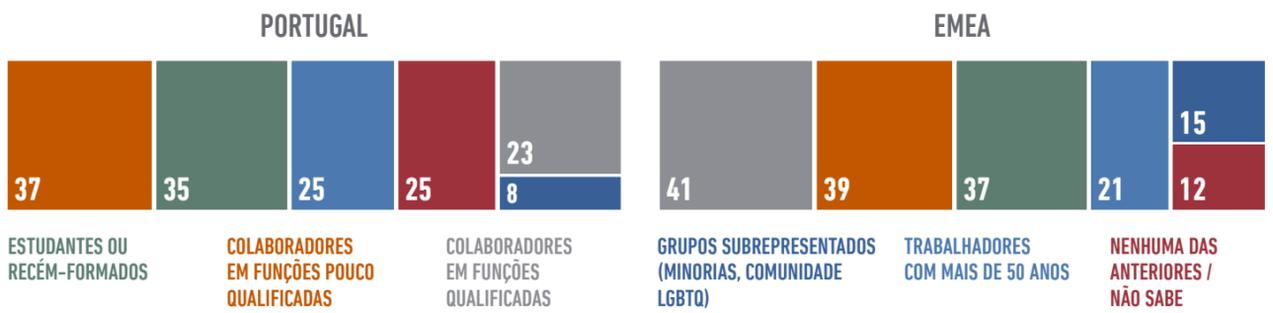


Micro Empresas

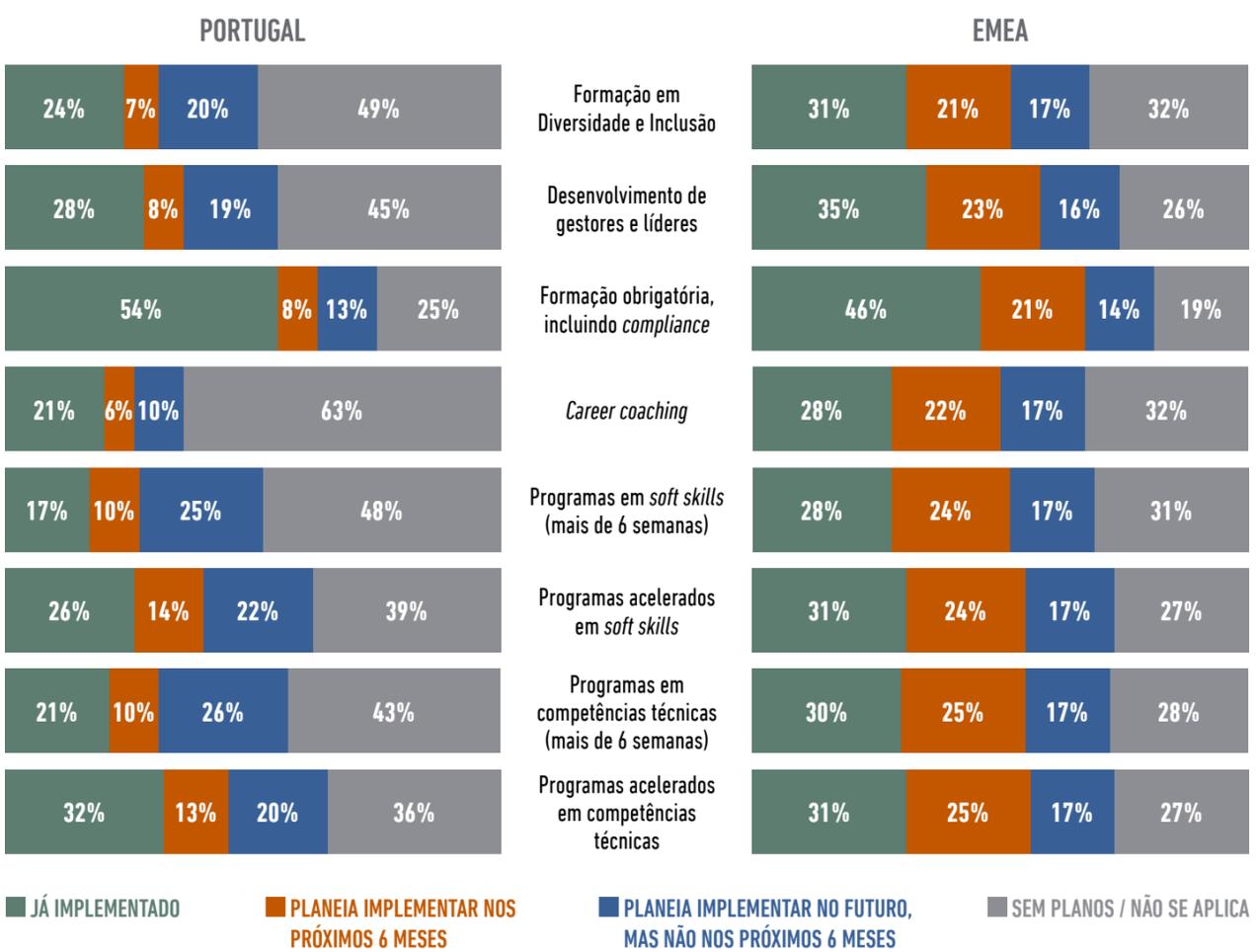


QUE PRIORIDADES PARA OS PROGRAMAS DE UPSKILLING?

A população de trabalhadores com funções pouco especializadas está entre as primeiras prioridades das empresas nacionais para as suas ações de requalificação, contrariamente ao observado na EMEA, onde a prioridade vai para os trabalhadores já com uma maior qualificação. Os empregadores portugueses destacam ainda os estudantes ou recém-graduados, bem como os trabalhadores com mais de 50 anos de idade como potencial alvo das suas ações de formação.



Relativamente à aposta no desenvolvimento de colaboradores, em Portugal a prioridade está nas formações de maior duração em *soft* e *technical skills*, sendo que as empresas consideram só poder vir a lançar esses programas dentro de 6 meses ou mais. Contrariamente, na EMEA, embora o foco esteja também nas formações em *soft* e *technical skills*, as empresas revelam já estar preparadas para as lançar dentro dos próximos 6 meses.



SENTIMENTOS MISTOS FACE AO TRABALHO REMOTO

Um total de 44% dos managers manifesta sentimentos positivos face ao trabalho remoto contra 37% que apresenta sintomas negativos. Relativamente ao sentimento predominante, um quarto (26%) sentem-se positivos, mas 12% sentem-se ansiosos ou preocupados. Na EMEA, há igualmente um quarto dos managers com sentimentos positivos, mas 15% denotam stress e 1 em cada 10 afirma estar ansioso.

