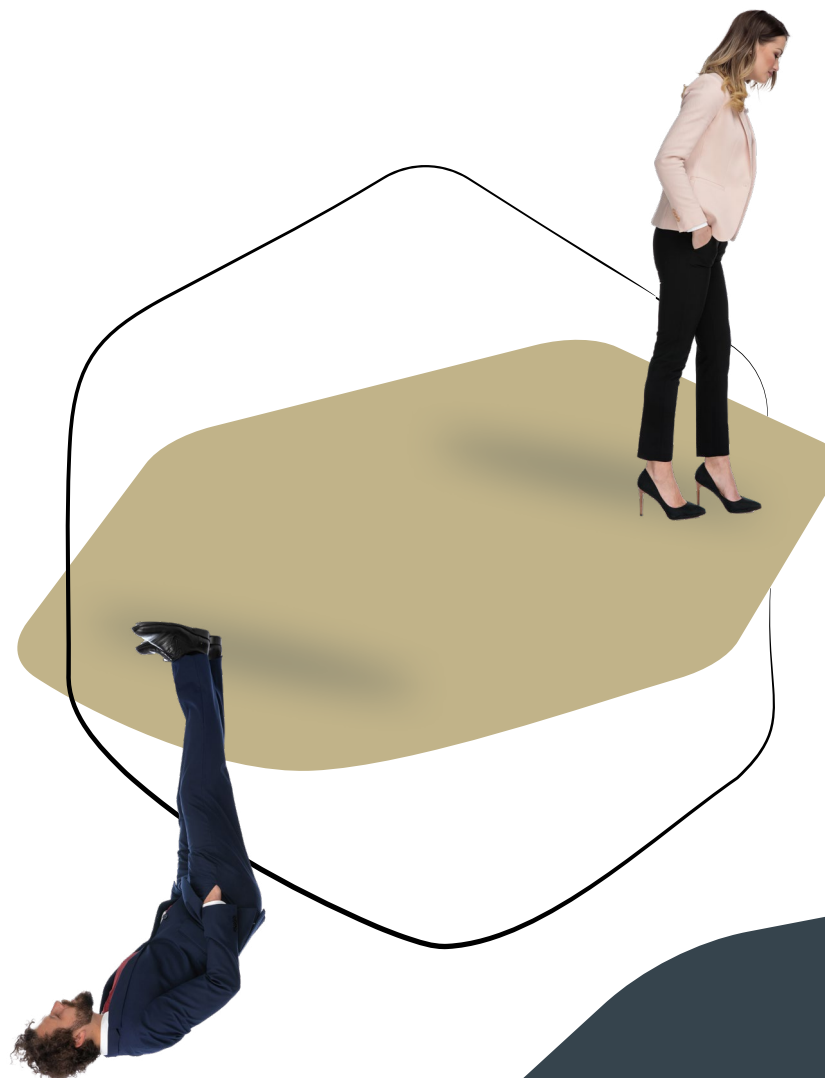


TALENT TRENDS 2024 · PORTUGAL

A DIVERGÊNCIA DE EXPECTATIVAS

Como adaptar as estratégias de contratação
e retenção de talento em 2024





Conteúdos

Introdução do CEO, Nicholas Kirk

Quem participou no inquérito?

A divergência de expectativas...

Salários: as expectativas aumentam, mas há uma desaceleração do crescimento

Salários

Flexibilidade: o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é essencial

Flexibilidade

DE&I: a diferença entre a intenção e o impacto

DE&I

IA: acompanhar a evolução com as carreiras em mudança

IA

Conclusão: como reduzir a divergência de expectativas

Sobre o PageGroup

Surgiu uma divergência de expectativas no local de trabalho. Como podemos aproximar-nos?

No ano passado, o inquérito Talent Trends destacou uma mudança relevante dentro do mundo laboral, que descrevemos como “A Revolução Invisível”. Logo a seguir à pandemia, uma convergência de fatores havia resultado numa mudança subtil, mas transformadora, na dinâmica do local de trabalho, com as pessoas a pensarem de forma mais holística sobre o valor do trabalho nas suas vidas.

Decorridos apenas 12 meses, a situação voltou a evoluir, com implicações significativas na contratação ou retenção de talento. Encontrar estratégias de recursos humanos que resultem para ambas as partes está a tornar-se mais difícil, algo a que chamamos de “divergência de expectativas”.

Por um lado, os profissionais têm cada vez mais expectativas, muito além de salários competitivos e flexibilidade. Por outro, as empresas enfrentam cada vez mais pressão num mundo de incerteza económica e política, tornando mais difícil para ambos encontrarem um equilíbrio.

De forma a aprofundar esta temática, falámos com 50 000 profissionais em todo o mundo na realização do inquérito Talent Trends 2024, revelando como as pessoas se sentem e o que as empresas precisam de saber.

Aqui estão alguns dos resultados principais:

- Apesar de o crescimento das remunerações estar a desacelerar globalmente, devido a pressões económicas enfrentadas pelas empresas, **os colaboradores continuam a esperar salários mais elevados** para poderem acompanhar o aumento do custo de vida e para se sentirem valorizados pelas suas contribuições;
- **A flexibilidade tornou-se um ponto importante**, à medida que as empresas tentam implementar modelos e políticas de trabalho híbridos que vão ao encontro das necessidades dos negócios, mas que são também uma das preferências dos profissionais;
- Com cinco gerações de colaboradores, **manter uma cultura dinâmica e inclusiva** em que todos possam expressar a sua identidade tornou-se mais complexo do que nunca;
- **A Generative IA deixou de ser um conceito enraizado no futuro**. Já tem impacto no dia a dia dos profissionais e nas decisões relativas às carreiras e acrescentou mais uma camada de complexidade ao mercado do talento.

“A divergência de expectativas” permeia todas as facetas do local de trabalho dos tempos modernos, enfatizando a importância do alinhamento das expectativas para promover um ambiente de trabalho produtivo e verdadeiramente inclusivo.

Nas páginas que se seguem, irá descobrir percepções e recomendações para colmatar esta divergência, promover culturas inclusivas e liderar num panorama laboral em evolução com confiança.

Recorrendo aos nossos pontos fortes enquanto empresa de recrutamento internacional e aos nossos dados e tecnologias, fornecemos conhecimento especializado de valor, conhecimento do mercado e perspetivas aos nossos clientes, servindo como parceiro de confiança para gerir as complexidades dos profissionais dos tempos modernos.

Presente em 37 mercados em todo o mundo, a nossa equipa de consultores especializados está preparada para apoiar na gestão das expectativas dos profissionais atuais. Este apoio pode ser dado através de uma chamada telefónica, videochamada ou pode [clicar aqui](#) para pedir um contacto.

Espero que este relatório seja do seu interesse.



Nicholas Kirk
CEO, PageGroup



Salários



Flexibilidade



DE&I



IA



Atenção à diferença

Questionário Talent Trends:
quais são as expectativas?

1. Autonomia e flexibilidade

Dar prioridade às pessoas, ter locais de trabalho flexíveis que preservam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

2. Cultivar uma inclusão genuína

Os europeus querem locais de trabalho onde possam singrar ao mesmo tempo que preservam a sua identidade

3. A Inteligência Artificial veio para ficar

Os candidatos sentem-se atraídos por empresas que utilizem a Inteligência Artificial para conseguirem um maior crescimento, produtividade e aprendizagem



1218

inquiridos em
Portugal

342

são empresas

876

são profissionais

O Talent
Trends é o
inquérito sobre o
local de trabalho mais
detalhado e completo
do género em todo
o mundo

Salários

Flexibilidade

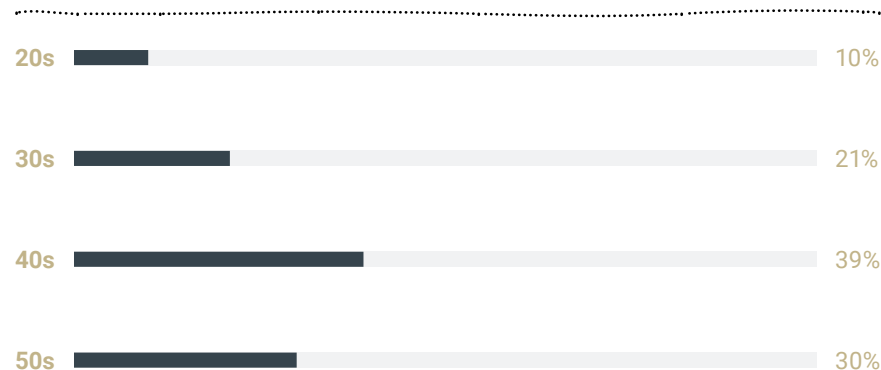
DE&I

IA

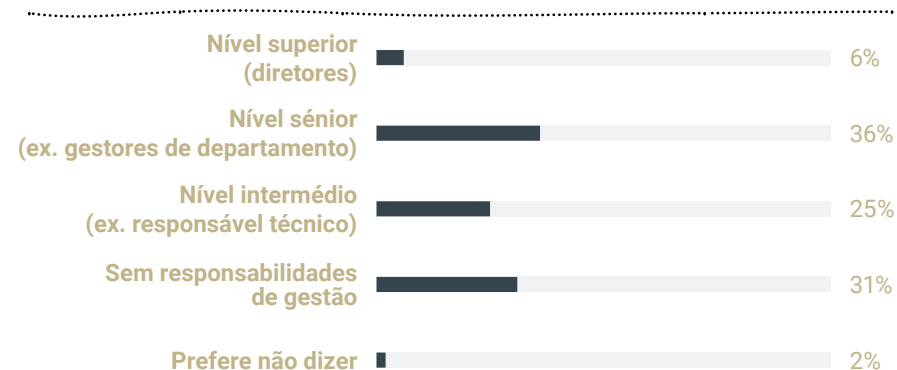


Quem participou no inquérito?

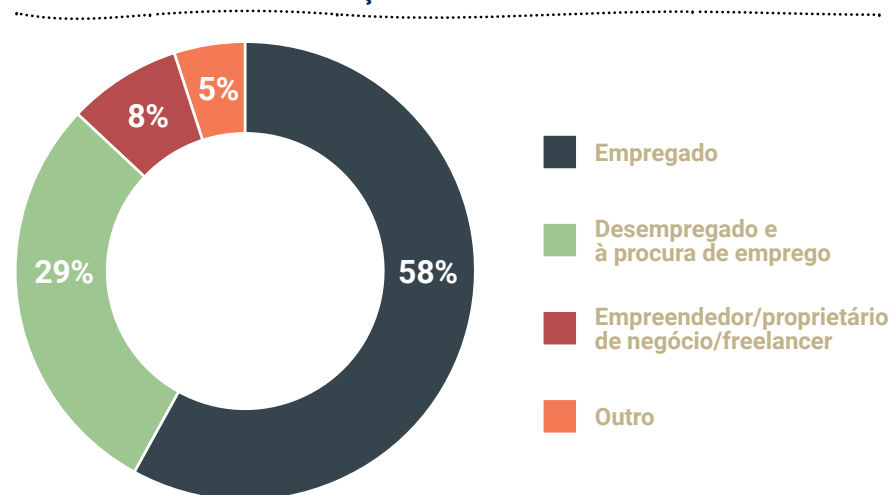
IDADE



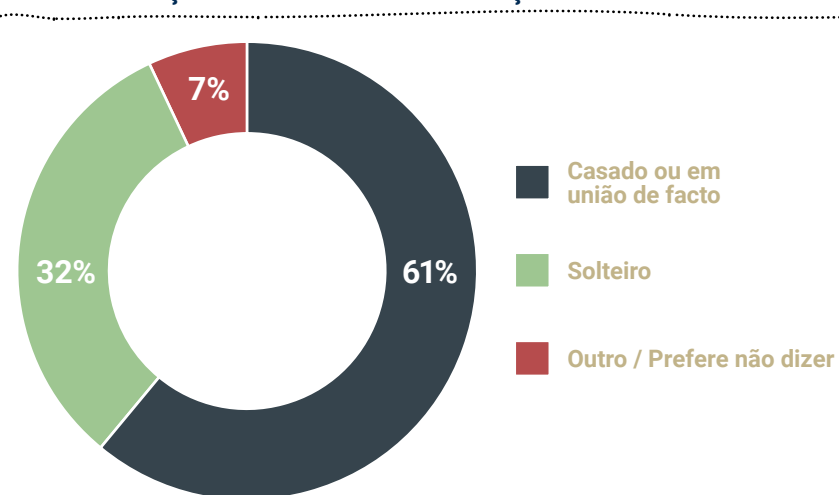
RESPONSABILIDADES DE GESTÃO



SITUAÇÃO PROFISSIONAL



SITUAÇÃO FAMILIAR E INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA





As expectativas... para os salários

As expectativas aumentam,
mas há uma desaceleração do
crescimento dos salários



O salário ainda é uma prioridade

Mas será que a procura de um salário mais elevado está alinhada com a realidade?

A tensão entre as expectativas salariais e a realidade económica atingiu uma nova dimensão na Europa. Houve uma desaceleração do crescimento rápido a que assistimos durante a recuperação da pandemia, mas os colaboradores continuam a reivindicar melhores condições salariais. No geral, esta divergência entre as ambições dos colaboradores e as limitações orçamentais das empresas cautelosas tem-se tornado uma característica que define o mercado laboral atual.

Em Portugal, o número de profissionais insatisfeitos com a sua remuneração atual aumentou para 56%, colocando o salário no topo dos motivos pelos quais se procura um novo emprego. Este descontentamento criou um mercado laboral mais dinâmico, em que uma parte significativa dos colaboradores está aberta a novas oportunidades, procurando-as ativamente, sendo motivada pela busca de melhores salários.

Para as empresas, a mensagem é clara: o salário é fundamental para atrair e manter os colaboradores. Na verdade, mais de metade das empresas inquiridas reconhece que um pacote salarial superior ao atual é essencial para chamar a atenção dos candidatos. Isto também foi evidente entre os profissionais: um terço dos profissionais europeus tentou negociar um aumento no último ano e, em Portugal, 10% foi bem-sucedido. O debate em torno da remuneração está mais transparente do que nunca.

No entanto, esta divergência crescente em relação à diferença de expectativas é um sinal para as empresas de que devem repensar as estratégias salariais. O objetivo seria conseguir o equilíbrio certo entre o que os colaboradores procuram e o que o orçamento permite.



61%

das empresas veem um salário competitivo como sendo importante para reter pessoas



58%

dos profissionais portugueses dão prioridade ao salário quando aceitam ou se candidatam a uma posição*



58%

das empresas acreditam que oferecer um salário superior ao atual é essencial para se conseguir recrutar novos colaboradores



56%

dos profissionais portugueses continuam insatisfeitos com o salário e procura novas oportunidades



30%

dos profissionais portugueses tentaram negociar um aumento salarial nos últimos 12 meses

* um decréscimo de 5% em relação ao ano anterior

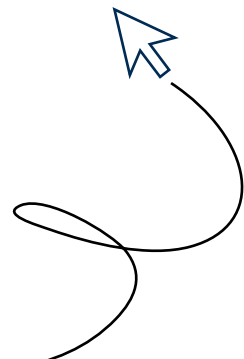


ESTUDOS DE REMUNERAÇÃO

Quanto deveria estar a pagar?

Consulte os nossos Estudos de Remuneração para saber as informações mais recentes nos principais setores e áreas do seu mercado

[CLIQUE AQUI](#)



Salários

Flexibilidade

DE&I

IA



As expectativas... para a flexibilidade

Porque é essencial haver um equilíbrio
na vida profissional e pessoal?



Salários

Flexibilidade

DE&I

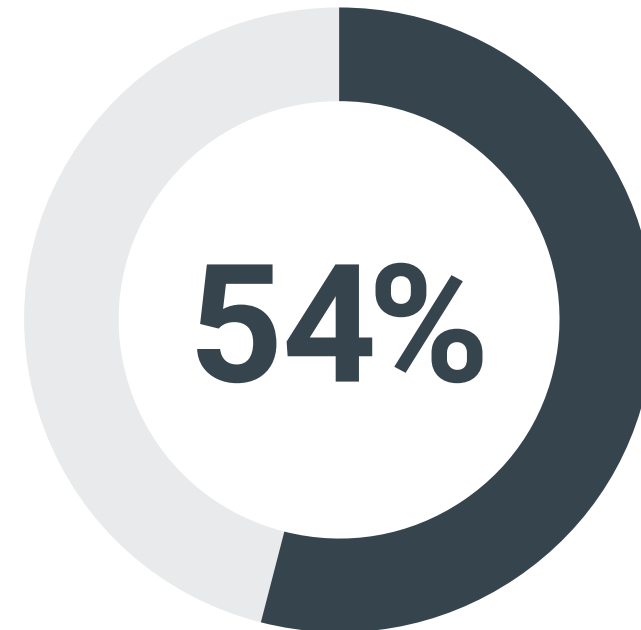
IA

Equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional: o verdadeiro bônus

Salários mais elevados atraem talento, mas depois as prioridades mudam

Como já foi referido, o salário tende a ser a principal preocupação dos candidatos. No entanto, depois de conseguirem um emprego e de se estabelecerem no seu novo cargo, é muito provável que as prioridades se alterem. Rapidamente, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se torna o fator mais crítico na satisfação laboral. Em Portugal, a flexibilidade não é uma prioridade, é o país europeu que menos valoriza este fator, e o bem-estar continua a assumir um lugar de destaque.

Em comparação com os resultados do Talent Trends do ano passado, a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional manteve-se relativamente constante, até com uma ligeira queda na percentagem dos profissionais que a referem como prioritária. Ainda assim, continua a estar acima de outros fatores, destacando o quão os profissionais portugueses valorizam encontrar o equilíbrio certo entre a vida pessoal e profissional.



dos candidatos consideram que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é o aspeto mais importante da cultura da empresa que influencia a sua satisfação profissional, um decréscimo de 4% em relação ao ano anterior



Flexibilidade: Portugal é o país que menos valoriza este fator

Apesar de não ser prioritária, a flexibilidade é necessária para acompanhar o ritmo do mercado laboral

Na Europa, a necessidade de flexibilidade no local de trabalho está a ficar mais premente e a tornar-se um fator decisivo nas decisões laborais. No entanto, em Portugal, é o fator menos prioritário para os profissionais. Ainda assim, entre os que valorizam a flexibilidade, o modelo híbrido e ter a possibilidade de escolher os dias em que se trabalha no escritório ou em casa, são os fatores mais importantes.

A mensagem parece ser clara: para os profissionais, é cada vez mais importante adaptar o trabalho à vida pessoal, e não o contrário. Isto reflete um desejo de uma cultura laboral que equilibre as concretizações profissionais com o preenchimento pessoal. Além disso, este sentimento é mais forte na Europa do que noutras partes do mundo.



O desafio do trabalho híbrido

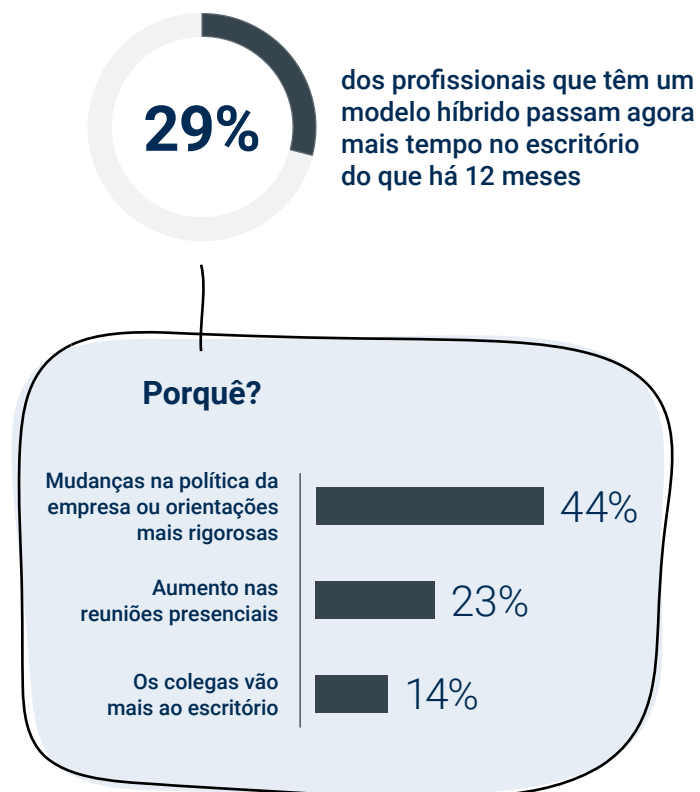
Ir ao encontro das expectativas para o modelo híbrido

O trabalho híbrido está a mudar a forma como as pessoas trabalham em toda a Europa, estabelecendo novos padrões para o local de trabalho dos tempos modernos. Afinal, esta abordagem oferece o melhor de dois mundos: a flexibilidade de trabalhar a partir de casa e a possibilidade de o fazer presencialmente, nas instalações da empresa.

No entanto, à medida que esta tendência vai ganhando terreno, aumenta a divergência entre as expectativas dos colaboradores e das empresas. Muitos colaboradores acabam por se ver a navegar em políticas empresariais que exigem mais tempo no escritório do que desejariam, mostrando como pode ser difícil equilibrar as preferências individuais e as necessidades da empresa.

Entre os profissionais mais jovens, especialmente na faixa dos 20, são mais os que preferem estar no escritório e que acham que conseguem retirar melhores oportunidades de progressão de carreira e a oportunidade de aprender com os seus colegas. Em Portugal, 13% dos que passam mais tempo no escritório do que há 12 meses e têm um modelo híbrido, fazem-no por acreditarem que é mais benéfico para o desenvolvimento das suas carreiras.

Em Portugal, 43% dos profissionais têm um modelo de trabalho híbrido, ligeiramente abaixo da média europeia (52%).



Priorizar o bem-estar

A saúde em primeiro lugar, mesmo que implique recusar uma promoção

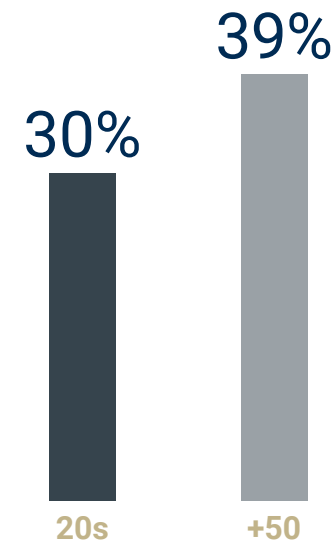
Tal como na Europa, os profissionais portugueses destacam-se por estarem dispostos a dar prioridade à saúde e ao bem-estar, em vez dos marcos profissionais mais tradicionais, uma tendência que ganhou ímpeto desde o relatório Talent Trends de 2023. As mulheres, as pessoas com mais de 50 anos e as pessoas que estão satisfeitas com o salário atual têm uma maior probabilidade de escolher o bem-estar em detrimento de uma promoção.

É importante lembrar que os colaboradores em stress não estão sempre nesse estado por causa do trabalho. O [International SOS Risk Outlook Report 2024](#) nota que muitos fatores de desgaste externos e continuados (como a crise climática, perturbações sociais e a subida do custo de vida) levam a um nível de desgaste dos colaboradores com o qual muitas empresas têm dificuldade em lidar.

Como resultado destes tempos turbulentos, o burnout está a tornar as pessoas resistentes a mudar a forma como trabalham e descontentes quando essa escolha lhes é retirada. Na verdade, mesmo que o salário não seja o que desejariam, preferem um trabalho que ofereça um equilíbrio excelente entre a vida pessoal e profissional.

Esta maior valorização da saúde mental e do tempo para si, em detrimento da progressão profissional, representa uma enorme mudança cultural. É uma mensagem clara para as empresas de que devem criar cargos e percursos profissionais que respeitem as necessidades de equilíbrio, recuperação e crescimento pessoal.

Percentagem de trabalhadores que rejeitariam uma promoção se significasse sacrificar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional:



É um aumento de 1% em comparação com o TT23



A ascensão dos trabalhadores multigeracionais

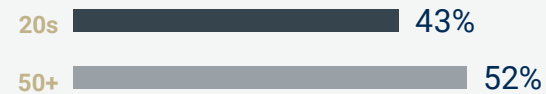
Do otimismo à autonomia: descodificar a satisfação profissional entre gerações

No que concerne à satisfação laboral e aos objetivos profissionais, a idade tem um papel relevante. A maioria dos profissionais na faixa etária dos 20 está otimista e satisfeita com os seus cargos, mesmo quando não ganham o que desejariam. Além disso, estão entusiasmados com as novas tecnologias e com a forma como a inteligência artificial (IA) irá formatar as suas carreiras.

Na outra ponta do espetro, os profissionais com mais de 50 anos apresentam um nível de satisfação laboral semelhante, mas com uma perspetiva diferente. Preocupam-se com a autonomia e a concretização pessoal, mais do que em progredir na carreira. Este grupo valoriza a liberdade de escolha do trabalho para se encaixar na vida pessoal, mais do que conseguir cargos mais elevados que possam significar tempo ou stress acrescidos.

Relativamente aos profissionais na casa dos 30 e 40, continuam atentos a novas oportunidades, talvez porque ainda não atingiram o pico da carreira. A faixa dos 30, particularmente, procura a conjugação de um salário mais elevado com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, que inclua a vida familiar.

Profissionais que relatam os mais altos níveis de satisfação:



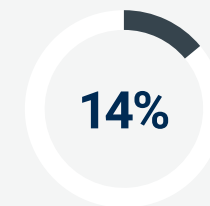
Profissionais que estão mais interessados em encontrar novas oportunidades:



Profissionais na faixa etária dos 20...

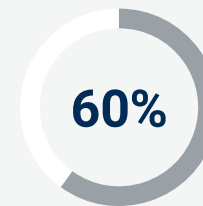


estão insatisfeitos com os seus salários

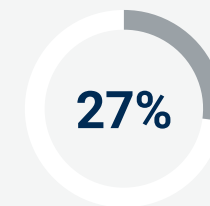


foram bem-sucedidos na negociação de um aumento

Os profissionais em geral...



estão dispostos a recusar uma promoção



considerariam trabalhar por conta própria





LIÇÕES E CONSELHOS

Flexibilidade

Não há uma solução para todos: Desde os profissionais na faixa etária dos 20 com uma grande consciência tecnológica que valorizam a liberdade aos que já estão no fim de carreira, as gerações querem coisas diferentes.

Cumprir as expectativas: Assegure que o que oferece no trabalho híbrido e no teletrabalho cumpre as expectativas da equipa.

Colocar o bem-estar em destaque: Integre o bem-estar na cultura da empresa. É essencial para manter a equipa envolvida com êxito, especialmente nos momentos mais desafiantes.

Manter uma comunicação aberta: Conversas honestas e abertas sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e outras medidas podem esclarecer mal-entendidos e fazer com que todos se sintam valorizados.

Salários



Flexibilidade



DE&I



IA





As expectativas... para a diversidade, igualdade e inclusão

A diferença entre a intenção
e o impacto



Salários

Flexibilidade

DE&I

IA

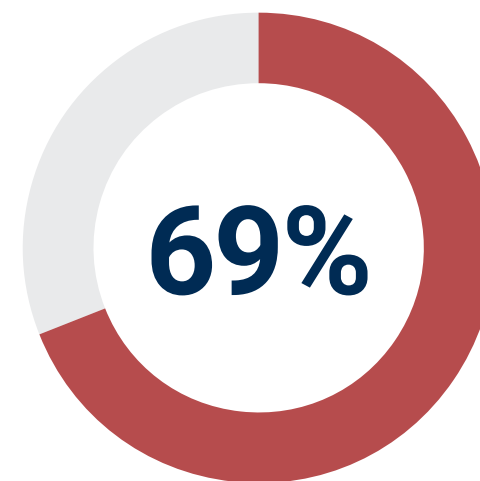
Diversidade e inclusão: um percurso para uma inclusão autêntica

Como tornar os objetivos de diversidade, igualdade e inclusão realidade

Apesar de uma crescente ênfase na diversidade, igualdade e inclusão em toda a Europa, temos um longo caminho pela frente até conseguir criar locais de trabalho em que todos sintam que podem mostrar a sua identidade. A maioria dos profissionais europeus diz que não sente uma conexão entre os ideais ligados à diversidade, igualdade e inclusão promovidos e as suas experiências diárias no trabalho, o que assinala uma necessidade premente de iniciativas mais aprofundadas.

A flexibilidade nas medidas laborais, com um grande avanço no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, pode ter tido um custo para as iniciativas relativas à diversidade, igualdade e inclusão. A mudança para o trabalho híbrido na era da pandemia, apesar de ter sido eficaz relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, tornou mais difícil para os negócios promover uma cultura verdadeiramente inclusiva. Como os colaboradores passam menos tempo juntos, tornou-se mais desafiante criar uma sensação de unidade e compreensão entre equipas diversas.

Além disso, temos cinco gerações a partilhar o local de trabalho, uma realidade sem precedentes. A complexidade de cumprir todas as necessidades e expectativas nunca foi tão elevada. Esta nova realidade requer um mergulho mais profundo no entendimento e valorização da perspetiva de cada colaborador.



**dos inquiridos afirmam
não poder mostrar a sua
verdadeira identidade
no trabalho**



Discriminação: uma batalha contínua

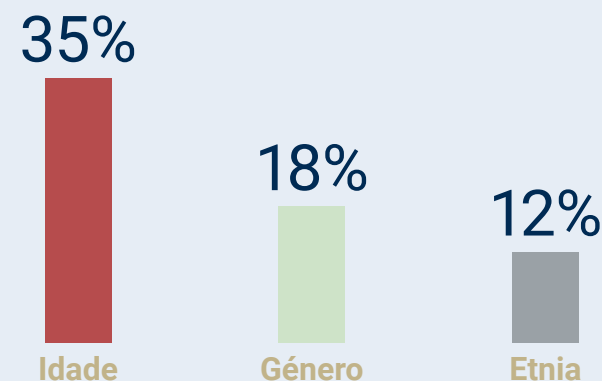
Além dos números: o impacto pessoal da imparcialidade no local de trabalho

A discriminação continua a ser uma realidade nos locais de trabalho em Portugal, com pouco menos de um em cada dez profissionais a sentir-se marginalizado ou maltratado. As mulheres, em particular, enfrentam frequentemente microagressões, o que destaca a luta contínua pela igualdade de género. A discriminação baseada na idade também é um problema comum, afetando tanto os membros mais jovens das equipas como os mais sénior e apresentando um obstáculo relevante para os esforços da diversidade, igualdade e inclusão.

Lidar com estes problemas significa lidar com os atos de discriminação, mas também com as microagressões subtis do dia a dia e reconhecer que são igualmente prejudiciais. É sobre perceber que as piadas à custa de outra pessoa por causa da sua idade ou comentários depreciativos a mulheres destroem o objetivo de criar um local de trabalho inclusivo onde todos se sentem valorizados e respeitados.

11% das mulheres inquiridas em Portugal citam microagressões, em comparação com 7% dos homens inquiridos

Discriminação por tipo



Um problema de comunicação

O silêncio é preocupante

A relutância em denunciar a discriminação é evidente, com apenas 30% das pessoas afetadas a decidir fazer a denúncia, na Europa. Esta hesitação é um sinal claro de que as empresas precisam de melhores redes de suporte que façam ser ouvidas e valorizadas todas as vozes.

Os jovens europeus, particularmente na faixa dos 20, junto com as profissionais do sexo feminino, estão preparados para desafiar o status quo, sugerindo um caminho na direção do progresso. Envolver estas vozes na forma como se desenvolvem as estratégias de diversidade, igualdade e inclusão, desde inquéritos e grupos de foco a programas de mentoria, pode levar a uma mudança relevante e promover uma cultura de inclusão e companheirismo.



Apenas

30%

das pessoas vítimas de discriminação decidem denunciar a situação na Europ'a

Salários



Flexibilidade



DE&I



IA



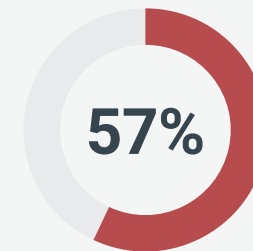
Aproximar a diversidade, inclusão e igualdade

Da política à prática: tornar a inclusão uma realidade

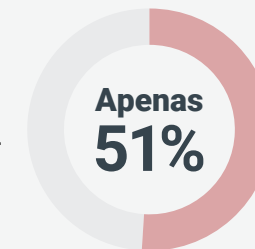
O nosso inquérito revela uma grande desconexão entre o quão as pessoas valorizam os esforços de diversidade, igualdade e inclusão e quão satisfeitas estão com o que está realmente a acontecer no seu local de trabalho. As pessoas acreditam que lidar com a discriminação de idade e reduzir a desigualdade salarial é incrivelmente importante, mas muitas não estão satisfeitas com a forma como as suas empresas estão a lidar com estes problemas. É um sinal de alerta inegável para que as empresas não só abordem, mas também atuem sobre o assunto, de forma eficaz e transparente.

É preocupante que as pessoas que devem receber o apoio das iniciativas ligadas à diversidade, igualdade e inclusão se sintam desiludidas com os resultados. Por exemplo, as mulheres mostram menos satisfação do que os homens com os esforços para reduzir a desigualdade salarial e promover a igualdade de género e oportunidades de liderança no local de trabalho.

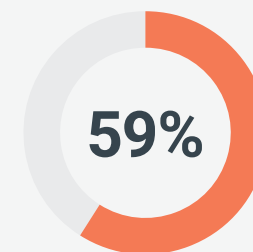
Para criar ambientes verdadeiramente inclusivos, as empresas têm de fazer mais do que lançar iniciativas atrativas. Precisam de se focar no desenvolvimento de uma estratégia completa e de longo prazo que alimente uma cultura em que todos se sintam valorizados. Isto implica manter canais de comunicação aberta, dar apoio aos que se possam sentir marginalizados, avaliar o impacto dos esforços de diversidade, igualdade e inclusão controlando métricas e recolhendo comentários entre os colaboradores.



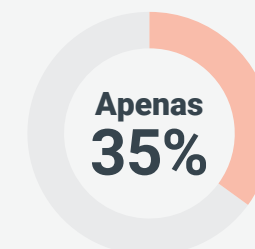
dos inquiridos afirmam que a prevenção da discriminação baseada na idade é fundamental, mas...



estão satisfeitos com os esforços da empresa nessa área



consideram que reduzir a desigualdade salarial é uma prioridade importante, mas...



estão satisfeitos com o progresso da organização





LIÇÕES E CONSELHOS

Diversidade, igualdade e inclusão

Mais importante do que falar, é agir: em Portugal, as empresas estão focadas em conseguir mais inclusão. A maioria das pessoas pede uma mudança de metas abstratas para metas tangíveis e práticas diárias em que todos possam expressar a sua verdadeira identidade.

A flexibilidade também tem desvantagens: Apesar de se registar um avanço no equilíbrio da vida pessoal e profissional, a flexibilidade pode dificultar a criação de uma cultura inclusiva, especialmente quando as interações presenciais são limitadas.

Tornar os planos realidade: É essencial que a cultura inclusiva de que se fala corresponda ao que os colaboradores vivem todos os dias. Isto significa retirar a diversidade, igualdade e inclusão dos planos e implementá-la no dia a dia no local de trabalho.

Lidar com as microagressões de forma clara: Educar os colaboradores sobre o impacto das microagressões e da discriminação de idade. É o momento para atribuir consequências a este tipo de comportamentos.

Promover uma cultura de abertura: Encorajar os colaboradores a falar sobre a discriminação, criando espaços seguros e de apoio para a denúncia.

Manter os esforços renovados e relevantes: A diversidade, igualdade e inclusão não é uma iniciativa pontual, mas sim um processo contínuo de aprendizagem, escuta e adaptação. A comunicação constante com os colaboradores pode ajudar a perceber o que resulta ou não e como pode melhorar continuamente para assegurar que todos se sintam valorizados e incluídos.



As expectativas... para a Inteligência Artificial

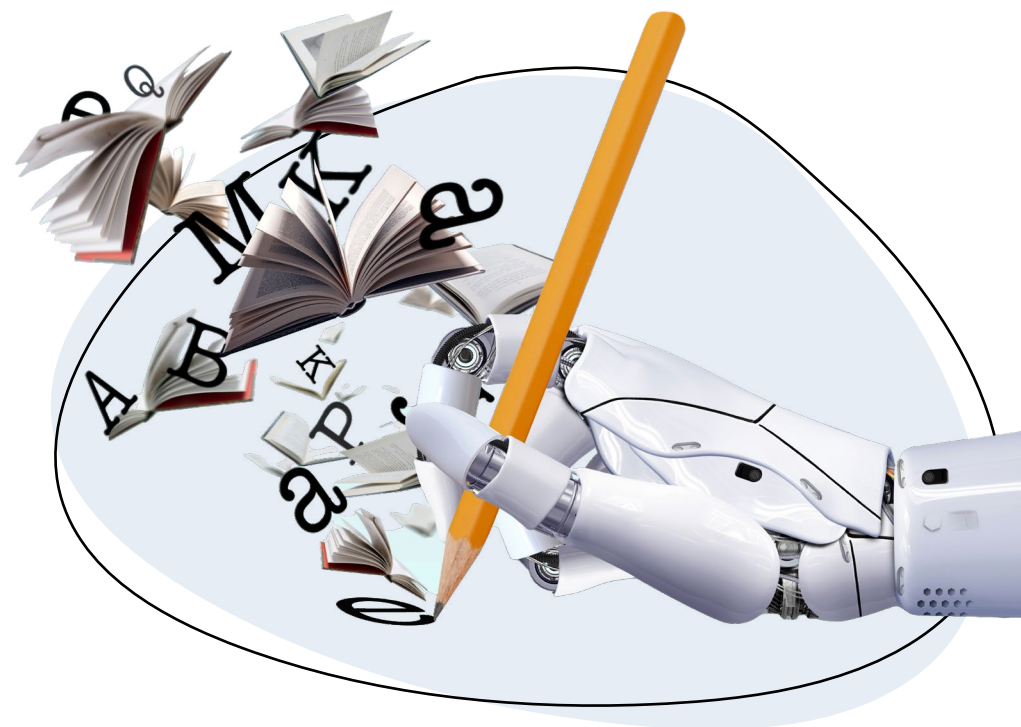
Acompanhar a mudança na carreira



A inteligência artificial no local de trabalho: o futuro é agora

Será que a Europa consegue acompanhar o resto do mundo?

O mundo do trabalho está a passar por uma enorme mudança com a chegada de ferramentas de IA como o ChatGPT, revolucionando a maneira como trabalhamos e dando uma nova forma aos percursos profissionais. Esta transformação empodera os profissionais com novas ferramentas e encoraja as empresas a abraçar estas mudanças para reforçar a produtividade. Ao mesmo tempo, passam a precisar de navegar fronteiras éticas e legais, tais como proteger os dados pessoais e respeitar os direitos de propriedade intelectual.



Salários



Flexibilidade



DE&I



IA



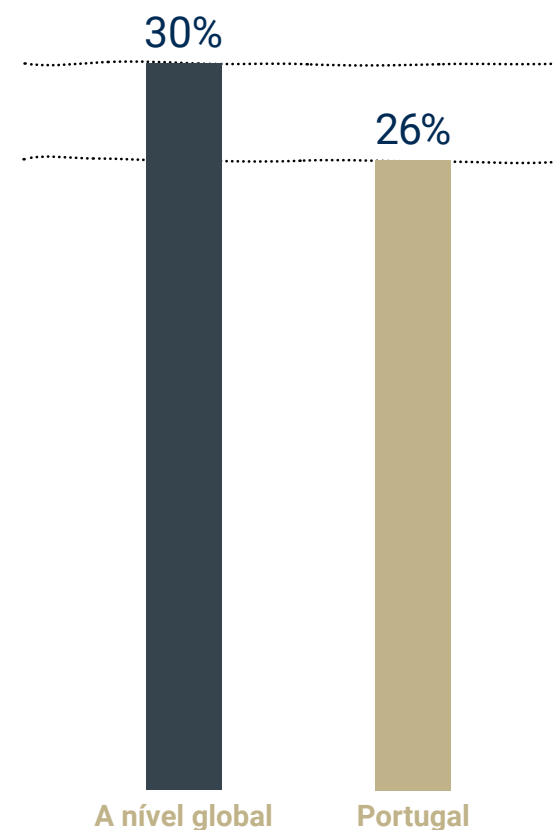
Europa na corrida

Reduzir a divergência da experiência na IA

À medida que a IA define o futuro do trabalho, muitos profissionais europeus reconhecem o seu potencial para transformar as suas carreiras, particularmente em áreas como os media, tecnologia e serviços financeiros. No entanto, há uma grande divergência na experiência prática com IA entre os profissionais europeus em comparação com o resto do mundo. Esta disparidade sublinha a necessidade urgente de mais formação e uma adoção alargada da IA em todos os setores.

Este espaço destaca o ritmo variável da adoção da IA e assinala um período de adaptação crítico para o mercado laboral europeu. O desafio é diminuir esta divergência na experiência com a IA e assegurar que os profissionais europeus não estão apenas preparados, mas também motivados com o que a IA pode trazer às suas carreiras. Trata-se de os equipar com as competências e o conhecimento para usar o poder da IA ao mesmo tempo que se promove uma mentalidade que abraça a inovação e a aprendizagem contínua.

Percentagem de profissionais que utilizam a IA nas suas funções actuais





LIÇÕES E CONSELHOS

IA

A Europa está à beira de uma revolução na IA: O rápido advento de ferramentas de IA como o ChatGPT está a transformar o mundo laboral, pressionando os negócios a adotarem estas tecnologias para melhorar a sua produtividade e formas de trabalhar.

Vamos reduzir as lacunas na aprendizagem da IA: Os profissionais portugueses, em linha com o resto da Europa, estão atrás do resto do mundo em termos de experiência prática em IA. É uma chamada de atenção para mais formação e consciencialização.

Manter a ética no debate: Mergulhar na IA significa fazê-lo de forma responsável. Isso significa também manter o foco na privacidade dos dados e regras de direitos de autor e assegurar que a utilização da IA beneficia todos sem ultrapassar limites.

Personalizar a abordagem à IA: Não é possível adotar a IA em todos os setores e funções da mesma forma. Veja como a IA pode beneficiar especificamente diferentes partes da sua empresa, certificando-se que é uma situação vencedora para todos os envolvidos.

Salários



Flexibilidade



DE&I



IA





CONCLUSÃO

Como reduzir a divergência das expectativas?

A divergência das expectativas que explorámos neste relatório é visível em todos os elementos do local de trabalho dos tempos modernos, desde os salários às iniciativas de diversidade, igualdade e inclusão, estratégias de IA e modelos híbridos de trabalho.

Trazer as expectativas de volta ao alinhamento vai ser fundamental para as empresas enquanto criam uma nova dinâmica.

Este estudo sugere uma solução: reconhecer a diversidade nas atitudes relativamente ao trabalho e, por conseguinte, abordar quaisquer problemas com uma comunicação aberta e respeito mútuo.

Afirmar as expectativas com clareza em torno de assuntos como a presença no local de trabalho, estratégias tecnológicas e iniciativas de inclusão vai transmitir segurança a muitos colaboradores, que podem acabar por se sentir mais envolvidos nas conversas resultantes.

Na contratação, é preciso criar uma imagem que se encaixe na potencial visão do futuro do profissional. Não há uma solução perfeita: trata-se de alimentar a confiança entre os colaboradores e chefias para que possa haver uma comunicação aberta e para que ambas as partes encontrem um equilíbrio em relação às suas expectativas.

Neste momento, as expectativas podem estar desalinhas, mas acreditamos que, mais do que nunca, o conhecimento é poder quando se encontram soluções para estes desafios. No final, acaba por colmatar a divergência de expectativas e construir um futuro que resulte para todos.

Salários



Flexibilidade



DE&I



IA





CONCLUSÃO

PRINCIPAIS LIÇÕES E CONSELHOS

O processo de três passos para realinhar as expectativas e criar uma dinâmica moderna no local de trabalho

1 Criar confiança — em ambas as partes

Criar uma cultura de comunicação aberta e estabelecimento de expectativas claras

Criar confiança não se trata apenas de responder a todos os pedidos dos colaboradores e funciona para ambas as partes. As pessoas têm de trabalhar para convencer as chefias que a sua versão de flexibilidade e trabalho híbrido é viável. É importante comunicar de forma aberta e honesta sobre as decisões, mesmo que não sejam consensuais para todos.

2 Tornar-se resiliente à mudança

Gerir as ansiedades no local de trabalho e demonstrar que se está preparado para transições futuras

Não há problema em não ter respostas para os dilemas em torno da cultura, flexibilidade e tecnologia de imediato, mas reconhecer onde é que as abordagens terão de evoluir pode trazer confiança e ajudar as pessoas a prepararem-se para o que virá a seguir.

3 As pessoas em primeiro lugar

O capital humano é o maior ativo de qualquer organização e requer um investimento contínuo

Como já referimos, existem mais expectativas do que nunca a serem navegadas pelas empresas. É importante perceber que não existe uma solução universal. Trata-se de equilibrar as necessidades individuais, e reconhecer que é impossível ter respostas para todas, e as necessidades dos colaboradores.

Salários

Flexibilidade

DE&I

IA

PageInsights

Explore os nossos dados à sua maneira

O que detalhámos neste relatório é uma simples fração das perspetivas do nosso inquérito Talent Trends 2024. No que concerne a encontrar o talento de que precisa neste panorama de contratação cada vez mais competitivo, sabemos que o conhecimento é poder.

Foi por isso que lançámos uma **ferramenta interativa inovadora**, que coloca toda a informação de que precisa sobre o que está a motivar o mercado de talento na ponta dos dedos. Pode explorar os nossos dados à sua maneira escolhendo qualquer um dos dois filtros em diferentes países, setores ou cargos, e a ferramenta é um ponto de referência simplificado que pode usar sempre que quiser.

Experimente a ferramenta



Salários



Flexibilidade



DE&I



IA



Sobre o PageGroup

Está a contratar?

Com base nas suas necessidades de contratação, temos quatro marcas internacionalmente reconhecidas e respeitadas (Page Executive, Michael Page, Page Personnel e Page Outsourcing) prontas a ajudar a encontrar o talento certo para o seu negócio.

PageExecutive

Pesquisa executiva

A Page Executive é a divisão de recrutamento de executivos do PageGroup e oferece uma série de soluções de pesquisa, seleção e gestão de talento. Somos reconhecidos pela nossa poderosa função de pesquisa interna, pela velocidade e flexibilidade da nossa resposta e pelas nossas altas taxas de sucesso em encontrar profissionais qualificados e experientes para cargos de alta direção e de nível C (CEO, CFO,...).



MichaelPage

Profissionais qualificados

A Michael Page presta serviços de recrutamento especializado de profissionais para cargos desde gestão de nível intermédio até liderança, bem como para posições técnicas altamente especializadas. Realiza também projetos de Consultoria de Recursos Humanos e Transformação Organizacional através da sua área de Consulting.



PagePersonnel

Profissionais administrativos

A Page Personnel especializa-se em serviços de recrutamento para profissionais de qualidade dentro da área do apoio profissional até à gestão intermédia.



PageOutsourcing

Outsourcing de recrutamento flexível

A Page Outsourcing cria e implementa soluções de outsourcing de recrutamento completas, como RPO, MSP e TTA, para necessidades de contratação de grande volume e com base em consultoria de recrutamento. Oferecemos soluções de recrutamento personalizadas e flexíveis adaptadas a quaisquer necessidades de contratação em todos os setores e localizações.



Scaneie ou clique no código QR relevante para entrar em contacto com um dos nossos consultores.