



Global Talent Barometer

Resultados e Principais Conclusões - 2024



Manpower® | Experis® | Talent Solutions





Índice

Introdução	3
Principais Conclusões	4
Bem-Estar	8
Satisfação no Trabalho	14
Confiança	20
Conclusão	26

Introdução: O Global Talent Barometer

Quando se contrata alguém para uma função - estamos a preencher um posto de trabalho ou a contratar talento? Esta é uma pergunta que encoraja todos os líderes de RH a fazer, porque os trabalhadores de hoje procuram um lugar para aplicar o seu talento e desenvolver as suas competências, e não apenas receber um salário. À medida que a escassez de talento continua a aumentar e a tecnologia se desenvolve a ritmo acelerado, a capacidade de libertar o potencial e criar mobilidade de talento é fundamental para o crescimento das empresas.

Compreender o que as pessoas querem do trabalho é fundamental para atrair e reter o potencial humano de que as empresas necessitam para serem bem sucedidas. É por isso que é com grande satisfação que vejo o nosso novo **Global Talent Barometer oferecer aos trabalhadores a oportunidade de partilharem os seus sentimentos sobre o mundo do trabalho, hoje e no futuro.** Também oferece aos empregadores a capacidade de compreender as necessidades dos trabalhadores e identificar as melhores práticas para se destacarem num mercado global de talento muito competitivo.

Tendo passado duas décadas na indústria de bens de consumo a compreender o impacto das tendências e comportamentos na procura, posso afirmar com certeza que a linha entre o “eu como consumidor” e o “eu como trabalhador” se esbateu. **As pessoas esperam que o seu trabalho lhes ofereça mais. Mais equilíbrio. Mais desenvolvimento. Mais opções. Mais flexibilidade. Mais humanidade.** Cabe-nos agora a nós ouvir e agir, e estes dados ajudam-nos a fazer isso mesmo. Obrigado por se juntar a nós à medida que desenhamos o futuro do trabalho

Becky Frankiewicz

Chief Commercial Officer e Presidente,
Norte América, ManpowerGroup





Principais Conclusões



Global Talent Barometer: Principais Conclusões

O ManpowerGroup entrevistou mais de **12.000 trabalhadores** em **16 países** para compreender o que os trabalhadores querem e como se sentem.



Bem-Estar



80% acreditam que o seu trabalho tem **significado** e um **propósito**.

49% dos trabalhadores afirmam que **sofrem de stress** no trabalho todos os dias.



Trabalhadores com menos **stress diário** têm **2X** mais probabilidades de **permanecer** nas suas funções atuais.



Satisfação no Trabalho

35% dos trabalhadores afirmam que é provável que **mudem de emprego** nos próximos 6 meses.



47% dos **trabalhadores jovens** (idades 18-27 anos) estão a pensar **mudar de emprego** nos próximos 6 meses.



41% dos **trabalhadores em remoto** poderão **mudar de emprego** apesar de um maior bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



Confiança

87% dos trabalhadores sentem-se **confiante nas suas funções**.



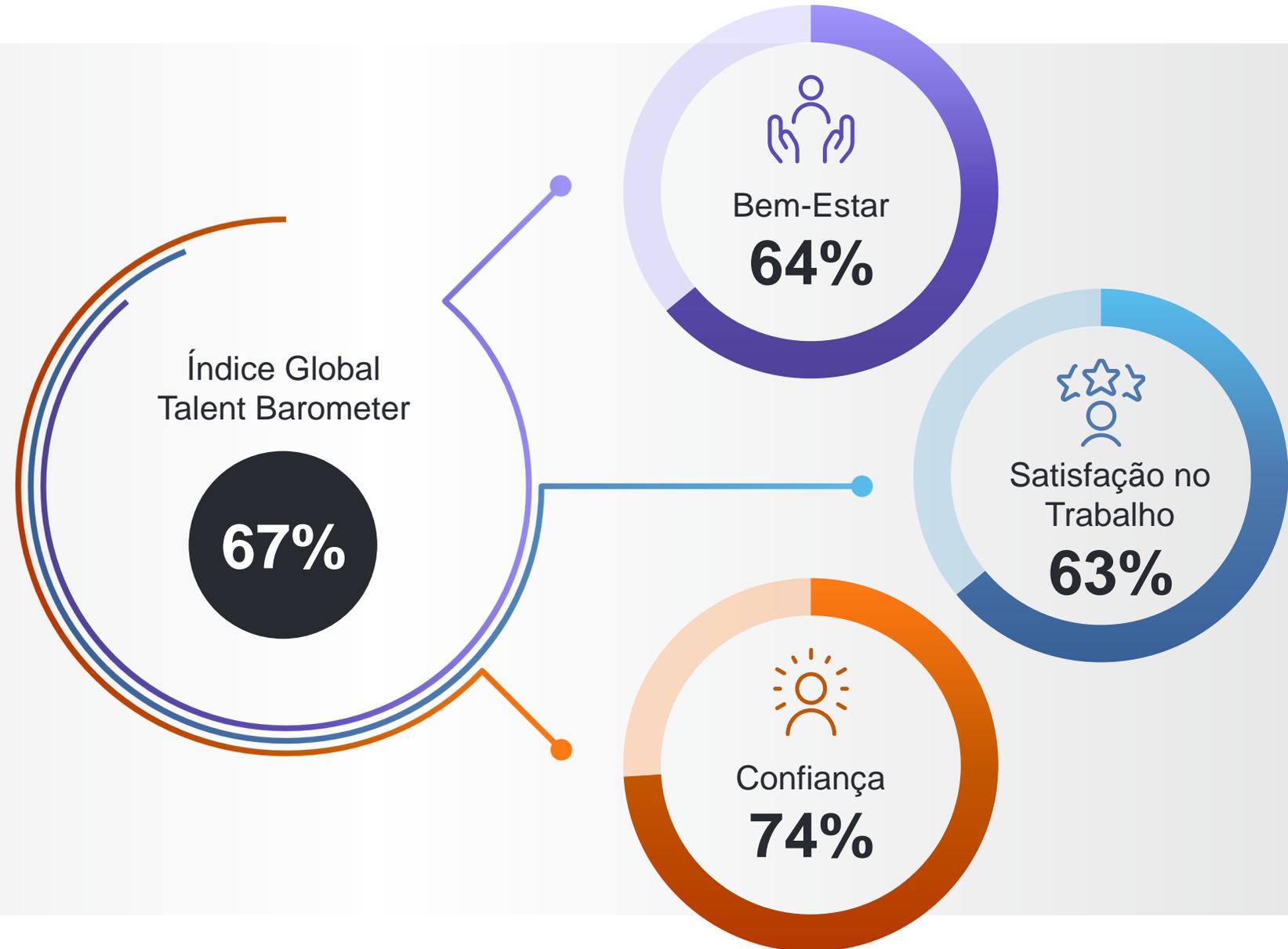
18% com poucas **oportunidades de desenvolvimento de competências**.

1/3 (34%) afirmam não ter **oportunidades suficientes** para atingir os seus **objetivos profissionais** no seu atual empregador.

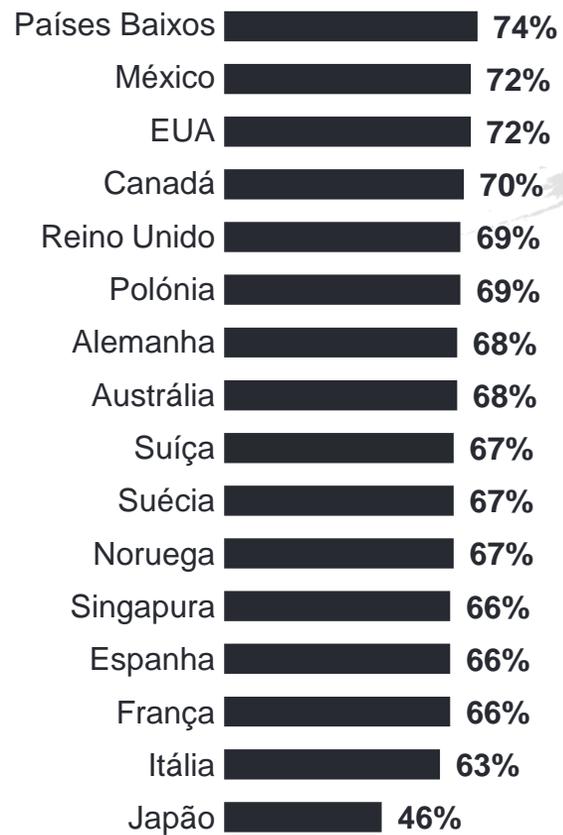


Global Talent Barometer

Uma ferramenta robusta para medir o **Bem-Estar**, a **Satisfação no Trabalho** e a **Confiança** dos trabalhadores, a nível global. O Talent Barometer analisa 12 indicadores-chave de satisfação para medir a visão dos trabalhadores sobre o atual mundo do trabalho.



Sentimento dos Trabalhadores em Todo o Mundo



No **México**, os trabalhadores estão mais alinhados com os valores da empresa e encontram mais significado no trabalho.



Na **Noruega** e na **Suécia**, os trabalhadores estão mais confiantes quanto à possibilidade de não serem despedidos, embora refiram menos oportunidades de desenvolvimento e promoção e menos confiança nos managers.



Os trabalhadores no **Japão** têm mais probabilidades de permanecer nas suas funções atuais e relatam menor confiança na procura de emprego.

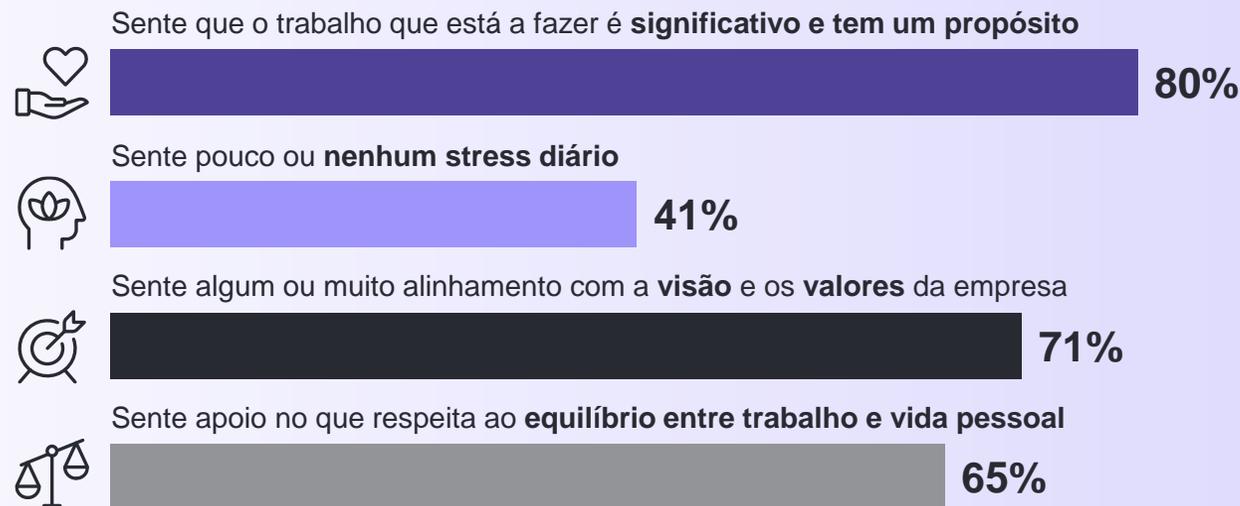
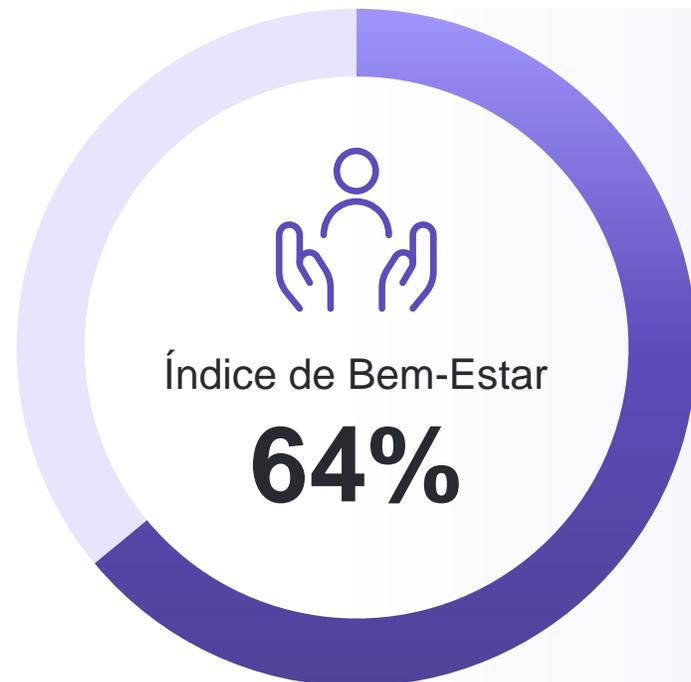


Bem-Estar



Principais Conclusões

O Índice de Bem-Estar baseia-se em quatro indicadores distintos: significado e propósito, stress diário mínimo, alinhamento de valores e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

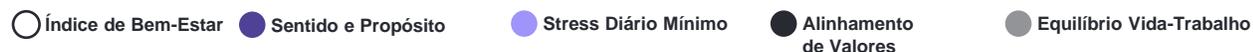
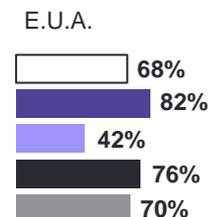
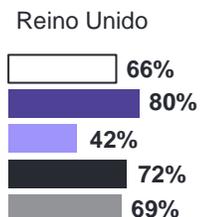
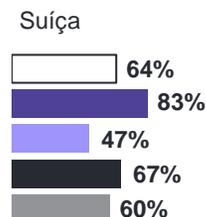
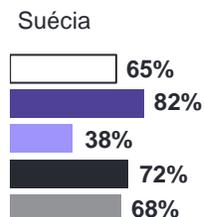
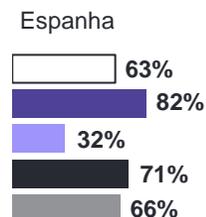
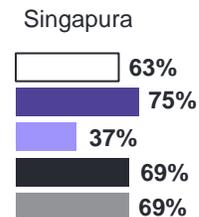
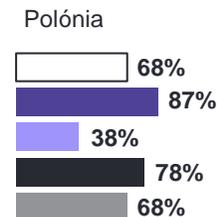
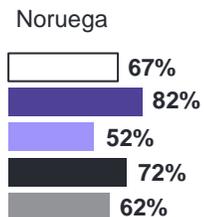
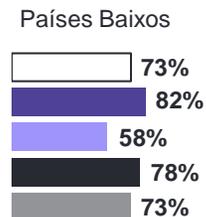
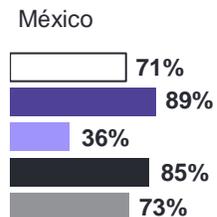
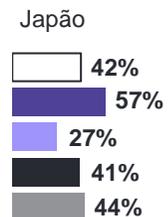
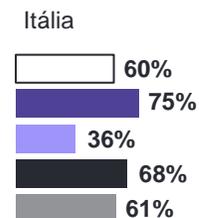
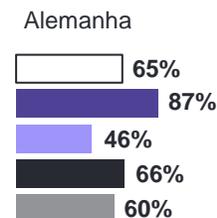
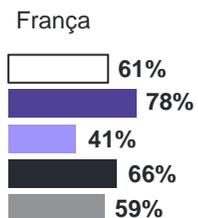
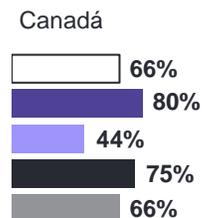
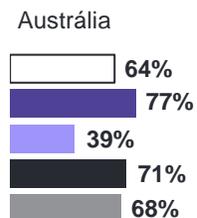
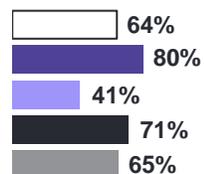


O Índice de Bem-Estar é uma média das percentagens acima referidas. Saiba mais sobre a [metodologia](#).

Perspetiva por Países

Análise de como o Bem-Estar varia de país para país e os seus fatores determinantes.

Média Global



Os Países Baixos registaram o **melhor bem-estar geral** dos trabalhadores.



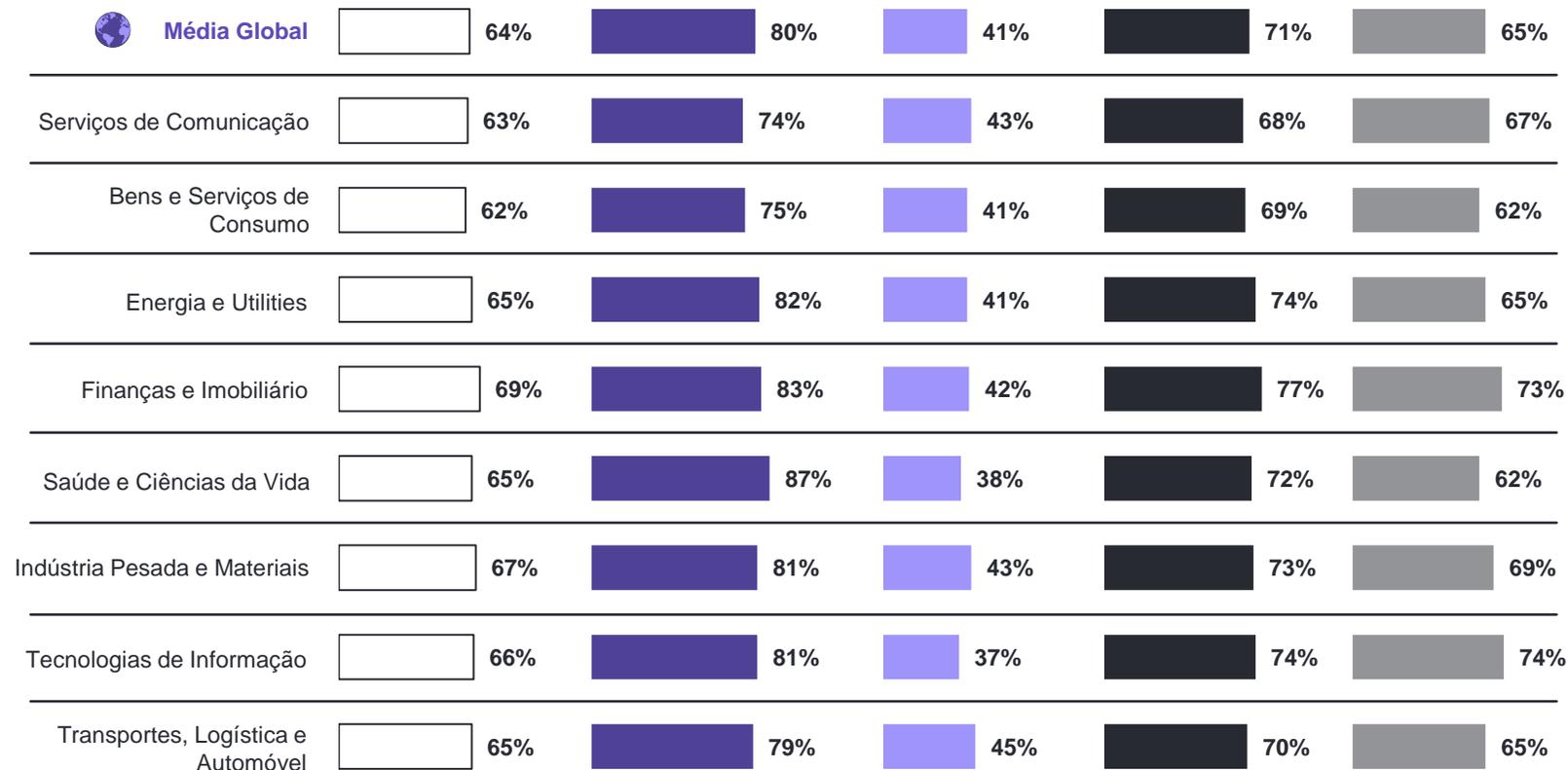
A maioria dos outros mercados situou-se perto do **Índice Global de Bem-Estar de 64%**.



O **Japão** foi uma exceção, mas este facto é consistente com tendências de inquéritos anteriores e o verdadeiro sentimento é provavelmente **mais próximo da média mundial**.

Insights por Setor

Diferenças no Bem-Estar nos principais sectores de atividade



Índice de Bem-Estar
 Sentido e Propósito
 Stress Diário Mínimo
 Alinhamento de Valores
 Equilíbrio Vida-Trabalho



Os trabalhadores de TI relatam os níveis mais elevados de **stress diário** mas também o **mais elevado equilíbrio vida-trabalho**.



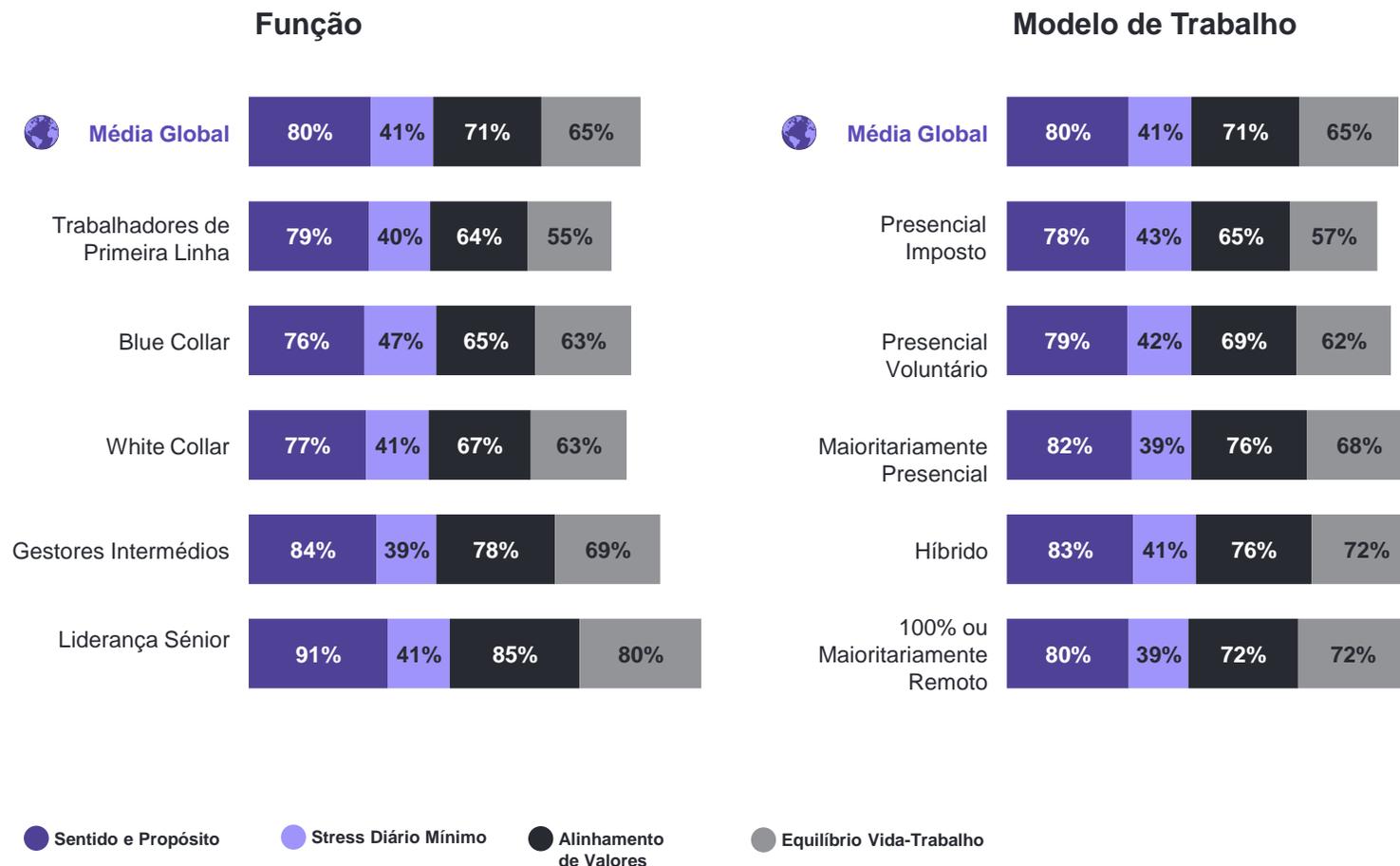
Os trabalhadores da **Saúde e Ciências da Vida** são os que sentem **mais significado** no seu trabalho.



Os trabalhadores das **Finanças e Imobiliário** declaram o **maior alinhamento com os valores do empregador**.

Conclusões por Função e Modelo de Trabalho

A relação entre funções profissionais, modelos de trabalho e bem-estar geral



Os trabalhadores em **modelos totalmente ou maioritariamente remotos e híbridos** registam os níveis mais elevados de **equilíbrio vida-trabalho**.



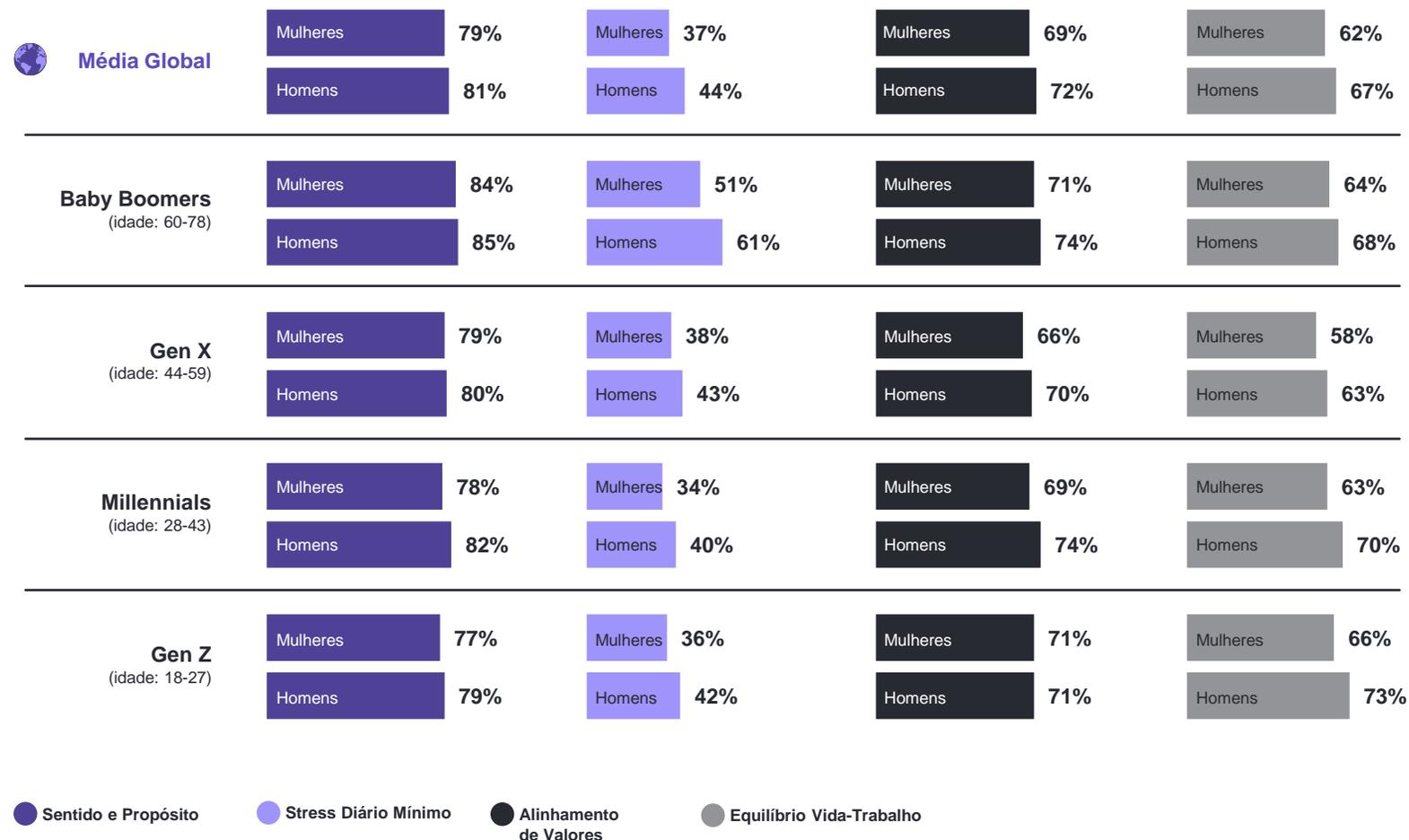
Os trabalhadores que declaram sentir os **níveis mais elevados de stress** diário são os **quadros intermédios**.



Trabalhadores de nível sénior registaram a maior satisfação com o **alinhamento de valores e equilíbrio vida-trabalho**.

A Conjugação da Idade e do Género

Análise das diferenças e semelhanças no bem-estar por grupo etário e por género



55% das **mulheres Millennials** a sentir **stress moderado a elevado diariamente**, o valor mais elevado de entre os inquiridos.



2 em cada 3 **mulheres da Geração Z** sentem-se apoiadas no **equilíbrio vida-trabalho e bem-estar pessoal**.



Mais de 4 em cada 5 **homens Millennials e da Geração X** afirmaram que o seu trabalho tem um **propósito** e 7 em cada 10 ou mais **sentem-se alinhados** com a visão e os valores da sua empresa.

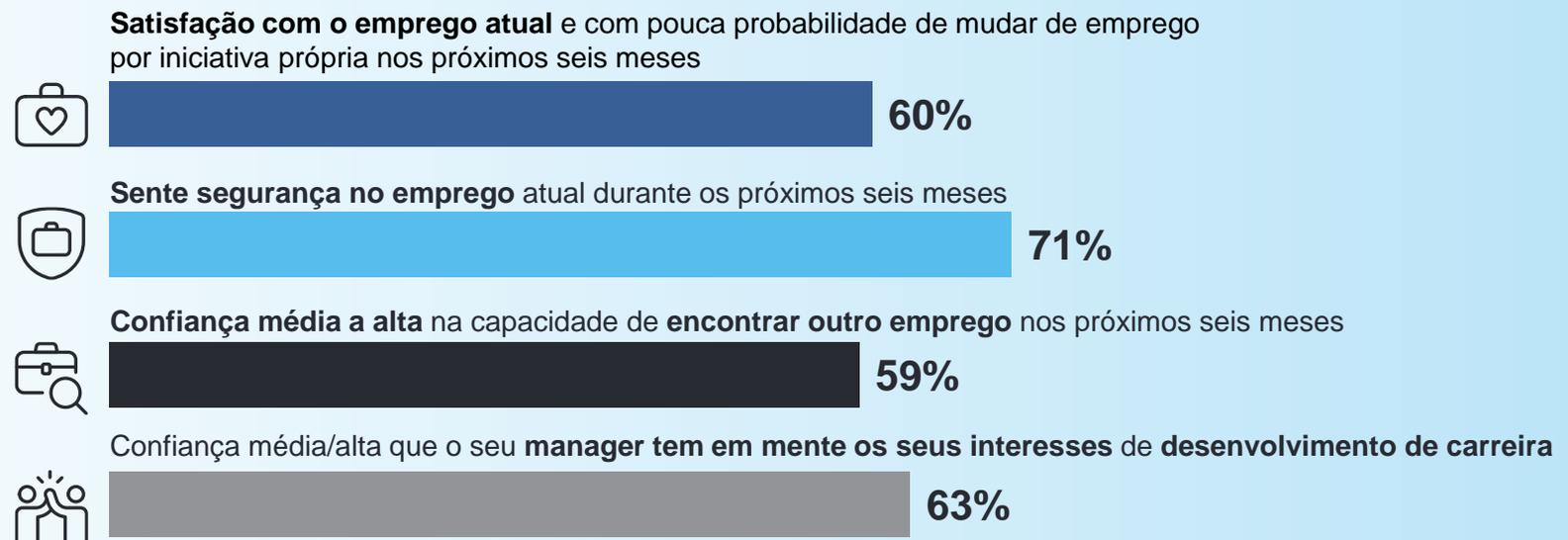
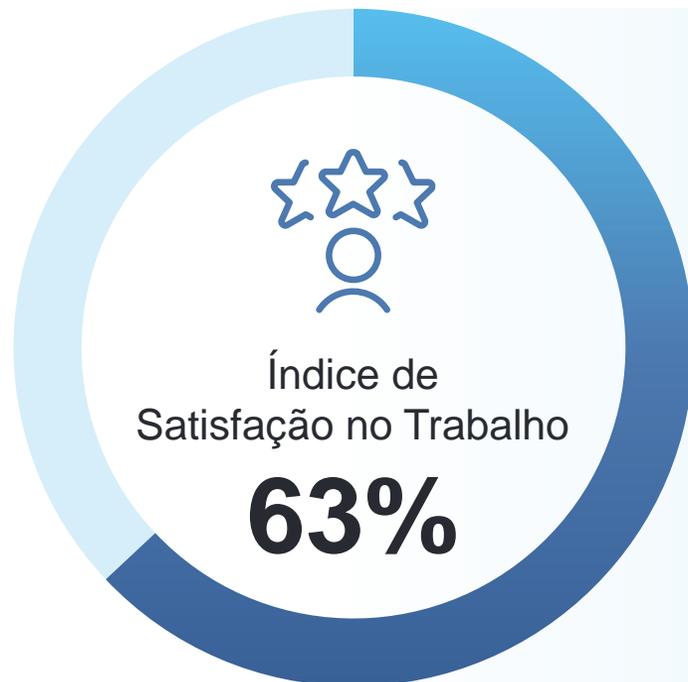


☆☆☆ 😊 Satisfação no Trabalho



Principais Conclusões

O Índice de Satisfação no Trabalho baseia-se em quatro indicadores distintos: satisfação no trabalho atual, segurança no trabalho, confiança na procura de emprego e confiança no manager

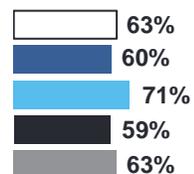


O Índice de Satisfação no Trabalho é uma média das percentagens acima referidas. Saiba mais sobre a [metodologia](#).

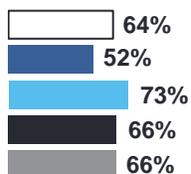
Perspetiva por Países

Análise de como a Satisfação no Trabalho varia de país para país

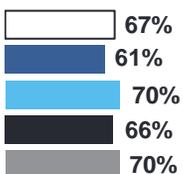
Média Global



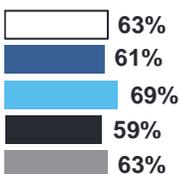
Austrália



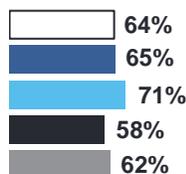
Canadá



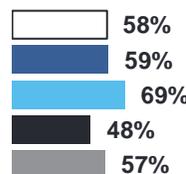
França



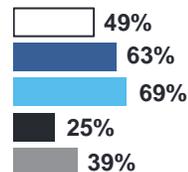
Alemanha



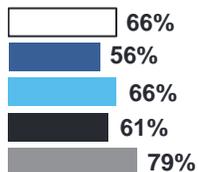
Itália



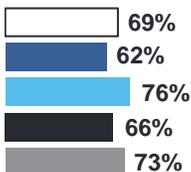
Japão



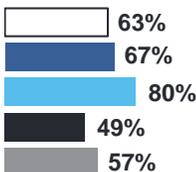
México



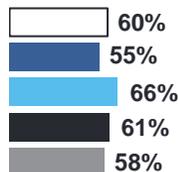
Países Baixos



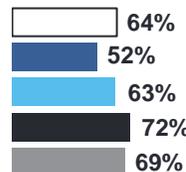
Noruega



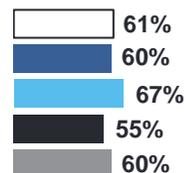
Polónia



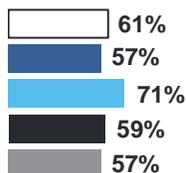
Singapura



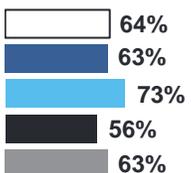
Espanha



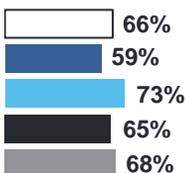
Suécia



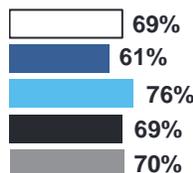
Suíça



Reino Unido



E.U.A.



○ Índice de Satisfação no Trabalho

● Satisfação no Trabalho Atual

● Segurança no Trabalho Atual

● Confiança em Procurar Trabalho

● Manager de Confiança



Mais de um terço da força de trabalho global planeia **deixar o seu atual emprego** nos próximos seis meses.



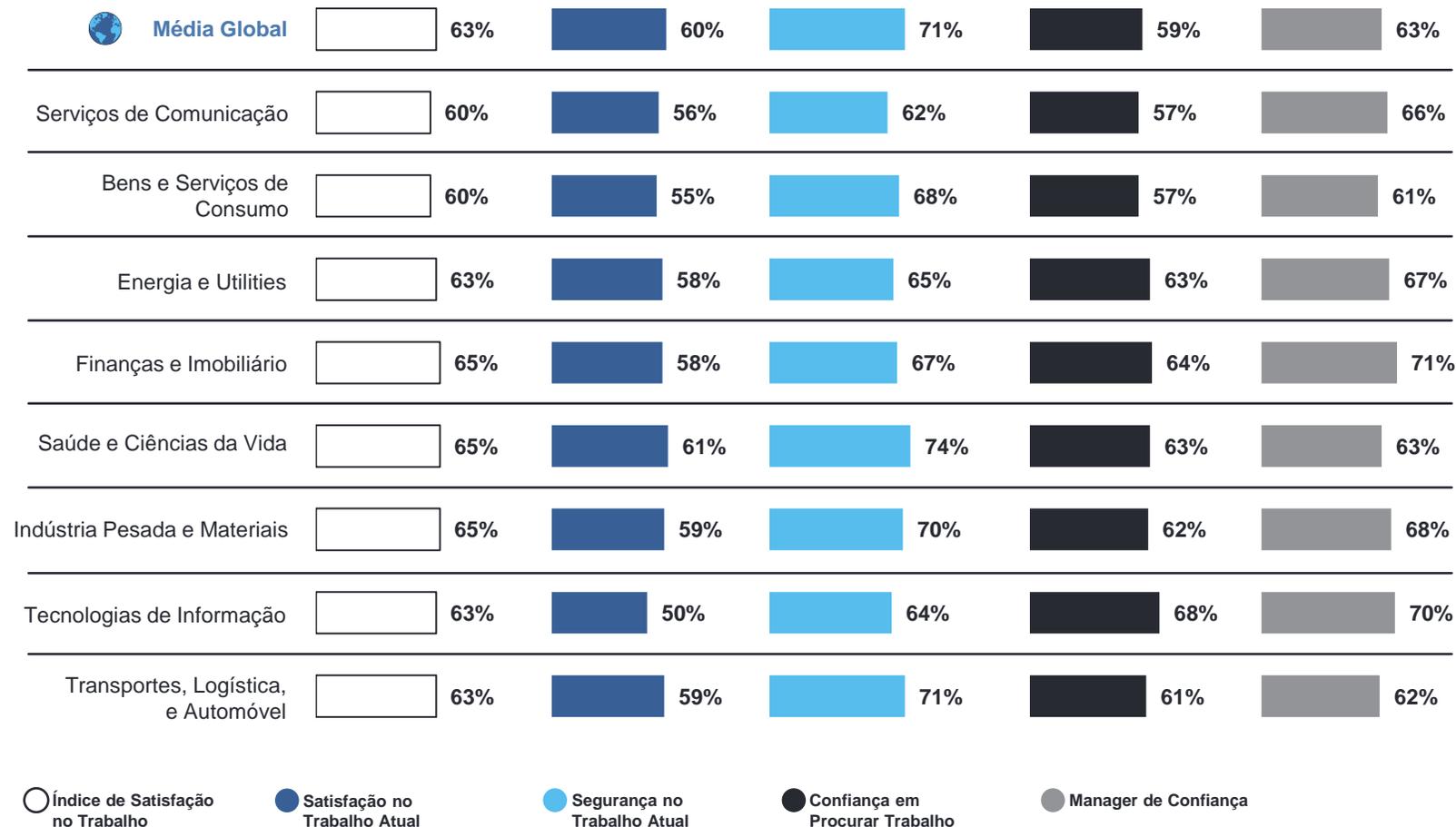
Um em cada quatro trabalhadores antecipa um **despedimento** nos próximos seis meses.



Os trabalhadores de **Singapura** são os mais suscetíveis de **mudar de emprego** nos próximos seis meses. No entanto, são também **os mais confiantes** de que as suas competências atuais podem ajudá-los a encontrar um novo emprego.

Insights por Setor

Análise de tendências específicas, por setor, relativamente a satisfação profissional dos trabalhadores



Os trabalhadores dos **Serviços de Comunicação** são os mais preocupados com a segurança do seu emprego atual nos próximos seis meses.



Os trabalhadores do sector de **Bens e Serviços de Consumo** são os que depositam **menos confiança nos managers**, enquanto que os do sector Financeiro e Imobiliário são os que têm maior confiança.



Apenas metade dos trabalhadores de TI espera **manter-se na sua função** atual nos próximos seis meses.

○ Índice de Satisfação no Trabalho

● Satisfação no Trabalho Atual

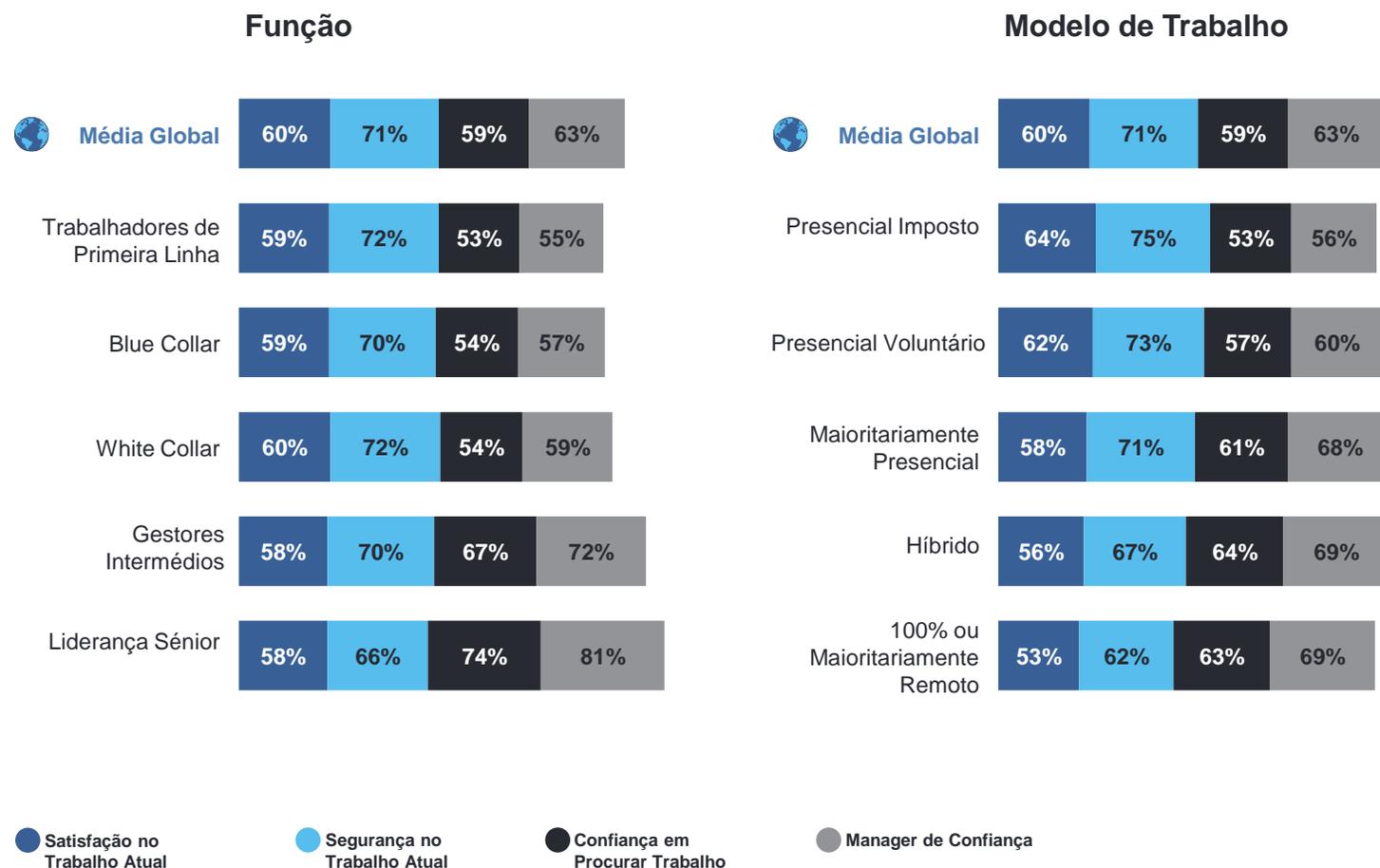
● Segurança no Trabalho Atual

● Confiança em Procurar Trabalho

● Manager de Confiança

Conclusões por Função e Modelo de Trabalho

Análise da forma como as funções e os modelos de trabalho influenciam a satisfação dos trabalhadores



Tanto **os trabalhadores da linha da frente** como os que **estão no local de trabalho por imposição** da empresa registam os **índices mais baixos de confiança** na procura de emprego.



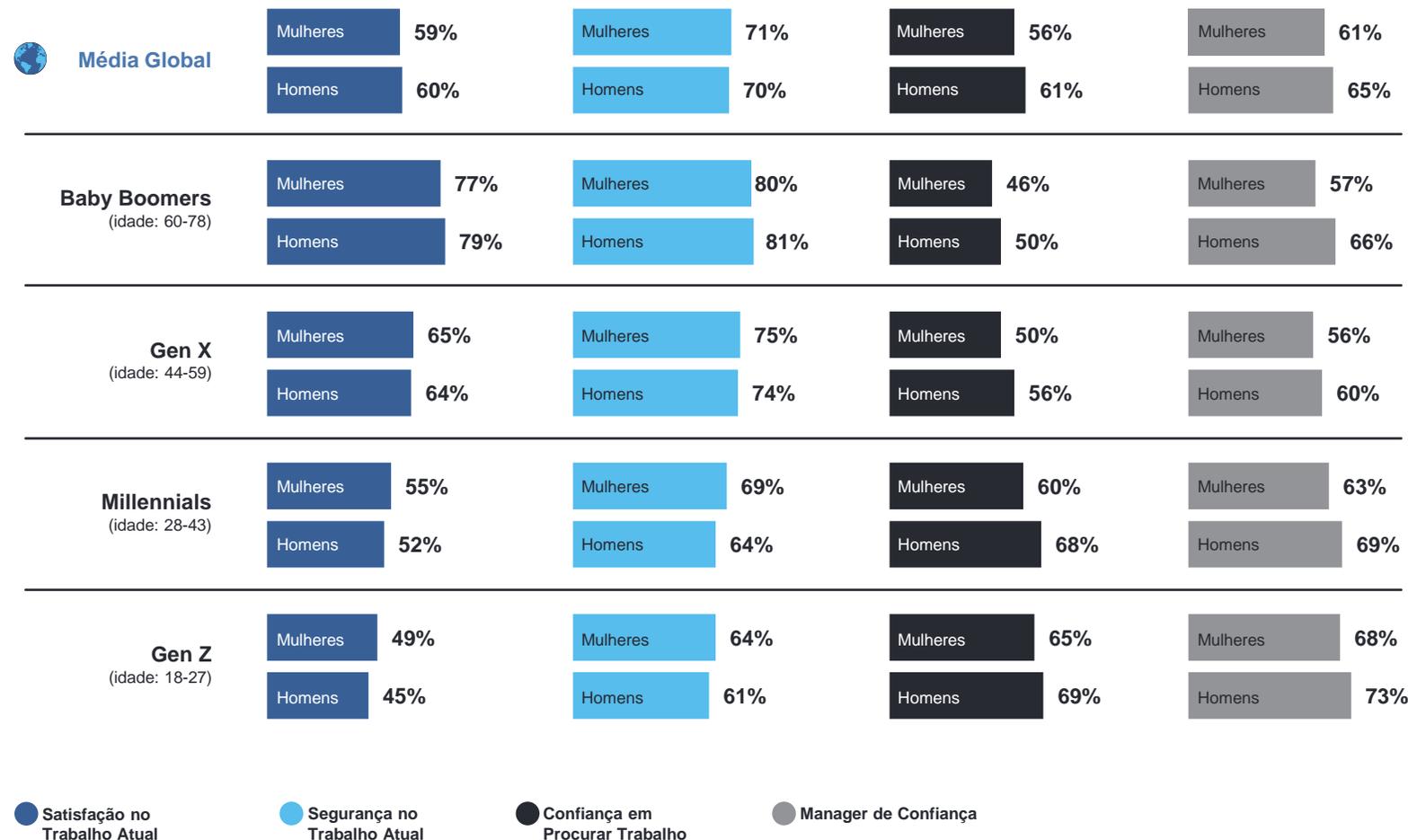
A **confiança é menor** entre os trabalhadores essenciais da linha da frente.



Os trabalhadores em modelos **totalmente ou maioritariamente remotos** são os que têm mais probabilidades de afirmar que **confiam no seu manager**.

A Conjugação da Idade e do Género

Análise da forma como os diferentes grupos etários e géneros percebem a satisfação no trabalho



As **mulheres** referem **menores índices de satisfação global** com o trabalho.

Os **homens da Geração Z** têm a maior probabilidade de **abandonar voluntariamente** a sua organização (+14 p.p. vs. média global).

As **mulheres da Geração X** registam os **níveis mais baixos de confiança nos managers**.

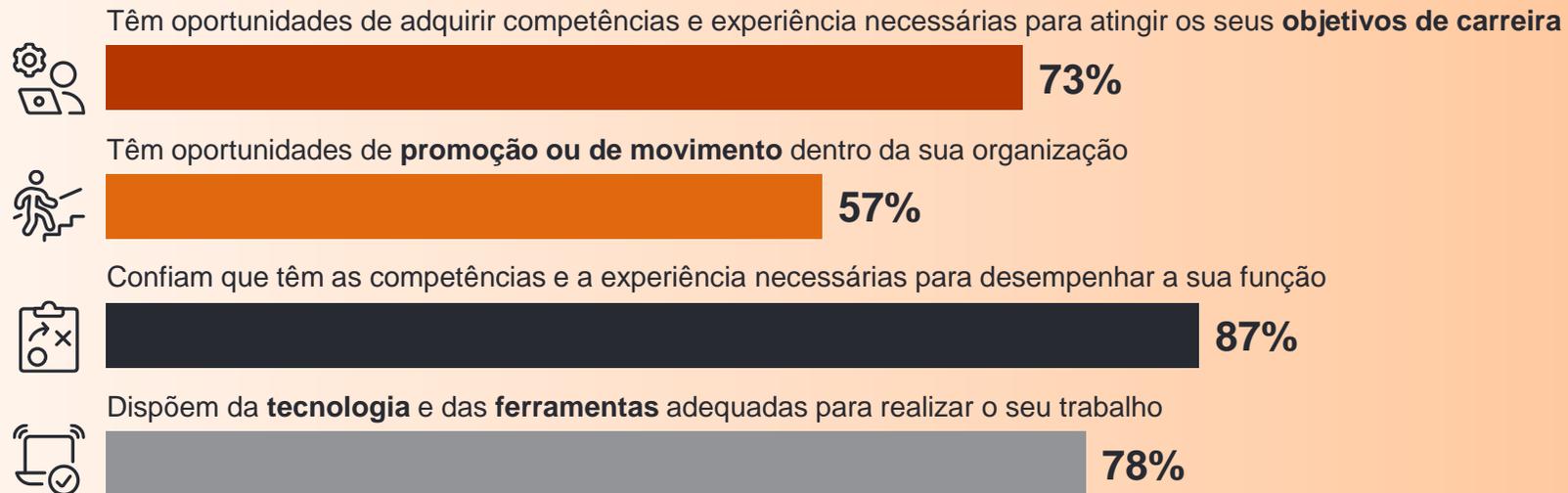
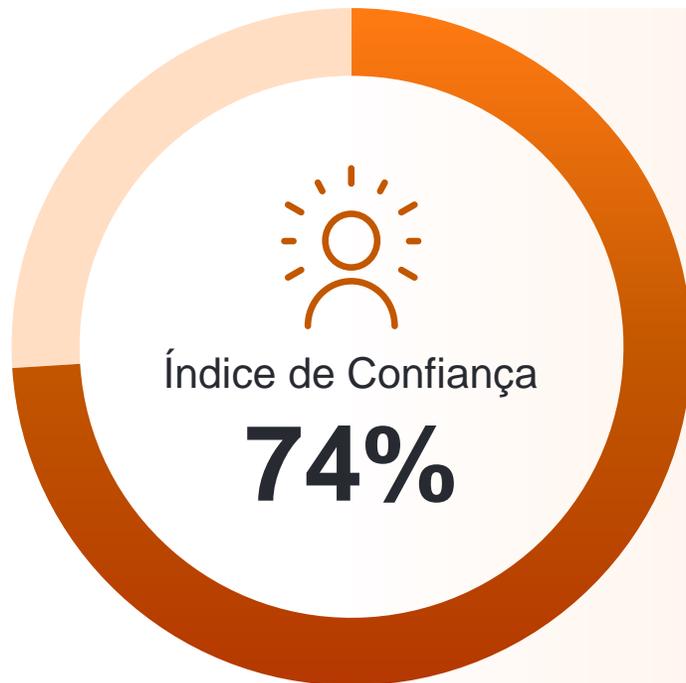


Confiança



Principais Conclusões

O Índice de Confiança baseia-se em quatro indicadores distintos: desenvolvimento da carreira, oportunidades de carreira, experiência e competências, e tecnologia e ferramentas

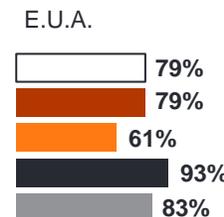
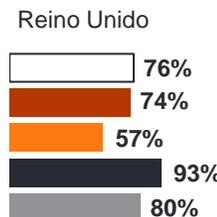
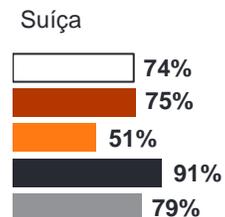
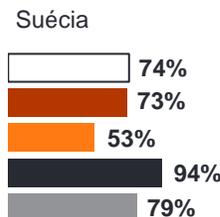
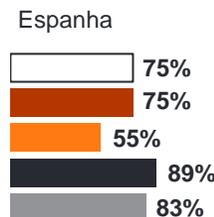
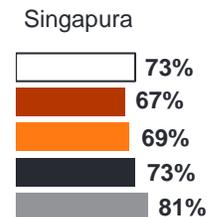
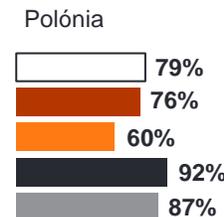
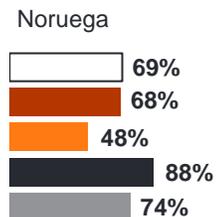
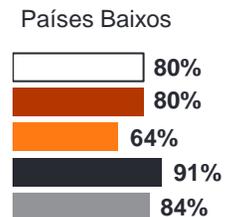
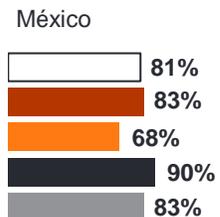
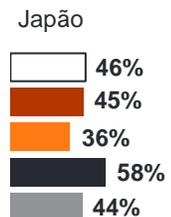
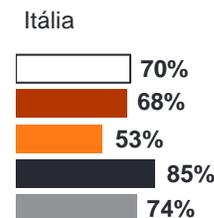
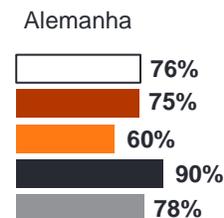
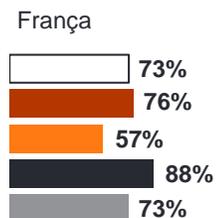
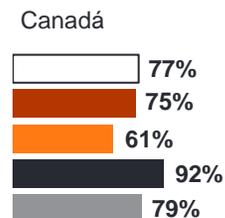
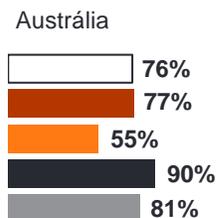
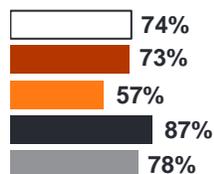


O Índice de Confiança é uma média das percentagens acima referidas. Saiba mais sobre a [metodologia](#).

Perspetiva por Países

Análise de como o sentimento de Confiança varia nos diferentes países

Média Global



A maior parte da força de trabalho global está **confiante nas suas competências individuais e nas oportunidades de desenvolvimento de carreira.**



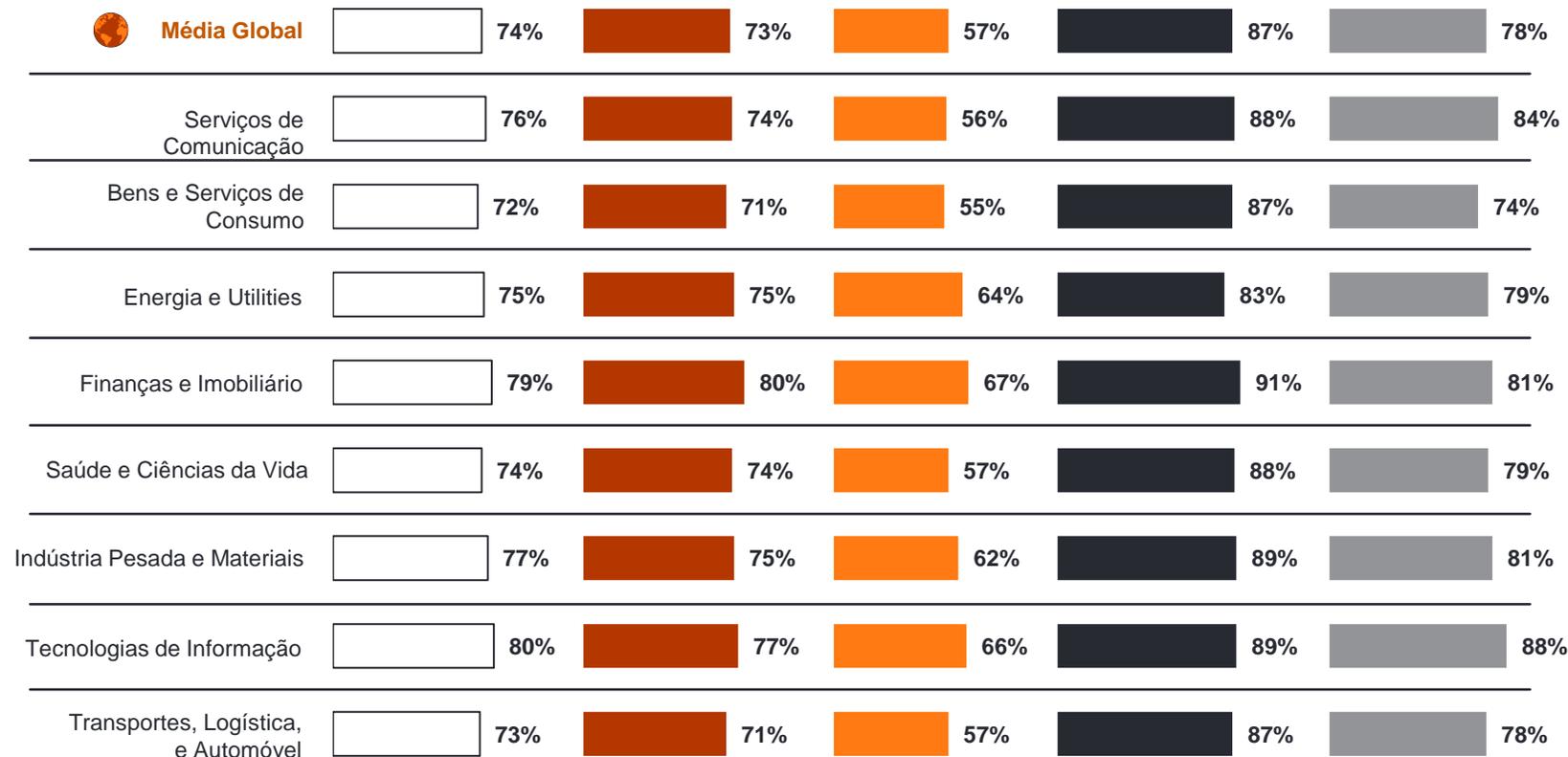
Globalmente, **34% dos trabalhadores** consideram que o seu atual empregador **não oferece oportunidades de carreira suficientes** para a realização dos seus objetivos.



Os trabalhadores do **México** foram os **mais confiantes** em geral. A confiança foi menor em Itália e no Japão.

Insights por Setor

Identificar a forma como fatores específicos de cada sector influenciam a confiança dos trabalhadores



○ Índice de Confiança ● Desenvolvimento de Carreira ● Oportunidades de Carreira ● Experiência e Competências ● Tecnologia e Ferramentas



Os trabalhadores do sector das **TI** foram os que manifestaram **maior confiança global**.



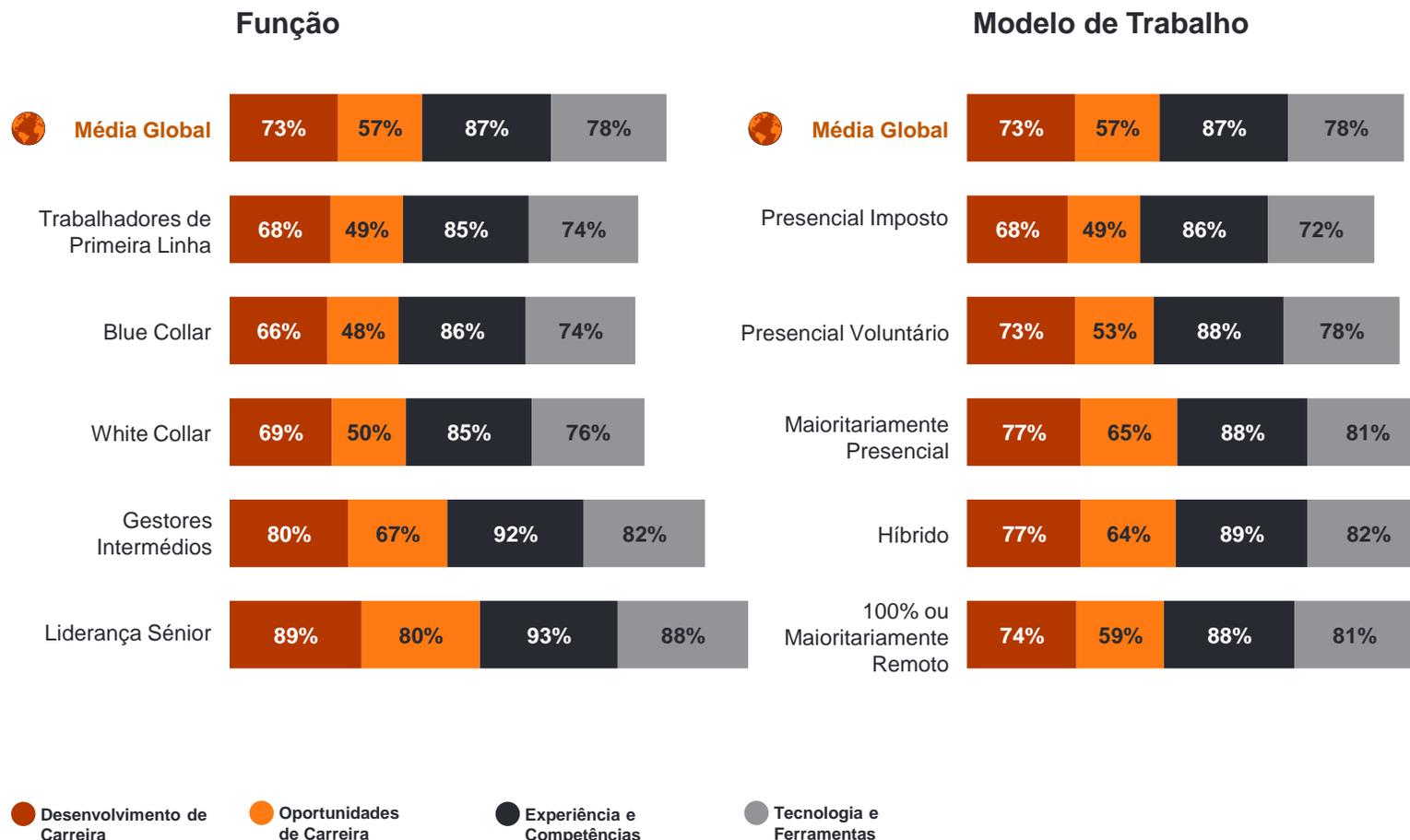
Os trabalhadores do sector de **Bens e Serviços de Consumo** registaram a **confiança mais baixa**.



Os trabalhadores do sector da **Energia e Utilities** são os que **menos confiam nas competências atuais** para desempenhar as suas funções.

Conclusões por Função e Modelo de Trabalho

Análise da forma como as diferentes funções e modelos de trabalho influenciam a confiança dos trabalhadores



Um em cada cinco trabalhadores **blue-collar** (22%) considera que o seu empregador não oferece **oportunidades adequadas** para aprender **novas competências**.



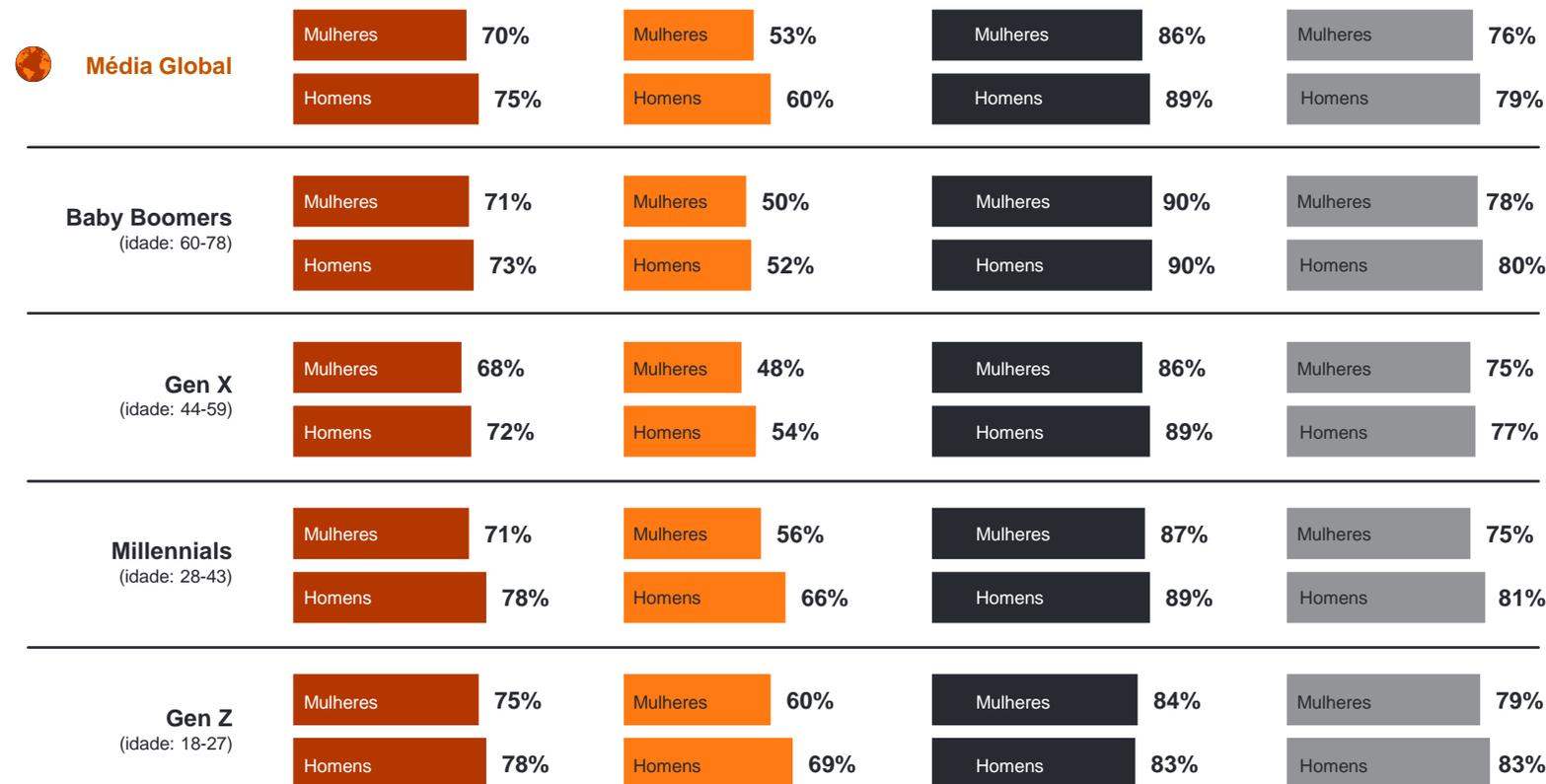
Os trabalhadores em **modelos presenciais impostos** são os **menos confiantes** quanto às **oportunidades de carreira** no seu atual empregador.



Em geral, os trabalhadores estão **muito satisfeitos** com as suas atuais **ferramentas tecnológicas**..

A Conjugação da Idade e do Gênero

Análise de como a confiança dos trabalhadores varia entre os diferentes grupos etários e gêneros.



Desenvolvimento de Carreira

Oportunidades de Carreira

Experiência e Competências

Tecnologia e Ferramentas



Duas em cada cinco **mulheres da Geração X** (42%) sentem que **não têm oportunidades** para atingir os seus **objetivos de carreira** na sua organização atual.



Os trabalhadores da **Geração Z** são os mais satisfeitos com a **tecnologia e as ferramentas** de que dispõem.



Os **homens Millennials e da Geração Z** foram os mais confiantes em relação às **oportunidades de progressão na carreira**.



Conclusão





Oportunidades para os Empregadores

Bases para o Sucesso



Sentido e Propósito

A maioria dos trabalhadores (80%) afirma que o seu trabalho oferece significado e um propósito.



Confiança

A maioria dos trabalhadores (87%) está confiante de que possui as competências certas para desempenhar a sua função atual.



Gestão

A maioria dos trabalhadores (63%) afirma que os seus managers estão alinhados com os seus melhores interesses, mas vale a pena notar que mais de 1 em cada 4 (28%) discordam.



Tecnologia

A maioria (78%) afirma ter as ferramentas tecnológicas adequadas para desempenhar as suas funções atuais.

Oportunidades de Melhoria



Gerir o Stress

49% dos trabalhadores afirmam sentir stress moderado a elevado, no trabalho, todos os dias.



Fidelização

Mais de um terço (35%) dos trabalhadores planeia deixar o seu emprego atual nos próximos seis meses.



Formação

O [Fórum Económico Mundial](#) estima que 60% da força de trabalho necessita de formação adicional, mas apenas 41% dos inquiridos receberam formação nos últimos seis meses.



Mentoria

Apenas 39% dos trabalhadores afirmaram ter trabalhado com um mentor nos últimos seis meses.

Sobre o Estudo

O Global Talent Barometer do ManpowerGroup mede o bem-estar, a satisfação profissional e a confiança dos trabalhadores em todo o mundo. O Global Talent Barometer utiliza as melhores práticas de inquéritos independentes e amostras estatisticamente relevantes para criar uma ferramenta poderosa que permite compreender melhor o que os trabalhadores desejam a nível global. A investigação tem como objetivo melhorar o futuro do trabalho através de uma compreensão mais profunda dos principais fatores que impulsionam o sentimento atual da força de trabalho.

Países Analisados:

Austrália, Alemanha, Canadá, Espanha, EUA, França, Itália, Japão, México, Noruega, Países Baixos, Polónia, Reino Unido, Singapura e Suíça.

Sobre as Declarações de Previsão:

Este relatório contém declarações prospetivas, incluindo declarações relativas à procura de mão de obra em determinadas regiões, países e indústrias e à incerteza económica. Os eventos ou resultados reais podem diferir materialmente daqueles contidos nas declarações prospetivas devido a riscos, incertezas e suposições. Estes fatores incluem os que se encontram nos relatórios da Empresa apresentados à SEC, incluindo a informação sob o título "Fatores de Risco" no seu Relatório Anual no Formulário 10-K para o ano que terminou a 31 de dezembro de 2023, informação essa que é aqui incorporada por referência. O ManpowerGroup rejeita qualquer obrigação de atualizar quaisquer previsões ou outras declarações contidas neste comunicado, exceto quando exigido por lei.

Metodologia do Estudo:

As respostas ao inquérito foram recolhidas junto de 12 062 trabalhadores em 16 países, de 15 de abril a 10 de maio de 2024. Todos os dados são ponderados para corresponder à população de trabalhadores em cada país por género, idade e região, e todos os países são ponderados para serem iguais.

Bem-Estar

- **Stress diário mínimo:** Percentagem de trabalhadores que classificam os seus níveis de stress como "pouco" ou "nenhum stress", utilizando uma escala de 10 pontos.
- **Sentido e propósito:** Percentagem de trabalhadores que classificam o seu trabalho como tendo "algum" ou "muito sentido", utilizando uma escala de 10 pontos.
- **Alinhamento de Valores:** Percentagem de trabalhadores que classificam o seu alinhamento com os valores do empregador como "algo alinhado" ou "muito alinhado" numa escala de 10 pontos.
- **Equilíbrio Vida-Trabalho:** Percentagem de trabalhadores que classificam o apoio da sua empresa ao equilíbrio vida-trabalho e bem-estar pessoal como "bom" ou "completamente apoiado" numa escala de 10 pontos.
- **Índice de Bem-Estar:** O Índice de Bem-Estar é uma média das percentagens acima mencionadas

Satisfação no Trabalho

- **Satisfação no Trabalho Atual:** Percentagem de trabalhadores que concordam ser "muito improvável" ou "improvável" mudarem de emprego por iniciativa própria, numa escala de 10 pontos.
- **Segurança no Trabalho Atual:** Percentagem de trabalhadores que concordam ser "muito improvável" ou "improvável" serem forçados a deixar o seu emprego atual, numa escala de 10 pontos.
- **Confiança na Procura de Emprego:** Percentagem de trabalhadores que concordam estar "muito confiantes" ou "confiantes" de que conseguiriam encontrar outro emprego que satisfaça as suas necessidades, numa escala de 10 pontos.
- **Manager de Confiança:** Percentagem de trabalhadores que afirmam "acreditar muito" ou "acreditar moderadamente" que o seu manager tem em consideração os seus melhores interesses relativamente ao desenvolvimento da sua carreira, numa escala de 10 pontos.
- **Índice de Satisfação no Trabalho:** O Índice de Satisfação no Trabalho é uma média das percentagens acima mencionadas.

Confiança

- **Experiência e Competências:** Percentagem de trabalhadores que concordam estar "muito confiantes" ou "confiantes" de que têm as competências e experiência necessárias para desempenhar o seu trabalho atual, numa escala de 10 pontos.
- **Desenvolvimento de Carreira:** Percentagem de trabalhadores que concordam ter "sem dúvida" ou "ter" oportunidades suficientes para adquirir as competências e experiência necessárias para atingir os seus objetivos de carreira na sua organização atual, numa escala de 10 pontos.
- **Oportunidades de Carreira:** Percentagem de trabalhadores que concordam ter "sem dúvida" ou "ter" oportunidades suficientes de promoção ou mobilidade dentro da sua organização para atingir os seus objetivos de carreira, numa escala de 10 pontos.
- **Tecnologia e Ferramentas:** Percentagem de trabalhadores que concordam ter "sem dúvida" ou "ter" a tecnologia e as ferramentas adequadas disponíveis para fazer o seu trabalho o melhor possível, numa escala de 10 pontos.
- **Índice de Confiança:** O Índice de Confiança é uma média das percentagens acima mencionadas.

Soluções ManpowerGroup de Gestão de Ciclo do Talento



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Gestão de
Carreiras**



**Atração de
Talento**



**Strategic Workforce
Planning**



**Workforce Consulting
and Analytics**



Visite www.manpowergroup.pt para mais informação.