

jobartis



RELATÓRIO

ANUAL DE EMPREGO

2024



Trabalho executado pelo Centro de Investigação Económica da Universidade Lusíada de Angola, CINVESTEC e a JOBARTIS.

www.jobartis.com | www.cinvestec.com

Prefácio por Luís Verdeja

É com renovada satisfação que apresentamos a segunda edição do Relatório do Emprego em Angola. Um ano depois da publicação pioneira, regressamos com um olhar mais maduro, mais abrangente e enriquecido pelas experiências acumuladas neste percurso. Se a primeira edição constituiu um marco fundacional, abrindo caminho para a análise sistemática do mercado de trabalho angolano, esta nova versão procura consolidar esse legado, aportando não apenas dados, mas também reflexões que iluminam os desafios e oportunidades que se desenhavam no horizonte.

O contexto em que este relatório surge é distinto e, em muitos aspetos, mais exigente. A economia mundial atravessa transformações profundas, fruto de avanços tecnológicos acelerados, reconfigurações geopolíticas e crises que afetam directamente a vida das pessoas. Angola, como parte do sul global, não escapa a estas dinâmicas. Pelo contrário, encontra-se numa encruzilhada em que a necessidade de diversificação económica, a aposta em capital humano e a promoção de emprego digno se tornam elementos imprescindíveis. Noutras palavras, falar de trabalho em Angola, hoje, é falar também da sua inserção numa economia global que muda todos os dias, impondo tanto riscos como oportunidades.

O valor deste relatório reside, uma vez mais, na capacidade de conjugar rigor estatístico com sensibilidade social. Os dados recolhidos pela Jobartis, maior plataforma de emprego do país, são aqui transformados em conhecimento aplicável, capaz de apoiar tanto formuladores de políticas como empresas, investigadores e cidadãos. Mais do que números, oferecemos narrativas. Mais do que gráficos, trazemos interpretações que permitem compreender melhor o impacto das desigualdades salariais, das diferentes estratégias empresariais e da própria visão dos candidatos sobre as suas perspetivas de futuro.

Nesta edição destacamos não apenas a fotografia de um mercado de trabalho em mutação, mas também as linhas de tendência que já se desenham com clareza:

- A persistência de uma grande dispersão salarial, que reflete desigualdades estruturais.
- A dificuldade das microempresas em competir em termos de remuneração, mas também a sua resiliência e otimismo quanto ao crescimento.
- O papel crucial dos jovens — jovens adultos que representam a maioria da força laboral — na definição do futuro económico e social do país.
- A confiança, às vezes quase excessiva, com que os candidatos encaram as suas perspetivas de mobilidade e empregabilidade.

Este prólogo pretende, por isso, ser também um convite à reflexão e à ação. Como podemos, como sociedade, reduzir o fosso entre expectativas e realidade? Que políticas públicas serão mais eficazes para equilibrar competitividade empresarial e proteção social? Que papel devem desempenhar as empresas no estabelecimento de uma cultura laboral mais justa e inclusiva? São perguntas abertas que este relatório não encerra, mas ilumina, fornecendo pistas para o debate e para a decisão.

Ao leitor, convidamos a mergulhar nas páginas que seguem não apenas como observador distante, mas como participante ativo desta construção coletiva. Que cada tabela desperte questões, que cada gráfico inspire novas soluções, que cada conclusão nos aproxime de um mercado de trabalho mais digno, eficiente e sustentável.

Porque, no fundo, falar de emprego não é só falar de salários e contratos. É falar de vidas, de projetos, de dignidade. É falar do futuro de Angola e da sua capacidade de afirmar-se com voz própria no cenário internacional.

Prefácio por Heitor Carvalho

O CINVESTEC tem, mais uma vez a honra de participar na análise dos inquéritos realizados pela Jobartis à sua vasta base de dados.

Desta análise podem retirar-se alguns ensinamentos importantes, sendo talvez o mais importante o enorme *deficit* de oferta de emprego (procura de trabalho pelas empresas), qualquer que seja a perspectiva por que analisemos. Há uma enorme falta de empresas que criem postos de trabalho.

Na minha opinião, é pela criação de boas condições para os negócios que as políticas de trabalho deviam começar!

Desejo ao leitor os melhores votos de que esta análise lhe possa ser proveitosa.

Relatório sobre as respostas aos inquéritos do 2.º Semestre de 2024

Jobartis

CINVESTEC

Índice

RESUMO.....	6
METODOLOGIA.....	6
1 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS.....	7
1.1 Política salarial das empresas.....	7
1.1.1 Dispersão salarial total.....	7
1.1.2 Dispersão salarial dos motoristas.....	8
1.1.3 Dispersão salarial do pessoal de limpeza.....	10
1.1.4 Dispersão salarial do pessoal de segurança.....	11
1.1.5 Dispersão salarial do pessoal técnico júnior.....	12
1.1.6 Dispersão salarial do pessoal técnico sénior.....	14
1.1.7 Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador.....	15
1.1.8 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior.....	16
1.1.9 Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior.....	17
1.1.10 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador.....	19
1.1.11 Dispersão salarial dos engenheiros juniores.....	21
1.1.12 Dispersão salarial dos engenheiros seniores.....	22
1.1.13 Dispersão salarial dos advogados juniores.....	23
1.1.14 Dispersão salarial dos advogados seniores.....	25
1.1.15 Dispersão salarial dos directores.....	26
1.1.16 Dispersão salarial dos directores-gerais.....	27
1.1.17 Conclusões sobre a política salarial.....	28
1.2 Estabilidade laboral.....	29
1.3 Apresentação das respostas aos inquéritos pelos candidatos.....	30
1.4 Perspectivas.....	31
1.4.1 Saídas e recrutamento.....	31
1.4.2 Satisfação laboral.....	32
1.4.3 Benefícios laborais.....	34
1.4.4 Conclusões.....	36

RESUMO

O presente relatório apresenta a evolução das variáveis obtidas através do site da Jobartis para a oferta (candidatos) e a procura de trabalho (vagas) procurando estabelecer o afastamento (*gap*) para as várias dimensões observadas.

A maior parte das conclusões não são directamente extensíveis ao mercado de trabalho em geral. Contudo, mostram a tendência de um mercado mais sofisticado que se está a desenvolver e que prevemos venha a ocupar um lugar cada vez mais importante no panorama do trabalho em Angola.

METODOLOGIA

Dada a especificidade da amostra, as conclusões deste estudo não podem ser generalizadas para o mercado de trabalho angolano como um todo.

A metodologia empregada na elaboração do relatório baseou-se numa abordagem de análise exploratória de dados utilizando estatística descritiva. Os dados foram colectados do Portal de Emprego de Angola — Jobartis, cobrindo o período de 2020 a 30 de Junho de 2024.

Foram feitas análises técnico-estatísticas da consistência das amostras. Contrariamente ao Relatório de 2023, optámos por considerar inválidos todos os dados não preenchidos ou ambíguos. Contudo, sempre que a sua frequência seja muito significativa, apresentamos uma análise complementar onde os mesmos são incluídos na análise, chamando a atenção para a falibilidade da interpretação com e sem a sua inclusão.

Para facilitar a interpretação e conferir-lhes significado sociológico, os dados relativos à idade foram agrupados em intervalos com amplitudes diferentes. Assim, a faixa etária de 18 a 22 anos denominou-se jovens, de 23 a 35 anos, jovens adultos, dos 35 aos 60 anos, adultos, e a dos de mais de 60 anos, seniores.

Um dos objectivos principais foi o de apresentar, sempre que possível, a diferença (*gap*) entre a oferta e procura de trabalho para as diversas dimensões da análise.

Para realizar a análise, os dados foram tratados e preparados utilizando ferramentas estatísticas e informáticas. A análise técnico-estatística foi realizada usando como ferramentas o Excel, SPSS e STATA, para conformação dos pressupostos das inferências estatísticas.

A análise estatística descritiva foi então aplicada para explorar as principais tendências, padrões e relações nos dados. Isso incluiu a utilização de tabelas de frequência, gráficos de barras e outras técnicas estatísticas para resumir e visualizar os dados de forma clara e concisa.

1 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS

Para a classificação das empresas usou-se apenas o critério da Lei das MPME¹ para o número de trabalhadores uma vez que não existem dados de volume de facturação.

Responderam aos inquéritos 21 empresas, das quais 3 grandes empresas, 5 médias, 7 pequenas, 4 micro e 2 que não apresentaram informação sobre o número de trabalhadores e foram classificadas como indefinidas.

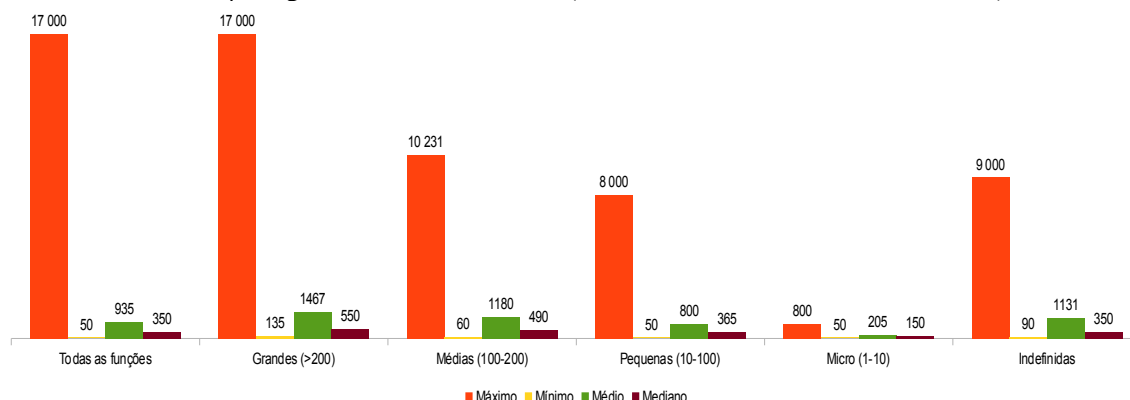
Destas, 3 não apresentaram qualquer dado sobre a política salarial, pelo que a amostra, para efeitos deste capítulo, ficou reduzida a 18 empresas, sendo 3 grandes empresas, 4 médias, 7 pequenas, 3 micro e 1 indefinida. o que reduz muito a confiança estatística nos dados. Contudo, podem tirar-se algumas ideias importantes sobre os níveis salariais das diferentes funções, a variação dos salários por tipo de empresa e a dispersão salarial.

1.1 Política salarial das empresas

1.1.1 Dispersão salarial total

Trata-se aqui de comparar salários de funções muito diversas cujo significado é, portanto, menor do que a comparação por função.

Tabela/Gráfico 1 | Dispersão salarial total (valores em milhares de Kwanzas)



Neste gráfico é apresentada a dispersão salarial mostrando os salários máximo, mínimo, médio e a mediana (valor central) de todas as funções, distribuídos por tipo de empresas.

O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado de 17 milhões, mostrando uma enorme dispersão salarial. A média dos salários é de 935 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 350 mil Kwanzas.

Nas grandes empresas, o salário máximo é de 17 milhões, nas médias 10 milhões, nas pequenas 8 milhões e nas micro de 800 mil Kwanzas. A empresa indefinida apresenta uma dispersão salarial próxima das médias empresas. Os salários mais elevados são maiores nas empresas de maior dimensão, sendo o máximo, nas grandes empresas, 21 vezes mais elevado do que o menor, nas micro empresas.

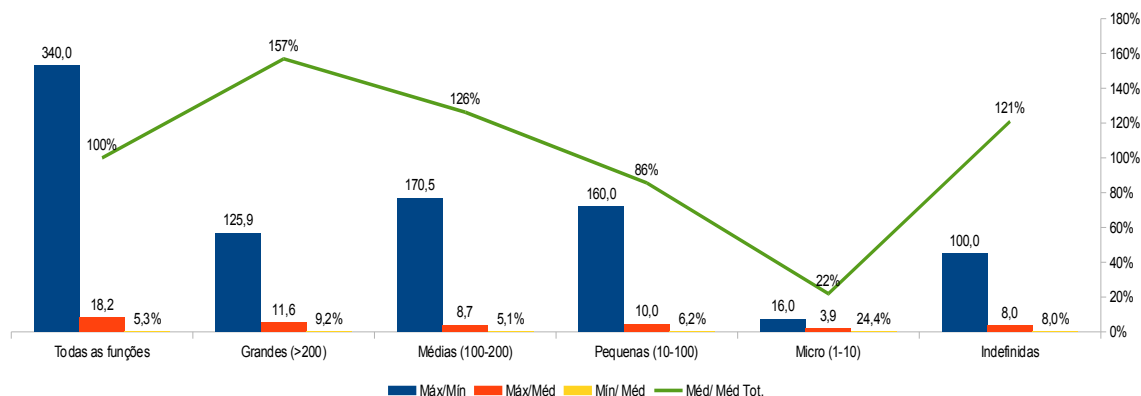
Nas grandes empresas, o salário mínimo é de 135 mil Kwanzas, nas médias 60 mil e nas pequenas e micro 50 mil Kwanzas. Os salários menores são mais próximos nos diversos tipos de empresa, variando entre 135 e 50 mil Kwanzas, onde o maior, nas grandes empresas é, mesmo assim, 2,7 vezes maior do que o menor, nas pequenas e micro empresas. As grandes empresas mais do que ultrapassaram o salário mínimo nacional (SMN), mas, nas pequenas e micro empresas, houve empresas respondentes a usar as cláusulas de excepção que permitem que o salário mínimo se mantenha provisoriamente abaixo do SMN.

¹Micro, Pequenas e Médias Empresas

A média dos salários de todas as funções é maior nas médias empresas, com 1.467 mil Kwanzas, seguida das grandes, com 1.180 mil, sendo 800 mil nas pequenas, mas cai acentuadamente para 205 mil nas micro. Considerando todas as funções sem ponderação o salário máximo influencia muito o salário médio.

No total das funções a mediana tem mais leitura, sendo de 350 mil Kwanzas no total, 550 mil nas grandes, 490 nas médias, 365 nas pequenas, mas apenas de 150 mil Kwanzas nas micro.

Tabela/Gráfico 2 | Dispersão salarial total (valores em número de vezes e percentagem)



Este gráfico apresenta, nas colunas, a dispersão salarial através da relação entre o salário máximo e mínimo, a relação entre o máximo e a média, ambos em número de vezes, e a relação entre o salário mínimo e médio em percentagem, distribuída por tipo de empresas e total da amostra. Na linha, mostra-se a relação entre a média salarial por tipo de empresa e média da amostra total.

Em termos gerais, o salário máximo é 340 vezes superior ao mínimo, variando por tipo de empresa, entre 170 vezes, nas médias empresas e 16 vezes nas micro, observando-se uma dispersão menor nas grandes empresas (125 vezes), embora tenham os maiores salários, e nas micro empresas, onde o maior salário é 16 vezes maior do que o menor. De qualquer forma a dispersão é enorme e mostra a enorme desigualdade social (mas também educacional) que nos caracteriza.

Os salários mínimos representam 5% do salário médio no total, sendo 9% nas grandes, 5-6% nas médias e pequenas, mas 24% nas micros onde há maior igualdade salarial dentro e entre as empresas respondentes.

Comparando a média de cada tipo de empresa com a média dos salários de todas as empresas, observa-se que as empresas maiores pagam melhor do que as mais pequenas, variando entre 157%, nas grandes empresas e 22% nas micro.

Sem representação no gráfico, mas de grande importância é o leque salarial medido através do quociente entre o salário máximo e mínimo por empresa. Este varia entre 4 e 120 vezes, sendo mais elevado nas médias empresas (entre 27 e 120 vezes), seguido das grandes (entre 4 e 74 vezes), pequenas (entre 7 e 22 vezes) e micro (entre 5 e 10 vezes).

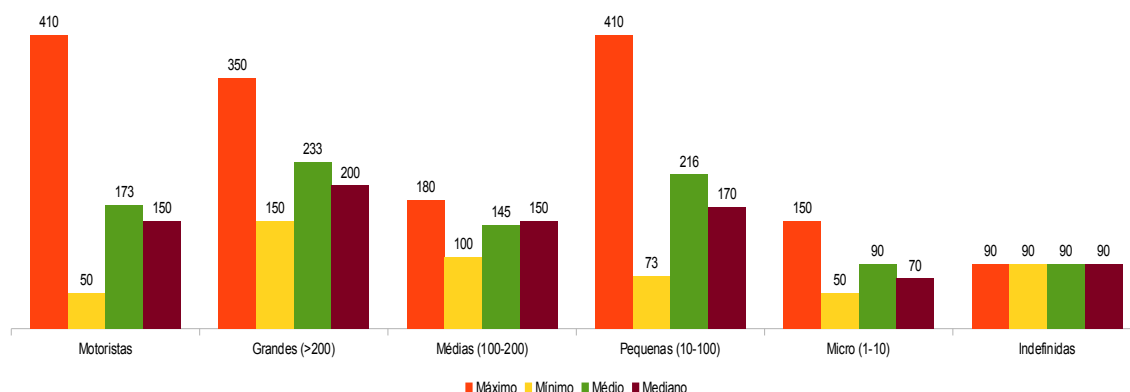
Também aqui se observa um menor leque salarial nas empresas de menor dimensão, contudo a maior dispersão ocorre entre as médias empresas respondentes.

De qualquer forma, nota-se uma grande variedade de políticas salariais.

1.1.2 Dispersão salarial dos motoristas

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 3 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em milhares de Kwanzas)



Os dados são bastante coerentes com os inquéritos do 1.º Semestre (o ano?).

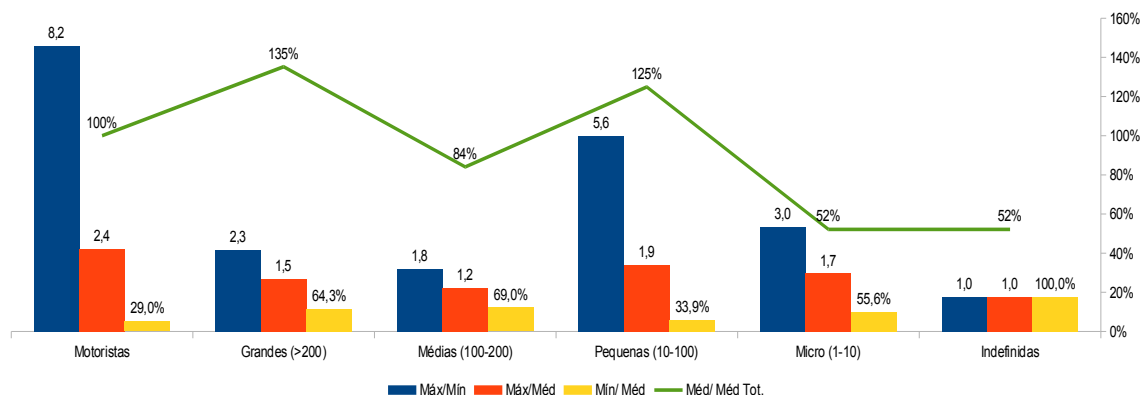
O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 410 mil. A média dos salários dos motoristas é de 173 mil Kwanzas, e o valor central de 150 mil.

O salário máximo da função varia entre 150 nas micro, 180 mil nas médias, 350 nas grandes e 410 mil nas pequenas.

O salário mínimo é de 50 mil Kwanzas, verificado nas micro empresas, sendo 73 nas pequenas, 100 nas médias e 150 mil nas grandes. O salário mínimo decresce com a dimensão das empresas.

A média não ponderada dos salários dos motoristas é maior nas grandes empresas (233 mil), seguido de 216 mil nas pequenas, 145 nas médias e 90 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 4 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 8 vezes superior ao mínimo e 2,4 vezes maior do que a média. Por tipo de empresas as pequenas empresas apresentam a maior dispersão com o salário máximo a ser quase 6 vezes superior ao mínimo e 1,9 vezes superior à média, seguem-se as micro com 3 e 1,7 vezes, as grandes com 2 e 1,5 vezes e as médias com 2 e 1,2 vezes.

Os salários mínimos representam entre 69% da média não ponderada dos salários nas médias empresas e 33% nas pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga são as grandes com 136%, seguidas das pequenas (125%), pagando as médias 84% e micro 52%, abaixo da média geral, sendo evidente a incapacidade das micro empresas de competir com as grandes em termos salariais.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 60%, com um máximo de 60% nas pequenas empresas e um mínimo de 20% nas médias.

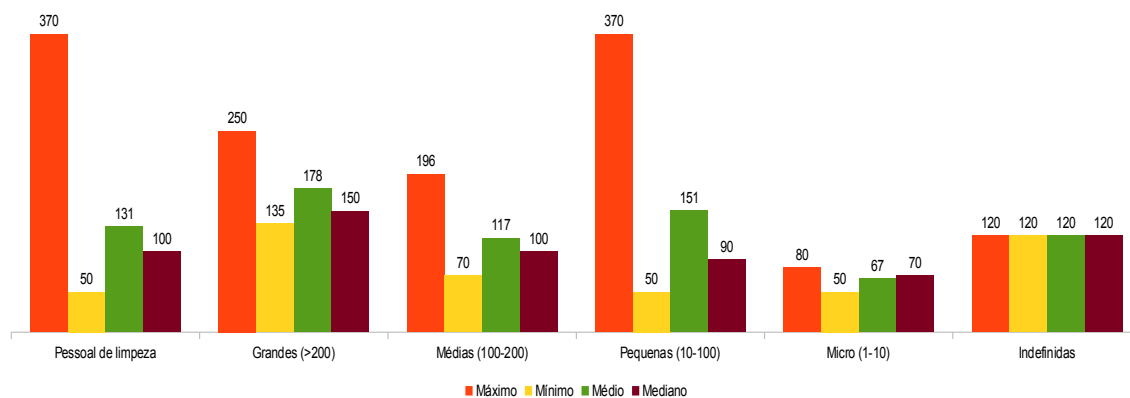
Tabela/Gráfico 5 | Tabela resumo dos motoristas

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Mín/ Méd	Méd/ Méd Tot.		D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Motoristas	410	50	173	150	8,2	2,4	29,0%	100%		103 834	78 210	45,3%	60%
Grandes (>200)	350	150	233	200	2,3	1,5	64,3%	135%		84 984	77 778	33,3%	36%
Médias (100-200)	180	100	145	150	1,8	1,2	69,0%	84%		28 683	22 462	15,5%	20%
Pequenas (10-100)	410	73	216	170	5,6	1,9	33,9%	125%		129 285	116 333	54,0%	60%
Micro (1-10)	150	50	90	70	3,0	1,7	55,6%	52%		43 205	40 000	44,4%	48%
Indefinidas	90	90	90	90	1,0	1,0	100,0%	52%		0	0	0,0%	0%

1.1.3 Dispersão salarial do pessoal de limpeza

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 6 | Dispersão salarial do pessoal de limpeza (valores em milhares de Kwanzas)



Os dados são bastante coerentes com os inquéritos do 1.º Semestre.

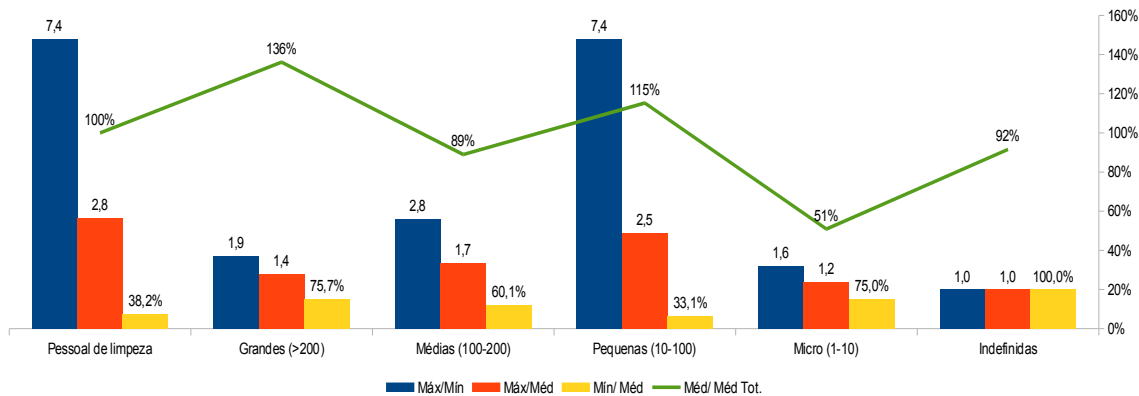
O salário mais baixo é novamente de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado de 370 mil. A média dos salários do pessoal de limpeza é de 131 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 100 mil Kwanzas

O salário máximo da função varia entre 80 mil Kwanzas nas micro-empresas, 196 nas médias e 250 mil Kwanzas nas grandes empresas, o que destoa completamente do valor máximo nas pequenas empresas (370 mil).

O salário mínimo é de 50 mil Kwanzas nas pequenas e micro, de 70 mil nas médias e de 135 mil nas grandes, o que significa que as empresas de menor dimensão aderiram à cláusula de adiamento de cumprimento do SMN ou, pura e simplesmente, não o estão a cumprir.

A média dos salários do pessoal de limpeza é maior nas grandes empresas (178 mil), seguido das pequenas, com 151 mil, de 117 mil nas médias e 67 nas micro.

Tabela/Gráfico 7 | Dispersão salarial do pessoal de limpeza (valores em milhares de Kwanzas)



Em termos gerais, o salário máximo é 7,4 vezes superior ao mínimo e 2,8 vezes maior do que a média, com 7,4 e 2,5 vezes nas pequenas, o que, apesar de estranho, é coerente com a informação do 1.º Semestre, 2,8 e 1,7 vezes nas médias, 1,9 e 1,4 vezes nas grandes e 1,6 e 1,2 vezes nas micro. Fora do valor excepcional nas pequenas empresas, os valores máximos rondam o dobro face ao mínimo e 1,5 vezes face à média.

Os salários mínimos representam entre 33% e 75% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores de limpeza é o das grandes (136%), seguido das pequenas (115%), médias (89%) e micro (51%), confirmando a incapacidade de competir em termos salariais das micro empresas.

Nesta função, o coeficiente de dispersão do desvio-padrão é elevado (64%), com um máximo de 75% nas médias empresas e um mínimo de 19% nas micro.

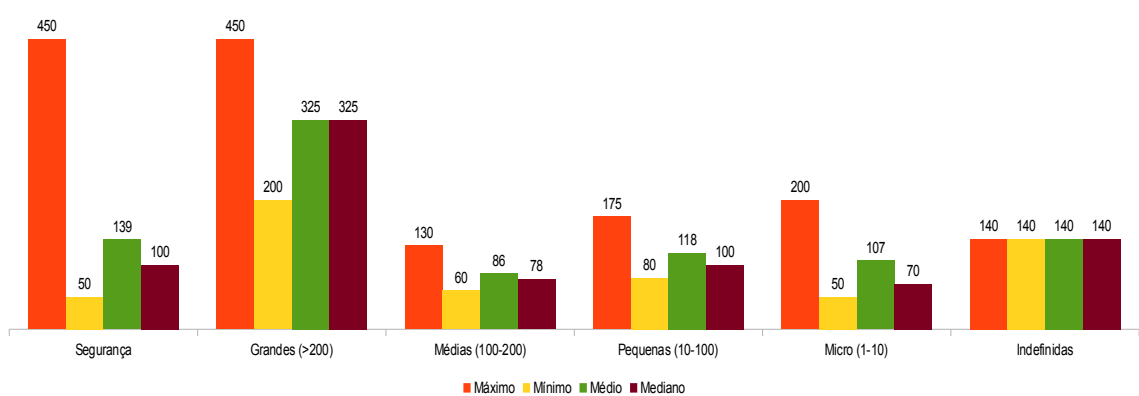
Tabela/Gráfico 8 | Tabela resumo do pessoal de limpeza

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Pessoal de limpeza	370	50	131	100	7,4	2,8	38,2%	100%	83 423	64 135	49,0%	64%
Grandes (>200)	250	135	178	150	1,9	1,4	75,7%	136%	51 045	47 778	26,8%	29%
Médias (100-200)	196	70	117	100	2,8	1,7	60,1%	89%	49 659	41 558	35,7%	43%
Pequenas (10-100)	370	50	151	90	7,4	2,5	33,1%	115%	113 776	99 333	65,8%	75%
Micro (1-10)	80	50	67	70	1,6	1,2	75,0%	51%	12 472	11 111	16,7%	19%
Indefinidas	120	120	120	120	1,0	1,0	100,0%	92%	0	0	0,0%	0%

1.1.4 Dispersão salarial do pessoal de segurança

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 9 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em milhares de Kwanzas)



Nesta função há algumas mudanças importantes relativamente ao 1.º Semestre.

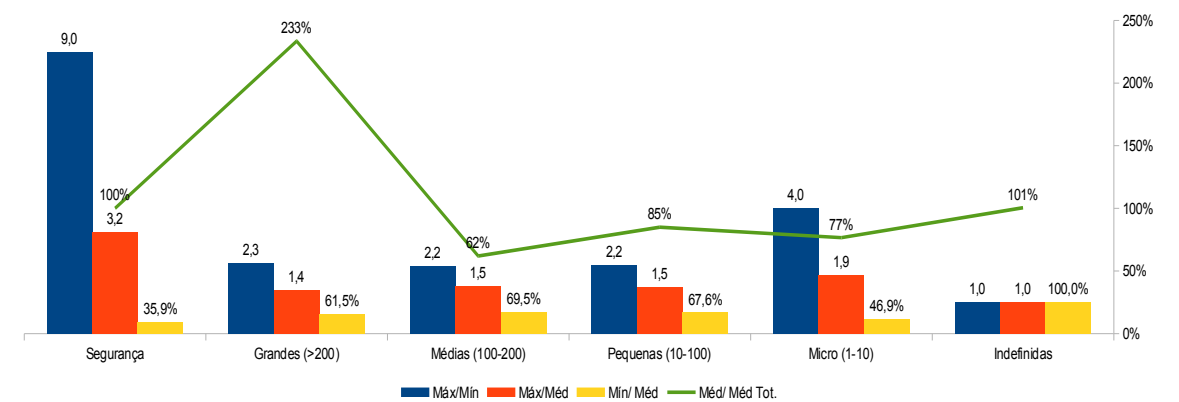
O salário máximo da função varia entre 130 mil Kwanzas nas médias empresas, 175 mil nas pequenas, 200 mil nas micro e 450 mil nas grandes.

O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, nas pequenas empresas, 60 mil nas médias, 80 mil nas pequenas e 200 mil nas grandes. O salário mínimo nas grandes é igual ao salário máximo nas micro, o que reforça a ideia de redução dos salários com o tamanho das empresas.

A média dos salários do pessoal de segurança é de 139 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 100 mil Kwanzas.

A média dos salários do pessoal de segurança é maior nas grandes empresas (325 mil Kwanzas), seguido das pequenas (118 mil), micro (107 mil) e médias (86 mil).

Tabela/Gráfico 10 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 9 vezes superior ao mínimo e 3,2 vezes maior do que a média, com 4 e 1,9 vezes nas micro, e 2,2-2,3 e 1,4-1,5 vezes nas restantes.

Os salários mínimos representam entre 47% do salário médio não ponderado nas micro, 62% nas grandes, 68% nas pequenas e 70% nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores de segurança é o das grandes (233% da média), situando-se as restantes abaixo da média com das pequenas (85%), micro (77%) e médias (62%).

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 74% com o máximo de 62% nas micro e o mínimo de 31% nas médias.

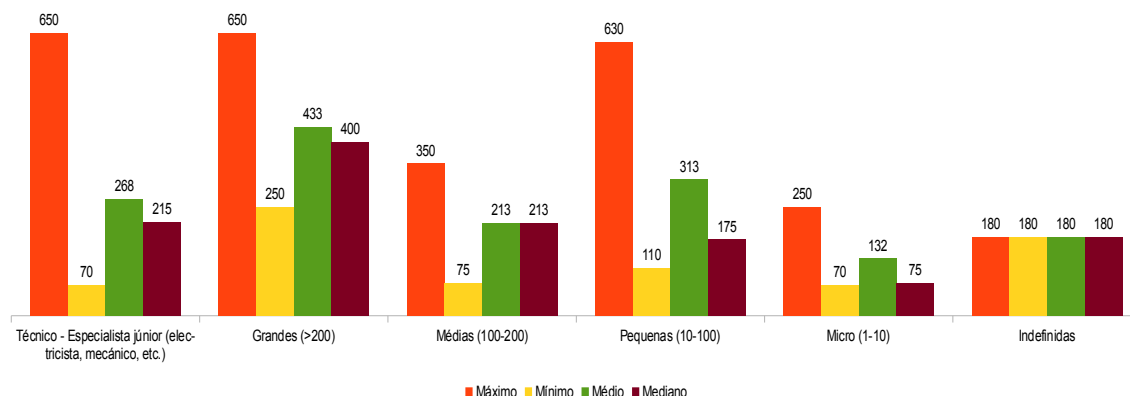
Tabela/Gráfico 11 | Tabela resumo do pessoal de segurança

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Segurança	450	50	139	100	9,0	3,2	35,9%	100%	102 701	72 116	51,8%	74%
Grandes (>200)	450	200	325	325	2,3	1,4	61,5%	233%	125 000	125 000	38,5%	38%
Médias (100-200)	130	60	86	78	2,2	1,5	69,5%	62%	26 778	21 846	25,3%	31%
Pequenas (10-100)	175	80	118	100	2,2	1,5	67,6%	85%	40 893	37 778	31,9%	35%
Micro (1-10)	200	50	107	70	4,0	1,9	46,9%	77%	66 500	62 222	58,3%	62%
Indefinidas	140	140	140	140	1,0	1,0	100,0%	101%	0	0	0,0%	0%

1.1.5 Dispersão salarial do pessoal técnico júnior

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 12 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em milhares de Kwanzas)



O salário mais baixo é de 70 mil Kwanzas, e o mais elevado de 650 mil Kwanzas. A média dos salários do técnico júnior é de 268 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 215 mil Kwanzas.

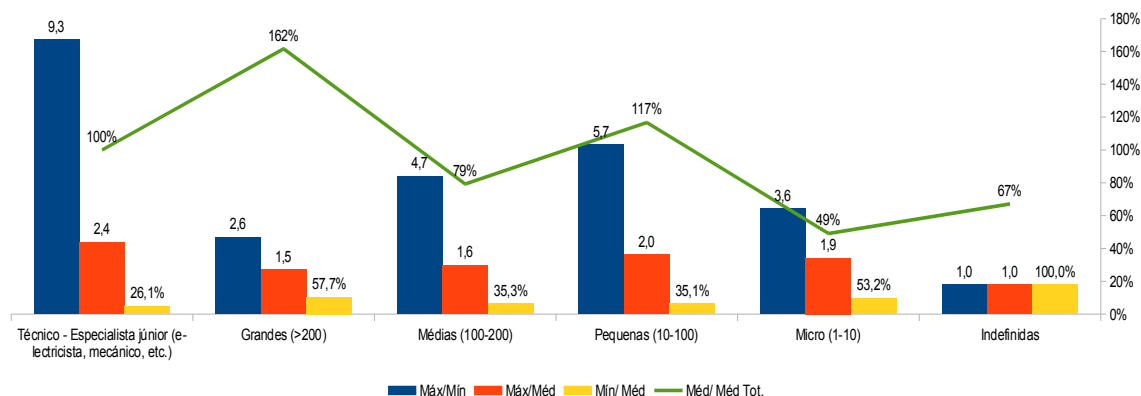
O salário máximo varia entre 650 mil Kwanzas nas grandes e pequenas empresas, 350 nas médias e 250 mil nas micro.

O salário mínimo varia entre 250 mil nas grandes empresas, 110 mil nas pequenas, 75 nas médias e 70 mil nas micro.

A média dos salários do pessoal técnico júnior varia entre 433 mil nas grandes empresas, 313 mil nas pequenas, 213 mil nas médias e 132 mil nas micro.

Nesta função os salários são muito mais elevados nas grandes empresas e muito mais baixos nas micro. Os salários mais baixos nas grandes empresas são iguais aos salários mais elevados nas micro. Os salários mais baixos sobem com a alteração do salário mínimo.

Tabela/Gráfico 13 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 9 vezes superior ao mínimo e 2,4 vezes maior do que a média, com 6 e 2,0 vezes nas pequenas empresas, 5 vezes e 1,6 vezes nas médias, 4 e 1,9 vezes micro e 3 e 1,5 vezes nas grandes, relativamente ao salário mínimo e à média dos salários, respectivamente.

O salário mínimo representa 26% da média não ponderada dos salários, variando entre 57% nas grandes empresas e 35,1% nas pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos júnior são as grandes (162%), seguidas das pequenas (117%), médias (79%) e micro (49%), sendo evidente a incapacidade das micro empresas de acompanharem os salários das grandes.

Nesta função, o coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 68%, com um máximo de 67% nas pequenas empresas e um mínimo de 38% nas grandes.

Tabela/Gráfico 14 | Tabela resumo do pessoal técnico júnior

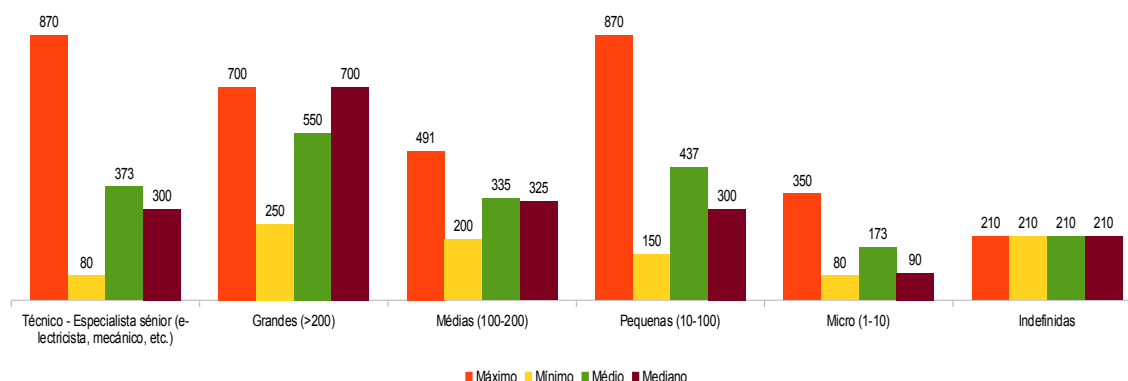
	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.
Técnico - Especialista júnior (electricista, mecânico, etc.)	650	70	268	215	9,3	2,4	26,1%	100%
Grandes (>200)	650	250	433	400	2,6	1,5	57,7%	162%
Médias (100-200)	350	75	213	213	4,7	1,6	35,3%	79%
Pequenas (10-100)	630	110	313	175	5,7	2,0	35,1%	117%
Micro (1-10)	250	70	132	75	3,6	1,9	53,2%	49%
Indefinidas	180	180	180	180	1,0	1,0	100,0%	67%

D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
183 464	149 540	55,8%	68%
164 992	144 444	33,3%	38%
106 816	100 027	47,1%	50%
210 846	201 600	64,4%	67%
83 699	78 889	59,9%	64%
0	0	0,0%	0%

1.1.6 Dispersão salarial do pessoal técnico sénior

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 15 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em milhares de Kwanzas)



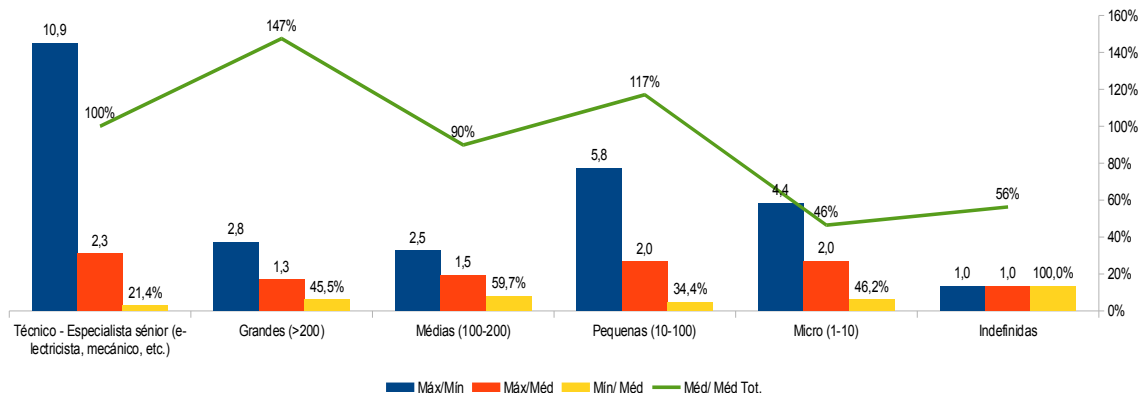
O salário máximo da função é de 870 mil, variando entre este valor nas pequenas empresas, 700 nas grandes, 491 nas médias e 350 nas micro.

O salário mínimo da função é de 80 mil, variando entre os 250 mil nas grandes empresas, 200 mil nas médias, 150 mil nas pequenas e 80 mil nas micro, descendo o salário na razão directa do tamanho das empresas. Não se nota especial evolução salarial desta função.

A média dos salários do pessoal técnico júnior varia entre 550 mil nas grandes, 437 mil nas pequenas, 335 nas médias e 173 nas micro.

Parece haver alguma inconsistência na distinção entre técnicos júnior e sénior nas respostas das empresas, o que é reforçado pela pequena variação e até alguma regressão salarial observada no 1.º Semestre.

Tabela/Gráfico 16 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 11 vezes superior ao mínimo e 2,3 vezes maior do que a média, com 6 e 2,0 vezes nas pequenas, 4 e 2,0 vezes nas micro, 3 e 1,3 vezes nas grandes e 2,5 e 1,5 vezes nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos sénior são as grandes (147% relativamente à média), seguido das pequenas (117%), médias (90%) e pequenas (46%). Nestes inquéritos observa-se uma clara perda de competitividade salarial das micro empresas inquiridas. Com o tamanho da amostra é difícil saber se se trata de uma tendência da economia ou apenas um resultado da variação da amostra.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 62% com máximo de 72% nas micro empresas e um mínimo de 35% nas médias. A dispersão salarial é muito elevada, também nesta função.

Tabela/Gráfico 17 | Tabela resumo do pessoal técnico sénior

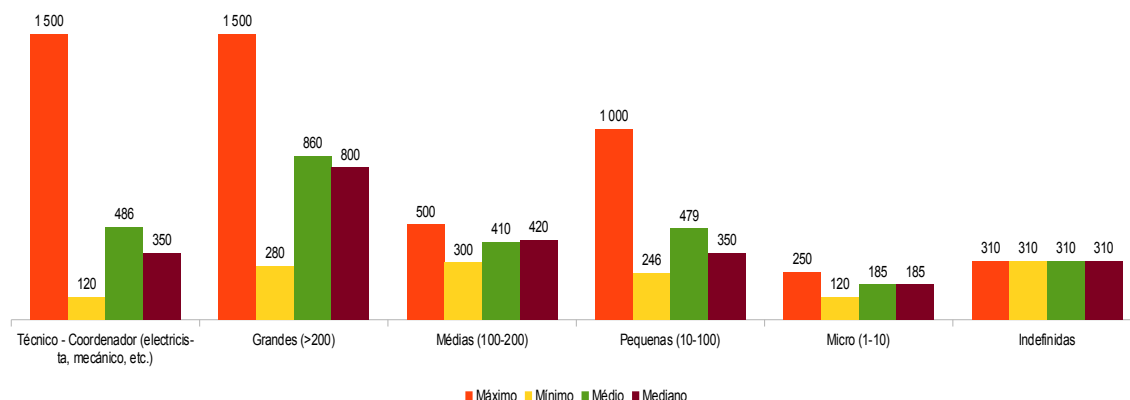
	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.
Técnico - Especialista sénior (electricista, mecânico, etc.)	870	80	373	300	10,9	2,3	21,4%	100%
Grandes (>200)	700	250	550	700	2,8	1,3	45,5%	147%
Médias (100-200)	491	200	335	325	2,5	1,5	59,7%	90%
Pequenas (10-100)	870	150	437	300	5,8	2,0	34,4%	117%
Micro (1-10)	350	80	173	90	4,4	2,0	46,2%	46%
Indefinidas	210	210	210	210	1,0	1,0	100,0%	56%

D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
230 237	190 898	51,2%	62%
212 132	200 000	36,4%	39%
116 064	110 149	32,9%	35%
256 631	232 188	53,2%	59%
124 989	117 778	67,9%	72%
0	0	0,0%	0%

1.1.7 Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 18 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em milhares de Kwanzas)



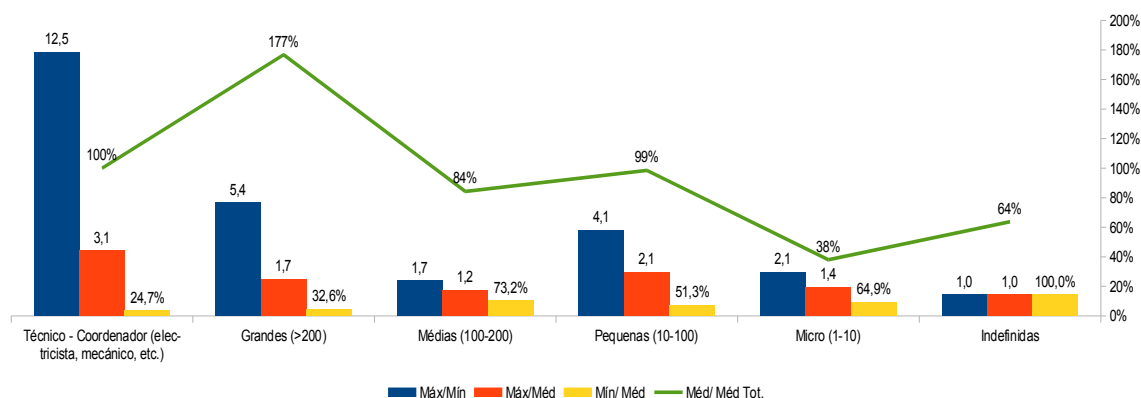
O salário máximo da função é de 1.500 mil Kwanzas nas grandes empresas, 1.000 mil nas pequenas, 500 nas médias, e 250 mil nas micro. Há uma grande diferença salarial entre os vários tipos de empresa.

O salário mais baixo é de 120 mil Kwanzas nas micro empresas, 246 mil nas pequenas, 280 mil nas grandes e 300 mil nas médias.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (860 mil), seguido das pequenas com 479 mil, 410 mil nas médias e 185 mil nas micro.

A mediana é de 350 mil Kwanzas, com 800 mil nas grandes empresas, 420 nas médias, 350 nas pequenas e 185 nas micro, confirmando a tendência de redução dos salários com o tamanho da empresa.

Tabela/Gráfico 19 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 12 vezes superior ao mínimo e 3 vezes superior ao médio, com 5 e 1,7 vezes nas grandes, 4 e 2,1 vezes nas pequenas, 2 e 1,4 vezes nas micro e 2 e 1,2 vezes nas médias.

Os salários mínimos representam 25% da média dos salários na função, variando entre 73%, nas média e 33% nas grandes (dispersão muito pouco habitual em ambos os casos).

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos coordenadores são as grandes (177%), seguidas das pequenas (99%), médias (84%) e micro (38%).

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 71%, com um máximo de 58% nas grandes e um mínimo de 21% nas médias. Esta grande dispersão nas grandes empresas não se observou nas funções anteriores.

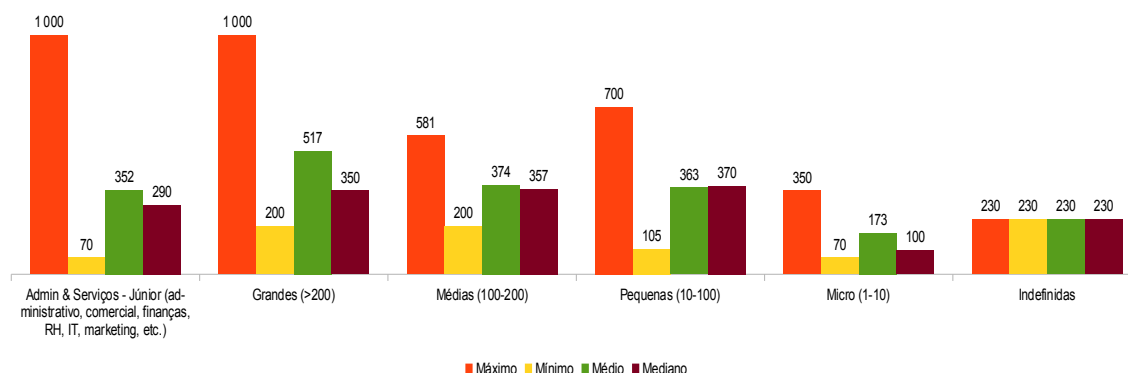
Tabela/Gráfico 20 | Tabela resumo do pessoal técnico coordenador

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.		D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Técnico - Coordenador (electricista, mecânico, etc.)	1 500	120	486	350	12,5	3,1	24,7%	100%		346 723	247 760	50,9%	71%
Grandes (>200)	1 500	280	860	800	5,4	1,7	32,6%	177%		499 867	426 667	49,6%	58%
Médias (100-200)	500	300	410	420	1,7	1,2	73,2%	84%		86 965	85 075	20,7%	21%
Pequenas (10-100)	1 000	246	479	350	4,1	2,1	51,3%	99%		268 273	208 320	43,5%	56%
Micro (1-10)	250	120	185	185	2,1	1,4	64,9%	38%		65 000	65 000	35,1%	35%
Indefinidas	310	310	310	310	1,0	1,0	100,0%	64%		0	0	0,0%	0%

1.1.8 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 21 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em milhares de Kwanzas)

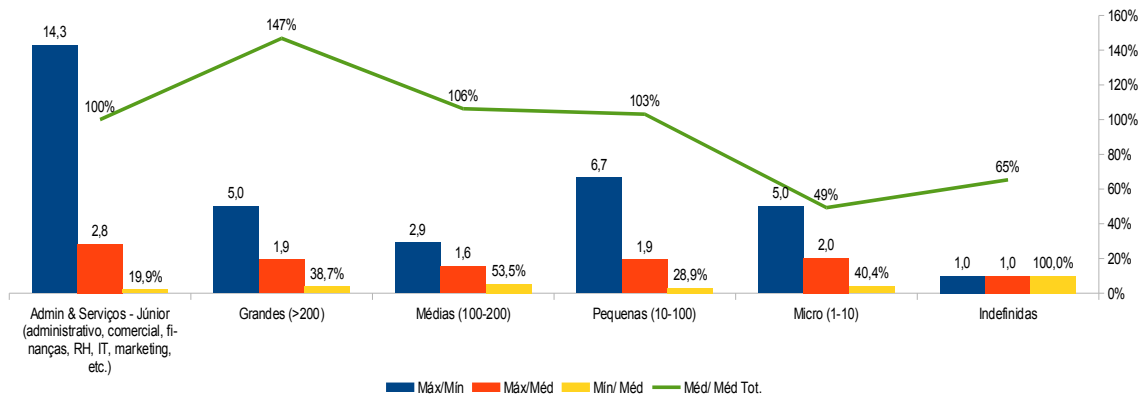


O salário mais elevado da função é de 1 milhão de Kwanzas nas grandes empresas, 700 mil nas pequenas, 581 nas médias e 350 mil nas micro.

O salário mais baixo é de 70 mil Kwanzas, sendo de 200 mil nas grandes e médias empresas, 105 nas pequenas e 70 nas micro. Os salários mais baixos da função decrescem com o tamanho das empresas.

A média dos salários do pessoal administrativo e de serviços júnior varia também com o tamanho das empresas sendo no conjunto de todas as empresas de 352 mil Kwanzas, com 517 mil nas grandes empresas, 374 nas médias, 363 nas pequenas e 173 nas micro, confirmando a perda de competitividade salarial das empresas com o tamanho.

Tabela/Gráfico 22 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 14 vezes superior ao mínimo e 2,8 vezes maior do que a média, com 7 e 1,9 vezes nas pequenas empresas, 5 e 2 vezes nas micro, 5 e 1,9 vezes nas grandes e 3 e 1,6 vezes nas médias. Esta dispersão tem sido pouco habitual nas funções anteriores.

O salário mínimo no conjunto das empresas representa 20% da média, variando entre 29% nas pequenas empresas e 54% nas médias.

As empresas que melhor pagam em média são as grandes, com 147%, médias, com 106%, pequenas, com 103% e micro com 49%. Este retorno a uma variação inversamente proporcional ao tamanho quando se analisam as médias, reforça a ideia de uma possível má interpretação do conceito de junioridade.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 69% (bastante alto), com um máximo de 72% nas micro empresas, e um mínimo de 47% nas médias.

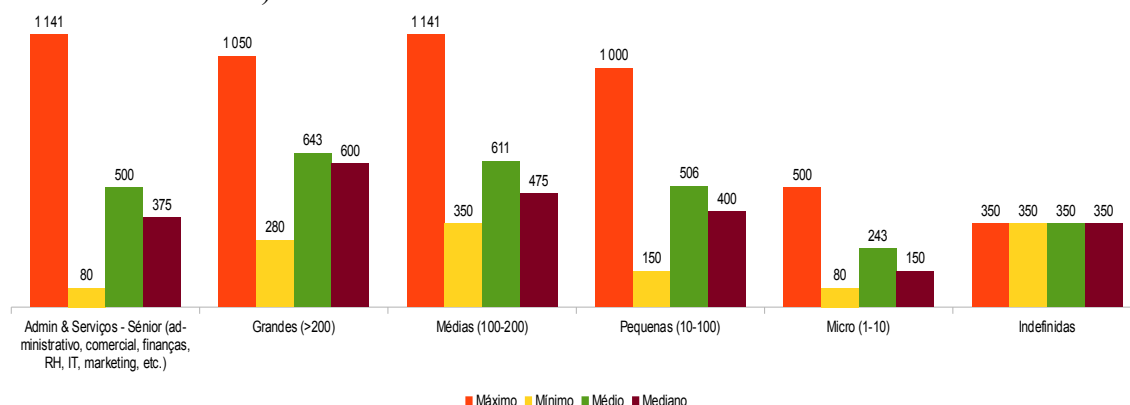
Tabela/Gráfico 23 | Tabela resumo do pessoal administrativo e de serviços júnior

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Admin & Serviços - Júnior (administrativo, comercial, etc.)	1 000	70	352	290	14,3	2,8	19,9%	100%	242 767	192 960	54,8%	69%
Grandes (>200)	1 000	200	517	350	5,0	1,9	38,7%	147%	347 211	322 222	62,4%	67%
Médias (100-200)	581	200	374	357	2,9	1,6	53,5%	106%	175 420	173 854	46,5%	47%
Pequenas (10-100)	700	105	363	370	6,7	1,9	28,9%	103%	218 466	186 735	51,5%	60%
Micro (1-10)	350	70	173	100	5,0	2,0	40,4%	49%	125 521	117 778	67,9%	72%
Indefinidas	230	230	230	230	1,0	1,0	100,0%	65%	0	0	0,0%	0%

1.1.9 Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 24 | Dispersão salarial do administrativo de serviços sénior (valores em milhares de Kwanzas)

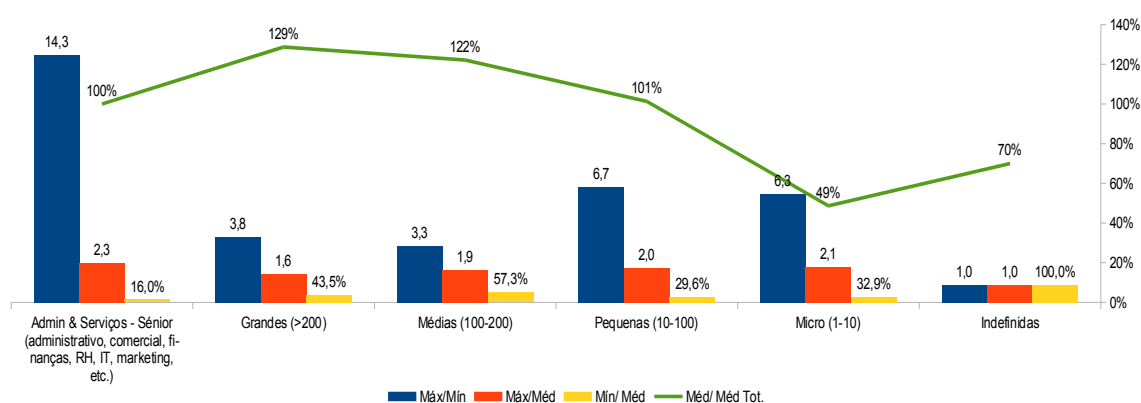


O salário mais elevado da função é de 1 milhão e 141 mil Kwanzas nas médias empresas, 1 milhão e 50 mil Kwanzas nas grandes, 1 milhão nas pequenas e 500 mil Kwanzas nas micro, com os valores a decrescer com o tamanho das empresas com excepção do máximo nas pequenas, e quase reproduzindo os valores do 1.º Semestre.

O salário mais baixo é de 80 mil Kwanzas, sendo de 350 mil Kwanzas nas médias empresas, 280 mil nas grandes, 150 mil nas pequenas e 80 mil nas micro. Aqui já se observam variações significativas relativamente ao semestre passado, com a elevação geral dos salários.

A média dos salários do pessoal administrativo e de serviços sénior é de 500 mil Kwanzas decrescendo com o tamanho das empresas, sendo de 643 mil Kwanzas nas grandes empresas, 611 mil nas médias, 506 nas pequenas e 243 nas micro, com aumentos significativos na média e pequenas e uma pequena redução nas micro.

Tabela/Gráfico 25 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços sénior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 14 vezes superior ao mínimo e 2,3 vezes superior à média, com 7 e 2,0 vezes nas pequenas, 6 e 2,1 vezes nas micro, 4 e 1,6 vezes nas grandes e 3 e 1,9 vezes nas médias.

O salário mínimo representa 16% do salário médio, variando entre 30% nas pequenas empresas e 57% nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores administrativo e de serviços sénior são as grandes empresas (129% da média), seguido das médias (122%),

pequenas (101%) e micro (49%), revelando uma redução da competitividade salarial inversamente proporcional ao tamanho, com especial gravidade nas micro empresas.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 65%, com um máximo de 76% nas micro e um mínimo de 49% nas grandes empresas. Esta grande dispersão nas micro parece resultar de um leque mais reduzido de especialidades (administrativos, comerciais, etc).

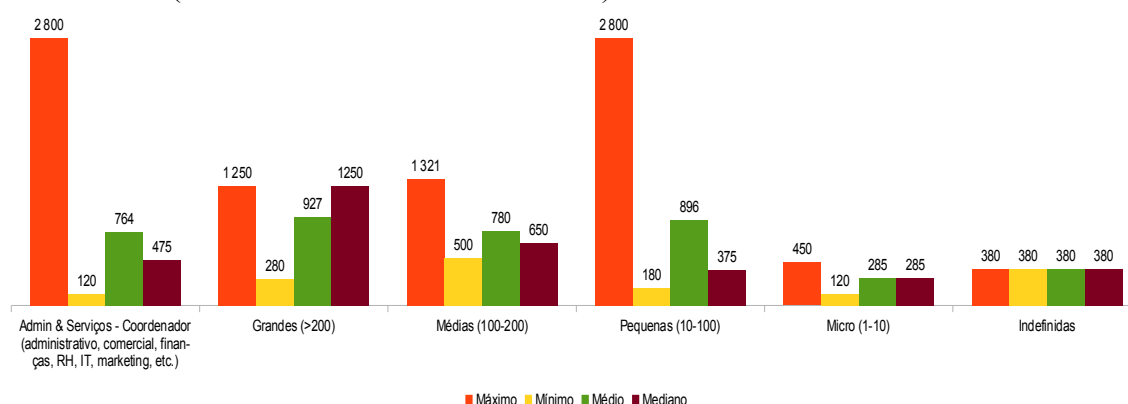
Tabela/Gráfico 26 | Tabela resumo do pessoal administrativo e de serviços sénior

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.		D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Admin & Serviços - Sénior (administrativo, comer	1 141	80	500	375	14,3	2,3	16,0%	100%		323 214	267 611	53,5%	65%
Grandes (>200)	1 050	280	643	600	3,8	1,6	43,5%	129%		315 841	271 111	42,1%	49%
Médias (100-200)	1 141	350	611	475	3,3	1,9	57,3%	122%		323 103	265 373	43,5%	53%
Pequenas (10-100)	1 000	150	506	400	6,7	2,0	29,6%	101%		323 228	284 490	56,2%	64%
Micro (1-10)	500	80	243	150	6,3	2,1	32,9%	49%		183 727	171 111	70,3%	76%
Indefinidas	350	350	350	350	1,0	1,0	100,0%	70%		0	0	0,0%	0%

1.1.10 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 27 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador (valores em milhares de Kwanzas)

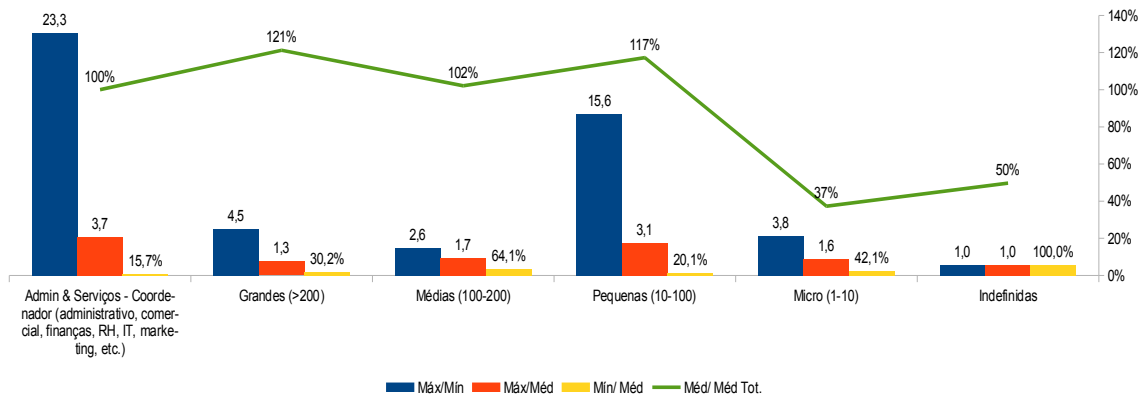


O salário mais elevado da função é de 2 milhões e 800 mil Kwanzas nas empresas pequenas, sendo de 1 milhões e 321 mil nas médias, 1 milhão 250 mil nas grandes e 450 mil nas micro. Pelo menos no que diz respeito à amostra, a capacidade de pagar salários competitivos pelas micro empresas é muito reduzida!

O salário mais baixo é de 120 mil Kwanzas, sendo de 500 mil nas médias, 280 mil nas grandes, 180 mil nas pequenas e 120 mil nas micro. Na perspetiva dos salários menores a dispersão é bastante menor.

A média dos salários dos coordenadores administrativos e de serviços é de 764 mil Kwanzas com 927 mil nas grandes, 896 mil nas pequenas, 780 mil nas pequenas e 285 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 28 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 23 vezes superior ao mínimo da função e 3,7 vezes o salário médio, com 16 e 3,1 vezes nas pequenas empresas, 4,5 e 1,3 vezes nas grandes, 4 e 1,6 vezes nas micro e 3 e 1,7 vezes nas médias. A grande variação nas pequenas empresas resulta de apenas 1 observação mais elevada.

Os salários mínimos representam 16% da média dos salários, variando entre um mínimo de 20% nas pequenas e um máximo de 64% nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos coordenadores administrativo e de serviços são as grandes empresas (121% da média), seguido das pequenas (117%), médias (102%), todas bastante próximas e contrastando com os 37% das micro.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é enorme (88%) com um máximo de 106% nas pequenas que resulta do registo de um salário de quase 3 milhões de Kwanzas, e um mínimo de 42% nas médias empresas.

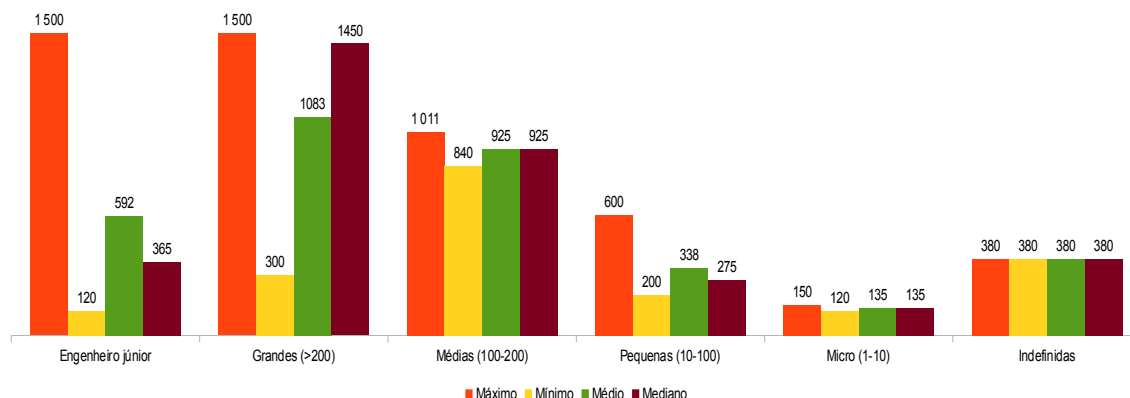
Tabela/Gráfico 29 | Tabela resumo do pessoal administrativo e de serviços coordenador

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Admin & Serviços - Coordenador (administrativo, comercial, finanças, RH, IT, marketing, etc.)	2 800	120	764	475	23,3	3,7	15,7%	100%	675 104	526 398	68,9%	88%
Grandes (>200)	1 250	280	927	1 250	4,5	1,3	30,2%	121%	457 262	431 111	46,5%	49%
Médias (100-200)	1 321	500	780	650	2,6	1,7	64,1%	102%	325 985	270 439	34,7%	42%
Pequenas (10-100)	2 800	180	896	375	15,6	3,1	20,1%	117%	948 169	806 333	90,0%	106%
Micro (1-10)	450	120	285	285	3,8	1,6	42,1%	37%	165 000	165 000	57,9%	58%
Indefinidas	380	380	380	380	1,0	1,0	100,0%	50%	0	0	0,0%	0%

1.1.11 Dispersão salarial dos engenheiros juniores

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 30 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em milhares de Kwanzas)

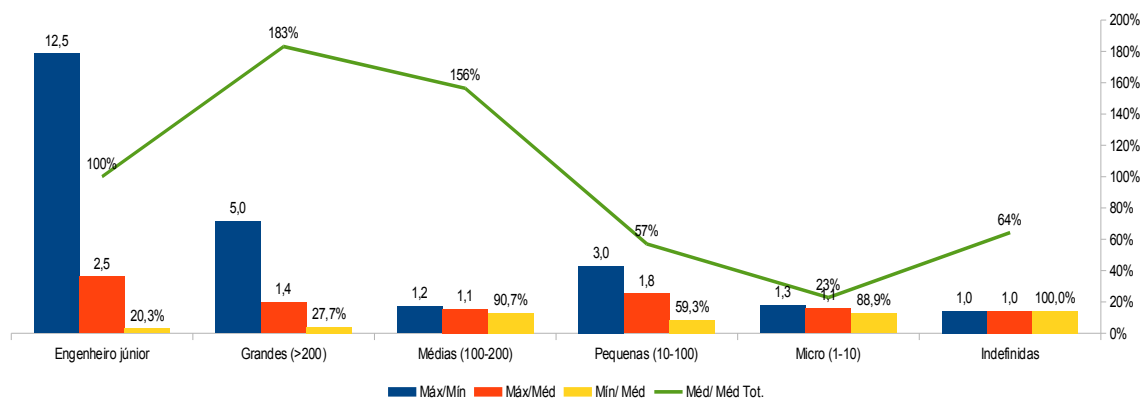


O salário mais elevado da função é de 1 milhão e 500 mil Kwanzas nas grandes empresas, decrescendo com o tamanho das empresas para 1 milhão e 11 mil nas médias, e para 600 mil nas pequenas e para 150 mil nas micro.

O salário mais baixo é de 120 mil Kwanzas (muito semelhante ao salário mais elevado das micro), com 840 mil nas médias, 300 mil nas grandes, 200 mil nas pequenas e 120 mil nas micro.

A média dos salários dos engenheiros juniores segue o habitual padrão inverso do tamanho das empresas, variando entre 1 milhão e 63 mil nas grandes empresas, 925 nas médias e 338 nas pequenas e 135 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 31 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 12,5 vezes superior ao mínimo e 2,5 vezes maior do que o salário médio, com 5 e 1,4 vezes nas grandes, 3 e 1,8 vezes nas pequenas, 1,3 e 1,1 vezes nas micro e 1,2 e 1,1 vezes nas médias. As empresas médias e micro têm quase só 1 engenheiro e as pequenas empresas da amostra apenas um pouco mais.

Os salários mínimos representam entre 20% da média não ponderada dos salários, com um mínimo de 28% nas grandes empresas e um máximo próximo de 90% nas médias e micro.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros juniores é o das grandes (183% da média), seguido das médias (156%), pequenas (57%) e micro (23%).

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é enorme (80%) mas relativamente reduzido pro grupos de empresas com 51% nas grandes, 48% nas pequenas, 11% nas micro e 9% nas médias. A dispersão está entre os tipos de empresa, como se pode ver a seguir.

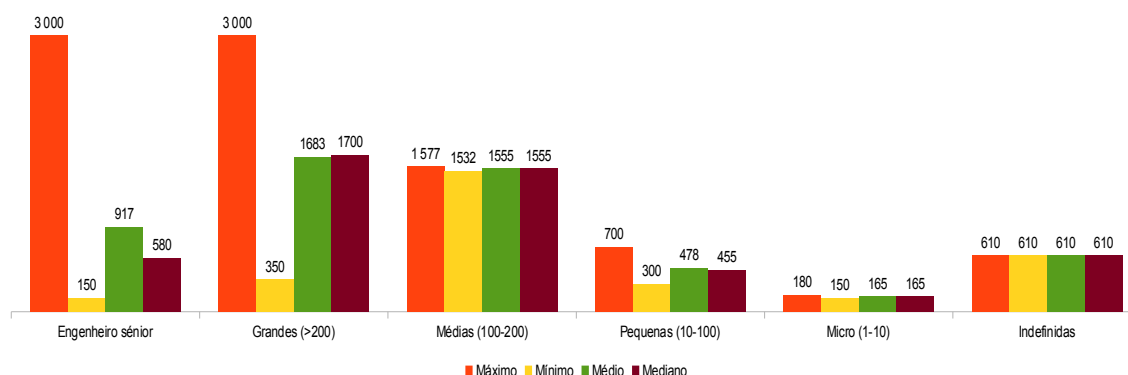
Tabela/Gráfico 32 | Tabela resumo dos engenheiros juniores

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Engenheiro júnior	1 500	120	592	365	12,5	2,5	20,3%	100%	475 401	407 041	68,8%	80%
Grandes (>200)	1 500	300	1 083	1 450	5,0	1,4	27,7%	183%	554 276	522 222	48,2%	51%
Médias (100-200)	1 011	840	925	925	1,2	1,1	90,7%	156%	85 717	85 717	9,3%	9%
Pequenas (10-100)	600	200	338	275	3,0	1,8	59,3%	57%	163 459	137 500	40,7%	48%
Micro (1-10)	150	120	135	135	1,3	1,1	88,9%	23%	15 000	15 000	11,1%	11%
Indefinidas	380	380	380	380	1,0	1,0	100,0%	64%	0	0	0,0%	0%

1.1.12 Dispersão salarial dos engenheiros seniores

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 33 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em milhares de Kwanzas)

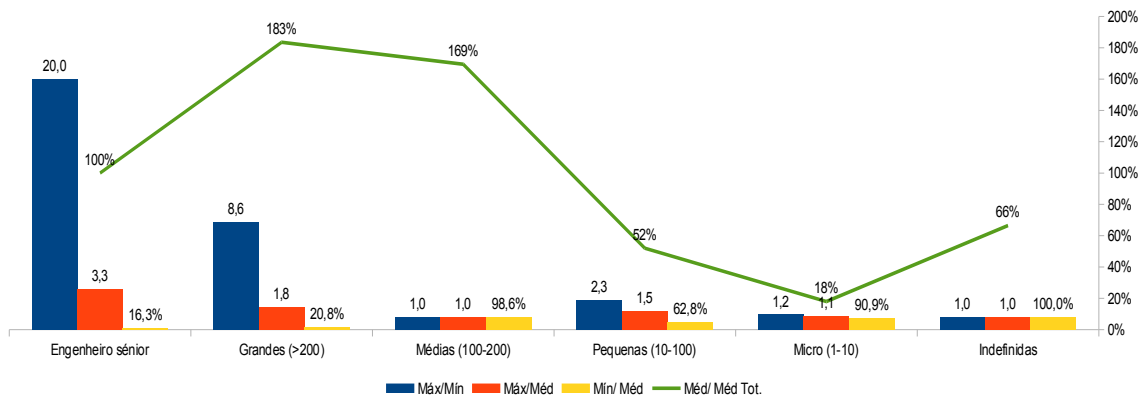


O salário mais elevado da função é de 3 milhões de Kwanzas nas grandes empresas, descendo para 1 milhão e 577 mil nas médias, 700 mil nas pequenas e 180 mil nas micro, decrescendo com o tamanho das empresas.

O salário mais baixo é de 150 mil Kwanzas, decrescendo com o tamanho das empresas, sendo de 1 milhão e 532 mil nas médias empresas, 350 mil nas grandes, 300 mil nas pequenas e 150 mil nas micro.

A média dos salários dos engenheiros sénior é de 917 mil Kwanzas e é decresce com o tamanho passando de 1 milhão 683 mil Kwanzas nas grandes, 1 milhão 555 mil nas médias, 300 mil nas pequenas e 165 nas micro.

Tabela/Gráfico 34 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 20 vezes superior ao mínimo e 3,3 vezes superior ao médio, com 9 e 1,8 vezes nas grandes, 2 e 1,5 vezes nas pequenas, e 1,2 e 1,1 vezes nas micro e quase exactamente igual nas médias.

Os salários mínimos representam entre 16% da média dos salários, com um máximo nas médias de 98% (apenas 2 registos) e um mínimo de 21% nas grandes. Esta dispersão resulta dos muito poucos registos de Eng. sénior fora das grandes empresas.

Nas funções mais elevadas esta análise faz pouco sentido devido ao número reduzido de registos e aos registos em branco que contam como zero, elevando o desvio padrão.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros seniores são as grandes com 183%, seguido das médias com 169%, pequenas com 52% e micro com 18% (!?).

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (90%), com um máximo de 64% nas grandes empresas, mas depois coeficientes relativamente baixos, com 33% nas pequenas empresas, 9% nas micro e apenas 1% nas médias.

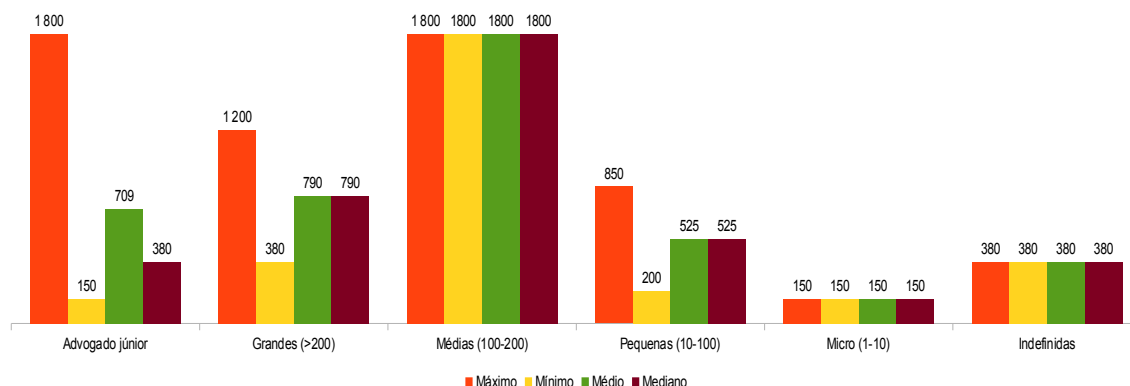
Tabela/Gráfico 35 | Tabela resumo dos engenheiros seniores

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Engenheiro sénior	3 000	150	917	580	20,0	3,3	16,3%	100%	825 933	689 913	75,2%	90%
Grandes (>200)	3 000	350	1 683	1 700	8,6	1,8	20,8%	183%	1 081 922	888 889	52,8%	64%
Médias (100-200)	1 577	1 532	1 555	1 555	1,0	1,0	98,6%	169%	22 394	22 394	1,4%	1%
Pequenas (10-100)	700	300	478	455	2,3	1,5	62,8%	52%	158 173	147 500	30,9%	33%
Micro (1-10)	180	150	165	165	1,2	1,1	90,9%	18%	15 000	15 000	9,1%	9%
Indefinidas	610	610	610	610	1,0	1,0	100,0%	66%	0	0	0,0%	0%

1.1.13 Dispersão salarial dos advogados juniores

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 36 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em milhares de Kwanzas)

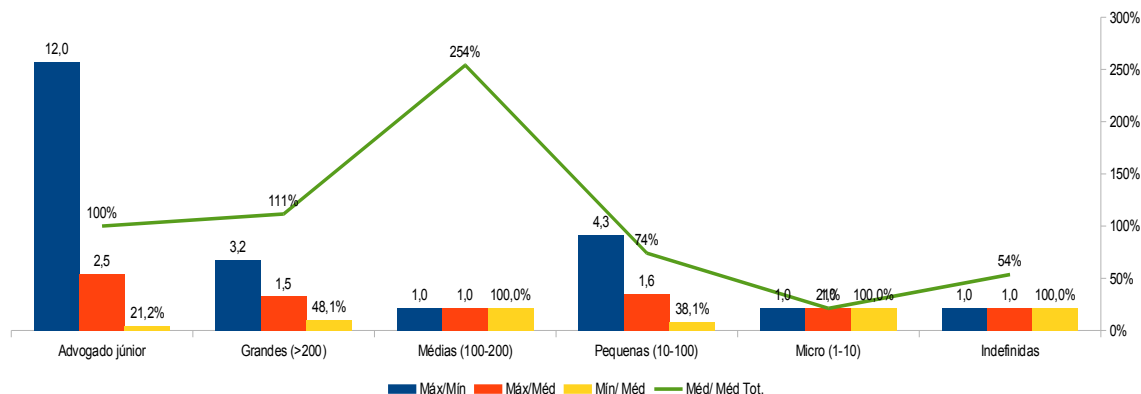


O salário mais elevado da função é de 1 milhão e 800 mil Kwanzas nas médias empresas (apenas um registo), sendo de 1 milhão e 200 mil nas grandes empresas, 850 mil nas pequenas e 150 mil nas micro (também apenas um registo).

O salário mais baixo é de 150 mil Kwanzas, decrescendo proporcionalmente ao tamanho das empresas, mas prejudicado pelos registos únicos nas médias e micro empresas. Muitas empresas não têm advogados júnior ou sénior, apenas advogado.

A média dos salários é de 709 mil Kwanzas. Ignorando os registos únicos, o salário médio é de 790 mil nas grandes empresas e 525 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 37 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 12,0 vezes superior ao mínimo e 2,5 vezes superior à média, com 4 e 1,6 vezes nas pequenas, 3 e 1,5 vezes nas grandes e registos únicos nas médias e micro.

O salário mínimo da função representa 21% da média dos salários, com um máximo de 100% nos registos únicos e 38% nas pequenas empresas e 48% nas grandes empresas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados juniores é o das médias (254%, mas é registo único), seguido das grandes (111%), pequenas (74%) e micro (21%).

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é elevado (80%), com 62% nas pequenas empresas e 52% nas grandes, sendo, evidentemente, 0,00 nas tipologias que apresentam registos únicos.

Tabela/Gráfico 38 | Tabela resumo dos advogados juniores

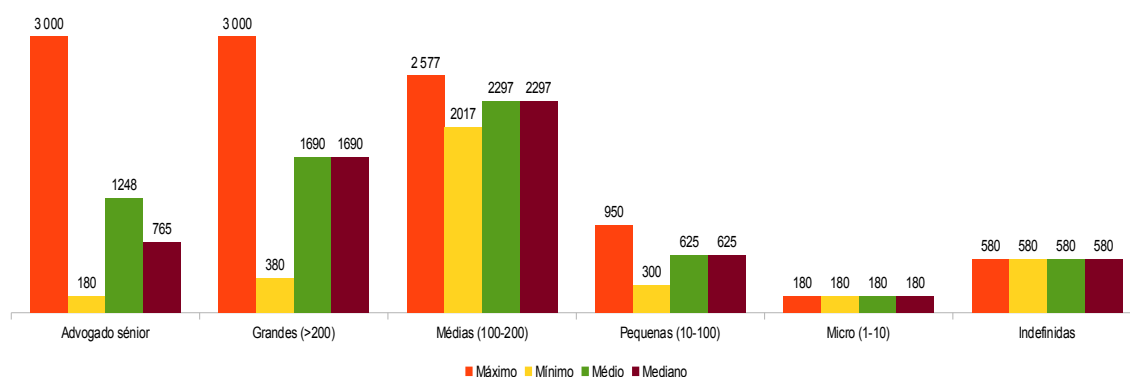
	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.
Advogado júnior	1 800	150	709	380	12,0	2,5	21,2%	100%
Grandes (>200)	1 200	380	790	790	3,2	1,5	48,1%	111%
Médias (100-200)	1 800	1 800	1 800	1 800	1,0	1,0	100,0%	254%
Pequenas (10-100)	850	200	525	525	4,3	1,6	38,1%	74%
Micro (1-10)	150	150	150	150	1,0	1,0	100,0%	21%
Indefinidas	380	380	380	380	1,0	1,0	100,0%	54%

D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
565 595	492 653	69,5%	80%
410 000	410 000	51,9%	52%
0	0	0,0%	0%
325 000	325 000	61,9%	62%
0	0	0,0%	0%
0	0	0,0%	0%

1.1.14 Dispersão salarial dos advogados seniores

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

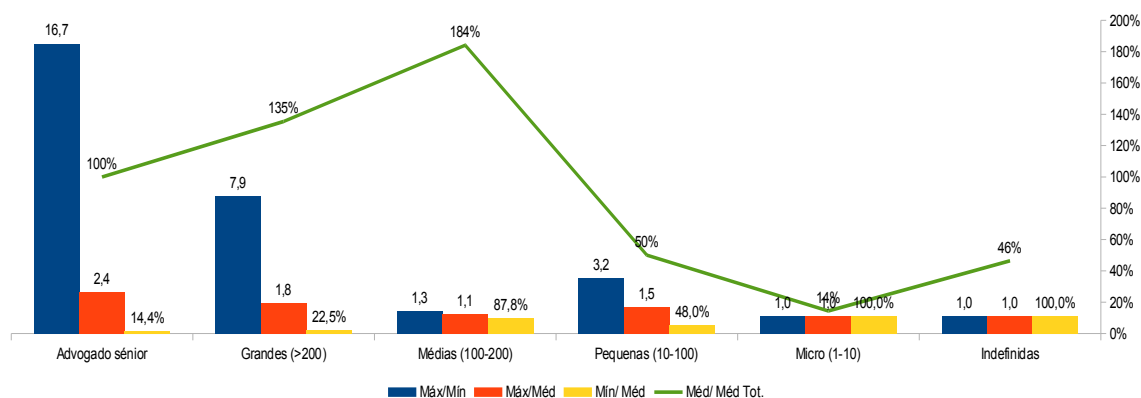
Tabela/Gráfico 39 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em milhares de Kwanzas)



O salário mais elevado da função é de 3 milhões de Kwanzas nas grandes empresas, seguido de 2 milhões 577 mil nas médias, 950 mil nas pequenas e 180 mil nas micro (registo único). Como se disse atrás, as empresas não têm advogado júnior ou sénior, apenas advogado, quando têm.

O salário mais baixo é de 180 mil Kwanzas decrescendo de dois milhões e dezassete mil nas médias empresas para 380 nas grandes, 300 mil nas pequenas e 180 nas micro (registo único). A média dos salários dos advogados sénior é de 1 milhão e 248 mil Kwanzas, sendo de 2 milhões 297 mil nas médias (apenas 2 registos) 1 milhão 690 mil nas grandes, 625 nas pequenas e 180 mil nas micro (registo único).

Tabela/Gráfico 40 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 17 vezes superior ao mínimo e 2,4 vezes superior ao médio, com 8 e 1,8 vezes nas grandes empresas, 3 e 1,5 vezes nas pequenas, 1,3 e 1,1 vezes nas médias e um registo único nas micro.

O salário menor representa 14% da média dos salários com um máximo de 87% nas médias, 48% nas pequenas, 22,5% nas grandes e 100% nas micro (registo único).

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados seniores é o das médias (184%), seguido das grandes (135%), pequenas (50%) e micro (14%), sendo decrescente com o tamanho das empresas.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 84%, bastante elevado, com um máximo de 78% nas grandes empresas e um mínimo de 12% nas médias, excluindo as micro devido ao registo único (0%).

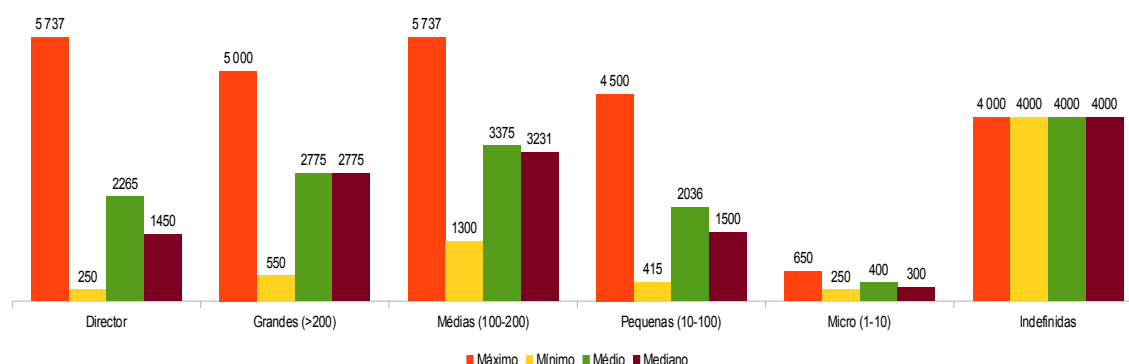
Tabela/Gráfico 41 | Tabela resumo dos advogados seniores

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Mín/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Advogado sénior	3 000	180	1 248	765	16,7	2,4	14,4%	100%	1 046 148	962 553	77,1%	84%
Grandes (>200)	3 000	380	1 690	1 690	7,9	1,8	22,5%	135%	1 310 000	1 310 000	77,5%	78%
Médias (100-200)	2 577	2 017	2 297	2 297	1,3	1,1	87,8%	184%	279 829	279 829	12,2%	12%
Pequenas (10-100)	950	300	625	625	3,2	1,5	48,0%	50%	325 000	325 000	52,0%	52%
Micro (1-10)	180	180	180	180	1,0	1,0	100,0%	14%	0	0	0,0%	0%
Indefinidas	580	580	580	580	1,0	1,0	100,0%	46%	0	0	0,0%	0%

1.1.15 Dispersão salarial dos directores

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 42 | Dispersão salarial dos directores (valores em milhares de Kwanzas)

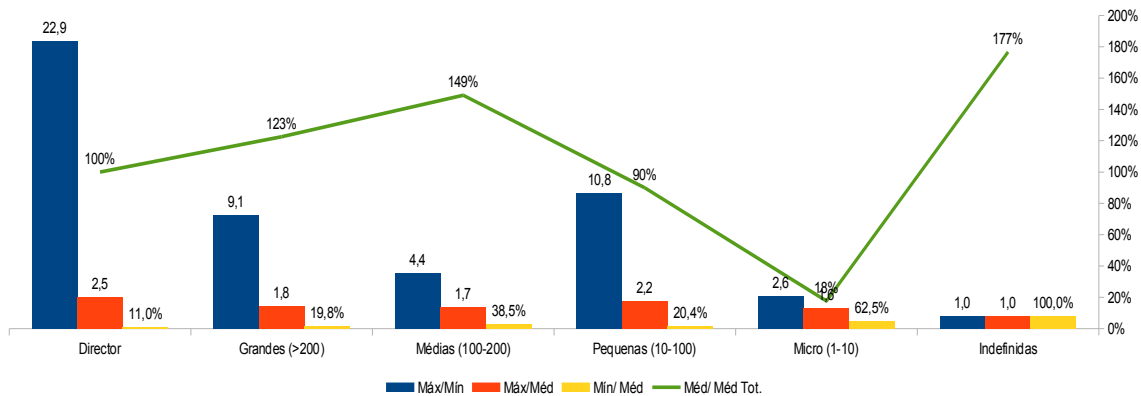


O salário mais elevado da função é de 5 milhões e 737 mil Kwanzas nas médias empresas, 5 milhões nas grandes, 4 milhões e 500 mil nas pequenas e 650 mil nas micro, apresentando alguma homogeneidade com excepção das micro empresas cujo salário mais elevado é nove vezes menor do que o salário mais elevado da função.

O salário mais baixo é de 250 mil Kwanzas, sendo de 1 milhão e 300 mil nas médias empresas, 550 mil nas grandes, 415 nas pequenas e 250 mil nas micro.

A média dos salários é de 2 milhões 265 mil Kwanzas, sendo de 3 milhões e 375 mil nas médias, 2 milhões e 775 mil nas grandes, 2 milhões e 36 mil nas pequenas e 400 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 43 | Dispersão salarial dos directores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 23 vezes superior ao mínimo e 2,5 vezes superior à média, com 11 e 2,2 vezes nas pequenas empresas, 9 e 1,8 vezes nas grandes, 4 e 1,7 vezes nas médias e 3 e 1,8 vezes nas micro.

O salário menor representa entre 11% da média, com um máximo de 62% nas micro-empresas e um mínimo de 20% nas grandes e pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores é o das médias (149%), seguido das grandes (123%), pequenas (90%) e micro (18%), mantendo-se o padrão do 1.º Semestre.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (87%) com um máximo por tipo de empresa de 82% nas pequenas empresas e um mínimo de 44% nas micro.

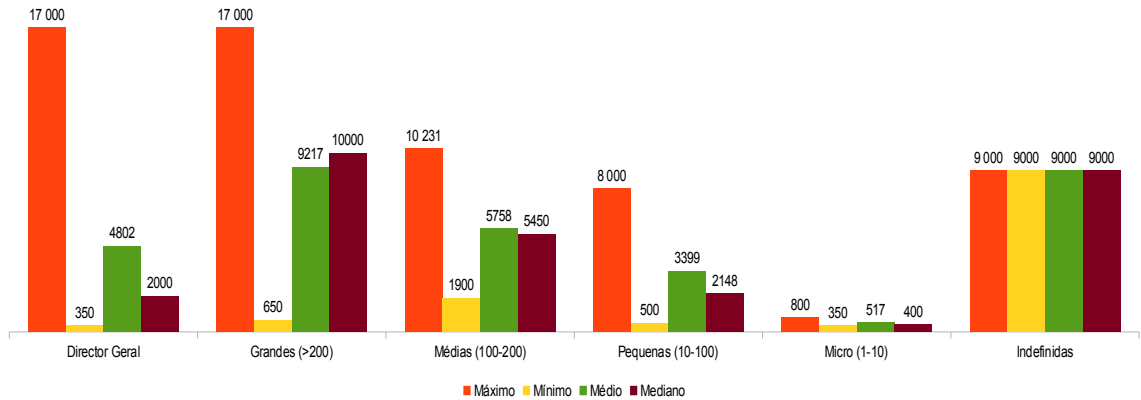
Tabela/Gráfico 44 | Tabela resumo dos directores

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Director	5 737	250	2 265	1 450	22,9	2,5	11,0%	100%	1 959 103	1 787 230	78,9%	87%
Grandes (>200)	5 000	550	2 775	2 775	9,1	1,8	19,8%	123%	2 225 000	2 225 000	80,2%	80%
Médias (100-200)	5 737	1 300	3 375	3 231	4,4	1,7	38,5%	149%	2 016 851	1 999 803	59,3%	60%
Pequenas (10-100)	4 500	415	2 036	1 500	10,8	2,2	20,4%	90%	1 678 470	1 482 203	72,8%	82%
Micro (1-10)	650	250	400	300	2,6	1,6	62,5%	18%	177 951	166 667	41,7%	44%
Indefinidas	4 000	4 000	4 000	4 000	1,0	1,0	100,0%	177%	0	0	0,0%	0%

1.1.16 Dispersão salarial dos directores-gerais

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 1.1.1

Tabela/Gráfico 45 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em milhares de Kwanzas)

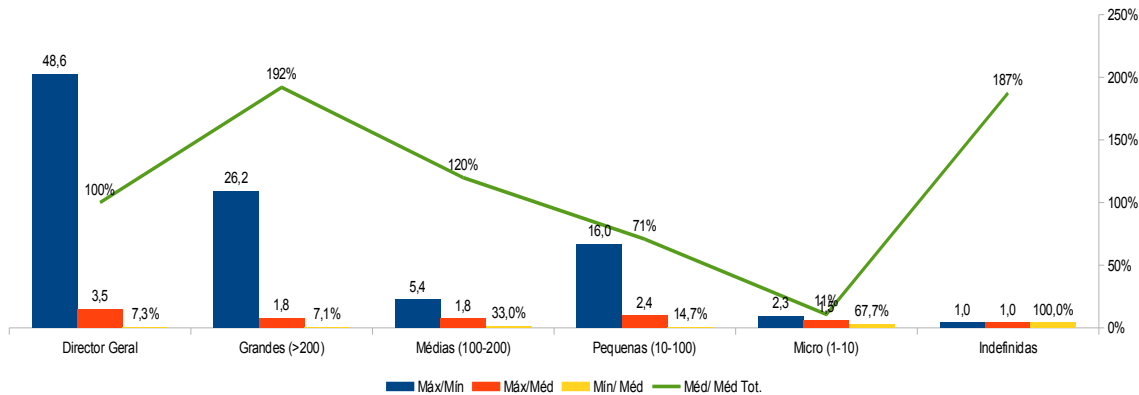


O salário mais elevado da função é de 17 milhões de Kwanzas nas grandes empresas, com 10 milhões 231 mil nas médias, 8 milhões nas pequenas e 80 mil nas micro.

O salário mais baixo é de 350 mil Kwanzas, sendo de 1 milhão e 900 mil nas médias, 650 mil nas grandes, 500 mil nas pequenas e 350 mil nas micro. Há directores gerais a ganhar muito pouco!

A média dos salários dos directores gerais varia na razão inversa do tamanho das empresas sendo de 9 milhões e 217 mil nas grandes, 5 milhões e 758 mil nas médias, 3 milhões e 399 nas pequenas e 517 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 46 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 49 vezes superior ao mínimo e 3,5 vezes superior ao médio, com 26 e 1,8 vezes nas grandes empresas, 16 e 2,4 vezes nas pequenas e 5 e 1,8 vezes nas médias e 2,3 e 1,5 vezes nas micro.

O salário mais baixo representa 7,3% da média com um máximo de 68% nas micro e um mínimo de 7% nas grandes.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores gerais varia acentuadamente com o tamanho das empresas, passando de 192% da média nas grandes empresas, 120% nas médias, 71% nas pequenas e apenas 11% das micro!

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (100%) com um máximo de 68% nas pequenas empresas e um mínimo de 39% nas micro.

Tabela/Gráfico 47 | Tabela resumo dos directores-gerais

	Máximo	Mínimo	Médio	Mediano	Máx/Min	Máx/Méd	Min/ Méd	Méd/ Méd Tot.	D. Padrão	D. Médio	Co. Méd	Co. Disp. D.P.
Director Geral	17 000	350	4 802	2 000	48,6	3,5	7,3%	100%	4 821 480	4 308 331	89,7%	100%
Grandes (>200)	17 000	650	9 217	10 000	26,2	1,8	7,1%	192%	6 697 802	5 711 111	85,3%	73%
Médias (100-200)	10 231	1 900	5 758	5 450	5,4	1,8	33,0%	120%	3 882 414	3 857 969	99,4%	67%
Pequenas (10-100)	8 000	500	3 399	2 148	16,0	2,4	14,7%	71%	2 987 502	2 733 889	91,5%	88%
Micro (1-10)	800	350	517	400	2,3	1,5	67,7%	11%	201 384	188 889	93,8%	39%
Indefinidas	9 000	9 000	9 000	9 000	1,0	1,0	100,0%	187%	0	0	0,0%	0%

1.1.17 Conclusões sobre a política salarial

A política salarial parece bastante caótica sem um padrão lógico bem definido e mostrando um leque salarial desproporcional e pouco incentivador da produtividade. Sabendo-se os problemas de conhecimento e desempenho geral da nossa força laboral, talvez o leque salarial exagerado corresponda à percepção de produtividade de cada trabalhador pelo empregador.

Naturalmente, as grandes empresas aparecem-nos com uma estrutura mais lógica de organização salarial por funções e escalões, mas mesmo estas, com muitas variações que só

podem explicar-se pela individualidade. De qualquer forma parece aconselhável que as empresas de menor dimensão observem a estrutura salarial das grandes e procurem determinar uma política salarial mais genérica.

Outra observação que ressalta é a proporcionalidade dos salários em relação ao tamanho das empresas. Parece haver uma melhor rentabilidade nas empresas com maior número de trabalhadores e, provavelmente, melhor organização e mais economias de escala, que se reflecte na média dos salários. Contudo, esta proporcionalidade tem uma menor correspondência nos salários mais baixos, onde a regra parece ser a de nivelar por baixo. Talvez exista aqui alguma oportunidade de melhoria.

1.2 Estabilidade laboral

Tabela/Gráfico 48 | Rotação e tempo de permanência no local de trabalho

Rotação e permanência	Rotação	< 1 ano	1-3 anos	3-5 anos	>5 anos	Erro
Total	1,5%	3,0%	14,6%	19,2%	64%	0,7%
Grandes (>200)	0,9%	0,6%	12,9%	16,6%	70%	0,0%
Médias (100-200)	1,5%	8,0%	20,3%	31,5%	40%	0,0%
Pequenas (10-100)	9,9%	20,7%	24,6%	22,0%	44%	10,8%
Micro (1-10)	14,3%	64,3%	32,1%	17,9%	32%	46,4%

Por não terem informado o número de trabalhadores as 2 empresas classificadas como indefinidas na análise salarial foram excluídas desta secção. A amostra ficou reduzida a 19 empresas.

Há 5 empresas que apresentam uma distribuição do seu pessoal por antiguidade cuja soma é diferente do total de trabalhadores da empresa. Num tratamento estatístico rigoroso estas respostas deveriam ser anuladas. Contudo, para aproveitarmos a reduzida amostra mantivemos estes dados mostrando o erro (percentagem de trabalhadores a mais do que o total na distribuição por antiguidade). Uma destas empresas apresentou 92 trabalhadores a menos e o campo “3 a 5 anos” em branco. Neste caso único de erro negativo assumimos que se tratou de um erro de digitação e corrigimos o campo em falta, mas apresentamos também os dados sem a correcção.

A tabela mostra a rotação medida pelo rácio entre as saídas e o número de trabalhadores no final do ano, e a distribuição dos trabalhadores no final do ano por antiguidade.

Nas grandes empresas, que representam 4.340 trabalhadores (79% da amostra), temos uma rotação ridículamente baixa de 0,9%. Os trabalhadores com mais de 5 anos de antiguidade representam 70% e os com menos de um ano apenas 0,6%, o que é coerente com a rotação. Os escalões intermédios representam 29,4% e o erro é nulo.

Nas empresas médias, que representam 882 trabalhadores e 16% da amostra a rotação sobe muito ligeiramente para 1,5%.

Considerando a correcção dos 92 trabalhadores nos 3 a 5 anos, a antiguidade mais elevada, continua a prevalecer com 40%, representando a menor antiguidade (menos de 1 ano) apenas 8%, assumindo os escalões intermédios grande relevância (52%), sendo o erro nulo.

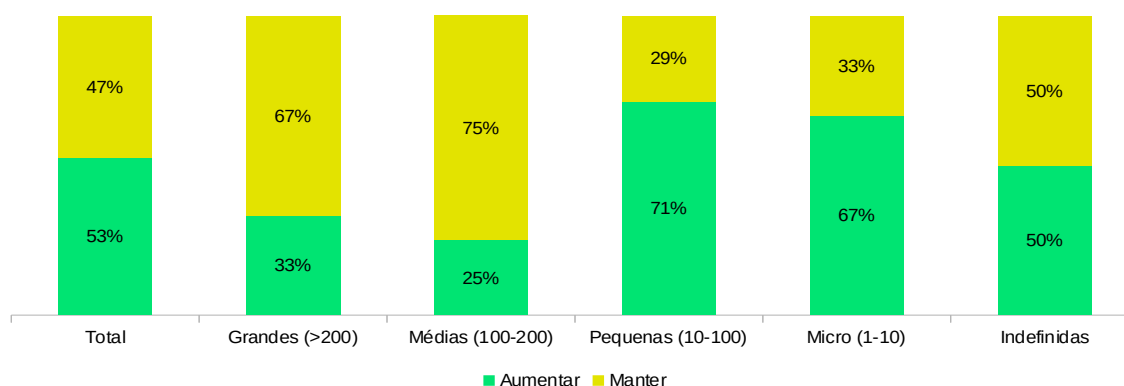
Ignorando a correcção, as antiguidades intermédias descem para 41,4%, passando o erro a ser de -10,4%.

Nas pequenas empresas a rotação sobe para 10%. A maior antiguidade representa 43,5%, mas a mais baixa já representa 21% e os escalões intermédios quase 47%. O erro é de 10,8%.

Nas micro-empresas a rotação atinge 14%, o que é, mesmo assim, baixíssimo! A maior antiguidade desce para 32% e o escalão de menos de um ano prevalece com 64%, representando as antiguidades intermédias 50%. Nestas respostas há uma elevadíssima percentagem de erro (46% de pessoal a mais por antiguidade do que no total) pelo que apenas se pode considerar que há uma rotação mais elevada e uma forte percentagem de pessoal com menos de 1 ano de antiguidade, mas sem dar grande importância aos dados quantitativos.

Em total, temos uma rotação baixíssima (1,5%), com 64% dos efectivos na antiguidade superior a 5 anos e apenas 3% na inferior a um ano, representando os escalões intermédios 34%, considerando a correcção dos 92 efectivos nas médias empresas, e 32%, ignorando a correcção. O erro é de +0,7% com a correcção e de -1,0% sem a correcção.

Tabela/Gráfico 49 | Percentagem das empresas que desejam aumentar, reduzir ou manter o pessoal



Da amostra total (21 empresas), 5 têm informação contraditória entre a respostas qualitativa (aumentar, manter ou reduzir) e o saldo líquido das contratações (aumentos e reduções do pessoal). Destas, 3 não preencheram os campos quantitativos, o que foi interpretado como resposta válida sem conhecimento das quantidades. Foram eliminadas 2 empresas que responderam que iriam aumentar o pessoal, mas, nas respostas quantitativas, uma tem mais saídas do que entradas e outra tem um número igual de saídas e entradas, ficando a amostra reduzida a 19 empresas.

O gráfico mostra a percentagem de empresas que afirmou que iria aumentar, reduzir ou manter o pessoal.

Nenhuma empresa respondeu que iria reduzir pessoal.

Do total de empresas, 53% deseja aumentar e 47% manter os efectivos o que corresponde a uma proporção de 53/47, com 33/67 nas grandes empresas, 25/75 nas médias, 71/29 nas pequenas e 67/33 nas micro. Aparentemente as empresas maiores estão mais prudentes e pensam maioritariamente manter o pessoal, mas as de menor dimensão pareçam mais optimistas e desejam crescer.

Em geral são empresários bastante optimistas com mais de 50% das empresas a desejarem aumentar o seu pessoal.

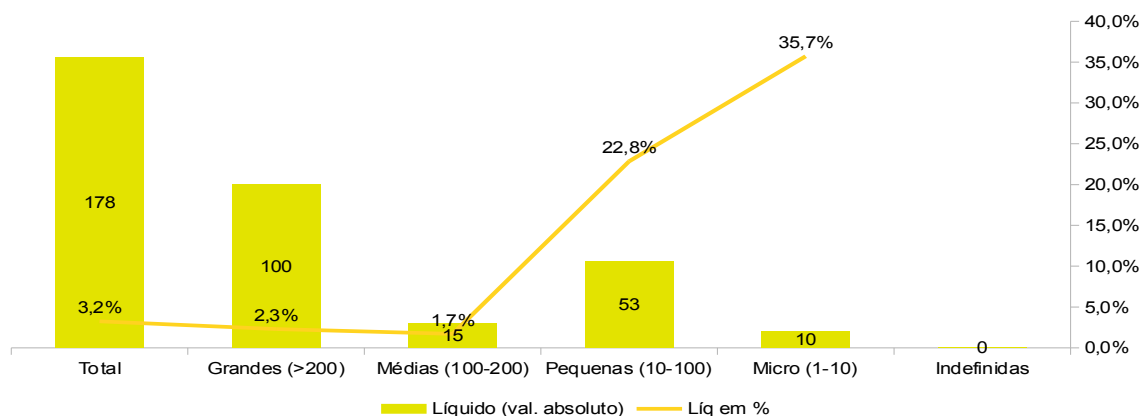
1.3 Apresentação das respostas aos inquéritos pelos candidatos

Responderam ao inquérito 4.603 candidatos, dos quais 2.347 (51%) estão correntemente empregados e 2.256 (49%) desempregados. As respostas à pergunta sobre o género apenas responderam 1.373 candidatos (30% do total) sendo 71% homens e 29% mulheres.

1.4 Perspectivas

1.4.1 Saídas e recrutamento

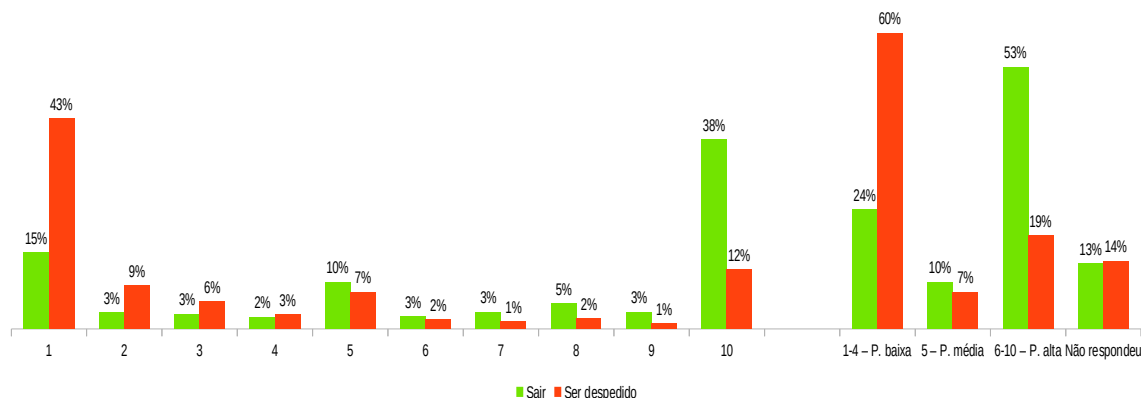
Tabela/Gráfico 50 | Intenção de recrutamento previsto pelas empresas para o ano seguinte



O gráfico mostra o aumento líquidos de postos de trabalho em valor absoluto e percentagem do total de efectivos no final de 2024.

O total das empresas prevê aumentar 178 novos postos de trabalho (3,2%), dos quais 100 nas grandes empresas (2,3%), 15 nas médias (1,7%), 53 nas pequenas (23%) e 10 nas micro (36%). As empresas mais pequenas têm mais apetência para aumentar o número de trabalhadores, mas não têm peso no conjunto, sendo a principal tendência a de manutenção.

Tabela/Gráfico 51 | Expectativa de despedimento ou mudança de emprego da força laboral

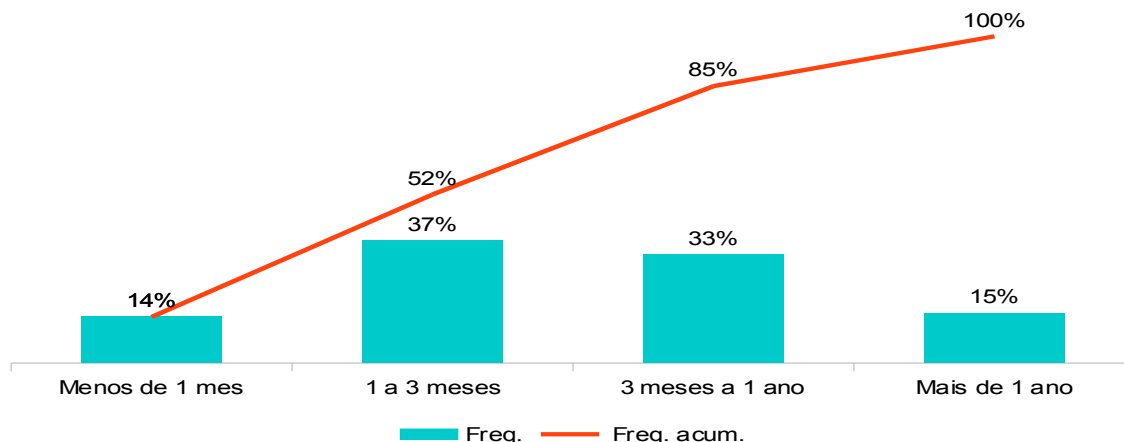


O gráfico apresenta as respostas da probabilidade de sair ou ser despedido, por nível de probabilidade, entre 1 (pouco provável) e 10 (muito provável). Para melhor leitura agrupámos as respostas de 1 a 4 no grupo de probabilidade baixa, de 6 a 10 no grupo de probabilidade alta e reservámos o 5 para a probabilidade média. Este agrupamento assimétrico parece-nos corresponder melhor à classificação qualitativa do que o grupo simétrico, como se observa pela concentração de respostas no 5 em detrimento quer do 6, quer do 4.

Cerca de 13-14% dos inquiridos não respondeu a uma das questões. Apenas 24% dos inquiridos considera baixa a probabilidade de sair, enquanto 53% a considera alta e 10%

média. Apenas 19% dos inquiridos considera alta a probabilidade de ser despedido, enquanto 60% a considera baixa e 7% média. As pessoas estão confiantes na sua capacidade, vêm com bons olhos a perspectiva de se despedirem e pouco provável o serem despedidos, mesmo quando estão desempregados, o que nos parece um optimismo exagerado. Contudo é assim que os candidatos se assumem.

Tabela/Gráfico 52 | Tempo estimado até encontrar nova ocupação



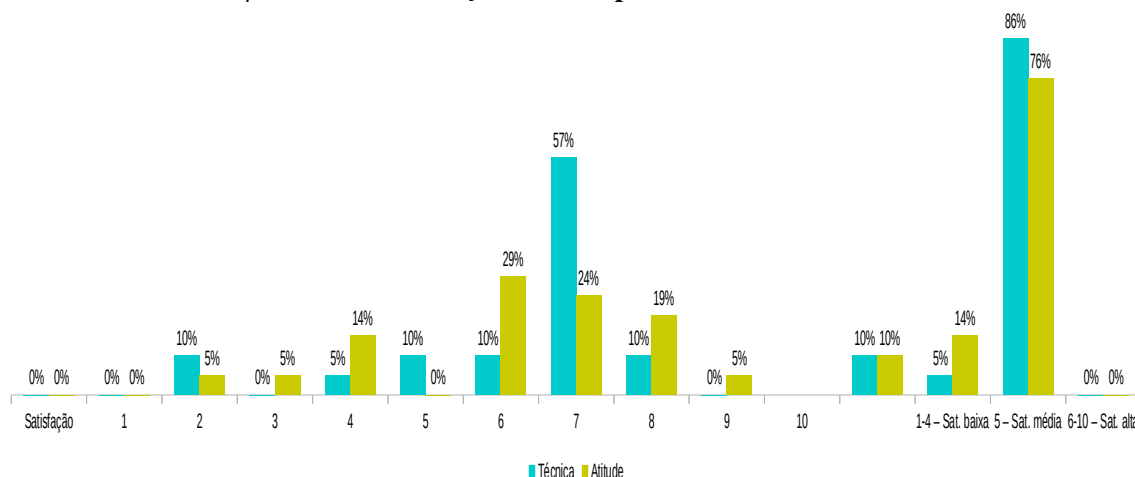
O gráfico apresenta a distribuição percentual por tempo necessário para encontrar um novo emprego e a frequência acumulada até cada período de tempo.

O optimismo da força de trabalho manifesta-se também no tempo expectável para arranjar emprego, com 14% a pensar que demorará menos de um mês, 52% menos de 3 meses e 85% menos de um ano!

1.4.2 Satisfação laboral

Satisfação das empresas com os trabalhadores

Tabela/Gráfico 53 | Nível de satisfação das empresas com os seus trabalhadores



O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (insatisfeito) e 10 (satisfeito). No final agrupámos as respostas que classificámos como pouco satisfeito, medianamente satisfeito (mediana psicológica, não estatística) e muito satisfeito.

Não existem respostas nos níveis 1 e 2 e nenhuma empresa deixou de responder a estas duas questões.

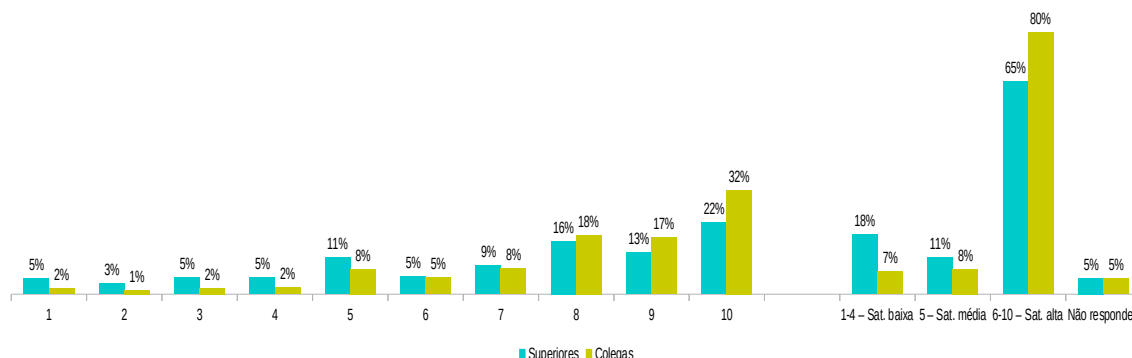
As empresas mostram, em geral, um bom nível de satisfação com as respostas concentradas acima de 5.

Satisfação com as aptidões técnicas: 86% de aprovação, 10% de rejeição e 5% de resposta mediana.

Satisfação comportamental: 76% de aprovação, 10% de rejeição e 14% de resposta mediana.

Satisfação dos candidatos com as empresas

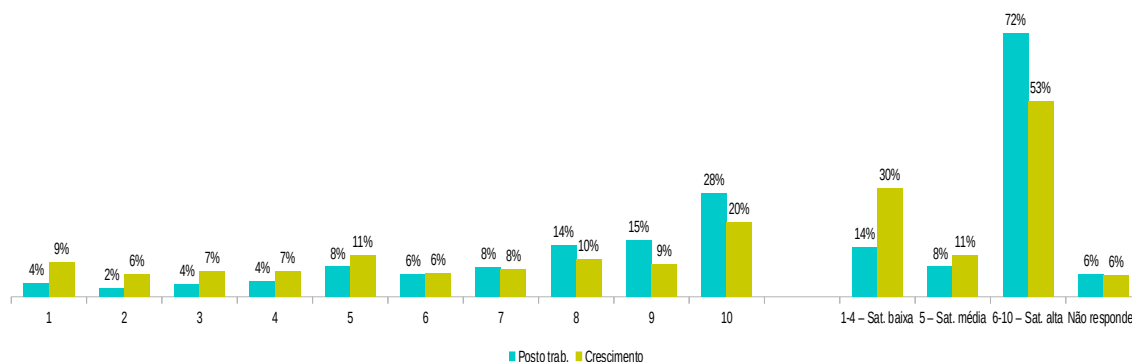
Tabela/Gráfico 54 | Satisfação dos candidatos com as chefias e colegas



O gráfico tem uma leitura semelhante ao anterior

Os respondentes aprovam de forma clara as chefias (65% de aprovação contra 18% de reprovação e 11% de satisfação mediana) e o ambiente entre colegas (80% contra 7% e 8%, respectivamente).

Tabela/Gráfico 55 | Adequação ao posto de trabalho e satisfação com as perspectivas de crescimento.

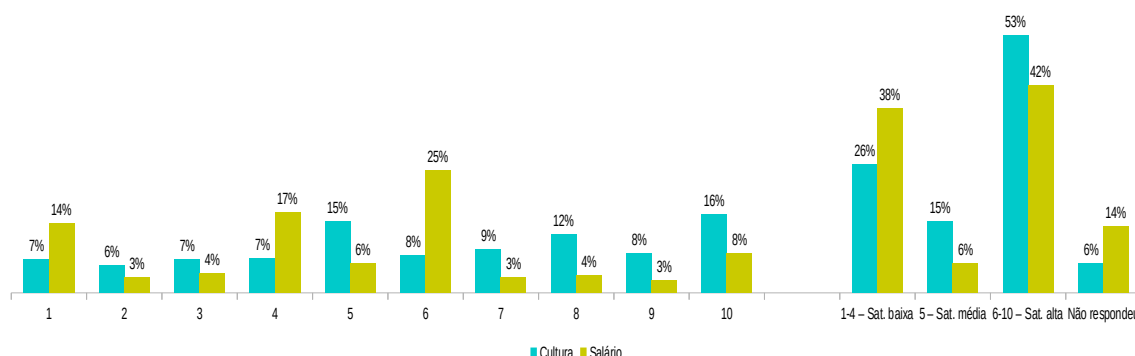


O gráfico tem uma leitura semelhante aos anteriores.

A satisfação com a integração no posto de trabalho é também muito positiva com 72% de aprovação, contra 14% de reprovação e 8% de respostas medianas.

As satisfação com as oportunidades de evolução dentro da empresa são também elevadas, mas bastante menores, com pouco mais de 50% de aprovação, 30% de reprovação e 11% de respostas medianas.

Tabela/Gráfico 56 | Satisfação com a cultura e o salário



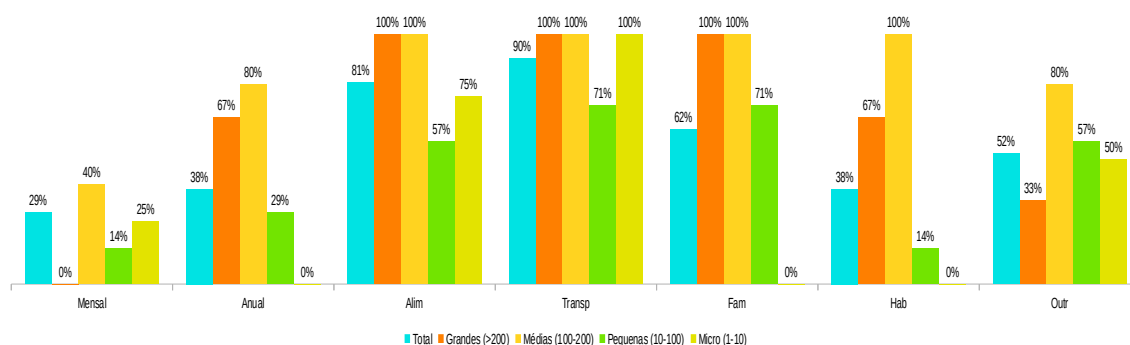
A satisfação com a cultura da empresa é apenas um pouco melhor do que a satisfação com as oportunidades de evolução dentro da empresa com 53% de aprovação, 26% de rejeição e 1% de indiferença.

Na satisfação salarial temos um grande número de respostas “sim” e “não” que julgamos relevantes para a compreensão da satisfação, mas que não estão discriminadas. Decidimos assim considerar como 6 as respostas “sim” e 4 as respostas “não” de forma a podermos analisar, pelo menos, o nível de aprovação/rejeição. Naturalmente, as percentagens das respostas e 6 deixam de fazer sentido.

A satisfação salarial é a que, naturalmente, apresenta piores indicadores com 42% de aprovação e 38% de rejeição e 6% de respostas medianas. A percentagem de respostas em branco também sobe de 5-6% nas restantes perguntas para 14% na satisfação salarial.

1.4.3 Benefícios laborais

Tabela/Gráfico 57 | Benefícios monetários por tipo



O gráfico apresenta as frequências relativas dos vários tipos de benefícios monetários em total e por tipo de empresa. Para facilidade de leitura excluímos as empresas indefinidas.

Todas as empresas declararam dar algum tipo de benefício monetário.

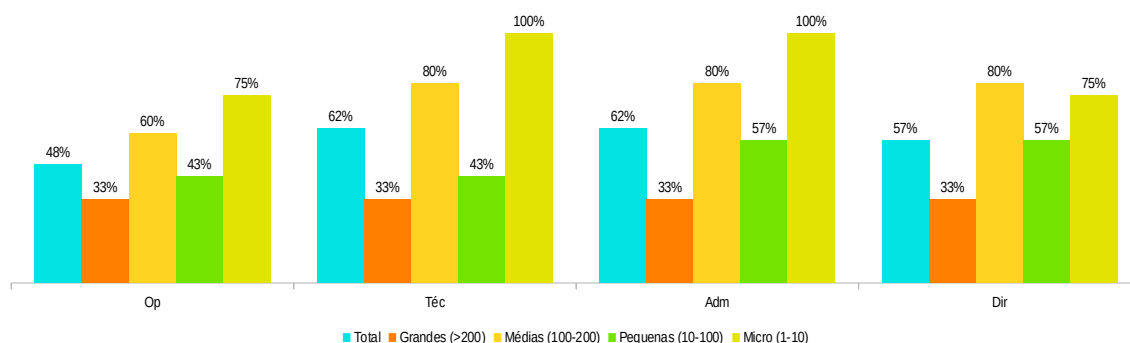
Os valores mais frequentes vão para o subsídio de transporte (90%) e de alimentação (81%), seguidos pelo abono de família com 62%, que também apresenta uma distribuição mais heterogénea por tipo de empresa com as micro com 0%.

Outros benefícios não especificados apresentam uma frequência de 52% com distribuição relativamente homogénea.

Subsídio de habitação e comissões e bónus anuais, ambos com 38% apresentam uma distribuição heterogénea, em ambos os casos com 0% nas micro.

O pagamento de comissões mensais é o benefício mais raro, com 28%, uma distribuição muito heterogénea e, estranhamente, 0% nas grandes empresas.

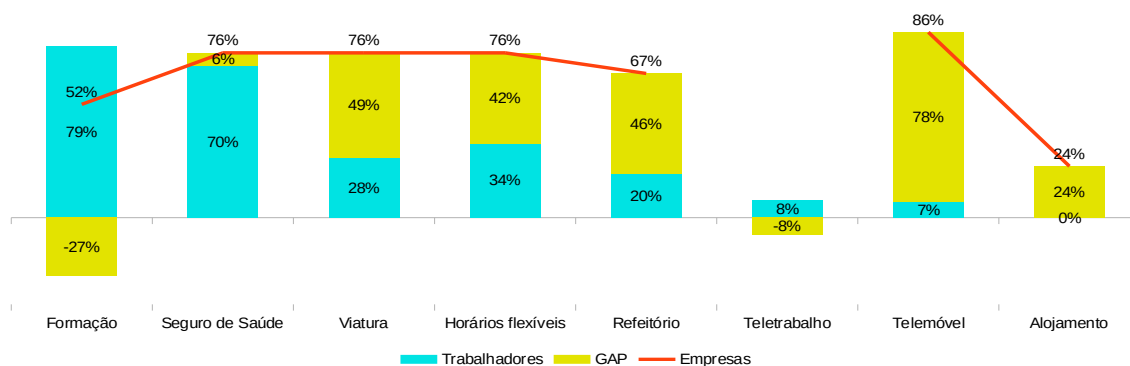
Tabela/Gráfico 58 | Benefícios monetários por categoria de trabalhador



As categorias de trabalhadores a quem maior número de empresas oferece benefícios monetários são os técnicos e administrativos, ambos com 62%, seguidos dos directores com 57% e operários, apenas com 48%.

A distribuição em todas as categorias de pessoal é heterogénea por tipo de empresa sendo maior nas micro empresas, seguida das médias, pequenas e grandes, o que é algo inesperado. As grandes empresas apresentam uma grande homogeneidade, 33% para todos os tipos de empregado; as médias 60% para os operários e 80% para as restantes categorias de trabalhadores; as pequenas e micro apresentam uma homogeneidade aos pares, com as pequenas a apresentarem 43% para os operários e técnicos e 57% para administrativos e pessoal de direcção e as micro 75% para os operários e pessoal de direcção e 100% para os técnicos e administrativos.

Tabela/Gráfico 59 | Afastamento entre os benefícios não monetários oferecidos pelas empresas e valorizados pelos trabalhadores (ordenados pela preferência dos trabalhadores)



O gráfico mostra a percentagem de candidatos que prefere os vários tipos de benefício não monetário comparada com a percentagem de empresas que os oferece e o afastamento em relação à oferta por parte das empresas (*gap*). No relatório anterior apresentámos um gráfico diferente, onde o gap era calculado relativamente à preferência dos trabalhadores, sendo, portanto, de sinal contrário. Os vários tipos de benefício estão ordenados por ordem de preferência dos candidatos. Embora não seja um afastamento quantitativo, revela a relação qualitativa entre as preferências dos trabalhadores e a escolha das empresas.

Excluindo nas acções de formação o afastamento (*gap*) é sempre positivo, mostrando que uma maior percentagem de empresas oferece esses benefícios relativamente à percentagem dos trabalhadores que os valoriza. O teletrabalho que tem a preferência de 8% dos candidatos,

não está discriminado nos inquéritos às empresas, estando provavelmente considerado em “outros”. Porém, como não se conhece a frequência é apresentado como tendo um afastamento (Gap) de -8%. Não é uma regra automática, mas cada empresa deve avaliar a sua situação, reduzindo gradualmente os benefícios menos apreciados e reforçando os que mais interessam: formação e saúde!

O telemóvel parece ser um benefício não muito apreciado pelos trabalhadores. cremos que se trata mais de uma necessidade de comunicação da empresa do que um benefício não monetário para os trabalhadores.

O alojamento parece ser entendido da mesma forma, apenas tendo sido referido como preferencial por 1 dos 4.603 candidatos! É algo que resulta da necessidade de compensação de trabalhadores deslocados pela empresa, não um benefício.

1.4.4 Conclusões

Parece-nos haver um razoável optimismo, quer de empresários quer de trabalhadores. Há ainda uma grande coincidência de pontos de vista entre ambos, mas com um razoável afastamento a nível salarial, que deve ser a maior preocupação dos RH das empresas.

Ajuste pontuais nas restantes relações poderão ajudar a melhorar o ambiente laboral nas empresas.

Contudo estas conclusões são limitadas sobretudo no que diz respeito às empresas uma vez que a amostra se limita a 21 empresas.