RELATÓRIO DE EMPREGO

2025

Jobartis

Trabalho executado pelo Centro de Investigação Económica da Universidade Lusíada de Angola

CINVESTEC-ULA

Outubro 2026

Índice

RESUMO.....4
METODOLOGIA.....4
1 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS.....5
1.1 Tipologia das empresas.....5
1.1.1 Evolução por ano de registo.....5
1.1.2 Por número de trabalhadores.....5
1.1.3 Por actividade principal.....7
2 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (*GAP*).....8
2.1 Procura e oferta em geral.....8
2.2 Análise por faixa etária.....10
2.2.1 Caracterização da procura (vagas).....10
2.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....10
2.3 Análise por género.....11
2.3.1 Caracterização da procura (vagas).....11
2.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....11
2.3.3 Caracterização da oferta por género e formação.....13
2.4 Análise por nível de escolaridade.....14
2.4.1 Caracterização da oferta (candidatos).....15
2.4.2 Caracterização dos candidatos no secundário.....17
2.4.3 Caracterização dos candidatos nos cursos superiores pré-licenciatura.....17
2.4.4 Caracterização dos candidatos com pós-graduação.....18
2.4.5 Caracterização da procura (*vagas*).....18
2.4.6 Afastamento (*gap*).....19
2.4.7 Caracterização da oferta e da Procura.....21
2.5 Análise por área funcional.....21
2.5.1 Caracterização da procura (vagas).....21
2.6 Análise por experiência profissional.....23
2.6.1 Afastamento (*gap*).....23
2.6.2 Caracterização da procura e oferta por experiência laboral.....25
2.6.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro.....25

2.7 Análise por faixa salarial....26
2.7.1 Afastamento (*gap*)....26
2.7.2 Caracterização da procura....26
2.8 Análise por Província....30
2.8.1 Caracterização da procura de trabalho (vagas)....30
2.8.2 Afastamento por província....31
3 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL – JOBARTIS....32
3.1 Caracterização da amostra das empresas....32
3.1.1 Dimensão....32
3.1.2 Diversidade....32
3.1.3 Caracterização da amostra dos candidatos....33
3.2 Política salarial das empresas....35
3.2.1 Dispersão salarial total....35
3.2.2 Dispersão salarial dos trabalhadores de base....36
3.2.3 Dispersão salarial dos coordenadores....38
3.2.4 Dispersão salarial dos advogados....39
3.2.5 Dispersão salarial dos engenheiros....40
3.2.6 Remunerações variáveis e benefícios não monetários....41
3.3 Perspectivas futuras....42
3.3.1 Estabilidade laboral....42
3.3.2 Questões relacionadas com o preenchimento de vagas....48
3.3.3 Satisfação laboral....51
3.3.4 Inteligência artificial (IA)....63

RESUMO

O presente relatório visa extrair algumas conclusões gerais sobre o mercado de trabalho de funções, em geral mais sofisticadas, com base em inquéritos feitos pela Jobartis à sua base de empresas e candidatos.

A base de dados da empresa tem o viés de ser resultante de uma plataforma que não é universalmente conhecida, sobretudo fora de Luanda e essencialmente acessível via internet. Contudo, desde 2020 a 2025, existe uma rica base de 339.239 candidatos e 16,560 pedidos das 6.195 empresas registadas, que correspondem a 56.454 vagas de emprego, o que constitui uma amostra suficientemente significativa desde que restrita ao universo do trabalho que usa ferramentas digitais, essencialmente em Luanda.

Além da análise da base de dados foram efectuados inquéritos específicos no início de 2026 onde se obtiveram respostas de 1.781 candidatos a emprego e de 25 empresas.

As conclusões relativamente aos candidatos podem ser tidas como gerais, porque se referem a uma apreciação geral do emprego por uma amostra significativa. Já relativamente às 25 empresas respondentes, as conclusões não são generalizáveis, podendo apenas ser consideradas como meras indicações.

Contudo, tratam-se de inquéritos ainda recentes, que contêm muitas respostas extremas que necessitam de melhor tratamento nas próximas consultas.

Mesmo que representante de um mercado hoje mais sofisticado, a utilização de ferramentas digitais está a expandir-se a grande velocidade, pelo que, mesmo que não represente ainda o presente, algumas das conclusões podem ser entendidas também como tendências futuras.

METODOLOGIA

Não foram feitas análises técnico-estatísticas da consistência das amostras.

A metodologia empregada na elaboração do relatório baseou-se numa abordagem de análise exploratória de dados utilizando estatística descritiva. Os dados foram colectados através da consulta da base de dados da empresa entre 2020 e 2025 e de inquéritos realizados entre Março e Maio de 2026.

Sempre que possível, apresentou-se a diferença de perspectivas das empresas e candidatos sobre as mesmas questões. As conclusões foram tiradas com base nos padrões identificados na análise dos dados tratados e preparados usando o Open Office.

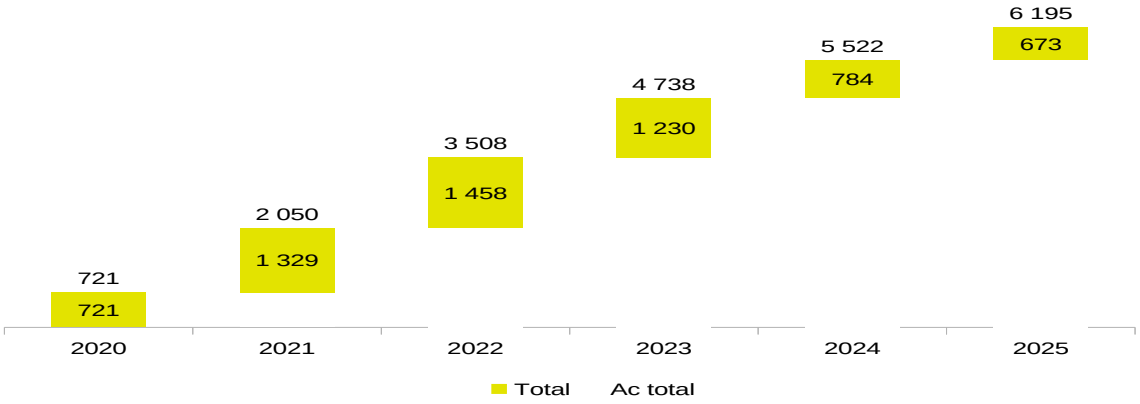
1 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS

1.1 Tipologia das empresas

A base de dados é constituída por 6.195 registos de empresas.

1.1.1 Evolução por ano de registo

Tabela/Gráfico 1 | Empresas por Ano de registo

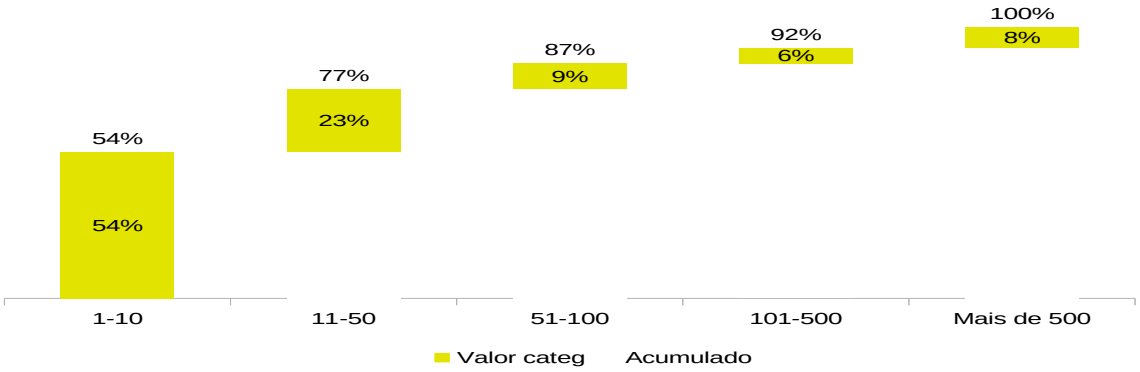


O gráfico mostra o número de empresas por ano de registo e em acumulado.

O dado mais relevante é o valor acumulado porque o registo não necessita de ser repetido ano a ano; o registo não tem validade. Nessa conformidade, a redução do número de empresas registadas nos últimos 2 anos não corresponde necessariamente a uma redução da actividade, uma vez que as empresas registadas anteriormente continuam a fazer pedidos de preenchimento de vagas de emprego.

1.1.2 Por número de trabalhadores

Tabela/Gráfico 2 | Empresas por número de trabalhadores – Amostra Total



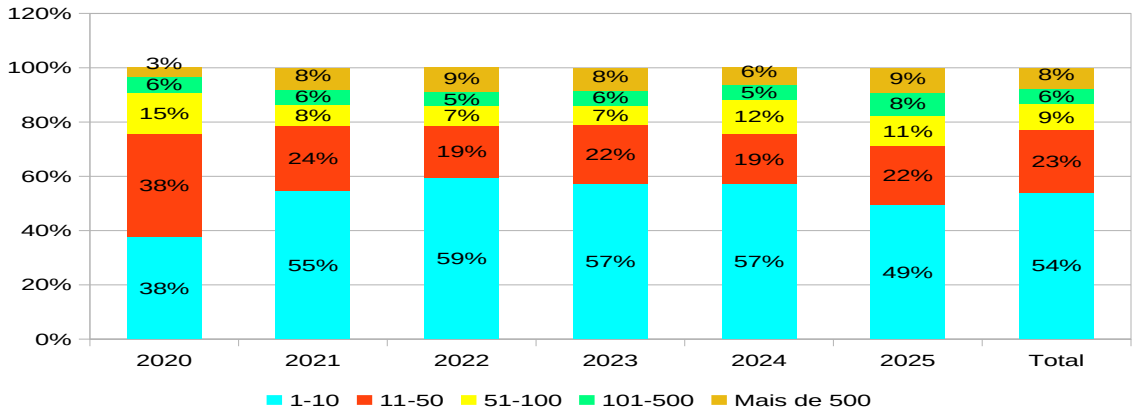
O gráfico apresenta a percentagem de empresas por número de trabalhadores e em acumulado até a cada tipo de empresa.

Cerca de 54% das empresas têm menos de 11 trabalhadores, 77% menos de 50 trabalhadores, com 23% entre 11-50, 87% têm menos de 100 trabalhadores, com o intervalo

51-100 a representar 9%, 92% das empresas têm menos de 500 trabalhadores com 6% entre 100 e 500, e 8% tem mais de 500 trabalhadores.

Aparentemente a amostra do site da Jobartis apresenta um desvio para empresas de maior dimensão relativamente à estrutura empresarial nacional, como seria de esperar pela relativa sofisticação do método acesso à plataforma.

Tabela/Gráfico 3 | Empresas por número de trabalhadores – evolução anual



Com excepção do ano de 2020, que apresenta uma maior frequência para as empresas de 11-50 trabalhadores, o grupo de 1-10 trabalhadores, representa entre 49-59% das empresas com o pico em 2022 (59%) e o mínimo em 2025 (49%); representam 54% da amostra total.

Segue-se o grupo de entre 11-50 trabalhadores com o pico em 2020 (38%) e frequências de entre 19-24%, com 24% em 2021 e 19% em 2022 e 2024. Representam 23% da amostra total.

Estes 2 grupos representam cerca entre 71% e 79%, com o pico em 2021 e 2023 e o ponto mais baixo em 2026, representando 77% do total da amostra.

O Grupo seguinte, 51-100 trabalhadores representa 15% em 2020, mas depois situa-se entre 7 e 12% com mínimos em 2022 e 2023 e máximo em 2024. Representam 9% da amostra.

As empresas entre 101 e 500 trabalhadores apresentam como valor mais frequente 6%, com 5% em 2022 e 2024 e máximo de 8%, em 2025. Representam o grupo menor com 6% da amostra.

As empresas com mais de 500 trabalhadores iniciam com um valor modesto de 3%, mas depois estabilizam entre 8% e 9%, com excepção de 2024 (6%), apresentando máximos de 9% em 2022 e 2025. Representam 8% da amostra.

Temos, portanto bastante marcado o viés do acesso à plataforma.

1.1.3 Por actividade principal

Tabela/Gráfico 4 | Empresas por actividade principal

Pos	Actividade	Nº Empresas	Fr	F Ac
1	Prestação de serviços	794	13%	13%
2	Distribuição / Comércio a Grosso / Comércio a Retalho	402	6%	19%
3	Indústria Transformadora / Produção	380	6%	25%
4	TIC / Telecomunicações	379	6%	32%
5	Construção / Imobiliário	367	6%	37%
6	Petróleo e Gás / Mineração	320	5%	43%
7	Marketing / Publicidade	303	5%	48%
8	Turismo / Hotelaria / Lazer / Restauração	297	5%	52%
9	Consultoria	285	5%	57%
10	Saúde	271	4%	61%
11	Educação	228	4%	65%
12	Logística / Transportes	222	4%	69%
13	Banca / Serviços Financeiros / Seguros	194	3%	72%
14	Comércio Internacional	150	2%	74%
15	Serviços Básicos	117	2%	76%
16	Agricultura / Pesca / Silvicultura	113	2%	78%
17	ONG / Organização Internacional	74	1%	79%
18	Governo	60	1%	80%
19	Jornalismo / Comunicação	49	1%	81%
20	Jurídico	49	1%	82%
21	Moda / Arte / Espectáculos / Desporto	45	1%	82%
	Serviços (outras actividades)	255	4%	86%
	Outros	841	14%	100%
	Total	6195		

A tabela apresenta o número de empresas por cada actividade e a frequência por actividade e acumulada.

A maior frequência está concentrada em “outros” com 14%. Somando com as “outras actividades de serviços” 18% da amostra. Por actividade discriminada, a maior frequência verifica-se também no que pode ser entendido como um agregado, denominado prestação de serviços com 13%, totalizando com os agregados anteriores 31% da amostra.

Aceitando este último como actividade discriminada, o TOP 5 representa apenas 37% e o TOP 10 totaliza 61%. Descendo até ao fim da frequência de 4% temos 12 das 21 actividades totalizando 69% da amostra.

Temos, portanto uma dispersão relativamente elevada. O facto das 3 maiores actividades serem, na verdade, agregados e que as actividades de maior frequência apenas contribuam individualmente com 6% da amostra, também contribui para a ideia de dispersão, parecendo a amostra suficientemente representativa do mercado de trabalho mais sofisticado em Luanda.

2 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (*GAP*)

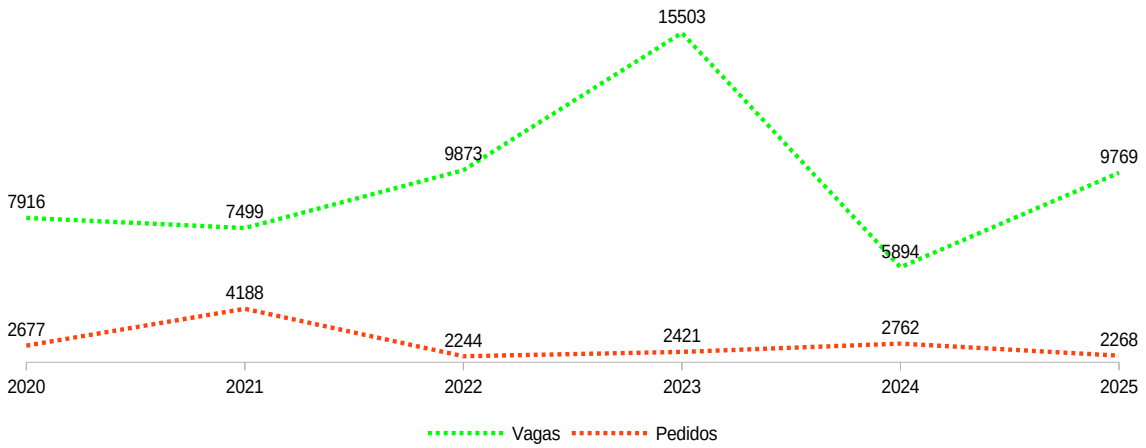
2.1 Procura e oferta em geral

A procura (de trabalho) representa o número de vagas publicadas pelas empresas num dado período, enquanto a oferta (de trabalho) se refere ao número de candidatos (pessoas que se registaram no *site* com o objectivo de encontrar um emprego).

Note-se que as candidaturas têm validade no tempo, caducam na data indicada. Por esse motivo não foram pesquisadas eventuais repetições com datas de validade diferentes. Existem também candidaturas da mesma pessoa para funções diferentes que foram, naturalmente, consideradas válidas, uma vez que é legítimo que os candidatos resspondam a várias ofertas de vagas de emprego.

O número total de candidatos é de 339.239 e o número de vagas de 56.454, o que significa que o número de vagas corresponde a apenas 17% dos candidatos, ou seja, se não existisse qualquer tipo de restrição, 83% dos candidatos não encontrariam um vaga para trabalhar.

Tabela/Gráfico 5 | procura total (vagas) por semestre



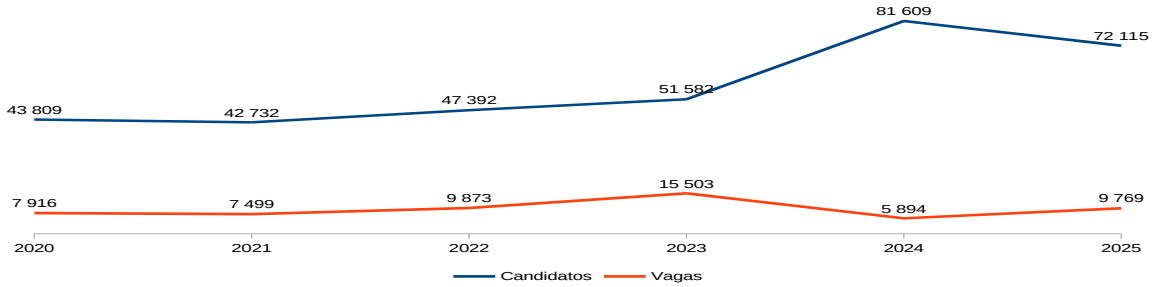
O gráfico mostra o número de vagas e pedidos por ano de registo.

As respostas a negativo foram assumidas como tendo sido colocado um traço e consideradas válidas. As respostas a zero foram convertidas em 1, o que corresponde à descrição da função, sempre apresentada no singular (secretária, motorista de pesados, etc). Esta validação de respostas justifica-se plenamente uma vez que foi assim que todos os pedidos, que são pagos pelas empresas, foram tratados no processo de preenchimento das vagas abertas.

O total da amostra é de 16.560 pedidos registados. A variação anual de pedidos mostra regularidade entre 2.200 e 2.700, com um pico em 2021 de quase 4.200 pedidos registados. A média é de 2.760 pedidos por ano.

O total de vagas abertas é de 56.454 variando entre as 5.900 e 9.900 vagas, com excepção do ano de 2023 que tem um pedido com 10.000 vagas para call center.

Tabela/Gráfico 6 | Vagas e candidatos por ano

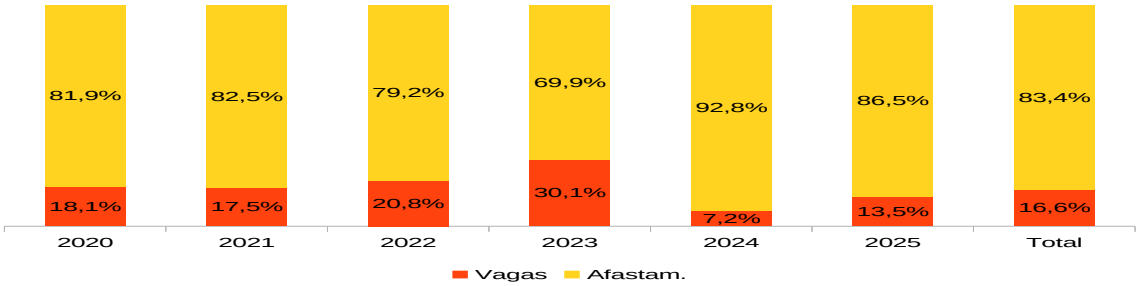


O gráfico mostra o número de candidatos e vagas por ano.

O número de candidatos desce ligeiramente no início da série subindo depois até 51,6 mil, em 2023, dá um salto para 81,6 mil em 2024 e corrige ligeiramente para 72,1 mil em 2025. Há cada um número tendencialmente crescente de pessoas a procurar emprego, pelo menos nesta plataforma.

O número de vagas tem um comportamento semelhante subindo de 7,9 mil para 9,8 mil entre 2020 e 2022 (com uma ligeira queda em 2021). Depois temos 15,5 mil, em 2023, mas apenas devido à vaga de 10.000 postos de trabalho para um Call Center. Excluindo essa vaga o número de vagas teria descido para 5.5 mil, crescendo para 5,9 mil em 2024, sinalizando a crise, masd retomando à normalidade em 2025, com as vagas a atingirem o nível de 2022.

Tabela/Gráfico 7 | Afastamento por ano e total



O gráfico mostra a cobertura da oferta (candidatos) pela procura (vagas) e o afastamento, ou seja, que parte dos candidatos não são cobertos pelas vagas existentes.

O número de candidatos é significativamente superior ao número de vagas, com a média do afastamento (total) a situar-se em 83%; se não houvesse restrições para o preenchimento das vagas só 17% dos candidatos conseguiria colocação e 83% ficariam sem emprego.

Nos 3 primeiros anos o afastamento é próximo de 80%, mas ligeiramente inferior à média. Em 2023 graças à abertura de 10 mil vagas para um call center, o afastamento baixa para 70%, mas, nos últimos 2 anos aproxima-se de 90%, com 93%, em 2024, e 87%, em 2025.

Em resumo, o afastamento geral e nos primeiros 2 anos situa-se em cerca de 80, com uma tendência de aproximação a 90% nos últimos 2 anos, explicada pelo maior número de candidatos e a estagnação do número de vagas.

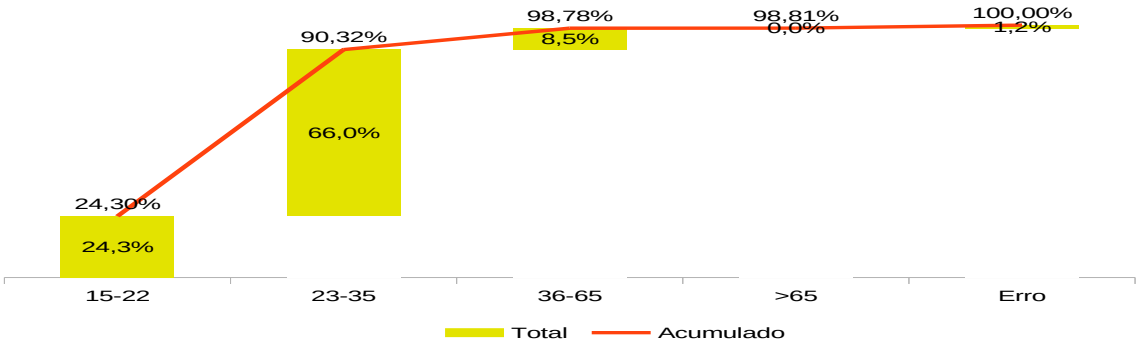
2.2 Análise por faixa etária

2.2.1 Caracterização da procura (vagas)

Como é óbvio, não existe procura por faixa etária, e, consequentemente, não é possível apurar o afastamento entre procura e oferta.

2.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):

Tabela/Gráfico 8 | Distribuição dos Candidatos por idade



O gráfico mostra a percentagem de candidatos por faixa etária e em acumulado.

Contrariando a ideia de abandono precoce dos estudos para a procura de emprego, esta amostra revela apenas 24,3% dos candidatos em idade jovem. Esta frequência demonstra que existe uma moderada oferta de trabalho na idade onde existe sobreposição de procura de emprego e continuação dos estudos sem reprovações. Grande parte dos jovens, pelo menos os mais familiarizados com a tecnologia do site, parecem preferir continuar os seus estudos.

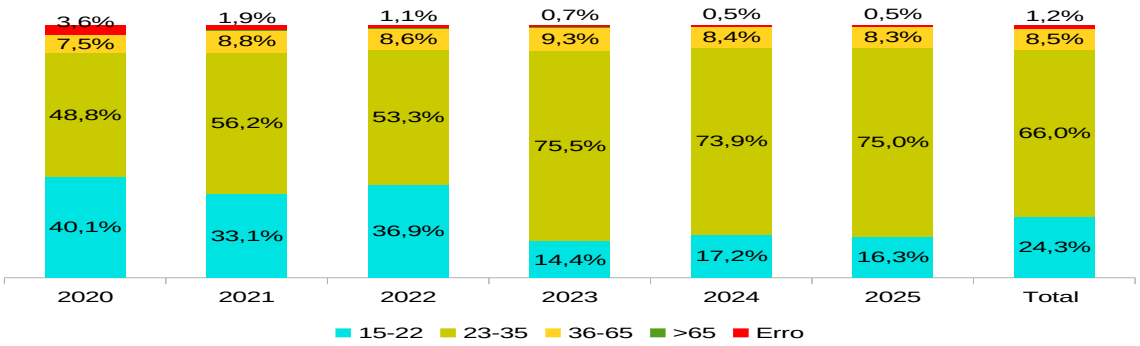
A predominância de candidatos na faixa dos jovens adultos (23–35 anos) é esmagadora, representando 66,0% do total, reflectindo uma força de trabalho jovem em busca de oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional. Esta faixa apresenta todas as características tradicionais do primeiro contacto com o mundo do trabalho, onde se observa forte mobilidade. As duas faixas até aos 35 anos representam 90% da amostra total.

A frequência de 8,6% para as candidaturas na faixa dos adultos (36–65 anos) mostra uma queda de 57 pontos percentuais (p.p.) relativamente à faixa anterior, ou seja, uma redução muito significativa da mobilidade com a idade. A oferta de trabalho atinge o topo aos 25 anos, cai abruptamente aos 26 anos e torna-se quase insignificante a partir dos 41 anos. Após uma busca intensa de emprego nos primeiros anos, os candidatos praticamente desaparecem da amostra, o que mostra uma grande apetência para uma elevada estabilidade laboral. Parece haver poucas saídas, quer voluntárias, quer por despedimento.

A representação de candidatos com mais de 65 anos é de 0,0%!

Não preencheram o data de nascimento 4.032 candidatos e 2 candidatos tinham menos de 15 anos à data da candidatura, o que representa um erro total de 1,2%.

Tabela/Gráfico 9 | Distribuição dos Candidatos por idade



O gráfico mostra a distribuição percentual por faixa etária e por ano.

A faixa etária mais jovem apresenta uma redução significativa ao longo do tempo, passando de 35%, nos primeiros 3 anos, para cerca de 15% nos 3 últimos; na amostra total representam 24%. Aparentemente, os mais jovens têm adiado a sua entrada no mercado de trabalho, continuando os seus estudos, o que parece uma tendência social positiva.

A faixa dos jovens adultos, ao contrário, sobe de 49% para cerca de 55% nos primeiros 3 anos e depois estabiliza próximo de 75% nos 3 últimos; na amostra total representam 66%.

A faixa dos adulto representa 8,5% da amostra e não varia significativamente ao longo dos 6 anos.

A faixa dos mais de 65 anos é composta por apenas 104 candidatos em 339.239 (0,03%).

O não preenchimento da data de nascimento decresceu entre 3,6% e 0,7% nos 4 primeiros anos, estabilizando depois em 0,5%.

2.3 Análise por género

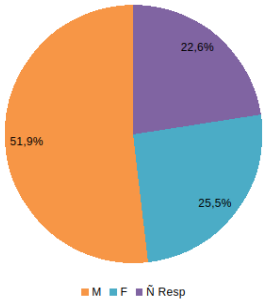
2.3.1 Caracterização da procura (vagas)

Obviamente não existe discriminação por género na procura pelo que, também nesta dimensão, apenas é possível caracterizar a procura.

2.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):

O elevado número de pessoas que não preencheram o campo género pode distorcer a análise

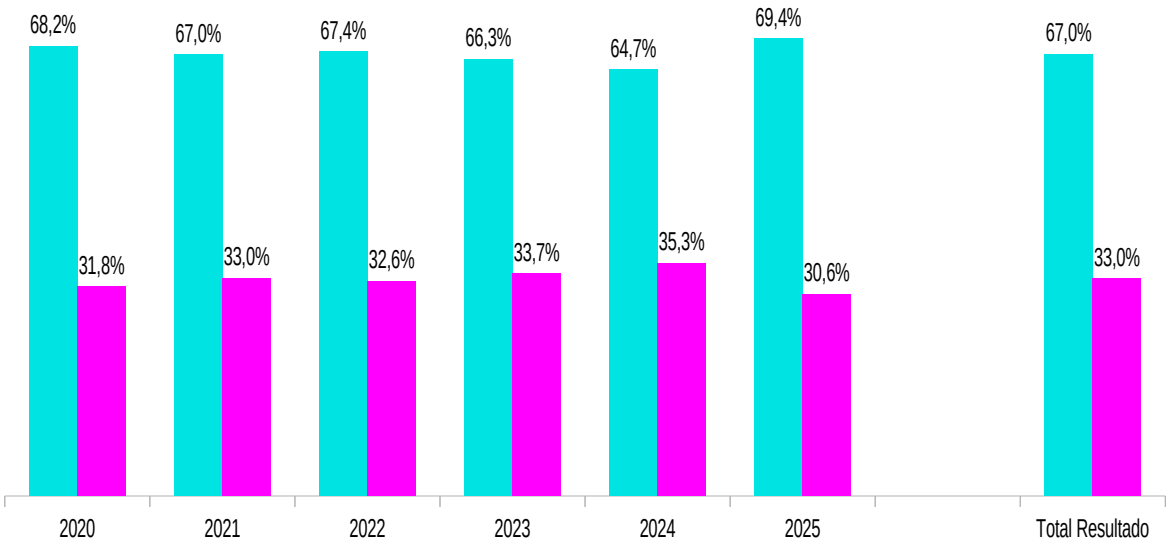
Tabela/Gráfico 10 | Candidatos por género no total da amostra



O gráfico mostra as percentagens de respostas à questão do género, em masculino, feminino e não preencheu.

Do total de candidatos 76.742 não preencheram o género (23%), quase tantos como os candidatos femininos (25,5%). Esta elevada percentagem de erro da amostra pode comprometer a análise.

Tabela/Gráfico 11 | Candidatos por género



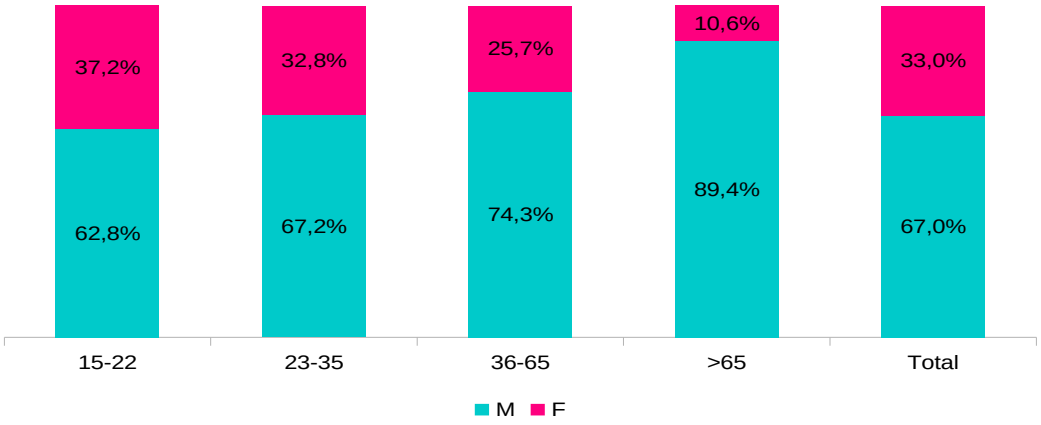
O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição percentual por género e ano e no total da amostra.

A maioria dos candidatos é do sexo masculino, representando 67%, com uma muito ligeira redução entre 2021 e 2024 de 67% para 65%, saltando depois para 69% em 2025.

A participação feminina representa 33% e cresce entre 32%, em 2020, e 35%, em 2024, caindo para 31%, em 2025.

Em termos simples, as candidaturas masculinas representam cerca do dobro das femininas e ⅔ do total, excluindo os que não preencheram o género.

Tabela/Gráfico 12 | Candidatos por idade e género



Este gráfico detalha a distribuição percentual dos candidatos por faixa etária e género. As percentagens representam a participação do género por grupo de idade, eliminando o erro da amostra.

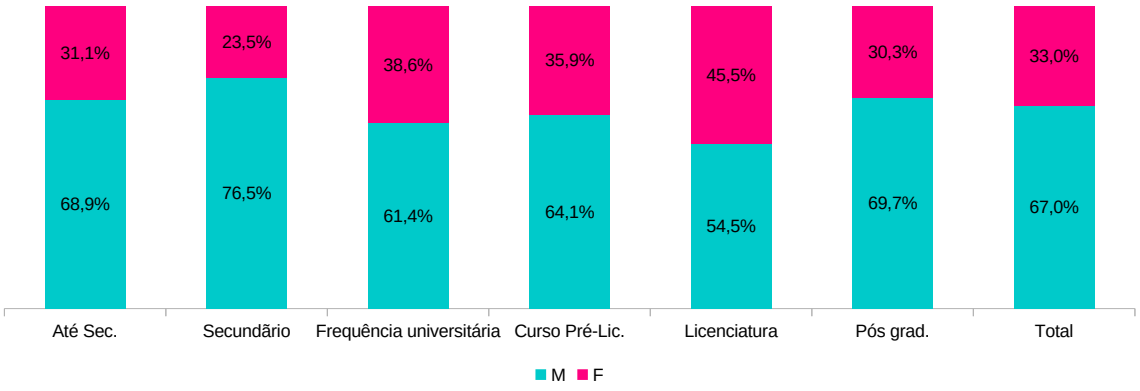
Nota-se uma proporcionalidade inversa do número de mulheres relativamente à idade, o que significa que este género se vai tornando cada vez mais familiarizado com a forma de interacção do *site*.

Apesar da participação feminina mais elevada na faixa mais jovem, a distribuição por géneros ainda é muito desigual, mesmo na faixa mais jovem, com apenas 37% de mulheres contra 63% de homens.

Também aqui se nota como a faixa etária entre 23 e 35 anos (jovens adultos) é absorvente, determinando a média.

2.3.3 Caracterização da oferta por género e formação

Tabela/Gráfico 13 | Candidatos por género e formação



O gráfico mostra a dispersão entre géneros e o total de candidatos por nível de escolaridade. A amostra total foi reduzida a 262.497 observações devido à eliminação dos candidatos que não preencheram o género.

Aqui, como seria de esperar, a percentagem de candidatos femininos cresce com o nível de escolaridade até à licenciatura, onde atinge 45%, estando a distribuição próxima da paridade. Contudo, as pós graduações continuam a ser um domínio essencialmente masculino com apenas 30% de mulheres na amostra.

Curiosamente, é no nível secundário, também o de maior representação na amostra, que se encontra o mínimo da participação feminina, com apenas 23,5%, o que parece indicar que mais mulheres continuam a sua formação sem iniciarem a procura de trabalho, enquanto a conclusão do secundário conduz uma maior percentagem de homens para o mundo laboral, mesmo que continuem os seus estudos, procurando compatibilizar estudos e emprego.

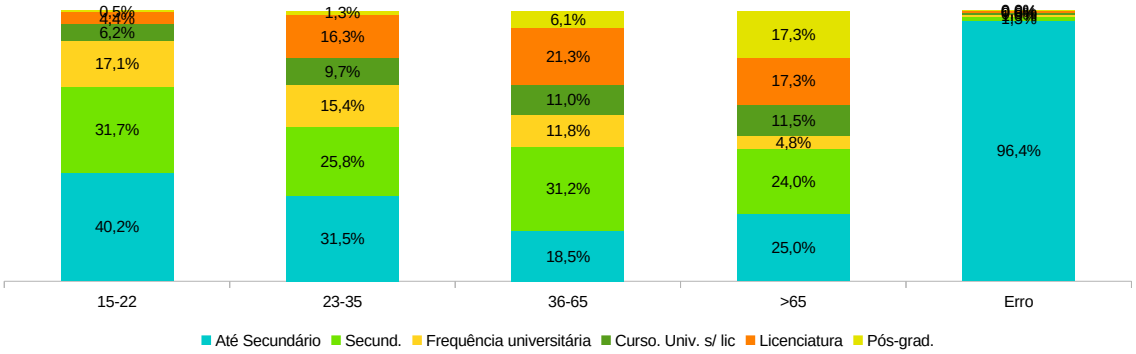
2.4 Análise por nível de escolaridade

Para melhor compreensão do nível de escolaridade, agrupámos os diferentes graus académicos nos seguintes níveis: primário; secundário, agrupando o secundário geral e a formação técnico-profissional; frequência universitária; Cursos pré licenciatura, englobando o ensino Superior Pedagógico e o bacharelato; licenciatura; e a pós-graduação, englobando a pós-graduação profissional, outros cursos de pós-graduação, o mestrado/ MBA e o doutoramento/PhD.

Assumimos que os candidatos que não preencheram o nível de escolaridade, que representam quase 32,7% da amostra, o fizeram por não terem formação completa do secundário ou superior. Duas hipóteses se colocavam: ou prescindíamos de 33% da amostra e ficávamos com um excesso de procura para o nível primário, o que não parece nada credível; ou assumíamos uma categoria “até ao secundário” que incluía os dados não preenchidos. Qualquer das opções distorce a verdade estatística subjacente à amostra, mas pensamos que a inclusão dos não preenchidos tem um efeito mais benigno, por não alterar a análise qualitativa. Os dados não preenchidos absorvem quase totalmente esta categoria, representando 98,2%, o que corrobora a interpretação de que quem não preencheu o campo da escolaridade considerou não ter nenhum nível de formação.

2.4.1 Caracterização da oferta (candidatos)

Tabela/Gráfico 14 | caracterização da oferta por escolaridade e faixa etária



Este gráfico mostra a distribuição dos candidatos por nível de escolaridade e faixa etária.

Com esta distribuição é possível detectar alguns erros nos níveis de formação mais elevados. Há, nomeadamente, 374 candidatos com até 22 anos que afirmam ter pós-graduações e mesmo 1 doutor com 15 anos e 26 com menos de 28 anos. Contudo, os pós-graduados representam apenas 0,5% dos menores de 23 anos.

Não sabemos se o erro está na data de nascimento ou na formação e, embora existisse um critério seguro de eliminação dos registos até uma idade mínima, compatível com os diversos níveis de formação, isso pareceu-nos introduzir demasiada interferência nos dados sem nos garantir que as restantes respostas sobre o nível de escolaridade fossem correctas. O erro possível poderá ter alguma influência no número de doutores, mas não cremos que seja demasiado relevante para os restantes níveis de escolaridade. Assim, com esta nota, vamos aceitar os registos da escolaridade e considerar que o erro está na data de nascimento, prosseguindo com a amostra total, sem correcções, assumindo que os erros no preenchimento da idade não têm relevância para a caracterização da faixa etária.

Entre os candidatos de idades mais jovens (15-22 anos) a maioria (40%) tem nível básico (até ao secundário), 32% o nível secundário, 17% frequência universitária, 6,2% cursos universitários pré-licenciatura e só 4,4% concluiu a licenciatura, o que aponta para uma conclusão dos estudos muito tardia.

Dos 23 aos 35 anos, 31% tem nível básico, 26% o secundário, 15% tem frequência universitária, 10% concluiu cursos pré-licenciatura, só 16% concluiu a licenciatura e 1,3% tem uma pós-graduação.

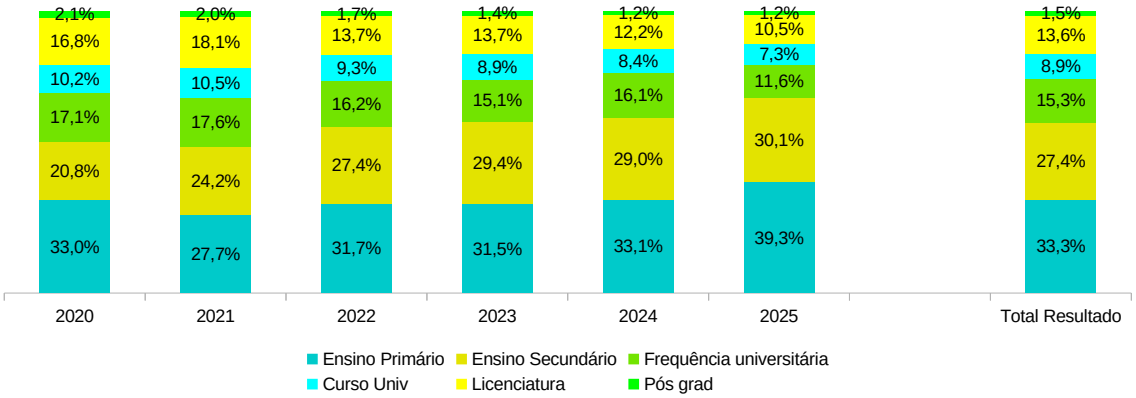
A faixa dos 36-65 anos é a que apresenta a menor percentagem de escolaridade básica, o que pode querer dizer que a formação se prolonga até muito tarde ou que tem regredido, uma vez que as faixas etárias anteriores têm maiores percentagens de formação básica. Nesta faixa, 24% possuem o ensino secundário, 12% frequência universitária, 11% um curso pré-licenciatura, 21% são licenciados e 6% têm uma pós-graduação. Mais de 38% têm cursos de nível universitário concluído e um pouco mais de 50% tem alguma formação superior, o que corrobora a ideia de que a formação se prolonga até idade tardia.

Na faixa acima dos 65 anos, a amostra é demasiado pequena para se tirarem conclusões válidas e apresenta grande dispersão, com 25% no nível básico, 24% no secundário e 35%

com licenciatura ou pós-graduação, com 17,3% para ambas as categorias. Cerca de 11% tem cursos pré-licenciatura concluídos e apenas 5% tem frequência universitária, sem concluir um curso, o que reforça a conclusão de que, ou a formação se prolonga até muito mais tarde ou se tem deteriorado com o tempo, ou ambas.

Na faixa que não preencheu a idade ou que tem menos de 15 anos, 96,4% tem formação primária ou não preencheu a escolaridade.

Tabela/Gráfico 15 | Candidatos por tipo de formação e ano de registo



O gráfico mostra a distribuição pelos vários níveis de formação, por ano e no total da amostra.

O nível menor do que o secundário (incluindo os que não responderam à questão da formação) representa 33,3% no total da amostra, variando por ano entre 27,7%, em 2021, e 39,3%, em 2025. Há um peso crescente deste nível no total da amostra.

O nível secundário representa 27,4%, variando entre 20,8%, em 2020 e 30,1% em 2025. Até ao superior temos 60,7% da amostra, com uma variação sempre crescente entre 51,9%, em 2021, e 69,4%, em 2025.

A frequência universitária representa 15,3% na amostra, variando entre 17,6%, em 2021 e 11,6%, em 2025, mostrando um peso de tendência fortemente decrescente.

Os cursos universitários pré-licenciatura representam 8,9%, caindo de 10,5%, em 2021, para 7,3% em 2025!

Os candidatos com licenciatura representam 13,6% da amostra, caindo aceleradamente de 18,1%, em 2021, para 10,5%, em 2025!

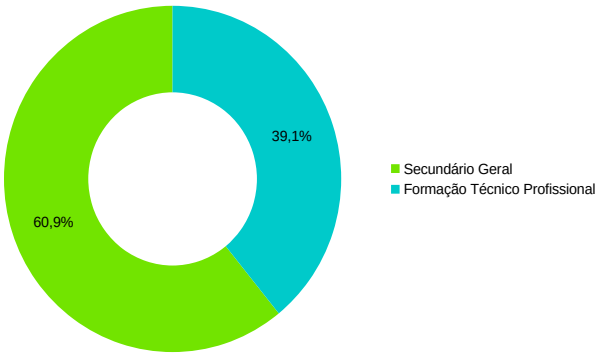
As pós-graduações representam apenas 1,5%, variando entre 2,1%, em 2020 e 1,2% em 2025!

Há pois uma tendência geral de aumento do peso dos candidatos com menor formação, o que pode significar uma maior atractividade da plataforma para os níveis de escolaridade mais baixos ou uma deterioração da formação no país. Cremos que os primeiros usar a plataforma de candidatura foram os que possuíam maior literacia, mas a distribuição foi-se aproximando dos níveis de formação geral na sociedade, com um maior número de

candidatos com formação básica a ganharem competências para utilizar o site e a sentirem-se atraídos para o usar, sendo difícil, com os dados existentes, sustentar a tese de deterioração do ensino.

2.4.2 Caracterização dos candidatos no secundário

Tabela/Gráfico 16 | Candidatos com formação do secundário



O gráfico mostra as percentagens dentro do secundário, com 61% para o secundário geral e 39% para os cursos profissionais, o que, evidentemente, não corresponde à realidade da formação em Angola.

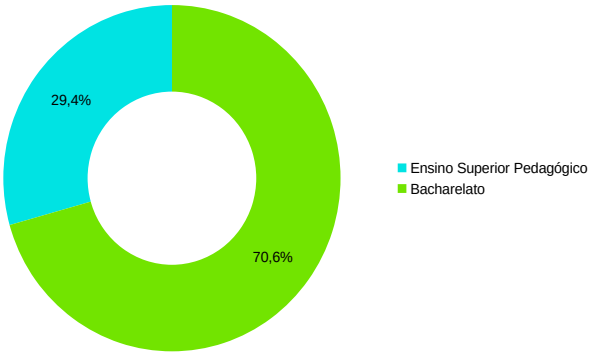
Sabemos que existe aqui uma distorção, parecendo que o nível técnico-profissional inclui pequenos cursos *ad hoc* que não se destinam a conferir qualquer grau de ensino.

Ainda para este nível de formação, mas relativamente às vagas, eliminando os 10 mil registos da vaga extraordinária do 2.º Semestre de 2023, obtemos uma distribuição de 63/37 para o secundário e profissional, respectivamente.

Isto pode significar que, na faixa do ensino médio, há uma procura de cerca de 60% para a formação geral e 40% para a formação profissional, que aparentemente está a ser,pelo menos parcialmente, preenchida por pessoas com cursos profissionais de qualidade inferior ao ensino médio.

2.4.3 Caracterização dos candidatos nos cursos superiores pré-licenciatura

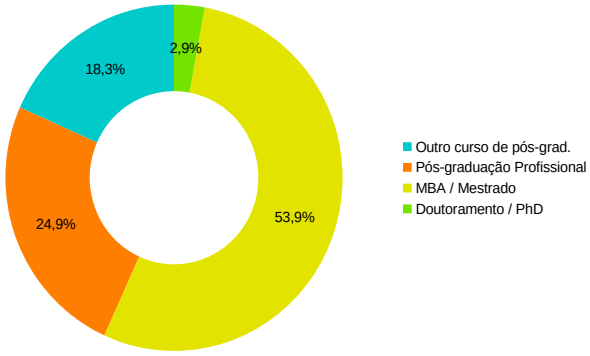
Tabela/Gráfico 17 | Candidatos com formação do secundário



O gráfico mostra as percentagens dentro dos cursos superiores pré-licenciatura, com 71% para o bacharelato e 29% para o ensino pedagógico, o que parece corresponder a uma fraca atractividade da formação pedagógica, apesar da abertura que ela dá para vagas no Estado. A atractividade do emprego no Estado pode estar a reduzir-se.

2.4.4 Caracterização dos candidatos com pós-graduação

Tabela/Gráfico 18 | Candidatos com formação do secundário



O gráfico mostra as percentagens dentro das pós graduações, sendo o mestrado/MBA a preferida com 54% do total, seguida das prós-graduações profissionalizantes com 25% e de outros cursos de pós-graduação, com 18%. O doutoramento é, naturalmente o menos frequente com apenas 3% das pós-graduações.

Parece haver uma clara opção pela continuidade do ensino geral para a pós-graduação geral (mestrado), mas a opção profissionalizante tem já um peso aceitável.

2.4.5 Caracterização da procura (*vagas*)

Tabela/Gráfico 19 | vagas por ano e nível de escolaridade

	Até secund.	Sec. Geral	Sec. Prof.	Freq. univ.	Pedagóg	Bacharel.	Licenciat.	MBA/Mestr.	PG Profissiona	PG outros	Doutor/PhD	Total
2020	282	2392	1238	262	52	255	1701	43	1682	7	2	**7916**
2021	1129	1138	1614	349	41	814	2283	53	59	1	18	**7499**
2022	5204	1547	592	398	29	483	1506	54	49	7	4	**9873**
2023	34	1978	10628	420	55	291	1949	35	8	5	100	**15503**
2024	20	1877	650	775	123	563	1824	43	15	4		**5894**
2025	372	1524	531	284	5113	190	1690	26	17	18	4	**9769**
Total	**7041**	**10456**	**15253**	**2488**	**5413**	**2596**	**10953**	**254**	**1830**	**42**	**128**	**56454**

A tabela mostra o quadro geral de vagas por nível de ensino e por ano e os respectivos totais.

A exiguidade da procura leva a que vagas de quantidades excepcionais tenham um peso determinante na cobertura, distorcendo a análise.

Tabela/Gráfico 20 | vagas por ano e nível de escolaridade excluindo vagas excepcionais

	Até secund.	Sec. Geral	Sec. Prof.	Freq. univ.	Pedagóg	Bacharel.	Licenciat.	MBA/Mestr.	G Profissiona	PG outros	Doutor/PhD	Total
2020	282	2392	1238	262	52	255	1701	43	1682	7	2	**7916**
2021	1129	1138	1614	349	41	814	2283	53	59	1	18	**7499**
2022	5204	1547	592	398	29	483	1506	54	49	7	4	**9873**
2023	34	1978	10628	420	55	291	1949	35	8	5	100	**15503**
2024	20	1877	650	775	123	563	1824	43	15	4		**5894**
2025	372	1524	531	284	5113	190	1690	26	17	18	4	**9769**
Total	**7041**	**10456**	**15253**	**2488**	**5413**	**2596**	**10953**	**254**	**1830**	**42**	**128**	**56454**

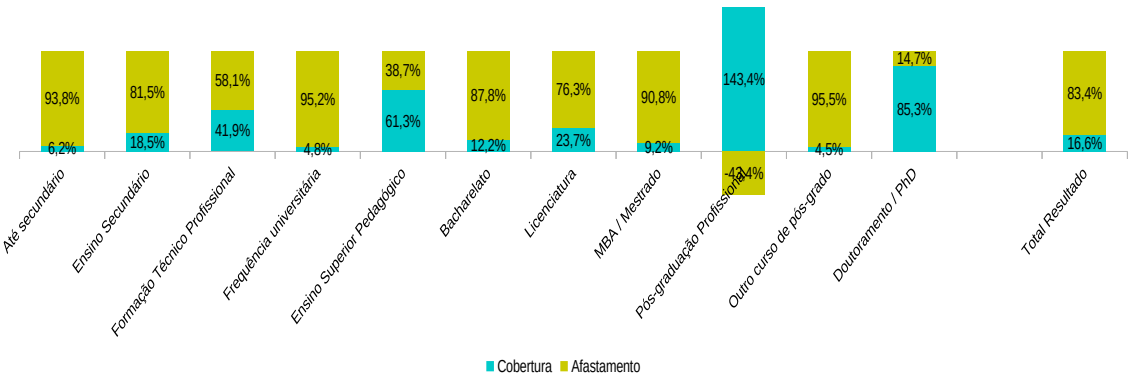
A tabela mostra o quadro geral de vagas por nível de ensino e por ano e os respectivos totais, excluindo as vagas excepcionais, no nível de escolaridade, mas mantendo os totais anuais, ou seja, a soma em linha é inferior ao total na última coluna.

Foram considerados excepcionais e anulados os pedidos de mil ou mais vagas:

Descrição	Vagas	Ano
(CHUBB) INTERNATIONAL GROUP Société	1 650	2020
Office empreendedor	1 000	2020
Freelancer	1 000	2021
DIGITADOR DE FORMULÁRIOS / AUTÔNOMO / HOME OFFICE	5 000	2022
Motoboy	1 000	2023
Operadores de Call Center	10 000	2023
Closer em Teletrabalho – Vendas Consultivas (Francófono)	5 000	2025

2.4.6 Afastamento (*gap*)

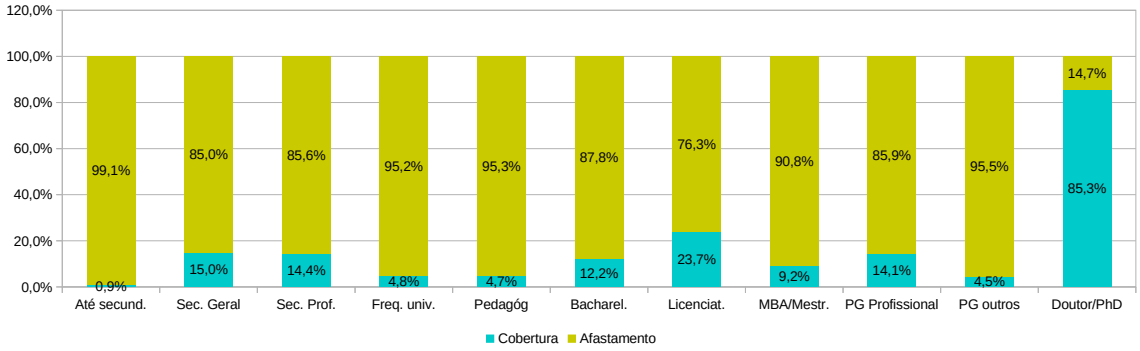
Tabela/Gráfico 21 | Afastamento por escolaridade



O gráfico apresenta a cobertura da oferta (candidatos) pela procura (vagas) para cada nível de escolaridade e para a amostra total e o afastamento (GAP), ou seja, a parte da oferta (percentagem de candidatos) que não é coberta pela disponibilidade de vagas.

A cobertura geral é de 17%; se todas as vagas fossem preenchidas 83% dos candidatos não teriam vaga. Contudo, na pós-graduação profissional temos um afastamento negativo de 43%.

Tabela/Gráfico 22 | Afastamento por escolaridade eliminando as vagas excepcionais



Ao eliminarmos as vagas excepcionais ficamos com uma visão diferente da cobertura e afastamento, que parece mais condicente com as condições gerais de emprego.

O nível de formação de doutoramento é o que apresenta maior cobertura (85%), apesar de serem apenas 128 vagas nos 6 anos. É para um número reduzido de candidatos, mas quem o consegue tem maior empregabilidade.

Seguem-se as licenciaturas com 24% e o nível secundário (geral com 15% e profissional com 14%) e Pós-graduações profissionais também com 14%. Concluir o secundário ou a licenciatura e pós-graduações profissionais são opções com alguma atractividade, apesar dos níveis de cobertura permanecerem extraordinariamente baixos.

Segue-se o bacharelato com 12% e o mestrado com 9%. A opção do mestrado parece só fazer sentido como etapa para o doutoramento.

As cobertura dos níveis de frequência universitária (5%), cursos superior de pedagogia (5%) e outras pós-graduações (4,5%) não parecem aconselháveis.

O nível de até ao secundário completo praticamente não tem procura (vagas) com uma cobertura da oferta (candidatos) de apenas 0,9%.

Portanto, as opções apontam para os níveis de ensino concluídos: doutoramento, licenciamento, bacharelato e secundário, havendo também maior cobertura nas pós-graduações profissionais. A opção pelo curso superior pedagógico tem pouca procura neste site, mas pode dever-se à fraca penetração da plataforma nas escolas e colégios.

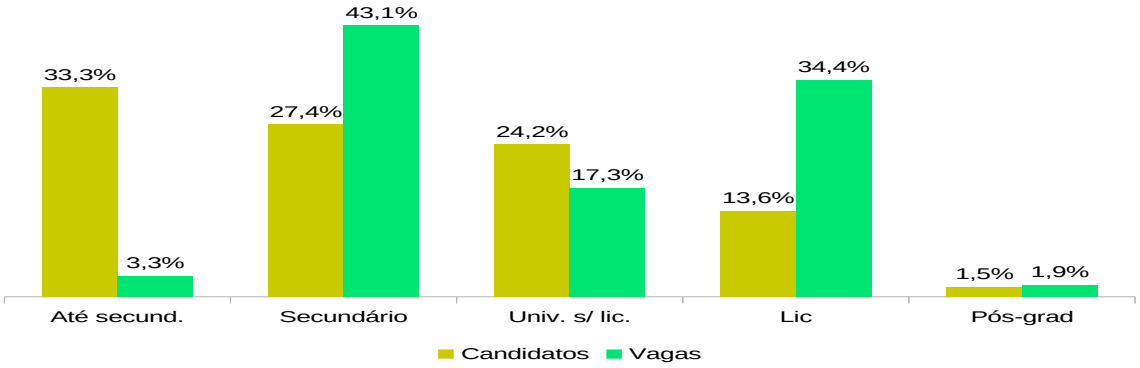
Tabela/Gráfico 23 | cobertura por ano e por nível de ensino

	Até secund.	Sec. Geral	Sec. Prof.	Freq. univ.	Pedagóg	Bacharel.	Licenciat.	MBA/Mestr. 'G	Profissiona	PG outros	Doutor/PhD
2020	2,0%	25,4%	34,1%	3,5%	5,1%	7,4%	23,1%	7,4%	18,2%	5,3%	4,3%
2021	1,1%	18,8%	37,9%	4,6%	4,0%	23,6%	29,5%	10,4%	33,5%	0,7%	72,0%
2022	1,4%	19,8%	11,5%	5,2%	2,3%	15,5%	23,2%	12,2%	24,0%	4,9%	28,6%
2023	0,2%	10,5%	10,8%	5,4%	4,0%	9,0%	27,5%	9,0%	4,3%	3,3%	625,0%
2024	0,1%	12,8%	7,2%	5,9%	5,6%	12,1%	18,3%	9,7%	5,5%	2,0%	0,0%
2025	1,3%	11,6%	6,2%	3,4%	5,9%	5,7%	22,3%	6,6%	6,5%	10,5%	14,8%
Total	**0,9%**	**15,0%**	**14,4%**	**4,8%**	**4,7%**	**12,2%**	**23,7%**	**9,2%**	**14,1%**	**4,5%**	**85,3%**

A tabela mostra a cobertura da oferta (candidatos) pela procura (vagas) para cada nível de emprego e por ano. O aumento das candidaturas gerou uma redução tendencial da cobertura nos últimos 2 anos.

2.4.7 Caracterização da oferta e da Procura

Tabela/Gráfico 24 | Caracterização da Oferta e procura por grau de escolaridade na amostra total sem vagas excepcionais



O gráfico mostra a percentagem da oferta e procura por grau de escolaridade.

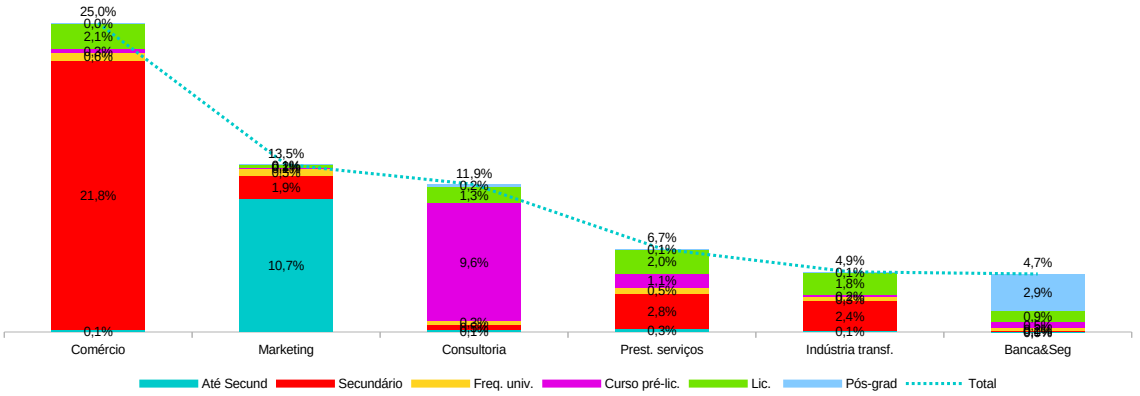
A oferta (candidatos) é decrescente em relação ao nível de ensino. Na formação básica e secundária temos 60,7% dos candidatos, 84,9% antes da licenciatura, 98,5% incluindo a licenciatura e 1,5% com pós-graduações.

As vagas são irregulares. Apenas 3,3% para o nível de formação até à conclusão do secundário e 1,9% nas pós-graduações. Entre estes níveis temos 94,8% das vagas com uma dispersão em U, concentrando-se as maiores frequências para na conclusão do secundário (43,1%) e licenciaturas (34,4%). Apesar disso o nível universitário sem licenciatura absorve 17,3% das vagas.

2.5 Análise por área funcional

2.5.1 Caracterização da procura (vagas)

Tabela/Gráfico 25 | Vagas por actividade

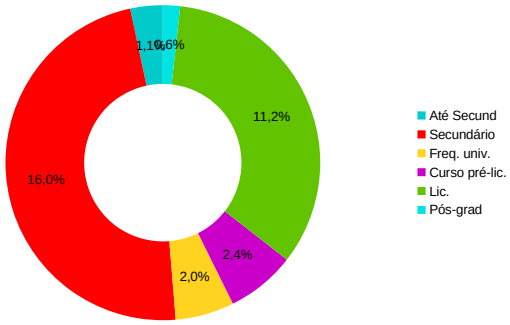


O gráfico mostra as frequências das vagas por sector de actividade e nível de formação dos 6 sectores mais relevantes.

Sem eliminar os pedidos extraordinários (1.000 ou mais vagas) a hierarquia dos sectores é apresentada por ordem decrescente da esquerda para a direita.

No comércio são claramente dominantes as vagas para o ensino secundário (21% do total de vagas); no Marketing é dominante o nível mais básico com 11% do total de vagas; na consultoria os cursos pré-licenciatura; na prestação de serviços gerais e indústria transformadora dominam o ensino secundário e licenciatura e na banca e seguros a pós graduação. Parece que cada um se move no seu próprio território, com excepção da prestação geral de serviços, indústria e o conjunto dos restantes sectores onde predominam as vagas para o secundário e licenciatura.

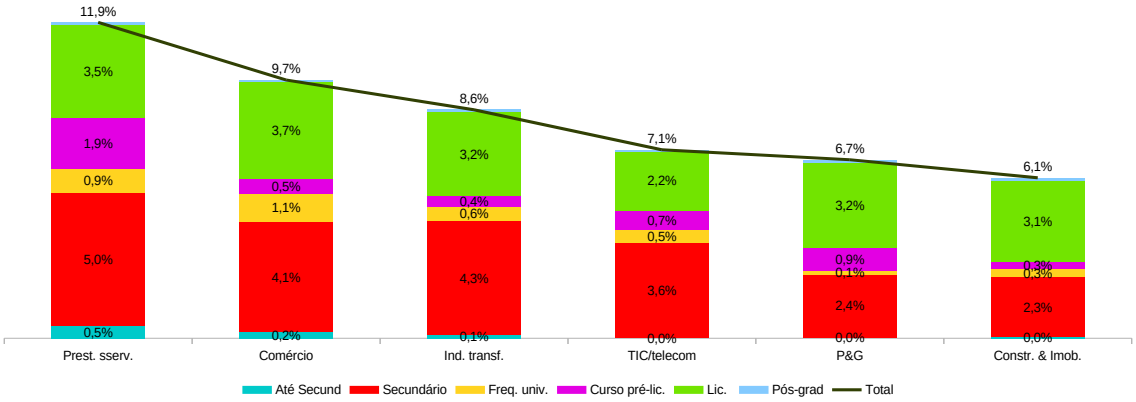
Tabela/Gráfico 26 | Grau de escolaridade para os outros sectores



O gráfico mostra a distribuição por nível de escolaridade para os restantes sectores.

A soma de todos os restantes sectores representa 33,3% das vagas, com predomínio também para o secundário com 16% e a licenciatura 11% do total de vagas.

Tabela/Gráfico 27 | Vagas por actividade sem pedidos excepcionais



O gráfico mostra as frequências no total das vagas por sector de actividade e nível de formação dos 6 sectores mais relevantes, eliminando os pedidos extraordinários (1.000 ou mais vagas).

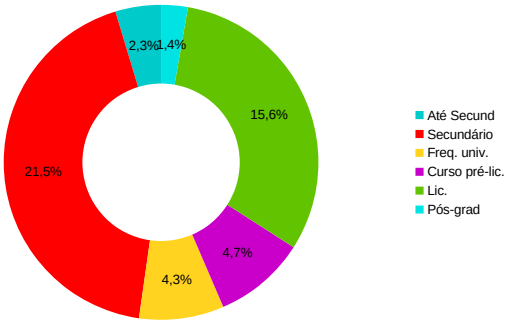
A eliminação dos 7 pedidos extraordinários reduz o universo das vagas de 56.454 para 31.804 vagas, quase 44%. A utilidade desta redução é a possibilidade de análise das frequências na generalidade dos pedidos (15.409 em 15.416), permitindo uma maior

proximidade da procura geral na sociedade, ou pelo menos, nesta faixa mais sofisticada de emprregos.

A hierarquia dos sectores é apresentada por ordem decrescente da esquerda para a direita e mostra que o peso dos sectores se torna muito mais próximo. Os sectores de marketing, consultoria e banca são substituídos pelas telecom, petróleo e gás e construção e imobiliário.

A preferência por nível de ensino também se torna homogénea com prevalência para o secundário e a licenciatura. Se houver que optar por um grau de formação que seja o secundário ou a licenciatura, mas toda a frequência de nível superior tem também alguma procura pelas empresas: cursos pré-licenciatura e até a simples frequência universitária.

Tabela/Gráfico 28 | Outros sectores sem pedidos extraordinários (1.000 ou mais vagas)



O gráfico mostra as percentagens no total das vagas para os diferentes níveis de escolaridade para o conjunto dos outros sectores sem pedidos extraordinários..

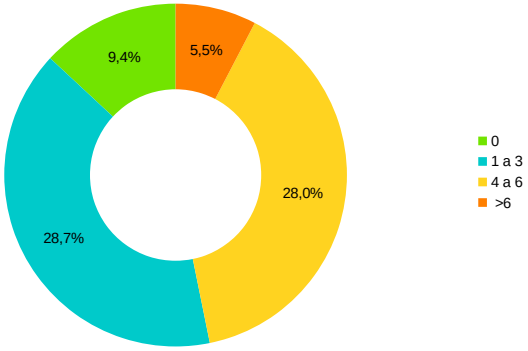
A soma de todos os restantes sectores representa agora 49,8% das vagas, com predomínio também para o secundário com 21% e a licenciatura 16%, seguidas dos cursos pré-licenciatura (5%) e frequência universitária com 4% do total de vagas.

Parece ser esta a distribuição mais típica.

2.6 Análise por experiência profissional

2.6.1 Afastamento (*gap*)

Tabela/Gráfico 29 | Cobertura total da oferta (candidatos) pela procura (vagas)



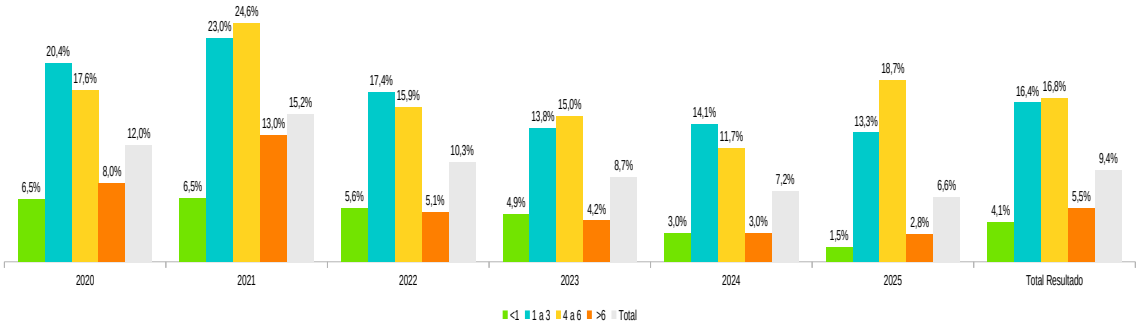
O gráfico mostra a cobertura para os diferentes graus de escolaridade ne experiência profissional.

Considerámos as resposta em branco para o campo experiência laboral como sendo menos de 1 ano de experiência.

Para o total do inquérito a cobertura geral das oferta (candidatos) pela procura é de 16,6%, com 9,4% para menor do que 1 ano, 28,7% para a experiência de 1-3 anos, 28,0 para de 4-6 anos e 5,5% para experiência maior do que 6 anos.

As empresas não são demasiado exigentes, mas procuram níveis de experiência entre 1 e 6 anos.

Tabela/Gráfico 30 | Cobertura por experiência profissional excluindo os pedidos extraordinários



O gráfico mostra a cobertura para os diferentes graus de escolaridade e por ano.

Como temos feito, apresentamos uma análise mais detalhada depois de excluídos os pedidos extraordinários de 1,000 ou mais vagas, por estes representarem apenas 0,04% dos pedidos de preenchimento de vagas, mas 44% das vagas.

O gráfico apresenta a cobertura da oferta (candidatos) pela procura (vagas), excluindo os pedidos extraordinários, para os vários níveis de experiência.

Os maiores níveis de cobertura situam-se entre 1 e 6 anos, com cobertura no total da amostra de cerca de 16-17% e, com a cobertura dos restantes níveis (menos de 1 ano e mais de 6 anos a rondarem os 4-5%.

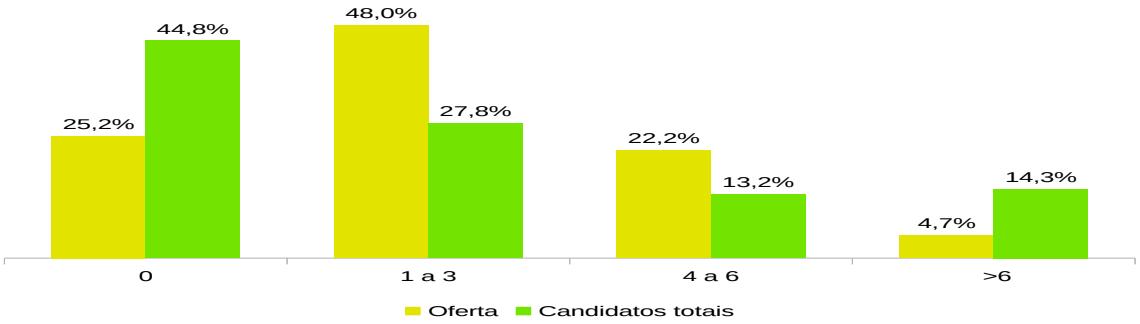
A evolução da cobertura apresenta uma trajectória com uma subida da cobertura total (barra cinzenta) de 2020 para 2021 (de 12% para 15%) seguida de uma queda para 6,6%, em 2025. A única excepção é a experiência de 4-6 anos que sobe de 12% para 19% entre 2024 e 2025.

A maior utilização da plataforma pelos candidatos, sem que se observe um aumento significativo do número de vagas tem contribuído para esta redução da cobertura.

Ter mais de 1 ano de experiência é claramente uma vantagem, mas as empresas não são exigentes para experiência profissional superior a 6 anos. Contudo, cremos que maior experiência profissional é sempre uma vantagem.

2.6.2 Caracterização da procura e oferta por experiência laboral

Tabela/Gráfico 31 | Procura e oferta por experiência laboral



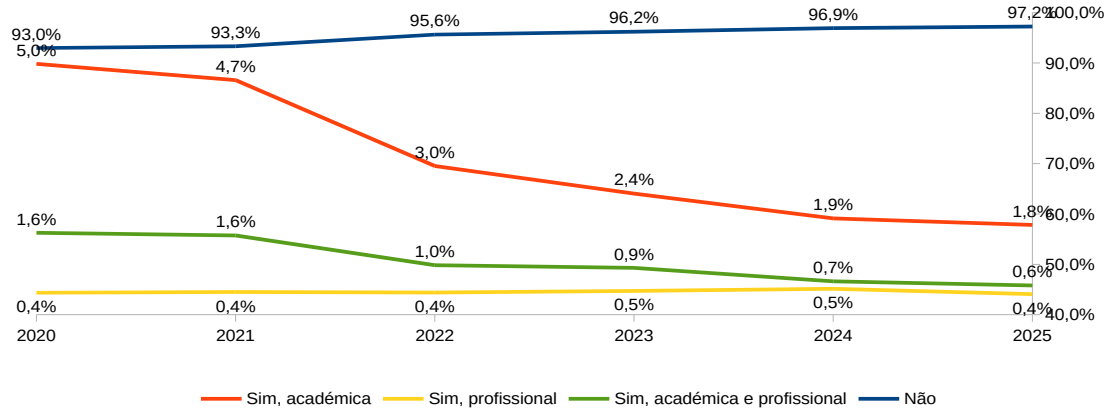
O gráfico apresenta a distribuição da oferta e da procura por experiência laboral em percentagem da amostra total.

A oferta (candidatos) é decrescente relativamente à experiência até aos 6 anos, subindo muito ligeiramente na faixa de mais de 6 anos de experiência relativamente à de 3-6 anos.

Na procura, temos o pico nos 1–3 anos de experiência (48%), mostrando que as empresas se procuram adaptar às características da oferta (candidatos), privilegiando outros atributos que não a experiência profissional. Para os restantes níveis, a procura também é inversamente proporcional à experiência.

2.6.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro

Tabela/Gráfico 32 | oferta por experiência escolar ou profissional no estrangeiro



O gráfico mostra a distribuição percentual por ano dos candidatos por experiência profissional ou escolar no exterior do país. A escala do "não" é diferente da das restantes categorias para o gráfico poder ter leitura.

A falta de experiência no exterior aumenta como tempo.

A principal determinante da variação é a experiência académica no exterior que decresce de 5% para 2% (35,8% do valor inicial); a experiência mista, académica e profissional, decresce de 1,6 para 0,6% (também -35,7% face ao valor inicial, mas com menos peso no

total); a experiência profissional aumenta de 0,4% para 0,5% até 2024, mas regressa aos 0,4%, em 2025.

A experiência no estrangeiro é residual para todas as categorias.

Do ponto de vista da procura (vagas) não existem dados sobre a exigência de experiência no exterior.

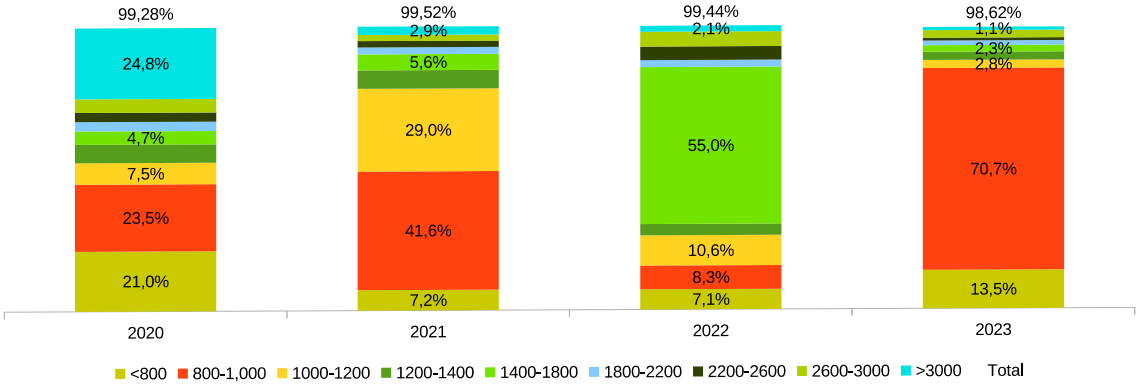
2.7 Análise por faixa salarial

2.7.1 Afastamento (*gap*)

Para as categorias da faixa salarial não é possível tirar conclusões sobre o afastamento porque desta vez não temos dados da oferta (salário pretendido pelo candidato).

2.7.2 Caracterização da procura

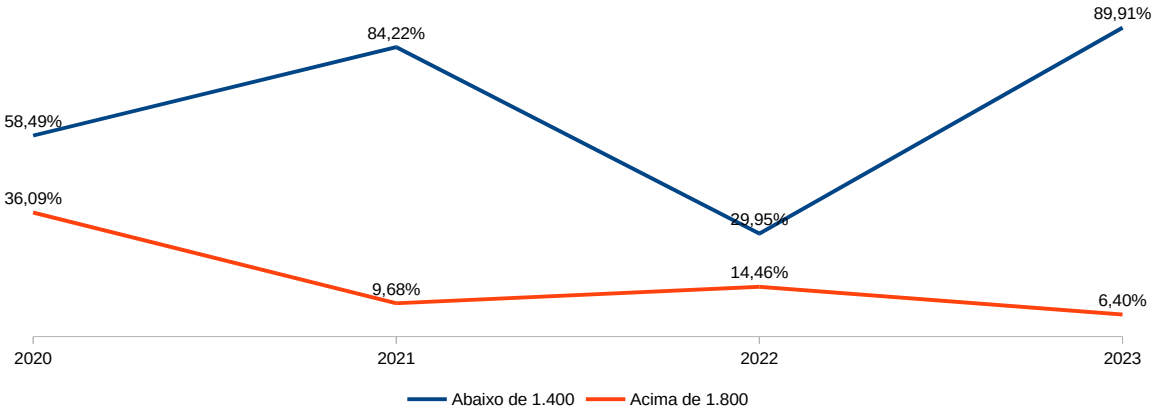
Tabela/Gráfico 33 | Vagas por faixa salarial (valores em Euros)



O gráfico apresenta as percentagens mais significativas por faixa salarial e ano, correspondendo a percentagem apresentada no topo ao total de vagas com salários em Euros.

Até 2023 a informação é maioritariamente apresentada em Euros e é muito irregular, apesar da faixa entre 800-1.000 Eur, ser quase sempre dominante, excepto em 2022, onde a faixa mais representativa é a de 1.400-1.800 Eur. Embora, naturalmente, o número de vagas se concentre nas faixas salariais mais baixas, em 2020 a maior percentagem situa-se na faixa mais elevada e, em 2022, na faixa de 1.400-1.800 Eur.

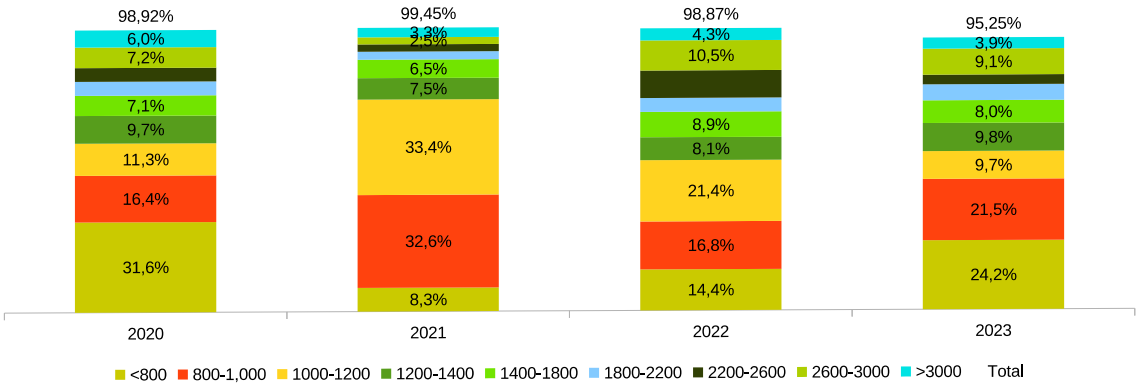
Tabela/Gráfico 34 | Vagas por faixa salarial



O gráfico apresenta as percentagens acima de abaixo da faixa verde clara (1.400-1.800 Euros).

Se nos situarmos nessa faixa, que se situa na parte central das categorias apesar de não ser uma mediana, observamos que as soma das vagas abaixo e acima dela são muito irregulares, parecendo não obedecer a nenhum padrão, devido ao peso dos pedidos extraordinários (1.000 vagas ou mais por pedido).

Tabela/Gráfico 35 | Vagas por faixa salarial excluindo pedidos extraordinários (valores em Euros)



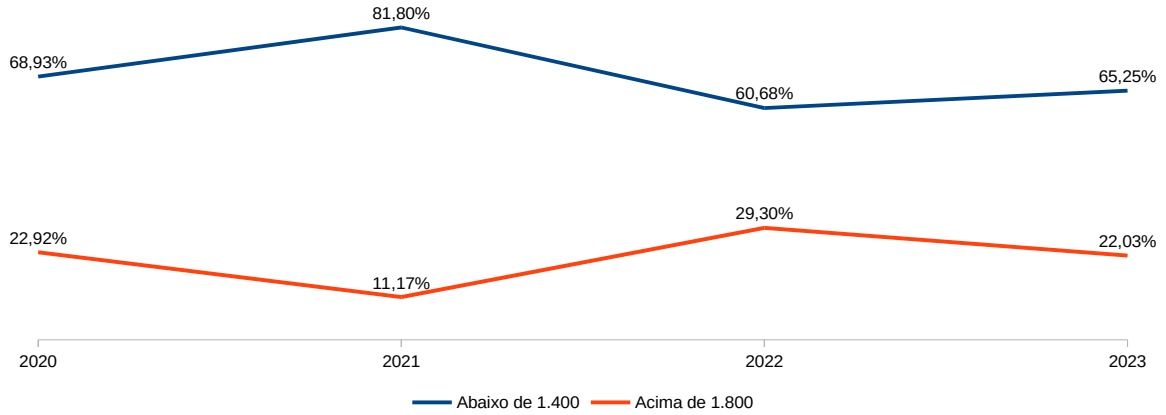
O gráfico apresenta as percentagens mais significativas por faixa salarial e ano, correspondendo a percentagem apresentada no topo ao total de vagas com salários em Euros, excluindo os pedidos extraordinários.

Eliminando os pedidos extraordinários obtemos uma distribuição, mais homegénea, mas, ainda assim, irregular.

Até 2023 a informação é maioritariamente apresentada em Euros. Eliminando os pedidos extraordinários, todos em Euros, naturalmente a percentagem das vagas nesta moeda diminui, variando entre 98,9% e 99,5 nos 3 primeiros anos, mas baixando para 95,3, em 2023, ainda assim suficientemente representativa.

A representação das 3 primeiras faixas varia bastante de ano para ano, sem padrão bem definido.

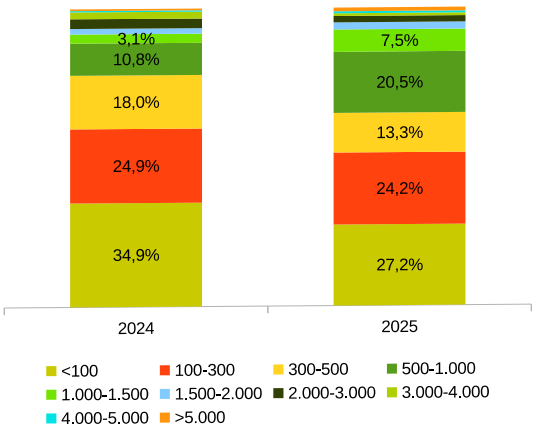
Tabela/Gráfico 36 | Vagas por faixa salarial (valores em milhares de Kwanzas) eliminando os pedidos extraordinários



O gráfico apresenta as percentagens acima de abaixo da faixa verde clara (1.400-1.800 Euros) excluindo os pedidos extraordinários.

Apesar da irregularidade por faixa, os totais até à faixa indicada, são bastante mais regulares, entre 61% e 69%, para a percentagem abaixo de 1.400 Eur e entre 22% e 29% para a percentagem acima de 1.800 Eur, com excepção de 2021 com 82% e 11%, respectivamente.

Tabela/Gráfico 37 | Vagas por faixa salarial excluindo pedidos extraordinários (valores em milhares de Kwanzas)



O gráfico apresenta as percentagens mais significativas por faixa salarial em Kwanzas nos anos de 2024 e 2025, excluindo os pedidos extraordinários.

Quando os salários são apresentados em Kwanzas, a sua distribuição torna-se mais coerente, com apenas 2 reduções de algum significado, nas faixa até 100 mil Kwanzas (de 34,9% para 27,2%) e 300 a 500 mil Kwanzas (de 18,0% para 13,3%), por contrapartida do crescimento das faixas de 500 mil a um milhão de Kwanzas (de 10,8% para 20,5%) e de 1 milhão a 1 milhão e 500 mil (de 3,1% para 7,5%).

Até à faixa central (não é mediana) de um milhão a um milhão e quinhentos mil Kwanzas, temos 88,5%, em 2024, e 85,2%, em 2025; acima dela 8,4%, em 2024, e 7,4%, em 2025, uma distribuição bastante mais homogénea do que tínhamos para os valores em Euros e concentrada nas frequências nas faixas salariais mais baixas.

Provavelmente a conversão salarial para Euros nos anos anteriores tenha confundido as empresas, o que tem um lado positivo. Pelo menos os salários são fixados na moeda nacional e não em moeda externa.

Tabela/Gráfico 38 | Análise estatística da amostra em Kwanzas sem pedidos extraordinários

	2024	2025
Média	305 820	284 100
Mediana	259 725	241 450
Desvio padrã	143 351	183 140
Coeficiente d	46,87%	64,46%

A tabelas mostra alguns indicadores salariais da série considerando alguns pressupostos, um pouco abusivos.

Multiplicámos o numero de vagas pelo valor médio das faixas salariais respectivas, excepto para a primeira, onde considerámos 100 mil Kwanzas e a última, onde considerámos 5 milhões de Kwanzas.

Com estes pressupostos obtemos um salário médio de 306 mil Kz em 2024 e 284 mil em 2025 (note-se que o tipo de vagas é diferente nos 2 anos).

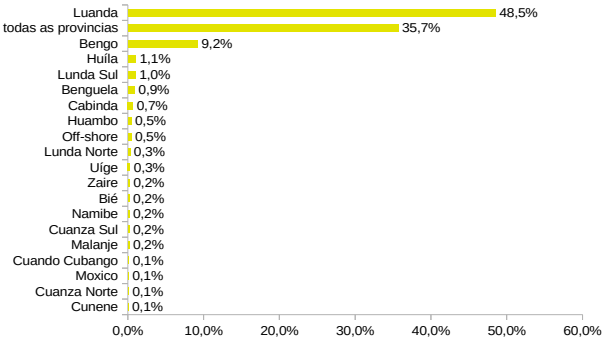
A mediana dos salários situa-se em cerca de 260 e 240 mil Kwanzas nos 2 anos.

A dispersão é muito elevada, com o respectivo coeficiente a atingir quase 50% em 2024 quase 65% em 2025.

2.8 Análise por Província

2.8.1 Caracterização da procura de trabalho (vagas)

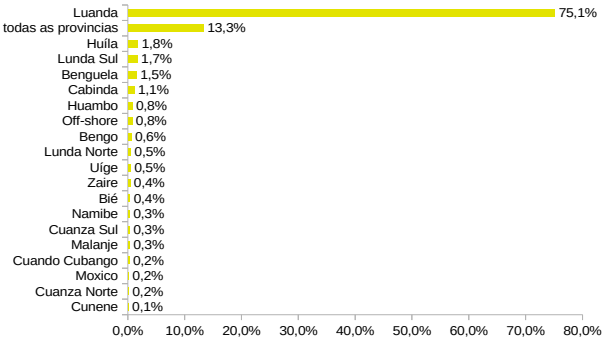
Tabela/Gráfico 39 | Peso das vagas por província



O gráfico mostra o peso das vagas por província.

Luanda concentra 48,5% das vagas, seguida de "todas as províncias" com 35,7% devido aos pedidos extraordinários, muito centrados em teletrabalho, onde a província é indiferente, e Bengo com 9,2%. As restantes províncias somadas representam apenas 6,6%.

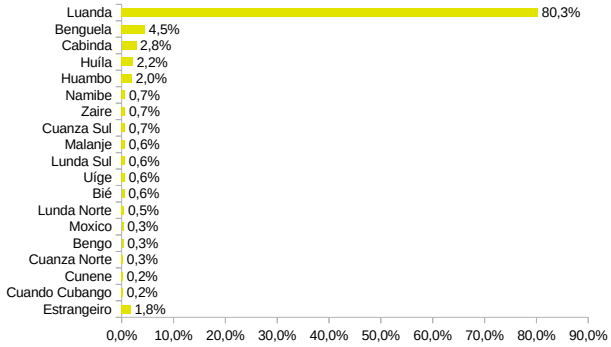
Tabela/Gráfico 40 | Peso das vagas por província excluindo os pedidos extraordinários



O gráfico mostra o peso das vagas por província, excluindo os pedidos extraordinários de 1.000 ou mais vagas.

Luanda concentra agora 75,1% das vagas, seguida de "todas as províncias" com 13,3% e as restantes províncias somadas representam apenas 11,5%, com a Huila, Lunda Sul, Benguela e Cabinda, todas com mais de 1%, a totalizarem 6,1% e as outras 14, incluindo a "província" *off-shore*, apenas 5,4%.

Tabela/Gráfico 41 | Peso da oferta (candidatos) por província



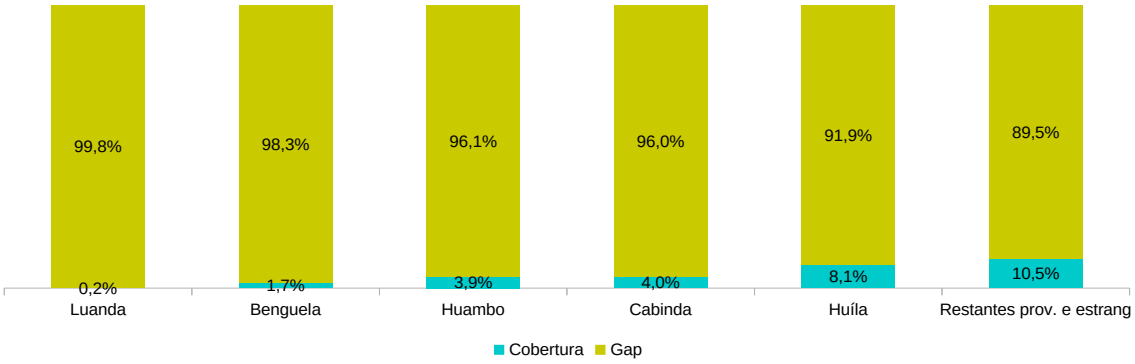
O gráfico mostra o peso da oferta (candidatos) por província no total.

Foram excluídos 4.269 registos, dos quais 490 respostas de candidatos que dizem ser de "todas as províncias" e 3.779 sem preenchimento da província.

A província de Luanda domina com 80,3% dos candidatos, seguida de Benguela, Cabinda, Huíla, Huambo e dos estrangeiros. As restantes 13 províncias totalizam apenas 6,4%, nenhuma delas acima de 0,7%. O site atrai mais estrangeiros do que nacionais das províncias com menor desenvolvimento, o que mostra o alheamento de grande parte das províncias relativamente a plataformas mais sofisticadas de emprego!

2.8.2 Afastamento por província

Tabela/Gráfico 42 | Afastamento entre a procura e oferta na amostra total por província



O gráfico mostra a cobertura e o afastamento (percentagem de candidatos não coberta pelas vagas) por província, excluindo os candidatos o erro.

Como seria de esperar a cobertura é inversamente proporcional ao número de candidatos, embora nas posições relativas do Huambo, Cabinda e Huíla, o número de vagas seja também relevante.

3 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL – JOBARTIS

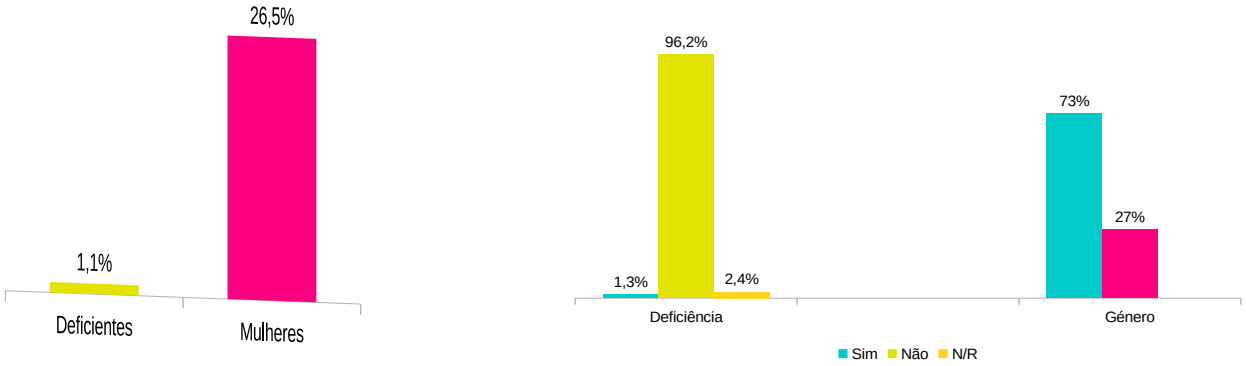
3.1 Caracterização da amostra das empresas

3.1.1 Dimensão

Neste inquérito temos apenas 25 respondentes, dos quais 3 micro-empresas, 13 empresas pequenas, 2 médias, 2 grandes e 5 não definidas. Não temos validade estatística para as respostas pelo que a análise que se segue deve ser lida com muita precaução. Com esta dimensão da amostra não faz sentido apresentar resultados por tipo de empresa.

3.1.2 Diversidade

Tabela/Gráfico 43 | Diversidade nas empresas e candidatos



Os gráficos mostram as percentagens de mulheres e deficientes nas empresas e entre os candidatos.

As respostas a estas perguntas parecem ter sido, em alguns casos, mal percebidas, tendo sido eliminadas as respostas a ambas as perguntas em duas empresas que reportaram um número total de deficientes e mulheres superior ao total de efectivos das empresas.

No caso dos candidatos, alguma respostas referiam deficiências menores ou de fácil correcção como usar óculos ou ter um coxear ligeiro que foram consideradas como não tendo deficiência.

Apurou-se a percentagem de deficientes dividindo o número total de deficientes pelo número de efectivos em final de Dezembro, excluindo essas duas empresas.

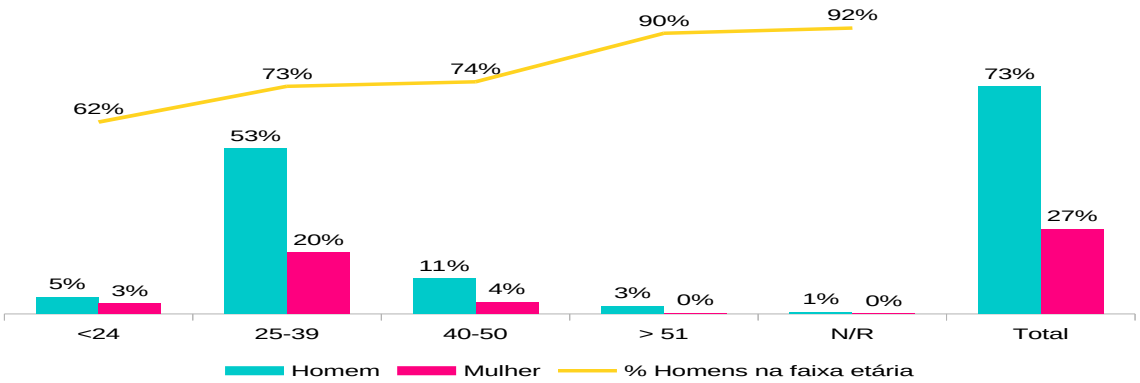
Para a percentagem de mulheres, uma vez que não houve distinção entre “não responde” e 0 mulheres, consideraram-se apenas as empresas que responderam positivamente à questão.

Curiosamente, o número de deficientes e mulheres é muito semelhante nas respostas das empresas e dos candidatos: cerca de 1% de portadores de deficiência e 27% de mulheres, o que parece querer dizer que a diversidade está mais dependente dos candidatos do que das empresas.

3.1.3 Caracterização da amostra dos candidatos

Neste inquérito temos uma amostra bastante representativa de 1.781 candidatos. 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 24 anos denominou-se jovens, de 25 a 40 anos, jovens adultos, a dos 40 aos 50 anos, adultos, e a dos de mais de 50 anos, seniores. Note-se que não há coerência nas faixas salariais entre as bases de dados de candidatos para o preenchimento de vagas e dos que responderam aos inquéritos.

Tabela/Gráfico 44 | Candidatos por idade e género

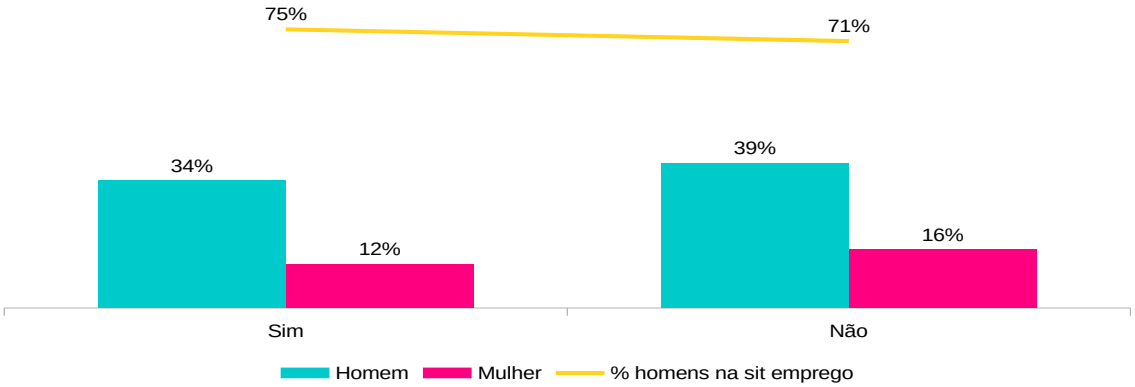


Neste gráfico apresentam-se, nas colunas, as percentagens de cada binómio idade/género no total da amostra e, em linha, a percentagem de homens em cada faixa etária. A faixa etária mais representativa é a dos adultos jovens (25-39 anos) com 73% dos candidatos, dos quais 53% do total são homens e 20% do total são mulheres, com uma prevalência do género masculino de 73%. Segue-se a faixa etária dos adultos com 15%, dos quais 11% de homens e 4% de mulheres e uma prevalência de 74% do género masculino.

A distribuição total da amostra é de 73% para os homens e 27% para as mulheres, resultante em grande parte da composição das duas faixas etárias referidas, que têm ambas, sensivelmente esta distribuição.

Nas restantes faixas etárias e entre os não-respondentess (N/R), que apenas representam 12% dos candidatos, a proporção é de 70% para os homens e 30% para as mulheres. Contudo, na faixa mais jovem a proporção de homens é significativamente mais baixa (62%), enquanto na mais idosa é de 90%. Entre os 12 candidatos que não preencheram a idade, 11 são homens.

Tabela/Gráfico 45 | Candidatos por situação face ao emprego por género



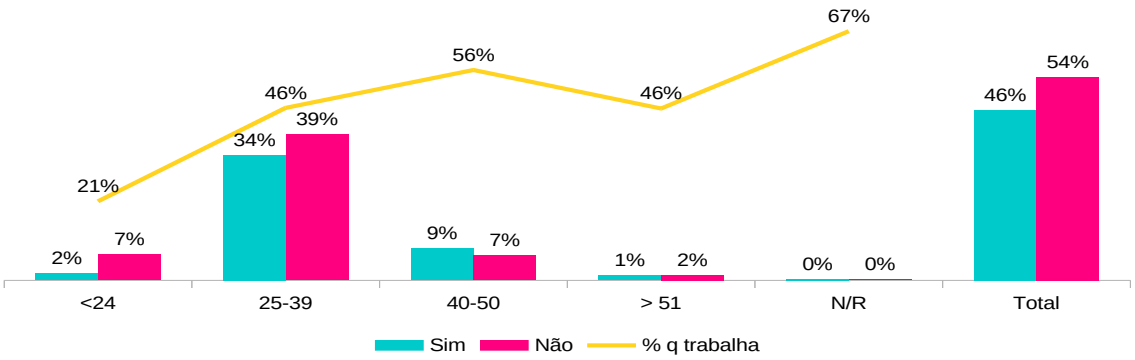
Neste gráfico, as colunas mostram as percentagens no total da amostra do binómio, situação face ao emprego e género; na linha a percentagem de homens na situação face ao emprego.

Todos os inquiridos responderam à pergunta sobre a sua situação face ao trabalho.

Na amostra 46% estão empregados, dos quais 34% são homens e 12% mulheres, e estão desempregados 54%, dos quais 39% são homens e 16% mulheres. A proporção homens/mulheres é de 75/25 entre os empregados e de 71/29 entre os desempregados.

Na amostra existem um pouco mais de desempregados e a percentagem de mulheres desempregadas é um pouco superior à das empregadas, mas sem diferenças significativas.

Tabela/Gráfico 46 | Candidatos por situação face ao emprego por idade



Neste gráfico apresentam-se, nas colunas, as percentagens no total da amostra do binómio faixa etária e situação face ao emprego; na linha a percentagem de candidatos que trabalham na faixa etária.

O dado mais interessante é o que é apresentado na linha. Entre os jovens o número de candidatos é pequeno (9% da amostra) e o desemprego grande (quase 80%), depois melhora para a média geral (46/54) e alcança o pico de emprego entre os 40 e 50 anos, com uma relação 56/44 entre emprego e desemprego, voltando depois aos 46/54. Entre os que não responderam à questão sobre a faixa etária o nível de emprego é elevado (67%).

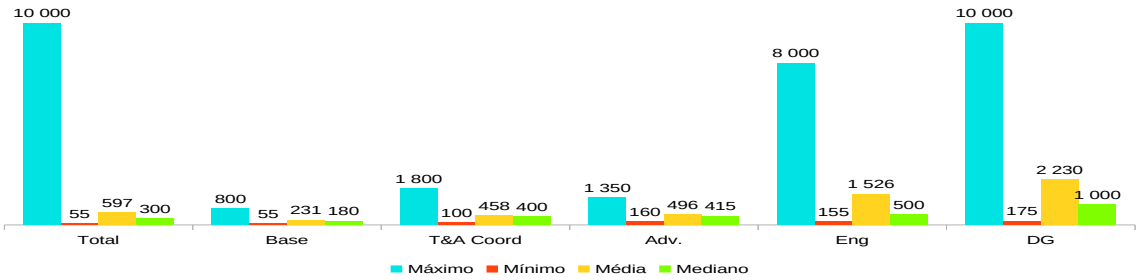
Note-se que um site de emprego atrai naturalmente maior interesse dos desempregados, não constituindo estas percentagens qualquer aproximação ao desemprego na economia.

3.2 Política salarial das empresas

3.2.1 Dispersão salarial total

Nesta dimensão (salários), 8 das 25 empresas não apresentaram dados e 1 apresentou dados que aparentam ser do número de trabalhadores por função e tiveram de ser descartados, restando, portanto, uma amostra de apenas 16 empresas.

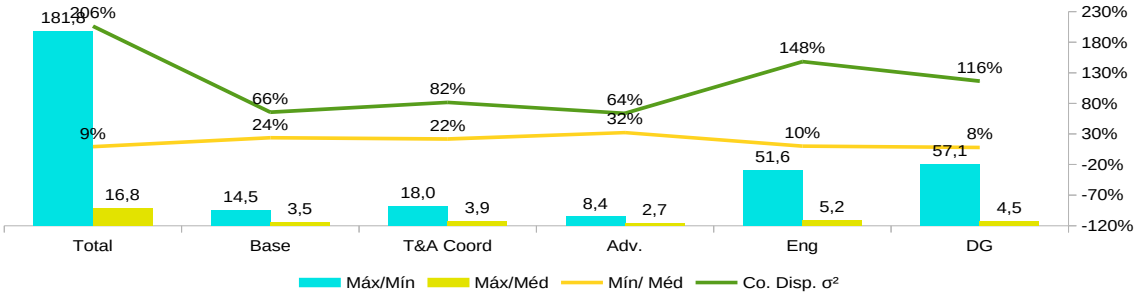
Tabela/Gráfico 47 | Variação salarial por agregados (valores em milhares de Kwanzas)



Neste gráfico é apresentada a dispersão salarial em valores absolutos, mostrando os salários máximo, mínimo, médio e a mediana (valor central) agrupados por tipo de trabalhador: trabalhadores de base, técnicos e administrativos coordenadores, advogados, engenheiros e directores gerais. Este tipo de gráfico mantém esta estrutura em todas as secções seguintes.

Os grupos estão ordenados da esquerda para a direita, pelo valor crescente do salário mediano que é de 180 mil Kwanzas para os trabalhadores de base, 400 mil para os coordenadores (mais do dobro), 415 mil para os advogados, apresentando apenas uma ligeira variação face ao grupo antecedente, 500 mil para os engenheiros, que têm bastante melhor remuneração do que os advogados, e 1 milhão para os directores gerais, exactamente o dobro dos engenheiros. As variações mostram uma marcada diferenciação das remunerações. A média dos salários situa-se um pouco acima da mediana devido ao peso dos salários mais elevados numa amostra onde os salários não são ponderados pelas quantidades de trabalhadores em cada função. Não se trata aqui do salário médio, mas sim da média dos salários das diferentes funções.

Tabela/Gráfico 48 | Dispersão salarial por agregados



Este gráfico mostra quantas vezes o salário maior representa face ao menor e à média, a percentagem do salário menor face à média e o coeficiente de dispersão. Um coeficiente de dispersão até 15% mostra uma baixa variação; entre 15% a 30% uma variação média e mais

de 30% uma alta variação. Este tipo de gráfico mantém esta estrutura em todas as secções seguintes.

Em total, os salários variam entre 55 mil e 10 milhões de Kwanzas, sendo o salário máximo 182 vezes superior ao mínimo e 17 vezes superior à média, com o salário mínimo a representar apenas 6% da média dos salários.

A menor dispersão encontra-se entre os advogados, onde, mesmo assim, o salário maior corresponde a 8,4 vezes o salário menor e 2,7 vezes maior do que a média; o menor representa apenas 32% da média.

Entre os trabalhadores de base e os coordenadores temos uma dispersão média, com o grupo dos trabalhadores de base a mostrar um salário mais elevado 14,5 vezes superior ao menor e 3,5 maior do que a média dos salários; o salário menor representa 24% da média.

Os coodenadores mostram um salário mais elevado 18,0 vezes do que o menor e 3,9 superior à média e o salário menor a representar 22% da média.

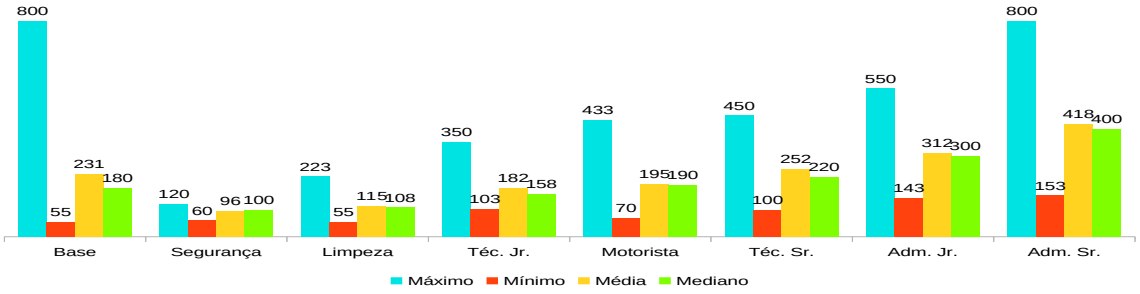
Os engenheiros e directores gerais mostram elevada dispersão com o salário maior a superar em 51,6 e 57,1 vezes o menor e 5,2 e 4,5 vezes o valor médio, respectivamente. Os salários menores representam 10% e 8% da média, respectivamente.

Os coeficientes de dispersão são da ordem dos 65%, 80% e mais de 100%, mostrando um leque salarial enorme, quer entre funções, quer mesmo dentro de cada tipo de função! O coeficiente de dispersão total é de (206%), com 148% nos engenheiros, 116%, nos directores gerais, 84% nos coordenadores e cerca de 65% nos trabalhadores de base e nos advogados.

3.2.2 Dispersão salarial dos trabalhadores de base

Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 3.1.1.

Tabela/Gráfico 49 | Variação salarial nos trabalhadores de base (valores em milhares de Kwanzas)



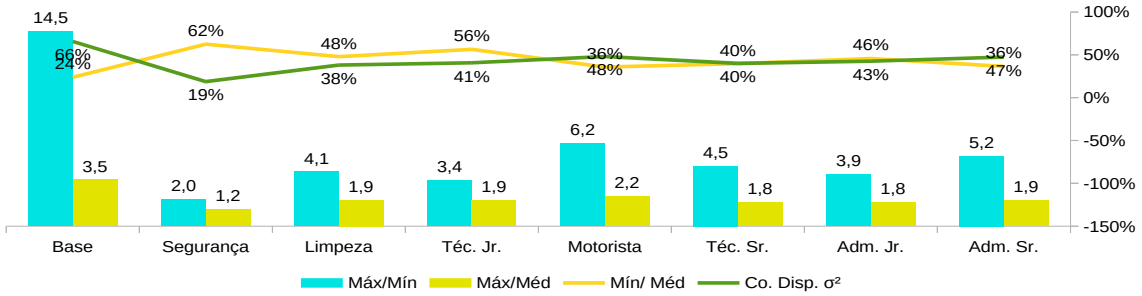
As funções estão ordenados da esquerda para a direita, pelo valor crescente do salário mediano que é de 100 mil Kwanzas para os trabalhadores de segurança, 108 mil para os trabalhadores de limpeza (muito idêntico), 158 mil para técnicos júnior (um salto de cerca de 50% relativamente às categorias mais baixas), 190 para os motoristas (onde não há distinção entre júnior e sénior, talvez explicando a aproximação aos técnicos seniores e 220 para os técnicos sénior, com uma diferença de cerca de 40% face aos técnicos júnior. Os administrativos são as categorias mais bem pagas com um salário mediano de 300 para os

júnior e 400 para os sénior (+33% do que os júnior). A diferença entre os administrativos e técnicos é de cerca de 90% para os júnior e 80% para os sénior.

As variações mostram uma marcada diferenciação das remunerações entre profissões e escalões denotando uma menor preocupação na retenção dos trabalhadores dos escalões mais baixos, talvez por haver menor diferenciação e excesso de candidaturas. A média dos salários situa-se um pouco acima da mediana devido ao peso dos salários mais elevados numa amostra onde os salários não são ponderados pelas quantidades de trabalhadores em cada função. Reiteramos que não se trata de salário médio, mas sim da média dos salários das diferentes funções.

No total, os salários variam entre os 55 e os 800 mil kwanzas, sendo a variação entre 60 e 120 mil Kwanzas nos trabalhadores de segurança, entre 55 e 223 nos trabalhadores de limpeza e 70 e 433 nos motoristas. Esta dispersão poderia justificar-se por não haver distinção entre juniores e seniores nestas categorias. Porém, entre os técnicos júnior os salários variam de 103 a 350 mil e nos técnicos sénior de 100 a 450 mil; nos administrativos júnior entre 143 e 550 e, nos administrativos sénior, entre 153 e 800, o que sugere uma enorme dispersão salarial e talvez alguma confusão entre juniores e seniores por parte de alguns respondentes.

Tabela/Gráfico 50 | Dispersão salarial nos trabalhadores de base



Lembramos que um coeficiente de dispersão até 15% mostra uma baixa variação; entre 15% a 30% uma variação média e mais de 30% uma Alta variação.

O salário mais alto destas categorias é 14,5 vezes mais elevado do que o mais baixo e 3,5 vezes maior do que a média; e o salário mais baixo representa 24% da média. A maior diferença entre o salário maior e menor ocorre entre os motoristas (6,2 vezes), seguidos dos administrativos seniores (5,2 vezes), dos técnicos sénior, pessoal de limpeza, administrativos júnior e técnicos júnior, todos entre 3,5 e 4,5 vezes, sendo a menor dispersão, embora enorme, entre os seguranças, em que o maior salário é o dobro do menor. A variação entre o salário mais elevado e a média é próxima do dobro, com o maior valor (2,2 vezes) entre os motoristas; apenas os seguranças fogem à regra, com uma variação de apenas 1,2 vezes. Os salários menores em percentagem da média rondam os 40%, com o valor mais elevado entre os seguranças (62%) seguido dos técnicos júnior (56%).

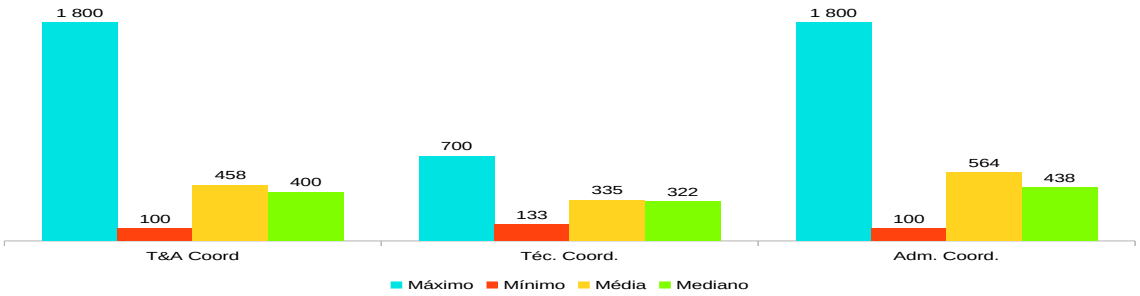
Os coeficientes de dispersão são da ordem dos 40% (dispersão muito elevada), com os maiores valores entre os motoristas (48%) e administrativos sénior (47%) e o menor entre o pessoal de limpeza (38%, próximo do limite mínimo de uma dispersão elevada). Fora deste

padrão temos o pessoal de segurança com 19%, uma dispersão quase no limiar do que é considerado baixo.

3.2.3 Dispersão salarial dos coordenadores

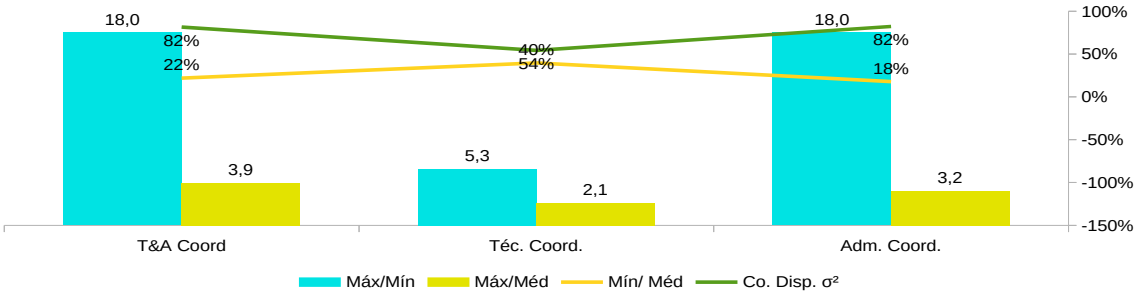
Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 3.1.1.

Tabela/Gráfico 51 | Variação salarial nos coordenadores (valores em milhares de Kwanzas)



As funções estão ordenados da esquerda para a direita, pelo valor crescente do salário mediano que é de 322 mil Kwanzas para os técnicos coordenadores e 438 para os administrativos coordenadores (+36% do que o salário mediano dos técnicos coordenadores). O salário varia entre 100 mil e 1 milhão e 800 mil Kwanzas, variando entre 133 mil e 700 mil entre os técnicos e 100 e 1 milhão e 800 mil Kwanzas, entre os administrativos. A média situa-se pouco acima do salário mediano e apenas pelo valor extremo do salário mais elevado entre os administrativos, que pode ser tratado como uma singularidade.

Tabela/Gráfico 52 | Dispersão salarial nos trabalhadores de base



Lembramos que um coeficiente de dispersão até 15% mostra uma baixa variação; entre 15% a 30% uma variação média e mais de 30% uma Alta variação.

O salário mais alto destas categorias é 18,0 vezes mais elevado do que o mais baixo e 3,9 vezes maior do que a média; o salário mais baixo representa 22% da média. As maiores diferenças ocorrem entre os administrativos, com o salário mais elevado a ser 18,0 vezes superior ao menor e 3,2 vezes relativamente à média, sendo bem menor entre os técnicos, onde o salário maior se situa 5,3 vezes acima do menor e 2,1 vezes acima da média. Os salários mais baixos representam 54% da média entre os técnicos e apenas 18% entre os

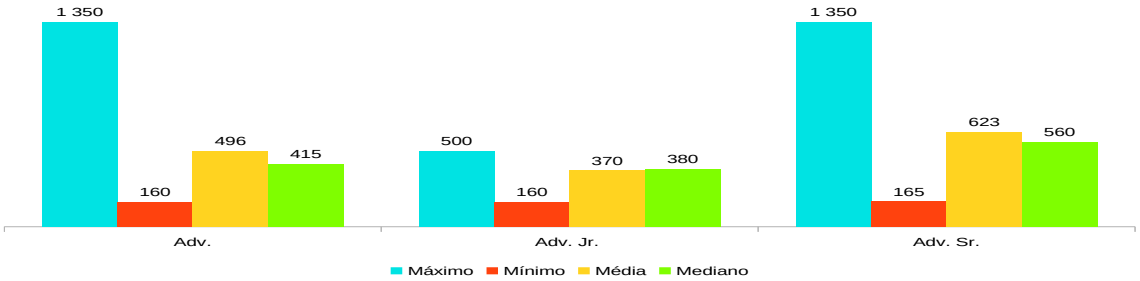
administrativos, mas parte deste valor é explicado pelo peso do salário mais elevado dentro desta função.

Os coeficientes de dispersão são muito elevados, com 40% para os técnicos e 82% entre os administrativos.

3.2.4 Dispersão salarial dos advogados

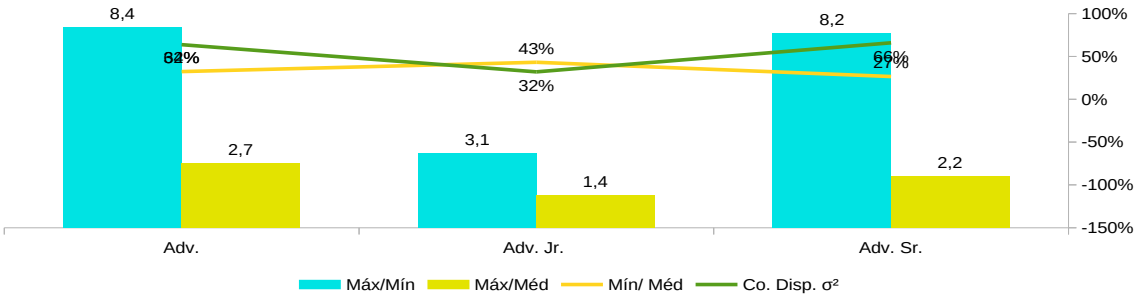
Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 3.1.1.

Tabela/Gráfico 53 | Variação salarial nos advogados (valores em milhares de Kwanzas)



As funções estão ordenados da esquerda para a direita, pelo valor crescente do salário mediano que é de 380 mil Kwanzas para os advogados júnior e 560 mil para os sénior. O salário situa-se entre 160 mil e 1 milhão e 350 mil Kwanzas, variando entre 160 mil e 500 mil nos júnior e 165 e 1 milhão e 350 mil Kwanzas nos sénior. A média situa-se próxima do salário mediano.

Tabela/Gráfico 54 | Dispersão salarial nos advogados



Lembramos que um coeficiente de dispersão até 15% mostra uma baixa variação; entre 15% a 30% uma variação média e mais de 30% uma Alta variação.

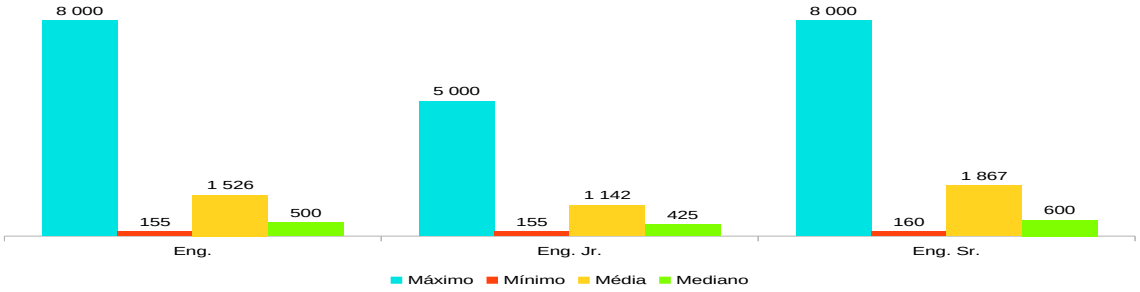
O salário mais alto destas categorias é 8,4 vezes mais elevado do que o mais baixo e 2,7 vezes maior do que a média; o salário mais baixo representa 32% da média. Nos júnior temos o salário mais elevado a ser 3,1 vezes superior ao menor e 1,4 vezes maior do que a média, correspondendo o salário mais baixo a 43% da média. Nos sénior o salário mais elevado é 8,2 vezes superior ao menor e 2,2 vezes maior do que a média, correspondendo o salário mais baixo a 27% da média.

O coeficiente de dispersão é de 32% nos júnior, ligeiramente acima do que é considerada uma variação média, mas de 66% nos sénior, levando a que a dispersão total atinja 64%, reflectindo as grandes diferenças salariais por empresa entre os advogados sénior.

3.2.5 Dispersão salarial dos engenheiros

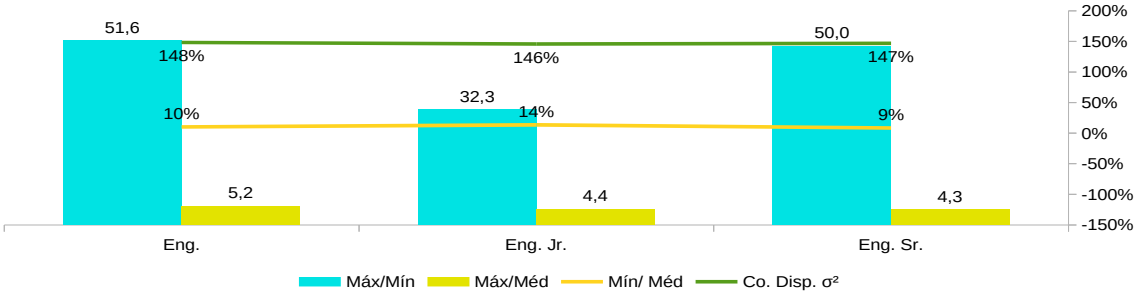
Os gráficos desta secção têm a mesma apresentação da secção 3.1.1.

Tabela/Gráfico 55 | Variação salarial nos engenheiros (valores em milhares de Kwanzas)



As funções estão ordenados da esquerda para a direita, pelo valor crescente do salário mediano que é de 425 mil Kwanzas para os engenheiros júnior e 600 mil para os sénior. O salário situa-se entre 155 mil e 8 milhões de Kwanzas, variando entre 155 mil e 5 milhões nos júnior e 160 e 8 milhões nos sénior, mostrando talvez alguma incompreensão da distinção entre juniores e seniores. A média situa-se muito acima da mediana com grande influência dos salários mais elevados.

Tabela/Gráfico 56 | Dispersão salarial nos engenheiros



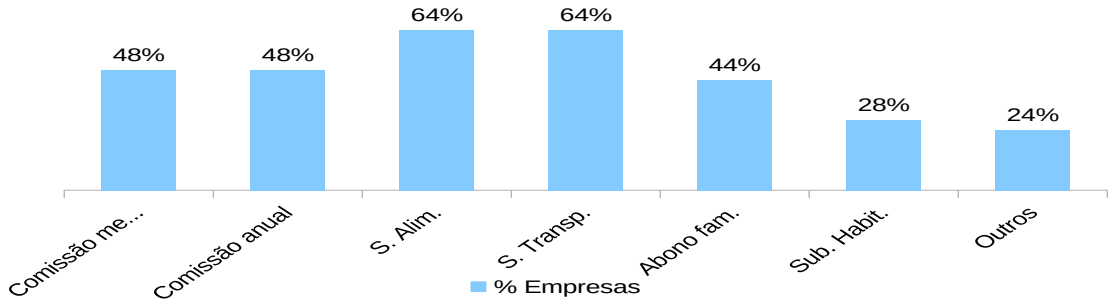
Lembramos que um coeficiente de dispersão até 15% mostra uma baixa variação; entre 15% a 30% uma variação média e mais de 30% uma Alta variação.

O salário mais alto destas categorias é 51,6 vezes mais elevado do que o mais baixo e 5,2 vezes maior do que a média; o salário mais baixo representa apenas 10% da média. Nos júnior temos o salário mais elevado a ser 32,3 vezes superior ao menor e 4,4 vezes relativamente à média, correspondendo o salário mais baixo a 14% da média. Nos sénior o salário mais elevado é 50 vezes superior ao menor e 4,3 vezes maior do que a média, correspondendo o salário mais baixo a 9% da média.

Os coeficientes de dispersão são próximos de 140%, reflectindo as enormes diferenças salariais que se observam entre empresas.

3.2.6 Remunerações variáveis e benefícios não monetários

Tabela/Gráfico 57 | Percentagem de empresas com remunerações variáveis por tipo de remuneração



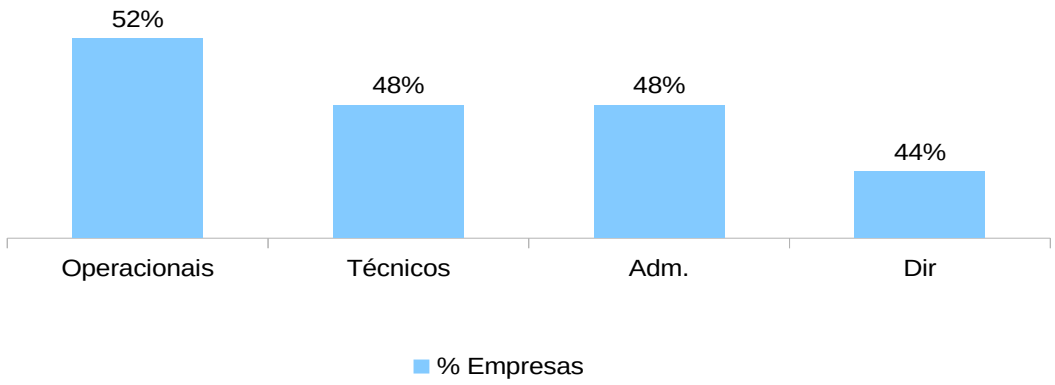
Dado o número reduzido de respostas o desdobramento por categorias não tem sentido estatístico.

O gráfico mostra a percentagem de empresas que usa cada tipo de remuneração variável.

Responderam ter algum tipo de remuneração variável 21 das 25 empresas (84%).

Os subsídios mais comuns são os de alimentação e transportes (64%), seguidos das comissões (48%) e abono de família (44%). O subsídio de habitação é usado por 28% das empresas e outras remunerações variáveis por 24%.

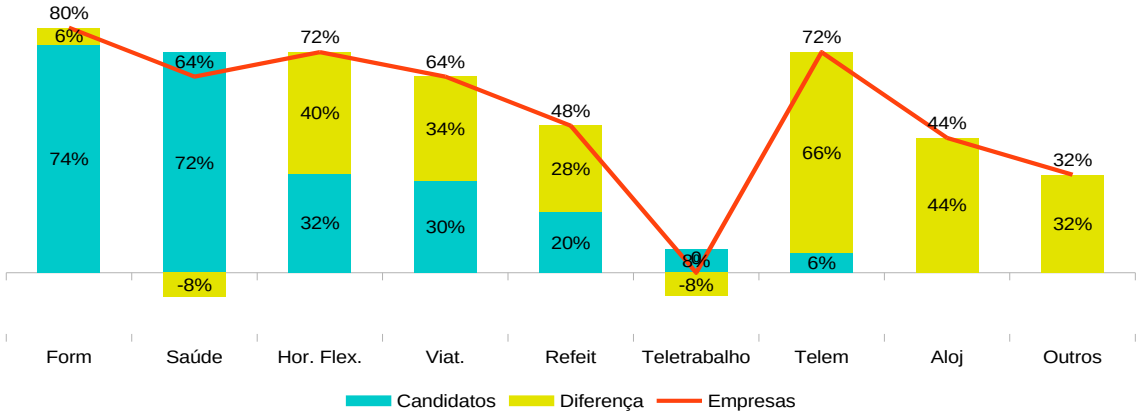
Tabela/Gráfico 58 | Percentagem de empresas com remunerações variáveis por categoria funcional



Dado o que aparenta ter sido uma interpretação dupla desta pergunta, com umas empresas as informarem a remuneração por pessoa e outra a remuneração total por categoria funcional, não foi possível fazer uma análise da percentagem dos custos variáveis, tendo-nos limitado a apresentar a percentagem das empresas com remunerações variáveis por categoria funcional, o que, de alguma forma, complementa a informação do quadro anterior.

A categoria de operários recebe remunerações variáveis em 52% das empresas, os técnicos e administrativos em 48% e o pessoal de direcção em 44%. Apesar das diferenças, são percentagens muito próximas o que indicia o uso generalizado deste tipo de remuneração, em especial os subsídios de transporte e alimentação, como vimos no quadro anterior.

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 percentagens de empresas que oferece os vários tipos de benefício não monetário, comparada com a percentagem dos trabalhadores que os preferem e o afastamento entre ambos. Embora não seja um afastamento quantitativo, mostra a relação qualitativa entre as preferências dos trabalhadores e a escolha das empresas.

O afastamento é quase sempre positivo no sentido de maior percentagem das empresas oferecer benefícios de cada tipo relativamente à percentagem dos trabalhadores que valoriza cada um deles. O maior afastamento encontra-se no telemóvel (66 p.p.), mas, estes afastamentos aconselham a uma avaliação em cada empresa do que é mais valorizado pelos seus trabalhadores.

Os saldos negativos encontram-se no seguro de saúde e teletrabalho, que podem ser áreas de melhoria para as empresas.

3.3 Perspectivas futuras

3.3.1 Estabilidade laboral

Tabela/Gráfico 60 | Rotação e tempo de permanência no local de trabalho

	Observ. 1	Até 1	1 até 3	3 até 5	>5
<9%	11				
11%-29%	5				
30%-99%	2				
>=100%	2				
Média	20%				
Total	51%	24%	29%	18%	30%

O gráfico mostra o número de empresas por intervalo de rotação, a média das rotações observadas e os valores totais de rotação e de efectivos por intervalo de permanência na empresa.

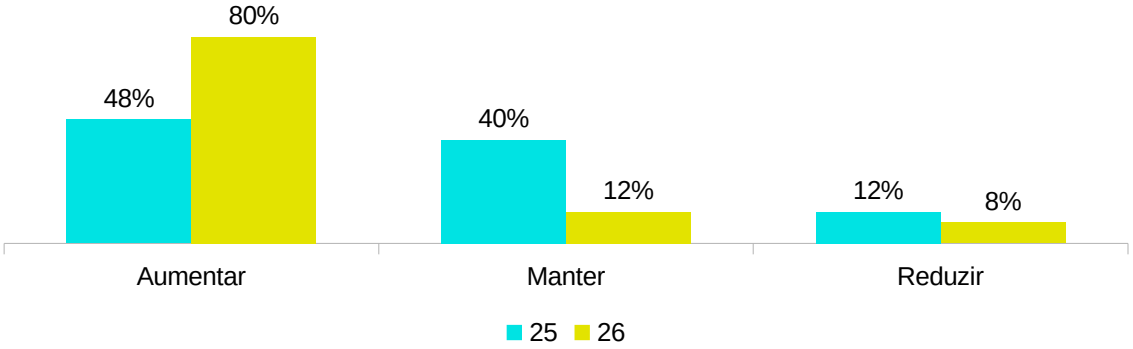
Apenas 20 empresas responderam à questão. Em geral a rotação é baixa (<30%), observando-se apenas 2 empresas acima dos 30%, mas abaixo de 50. Depois temos um lapso grande e encontrarmos duas empresas com 100% de rotação ou mais, sendo que uma delas parece ser um erro uma vez que a empresa informou só ter um trabalhador que este foi substituído em 2025.

A rotação média foi calculada pela média das rotações das empresas enquanto a rotação total foi calculada dividindo o número de saídas no último ano pelo total de efectivos de todas as empresas no final de 2025. A rotação total é muito influenciada pela empresa que reportou uma rotação de 121% e que é a maior empresa respondente, com 1.026 saídas num total de 1.086 efectivos. Eliminando esta observação a rotação total baixa para 3%, que corresponde a uma melhor representação da realidade.

A frequência relativa do pessoal por antiguidade mostra uma mão-de-obra bastante antiga no local de trabalho, com apenas 24% do pessoal com menos de um ano e 48% com mais de 3 anos de casa. As maiores frequências relativas, ambas situadas em cerca de 30%, ocorrem nos intervalos de 1 a 3 anos e mais de 5 anos.

Contudo, estas respostas devem ser lidas com muita precaução. Se compararmos a soma do pessoal por antiguidade com a informação do total de efectivos, apenas uma honrosa excepção apresenta o mesmo número, com diferenças que vão desde os 7% aos 405%. Esta informação tem de ser lida com muitas reservas.

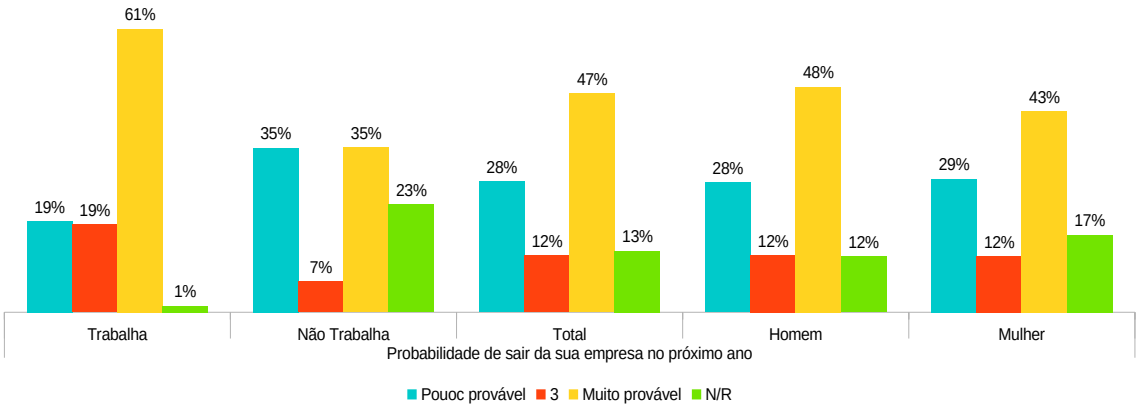
Tabela/Gráfico 61 | Percentagem das empresas que aumentaram ou desejam aumentar, reduzir ou manter o pessoal



O gráfico mostra a percentagem de empresas que afirmou que aumentou (2025) ou pretende aumentar (2026), reduzir ou manter o pessoal. Todas as empresas responderam a esta questão.

É notável o número de respostas que diz que as empresas aumentaram pessoal em 2025 e ainda mais o optimismo revelado para 2026. Contudo, considerando as respostas à questão de quantos postos de trabalho pretendem aumentar 9 das 20 empresas que responderam que iriam aumentar pessoal em 2026, apresentaram aumentos superiores a 100% do pessoal actual, havendo, portanto, pouca confiança na qualidade das respostas.

Tabela/Gráfico 62 | Probabilidade de sair voluntariamente da empresa no próximo ano por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

Entre os que trabalham, 61% acha muito provável e 19% escolheram a resposta pouco provável (1 ou 2) ou média (3), não tendo respondido 1%. A vontade de mudar de empresa parece forte, mas contrasta com as respostas sobre a satisfação. Parece haver alguma necessidade de afirmação entre os respondentes a esta questão.

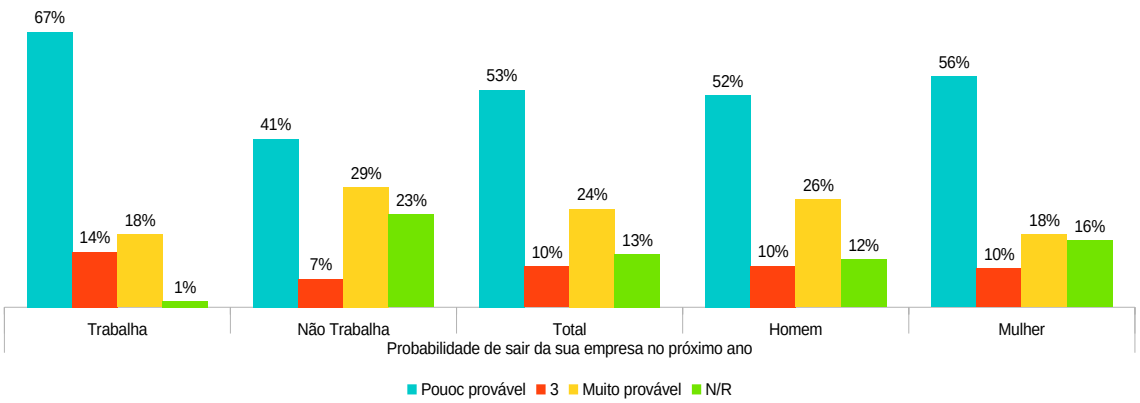
Entre os que não estão a trabalhar 35% escolheu as respostas extremas. Aqui, compreensivelmente, a percentagem de não respondentes sobe para 23%. Esta opção pelas respostas extremas nos que não trabalham tem influência no valor geral.

No total, 47% pensa que é muito provável mudar de empresa, 28% acha pouco provável, e 12-13% optou pela resposta média ou não respondeu.

Entre os homens, 48% parece desejar mudar de empresa, contra apenas 28% a achar pouco provável, enquanto 12% não responderam ou optaram pela resposta média. As respostas extremas dos que não estão a trabalhar influenciam este resultado.

Entre as mulheres 43% responde que é muito provável e 29% pouco provável. As mulheres parecem ligeiramente menos desejosas de mudar de empresa, tendo 17% optado por não responder e 12% pela resposta média.

Tabela/Gráfico 63 | Probabilidade de ser despedido no próximo ano por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A confiança na manutenção dos postos de trabalho é elevada. Os respondentes não apenas desejam mudar de empresa como consideram ser importantes para o empregador. Este excesso de confiança ou de necessidade de afirmação retira alguma credibilidade às respostas, mas diz muito sobre a psicologia dos respondentes.

As respostas à possibilidade de ser despedido são quase as inversas da probabilidade de sair voluntariamente da empresa.

Entre os que trabalham, 67% acha pouco provável e só 18% escolheram muito provável. A resposta média acolhe 14% dos respondentes que trabalham e 1% não responde.

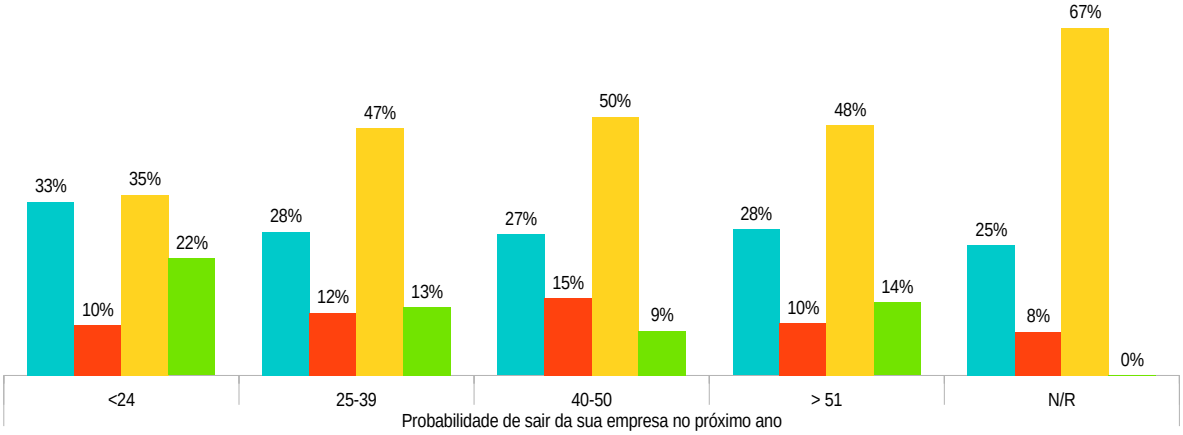
Entre os que não estão a trabalhar 41% escolheu pouco provável e 29%, muito provável, mantendo-se uma certa propensão para as respostas extremas. Aqui, compreensivelmente, a percentagem de não respondentes sobe para 23% e os que escolheram a resposta média representam apenas 7%. Esta opção pelas respostas extremas nos que não trabalham tem influência no valor geral.

No total, 53% pensa que é pouco provável ser despedido, 24% acha pouco provável, 10% optou pela resposta média e 13% não não respondeu.

Entre os homens, 52% acha pouco provável ser despedido, contra apenas 26% a achar muito provável, enquanto 12 % não responderam e 10% optou pela resposta média. As respostas extremas dos que não estão a trabalhar influenciam este resultado.

Entre as mulheres reina a confiança, com 56% a responder que é pouco provável ser despedida e apenas 18% a pensar que é muito provável, acolhendo a resposta média 10% e 18% não responderam. As mulheres embora menos desejosas de mudar de empresa, estão mais confiantes no seu desempenho e que, consequentemente, não serão despedidas.

Tabela/Gráfico 64 | Probabilidade de sair da empresa no próximo ano por faixa etária

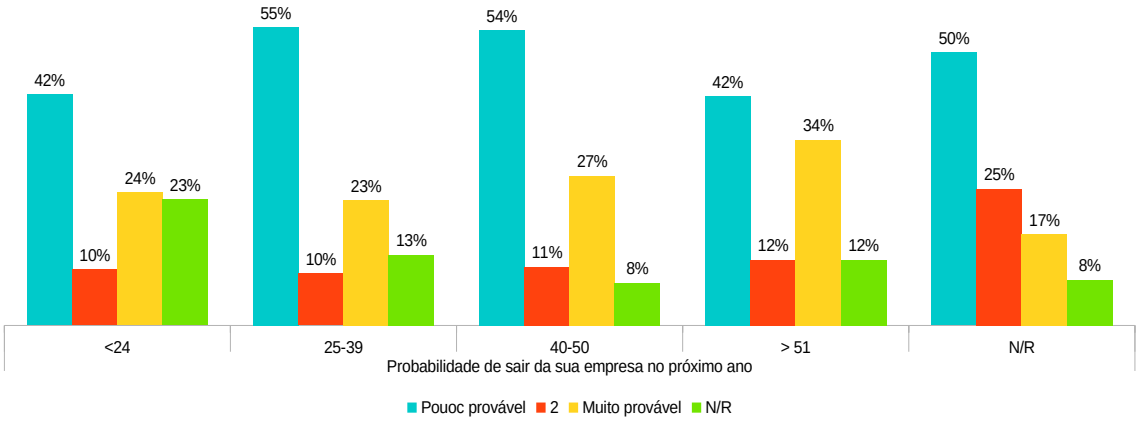


O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

Entre os jovens 22% não respondeu, as respostas extremas são semelhantes (33-35%) e a resposta média baixa. Os jovens parecem querer conservar o emprego

Entre as restantes faixas etárias as respostas são semelhantes com cerca de 50% a acharem muito provável mudar de empresa, cerca de 28% a acharem pouco provável variando as respostas médias entre 10% e 15% e os que não responderam entre 9% e 14%.

Tabela/Gráfico 65 | Probabilidade de ser despedido no próximo ano por faixa etária



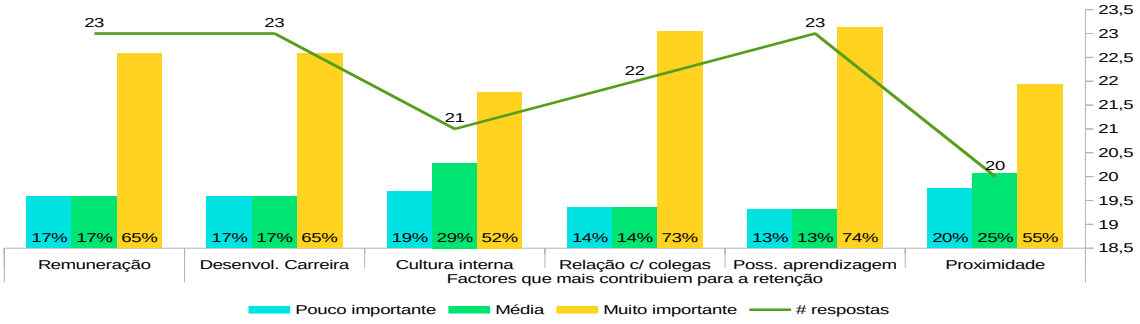
O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

Entre os jovens 23% não respondeu à possibilidade de ser despedido, a probabilidade média acolheu 10% das opiniões, a maior probabilidade de perder o emprego 24% e a menor 42%, mostrando confiança moderada a alta.

As 2 faixas seguintes mostram uma confiança mais elevada com cerca de 55% a acharem pouco provável serem despedidos, com 23% a acharem pouco provável entre os jovens adultos e 27% entre os adultos. As respostas médias acolheram cerca de 10% das opiniões e 13% dos jovens adultos não responderam à questão contra 8% entre os adultos.

Entre os seniores o optimismo é moderado e igual ao dos jovens (42%), mas com 34% de respostas a acharem muito provável ser despedido, contra 24% entre os jovens. A resposta média é semelhante (12%) e também 12% não responde à pergunta.

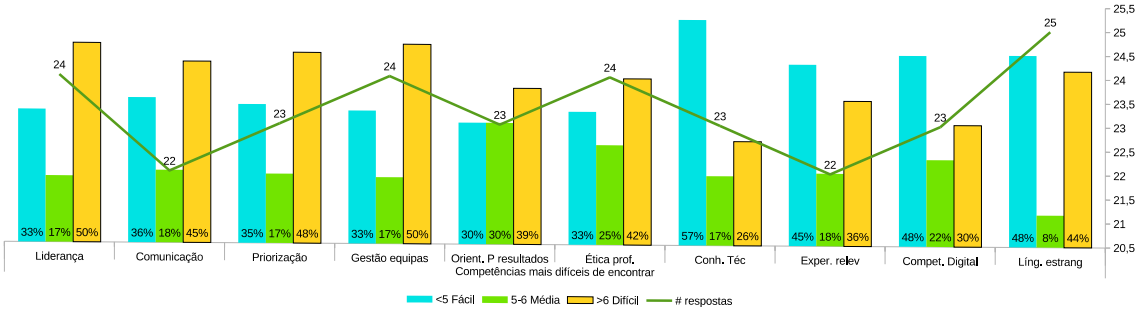
Tabela/Gráfico 66 | Importância para a retenção do pessoal



O gráfico mostra o grau de importância de diversos factores para a retenção do pessoal na perspectiva das empresas. As condições mais importantes para a retenção são a possibilidade de aprendizagem e a relação com os colegas, com 74% e 73% de respostas na faixa importante, seguidas da política salarial e desenvolvimento de carreira, ambas com 65%. As menos importantes são a proximidade (55%) e a cultura interna (52%). Note-se que todos os factores obtiverem respostas na faixa “importante” acima dos 50%.

3.3.2 Questões relacionadas com o preenchimento de vagas

Tabela/Gráfico 67 | Grau de dificuldade para encontrar competências



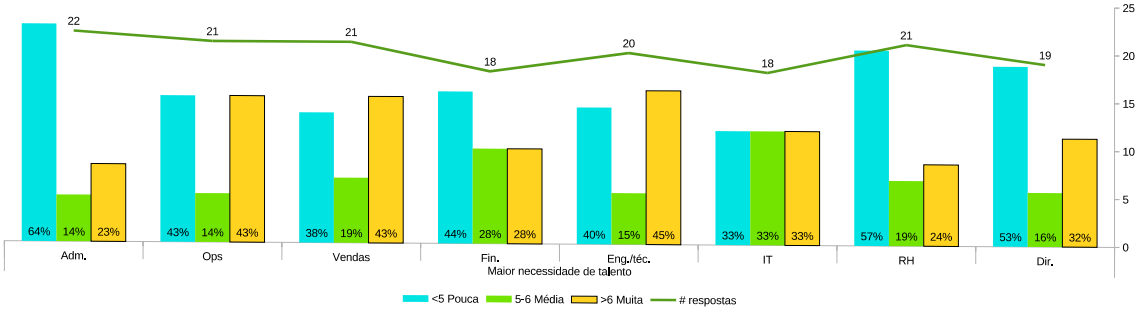
O gráfico mostra o grau de dificuldade em encontrar as competências, expresso em percentagem das empresas e número de empresas respondentes a cada questão.

As questões que obtiveram menos respostas foram a capacidade de comunicação e a experiência relevante com 3 das empresas a não responderem. A única pergunta a que todos responderam foi à questão sobre a língua estrangeira.

As áreas de *soft skills* apresentam maior dificuldade com os valores acima da resposta 6 a superarem os valores abaixo da resposta 5. Destas, as áreas com maior dificuldade em encontrar competências foram a liderança, capacidade de estabelecer prioridades e gestão de equipas, todas com resultados próximos dos 50%; seguem-se a comunicação e ética profissional, entre 42% e 45%, e a orientação para resultados, que obtém o melhor resultado com apenas 39% de dificuldade.

Nas *hard skills* a facilidade é sempre superior à dificuldade, sendo a mais fácil de encontrar a competência técnica com 57%, apresentando as restantes um grau de facilidade semelhante (45% a 48%).

Tabela/Gráfico 68 | Grau de necessidade de competências

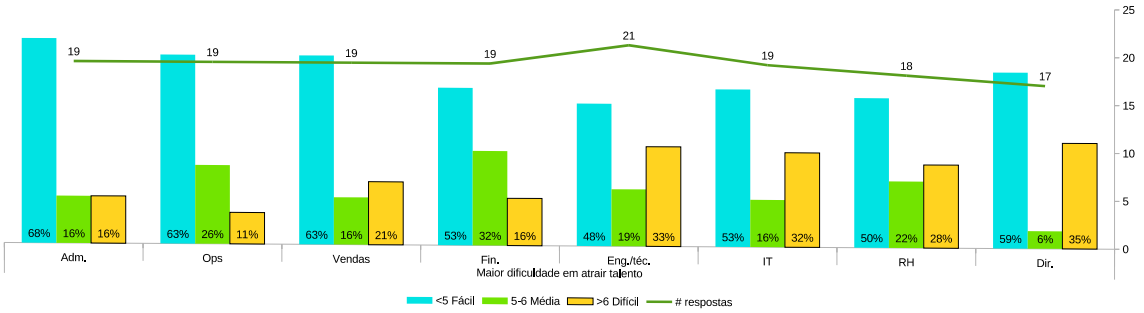


O gráfico mostra a necessidade de competências, expresso em percentagem das empresas respondentes e o número de empresas respondentes a cada questão.

Aqui o nível de resposta diminui, situando-se entre 18 (financeiras e IT), de direcção (19) engenharias (20), operações e RH (21) e administrativas (22). As áreas onde há menores necessidades de competências é a administrativa (64%) seguida dos RH (57% e Direcção

(53%). As competências nas áreas de engenharia (45%), vendas (43%) e operações (43%) são as mais necessárias, mas nesta ultima as respostas estão equilibradas. Este equilíbrio entre o muito necessário e o pouco necessário também existe nos IT com 33% e a área onde as competências são menos necessárias é a financeira (apenas 28% responderam, muito necessária).

Tabela/Gráfico 69 | Dificuldade de atrair talento por áreas

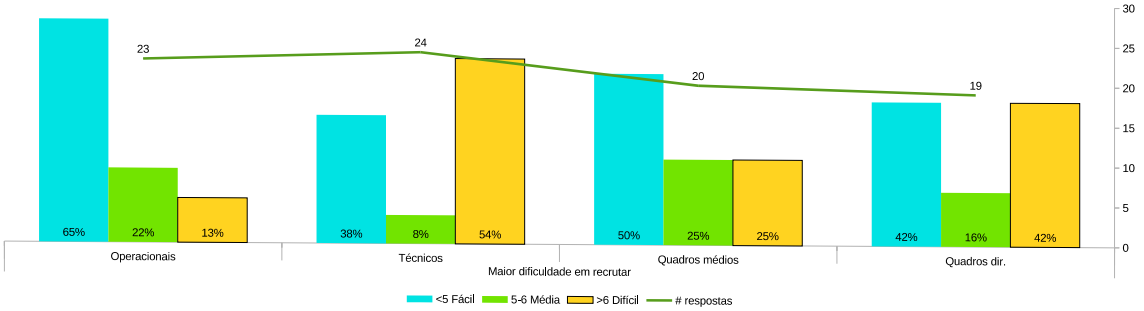


O gráfico mostra o grau de dificuldade em encontrar competências, expresso em percentagem das empresas respondentes e o número de empresas respondentes a cada questão.

Aqui o nível de resposta é ainda um pouco mais baixo com apenas 17 empresas a responderam à questão sobre a área de direcção, 18 a RH e 21 às áreas de engenharias, obtendo todas as restantes 19 respostas.

Não há aparentemente dificuldades em obter qualquer tipo de competência com a maioria das empresas a considerarem muito fácil contratar, atingindo valores de 68% na área administrativa, 63% nas operações e vendas, 59% na área de direcção, 53% nas áreas financeira e de IT, 50% nos RH e 49% nas engenharias.

Tabela/Gráfico 70 | Dificuldade de contratar por níveis

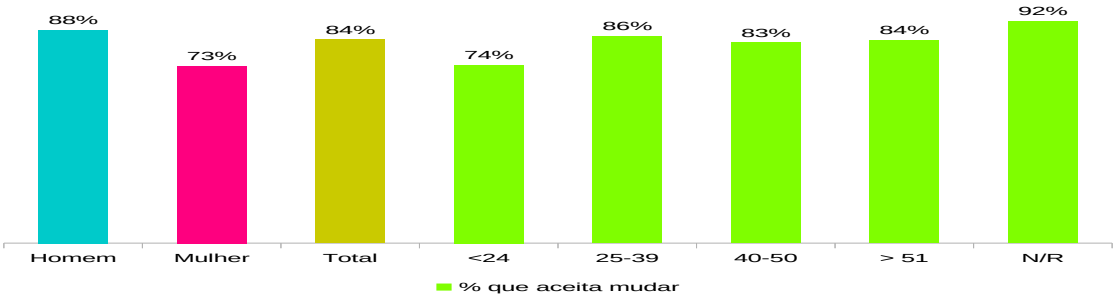


O gráfico mostra o grau de dificuldade em contratar por níveis, expresso em percentagem das empresas respondentes e o número de empresas respondentes a cada questão.

Aqui o nível de resposta é irregular, com apenas 19 empresas a responder sobre quadros de direcção, 20 sobre quadros médios, 23 sobre operacionais e 24 sobre técnicos.

As empresas consideram mais fácil contratar operacionais (65%) e quadros médios (50%), igualando as resposta de muito fácil e muito difícil (42%) para os quadros de direcção, sendo o nível mais difícil de recrutar o dos técnicos, com apenas 38% a considerarem fácil e 54% a considerarem difícil.

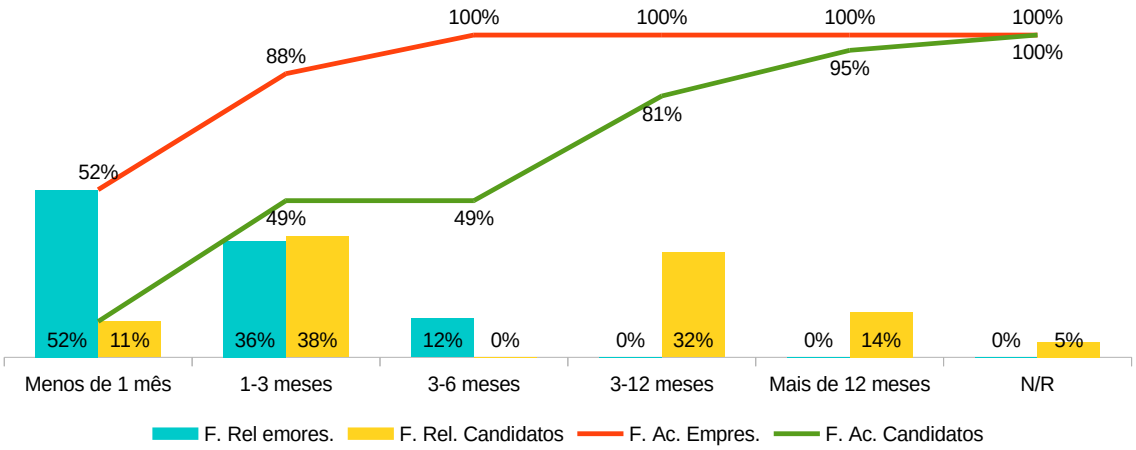
Tabela/Gráfico 71 | Disponibilidade para mudar de província



O gráfico mostra a percentagem de pessoas que aceita mudar de província por género e faixa etária.

Uma percentagem elevada dos respondentes aceita mudar de província (84%), sendo maior entre os homens (88%) do que entre as mulheres (73%). Por faixa etária, curiosamente os jovens têm menos disponibilidade para mudar de província (74%), provavelmente por continuarem a estudar e/ou permanecerem em casa dos pais ou parentes. Nas faixas seguintes a percentagem é muito semelhante, variando apenas 3 p.p. com 86%, 83% e 84% para os jovens adultos, adultos e seniores, respectivamente.

Tabela/Gráfico 72 | Tempo estimado até preencher uma vaga / encontar nova ocupação



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

O gráfico mostra grande optimismo por parte das empresas no preenchimentos das vagas abertas, com 52% em menos de 1 mês, 88% até 3 meses e 100% em 6 meses, o que pode justificar-se pelo grande excedente de candidatos por vaga existente no mercado.

Já o optimismo da força de trabalho, com 11% a prever encontrar emprego em menos de 1 mês, quase 50% em menos de 3 meses e 81% em menos de um ano, parece conter algum exagero de confiança.

Tabela/Gráfico 73 | Canais para o preenchimento das vagas

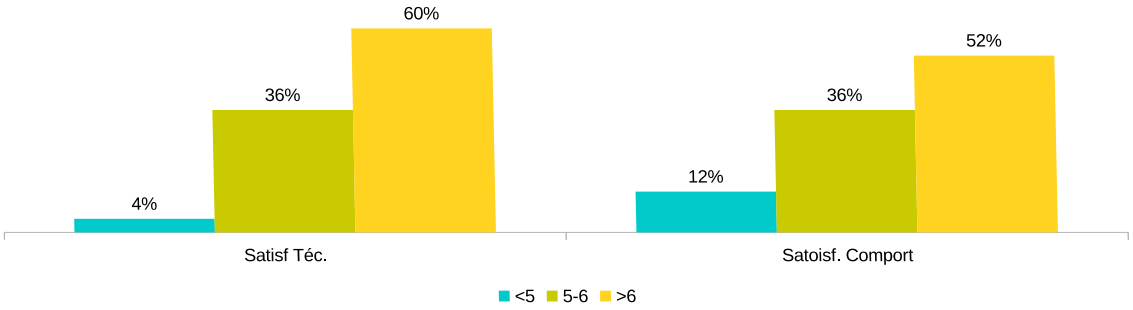
Método	Método
Plataformas	15
Conhecidos	13
Rede própria	12
Redes sociais	11
Empresas	5
Jornais	2
Outros	3

A tabela mostra os canais usados para o preenchimento das vagas. A maioria das empresas usa vários canais simultaneamente, sendo os mais frequentes as plataformas digitais, pessoas conhecidas, redes próprias e redes sociais. Poucas empresas dizem recorrer a empresas de contratação e os jornais parecem também ter caído em desuso entre as empresas respondentes.

A questão semelhante feita nos inquéritos ao pessoal não pode ser tratada por conter uma enorme diversidade de respostas.

3.3.3 Satisfação laboral

Tabela/Gráfico 74 | Nível de satisfação das empresas com os seus trabalhadores

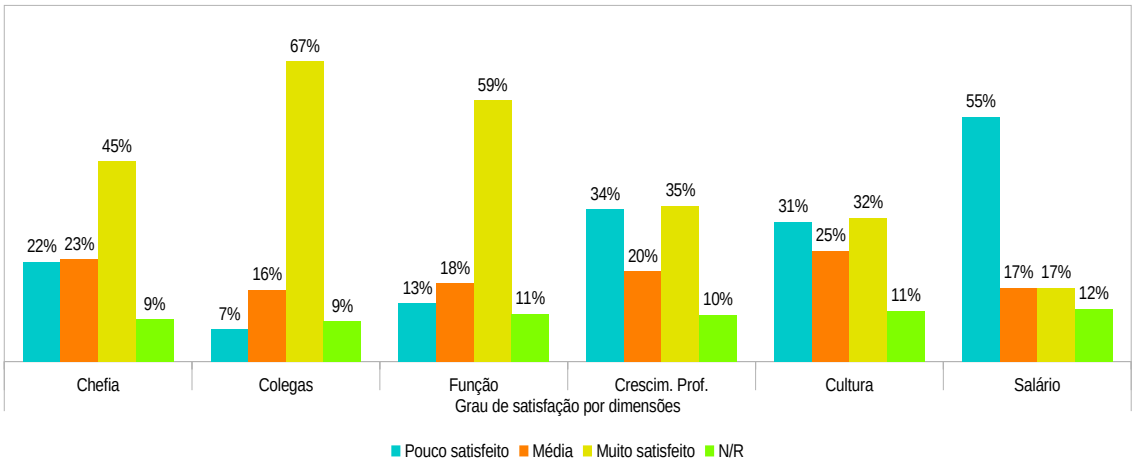


O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (muito insatisfeito) e 10 (muito satisfeito) agrupados por insatisfeitos (<5), média (5-6) e satisfeitos (>6). Todas as empresas responderam a estas questões.

As empresas mostram elevado índice de satisfação técnica com os seus trabalhadores. Com apenas 4% de insatisfeitas e 60% satisfeitas, situando-se 36% no nível de satisfação médio (5 e 6).

O mesmo acontece com o índice de satisfação comportamental que recolhe apenas 12% de empresas insatisfeitas, contra 52% satisfeitas e também 36% de nível de satisfação médio.

Tabela/Gráfico 75 | Satisfação média para as várias dimensões



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada dimensão do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

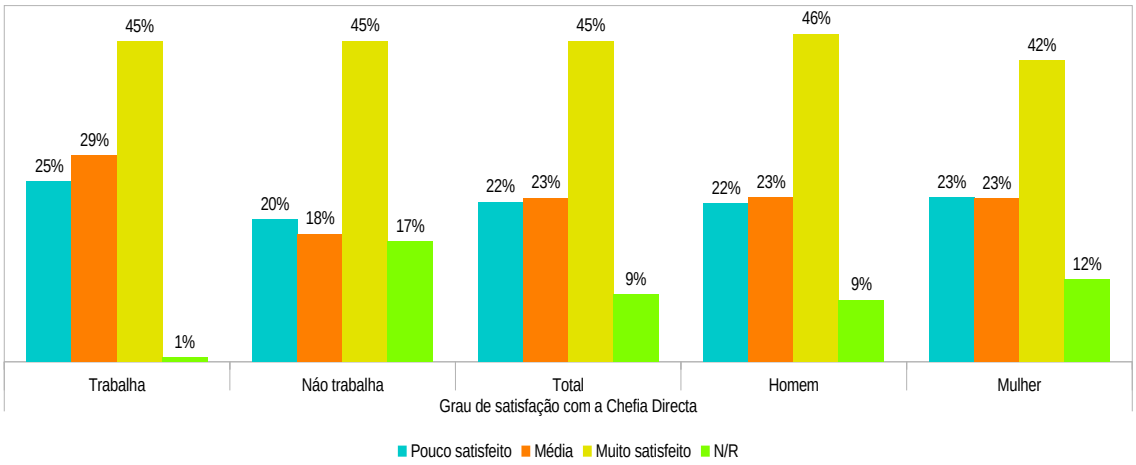
A frequência das respostas "muito satisfeito" tem a seguinte ordem decrescente: 67% para os colegas, 59% para a função, 45% para as chefias directas, 35% para o crescimento profissional, 32% para a cultura empresarial e 17% para o salário.

A frequência das respostas "pouco satisfeito" tem a seguinte ordem crescente: 7% para os colegas, 13% para a função, 22% para as chefias directas, 31% para a cultura empresarial, 34% para o crescimento profissional e 55% para o salário.

A frequência das respostas médias tem a seguinte ordem crescente: 16% para os colegas, 17% para o salário, 18% para a função, 20% para o crescimento profissional, 23% para as chefias directas e 35% para a cultura empresarial.

Há uma distância positiva acentuada para as dimensões colegas (+51 p.p), função (+46 p.p.), chefias directas (+23 p.p.) e mesmo para o crescimento profissional e cultura empresarial (1 p.p. em cada). A única dimensão negativa é o salário (-38 p.p.). Pensamos que, para além da melhoria geral sempre desejável, a atenção das empresas deve centrar-se na melhoria do crescimento profissional e cultura da empresa. Nas dimensões chefias directas e salários há interesses conflituantes, sendo importante saber negociar compromissos e explicar razões. Aqui talvez uma melhor comunicação possa melhorar a apreciação dos trabalhadores sem comprometer os interesses da empresa, sendo importante melhorar nos compromissos que elevem a produtividade.

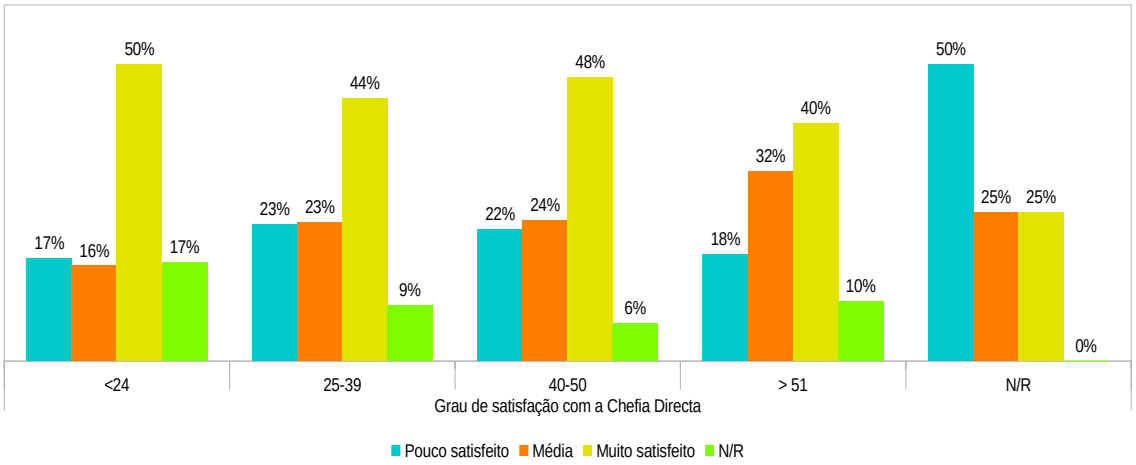
Tabela/Gráfico 76 | Satisfação com a Chefia directa por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

Em quase todas as categorias a resposta "muito satisfeito" corresponde a cerca de 45% dos inquiridos. Na categoria dos que trabalham 25% responde "pouco satisfeito", contra 20% entre os que não trabalham. Entre homens e mulheres e no total, a percentagem de "não satisfeito" é próxima de 22%, com 23% para as mulheres. A resposta média recolhe 29% das preferências entre os que trabalham, 18% entre os que não trabalham, e 23% entre homens, mulheres e total. Apenas 1% dos que trabalham não responde, contra, compreensivelmente, 17% entre os que não trabalham. Entre os homens 9% não responde, contra 12% entre as mulheres, o que dá 9% no total devido ao peso dos homens na amostra.

Tabela/Gráfico 77 | Satisfação com a chefia directa por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

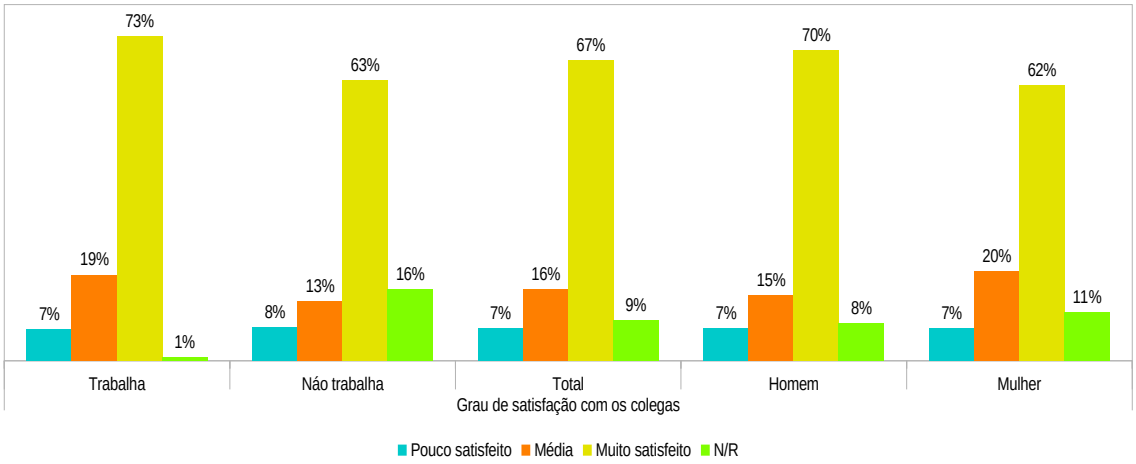
A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância para esta análise. Apenas apresentamos os dados.

O grau de satisfação elevado é geral (45% em total, como vimos), com maior incidência entre os jovens (50%) e adultos (48%), seguidos dos jovens adultos (44%). Entre os seniores observa-se um grau de satisfação menor (40%).

A resposta "pouco satisfeito" recolhe 22% das observações, com maior incidência entre os jovens adultos e adultos com cerca de 22-23%, e mais baixa entre os jovens e os mais velhos (entre 17% e 18%).

A resposta média é maior entre os seniores (32%), talvez revelando maior prudência, seguida dos jovens adultos e adultos, com 23-24% e dos jovens com 16%.

Tabela/Gráfico 78 | Satisfação com os colegas por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

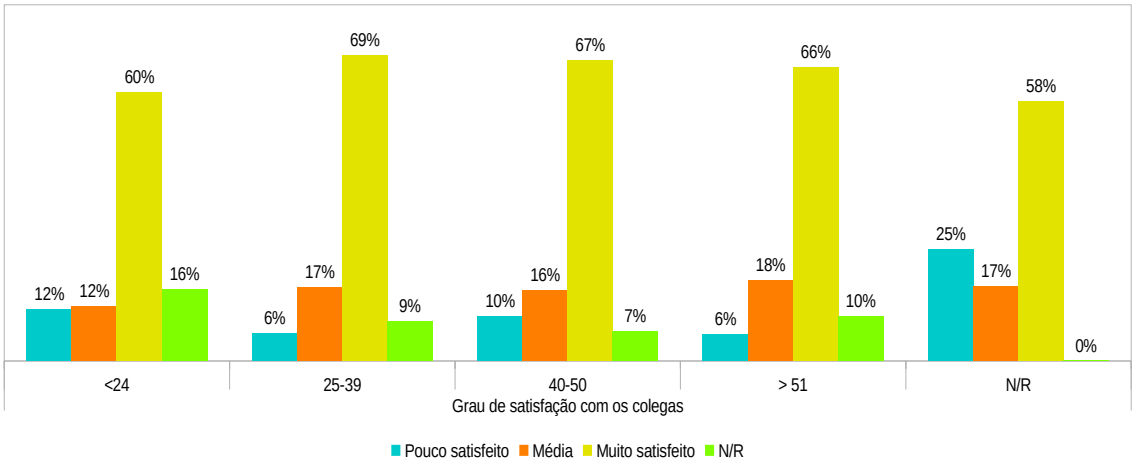
A resposta "muito satisfeito" acolhe, em total, 67% das opiniões, com 73% entre os que trabalham, 63% entre os que não trabalham, 70% entre os homens e 62% entre as mulheres. As mulheres e os que não trabalham, têm um grau de satisfação ligeiramente menor.

A resposta "pouco satisfeito" acolhe, em total, 7% das opiniões, com 8% entre os que não trabalham, e 7% entre os restantes. Aqui há quase unanimidade.

A resposta média acolhe, em total, 16% das opiniões, com 19% entre os que trabalham, 13% entre os que não trabalham, 15% entre os homens e 20% entre as mulheres. As mulheres e os que trabalham apresentam maior percentagem de respostas moderadas.

Não responderam 9%, sendo 1% entre os que trabalham e 16% entre os que não trabalham, 8% entre os homens e 11% entre as mulheres.

Tabela/Gráfico 79 | Satisfação com os colegas por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância para esta análise. Apenas apresentamos os dados.

O grau de satisfação elevado é geral (67% em total, como vimos), com maior incidência entre os jovens adultos (69%) e adultos (67%), seguidos dos seniores (66%). Entre os jovens observa-se um grau de satisfação menor (60%). As opiniões são muito próximas.

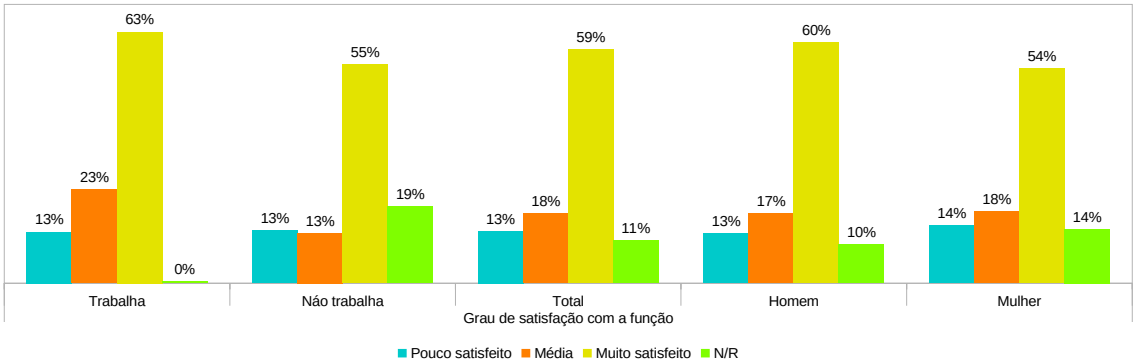
A resposta "pouco satisfeito" recolhe 7% das observações, com maior incidência entre os jovens adultos e adultos com entre 10% a 12%, e mais baixa entre os jovens e os mais velhos (entre 16% e 17%), mantendo-se o padrão das opiniões sobre as chefias.

A resposta média é menor entre os jovens (12%) e muito semelhante entre as restantes categorias (16% a 18%).

Não responderam 9%, com 16% os jovens, 7% entre os adultos e 9-10% entre os jovens adultos e seniores. Também muito pouca variação.

Até aqui detecta-se pouca variação por faixa etária.

Tabela/Gráfico 80 | Satisfação com a função por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

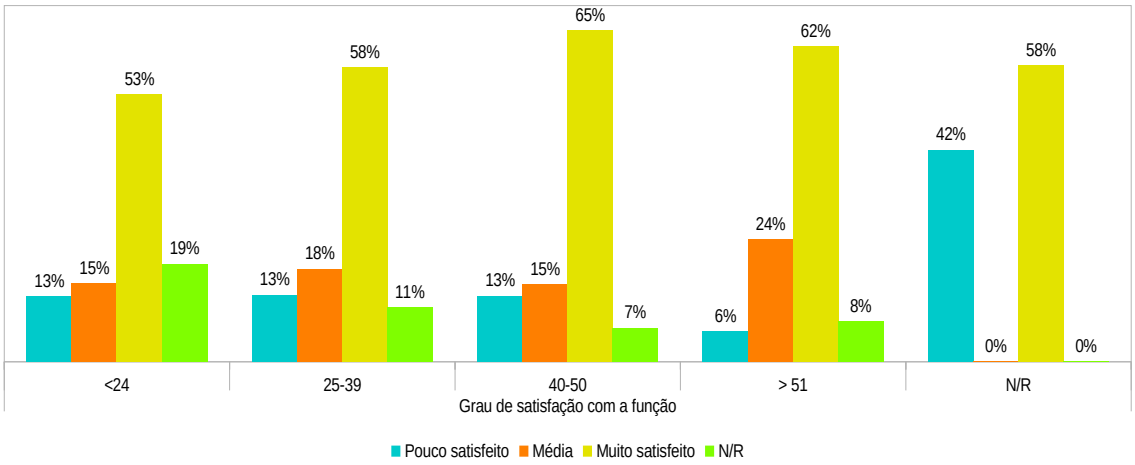
A resposta "muito satisfeito" acolhe, em total, 59% das opiniões, com 63% entre os que trabalham, 55% entre os que não trabalham, 60% entre os homens e 54% entre as mulheres. As mulheres e os que não trabalham, têm um grau de satisfação ligeiramente menor.

A resposta "pouco satisfeito" acolhe, em total, 13% das opiniões, com 14% entre as mulheres e 13% entre os restantes. Aqui há quase unanimidade.

A resposta média acolhe, em total, 18% das opiniões, com 23% entre os que trabalham, 13% entre os que não trabalham, 17% entre os homens e 18% entre as mulheres. Os que trabalham apresentam maior percentagem de respostas moderadas.

Não responderam 11%, sendo 0% entre os que trabalham e 19% entre os que não trabalham, 10% entre os homens e 14% entre as mulheres.

Tabela/Gráfico 81 | Satisfação com a função por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância. Apenas apresentamos os dados, mas sem análise.

O grau de satisfação elevado é geral (59% em total, como vimos), com maior incidência entre os adultos (65%) e seniores (62%), seguidos dos jovens adultos (58%) e jovens (53%). Embora a frequência das respostas não apresente muita dispersão há, relativamente à função, uma melhor adaptação com a idade que se reduz ligeiramente entre os mais velhos.

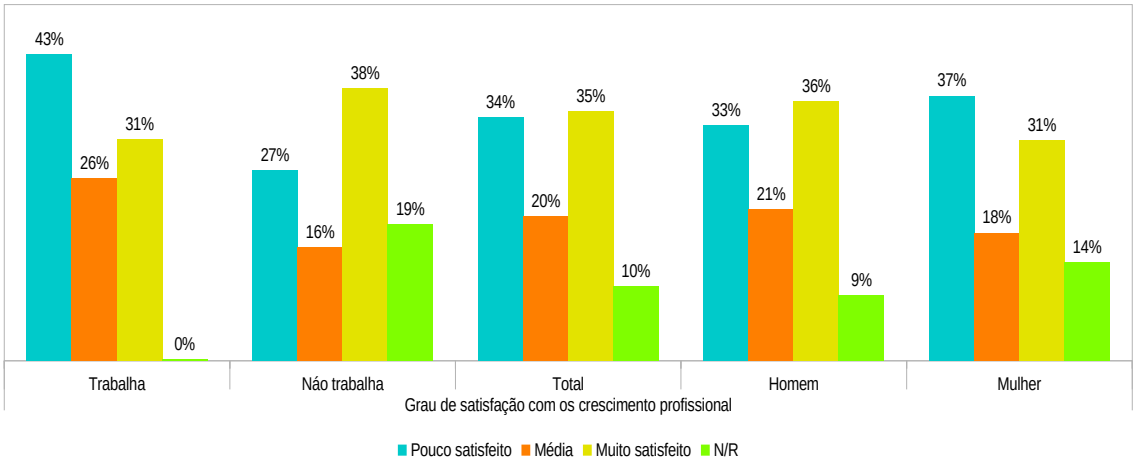
A resposta "pouco satisfeito" recolhe 13% das observações, com 6% entre os mais velhos e 13% em todas as outras. Muita unanimidade.

A resposta média é maior maior entre os mais velhos (24%) e jovens adultos (18%), sendo 15% entre os jovens e adultos. A menor frequência de "muito satisfeitos" entre os mais velhos veio engrossar a resposta média, talvez pela prudência da idade.

Não responderam 11%, com 19% entre os jovens, 11% entre os jovens adultos e 7-8% entre os jovens adultos e mais velhos.

Nota-se uma melhor compreensão da função com a idade.

Tabela/Gráfico 82 | Satisfação com o crescimento profissional por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que *escolheu* as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

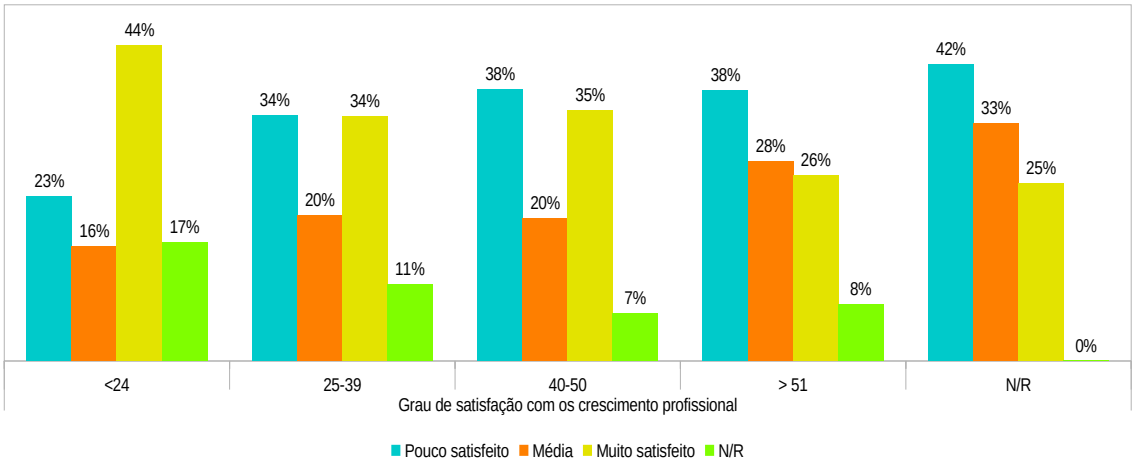
A resposta "muito satisfeito" acolhe, em total, 35% das opiniões, com 31% entre os que trabalham, 38% entre os que não trabalham, 36% entre os homens e 31% entre as mulheres. As mulheres e os que trabalham, têm um grau de satisfação moderadamente menor.

Nesta dimensão, as respostas muito e pouco satisfeito quase se igualam. A resposta "pouco satisfeito" acolhe, em total, 34% das opiniões, com 43% entre os que trabalham, 27% entre os que não trabalham, 33% entre os homens e 37% entre as mulheres. Os que trabalham e as mulheres são os que apresentam maior grau de insatisfação com o crescimento profissional.

A resposta média acolhe, em total, 20% das opiniões, com 26% entre os que trabalham, 16% entre os que não trabalham, 21% entre os homens e 18% entre as mulheres. Os que trabalham apresentam maior percentagem de respostas moderadas.

Não responderam 10%, sendo 0% entre os que trabalham e 19% entre os que não trabalham, 9% entre os homens e 14% entre as mulheres. Percentagens próximas das restantes dimensões.

Tabela/Gráfico 83 | Satisfação com o crescimento profissional por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância. Apenas apresentamos os dados, mas sem análise.

O grau de satisfação elevado é médio (35% em total, como vimos), com maior incidência entre os jovens (44%) e menor entre os mais velhos (26%), sendo média entre os jovens adultos (34%) e adultos (35%). Parece que apenas os jovens ainda confiam no crescimento profissional.

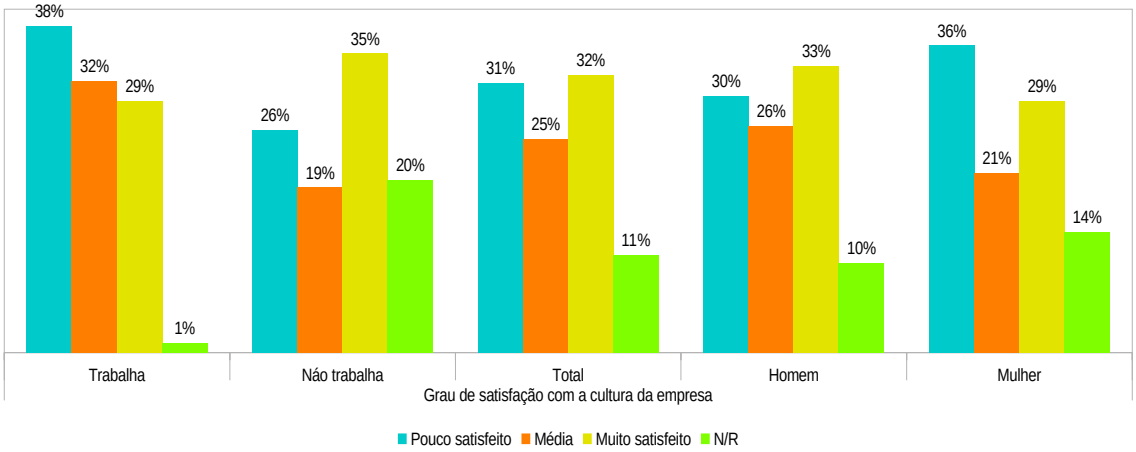
A resposta “pouco satisfeito” recolhe 34% com forte crescimento com a idade: jovens 23%, jovens adultos 34%, adultos e mais velhos 38%.

A frequência da resposta média também cresce com a idade: jovens 16%, jovens adultos e adultos 20% e mais velhos 28%.

Não responderam 10%, com 17% entre os jovens, 11% entre os jovens adultos e 7-8% entre os jovens adultos e mais velhos.

Trabalhar o crescimento profissional parece ter algum potencial para ser trabalhado pelas empresas.

Tabela/Gráfico 84 | Satisfação com a cultura da empresa por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

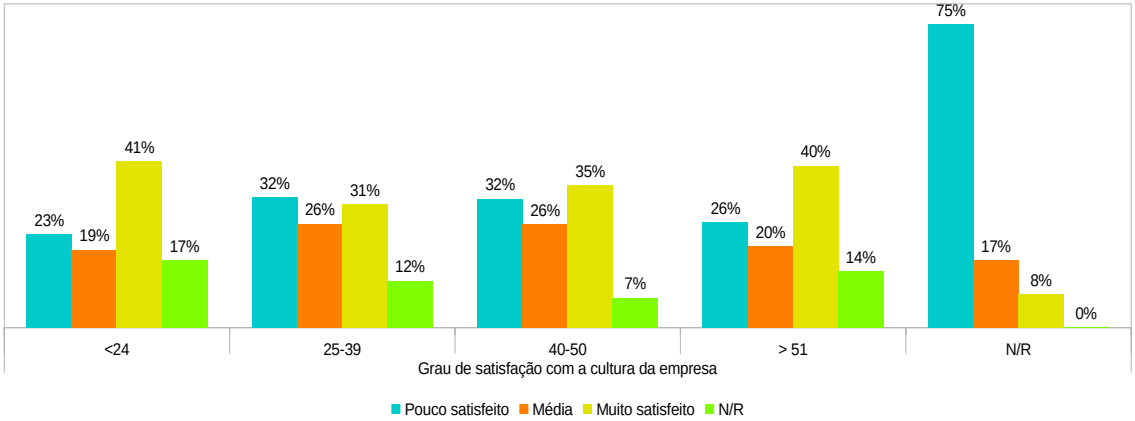
A resposta "muito satisfeito" acolhe, em total, 32% das opiniões, com 29% entre os que trabalham, 35% entre os que não trabalham, 33% entre os homens e 29% entre as mulheres. As mulheres e os que trabalham, têm um grau de satisfação moderadamente menor, o que parece ser um padrão geral.

Nesta dimensão, as respostas muito e pouco satisfeito quase se igualam, novamente. A resposta "pouco satisfeito" acolhe, em total, 31% das opiniões, com 38% entre os que trabalham, 26% entre os que não trabalham, 30% entre os homens e 36% entre as mulheres. Os que trabalham e as mulheres são, novamente, os que apresentam maior grau de insatisfação com a cultura da empresa.

A resposta média acolhe, em total, 25% das opiniões, com 32% entre os que trabalham, 19% entre os que não trabalham, 26% entre os homens e 21% entre as mulheres. Os que trabalham apresentam maior percentagem de respostas moderadas.

Não responderam 11%, sendo 1% entre os que trabalham e 20% entre os que não trabalham, 10% entre os homens e 14% entre as mulheres. Percentagens de não respondentes próximas das restantes dimensões.

Tabela/Gráfico 85 | Satisfação com a cultura da empresa por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância estatística. Apenas apresentamos os dados, mas sem análise.

O grau de satisfação elevado é médio (32% em total, como vimos), com maior incidência entre os jovens e mais velhos (cerca de 40%), seguidos dos adultos (35%) e jovens adultos (31%). Estes últimos têm, pelo seu peso na amostra, grande influência no resultado geral.

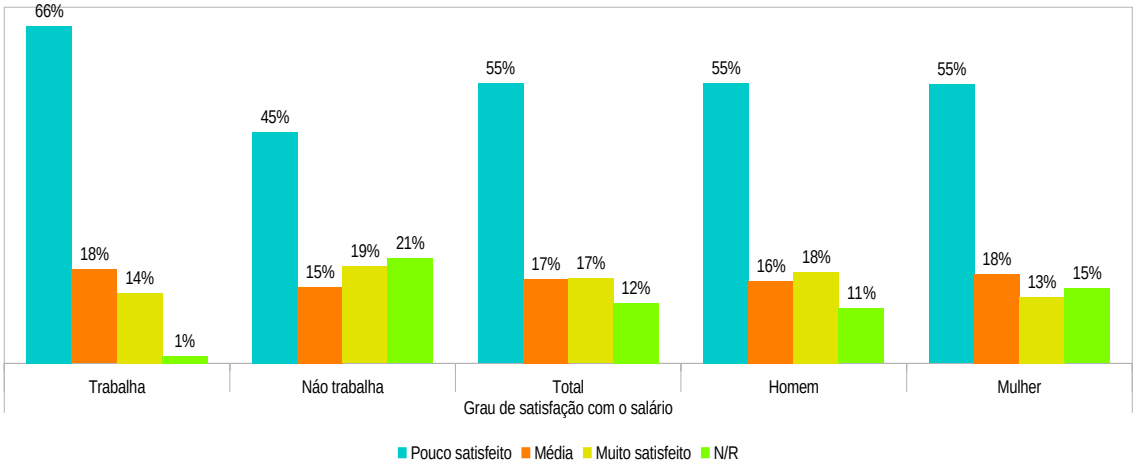
A resposta "pouco satisfeito" recolhe 31% das observações, com 32% entre os jovens adultos e adultos 26% entre os mais velhos e 23% entre os jovens. O grosso da força de trabalho (jovens adultos e adultos) manifesta pouca confiança na cultura das empresas.

A resposta média é maior maior entre os jovens adultos e adultos (26%) e relativamente baixa entre os jovens (19%) e mais velhos (20%).

Não responderam 11%, com 17% entre os jovens, 12% entre os jovens adultos e 7% entre os jovens adultos e 14% entre os mais velhos. Parece haver alguma falta de compreensão desta dimensão entre os mais velhos ou talvez um melhor conhecimento da fraca solidez da cultura empresarial.

Também esta dimensão aparenta oferecer oportunidades de melhoria às empresas.

Tabela/Gráfico 86 | Satisfação com o salário por situação face ao emprego e género



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta “muito satisfeito” acolhe, em total, apenas 17% das opiniões, com 14% entre os que trabalham, 19% entre os que não trabalham, e 18% entre os homens e apenas 13% entre as mulheres.

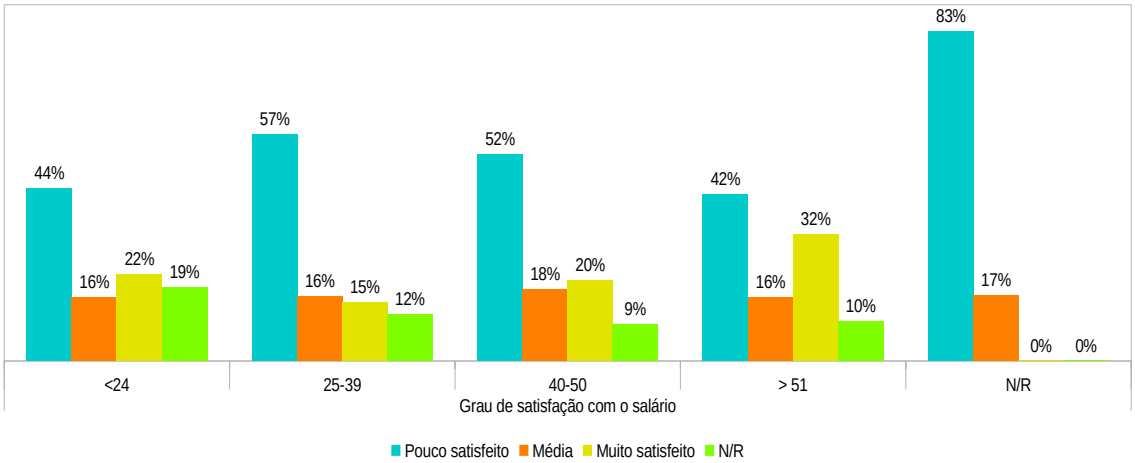
A resposta “pouco satisfeito” acolhe, em total, 55% das opiniões, com 66% entre os que trabalham, 45% entre os que não trabalham, e 55% entre os homens e mulheres.

Há grande insatisfação com os salários, sobretudo entre os que trabalham e as mulheres.

A resposta média acolhe, em total, 17% das opiniões, com 18% entre os que trabalham, 15% entre os que não trabalham, 16% entre os homens e 18% entre as mulheres. As frequências das respostas são muito próximas.

Não responderam 12%, sendo 1% entre os que trabalham e 21% entre os que não trabalham, 11% entre os homens e 15% entre as mulheres. Percentagens de não respondentes próximas das restantes dimensões.

Tabela/Gráfico 87 | Satisfação com o salário por faixa etária



O gráfico mostra a percentagem de pessoas em cada categoria do eixo horizontal que escolheu as respostas 1 e 2 (pouco provável), 3 (probabilidade média) e 4 e 5 (muito provável) ou N/R para os que não responderam à questão.

A resposta dos que não revelam a idade não tem relevância estatística. Apenas apresentamos os dados, mas sem análise.

O grau de satisfação elevado é baixo (17% em total, como vimos), com maior incidência entre mais velhos (32%), seguidos dos jovens (22%) e adultos (20%) sendo a menor percentagem encontrada entre os jovens adultos (15%), cujo peso na amostra, tem grande influência no resultado geral.

A resposta "pouco satisfeito" recolhe 55% das observações, com 44% entre os jovens, 57% entre os jovens adultos, 52% entre os adultos e 42% entre os mais velhos. O grosso da força de trabalho (jovens adultos) manifesta-se pouco satisfeita com os salários.

A resposta média varia pouco, situando-se entre 16% e 18%..

Não responderam 12%, com 19% entre os jovens, 12% entre os jovens adultos e 9% entre os jovens adultos e 10% entre os mais velhos, percentagens semelhantes às outras dimensões analisadas, excepto para os mais velhos relativamente à cultura.

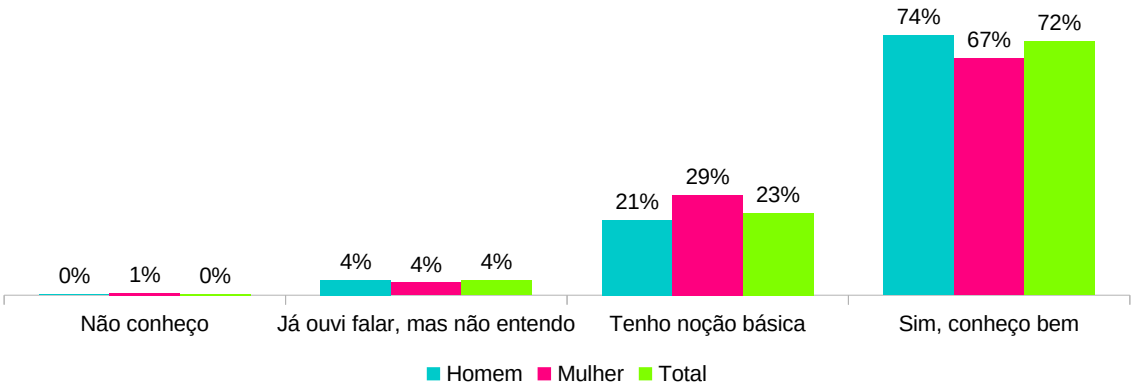
Diferença entre salário efectivo e pretendido

Os dados contêm muitos registos onde o salário pretendido é inferior ao efectivo e outros onde a diferença é absurdamente grande, sendo a diferença máxima de 19 milhões e 900 mil Kwanzas. Os dados contêm alguns registos absurdos que dificultam uma medida aceitável. A média da percentagem das diferenças sobre o salário efectivo por candidato é de 1,74 salários, ou seja, o salário pretendido é 2,74 vezes o salário efectivo, em média.

Eliminando todas as diferenças negativas ou superiores a 50% do salário efectivo, ficamos com uma diferença média de 27%, mas apenas com 20% da amostra; 80% do respondentes apresentou respostas absurdas para o salário pretendido.

3.3.4 Inteligência artificial (IA)

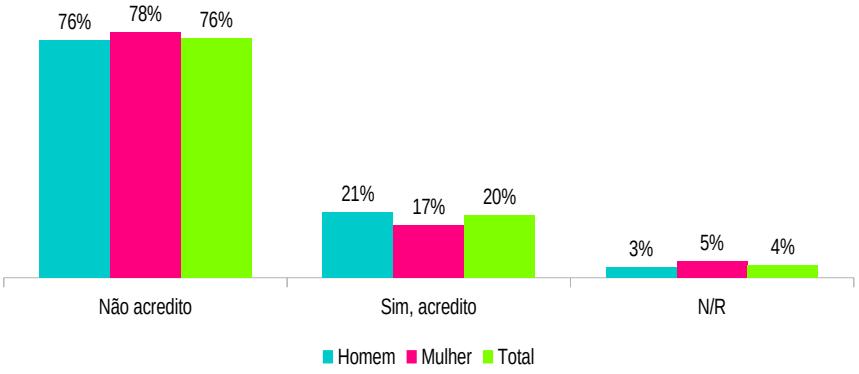
Tabela/Gráfico 88 | Sabe o que é a IA



O gráfico apresenta as percentagens de respostas às perguntas constantes do eixo horizontal por género.

É bastante evidente o optimismo das respostas com 72% da amostra a afirmar que conhece bem a IA, com as mulheres um pouco mais tímidas (67%) do que os homens (74%).

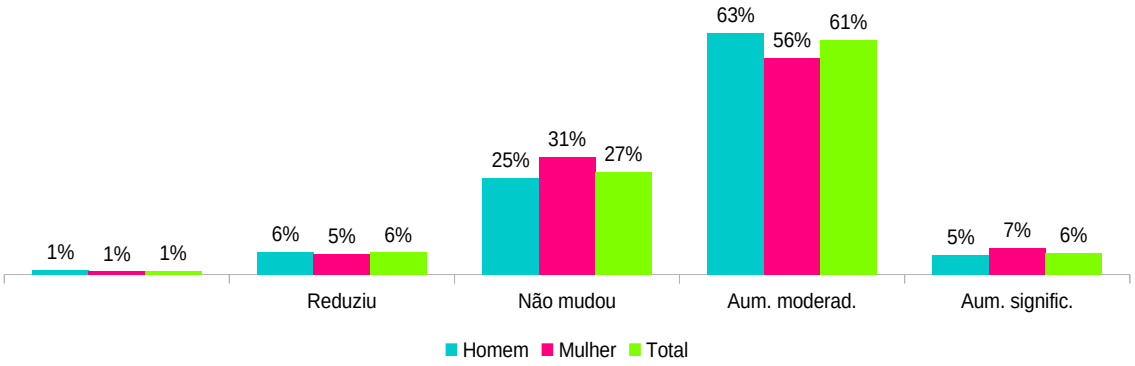
Tabela/Gráfico 89 | Acredita que a IA pode substituir total o a distribuição percentual para cada nível salarial acumulado e a diferença que é apresentada em %, mas que efectivamente corresponde à diferença em p.p.u parcialmente a sua função atual?



O gráfico apresenta as percentagens de respostas às perguntas constantes do eixo horizontal por género.

O optimismo das respostas continua com 76% da amostra afirmar que a IA não poderá substituir a sua função, desta vez com os homens um pouco mais tímidos (76%) do que as mulheres (78%)!

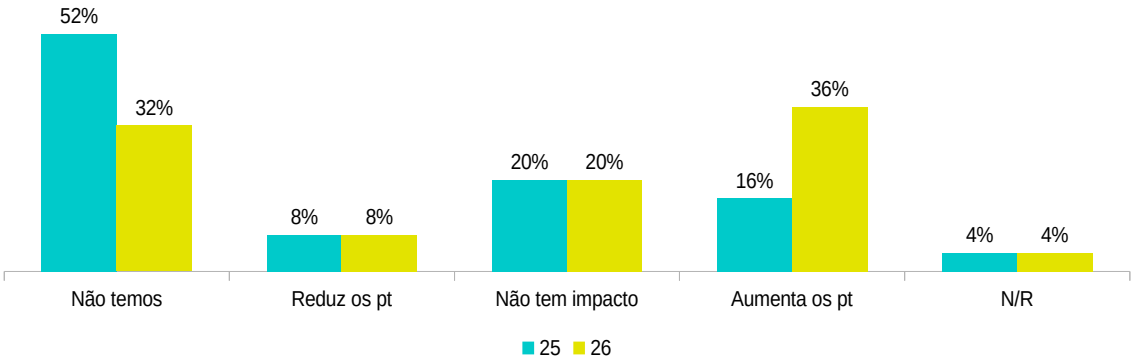
Tabela/Gráfico 90 | A utilização de ferramentas tecnológicas aumentou a sua produtividade?



O gráfico apresenta as percentagens de respostas às perguntas constantes do eixo horizontal por género.

Os candidatos, usam e confiam na IA como complemento, com 6% a afirmar que a IA reduzir a sua competitividade, 61% a afirmar que aumentou (63% nos homens e 56% nas mulheres) e uma percentagem significativa a afirmar que nada mudou: 27%, com 25% nos homens e 31% nas mulheres!

Tabela/Gráfico 91 | Impacto da IA no emprego na sua empresa



O gráfico apresenta as percentagens de respostas às perguntas constantes do eixo horizontal para os anos de 2025 e 2026.

A maioria das empresas (52%) afirma que não usa IA, mas apenas 32% que permanecerá assim em 2026.

Apenas 8% das empresas afirma que a IA reduziu/reduzirá os postos de trabalho, 20% que não tem impacto e 4% não responde, em ambos os anos.

Do total das 25 empresas respondentes, 16% diz que a IA aumentou os postos de trabalho em 2025, mas com a implementação da IA em mais empresas, uma percentagem ainda mais significativa (36%) afirma que a IA irá aumentar os postos de trabalho em 2026.

Cremos que a IA ainda é muito mal conhecida, o que pode ter dado azo a muitas respostas pouco ponderadas.