

COMPETÊNCIAS

Mais de metade das empresas sofrem para conseguir talento

Estudo do ManpowerGroup revela que, em 2019, houve a maior escassez de talento qualificado da última década. Dificuldade em contratar subiu 11% em Portugal.

—JOÃO TOMÉ

joao.tome@dinheirovivo.pt

A era digital trouxe novos tipos de empregos, qualificações e até negócios. Não é por acaso que no topo das empresas mais valiosas do mundo estão, por estes dias, os gigantes tecnológicos Apple, Microsoft, Amazon e Alphabet (Google). “Na base do sucesso está a inovação tecnológica, que só é possível com o talento certo. Faz toda a diferença e é urgente para todas as principais empresas.” A explicação é-nos dada por Richard Mosley, autor inglês e especialista em *employer branding* – uma área em franco crescimento nas empresas para atrair e reter talento.

Neste contexto, os resultados do estudo Talent Shortage Survey do ManpowerGroup – com uma amostra de 24 mil empregadores em 44 países – não surpreendem. 2019 foi o ano em que se registou a maior escassez de talento da última década nas empresas inquiridas, com uma média de 54% (em 2009 o registo eram 30%) a admitir terem dificuldades para encontrar talento qualificado. O cenário em Portugal acaba por ser pior: 57% das empresas admitem essa dificuldade, um crescimento de 11% face a 2018. O resultado parece indicar que há cada vez menos talento disponível no país, até porque no primeiro registo para Portugal, de 2016, só 35% das empresas referiam ter esse problema.

Curiosamente, parecem ser as maiores (mais de 250 trabalhadores) a ter mais dificuldades para contratar, já que o número sobe aos 66% se só essas forem contabilizadas, contra 58% para as médias e 46% nas microempresas. O estudo do ManpowerGroup indica mesmo que “os empregadores têm de ser capazes de dar uma melhor resposta às necessidades e desejos de uma força de trabalho cada vez mais solicitada”, integrando as preferências dos trabalhadores numa estratégia global de gestão de talento. Como é possível ver na infografia, as funções e competências mais difíceis de preencher em Portugal vão da especialização, de mecânicos a eletricitistas até motoristas, engenheiros e outras funções técnicas.

O estudo revela ainda o que faz parte das preferências dos trabalhadores para se sentirem atraídos por uma empresa. Além da remuneração – continua no topo das motivações –, o segundo fator mais importante é hoje a flexibilidade de horários, “cada vez mais fundamental por contribuir para o bem-estar dos trabalhadores”. Depois há fatores que se misturam e assentam no conceito de *employer branding*. Um percurso profissional personalizado e com avaliação por objetivos foi considerado importante para 81% dos trabalhadores, o mesmo se passa com a neces-

sidade de estar num projeto desafiante, ao nível da formação, experiência e visibilidade – que faz parte das cinco primeiras prioridades para trabalhadores de todas as idades e geografias. Os trabalhadores também querem sentir “orgulho no que fazem e para quem trabalham”, indica o estudo. Richard Mosley admite que por isso não é descabido ver hoje uma *startup* a conseguir recrutar talento na Google, por exemplo: “Estamos no negócio do amor, o funcionário tem de se apaixonar pela empresa.”

O estudo do ManpowerGroup dá ainda uma estratégia de talento global “para ter êxito na era digital”, que requer “abordagens mais rápidas e direcionadas do que nunca”, onde se deve “investir na aprendizagem e desenvolvimento do talento”, ir ao mercado “encontrar o que não existe na empresa” e “cultivar comunidades de talento, incluindo pessoas em *freelance*, *part-time* ou trabalho temporário”.

Numa altura em que há cada vez mais multinacionais a abrir centros em Portugal, a luta pelo talento parece estar ao rubro e uma das soluções que ouvimos do ministro da Ciência e Ensino Superior, Manuel Heitor, e de Arlindo Oliveira, ex-presidente do Técnico, passa por cursos mais curtos e pela reconversão de pessoas para as áreas tecnológicas.

AS FUNÇÕES E COMPETÊNCIAS MAIS DIFÍCEIS DE PREENCHER

As funções especializadas, seguidas das funções técnicas e os motoristas estão entre as posições mais difíceis de cobrir

1



FUNÇÕES ESPECIALIZADAS
(eletricistas, soldadores, mecânicos)

2



FUNÇÕES TÉCNICAS
(controlo de qualidade, pessoal técnico)

3



MOTORISTAS
(camião, last mile delivery, construção)

4



CUSTOMER CONTACT
(operadores de call center, equipas de customer service)

5



RESTAURAÇÃO & HOTELARIA

6



CONTABILIDADE & FINANÇAS
(contabilistas certificados, auditores, analistas financeiros)

7



INDÚSTRIA
(produção & operadores de máquinas)

8



LIMPEZA & SERVIÇO DOMESTICO

9



ENGENHEIROS
(químico, eletrotécnico, civil, mecânico)

10



PROFISSIONAIS DE SAÚDE
(médicos, enfermeiros, outros profissionais de saúde)

Fonte: Talent Shortage 2019