Randstad Workmonitor 2023: dados de Portugal

atitude
empoderamento em torno do equilíbrio work-life

80,1%
71,5% global
importância dada ao trabalho pelos profissionais

68%
60,9% global
não aceitaria um emprego se pensasse que afetaria negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional

39,1%
47,6% global
deixaria um emprego caso este o impedisse de desfrutar a vida

35,2%
33,5% global
deixou um emprego por não ser possível de conciliar com a vida pessoal

33,9%
29,7% global
deixou um emprego por falta de oportunidades de progressão de carreira

33,6%
33,7% global
deixou um emprego por este ser um local de trabalho tóxico

40,7%
31,1% global
demitiu-se "silenciosamente" (quiet quitting) de um emprego

expectativas
recorrer aos empregadores para apoio

pensando no panorama económico em mudança, qual das seguintes opções desejaria do seu empregador?

52,2%
40,9% global
um aumento salarial mensal de apoio ao acréscimo do custo de vida

34,1%
38,6% global
um aumento do salário fora das habituais revisões salariais anuais

27,3%
27,5% global
subsídios para o custo da energia, viagens ou outras despesas diárias

30,9%
49% global
sente que o empregador está a ajudar a lidar com o aumento do custo de vida

91,3%
87,9% global
importância da flexibilidade em termos de horas de trabalho

82,5%
71% global
importância da flexibilidade em termos de localização

26,2%
27,1% global
deixaria um emprego porque não proporcionava flexibilidade suficiente

37,7%
40,2% global
não aceitaria um emprego se não proporcionasse flexibilidade quanto ao local de trabalho

39,2%
44,6% global
não aceitaria um emprego se não proporcionasse flexibilidade quanto ao horário de trabalho

47,7%
56,5% global
o trabalho proporciona flexibilidade em termos de horas de trabalho - pode decidir quando trabalha

53,3%
52,2% global
o trabalho proporciona flexibilidade em termos de intensidade - pode escolher quanto trabalha

38,8%
50,7% global
o trabalho proporciona flexibilidade em termos de localização - pode decidir onde trabalha

19,5%
27,4% global
nos últimos seis meses, a flexibilidade em termos de horas de trabalho aumentou

18,1%
26,8% global
nos últimos seis meses, a flexibilidade em termos de localização aumentou

estabilidade
a estabilidade económica e laboral no top of mind

95,4%
91,7% global
importância da segurança do emprego

48,1%
36,6% global
está preocupado em perder o emprego

63,8%
53,1% global
está preocupado com o impacto da incerteza económica na estabilidade do emprego

43,5%
50,4% global
sente-se confiante de que se perdesse o emprego, poderia encontrar rapidamente um novo

66,8%
63,1% global
não aceitaria um emprego se não oferecesse segurança no emprego

84,9%
85,9% global
o meu trabalho dá me segurança

16,8%
26,2% global
nos últimos seis meses, a estabilidade laboral melhorou

6 ,0%
10,1% global
no panorama económico em mudança, desejaria uma forma de emprego mais estável da parte do empregador

23,9%
24,7% global
assumiu um segundo papel para ajudar no aumento do custo de vida

16,3%
22,3% global
planeia o aumento das horas no emprego atual para ajudar com o aumento do custo de vida

adiar ou anular a reforma
os trabalhadores mais velhos regressam devido ao cenário económico

10,1%
17,5% global
planeia adiar a reforma para ajudar com o aumento do custo de vida

36,7%
50,6% global
acredita que se poderá reformar antes dos 65 anos

79,5%
70,4% global
a posição financeira impede a reforma antecipada desejada

21,8%
31,9% global
precisa de trabalho na vida e, por isso, evita a reforma

fatores que impedem a reforma antecipada desejada:

4,4%
5,8% global
não quer reformar-se

13,5%
17,1% global
está à espera de um marco específico

4,1%
11,9% global
sente que o empregador precisa de si

pertença
o alinhamento dos valores é fundamental

43,6%
54,2% global
deixaria um emprego se não sentisse que pertencia ao mesmo

87,9%
77,1% global
importância dos valores e objetivos de um empregador

40,8%
42,2% global
não aceitaria um trabalho com uma empresa que não se alinha com os meus valores em questões sociais e ambientais

64,4%
72,7% global
sente que os valores e objetivos do empregador se alinham com os seus

49,3%
57,2% global
o trabalho dá me um sentido de propósito

Quer saber mais?
Compare os dados de Portugal com os obtidos a nível global no estudo completo. Faça o download em https://www.randstad.pt/tendencias-360/workmonitor/