

ESTUDO

A ESCASSEZ DE TALENTO em Portugal

Tema cada vez mais atual pela tendência que vem assumindo no mercado de trabalho qualificado, **a escassez de talento foi objeto de um estudo promovido pela RHmagazine, com o apoio da Michael Page.** Nas próximas páginas, conhecerá a análise aos seus resultados por parte de **Filipa Silva, responsável pela área de Sales & Marketing na Michael Page.** Assim como o comentário de **Ana Folgosa, diretora de RH, Certificação e Qualidade da Alliance Healthcare Portugal,** ao que foi revelado pelo inquérito realizado nos passados meses de fevereiro e março.



COM O PATROCÍNIO DE:



Michael Page
Consulting

FILIPA SILVA

Associate Manager - Sales & Marketing na Michael Page

Estudo: A escassez de talento em Portugal em 2023

Tema cada vez mais atual pela tendência que vem assumindo no mercado de trabalho qualificado, a **escassez de talento** foi objeto de um estudo promovido pela RHmagazine, com o apoio da Michael Page. Nas próximas páginas, conhecerá a análise aos seus resultados por parte de Filipa Silva, responsável pela área de Sales & Marketing na Michael Page. Assim como o comentário de Ana Folgosa, diretora de RH, Certificação e Qualidade da Alliance Healthcare Portugal, ao que foi revelado pelo inquérito realizado nos passados meses de fevereiro e março.



N uma altura que é, ainda, de pleno emprego em algumas funções e setores, os empregadores depararam-se com grandes desafios no que respeita à atração e, sobretudo, retenção de talento.

São várias as áreas de negócio que requerem o reforço das suas estruturas. No entanto,

quando olhamos para o panorama nacional percebemos que a grande maioria de empresas a recrutar se centra na área tecnológica.

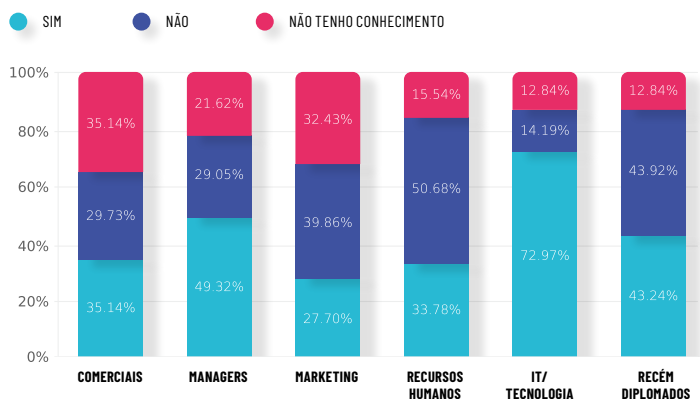
Esta é também a área onde há mais escassez de talento. As IT têm vindo a ser, cada vez mais, uma área atrativa no mercado. Isto prende-se com as suas condições salariais e também aos benefícios associados,

Filipa Silva,
Associate Manager
- Sales & Marketing
na Michael Page

nomeadamente o trabalho full remote, regalias sociais, ambiente tecnológico, condições e espaços de trabalho mais atrativos. Apesar da qualidade da oferta, esta é também das áreas para as quais é mais difícil recrutar talento, pelas especificidades das posições, soft skills e conhecimentos técnicos exigidos. Tudo isto, aliado ao enquadramento salarial, que é bastante dispar dentro das próprias IT, uma vez que existem, entre as empresas, diferentes disponibilidades financeiras para as mesmas posições.

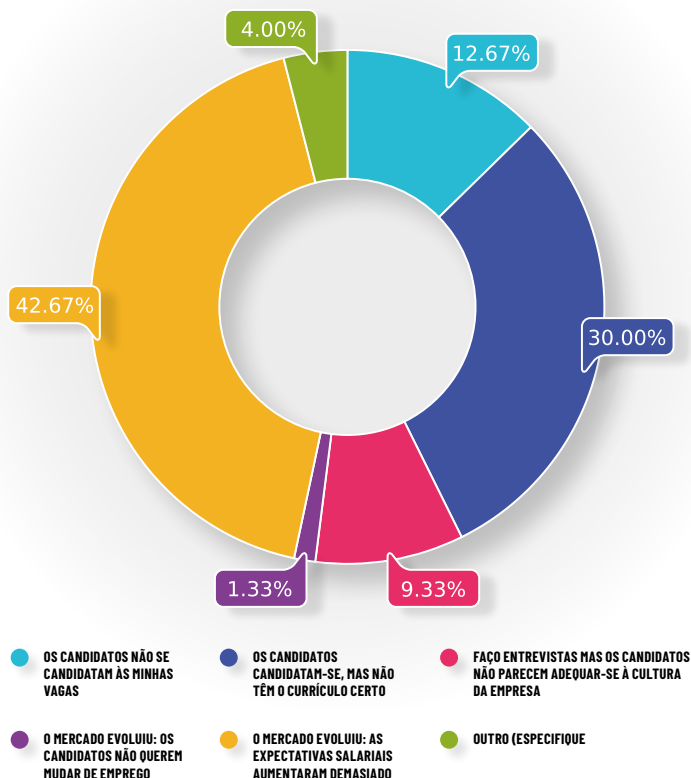
As dificuldades na retenção e atração de talento são transversais aos vários setores, principalmente quando

Para cada um dos perfis seguintes diria que é mais difícil recrutar do que há 24 meses?



AS DIFICULDADES DA RETENÇÃO E ATRAÇÃO DE TALENTO SÃO TRANSVERSAIS AOS VÁRIOS SETORES

Quais os principais motivos?



falamos de funções de “Middle Management”. Aqui, muitas vezes, a dificuldade está ligada às soft skills entre os perfis disponíveis no mercado, aos profissionais que estão receptivos a novas oportunidades (mesmo que não seja de forma proativa) e ao que o empregador procura.

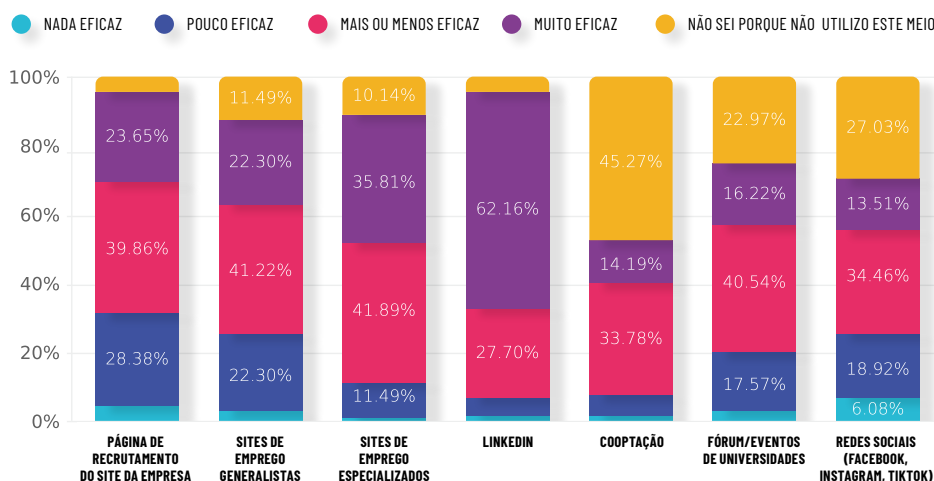
São várias as formas de recrutar talento. Porém, o método mais fácil é recorrer a pessoas especializadas nas áreas de negócio. Isto pode encontrar-se dentro das estruturas de Recursos Humanos das próprias empresas, mas também dentro das empresas de recrutamento especializado. Nos dias que correm, e com a evolução tecnológica, há que contar ainda com plataformas como o LinkedIn, que são excelentes ferramentas para a procura de novos projetos.

Um LinkedIn bem trabalhado e atualizado pode muito bem ser a porta de entrada para vários processos de recrutamento. O importante é que não se desvirtue esta ferramenta, que não deverá ser usada como

uma rede social banal, mas apenas destinada a assuntos profissionais. Juntamente com os sites especializados e os sites de empresas de recrutamento, são os melhores espaços para divulgar novas oportunidades. As empresas apostam nestas ferramentas de forma a divulgar as suas marcas, mas para chegar também aos melhores profissionais do mercado. No entanto, apesar das empresas de recrutamento especializado divulgarem todas as oportunidades em carteira, as respostas aos anúncios são cada vez mais escassas e muito menos alinhadas com o pretendido. Na maior parte dos casos, os CV que são recebidos por resposta a um anúncio não encaixam no perfil desejado. Muitas vezes há um desalinhamento total entre o que se procura, o que a pessoa fez ao longo da carreira e aquilo que realmente gostaria de fazer. Ainda assim, um anúncio publicado nos sítios certos ajuda a chegarmos aos perfis pretendidos.

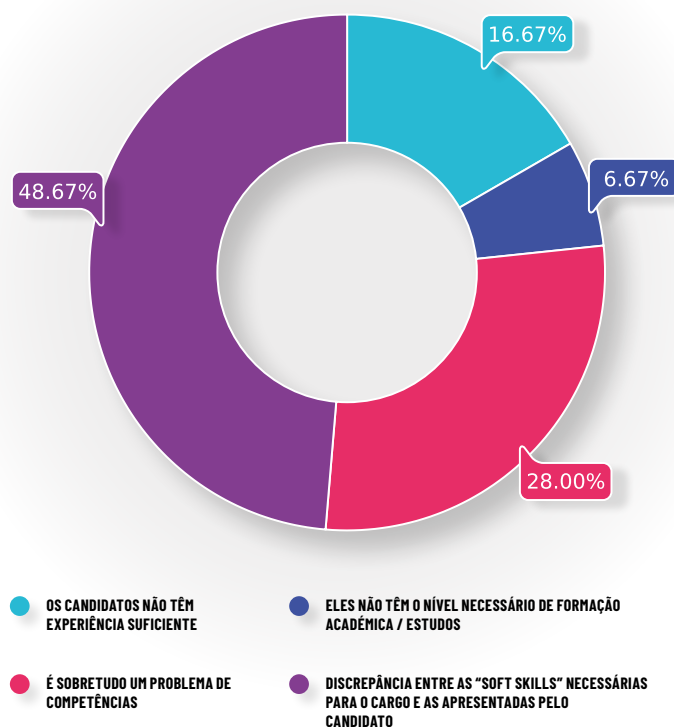
É importante ter em mente que quem se candidata estará receptivo a novos desafios e, por isso, quando se apresenta o projeto, e numa fase de negocia-

Dos canais seguintes quais acha mais eficazes para recrutar?



RECRUTAMENTO

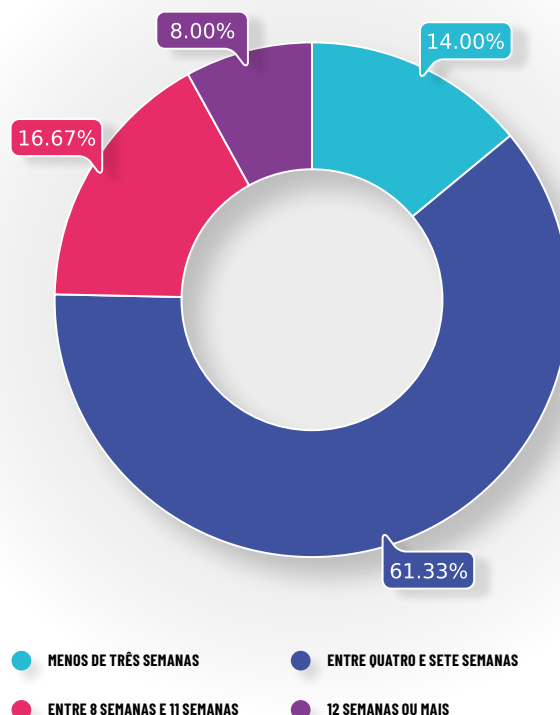
Quando menciona que "os candidatos não têm o currículo certo ou não se adequam à cultura da empresa o que quer dizer?



recrutamento interno tende a demorar muito mais tempo a ser desenvolvido do que quando se está a trabalhar com suporte externo.

As empresas parceiras têm as suas redes de contactos, profissionais já identificados e as suas ferramentas de pesquisa, o que faz com que rapidamente seja apresentada uma shortlist de bons profissionais. Neste timing, a empresa ou organização já poupou tempo das pessoas que integram o departamento de Recursos Humanos e dinheiro, pois um recurso que seja essencial numa empresa precisa de ser rapidamente substituído, sendo que a falta desse recurso e o tempo do processo de recrutamento interno representam negócio perdido pela empresa.

Quanto tempo, em média, leva à empresa para recrutar alguém? (Sendo o início a publicação do anúncio e o fim a assinatura do contrato).



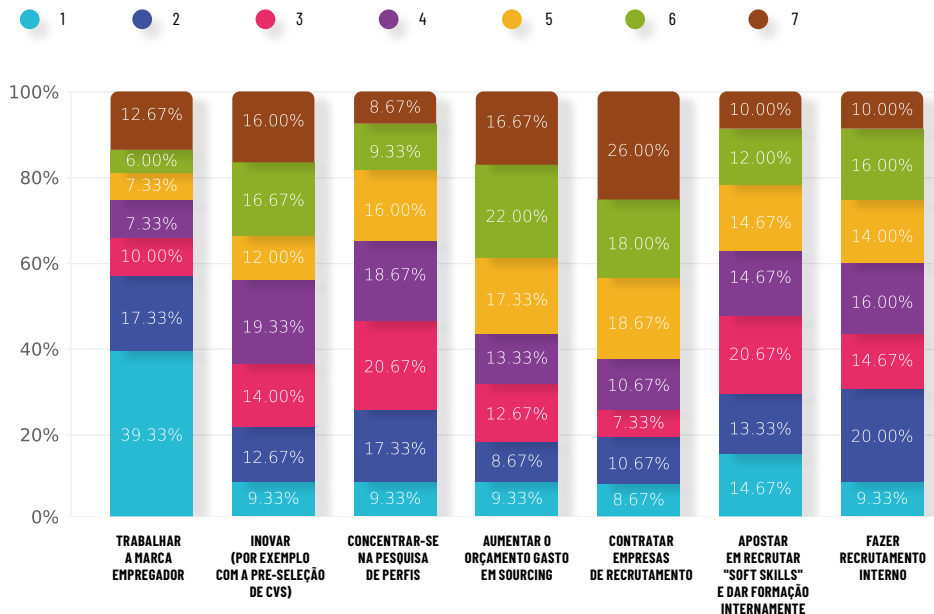
A VANTAGEM DE SE TRABALHAR COM PARCEIROS EXTERNOS ESTÁ NO TEMPO POUPADO NO DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

ção, haverá, em princípio, uma maior abertura por parte do profissional. Ainda assim, para se chegar aos perfis realmente pretendidos, cada vez mais tem de ser feito um trabalho de pesquisa e abordagem direta, no sentido de aguçar a curiosidade do profissional, entretanto identificado, que se encaixa na posição.

Com a entrada de várias empresas em Portugal, principalmente centros de serviços partilhados, existe um volume considerável de processos de recrutamento. No entanto,

estas empresas procuram, na maior parte dos casos, profissionais com experiências muito específicas, nomeadamente no que toca a competências técnicas e a idiomas. Neste caso, a escassez de talento é grande e as empresas têm uma maior necessidade de investir em publicidade e divulgação da marca, mas também de recorrer a parceiros externos. A vantagem de se trabalhar com parceiros externos está no tempo poupado no desenvolvimento do processo de recrutamento. Um processo de

Classifique de 1 (mais eficaz) a 7 (menos eficaz) as ações a serem postas em prática face a esta situação ? (FAÇA UM RANKING DE 1 A 7 do mais ao menos eficaz)



O investimento feito pelas empresas em publicidade e divulgação da marca é muito necessário e fundamental para a atração de talento, mas a aposta deverá continuar a recair no recrutamento bem desenvolvido, com todas as etapas necessárias, e proporcionar ao profissional selecionado a boa integração e adaptação à estrutura. Isto é um passo muito importante para a retenção de talento.

Na atual fase de escassez de talento qualificado, cabe a todas as empresas de recrutamento trabalhar para apresentar os melhores candidatos

às empresas do mercado. Não obstante, este trabalho será inglório se as empresas não se adaptarem à nova realidade do mercado, não só a nível financeiro mas também de cultura empresarial, condições de trabalho e flexibilidade que permita um equilíbrio maior entre a vida pessoal e profissional. 

SOBRE O ESTUDO:

Amostra constituída por respostas de 150 empresas a um inquérito constituído por 16 perguntas. O canal utilizado foi o digital e o período vigência entre os dias 3 de fevereiro e 25 de março de 2023.

AS EMPRESAS DEVEM SE ADAPTAR À NOVA REALIDADE DO MERCADO, NÃO SÓ A NÍVEL FINANCEIRO MAS TAMBÉM DE CULTURA EMPRESARIAL, CONDIÇÕES DE TRABALHO E FLEXIBILIDADE



Ana Folgosa

Diretora de Recursos Humanos, Certificação e Qualidade da Alliance Healthcare Portugal

O que mais a surpreendeu nos resultados deste estudo?

Considerando a atual situação económica e social, bem como o aumento do número de licenciados em Portugal na última década, consideramos surpreendente que exista, de acordo com o estudo, uma dificuldade significativa na contratação de recém-diplomados. Isto atendo a que empresas estão cada vez mais próximas das instituições de ensino, através de iniciativas e ações desenvolvidas por ambas as partes que têm vindo a contribuir fortemente para o envolvimento dos estudantes, ainda antes destes terminarem os estudos.

Como poderíamos resolver esta questão da escassez de talento?

As profundas alterações no mundo e em particular nos negócios conferem às empresas, mais do que nunca, a oportunidade de contratar globalmente e chegar a mais profissionais especializados, acelerando os processos, reduzindo custos de contratação e diversificando as suas equipas. Deste modo, consideramos que a internacionalização da contratação - aliada a ferramentas digitais fortes, tais como o LinkedIn -, e através de equipas especializadas de sourcing, poderá contribuir para mitigar a escassez de talento.