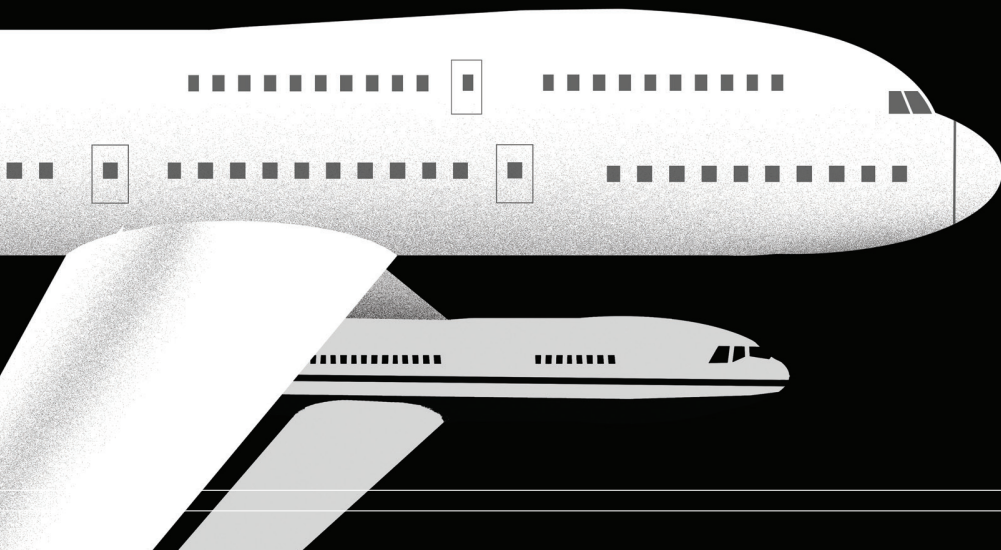


Dados: 2011  
Estudo global: 30 países  
Amostra Portugal: 9000

Kelly Global Workforce Index™

# A mobilidade do talento e o futuro do trabalho

RELATÓRIO SÍNTESE PORTUGAL



**KELLY**

A MOBILIDADE DO TALENTO: O FUTURO DO TRABALHO



A GERAÇÃO Y É A QUE ESTÁ MAIS DISPOSTA A MUDAR-SE



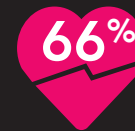
**88%** **44%**

9 EM 10 PORTUGUESES ESTÃO DISPOSTOS A MUDAR PELO EMPREGO CERTO, 44% PARA OUTRO PAÍS OU CONTINENTE

**1%** O DESTINO MENOS POPULAR PARA QUEM PROCURA EMPREGO

FORMAS DE **TRABALHO**

- 29% REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRA
- 16% MÚLTIPLOS EMPREGOS
- 10% EXCESSO DE VIAGENS
- 9% VIVER LONGE DE CASA
- 9% OUTROS



FAMÍLIA E AMIGOS SÃO O PRINCIPAL OBSTÁCULO À MUDANÇA GEOGRÁFICA POR UM EMPREGO

OUTROS MOTIVOS:

- 9% BARREIRAS LINGUÍSTICAS
- 6% CUSTOS DA MUDANÇA
- 3% DIFERENÇAS CULTURAIS



A FAMÍLIA E OS AMIGOS SÃO MAIS IMPORTANTES PARA AS MULHERES DO QUE PARA OS HOMENS

**5 ANOS**

É O TEMPO QUE 17% DOS INQUIRIDOS FICARIA NO ESTRANGEIRO

**50%** ESTARIAM PREPARADOS PARA FICAR ATÉ 3 ANOS

**12%**

A AMÉRICA DO NORTE TAMBÉM É UM DESTINO DESEJADO PARA OS TRABALHADORES QUE PRETENDEM MUDAR-SE

## INTRODUÇÃO

APROXIMADAMENTE 97 MIL PESSOAS EM 30 PAÍSES RESPONDERAM A UM INQUÉRITO INTERNACIONAL REALIZADO PELA KELLY SERVICES. O KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX (KGWI) OUVIU A OPINIÃO DE TODAS AS GERAÇÕES SOBRE TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO.

A amostra do estudo é constituída por pessoas com idades entre os 18 e os 65 anos que representam três grupos geracionais:

A Geração Y (com idades entre os 18 e os 29), a Geração X (com idades entre os 30 e os 47) e os Baby Boomers (com idades entre os 48 e os 65).

Os respondentes são trabalhadores pertencentes a uma variedade de sectores profissionais ou estão desempregados à procura de oportunidades de trabalho.

Os temas abordados no estudo foram os seguintes:

- **A Mobilidade do Talento**
- As Redes Sociais
- Factores envolvidos na Escolha de Carreira e de Progressão na Carreira
- Empregadores Reais/ Empregadores Ideais

Este relatório apresenta os resultados relativos ao tema “A Mobilidade do Talento”. As questões analisadas foram as seguintes:

- Vontade de mudar pelo emprego certo
- Zona geográfica na qual os inquiridos gostariam de trabalhar
- Obstáculos à mudança para outro continente
- Tempo máximo de permanência noutro continente
- Condições de trabalho não convencionais
- Tempo máximo de trabalho em condições não convencionais.



## MOBILIDADE GEOGRÁFICA PELO EMPREGO CERTO

### ATÉ QUE PONTO ESTARIA PREPARADO PARA SE MUDAR PARA O EMPREGO CERTO? (POR GERAÇÃO)

Quase nove em cada dez portugueses inquiridos estariam dispostos a mudar para conseguirem o emprego certo.

44% dos entrevistados não se importariam mesmo de se deslocar para outro país ou continente, a fim de garantir o seu emprego ideal.

Em todas as gerações - Geração Y, Geração X e Baby Boomers -, se verifica uma grande disponibilidade para se mudarem para o estrangeiro.

# 01

## OUTRO DISTRITO



## NO MESMO PAÍS



## OUTRA CIDADE



## OUTRO CONTINENTE



## OUTRO PAÍS



|              |
|--------------|
| TOTAL        |
| GERAÇÃO Y    |
| GERAÇÃO X    |
| BABY BOOMERS |

MOBILIDADE GEOGRÁFICA PELO EMPREGO CERTO  
 PARA ALÉM DA SUA PRÓPRIA REGIÃO,  
 EM QUE PARTE DO MUNDO MAIS GOSTARIA  
 DE TRABALHAR?  
 (POR GERAÇÃO)

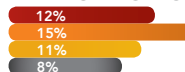
Mais de metade (55%) dos portugueses respondentes referem outros países da Europa como destino de eleição para trabalhar, à frente da América do Norte (12%), África (11%), América do Sul (8%), Ásia Pacífico (3%) e Médio Oriente (1%).

# 02

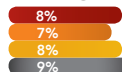
## EUROPA



## AMÉRICA DO NORTE



## AMÉRICA DO SUL



## ÁSIA PACÍFICO



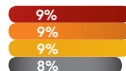
## ÁFRICA



## MÉDIO ORIENTE



## NÃO SEI



TRABALHAR NOUTRO CONTINENTE  
QUANTO TEMPO ESTARIA DISPOSTO  
A PERMANECER NOUTRO CONTINENTE?  
(POR GERAÇÃO)

Metade dos participantes no estudo (51%) estaria preparado para permanecer no estrangeiro por três anos ou mais. No entanto, 23% não desejaria permanecer mais do que um ano.

# 03

## MENOS DE UM ANO



|              |
|--------------|
| TOTAL        |
| GERAÇÃO Y    |
| GERAÇÃO X    |
| BABY BOOMERS |

## 1-3 ANOS



## 3 ANOS OU MAIS



## OBSTÁCULOS À MUDANÇA

### DOS SEGUINTEs, QUAL DELES PROVAVELMENTE O IMPEDIRIA DE SE MUDAR PARA OUTRO CONTINENTE? (POR GERAÇÃO)

O principal obstáculo à mudança pelo emprego certo é a “família e amigos”, referida por 61% dos respondentes, mas mais importante entre a Geração Y e a Geração X do que nos Baby Boomers.

Outras questões significativas que obstam a uma mudança para o estrangeiro são os “custos com a mudança” (16%), as “barreiras linguísticas” (9%), e as “diferenças culturais” (3%).

# 04

## FAMÍLIA/AMIGOS



## CUSTOS DA MUDANÇA



## BARREIRAS LINGUÍSTICAS



## DIFERENÇAS CULTURAIS



## OUTRO



| TOTAL        |
|--------------|
| GERAÇÃO Y    |
| GERAÇÃO X    |
| BABY BOOMERS |

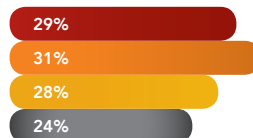
## CONDIÇÕES DE TRABALHO NÃO CONVENCIONAIS

TRABALHA ACTUALMENTE EM CONDIÇÕES QUE CONSIDERA NÃO CONVENCIONAIS? POR EX. REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRA, MÚLTIPLOS EMPREGOS, A VIVER LONGE DE CASA, EXCESSO DE VIAGENS, ETC. (POR GERAÇÃO)

Mais de um quarto dos inquiridos (29%) trabalham no que consideram condições pouco convencionais, sendo a Geração Y a que obteve a maior percentagem (31%).

# 05

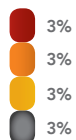
### SIM



### NÃO



### NÃO SEI



CONDIÇÕES DE TRABALHO NÃO CONVENCIONAIS  
QUAL DOS SEGUINTES SE APLICA NO SEU CASO?  
(PARA OS INQUIRIDOS QUE TRABALHAM EM  
CONDIÇÕES NÃO CONVENCIONAIS)  
(POR GERAÇÃO)

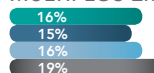
A “realização de horas extra” ou os “horários atípicos” são o factor isolado que, de longe, mais contribui para a prevalência de regimes não convencionais de trabalho, apontado por 53% dos que se encontram nesta situação. Seguem-se os “múltiplos empregos” (16%), o “excesso de viagens” (10%) e “viver longe de casa” 9%).

# 06

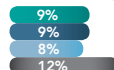
## REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRA



## MÚLTIPLOS EMPREGOS



## A VIVER LONGE DE CASA



## EXCESSO DE VIAGENS



## OUTRO



|              |
|--------------|
| TOTAL        |
| GERAÇÃO Y    |
| GERAÇÃO X    |
| BABY BOOMERS |

CONDIÇÕES DE TRABALHO NÃO CONVENCIONAIS  
QUANTO TEMPO PENSA QUE CONSEGUE  
CONTINUAR A TRABALHAR EM CONDIÇÕES NÃO  
CONVENCIONAIS?  
(POR GERAÇÃO)

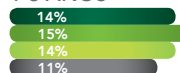
Mais de um terço (43%) das pessoas que trabalham em condições não convencionais acham que só podem continuar a fazê-lo por mais um ano. No entanto, 35% dizem que podem sustentar essa situação "indefinidamente".

07

UM ANO OU MENOS



1-3 ANOS



3-5 ANOS



INDEFINIDAMENTE



## CONCLUSÃO

À medida que a população activa se globaliza cada vez mais, os empregadores viram-se crescentemente para o mercado internacional, na procura de talento. Tal como o dinheiro e o capital circulam livremente pelo globo, também o capital humano se está a transformar num fenómeno global. E os trabalhadores respondem, através de uma vontade acrescida de expandir os seus horizontes pessoais na procura de trabalho.

Do inquérito resultaram as seguintes conclusões:

- **Disponibilidade para se mudar:** há um nível elevado de disponibilidade dos trabalhadores para se mudarem pelo emprego certo (88%).
- **Localização favorita para trabalhar:** a Europa é, de longe, o destino de eleição, preferido por 55%, seguido pela América do Norte (12%), América do Sul (8%), Ásia Pacífico (3%) e Médio Oriente (1%).
- **Obstáculos à mobilidade do talento:** o principal obstáculo à mudança é “a família e amigos”, referido por 66%, seguido por “custos com a mudança” (16%), “barreiras linguísticas” (9%) e “diferenças culturais” (3%).
- **Máxima estadia no estrangeiro:** O desejo de mudar para um outro continente, é impulsionado pela vontade de viver a experiência e não pelo desejo de aí se fixar definitivamente. Com efeito, cerca de 50% afirmam que estariam preparados para permanecer no estrangeiro por três anos no máximo.
- **Regimes de trabalho não convencionais:** Mais de um quarto (29%) trabalham no que consideram condições pouco convencionais, entre as quais as mais referidas são “a realização de horas extra”, que afecta 29% dos respondentes, seguido de “horários atípicos” (24%), “múltiplos empregos” (16%), “excesso de viagens” (10%), e “viver longe de casa” (9%)..
- **Duração de um regime de trabalho não convencional:** Mais de um terço (43%) das pessoas que trabalham em condições não convencionais acham que só podem continuar a fazê-lo por mais um ano. No entanto, 35% dizem que podem sustentar essa situação “indefinidamente”.

#### SOBRE O KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX™

A Kelly Services promove anualmente um estudo a nível internacional sobre temas relacionados com o trabalho, denominado Kelly Global Workforce Index. O estudo tem como público alvo a população activa e como objectivo conhecer a opinião da população sobre variados temas relativos ao trabalho. A análise dos dados foi realizada por uma empresa de estudos de mercado Galaxy Research, localizada em Sidney, na Austrália. A Kelly Services recebeu um MarCom Platinum Award em 2010 e um Golden Award em 2009 pelo Kelly Global Workforce Index na categoria Research/Study.

#### SOBRE A KELLY SERVICES®

A Kelly Services, empresa líder em Gestão de Recursos Humanos, oferece os seus serviços em todo o mundo e coloca mais de 530 000 pessoas a trabalhar anualmente. A Kelly tem 38 agências em Portugal - das quais 25 onsite - que oferecem o melhor serviço nas áreas de trabalho temporário, recrutamento, outsourcing e consultoria.