

Prefácio por Luís Verdeja

É com imenso prazer que apresentamos o primeiro Relatório do Emprego em Angola, um marco significativo para o desenvolvimento socio-económico do país. Este relatório pioneiro representa um esforço colectivo e uma contribuição inestimável para a compreensão detalhada do mercado de trabalho angolano, oferecendo uma ferramenta essencial para a análise e o planeamento estratégico em várias esferas da sociedade.

A importância deste relatório reside no facto de ser a primeira análise abrangente do emprego em Angola, utilizando uma variedade de fontes de dados para fornecer uma visão clara e precisa do panorama laboral. Este estudo é um passo crucial para identificar tendências, desafios e oportunidades no mercado de trabalho, oferecendo informações valiosas para formuladores de políticas, empresas e trabalhadores. Com uma análise detalhada e abrangente, o relatório ajuda a iluminar aspectos cruciais do mercado de trabalho que muitas vezes passam despercebidos, permitindo assim uma abordagem mais informada e eficaz na criação de políticas de emprego.

Para a construção deste relatório, foram consultadas diversas fontes, garantindo uma base sólida e representativa de dados. Por um lado a base de dados do período 2021-2023 da Jobartis, a maior plataforma de emprego em Angola. Esta base inclui informações de 50.000 candidatos, 2.000 empresas e 10.000 ofertas de emprego, oferecendo uma visão abrangente das dinâmicas de oferta e procura de trabalho. Esta extensa colecta de dados permitiu que o relatório capturasse uma imagem precisa das interacções entre candidatos e empregadores, revelando padrões importantes que podem influenciar decisões estratégicas em diversas áreas.

Além disso, foram realizados inquéritos abrangentes tanto para empresas quanto para funcionários, resultando em 4.000 respostas que enriqueceram a análise com *insights* sobre expectativas salariais, satisfação no trabalho, políticas de emprego e perspectivas futuras. Esta abordagem diversificada permitiu uma triangulação de dados que reforça a credibilidade e a relevância das conclusões apresentadas. Os inquéritos permitiram captar a percepção dos participantes do mercado de trabalho, tanto do lado da oferta quanto da procura, o que adiciona uma camada valiosa de compreensão qualitativa ao estudo quantitativo.

A publicação deste relatório não apenas fornece uma ferramenta valiosa para o planeamento estratégico e tomada de decisão, mas também estabelece um precedente para futuras pesquisas no sector. Esperamos que esta iniciativa inspire a continuidade de estudos aprofundados e regulares sobre o emprego em Angola, contribuindo assim para a construção de um mercado de trabalho mais equilibrado, inclusivo e dinâmico. A continuidade de tais estudos é fundamental para monitorar e adaptar-se às mudanças no mercado de trabalho, garantindo que políticas e estratégias estejam sempre alinhadas com a realidade actual.

Com este relatório, estamos lançando as bases para um entendimento mais profundo das necessidades e capacidades do mercado de trabalho angolano, promovendo assim um

desenvolvimento sustentável e a prosperidade económica de Angola. Este documento serve como um ponto de partida para um diálogo contínuo entre todos os *stakeholders* envolvidos, desde o governo e empresas até os trabalhadores e instituições de ensino. Acreditamos que, com dados precisos e uma análise cuidadosa, podemos construir um futuro onde o mercado de trabalho angolano seja caracterizado pela eficiência, equidade e resiliência.

Ao olhar para o futuro, é fundamental que continuemos a investir em pesquisa e coleta de dados, garantindo que as políticas de emprego possam evoluir juntamente com o mercado. Este relatório é apenas o começo, e esperamos que inspire uma cultura de investigação e inovação que fortalecerá a economia e a sociedade angolana como um todo. Assim, reafirmamos nosso compromisso com a promoção de um mercado de trabalho vibrante e inclusivo, onde todos os angolanos possam encontrar oportunidades de crescimento e realização profissional.

Prefácio por Heitor Carvalho

O CINVESTEC teve o prazer de ser convidado para a elaboração do relatório de trabalho em colaboração com a Jobartis.

A nossa perspectiva é a de regularidade, produzindo um relatório sobre o emprego com periodicidade pelo menos semestral, com suporte nas bases de dados e inquéritos da Jobartis, permitindo uma informação regular e uma perspectiva evolutiva do mercado de trabalho em Angola.

O trabalho foi desafiante, tendo sido necessário analisar bases de dados que se foram construindo com o propósito de satisfazer uma procura de trabalho específica, caso a caso, e não a análise do mercado laboral, em geral. Optámos por considerar as categorias como específicas, fazendo variar a amostra para cada uma delas. O desafio seguinte foram os critérios para as respostas extremas, tendo acabado por rejeitar as ferramentas estatísticas mais usuais uma vez que conduziam à eliminação de dados extremos, mas efectivos, no nosso contexto de extrema dispersão, por exemplo, no que respeita a salários. O desafio para os próximos relatórios será o de encontrar critérios mais homogéneos e estatisticamente mais ortodoxos para as diversas categorias sem distorcer os dados efectivos. Para nós é a vida que comanda a análise!

Esperemos que o leitor ache útil a informação que apresentamos. O relatório parece-nos conter dados interessantes, revelando sobretudo tendências do mercado de trabalho que se podem detectar mais rapidamente em informação de procura e oferta efectiva de trabalho e em inquéritos a empresas e candidatos que se podem considerar relativamente sofisticados hoje, mas que, em grande medida, nos mostram o futuro das relações laborais.

Esperemos que seja um trabalho útil para muitos. Para nós é mais uma contribuição para o conhecimento da economia em Angola a que o CINVESTEC tem o prazer e a honra de estar ligado.

Obrigado

Prefácio por Eva Rosa Santos

Este 1º relatório anual da Jobartis-CINVESTEC revela informações cruciais diversas matérias ligadas ao mercado de trabalho, incluindo sobre a diversidade de género, equidade e disparidades salariais no mercado de trabalho angolano. A análise dos dados indica uma predominância masculina nos candidatos a emprego, com uma média trimestral de 67% de homens contra 33% de mulheres. No entanto, a participação feminina está a crescer, passando de 32% para 34% ao longo dos trimestres.

A disparidade de género é evidente em várias faixas etárias. Na faixa dos 23-35 anos, que representa a maioria dos candidatos (76%), apenas 33% são mulheres. Este padrão de desigualdade é menos pronunciado entre os jovens (18-22 anos), onde a participação feminina atinge 39%, mas torna-se mais evidente nas faixas etárias mais avançadas, com apenas 13% das mulheres com mais de 60 anos a candidatar-se a empregos.

A análise salarial mostra uma predominância de mulheres nos escalões salariais mais baixos e de homens nos mais elevados. Esta desigualdade persiste tanto nos salários efetivos quanto nos desejados, sugerindo uma percepção de oportunidades limitadas para as mulheres em alcançar remunerações mais altas.

As expectativas de mudança de emprego são altas em ambos os géneros, com cerca de 62-63% dos respondentes considerando muito provável mudar de emprego nos próximos meses. Esta paridade indica uma insatisfação generalizada e um desejo de mobilidade no mercado de trabalho, independentemente do género.

Para corrigir as disparidades de género no mercado de trabalho, várias ações podem ser implementadas. Entre elas, estão programas que incentivem a participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens, oferecendo mentoria e capacitação profissional. Políticas de recrutamento que promovam a diversidade de género, como a exigência de um número mínimo de candidatas mulheres para cada vaga, também são importantes. Além disso, medidas de transparência salarial, como a divulgação de faixas salariais por género e a implementação de auditorias regulares, podem ajudar a garantir a equidade.

Outras ações incluem oferecer benefícios como creches corporativas, horários de trabalho flexíveis e licenças parentais remuneradas, para ajudar a equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais, promovendo uma maior participação feminina. É importante também realizar campanhas de sensibilização sobre igualdade de género no local de trabalho, dirigidas a empregadores e empregados, para mudar percepções culturais e reduzir preconceitos. Essas medidas não apenas visam reduzir a disparidade de género e os gaps salariais, mas também criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, beneficiando a sociedade angolana como um todo.

Desde a Liderança Feminina em Angola, trabalhamos em prol da promoção da igualdade de género e do empoderamento feminino, contribuindo para o crescimento económico e social do país promovendo o diálogo entre géneros, reforçando o compromisso com a igualdade de oportunidades e a justiça social. A liderança feminina traz perspectivas diversas, estimula a inovação e promove um ambiente de trabalho equilibrado e inclusivo, desafiando normas tradicionais e servindo como catalisador para mudanças positivas, criando um futuro mais equitativo para todas as gerações.

Este Relatório, oferece dados concretos sobre questões de género que permitem fomentar o debate público e a tomada de decisões para avançarmos no caminho correcto.

Índice

RESUMO.....	9
METODOLOGIA.....	9
1 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS....	11
1.1 Tipologia das empresas ofertantes de trabalho.....	11
1.1.1 Por número de trabalhadores.....	11
1.1.2 Por actividade principal.....	12
2 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (<i>GAP</i>).....	13
2.1 Procura e oferta em geral.....	13
2.2 Por faixa etária.....	14
2.2.1 Afastamento e caracterização da procura (vagas).....	14
2.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....	14
2.3 Por género.....	15
2.3.1 Afastamento e caracterização da procura (vagas).....	15
2.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....	15
2.4 Por área funcional.....	17
2.4.1 Afastamento (<i>gap</i>).....	17
2.5 Por experiência profissional.....	18
2.5.1 Afastamento (<i>gap</i>).....	18
2.5.2 Caracterização da procura e oferta por experiência.....	19
2.5.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro.....	21
2.6 Por nível de escolaridade.....	22
2.6.1 Afastamento (<i>gap</i>).....	22
2.6.2 Caracterização da procura.....	26
2.6.3 Caracterização da oferta.....	27
2.7 Por conhecimento de línguas.....	29
2.8 Por Província.....	31
2.8.1 Afastamento entre procura e oferta por província.....	31
2.8.2 Caracterização da procura (vagas).....	33
2.8.3 Caracterização da oferta (candidatos).....	33

2.8.4	Complemento – Distribuição por país.....	34
2.9	Por faixa salarial.....	34
2.9.1	Afastamento (<i>gap</i>).....	34
2.9.2	Caracterização da oferta.....	34
3	INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS.....	37
3.1	Política salarial das empresas.....	37
3.1.1	Dispersão salarial total.....	37
3.1.2	Dispersão salarial dos motoristas.....	39
3.1.3	Dispersão salarial do pessoal de limpeza.....	40
3.1.4	Dispersão salarial do pessoal de segurança.....	42
3.1.5	Dispersão salarial do pessoal técnico júnior.....	43
3.1.6	Dispersão salarial do pessoal técnico sénior.....	44
3.1.7	Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador.....	45
3.1.8	Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior.....	47
3.1.9	Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior.....	48
3.1.10	Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador.....	50
3.1.11	Dispersão salarial dos engenheiros juniores.....	51
3.1.12	Dispersão salarial dos engenheiros seniores.....	52
3.1.13	Dispersão salarial dos advogados juniores.....	54
3.1.14	Dispersão salarial dos advogados seniores.....	56
3.1.15	Dispersão salarial dos directores.....	57
3.1.16	Dispersão salarial dos directores-gerais.....	59
3.2	Perspectivas futuras.....	60
3.2.1	Estabilidade laboral.....	60
3.2.2	Satisfação laboral.....	66
3.2.3	Salário efectivo e pretendido.....	68
3.2.4	Benefícios laborais.....	70

RESUMO

O presente relatório apresenta duas partes.

Na primeira, visa-se estabelecer a relação entre a oferta (candidatos) e a procura (vagas) e o respectivo afastamento (gap) para as várias dimensões observadas.

Para esta parte, o relatório baseia-se nos dados do Portal de Emprego da Jobartis. Nestas condições a maior parte das conclusões não são directamente extensíveis ao mercado de trabalho em geral. Contudo, mostram a tendência de um mercado mais sofisticado que se está a desenvolver e que prevemos venha a ocupar um lugar cada vez mais importante no panorama do trabalho em Angola.

Na segunda parte, visa-se tirar conclusões sobre o mercado de trabalho com base em inquéritos feitos pela Jobartis à sua base de empresas e candidatos.

Nesta, as conclusões podem ser tidas como mais gerais, porque não se referem ao caso concreto de uma candidatura ou vaga de emprego, mas a uma apreciação geral do emprego por uma empresa ou candidato. Contudo, trata-se de uma primeira abordagem do tema, e existem algumas respostas extremas cujo tratamento estatístico terá de ser melhorado para apuramento de melhores critérios, o que pode influenciar o resultado.

METODOLOGIA

Dada a especificidade da amostra, as conclusões deste estudo não podem ser generalizadas para o mercado de trabalho angolano como um todo.

Não foram feitas análises técnico-estatísticas da consistência das amostras. Esperamos que esta situação possa começar a ser corrigida, com base na experiência passada, já no próximo relatório.

A metodologia empregada na elaboração do relatório baseou-se numa abordagem de análise exploratória de dados utilizando estatística descritiva. Os dados foram colectados do Portal de Emprego de Angola — Jobartis, cobrindo o período de 2020 a 31 de Dezembro de 2023 e dos inquéritos realizados em Dezembro de 2023.

A base de dados da caracterização das empresas é composta por 5.280 registos, dos quais alguns são repetidos, resultando numa amostra de 4.818 observações.

A base de dados das vagas de emprego é composta por 10.886 registos.

A base de dados dos candidatos é composta por 166.041 registos com algumas inconsistências, que determinaram as seguintes variações da amostra:

- Na divisão por géneros: 32.633 candidatos não preencheram o género, pelo que a amostra ficou reduzida a 133.408 elementos.
- Na experiência profissional eliminaram-se os 2.326 registos em branco, pelo que a amostra ficou reduzida a 163.715 elementos.

Os inquéritos às empresas são compostos por 54 registos, dos quais um muito incompleto, o que determinou o uso de apenas 53 registos para a maior parte das dimensões.

Os inquéritos aos candidatos são compostos por 3.118.

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 22 anos denominou-se jovens, de 23 a 35 anos, jovens adultos, dos 35 aos 60 anos, adultos, e a dos de mais de 60 anos, seniores.

Um dos objectivos principais foi o de apresentar, sempre que possível, a diferença (*gap*) entre a oferta e procura de trabalho para as diversas dimensões da análise.

Para realizar a análise, os dados foram tratados e preparados utilizando ferramentas estatísticas e informáticas. A análise estatística descritiva foi então aplicada para explorar as principais tendências, padrões e relações nos dados. Isso incluiu a utilização de tabelas de frequência, gráficos de barras e outras técnicas estatísticas para resumir e visualizar os dados de forma clara e concisa.

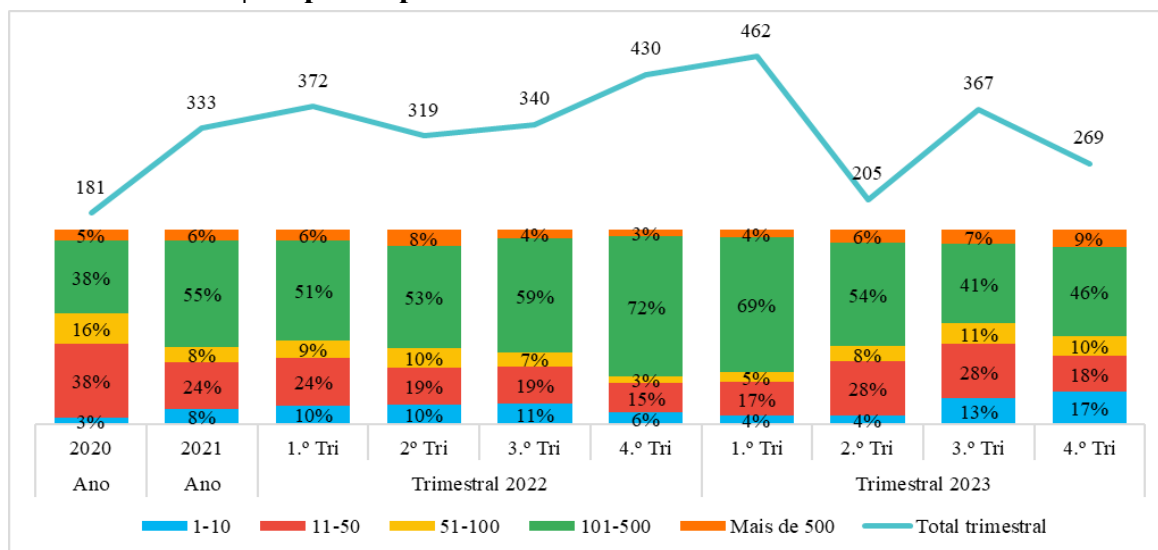
As conclusões e limitações foram tiradas com base nos padrões identificados na análise dos dados.

1 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS

1.1 Tipologia das empresas ofertantes de trabalho

1.1.1 Por número de trabalhadores

Tabela/Gráfico 1 | Empresas por número de trabalhadores



O gráfico mostra o número total de empresas e a sua variação trimestral distribuídas por tipo de empresa.

Para os dados de 2020 e 2021 dividimos o número total de empresas inscritas por 4 para obtermos a média trimestral de inscrições. No 1º Trimestre de 2022, registaram-se no portal 372 empresas. Um ano depois, no 1º Trimestre de 2023, esse número passou para 462, uma subida de 39%. Em 2023 assiste-se a uma tendência de queda atingindo um mínimo de 205, no 2º Trimestre de 2023, com uma trajetória côncava que atinge 269, no final de 2023. Entre o 1º e o 4º Trimestre de 2023, o total de empresas decresceu 42%!

A evolução do número de trabalhadores por empresas é dominada, ao longo da série, pelas empresas dos grupos 10-50 e 100-500 trabalhadores¹.

No 1.º Trimestre de 2022, num universo de 372 empresas, o grupo 10-50 trabalhadores representava 24% do total, mas, no final daquele ano, oscilava entre 15% e 18%; em 2023 volta a subir para 28% nos 2.º e 3.º Trimestres, regressando aos 18% no 4.º Trimestre.

No 4º Trimestre de 2023, as empresas do grupo 100-500 trabalhadores, representam 46%. Um ano antes, no 4º Trimestre de 2022, esse valor era de 72%. Ao longo da série podemos observar que esse tipo de empresas representam mais de 50% do total, com exceção para os dois últimos trimestres e o ano de 2020, altura em que atingiu o valor mais baixo.

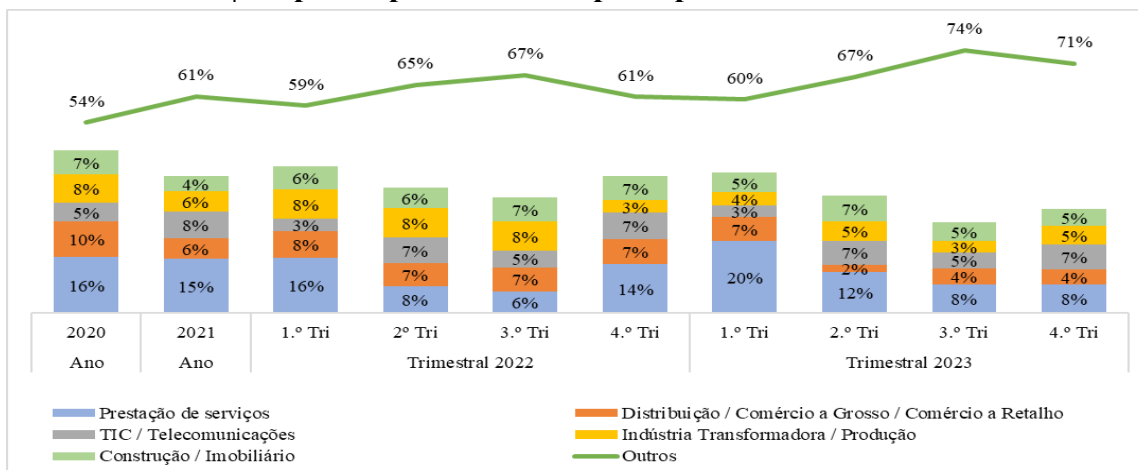
As empresas com mais de 500 trabalhadores, têm pouca representatividade, situando-se entre os 6 a 9% no total de empresas.

1 Não foi possível agrupar as empresas pela classificação oficial de micro (1-10 trabalhadores), pequenas (11-100), médias (101-200) e grandes (>200) por não haver discriminação entre 100 e 200 trabalhadores na base de dados.

As empresas com menos de 10 trabalhadores tiveram um crescimento considerável de 183%, saindo de 6%, no 4º Trimestre de 2022, para 17%, no 4º Trimestre de 2023

1.1.2 Por actividade principal

Tabela/Gráfico 2 | Empresas por actividade principal



Das 22 actividades registadas, listamos no gráfico as 5 mais representativas, tendo as demais sido agrupadas na categoria “Outras”. O gráfico mostra a percentagem de empresas distribuída por tipo de actividade.

A Prestação de serviços é a mais representativa, com 16%, no 1.º Trimestre de 2022, baixando significativamente nos trimestres seguintes daquele ano, subindo para 20%, no 1.º Trimestre de 2023 e caindo para 12% e 8% nos trimestres seguintes.

A indústria transformadora tem um peso de 8%, durante os 3 primeiros trimestres de 2022, caindo para 3%, no 4.º Trimestre e recuperando ligeiramente no 1.º Trimestre de 2023, para 4%, e no 4.º Trimestre de 2023, para 5%.

As actividades de comércio, construção e telecomunicações tiveram, em 2023, um peso médio de 4%, 6% e 5%, respectivamente.

Se compararmos o 4.º Trimestre, de 2022 com o de 2023, notamos que a actividade de construção baixou de 7% para 5%, o comércio de 7% para 4%, e as telecomunicações mantiveram-se nos 7%.

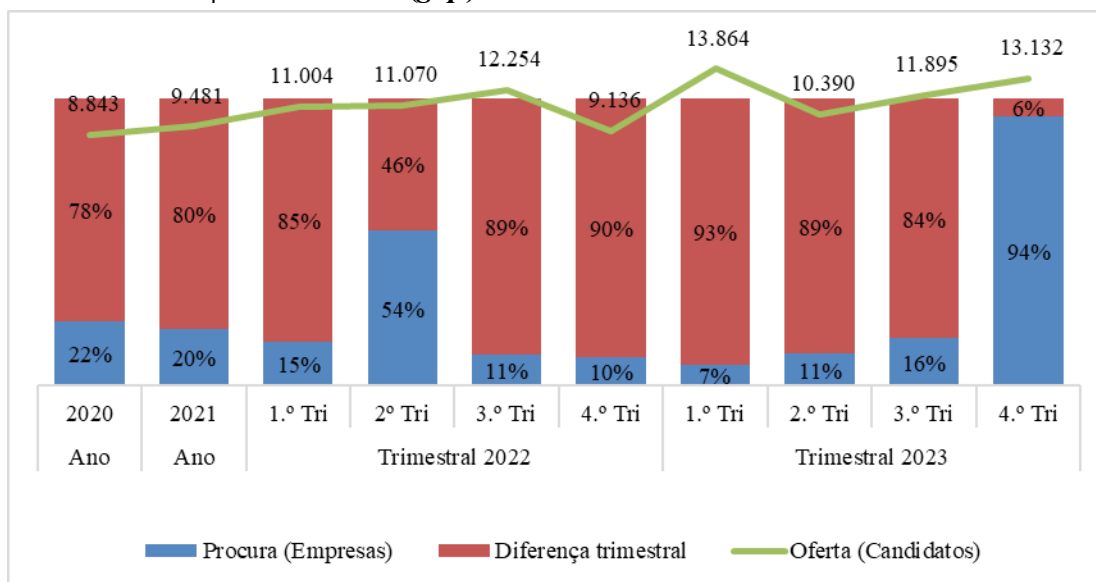
No grupo “outros” estão representadas uma grande profusão de actividades que representam mais de 60% das empresas. A amostra é bem diversificada!

2 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (GAP)

2.1 Procura e oferta em geral

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

Tabela/Gráfico 3 | Afastamento (*gap*) total



O gráfico apresenta o número total de candidatos, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho, distribuída por trimestres. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

Em todos os trimestres, o número de candidatos é significativamente superior ao número de vagas, a diferença média é de 73%, de 2022 a 2023, ou seja, a quantidade de vagas disponibilizada pelas empresas durante esse período absorve, em média, somente 23% dos candidatos.

No 1.º Trimestre de 2022, de um total de 11 mil candidatos, 85% representavam um excedente em relação ao número de vagas disponíveis; no 3.º Trimestre de 2023, a oferta aumenta para 12 mil, e o défice em relação à procura desce ligeiramente para 84%.

No 2.º Trimestre de 2022 e 4.º Trimestre de 2023 a cobertura da oferta pela procura sobe para 54% e 94%, respectivamente, devido à abertura de 5.000 vagas para para preenchimento de formulários (2.º Trimestre de 2022) e de 10.000 vagas para um *call-center*, em 2023.

2.2 Por faixa etária

2.2.1 Afastamento e caracterização da procura (vagas)

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

2.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):

Tabela/Gráfico 4 | Distribuição dos Candidatos por idade

Faixa etária	Freq. Absoluta	Freq. Relativa	Freq. Relativa Acumulada
18-22	12.442	7,5%	7,5%
23-35	133.650	80,5%	88,0%
36-60	19.630	11,8%	99,8%
Mais de 60 anos	319	0,2%	100,0%
	166.041	100%	

A tabela apresenta o total de candidatos, a sua percentagem distribuída por idade e o acumulado até ao nível de idade apresentado.

Contrariando a ideia de abandono precoce dos estudos para a procura de emprego, esta amostra revela que apenas 7,5% dos candidatos se encontra em idade jovem. Esta frequência demonstra que existe pouca procura de emprego num canal mais sofisticado por pessoas que não completaram os estudos médios. Estes jovens, mesmo que familiarizados com a tecnologia, parecem rejeitar este tipo de emprego ou forma de recrutamento, provavelmente por terem consciência de que empregos mais sofisticados exigem maiores qualificações.

A predominância esmagadora de candidatos na faixa dos jovens adultos (23–35 anos), representando 80,5% do total, era esperada, 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, gerando forte mobilidade.

A frequência de 11,8% das candidaturas na faixa dos adultos (36–60 anos) mostra uma queda de mais de 60 pontos percentuais (p.p.) relativamente à faixa anterior, ou seja, uma redução significativa da mobilidade com a idade. Contudo, existe ainda uma parcela considerável de candidaturas nos profissionais mais experientes.

A baixa representação de candidatos com mais de 60 anos, apenas 0,2%, é notável e pode levantar questões sobre as oportunidades disponíveis para os trabalhadores mais velhos, mas reflecte sobretudo a nossa demografia.

A distribuição etária poderá ajudar as empresas, instituições de ensino e formuladores de políticas, destacando a importância de estratégias diferenciadas para recrutamento, desenvolvimento de talentos e retenção de funcionários em diferentes estágios da carreira.

Reconhecer e valorizar as contribuições únicas de cada grupo etário é essencial para promover um ambiente de trabalho diversificado, inclusivo e produtivo. Além disso, a análise desses dados pode informar iniciativas para apoiar a transição de jovens para o mercado de trabalho, capacitar profissionais mais experientes e garantir oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente da idade, bem como alertas sobre as políticas de retenção e renovação da força de trabalho das empresas.

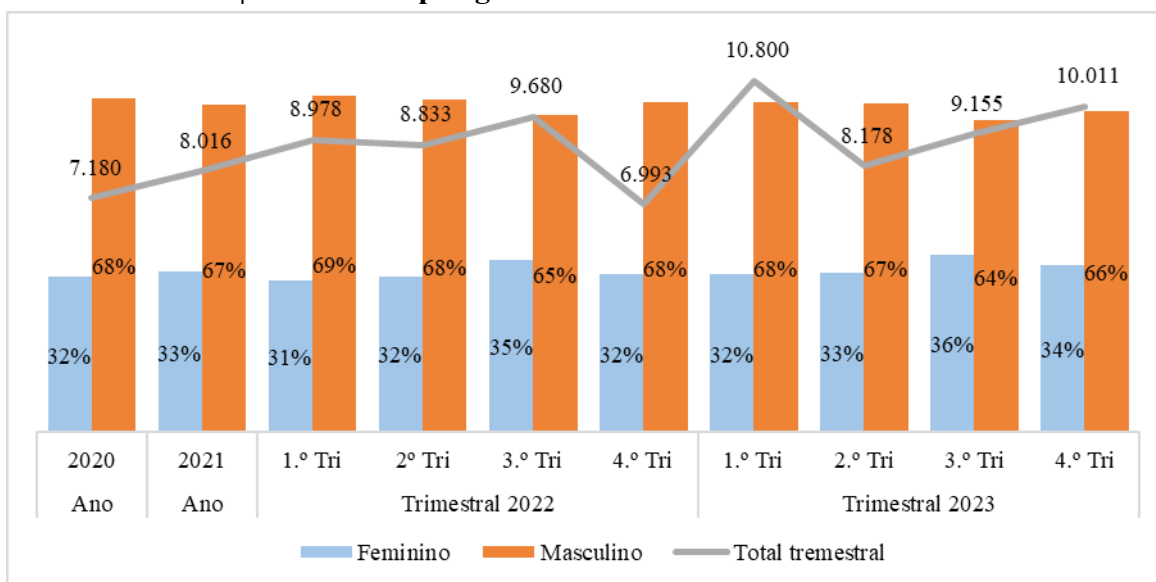
2.3 Por género

2.3.1 Afastamento e caracterização da procura (vagas)

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

2.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):

Tabela/Gráfico 5 | Candidatos por género



O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição percentual por género e trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

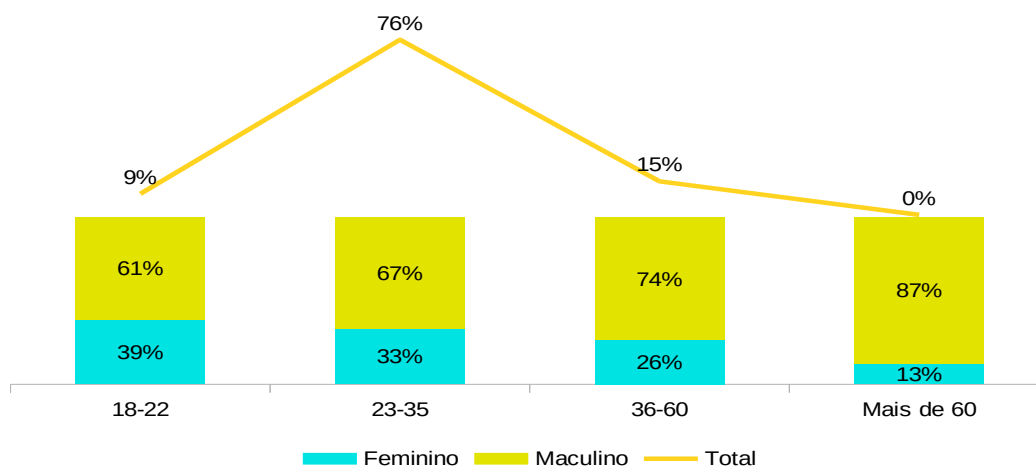
A maioria dos candidatos é do sexo masculino, representando, em média trimestral, 67% do total, indicando uma forte disparidade de género.

Contudo, observa-se uma participação feminina crescente ao longo dos trimestres, passando de 32% para 34% entre o início e o fim da série.

Esta disparidade de género é, contudo, característica da procura activa e direccionada de emprego que caracteriza a amostra, sendo provável uma distribuição diferente para uma procura de emprego menos sofisticada. A forma como os dados foram recolhidos, cadastro

numa plataforma digital de emprego, pode ter afectado uma distribuição mais homogénea devido a um maior preconceito das mulheres em fornecer dados para páginas de Internet; o tipo de emprego relativamente sofisticado pode também ter influenciado na candidatura feminina.

Tabela/Gráfico 6 | 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 e, no total, a participação do grupo de idade no total da amostra.

De um total de 133 mil candidatos, 76% estão na faixa etária dos 23 a 35 anos, dos quais 33% são mulheres.

Segue-se a faixa etária dos adultos (35-60 anos), com 15%, onde 26% são mulheres.

A faixa etária dos jovens (18-22 anos) representa 9% da amostra, mas uma participação feminina que já alcança 39%.

A faixa etária menos representativa é a dos seniores, com menos de 1%, dos quais apenas 13% são mulheres.

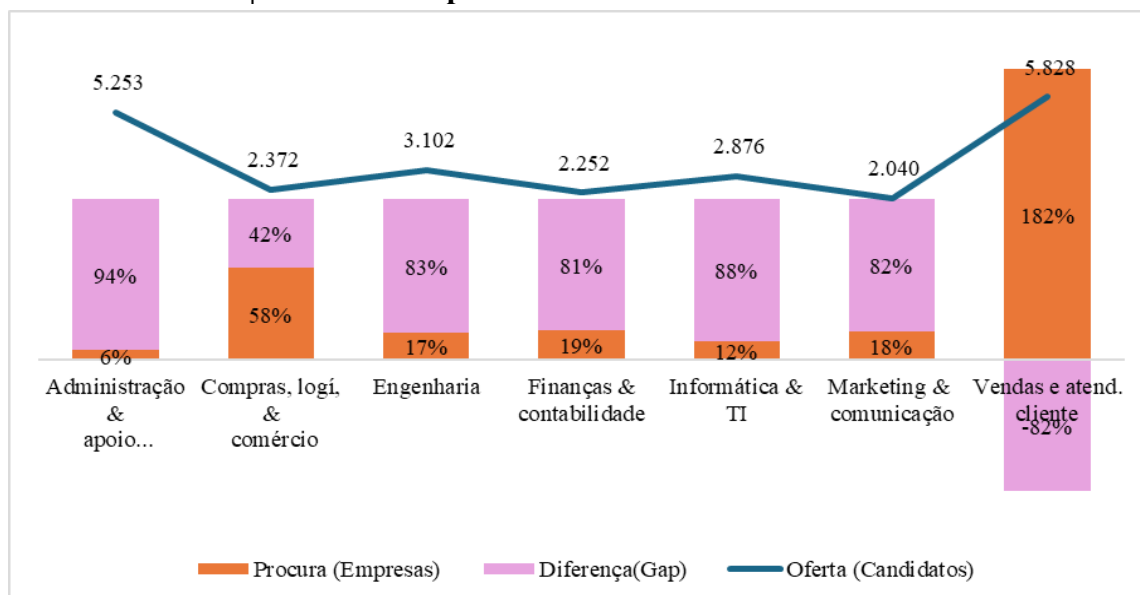
Nota-se uma proporcionalidade inversa do número de mulheres relativamente à idade, o que significa que este género se vai tornando cada vez mais familiarizado com a forma de interacção do *site*.

Essa distribuição, principalmente quando olhamos para a baixa representatividade da faixa etária dos 18 a 22 anos, reflecte, em parte, o lento e tardio amadurecimento do jovem angolano que acede a este tipo de recrutamento. Apesar das dificuldades, os jovens começam a procurar emprego muito tarde e são raras as vezes, quando há oportunidade, em que aceitam conciliar emprego e trabalho. Talvez uma cultura excessivamente paternalista da classe média possa também ser uma das razões.

2.4 Por área funcional

2.4.1 Afastamento (gap)

Tabela/Gráfico 7 | Afastamento por área funcional



O gráfico apresenta o número total de candidatos, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho, distribuída por trimestres. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

Nota-se que há uma grande discrepância entre a oferta e a procura em diferentes categorias de emprego. Enquanto algumas áreas têm uma oferta excessiva de candidatos em relação à procura das empresas, outras enfrentam uma escassez significativa de profissionais.

Na categoria administração, há uma oferta de 5.253 candidatos, mas apenas 6% das empresas estão à procura de profissionais nesse campo, o que resulta num défice de procura de 94%, indicando que uma quantidade significativa de candidatos não consegue encontrar emprego nesta área.

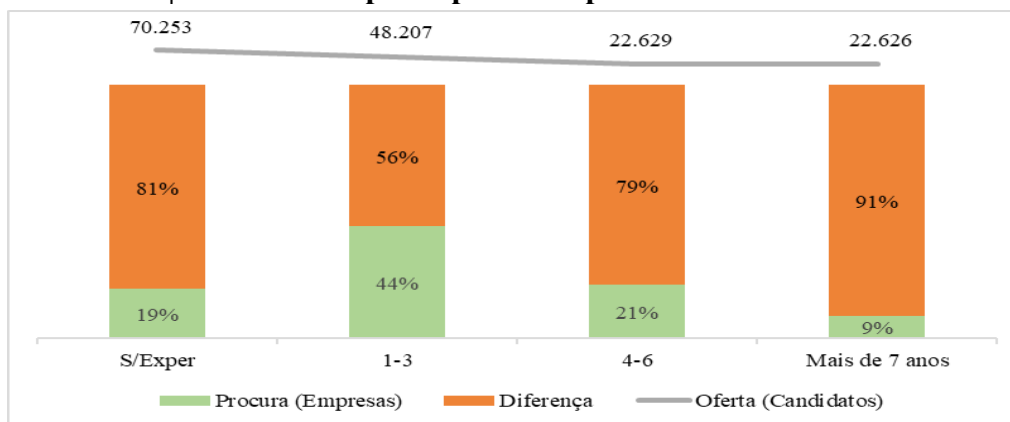
O mesmo acontece com as áreas de engenharia, finanças, informática e *marketing*, todas apresentando défices de procura acima dos 81%, ou seja, as vagas disponíveis nestas áreas cobrem menos de 20% da oferta.

No sector de vendas, a oferta de candidatos é de 5.828, enquanto as vagas representam 182% desse valor. Isso significa que há uma procura muito maior do que a oferta, indicando uma escassez de candidatos nessa categoria.

2.5 Por experiência profissional

2.5.1 Afastamento (*gap*)

Tabela/Gráfico 8 | Afastamento por experiência profissional



O gráfico apresenta o número total de candidatos, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho para a amostra total.

Os dados mostram que há uma relação inversa entre a quantidade de candidatos e os anos de experiência profissional: à medida que avançamos na experiência, o número de candidatos reduz-se. Por exemplo, para mais de 7 anos de experiência, temos 14% dos candidatos e, no outro extremo, na categoria dos sem experiência, temos cerca de 43% da oferta de trabalho. Também é nestes extremos que temos os maiores défices de procura, 91% e 81%, respectivamente: os afastamentos menos significativos ocorrem nas faixas de 1–3 e 4–6 anos, onde a procura consegue cobrir 44% e 21% da oferta, respectivamente.

Sem requisito de experiência, há 13.669 vagas e 70.253 candidatos, com um déficit de procura (vagas) significativo de 81%.

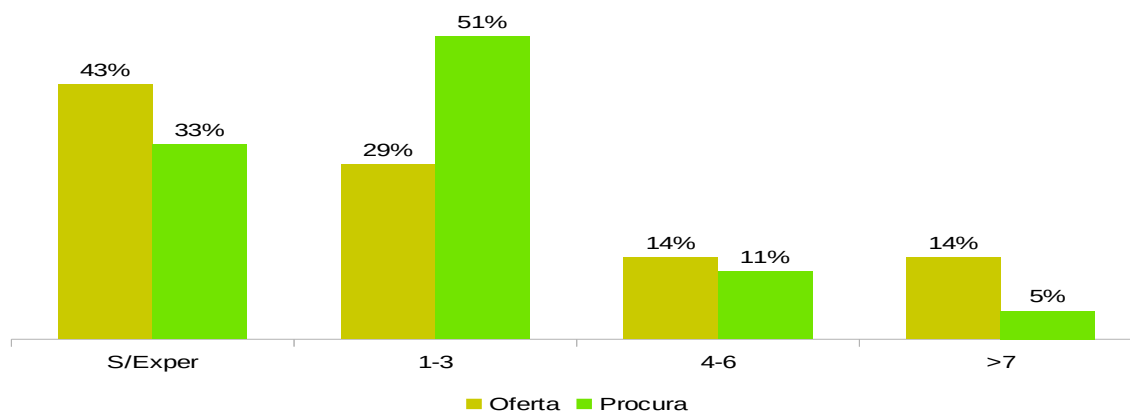
Entre 1–3 anos de experiência, temos 21.263 vagas e 48.207 candidatos, com um déficit de procura (vagas) de 56%. Essa é a faixa mais representativa em termos de procura e cobertura da oferta. Nas demais faixas, a procura não passa dos 21%.

Entre 4–6 anos de experiência há 4.745 vagas e 22.629 candidatos, com um déficit de procura (vagas) significativo de 79%.

Porém, para o nível de experiência seguinte (mais de 7 anos) o déficit volta a crescer, existindo 1.987 vagas para 22.626 candidatos, ou seja, um déficit de 91%.

2.5.2 Caracterização da procura e oferta por experiência

Tabela/Gráfico 9 | Procura e oferta por experiência laboral

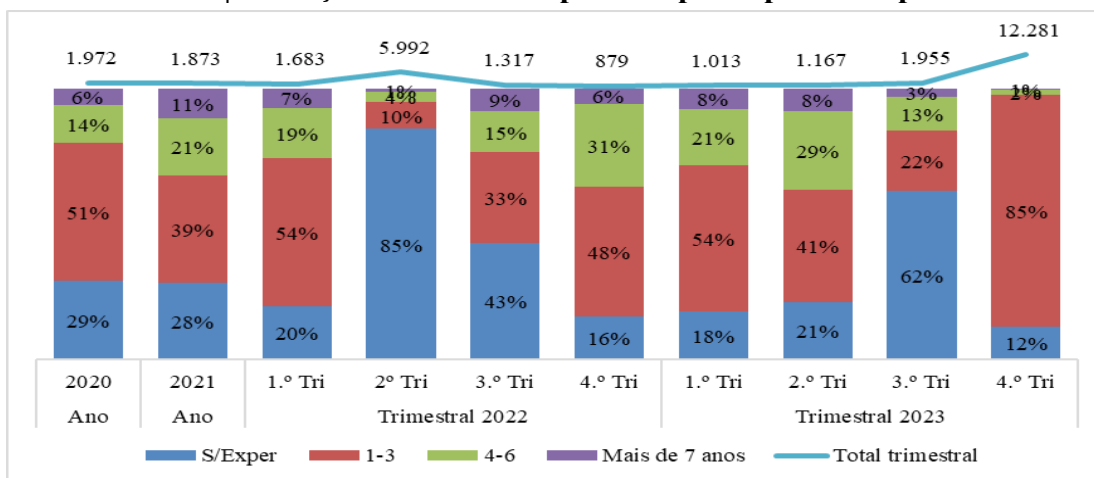


O gráfico apresenta a distribuição percentual da oferta e da procura do total da amostra por experiência laboral.

A oferta é decrescente relativamente à experiência.

Na procura, temos o pico nos 1–3 anos de experiência (51%), mostrando que as empresas se procuram adaptar às características da oferta (candidatos), privilegiando outros atributos. Para os restantes níveis, a procura também é inversamente proporcional à experiência.

Tabela/Gráfico 10 | Evolução trimestral da procura por experiência profissional



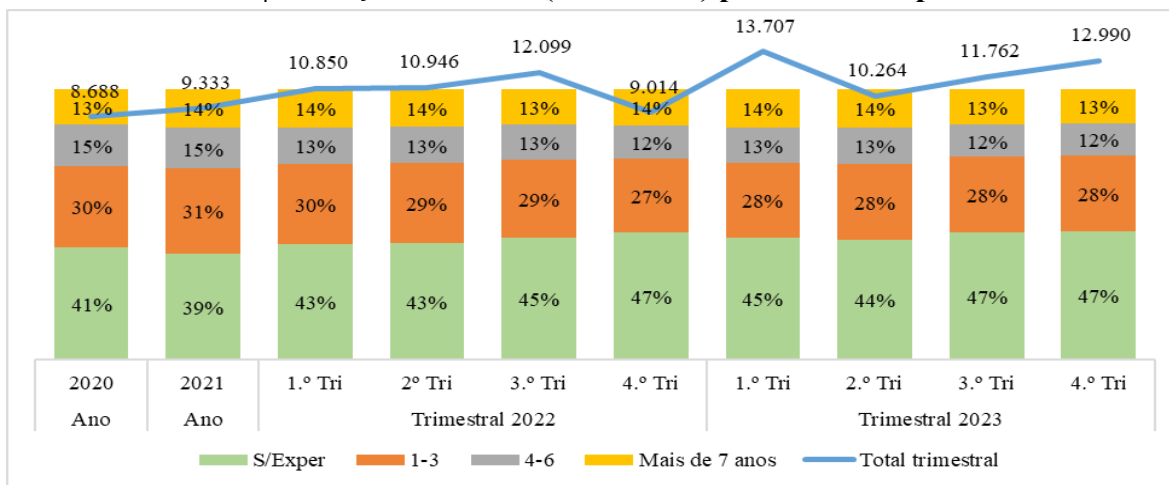
O gráfico apresenta o número total de vagas e a sua distribuição percentual por experiência laboral por cada trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

O total dos valores anuais, 2020 e 2021, foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

A evolução temporal das vagas, tendo em conta a experiência profissional, segue, em geral, uma tendência regular, com um pico no 2.º Trimestre de 2022 e outro no final de 2023.

No 1.º Trimestre de 2022, em 1.683 vagas disponibilizadas pelas empresas, 20% destinavam-se a candidatos sem qualquer experiência, 54% para candidatos com 1 a 3 anos de experiência, e 19% exigia 4 a 6 anos; no 1.º Trimestre de 2023, os números não sofreram grandes alterações, com 54% da procura a recair para o grupo de 1 a 3 anos de experiência, mas, no 4.º Trimestre de 2023, esse número sobe para 85%. Contudo esta variação deve-se à procura específica de 10.000 operadores de *Call-Center* num total de 12.000 vagas.

Tabela/Gráfico 11 | Evolução da oferta (candidatos) por anos de experiência



O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição percentual por experiência profissional e por trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

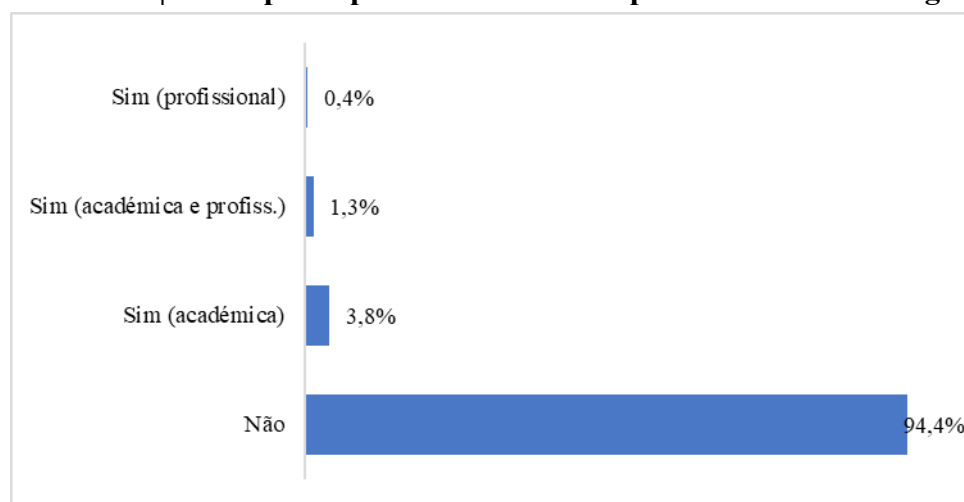
Após um mínimo de 8.688 candidatos, na média trimestral de 2020, o número de candidatos cresce 39% e, no 4.º Trimestre de 2022, atinge 12.099. No trimestre seguinte cai para 9.014, uma queda de 25%, e, no 1.º No Trimestre de 2023, atingiu o valor mais alto da série, com 13.707 candidatos. Nos trimestres seguintes, esse valor apresenta uma tendência de baixa. Contudo, a tendência geral é de alta passando de 8.700 para 13.000 candidatos entre o início e o fim da série.

Em média, o portal recebe 10.965 candidaturas de emprego por trimestre. Deste total, 45% são candidatos sem qualquer experiência profissional, 28% têm 1 a 3 anos de experiência, 13% contam com 4 a 6 anos e apenas 14% têm mais de 7 anos de experiência.

No 4.º Trimestre de 2023, dos 12.990 candidatos, 47% não têm experiência profissional, 28% declararam ter 1 a 3 anos de experiência, 12% têm 4 a 6 anos, e, com mais de 7 anos de experiência, temos 13% dos candidatos. Ao longo dos trimestres não existem grandes variações relativamente aos anos de experiência.

2.5.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro

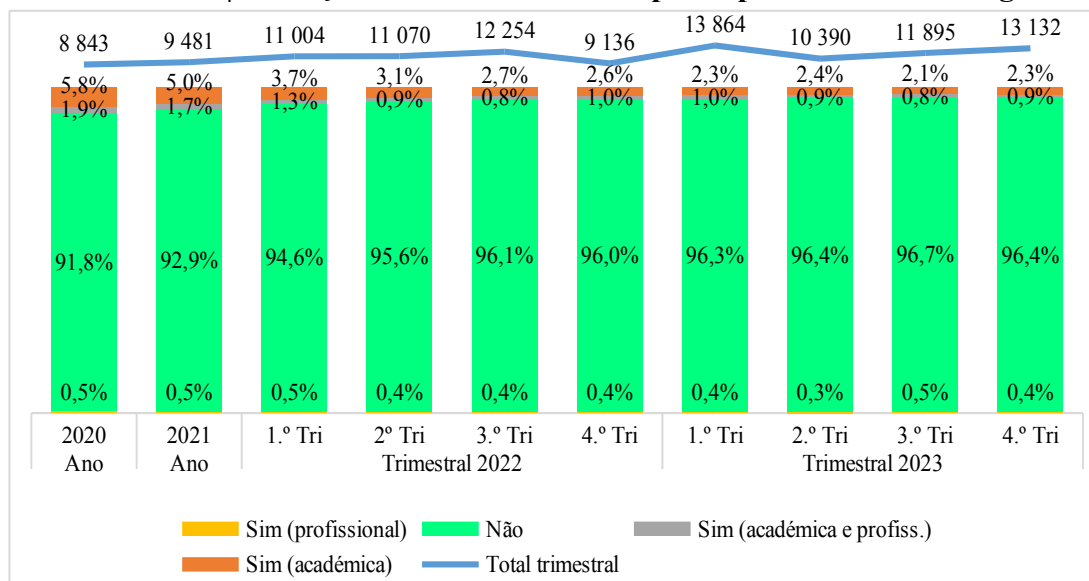
Tabela/Gráfico 12 | oferta por experiência escolar ou profissional no estrangeiro



O gráfico mostra a distribuição percentual do total da amostra dos candidatos por experiência profissional ou escolar no exterior do país.

Apenas 5,6% dos candidatos apresentam alguma experiência académica ou profissional no estrangeiro, dos quais 3,8% apenas experiência académica, 0,4% apenas experiência profissional e 1,3% ambas.

Tabela/Gráfico 13 | Evolução trimestral da oferta por experiência no estrangeiro



O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição por experiência profissional no exterior do país, por trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

Além da reduzida participação dos candidatos com experiência no exterior, nota-se uma tendência decrescente, passando de 8,2% para 3,6% a frequência relativa dos candidatos com qualquer tipo de experiência no estrangeiro.

2.6 Por nível de escolaridade

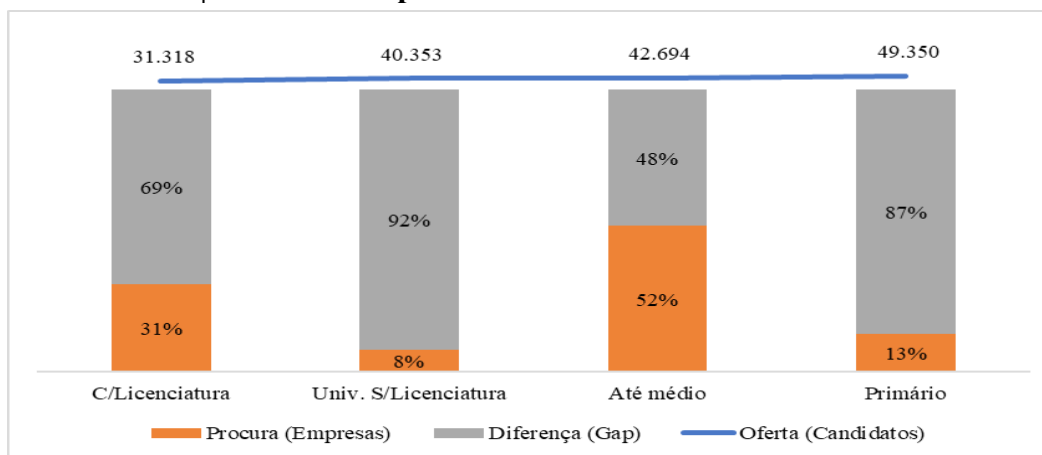
Para melhor compreensão do nível de escolaridade, agrupámos os diferentes graus académicos nos seguintes níveis:

Primário, secundário, agrupando o secundário geral e a formação técnico-profissional; o universitário sem licenciatura, englobando o ensino Superior Pedagógico, o bacharelato e a frequência universitária; e o universitário com licenciatura, englobando a licenciatura, a pós-graduação profissional ou outro curso de pós-graduação, o MBA/mestrado e o doutoramento/PhD.

Poderá existir aqui uma distorção no nível secundário porque o nível técnico-profissional parece conter pequenos cursos *ad hoc* que não se destinam a conferir qualquer grau de ensino. A análise que nos conduz a esta conclusão é feita adiante.

2.6.1 Afastamento (*gap*)

Tabela/Gráfico 14 | Afastamento por escolaridade



As respostas em branco para o nível de escolaridade foram adicionadas ao nível primário. Na verdade, este corresponde às pessoas que não concluíram o médio. Poderá ser que alguns dos candidatos tenham um nível mais elevado de formação e não o tenham declarado, mas pelo menos neste nível podem ser incluídos.

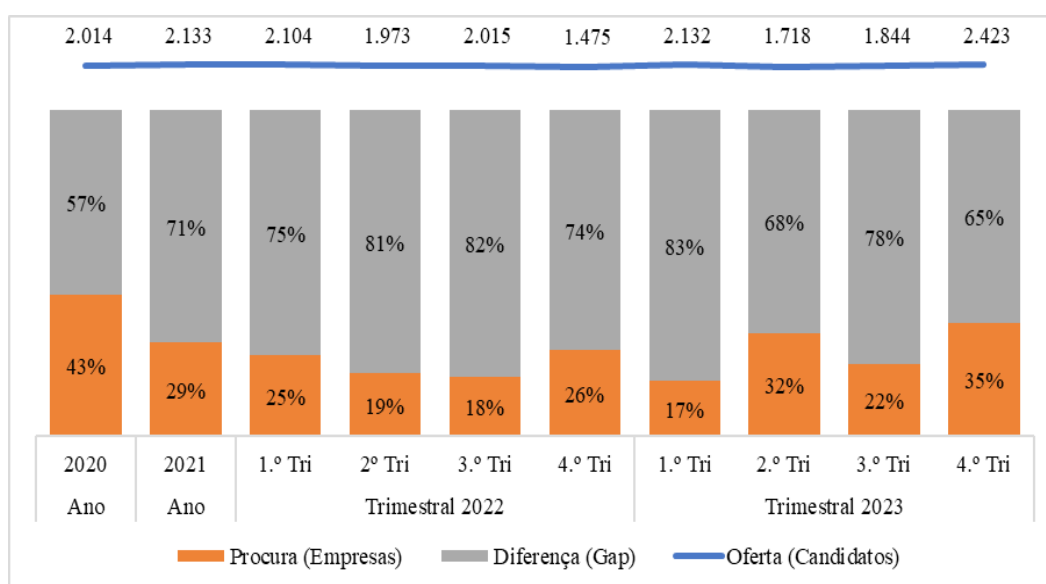
O gráfico apresenta o número total de candidatos, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho, distribuída por trimestres. Para os anos de 2020 e 2021 o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

Quanto menor é o nível de escolaridade, maior a oferta. Porém, nesta amostra a percentagem é bem diferente da oferta nacional de emprego, mostrando a sofisticação do canal de recrutamento.

A cobertura da oferta pela procura é maior no nível médio (52%) e superior com licenciatura (31%) e muito reduzida no nível primário (13%) e superior sem licenciatura (8%).

A reduzida cobertura da oferta pela procura no nível primário deriva do facto de, neste canal mais sofisticado, as empresas procurarem candidatos com maior nível de conhecimentos.

Tabela/Gráfico 15 | Afastamento superior com licenciatura

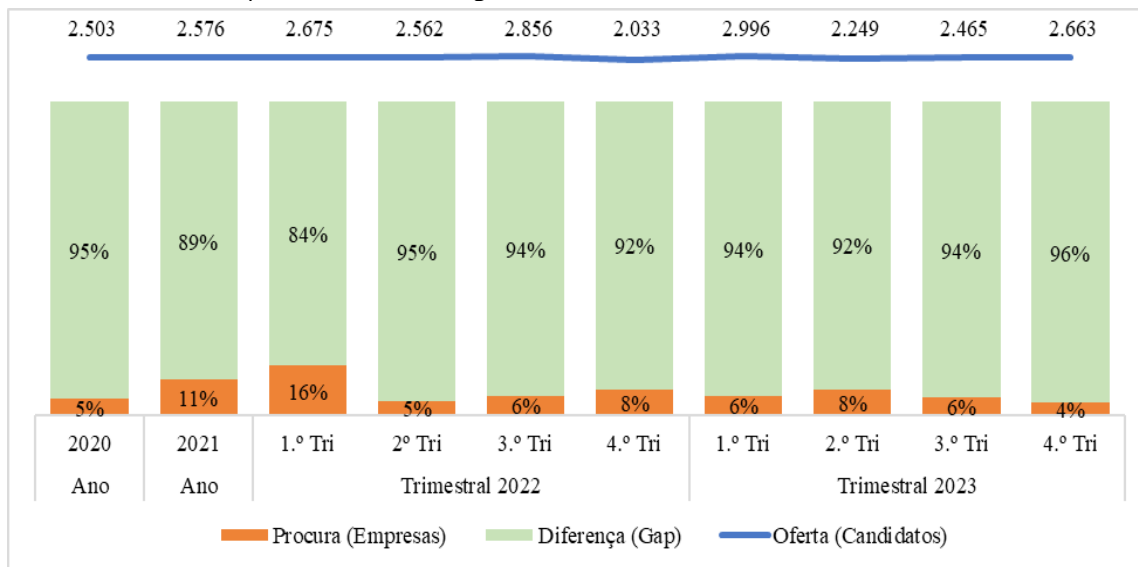


O gráfico apresenta o número total de candidatos com formação superior com licenciatura, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho, distribuída por trimestres. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

A oferta é relativamente estável, à volta de 2.000 candidatos trimestrais.

A evolução trimestral da cobertura da oferta pela procura é de 41% no ano 2020, descendo acentuadamente para 17% até ao 1.º Trimestre de 2023 e subindo depois para 35% no 4.º Destoando desta tendência, temos 2 picos, no 4.º Trimestre de 2022 (26%) e 2.º Trimestre de 2023 (32%).

Tabela/Gráfico 16 | Afastamento superior sem licenciatura

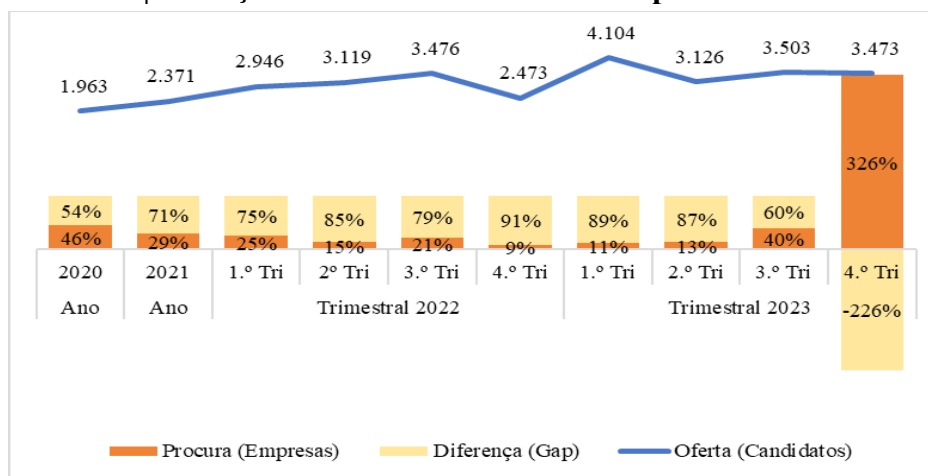


O gráfico apresenta a mesma informação que o anterior mas referente aos candidatos e vagas com formação superior sem licenciatura (frequência universitária, magistério ou bacharelato).

O grau de cobertura da oferta pela procura é reduzido porque as empresas procuram, normalmente, candidatos com o nível de escolaridade concluído.

Esta situação espelha bem a reduzida importância dada pelas empresas e escolas ao nível intermédio de formação superior, que devia conferir capacidades técnicas para o desempenho da maioria das funções. Há claramente um vasto trabalho a fazer para promover a empregabilidade destas competências e para que as escolas lhes confirmem o devido reconhecimento e diploma.

Tabela/Gráfico 17 | Variação trimestral do afastamento para o nível secundário



O gráfico apresenta a mesma informação que os anteriores mas referente aos candidatos e vagas com formação secundária (médio ou profissional).

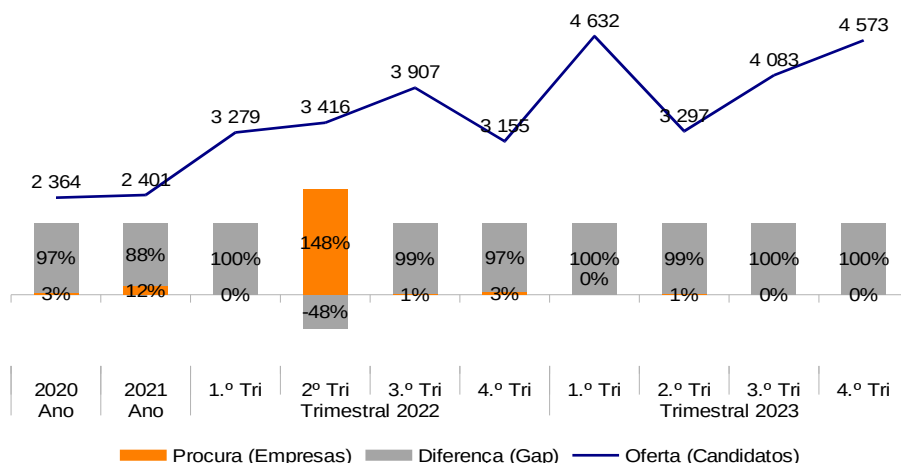
Foi considerado que todos os candidatos que apresentaram formação profissional têm nível médio, o que contém o risco de incluir respostas de candidatos com pequenos cursos de natureza profissional neste nível.

A oferta para este nível de escolaridade é crescente até ao 3.º Trimestre de 2022, passando de 1.963 candidatos para cerca de 3.500, A partir daí, a oferta estabiliza, com 2 valores extremos, nos 4.º Trimestre de 2022 (2.500 candidatos) e 1.º Trimestre de 2023 (4.100 candidatos).

A cobertura da oferta pela procura é reduzida, variando entre os 15% e 20%, com alguns valores extremos (46% em 2020, 9% no 4.º Trimestre de 2022, 11% no 1.º Trimestre de 2023 e 40% no 3.º Trimestre de 2023).

O valor mais extremo ocorre no 4.º Trimestre de 2023, quando o afastamento se torna negativo e a cobertura sobe a 326% da oferta, devido ao já referido recrutamento de 10.000 vagas para o *call center*.

Tabela/Gráfico 18 | Variação Trimestral do afastamento para o nível secundário



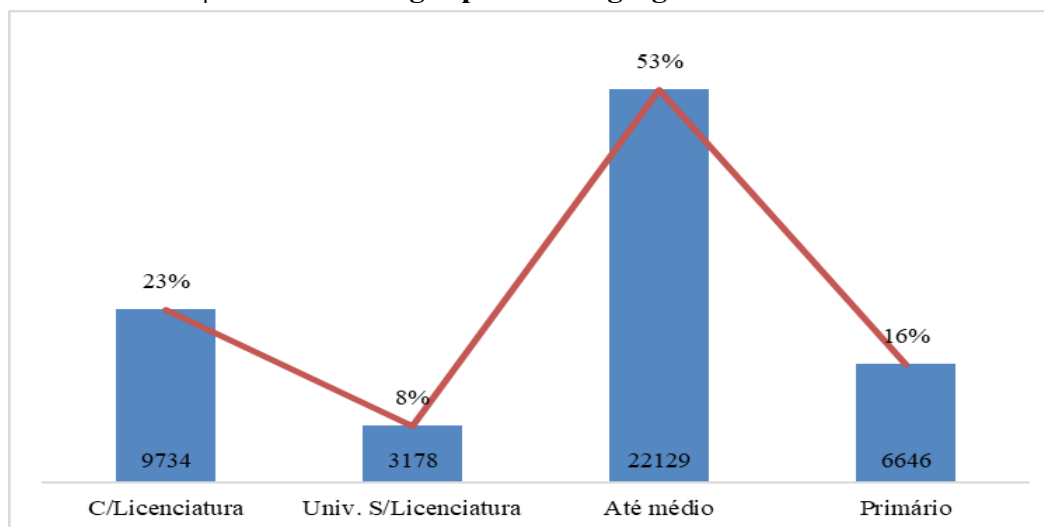
O gráfico apresenta a mesma informação que os anteriores, mas referente aos candidatos e vagas com formação primária. Todas as respostas em branco foram consideradas neste grupo.

A oferta para este nível de escolaridade é crescente, com alguma irregularidade entre o 4.º Trimestre de 2022 e o 2.º Trimestre de 2023.

A cobertura da oferta pela procura é quase nula, por não existirem vagas para este tipo de formação no *site*. Contudo, no 2.º Trimestre de 2022, as 5.000 vagas para preenchimento de formulários em casa, sem qualquer exigência de formação, tornam o afastamento negativo (-48%), sendo a oferta incapaz de cobrir esta procura excepcional.

2.6.2 Caracterização da procura

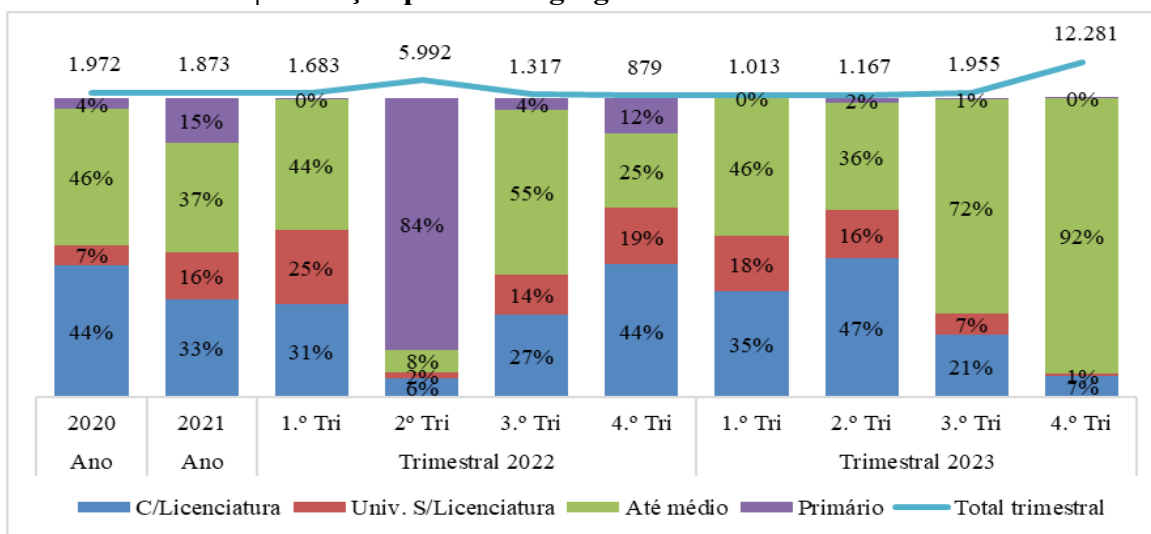
Tabela/Gráfico 19 | Número de vagas por nível agregado de escolaridade



Este gráfico apresenta o número de vagas da amostra total e a sua distribuição percentual por nível de escolaridade tendo em consideração os pressupostos anteriores.

A procura concentra-se nos níveis médio e superior com licenciatura, com 53% e 23% das vagas, respectivamente, que, em conjunto totalizam um pouco mais de $\frac{3}{4}$ da procura (76% das vagas). Seguem-se as vagas correspondentes ao nível básico de formação, a representarem 16% das vagas. Como é natural, a procura para o nível de formação universitário sem licenciatura é reduzida (8%).

Tabela/Gráfico 20 | Evolução por nível agregado de escolaridade



O gráfico mostra o número total de vagas e a sua distribuição percentual por nível de escolaridade e trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de vagas foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

A evolução trimestral é algo errática, com o predomínio das vagas com licenciatura e secundário. Nos últimos 2 trimestres, há um acentuado predomínio do secundário, que representa 72% e 92%, respectivamente.

O número total de vagas é relativamente estável, com uma aumento significativo no 4.º Trimestre de 2023 (10.000 vagas de *call center*) e intermédio, no 2.º Trimestre de 2022 (5.000 vagas de registo de formulários a partir de casa).

2.6.3 Caracterização da oferta

Tabela/Gráfico 21 | caracterização da oferta com distribuição por faixa etária

Faixa etária	Primário	Médio	Superior s/ licenciatura	Superior c/ licenciatura	Não Declarado
18-22	1%	49%	24%	7%	19%
23-35	0,4%	24%	25%	19%	32%
36-60	1%	28%	24%	32%	16%
Mais de 60	3%	25%	17%	39%	16%
Total escolaridade (%)	0,4%	26%	25%	19%	29%

Este gráfico mostra a distribuição da amostra total de candidatos por nível de escolaridade e faixa etária.

Nesta tabela, as frequências em linha somam 100%, mostrando a distribuição por nível de conhecimento de cada faixa etária e do total.

Os vários níveis de conhecimento apresentam uma distribuição homogénea quando somamos o primário e o não declarado, com ligeira preponderância do primário (30%) sobre o médio (26%) e superior sem licenciatura (25%). O superior com licenciatura apresenta a menor frequência relativa, com apenas 19%.

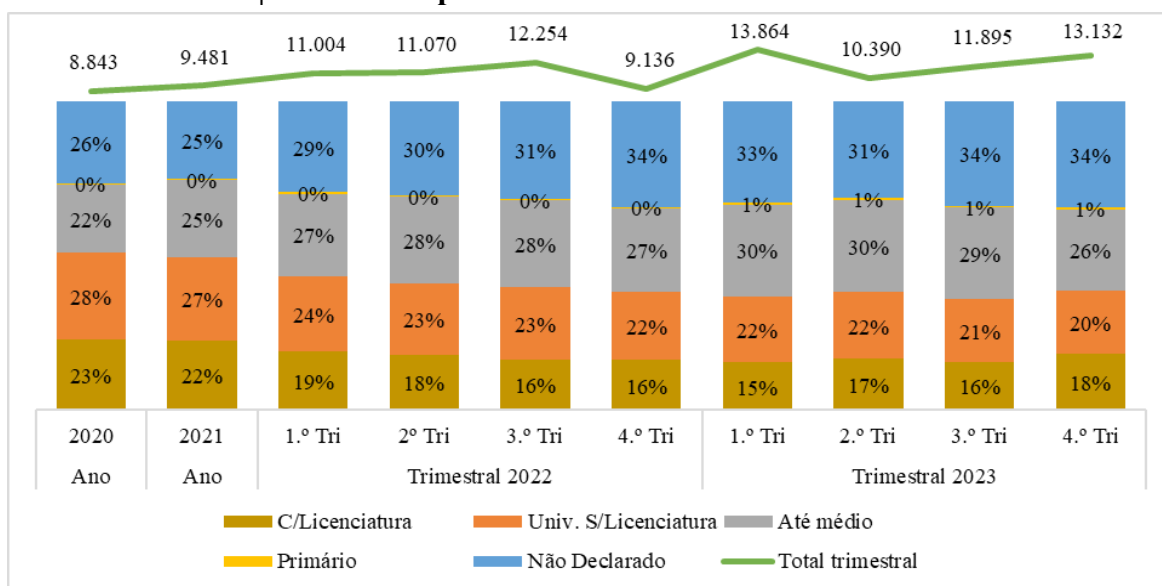
Por faixa etária, entre os 18–22 anos a preponderância é do médio, seguido do superior sem licenciatura (29%), como se esperaria. Há contudo uma percentagem relativamente elevada de candidatos que não declararam e que assumimos como primário (19%).

Na faixa dos jovens adultos (até 35 anos), temos cerca de 25% com o secundário e universitário sem licenciatura, mas cerca de 33% dos candidatos com formação primária ou não declarada. A percentagem de candidatos que terminou a licenciatura sobe para 19%, o que demonstra uma persistência, mas conclusão tardia dos estudos.

Nos adultos (36–60 anos) a formação mais frequente é a licenciatura (32%), seguida do secundário (28%) e do superior sem licenciatura (24%). Aqui o primário ou não declarado baixa para 17%, reforçando a ideia de persistência nos estudos ou, possivelmente, uma maior dificuldade das pessoas mais velhas sem estudos de aceder ao *site*.

Na faixa sénior, a licenciatura sobe para 39%, com o médio a apresentar uma frequência um pouco menor do que na faixa anterior e o superior sem licenciatura a baixar para 17%, subindo o primário e não declarado para 19%.

Tabela/Gráfico 22 | Candidatos por nível de escolaridade



O gráfico mostra o número total de candidatos e a sua distribuição percentual por nível de escolaridade e trimestre. Para os anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para se obter a média trimestral.

Assumindo que os não declarados sejam pessoas com formação até ao primário, estes constituem a maior proporção de candidatos e com tendência para aumentar, situando-se em 35% (incluindo os que declaram o primário), nos últimos 2 trimestres de 2023.

Este aumento da predominância pode estar ligado a uma maior divulgação do *site* junto de camadas com menor formação, mas também aos movimentos da procura que já assinalámos (vagas para preenchimento de formulários, no 2.º Trimestre de 2022 e vagas para *call center*, no final de 2023)

Os candidatos com médio aproximam-se dos 30%, com uma ligeira redução no 3.º Trimestre de 2023 para 29%, que se acentua no 4.º Trimestre (26%).

Os candidatos com maior nível de formação apresentam uma trajetória descendente, iniciando com 51% mas terminando a série com 38%! Esta tendência deve-se provavelmente ao facto de o *site* ter sido inicialmente mais conhecido por pessoas de maior nível de escolaridade.

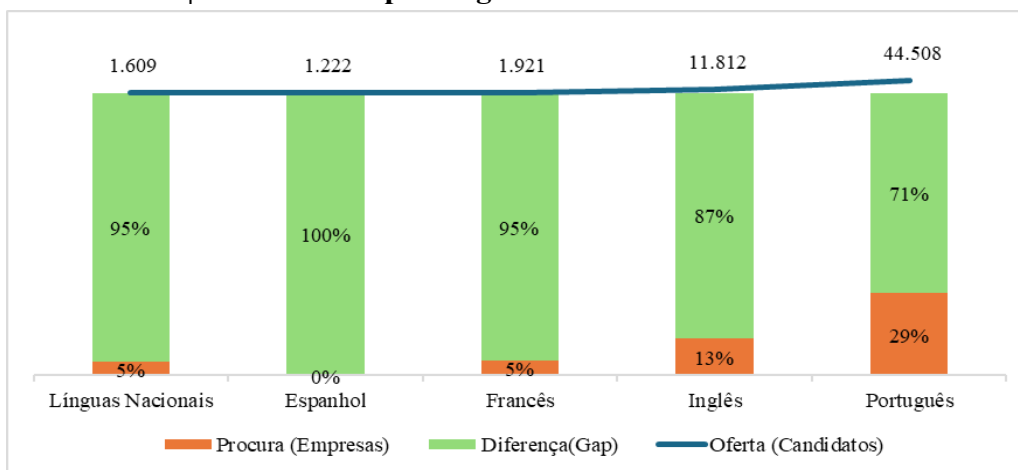
Dentro deste, os candidatos sem licenciatura baixam do patamar de 28%, até 2021, para 22% no 4.º Trimestre de 2022 e 20% no 4.º Trimestre de 2023.

Os candidatos com licenciatura começam num patamar próximo dos 22–23%, baixando para 15–16% a partir do 3.º Trimestre de 2022, mas recuperando para 18% no último trimestre de 2023.

2.7 Por conhecimento de línguas

Só existem dados sobre as línguas referentes a 2023.

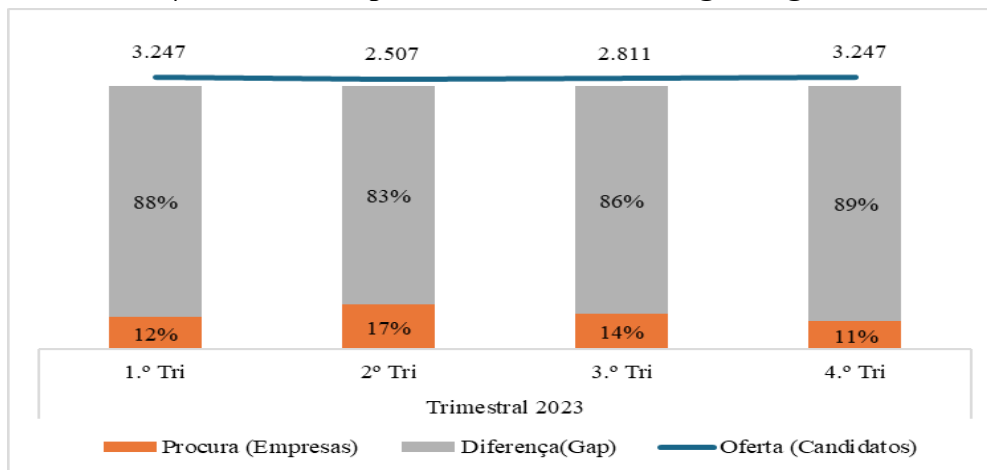
Tabela/Gráfico 23 | Afastamento por línguas



O gráfico apresenta o número total de candidatos por conhecimento de línguas, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho para a amostra global.

A exigência de conhecimento de línguas é muito reduzida relativamente ao número de candidatos com esse atributo, de tal forma que o afastamento é sempre muito positivo, sendo menor na língua portuguesa, com 71%.

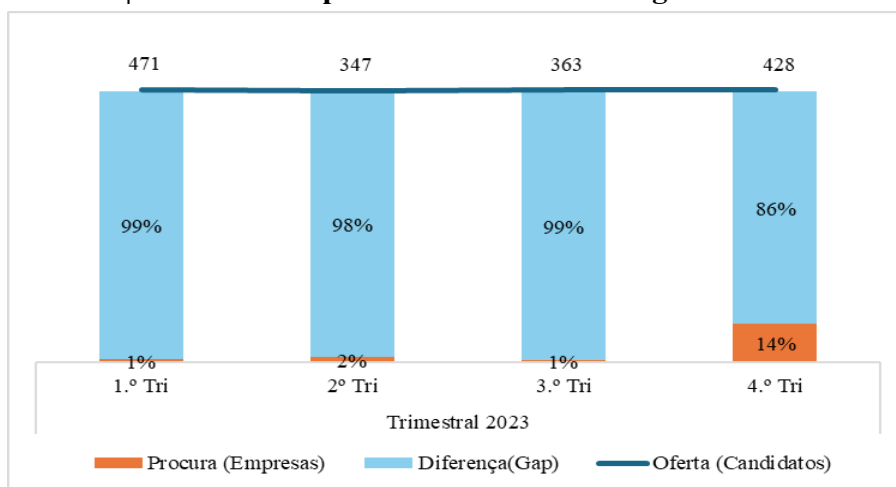
Tabela/Gráfico 24 | Afastamento por conhecimento da língua Inglesa



O gráfico mostra a mesma informação que o anterior, mas distribuída por trimestres e apenas referente ao conhecimento da língua inglesa.

O afastamento entre oferta e procura de língua inglesa situa-se na segunda metade da casa dos 80%. Contudo, poderá haver um afastamento negativo efectivo porque uma coisa são as declarações dos candidatos, outra o conhecimento efectivo da língua.

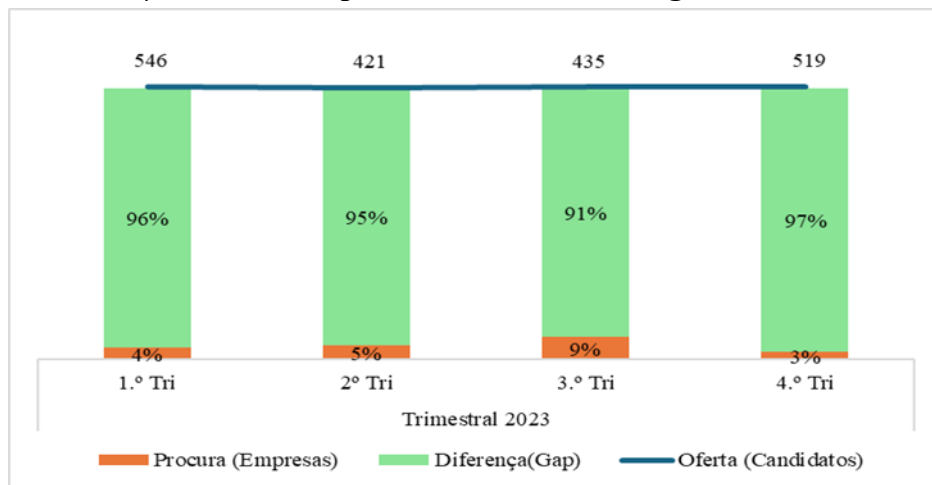
Tabela/Gráfico 25 | Afastamento por conhecimento da língua Francesa



O gráfico mostra a mesma informação que os anteriores, mas distribuída por trimestres e apenas referente ao conhecimento da língua francesa.

A procura de língua francesa sobe de 1–2% para 14% no 4.º Trimestre, determinando a redução do afastamento de próximo dos 100% para 86%.

Tabela/Gráfico 26 | Afastamento por conhecimento de línguas nacionais



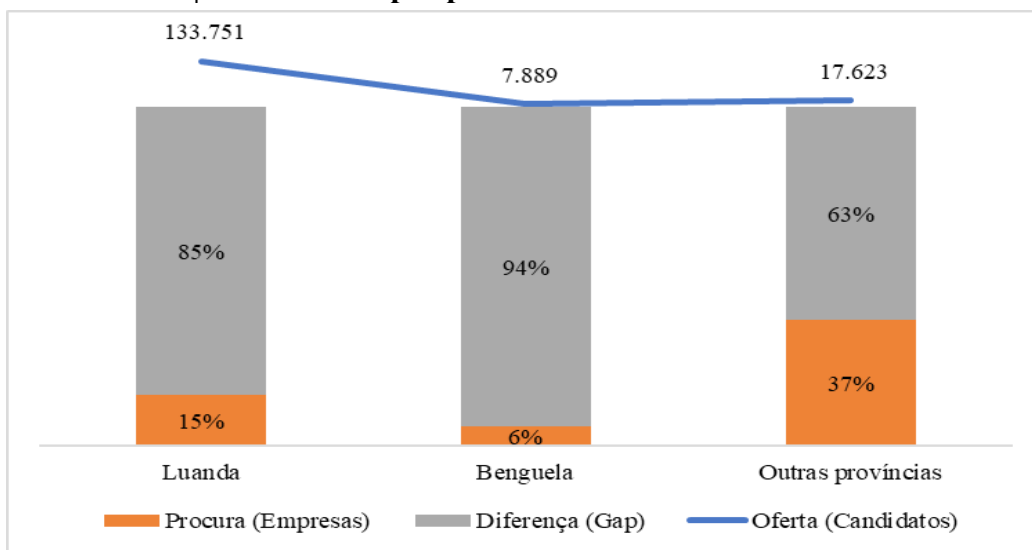
O gráfico mostra a mesma informação que os anteriores, mas distribuída por trimestres e apenas referente ao conhecimento de línguas nacionais.

A procura de línguas nacionais também não apresenta qualquer problema a nível da cobertura da procura pela oferta. A procura situa-se em cerca de 5% da oferta, excepto no 3.º Trimestre, quando sobe para 9%.

2.8 Por Província

2.8.1 Afastamento entre procura e oferta por província

Tabela/Gráfico 27 | Afastamento por província



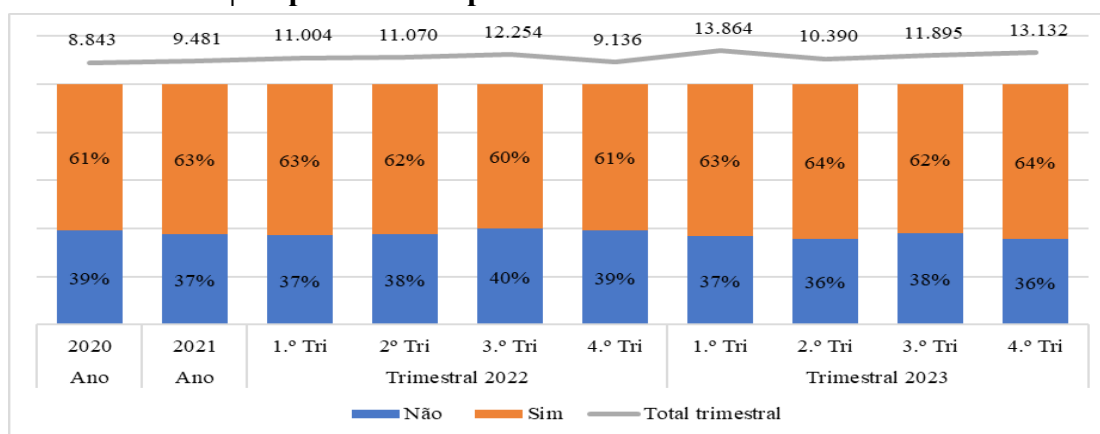
O gráfico apresenta o número total de candidatos distribuídos pelas províncias de Luanda, Benguela e restantes, a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da procura que não é coberta pela oferta de trabalho para a amostra global.

A província de Luanda, por ser o centro da actividade económica do país e o local onde o Portal da Jobartis tem maior penetração, domina a oferta e a procura de emprego, com 134 mil candidatos e uma procura de 15% da oferta.

O défice de oferta é ainda mais acentuado nas restantes províncias, com especial incidência em Benguela, onde temos quase 8 mil candidatos, mas as vagas representam apenas 6% da oferta de emprego. Pelo menos em termos de disponibilidade de mão-de-obra com alguma sofisticação, há uma grande oportunidade de as empresas apostarem nesta província.

No conjunto das restantes províncias, a situação é mais equilibrada, com cerca de 18 mil candidatos e vagas, que cobrem 37% da oferta.

Tabela/Gráfico 28 | Disponibilidade para trabalhar fora



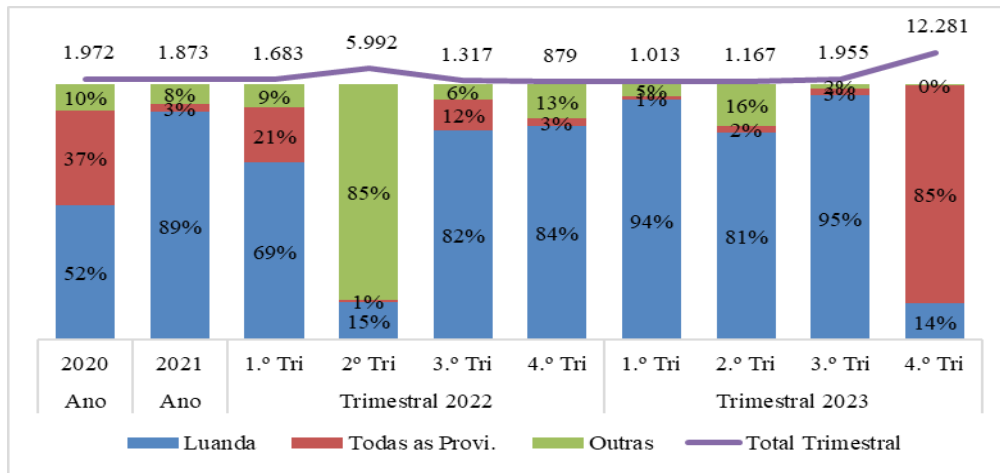
O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição entre disponibilidade ou não para trabalhar fora do seu local de residência, por trimestre.

Considerando a disponibilidade para trabalhar fora persistente e constante revelada pelos candidatos (61–64%), qualquer afastamento negativo por local de residência poderia ser facilmente compensado por pessoas oriundas de outras províncias.

Esta elevada aceitação pode, contudo, revelar alguma tendência para procurar “segurar” o emprego, na esperança de que o requisito não se efective. Deve, portanto, ser lida com alguma prudência, mas, mesmo que isso possa ser verdade, demonstra uma grande propensão para se aceitarem condições adversas de modo a garantir o posto de trabalho.

2.8.2 Caracterização da procura (vagas)

Tabela/Gráfico 29 | Número de vagas por província



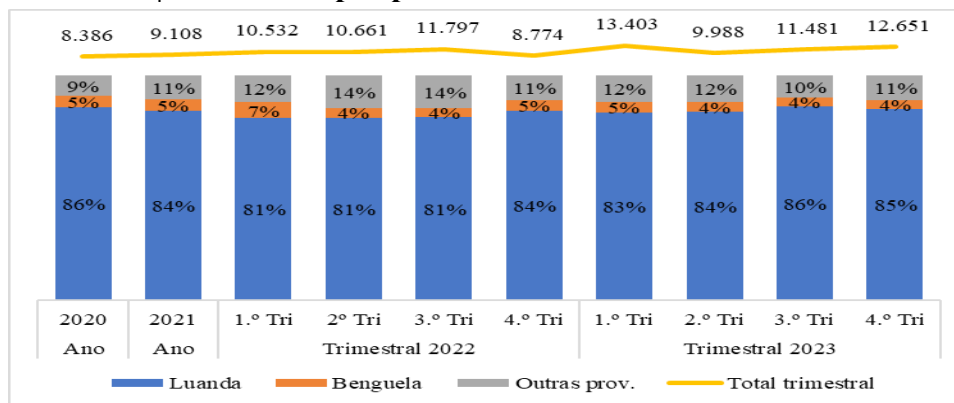
O gráfico apresenta o número total de vagas por trimestre e a sua distribuição percentual por local de residência. Nos anos de 2020 e 2021, o número total de empresas foi dividido por 4 para corresponder à média trimestral.

A procura centra-se na província de Luanda, o que resulta, em grande parte, da concentração das empresas na capital do país.

A classificação todas as províncias é pouco rigorosa porque, na verdade, cada candidatura tem um local de exercício da actividade específico, mas é assim que está no *site*, um número dados de vagas disponível para todas as províncias, mas cuja distribuição exacta é desconhecida. Estas vagas aparecem em 3 momentos: na média trimestral de 2020, no 1.º Trimestre de 2022 e no 4.º Trimestre de 2023. De qualquer forma esta procura pontual significativa não altera a leitura geral. A anomalia no 2.º Trimestre de 2022 deve-se à publicação de 5.000 vagas na província do Bengo para digitalizadores de formulários.

2.8.3 Caracterização da oferta (candidatos)

Tabela/Gráfico 30 | Candidatos por província

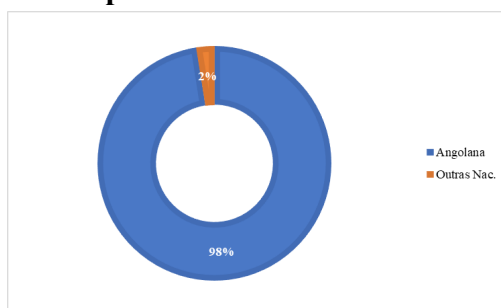


O gráfico apresenta o número total de candidatos por trimestre e a sua distribuição percentual por local de residência. Nos anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para corresponder à média trimestral.

A informação apresenta uma distribuição homogênea dos candidatos ao longo dos trimestres, com 81–86% em Luanda, 4–5% em Benguela e 10–12% para as restantes províncias, com desvios pontuais entre 9% e 14%.

2.8.4 Complemento – Distribuição por país

Tabela/Gráfico 31 | Candidatos por nacionalidade



A distribuição dos candidatos por nacionalidade revela uma forte predominância de candidatos angolanos, que representam 97,94% do total geral.

Há uma proporção muito pouco significativa de candidatos de outras nacionalidades, sendo Portugal, Brasil e Moçambique os países mais representados, porém, ainda com números bastante reduzidos. Isso sugere uma pequena presença estrangeiros procurando oportunidades de emprego em Angola e uma forte barreira linguística, mesmo para a oferta de trabalho relativamente sofisticada. A RD Congo, apesar da proximidade com Angola, é dos países com menor representatividade.

A distribuição dos candidatos por local de residência destaca que apenas 14 candidatos são não residentes em Angola, o que resulta sobretudo da abrangência territorial do Portal da Jobartis.

2.9 Por faixa salarial

2.9.1 Afastamento (*gap*)

Para as categorias da faixa salarial também não é possível tirar conclusões sobre o afastamento porque não existem dados da procura.

2.9.2 Caracterização da oferta

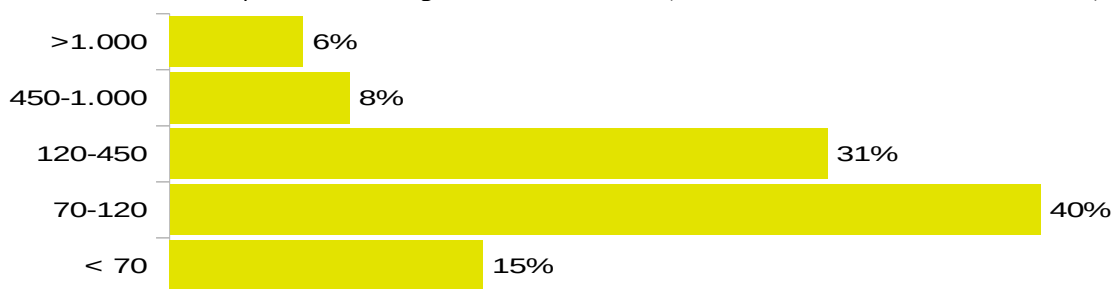
A distribuição por faixa salarial revela que a esmagadora maioria dos candidatos, totalizando 96,2%, não declarou sua faixa salarial. Pode ser por desconhecimento da situação patrimonial da empresa que venha a estar interessada no recrutamento, deixando-a tomar a iniciativa: “se for acima da expectativa da empresa contratante, não serei

seleccionado, se estiver abaixo, perderei uma oportunidade; também não sei o quanto, em média, ganham os meus potenciais colegas. Então, deixo que me apresentem uma proposta.”

Essa falta de dados sobre o mercado de trabalho, a remuneração laboral, a insegurança resultante de períodos prolongados de desemprego, a incapacidade de mensurar a própria produtividade e o receio de não estar alinhado, em termos salariais, com o potencial empregador podem determinar esta atitude.

Predomina o adiar da definição do salário para a fase de negociação, o que é característico dos mercados de trabalho onde há um défice de procura (vagas) relativamente à oferta (candidatos), dando maior poder negocial às empresas. Essa distribuição destaca a importância da transparência salarial e da divulgação de informações sobre os salários no mercado de trabalho angolano.

Tabela/Gráfico 32 | Candidatos por faixa salarial (valores em milhares de Kwanzas)



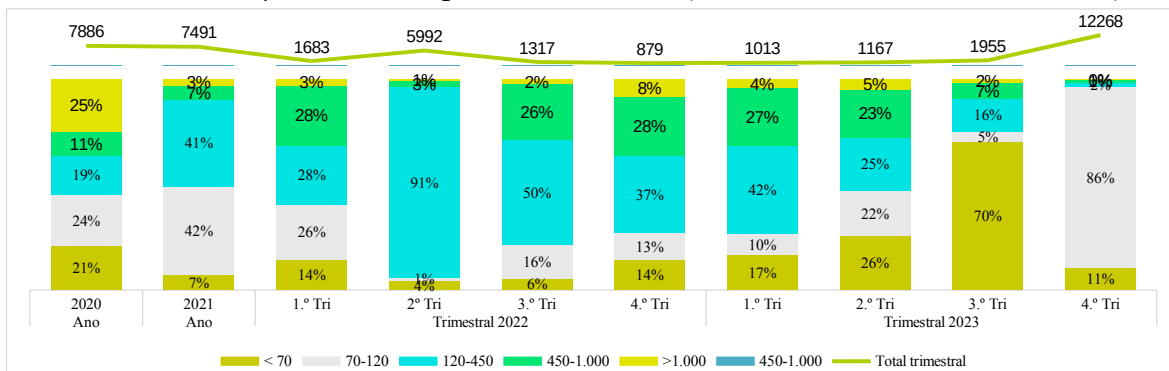
Apenas 41.651 candidatos preencheram a faixa salarial desejada. Destes, 40% situaram-se entre 70 e 120 mil Kwanzas, seguidos de 31% na faixa de 120 a 450 mil Kwanzas e de 15% na faixa inferior a 70 mil Kwanzas.

O gráfico mostra a distribuição percentual da amostra total por nível salarial.

Acumulando até aos 450 mil Kwanzas, temos uma frequência relativa de 86% dos candidatos.

Embora sejam faixas muito diferentes, estas respostas contrastam de forma gritante com o salário desejado nos inquéritos aos candidatos. Como é natural, quando não está em causa um emprego concreto, o salário desejado aumentou exponencialmente.

Tabela/Gráfico 33 | Candidatos por faixa salarial (valores em milhares de Kwanzas)



O gráfico apresenta o número total de candidatos por trimestre e a sua distribuição percentual por faixa salarial em cada trimestre. Nos anos de 2020 e 2021, o número total de candidatos foi dividido por 4 para corresponder à média trimestral.

A variação trimestral é relativamente diversa em resposta às vagas publicadas no trimestre, o que é revelado de forma clara no 2.º Trimestre de 2022 e nos 3.º e 4.º Trimestres de 2023, quando há publicações de vagas de emprego específicas de grande dimensão.

3 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS

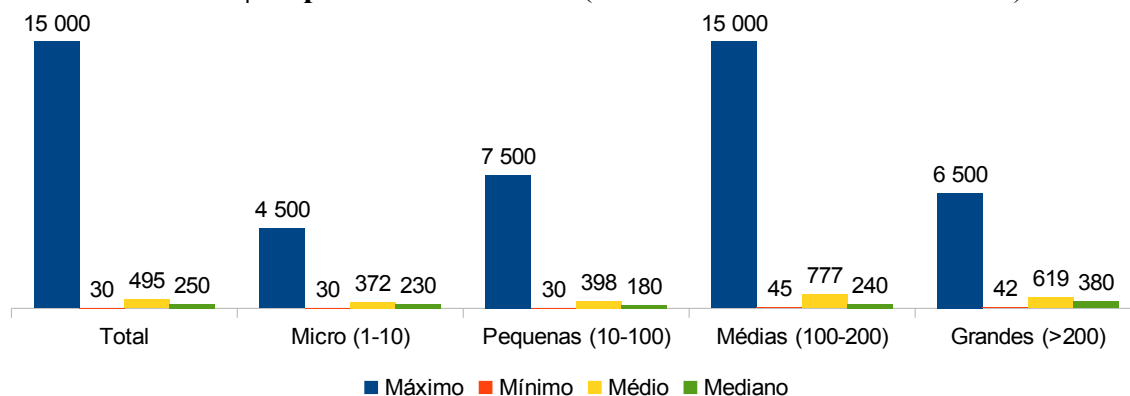
3.1 Política salarial das empresas

3.1.1 Dispersão salarial total

Trata-se aqui de comparar salários de funções muito diversas cujo significado é, portanto, menor do que a comparação por função.

Para a classificação das empresas usou-se apenas o critério da Lei das MPME² para o número de trabalhadores uma vez que não existem dados de volume de facturação.

Tabela/Gráfico 34 | Dispersão salarial total (valores em milhares de Kwanzas)



Neste gráfico é apresentada a dispersão salarial mostrando os salários máximo, mínimo, médio e a mediana (valor central) em total e distribuídos por tipo de empresas.

O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 2,10, com 1,49 nas grandes empresas e 2,56 nas médias.

O salário mais baixo é de 30 mil Kwanzas, e o mais elevado de 15 milhões. A média dos salários é de 495 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 250 mil Kwanzas.

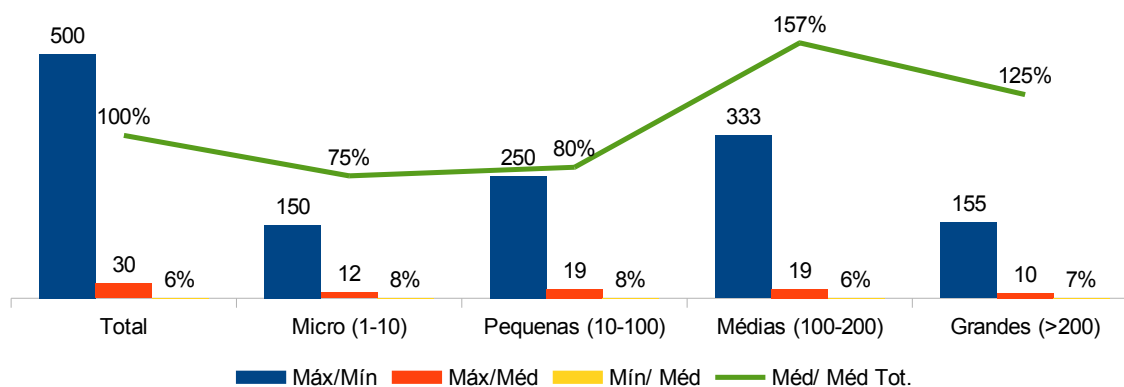
O salário máximo é de 4 milhões e 500 mil Kwanzas nas micro empresas, 6 milhões e 500 mil nas grandes, 7 milhões e quinhentos mil nas pequenas e 15 milhões nas médias.

O salário mínimo é de 30 mil Kwanzas nas micro e pequenas empresas, subindo para 42 mil nas grandes e para 45 mil nas médias.

A média dos salários é maior nas médias empresas (777), seguida das grandes, com 619 mil, 398 mil nas pequenas e 372 mil nas micro.

² Micro, Pequenas e Médias Empresas

Tabela/Gráfico 35 | Dispersão salarial total (valores em número de vezes e percentagem)



Este gráfico apresenta, nas colunas, a dispersão salarial através da relação entre o salário máximo e mínimo, a relação entre o máximo e a média, ambos em número de vezes, e a relação entre o salário mínimo e médio em percentagem, distribuída por tipo de empresas e total da amostra. Na linha, mostra-se a relação entre a média salarial por tipo de empresa e média da amostra total.

Em termos gerais, o salário máximo é 500 vezes superior ao mínimo, sendo 333 vezes maior do que o mínimo nas médias empresas, 250 vezes nas pequenas, 155 vezes nas grandes e 150 vezes nas micro. Relativamente à média, o salário máximo é 30 vezes superior, com 19 vezes nas pequenas e médias e 12 vezes nas micro e 10 vezes nas grandes. Os salários mínimos representam entre 6% e 8% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média são as médias (157%), seguido das grandes (125%), pequenas (80%) e micro (75%).

Como se observará na análise de cada profissão, parece haver alguma coerência salarial nas grandes empresas e um pouco menor nas micro-empresas. Nas pequenas e médias empresas existe uma grande incoerência na dispersão salarial, que provavelmente resulta da sua menor experiência e, talvez, de alguma tentativa de colmatar os problemas organizativos pagando demasiado aos quadros de maior responsabilidade e muito menos aos trabalhadores com menores exigências.

Sem representação no gráfico, mas de grande importância é o leque salarial medido através do quociente entre o salário máximo e mínimo por empresa.

Este varia entre 1 vez e 333 vezes, sendo mais elevado nas médias empresas (entre 1 e 333 vezes), seguido das pequenas (entre 3 e 167 vezes), grandes (entre 3 e 107 vezes) e micro (entre 1 e 23 vezes).

Observa-se um menor leque salarial quando se analisa empresa a empresa nas micro, onde, provavelmente, a proximidade entre direcção e trabalhadores é maior, seguida das grandes empresas, onde o nível de organização é maior. Contudo, a diversidade entre empresas é maior nas micro do que nas grandes, como seria de esperar.

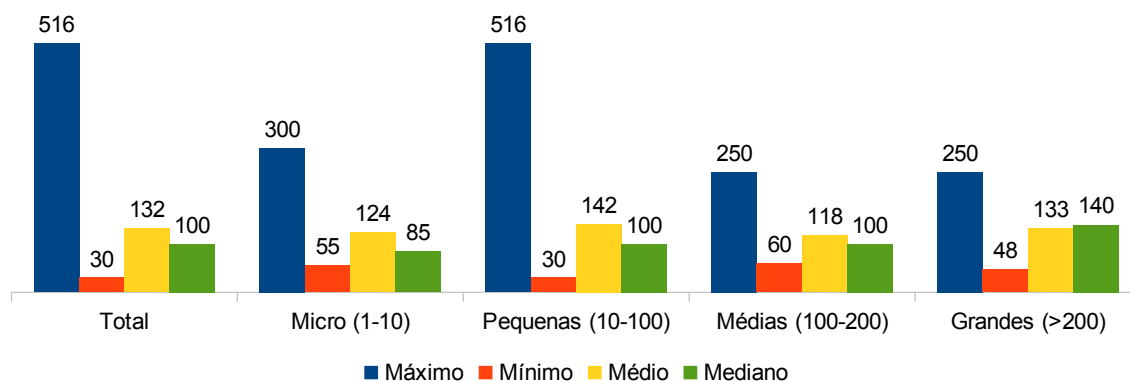
Também na análise empresa a empresa se nota uma alguma falta de coerência e padrão de comportamento entre as pequenas e médias empresas.

De qualquer forma, nota-se uma grande variedade de políticas salariais mesmo nas micro-empresas, com o leque salarial a variar entre 1 e 23 vezes, atingindo nas médias empresas o máximo, com empresas a apresentarem um leque salarial de 1 e outras um leque salarial de 333 vezes entre salário máximo e mínimo.

3.1.2 Dispersão salarial dos motoristas

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

Tabela/Gráfico 36 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão desce para 0,72, com 0,42 nas grandes empresas.

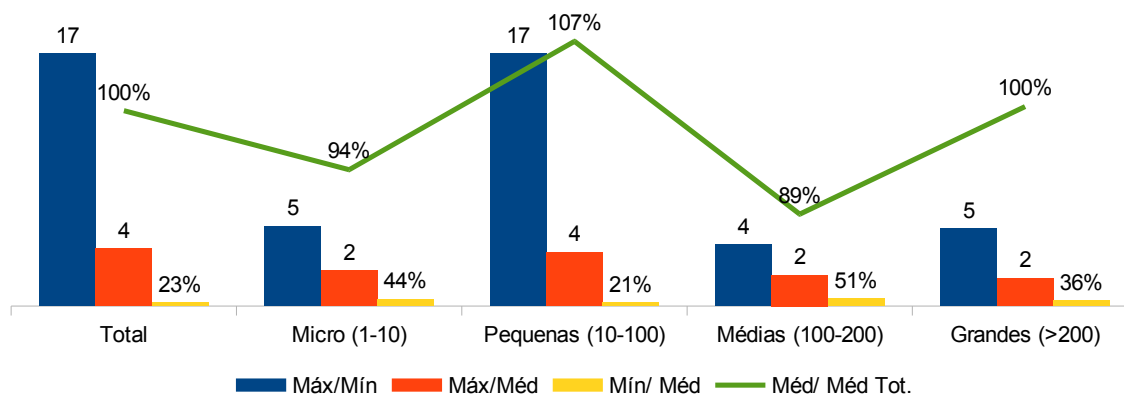
O salário mais baixo é de 30 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 516 mil (o que parece ser um erro). A média dos salários dos motoristas é de 132 mil Kwanzas, e o valor central de 100 mil.

O salário máximo da função varia entre 250 nas empresas médias e grandes, 300 mil nas micro-empresas e 516 mil nas pequenas. Os valores nestes 2 grupos parecem erros, mas não há forma de saber com exactidão.

O salário mínimo é de 30 mil Kwanzas nas pequenas empresas (exactamente onde o salário máximo é maior), subindo para 48 mil nas grandes empresas, 55 mil nas micro e 60 mil nas médias.

A média dos salários é maior nas pequenas empresas (142 mil), devido ao salário máximo, com valores entre 118 (médias) e 133 (grandes) mil nas restantes.

Tabela/Gráfico 37 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 17 vezes superior ao mínimo e 4 vezes maior do que a média, tal como nas pequenas empresas, onde poderão existir valores incorrectos, mas para os quais não encontramos critérios de eliminação. Parece mais aceitável que os salários maiores na função sejam 4 a 5 vezes superiores aos mínimos e 2 vezes superiores à média, como nos restantes grupos.

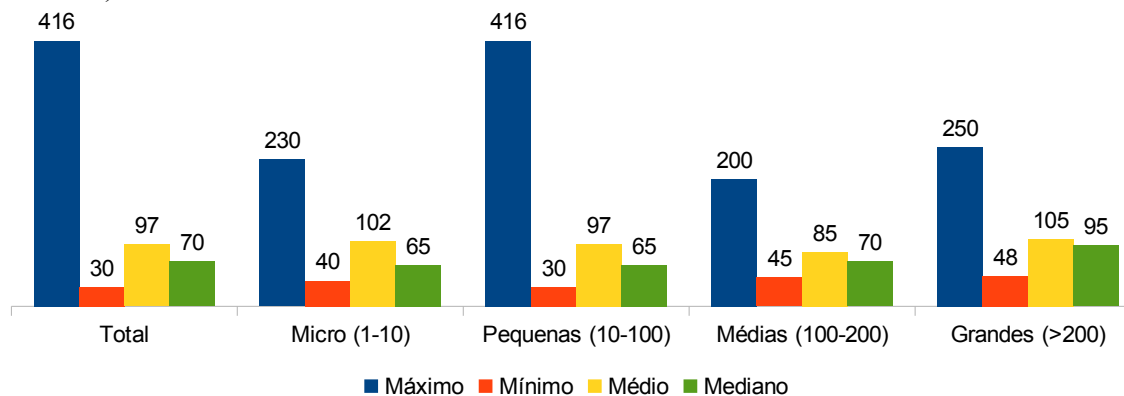
Os salários mínimos representam entre 36% e 51% da média não ponderada dos salários, com excepção das pequenas empresas com 21%.

O grupo de empresas que melhor paga são as pequenas (onde provavelmente temos um erro), seguido nas grandes (100%); a média dos salários nas micro-empresas relativamente à média geral é de 94%, e de 89% nas empresas médias, com uma variação entre -11% e +7% em relação à média geral.

3.1.3 Dispersão salarial do pessoal de limpeza

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

Tabela/Gráfico 38 | Dispersão salarial do pessoal de limpeza (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão aumenta para 0,82, com 0,59 nas grandes empresas e 0,98 nas pequenas empresas.

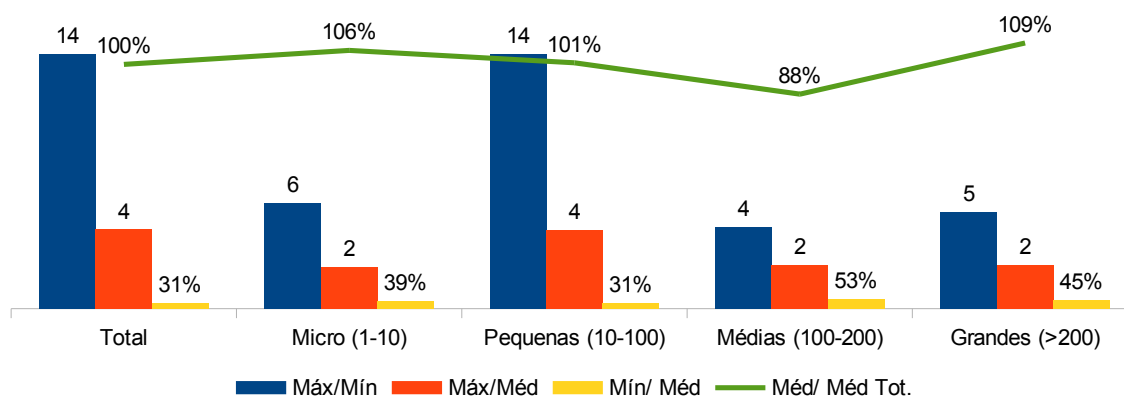
O salário mais baixo é novamente de 30 mil Kwanzas, e o mais elevado de 416 mil (o que parece ser novamente um erro). A média dos salários do pessoal de limpeza é de 97 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 70 mil Kwanzas

O salário máximo da função varia entre 200 nas médias empresas, 230 nas micro e 250 mil Kwanzas nas grandes empresas, valores relativamente próximos que destoam do valor máximo nas pequenas empresas (416 mil), o que reforça a ideia de erro. Contudo, não temos um critério seguro para eliminar o registo.

O salário mínimo é de 30 mil Kwanzas nas pequenas empresas (exactamente onde o salário máximo é maior), subindo para 40 mil nas micro-empresas, 45 mil nas médias e 48 mil nas grandes.

A média dos salários do pessoal de limpeza é maior nas grandes empresas (105 mil), seguido das micro, com 102 mil, de 97 mil nas pequenas e de 85 mil nas grandes.

Tabela/Gráfico 39 | Dispersão salarial do pessoal de limpeza (valores em milhares de Kwanzas)



Em termos gerais, o salário máximo é 14 vezes superior ao mínimo e 4 vezes maior do que a média, tal como nas pequenas empresas, onde parece haver um erro. Parece mais aceitável que os salários maiores na função sejam 4 a 6 vezes superiores aos mínimos e 2 vezes superiores à média, como nos restantes grupos.

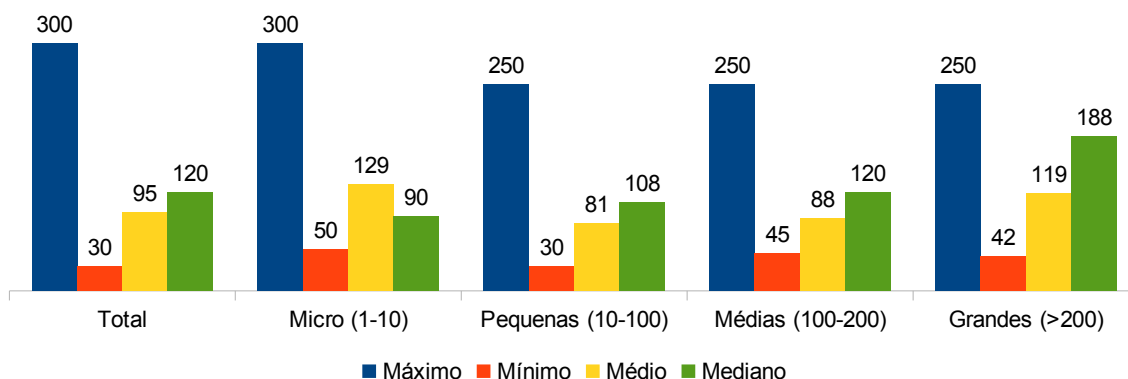
Os salários mínimos representam entre 31% e 53% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores de limpeza é o das grandes (109%), seguido das micro (106%), pequenas (101%) e médias (88%).

3.1.4 Dispersão salarial do pessoal de segurança

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

Tabela/Gráfico 40 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão aumenta para 0,64, com 0,54 nas grandes e pequenas empresas e 0,82 nas médias.

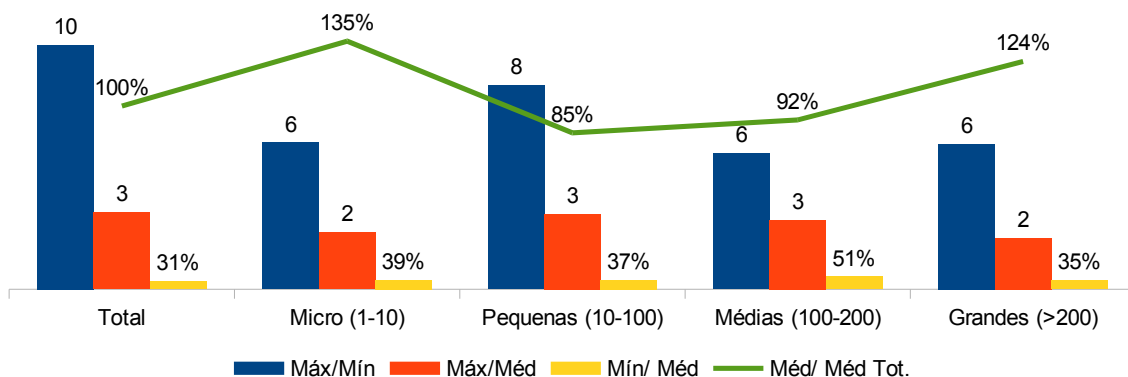
O salário mais baixo é novamente de 30 mil Kwanzas, e o mais elevado de 300 mil. A média dos salários do pessoal de limpeza é de 95 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 120 mil Kwanzas

O salário máximo da função varia entre 300 nas micro-empresas e 250 mil Kwanzas nas restantes.

O salário mínimo é de 30 mil Kwanzas nas médias empresas, subindo para 42 mil nas grandes, 45 mil nas médias e 50 mil nas micro.

A média dos salários do pessoal de segurança é maior nas micro (129 mil), seguido das grandes, com 119 mil, de 88 mil nas médias e 81 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 41 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 10 vezes superior ao mínimo e 3 vezes maior do que a média, com 8 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas e 6 vezes nos restantes grupos. Relativamente à média, o salário máximo é 3 vezes superior nas pequenas e médias empresas e 2 vezes superior nas micro e grandes empresas.

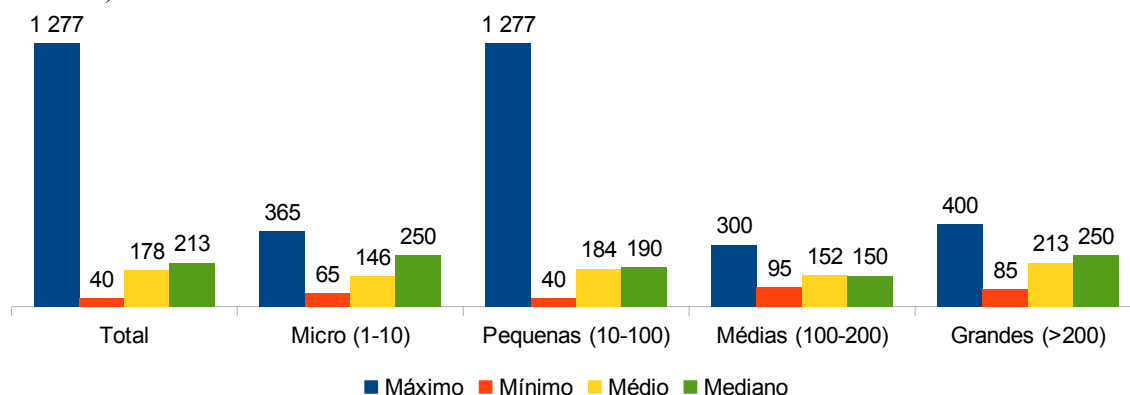
Os salários mínimos representam entre 37% e 51% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores de segurança é o das micro (135%), seguido das grandes (124%), médias (92%) e pequenas (85%).

3.1.5 Dispersão salarial do pessoal técnico júnior

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

Tabela/Gráfico 42 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão aumenta para 1,08, com 0,48 nas médias empresas e 1,40 nas pequenas.

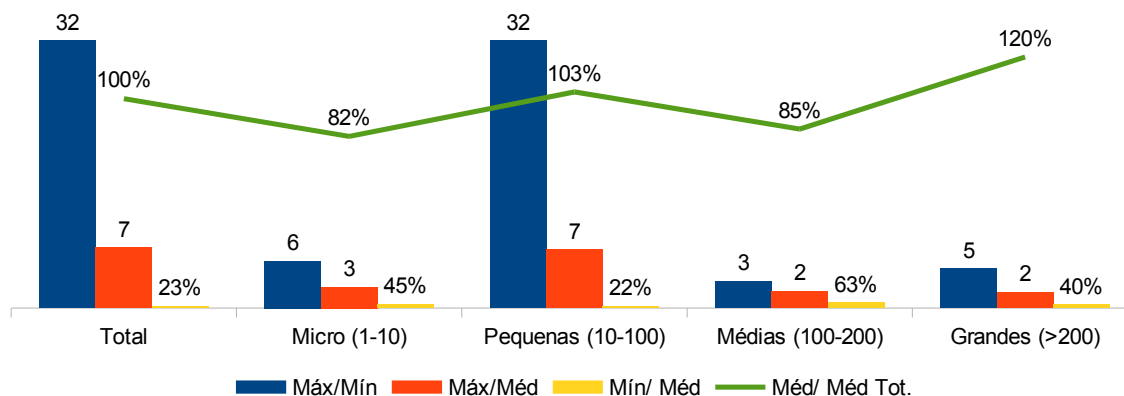
O salário mais baixo é de 40 mil Kwanzas, e o mais elevado de 1 milhão e 277 mil Kwanzas. A média dos salários do técnico júnior é de 173 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 213 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 300 nas empresas médias, 365 nas micro, 400 nas grandes empresas e 1 milhão e 277 mil Kwanzas nas pequenas, o que, novamente, parece ser um erro.

O salário mínimo é de 40 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 65 mil nas micro, 85 mil nas grandes e 95 mil nas médias.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (213 mil), seguido das pequenas, com 184 mil, de 152 mil nas médias e de 146 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 43 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 32 vezes superior ao mínimo e 7 vezes maior do que a média, com 32 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 6 vezes nas micro, 5 vezes nas grandes e 3 vezes nas médias. Relativamente à média, o salário máximo é 3 vezes superior nas pequenas e médias empresas e 2 vezes superior nas micro e grandes empresas.

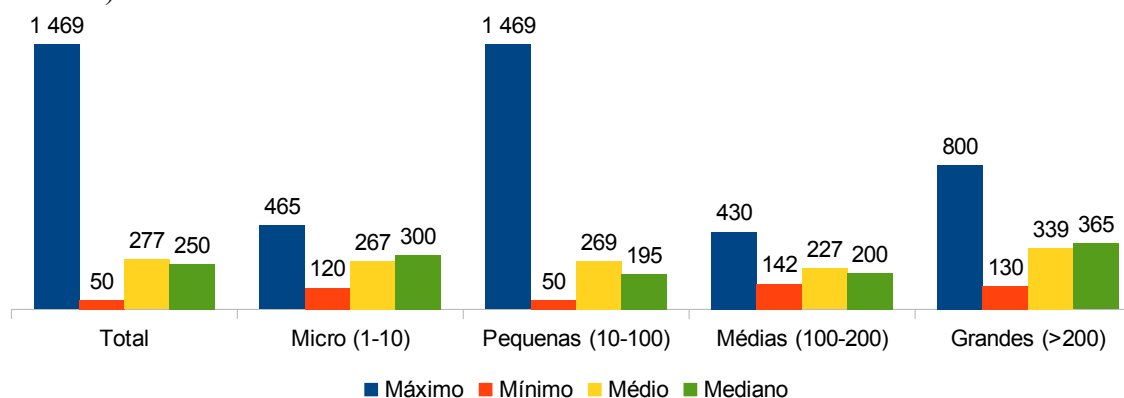
Os salários mínimos representam entre 22% e 63% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos júnior são as grandes (120%), seguidas das pequenas (103%), médias (85%) e micro (82%).

3.1.6 Dispersão salarial do pessoal técnico sénior

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

Tabela/Gráfico 44 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,89 com 0,54 nas micro-empresas e 1,18 nas pequenas.

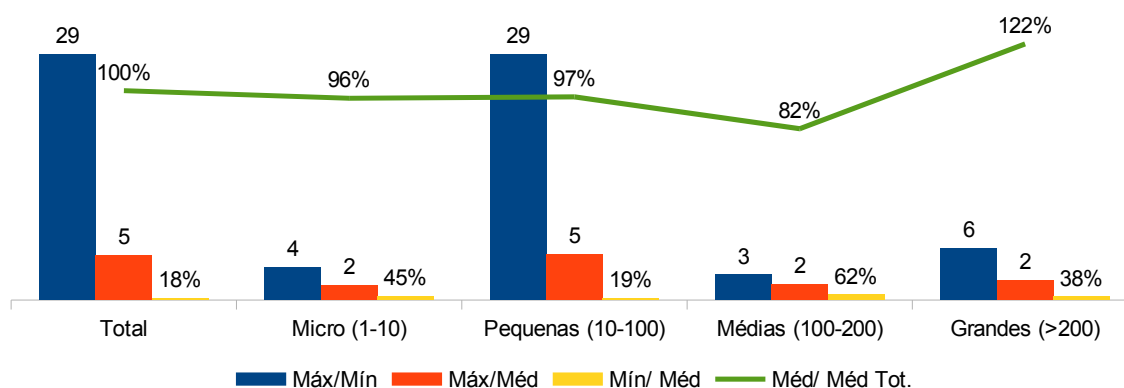
O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado de 1 milhão e 469 mil Kwanzas. A média dos salários do técnico sénior é de 277 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 250 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 430 mil nas empresas médias, 465 nas micro, 800 nas grandes empresas e 1 milhão e 469 mil Kwanzas nas pequenas, o que parece ser um erro.

O salário mínimo é de 50 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 120 mil nas micro, para 130 mil nas grandes e para 142 mil nas médias.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (339 mil), seguido das pequenas, com 269 mil, 267 mil nas micro e 227 mil nas médias.

Tabela/Gráfico 45 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 29 vezes superior ao mínimo e 5 vezes maior do que a média, com 29 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 6 vezes nas grandes, 4 vezes nas micro e 3 vezes nas médias. Relativamente à média, o salário máximo é 5 vezes superior nas pequenas e 2 vezes superior nas restantes.

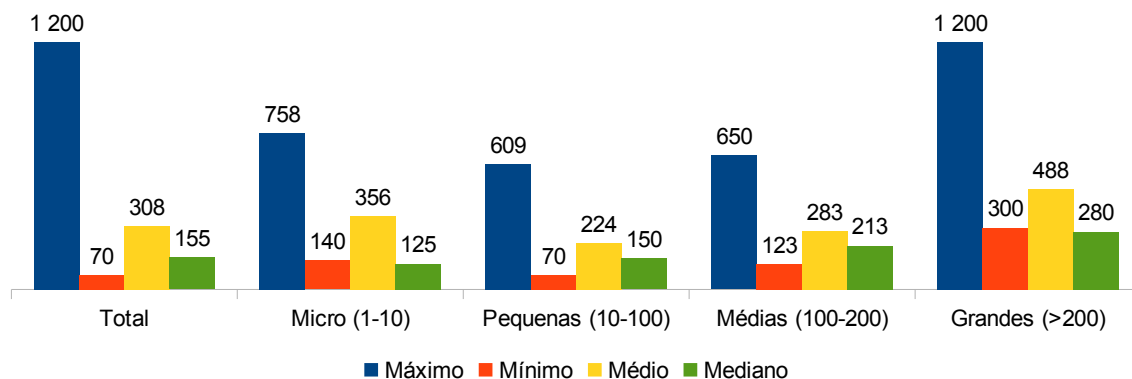
Os salários mínimos representam entre 38% e 62% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos sénior são as grandes (122%), seguido das pequenas (97%), micro (96%) e médias (82%).

3.1.7 Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador

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

Tabela/Gráfico 46 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,73, com 0,63 nas pequenas empresas e 0,69 nas micro.

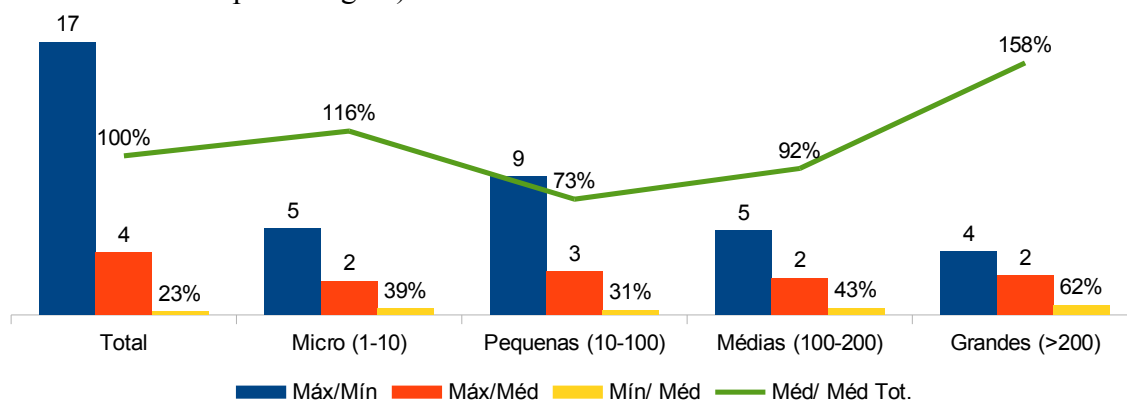
O salário mais baixo é de 70 mil Kwanzas e o mais elevado de 1 milhão e 200 mil Kwanzas, o que demonstra alguma incompreensão dos respondentes relativamente à hierarquias dos técnicos. A média dos salários do técnico coordenador é de 308 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 155 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 609 mil Kwanzas nas pequenas empresas, 650 nas médias, 758 nas micro e 1 milhão e 200 mil Kwanzas nas grandes.

O salário mínimo é de 70 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 123 mil nas médias, 140 mil nas micro e 300 mil nas grandes.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (488 mil), seguido das micro com 365 mil, de 283 mil nas médias e 224 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 47 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 17 vezes superior ao mínimo, com 9 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 5 vezes nas micro e médias e 4 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 4 vezes superior, com 3 vezes nas pequenas e 2 vezes nos restantes grupos.

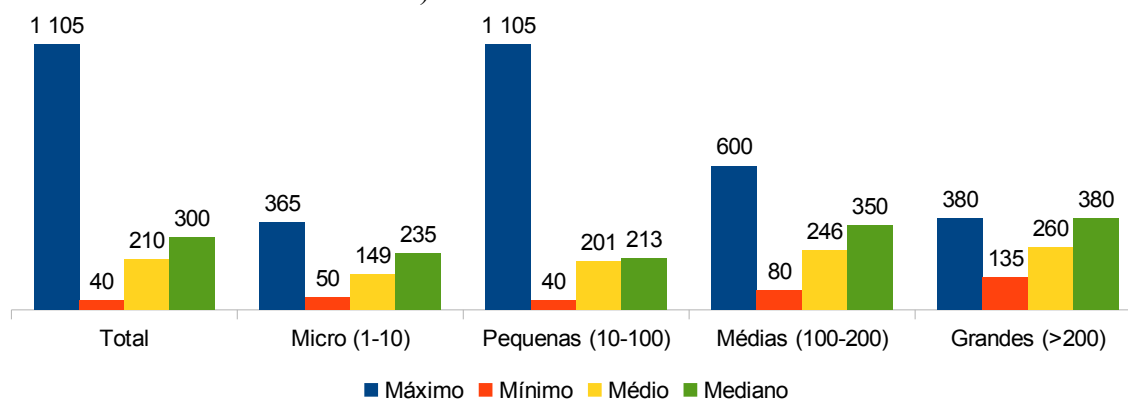
Os salários mínimos representam entre 31% e 62% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos coordenadores são as grandes (158%), seguidas das micro (116%), médias (92%) e pequenas (73%).

3.1.8 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior

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

Tabela/Gráfico 48 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,86, com 0,33 nas grandes empresas e 1,12 nas pequenas.

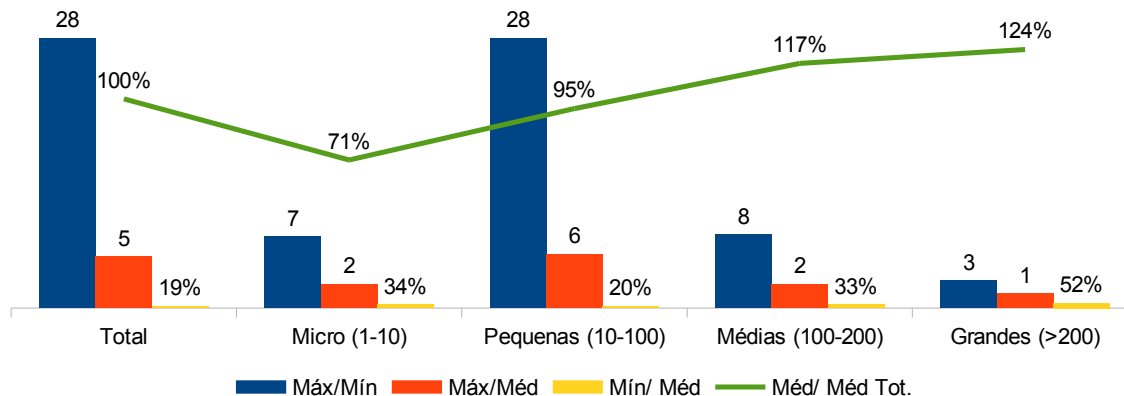
O salário mais baixo é de 40 mil Kwanzas, e o mais elevado de 1 milhão e 105 mil Kwanzas. A média dos salários dos administrativo e de serviços júnior é de 210 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 300 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 365 mil Kwanzas nas micro-empresas, 380 nas grandes, 600 nas médias e 1 milhão e 105 mil Kwanzas nas pequenas.

O salário mínimo é de 40 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 50 mil nas micro, 80 mil nas médias e 135 mil nas grandes.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (260 mil), seguido das médias, com 246 mil, de 201 mil nas pequenas e de 149 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 49 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 28 vezes superior ao mínimo, com 28 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 8 vezes nas médias, 7 vezes nas micro e 3 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 5 vezes superior, com 6 vezes nas pequenas e 2 vezes nas micro e médias e 1 vez nas grandes.

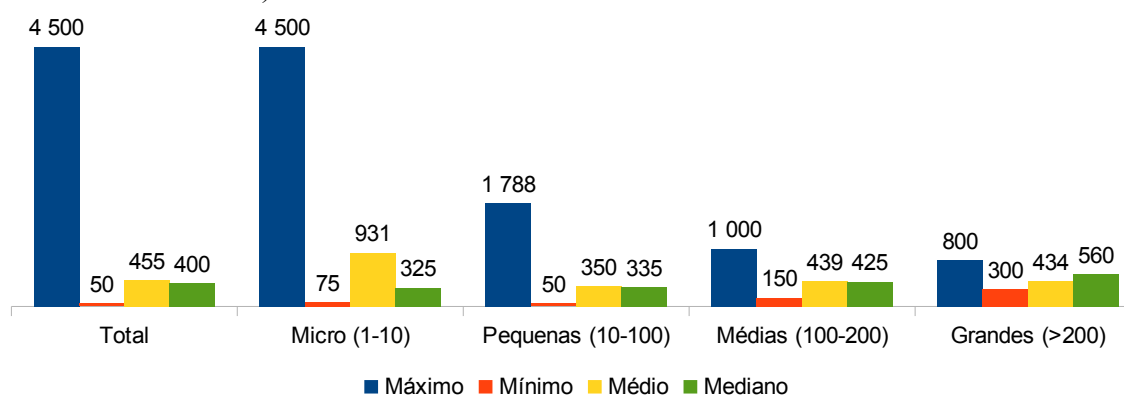
Os salários mínimos representam entre 20% e 52% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média ao pessoal administrativo e de serviços júnior são as grandes (124%), seguidas das médias (117%), pequenas (95%) e micro (71%).

3.1.9 Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior

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

Tabela/Gráfico 50 | Dispersão salarial do administrativo de serviços sénior (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,53, com 0,36 nas grandes empresas e 1,88 nas micro.

O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas (o que parece ser um erro entendimento dos inquéritos), e o mais elevado de 4 milhões e 500 mil Kwanzas. A média dos salários do

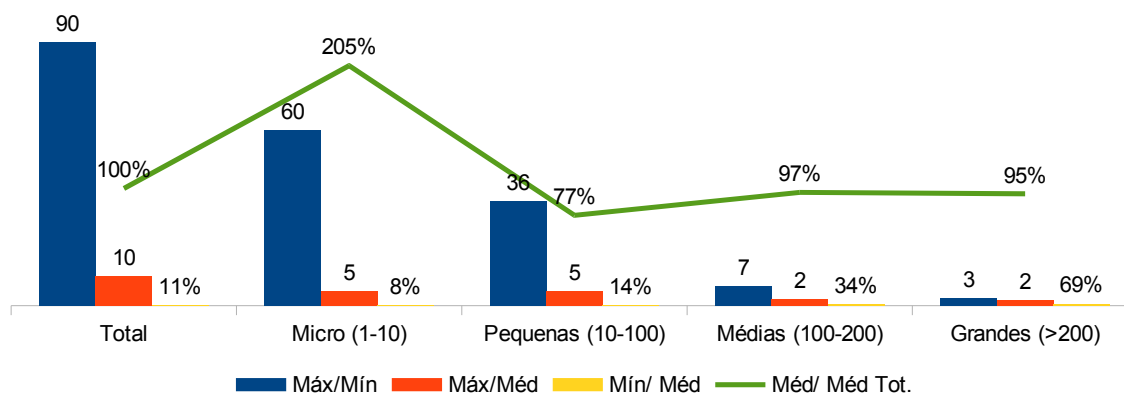
peçoal administrativo e de serviços sênior é de 455 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 400 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 4 milhões e 500 mil Kwanzas nas micro, 1 milhão e 788 mil Kwanzas nas pequenas, 1 milhão nas médias e 800 mil Kwanzas nas grandes, valores sempre decrescentes de acordo com o tamanho das empresas.

O salário mínimo é de 50 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 75 mil nas micro, 150 mil nas médias e 300 mil nas grandes. Aqui, apesar da queda, nas pequenas a tendência é de subida com a dimensão das empresas.

A média dos salários do pessoal administrativos e de serviços sênior é maior nas micro (931 mil), seguido das médias, com 439 mil, de 434 mil nas grandes e de 350 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 51 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços sênior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 90 vezes superior ao mínimo, com 60 vezes maior do que o mínimo nas micro-empresas, 36 vezes nas pequenas, 7 vezes nas médias e 3 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 10 vezes superior, com 5 vezes nas micro e pequenas e 2 vezes nas médias e grandes.

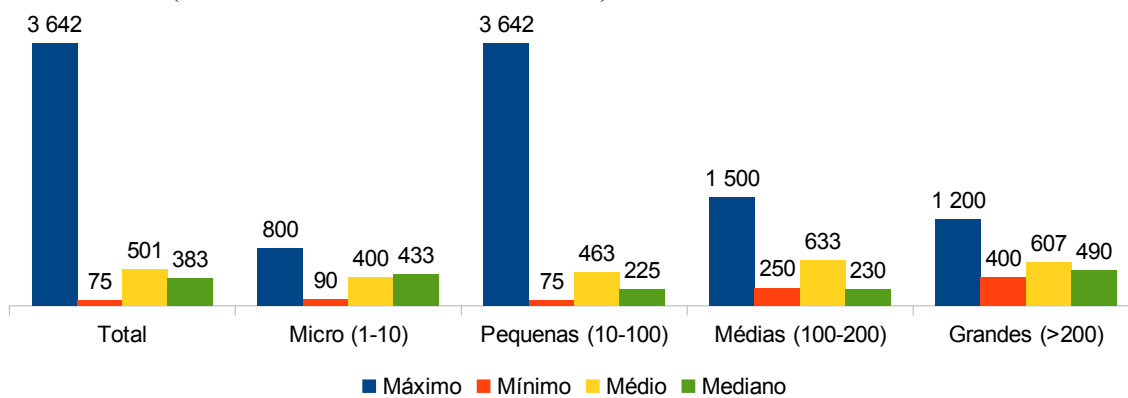
Os salários mínimos representam entre 11% e 69% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média ao pessoal administrativo e de serviços sênior são as micro (205%), seguido das médias (97%), grandes (95%) e pequenas (77%).

3.1.10 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador

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

Tabela/Gráfico 52 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,14 com 0,43 nas grandes empresas e 1,59 nas pequenas.

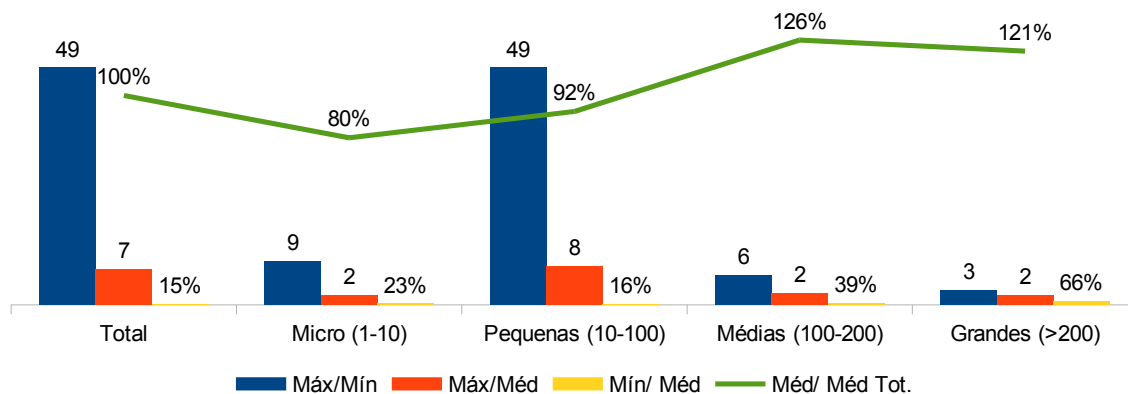
O salário mais baixo é de 75 mil Kwanzas, e o mais elevado de 3 milhões e 642 mil Kwanzas, ambos demonstrando alguma dificuldade no preenchimento dos inquéritos. A média dos salários dos coordenadores administrativos e de serviços é de 501 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 383 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 800 mil Kwanzas nas micro, 1 milhão e 200 mil Kwanzas nas grandes, 1 milhão e 500 mil Kwanzas nas médias e 3 milhões e 642 mil Kwanzas nas pequenas.

O salário mínimo é de 75 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 90 mil nas micro, 250 mil nas médias e 400 mil nas grandes.

A média dos salários dos coordenadores administrativos e de serviços é maior nas médias empresas (633 mil), seguido das grandes, com 607 mil, de 463 mil nas pequenas e de 400 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 53 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 49 vezes superior ao mínimo, com 49 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 9 vezes nas micro, 6 vezes nas médias e 3 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 7 vezes superior, com 8 vezes nas pequenas e 2 vezes nas restantes.

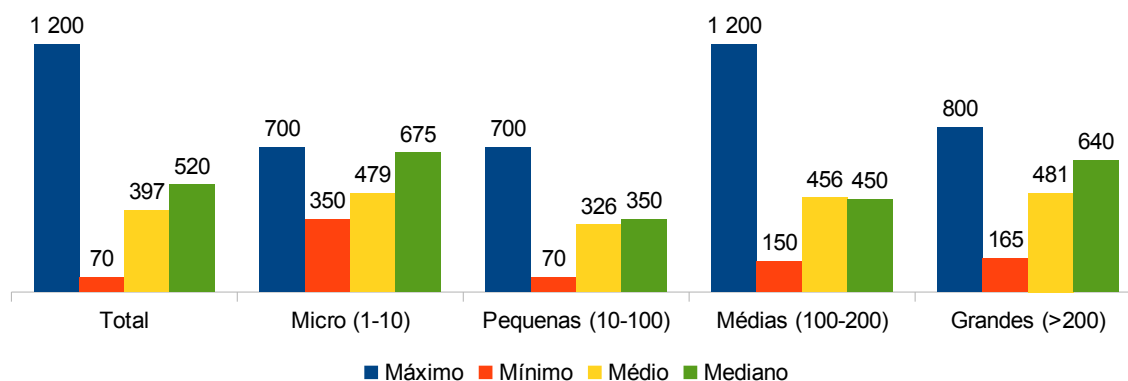
Os salários mínimos representam entre 16% e 66% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos coordenadores administrativo e de serviços são as médias (126%), seguido das grandes (121%), pequenas (92%) e micro (80%).

3.1.11 Dispersão salarial dos engenheiros juniores

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

Tabela/Gráfico 54 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,59, com 0,34 nas micro-empresas e 0,96 nas grandes.

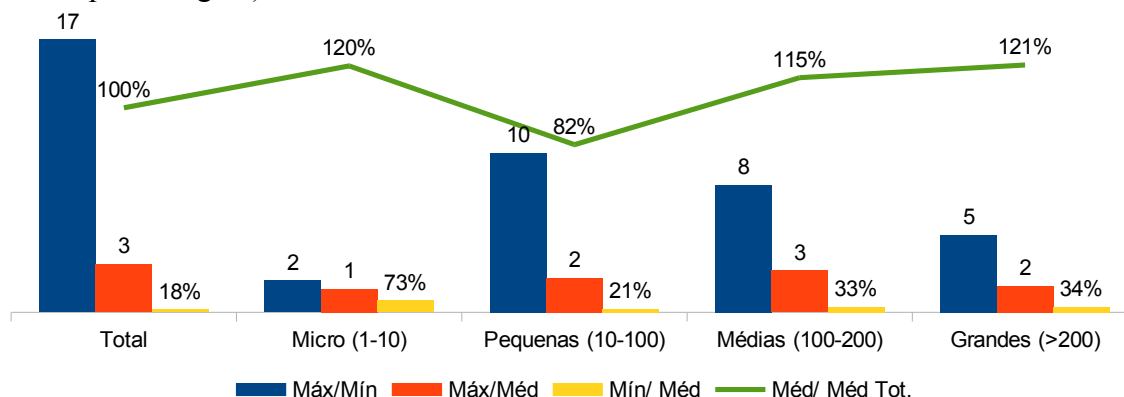
O salário mais baixo é de 70 mil Kwanzas, e o mais elevado de 1 milhão e 200 mil Kwanzas. A média dos salários dos engenheiros juniores é de 397 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 520 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 700 mil Kwanzas nas micro e pequenas empresas, 800 mil Kwanzas nas grandes e 1 milhão e 200 mil Kwanzas nas médias.

O salário mínimo é de 70 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 150 mil nas médias, 165 mil nas grandes e 350 mil nas micro.

A média dos salários dos engenheiros juniores é maior nas grandes empresas (481 mil), seguida das micro, com 479 mil, de 456 mil nas médias e de 326 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 55 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 17 vezes superior ao mínimo, com 10 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 8 vezes nas médias, 6 vezes nas grandes e 2 vezes nas micro. Relativamente à média, o salário máximo é 3 vezes superior, com 3 vezes nas médias e 2 vezes nas restantes.

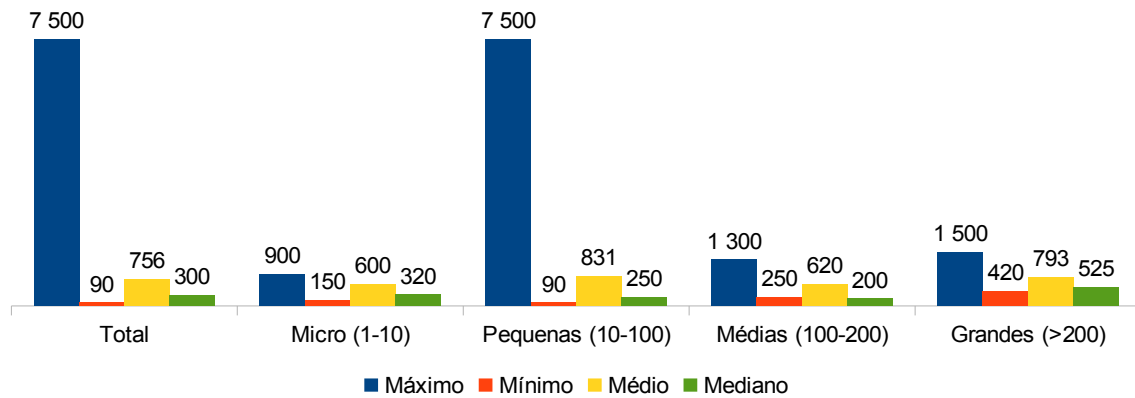
Os salários mínimos representam entre 21% e 73% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros juniores é o das grandes (121%), seguido das micro (120%), médias (115%) e pequenas (82%).

3.1.12 Dispersão salarial dos engenheiros seniores

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

Tabela/Gráfico 56 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,6, com 0,47 nas grandes empresas e 2,09 nas pequenas.

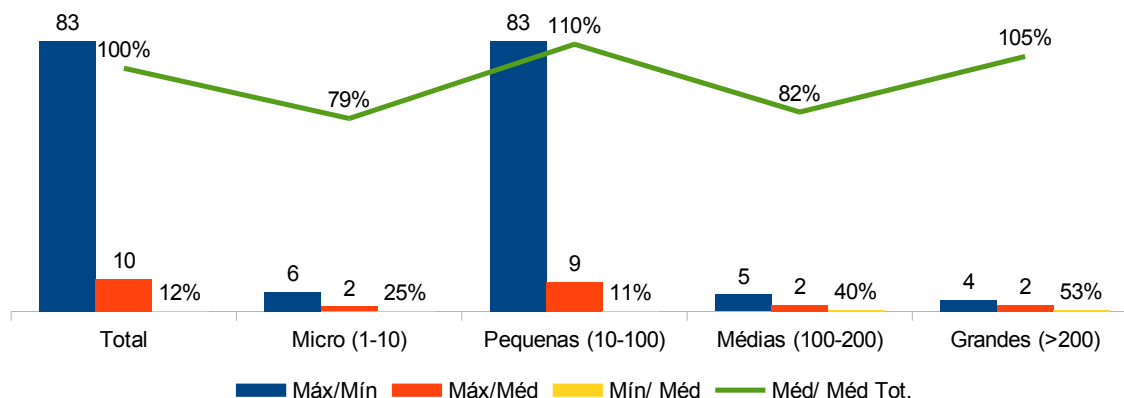
O salário mais baixo é de 90 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 7 milhões e 500 mil Kwanzas. A média dos salários dos engenheiros seniores é de 756 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 300 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 900 mil Kwanzas nas micro e pequenas empresas, 1 milhão e 300 mil nas médias, 1 milhão e 500 mil nas grandes, 7 milhões e 500 mil Kwanzas nas pequenas.

O salário mínimo é de 90 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 150 mil nas micro, 250 mil nas médias e 420 mil nas grandes.

A média dos salários dos engenheiros juniores é maior nas pequenas empresas (831 mil), seguida das grandes, com 793 mil, de 630 mil nas médias e de 600 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 57 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 83 vezes superior ao mínimo, com 83 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 6 vezes nas micro, 5 vezes nas médias e 4 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 10 vezes superior, com 9 vezes nas pequenas e 2 vezes nas restantes.

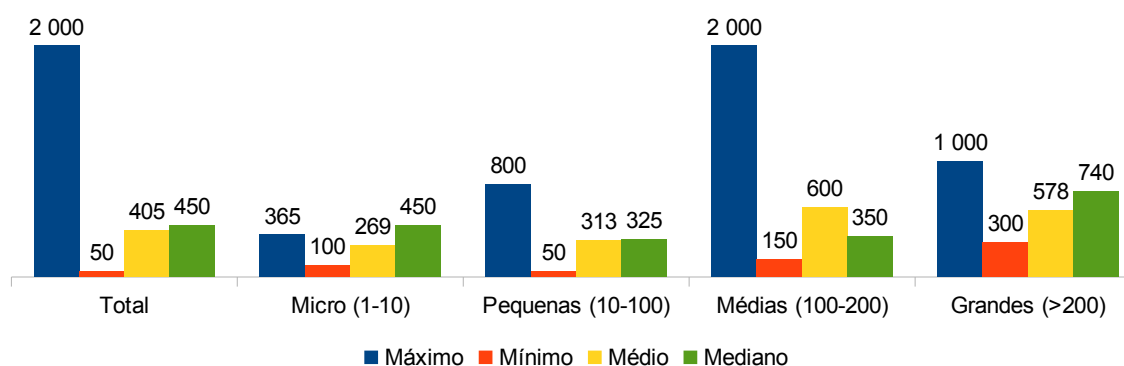
Os salários mínimos representam entre 25% e 53% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros seniores são as pequenas (110%), seguido das grandes (105%), médias (82%) e pequenas (79%).

3.1.13 Dispersão salarial dos advogados juniores

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

Tabela/Gráfico 58 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,91, com 0,40 nas pequenas empresas e 1,33 nas médias.

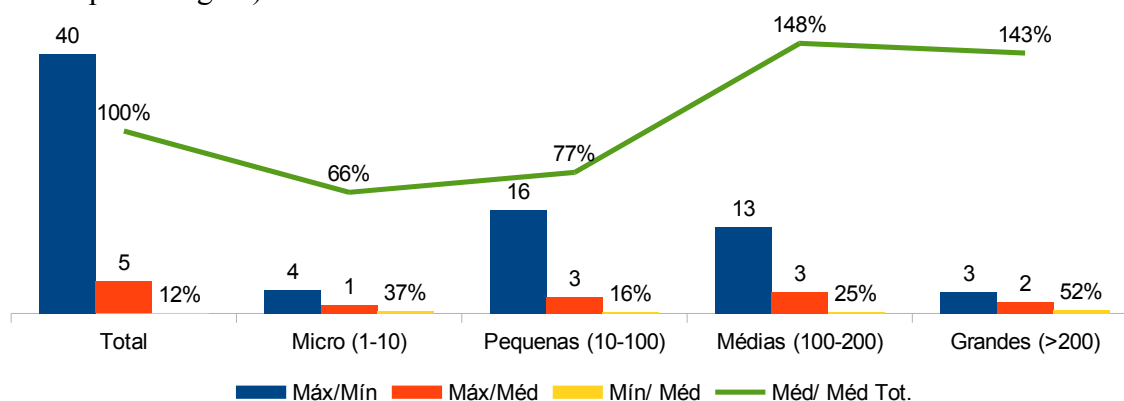
O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 2 milhões de Kwanzas. A média dos salários dos advogados juniores é de 405 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 450 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 365 mil Kwanzas nas micro empresas, 800 mil nas pequenas, 1 milhão nas grandes e 2 milhões e 500 mil Kwanzas nas médias.

O salário mínimo é de 50 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 100 mil nas micro, 150 mil nas médias e 300 mil nas grandes.

A média dos salários dos advogados juniores é maior nas médias empresas (600 mil), seguida das grandes, com 578 mil, de 313 mil nas pequenas e de 269 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 59 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 40 vezes superior ao mínimo, 16 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 13 vezes nas médias, 4 vezes nas micro e 3 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 5 vezes superior, 3 vezes nas pequenas e médias, 2 vezes nas grandes e 1 vez nas micro.

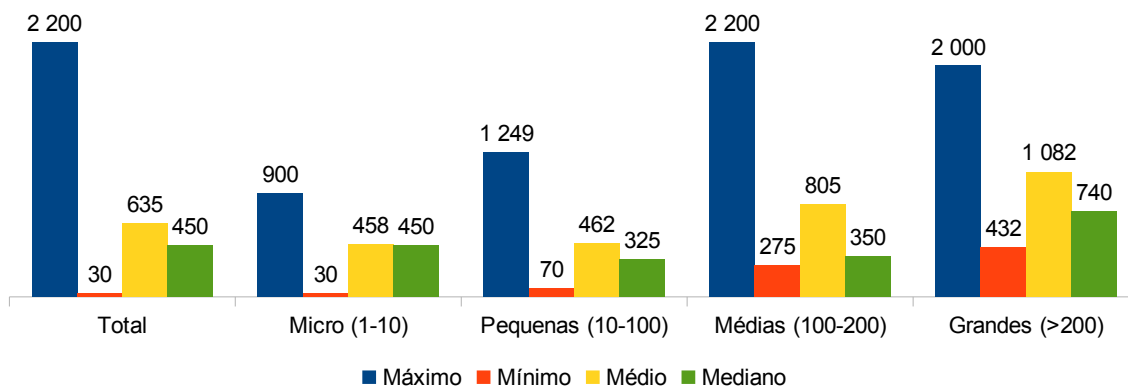
Os salários mínimos representam entre 16% e 52% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados juniores é o das médias (148%), seguido das grandes (143%), pequenas (77%) e micro (66%).

3.1.14 Dispersão salarial dos advogados seniores

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

Tabela/Gráfico 60 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,87, com 0,67 nas grandes empresas e 1,02 nas médias.

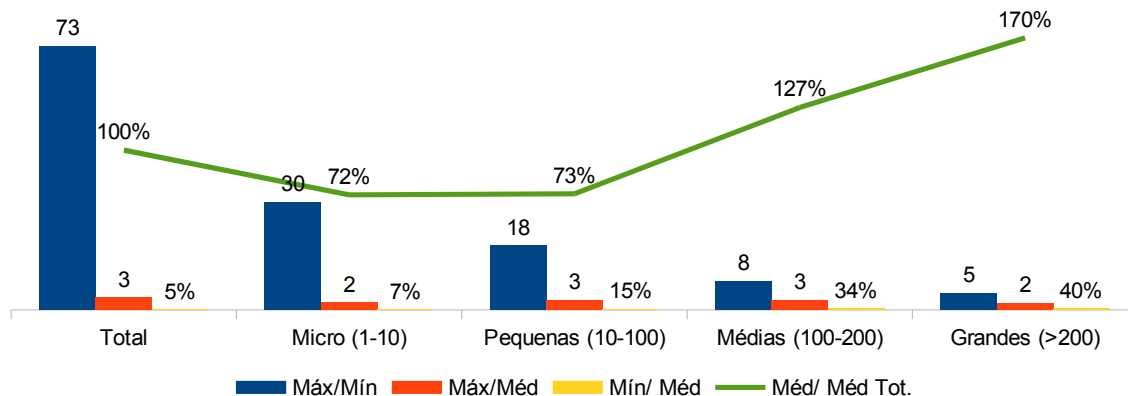
O salário mais baixo é de 30 mil Kwanzas (o que parece mais uma incompreensão do inquérito), e o mais elevado, de 2 milhões e 200 mil Kwanzas. A média dos salários dos advogados seniores é de 635 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 450 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 900 mil Kwanzas nas micro-empresas, 1 milhão e 249 mil nas pequenas, 2 milhões nas grandes, 2 milhão e 200 mil Kwanzas nas médias.

O salário mínimo é de 30 mil Kwanzas nas micro-empresas subindo para 70 mil nas pequenas, 275 mil nas médias e 432 mil nas grandes.

A média dos salários dos advogados seniores é maior nas grandes empresas (1 milhão e 82 mil), seguida das médias, com 805 mil, de 462 mil nas pequenas e de 458 mil nas micro. Finalmente, voltamos a encontrar alguma coerência entre tamanho da empresa e remuneração!

Tabela/Gráfico 61 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 73 vezes superior ao mínimo, com 30 vezes mais do que o mínimo nas micro-empresas, 18 vezes nas pequenas, 8 vezes nas médias e 5 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 3 vezes superior, com 3 vezes nas pequenas e médias e 2 vezes nas micro e grandes.

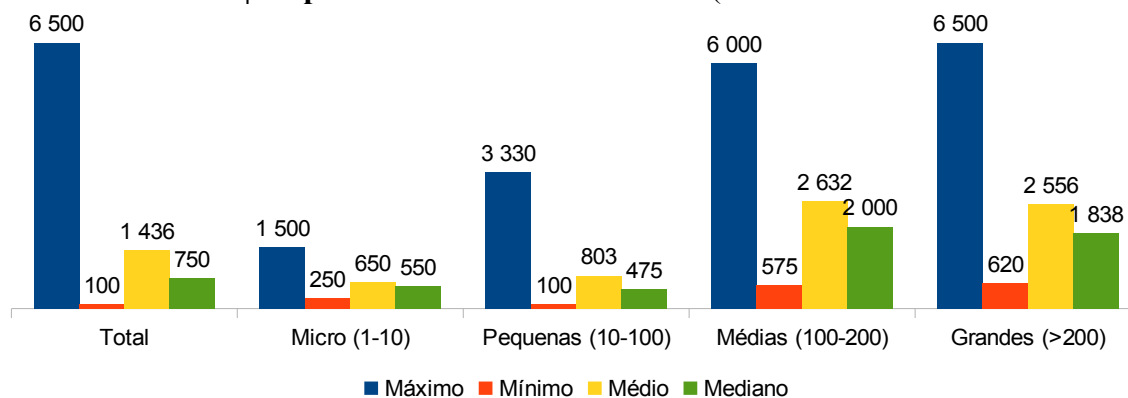
Os salários mínimos representam entre 7% e 40% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados seniores é o das grandes (170%), seguido das médias (127%), pequenas (73%) e micro (72%).

3.1.15 Dispersão salarial dos directores

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

Tabela/Gráfico 62 | Dispersão salarial dos directores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,15, com 0,76 nas micro e 1,01 nas pequenas.

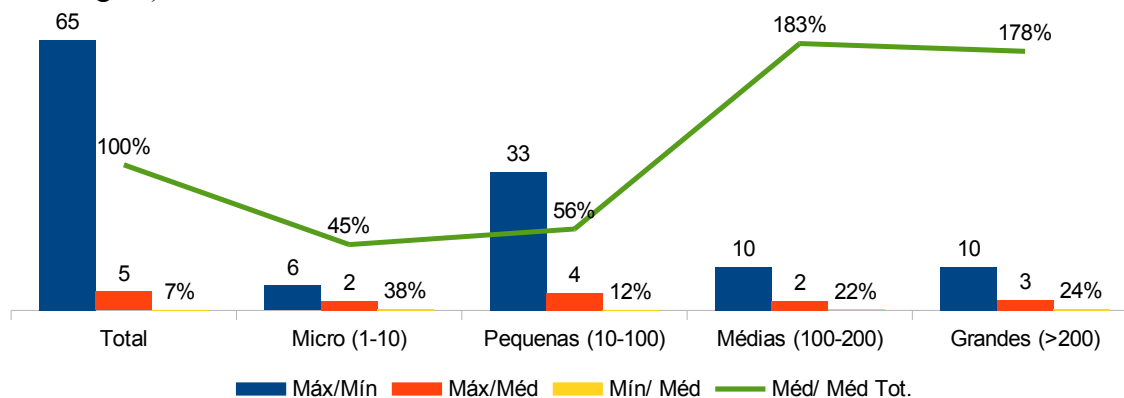
O salário mais baixo é de 100 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 6 milhões e 500 mil Kwanzas. A média dos salários dos directores é de 1 milhão e 436 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 750 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 1 milhão e 500 mil Kwanzas nas micro-empresas, 3 milhões e 330 mil nas pequenas, 6 milhões nas médias, 6 milhões e 500 mil Kwanzas nas grandes, apresentando alguma coerência entre o tamanho da empresa e remuneração.

O salário mínimo é de 100 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 250 mil nas micro, 575 mil nas médias e 620 mil nas grandes.

A média dos salários dos directores é maior nas médias empresas (2 milhões e 632 mil), seguida das grandes, com 2 milhões e 632 mil, 803 mil nas pequenas e 650 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 63 | Dispersão salarial dos directores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 65 vezes superior ao mínimo, com 33 vezes mais do que o mínimo nas pequenas empresas, 10 vezes nas médias e grandes e 6 vezes nas micro. Relativamente à média, o salário máximo é 5 vezes superior, com 4 vezes nas pequenas, 3 vezes nas grandes e 2 vezes nas micro e médias.

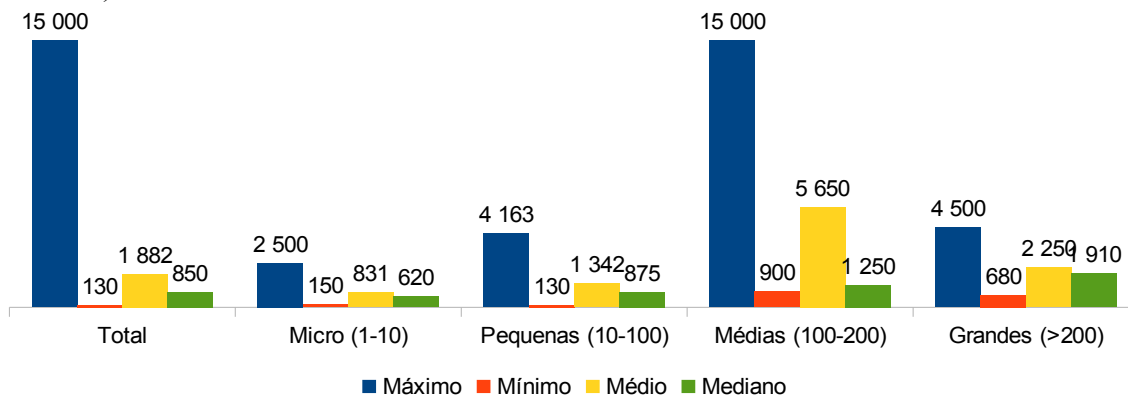
Os salários mínimos representam entre 12% e 38% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores é o das médias (183%), seguido das grandes (178%), pequenas (56%) e micro (45%).

3.1.16 Dispersão salarial dos directores-gerais

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

Tabela/Gráfico 64 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,16, com 0,82 nas grandes e 1,16 nas médias.

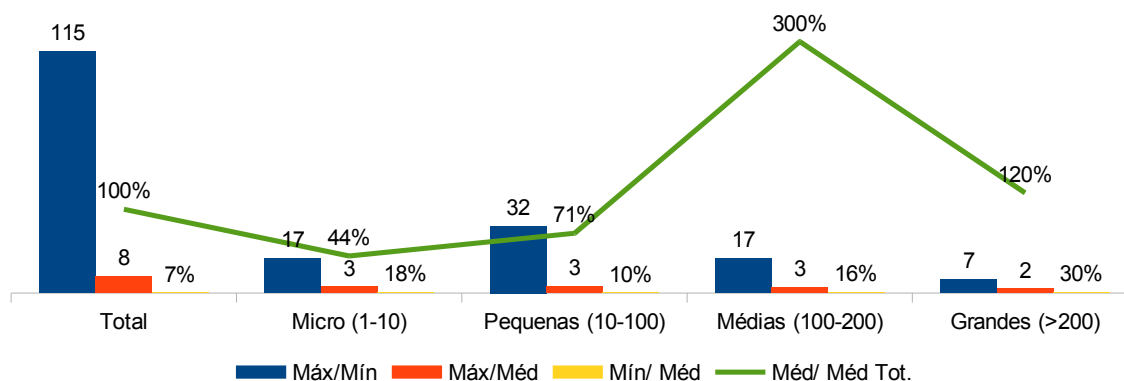
O salário mais baixo é de 130 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 15 milhões. A média dos salários dos directores gerais é de 1 milhão e 882 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) de 850 mil Kwanzas.

O salário máximo da função é de 2 milhões e 500 mil Kwanzas nas micro-empresas, 4 milhões e 163 mil nas pequenas, 4 milhões e quinhentos mil nas grandes e 15 milhões nas médias.

O salário mínimo é de 130 mil Kwanzas nas pequenas empresas, subindo para 150 mil nas micro, 680 mil nas grandes e 900 mil nas médias.

A média dos salários dos directores gerais é maior nas médias empresas (5 milhões e 650 mil), seguida das grandes, com 2 milhões e 250 mil, de 1 milhão 342 mil nas pequenas e de 831 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 65 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 115 vezes superior ao mínimo, com 32 vezes maior do que o mínimo nas pequenas empresas, 17 vezes nas médias e micro e 7 vezes nas grandes. Relativamente à média, o salário máximo é 8 vezes superior, com 2 vezes nas grandes e 2 vezes nas restantes.

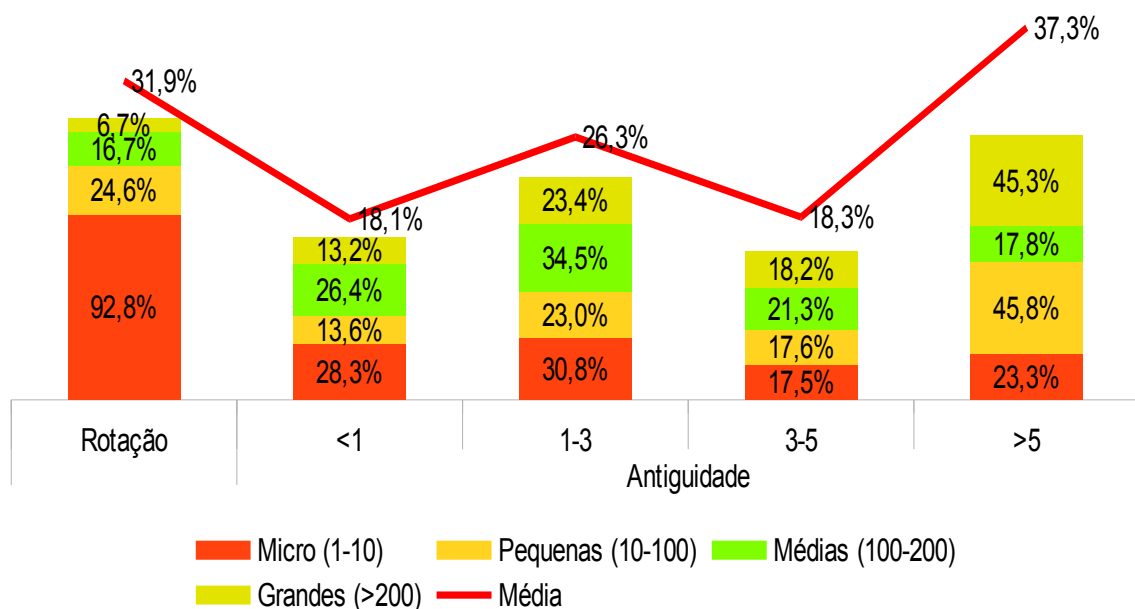
Os salários mínimos representam entre 10% e 30% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores gerais é o das médias (300%), seguido das grandes (120%), pequenas (71%) e micro (44%).

3.2 Perspectivas futuras

3.2.1 Estabilidade laboral

Tabela/Gráfico 66 | Rotação e tempo de permanência no local de trabalho



A rotação média foi medida dividindo o número de saídas no último ano pelo total de efectivos actuais da empresa. Uma rotação de 50% significa que metade do número total de efectivos da empresa saiu e foi substituído durante o último ano.

A frequência relativa do pessoal por antiguidade é calculada por cada tipo de empresa. A leitura pode ser feita por coluna, da seguinte forma: a percentagem do pessoal com menos de 1 ano de antiguidade era de 18,1% no conjunto das empresas, 13,2% nas grandes empresas, 26,4% nas empresas médias, 13,6% nas pequenas e 28,3% nas micro, e assim sucessivamente. Pode ainda ser lido por código de cores: dentro das micro-empresas, 28,3% tinham menos de um ano de antiguidade, 30,8%, entre 1 e 3 anos, e assim sucessivamente. A soma das percentagens por código de cor é de 100%.

A rotação média é de 32%, com um máximo entre as micro-empresas (93%) e variando na razão inversa do tamanho das empresas, alcançando apenas 7% nas grandes empresas.

A permanência na empresa alcança maior percentagem no grupo de mais de 5 anos (37%), seguida do intervalo de 1–3 anos (26%), sendo a frequência relativa semelhante nos restantes grupos.

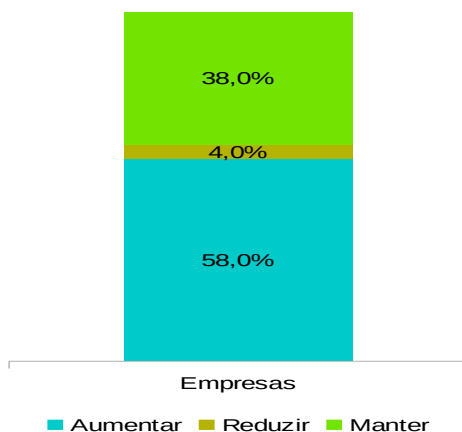
Nas micro-empresas, é o intervalo de 1–3 anos o mais significativo, seguido dos intervalos de menos de 1 ano e mais de 5 anos. Há elevada rotação, mas um núcleo permanente.

Nas pequenas empresas, o intervalo de mais de 5 anos é dominante (46%), mas a rotação é elevada (25%). Temos aqui um núcleo central, mas prevalência entre 13% e 213% nos restantes intervalos. Esta reduzida antiguidade pode também estar relacionada com a juventude das próprias empresas

Nas médias empresas, o intervalo de maior expressão é o de 1–3 anos (34%), com uma frequência entre os 18% e 26% nos restantes intervalos e uma rotação pequena de 19%. Também aqui, a relativa juventude das empresas (que não é conhecida) poderá ter alguma influência.

Nas grandes empresas, o intervalo de maior expressão é o de mais de 5 anos (45%), com uma frequência de apenas 13% no intervalo de menos de 1 ano e entre 18% e 23% nos restantes. A rotação é muito reduzida (7%), um núcleo sólido de 45% de empregados com mais de 5 anos de casa e um reduzido grupo de inexperientes (13%) podem representar uma combinação de factores a imitar.

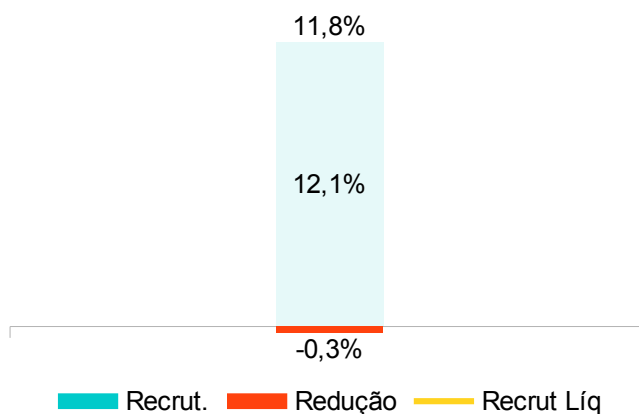
Tabela/Gráfico 67 | Percentagem das empresas que desejam aumentar, reduzir ou manter o pessoal



O gráfico mostra a percentagem de empresas que afirmou querer aumentar, reduzir ou manter o pessoal. Foram excluídas 4 empresas, cuja resposta era contraditória com o número de pessoas a aumentar/reduzir.

Das restantes, 38% pretendem aumentar o seu pessoal, apenas 4% diminuir e 58% manter, o que revela um bom optimismo.

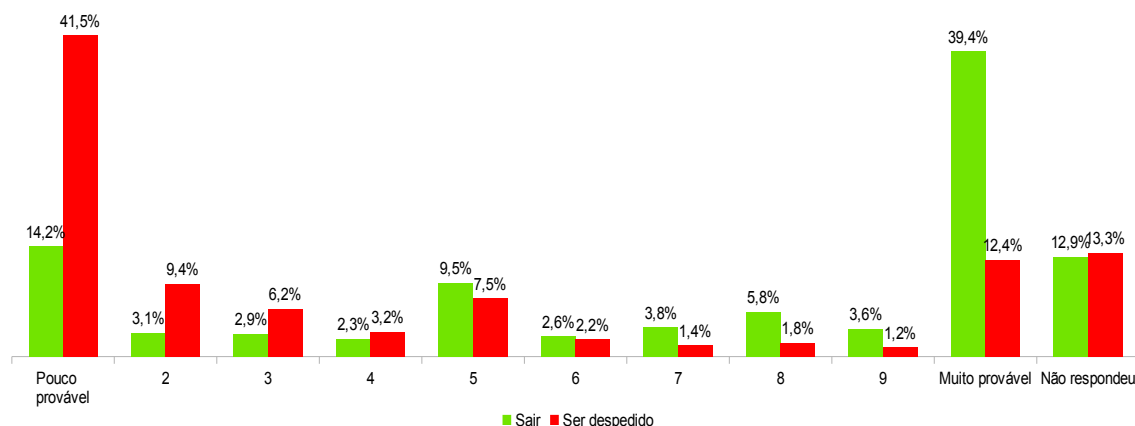
Tabela/Gráfico 68 | Intenção de recrutamento previsto pelas empresas para o ano seguinte



O gráfico mostra a percentagem das contratações e dispensas de pessoal dividida pelo efectivo actual das empresas para a amostra global.

As empresas respondentes manifestaram um bom optimismo no recrutamento, prevendo contratar 12,1% do pessoal actual e dispensar apenas 0,3%, com um aumento líquido de 11,8% no pessoal.

Tabela/Gráfico 69 | Expectativa de despedimento ou mudança de emprego da força laboral



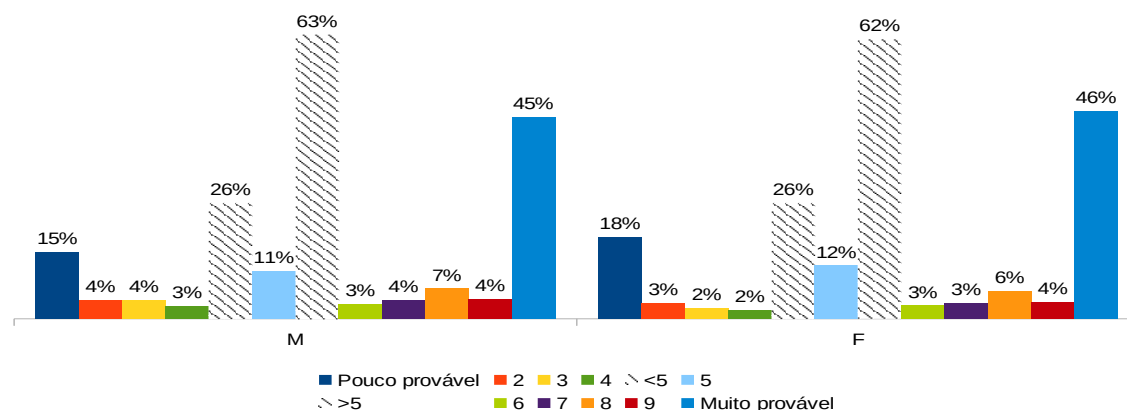
O gráfico apresenta as respostas da probabilidade de sair ou ser despedido, por nível de probabilidade, entre 1 (pouco provável) e 10 (muito provável), bem como os que não responderam.

Também a força laboral apresenta uma expectativa otimista quanto ao despedimento, com apenas 12,4% a responderem ser muito provável e um valor acumulado de 19% pensarem que haverá uma probabilidade superior a 5 numa escala de 1 a 10, contra 60% a responder com uma probabilidade inferior a 5, situando-se 7,5% na probabilidade 5 e 13% não responderam.

Quanto à probabilidade de deixarem o trabalho actual, quase 40% acha muito provável e 55% respondeu com uma expectativa superior a 5. Apenas 14% acham muito improvável sair do emprego actual, e 22% responderam com uma probabilidade inferior a 5, situando-se 9,5% na probabilidade; 5 e 13% não responderam.

As respostas ao inquérito mostram, para este ano, um mercado laboral robusto e um desejo de mudança acentuado da força de trabalho, o que é discrepante com o afastamento revelado entre a oferta e procura no *site*.

Tabela/Gráfico 70 | Expectativa de mudança de emprego da força laboral por género



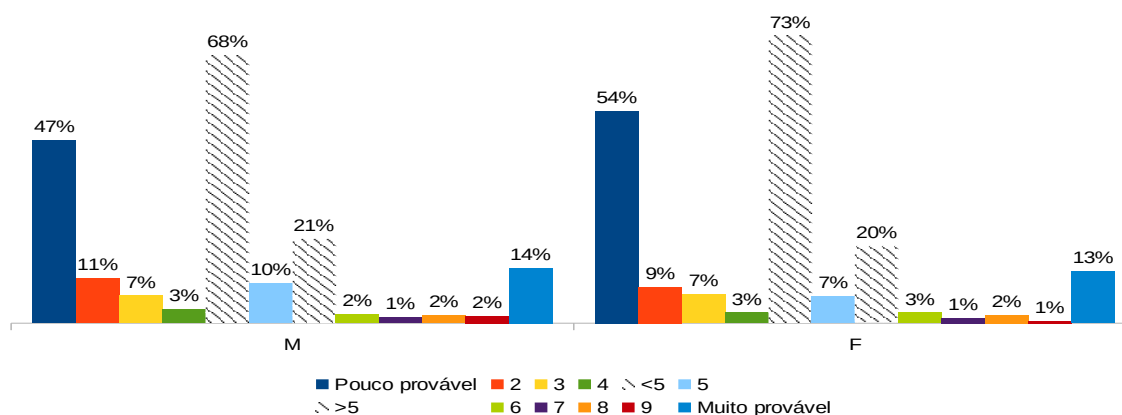
O gráfico mostra a frequência relativa da probabilidade de mudança de emprego desde 1 (pouco provável) até 10 (muito provável), por género. Para facilidade de análise, somámos

as frequências das respostas menores e maiores que 5 que são apresentadas nas barras tracejadas. Para compreender a percepção dos respondentes, basta observar as colunas a tracejado e a coluna entre elas.

As frequências das respostas com classificação menor do que 5, 5 e maior do que 5 são muito semelhantes nos 2 géneros. As respostas com classificação menor do que 5 (menos provável) representam 26% nos 2 géneros; as respostas com classificação 5 (probabilidade “mediana”)³ representam 11% nos homens e 12% nas mulheres; e maiores do que 5 (mais provável) representam 63% nos homens e 62% nas mulheres.

A expectativa de mudança de emprego é elevada (62–63%) em ambos os géneros.

Tabela/Gráfico 71 | Expectativa de despedimento por género



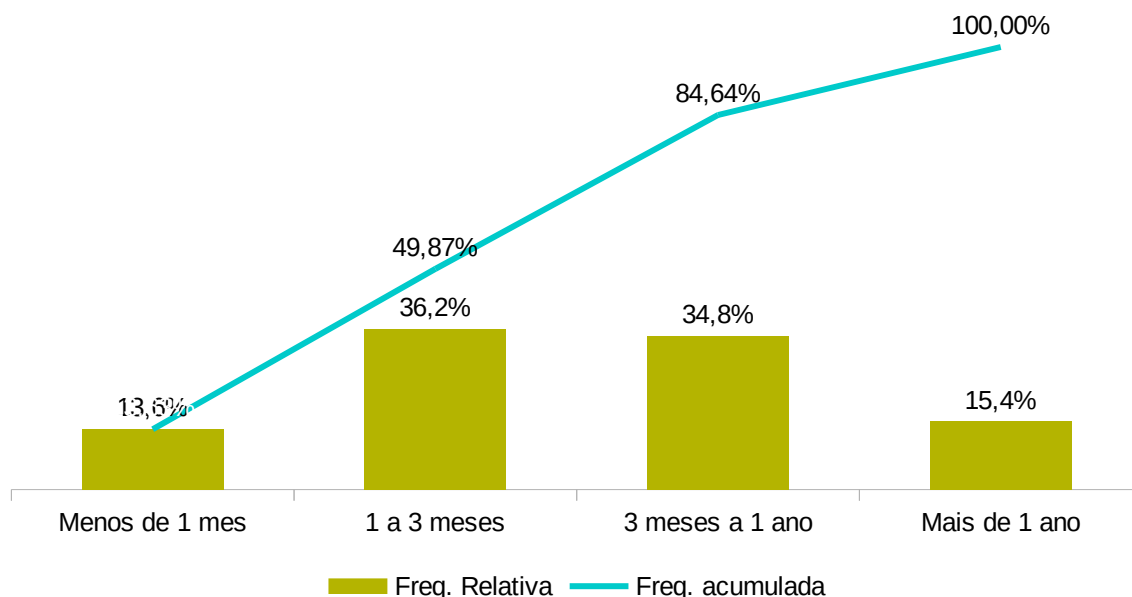
O gráfico mostra a frequência relativa da probabilidade de despedimento desde 1 (pouco provável) até 10 (muito provável), por género. Para facilidade de análise somámos as frequências das respostas menores e maiores que 5 que são apresentadas nas barras tracejadas para perceber a percepção dos respondentes basta observar as colunas a tracejado e a coluna entre elas.

As frequências das respostas são também semelhantes, mas, relativamente à expectativa de despedimento, as respostas com classificação menor do que 5 (menos provável), totalizam 68% nos homens e 73% nas mulheres; as respostas na “mediana” (5), totalizam 10% nos homens e 7% nas mulheres; e as maiores do que 5 (mais provável), representam 21% nos homens e 20% nas mulheres. Há uma ligeira diferença entre o pouco provável e a probabilidade “mediana”, que se esbate quando adicionamos as respostas de 1 a 5.

A expectativa de despedimento é reduzida (cerca de 70%) em ambos os géneros.

³ Não se trata exactamente da mediana, mas é geralmente entendida como tal.

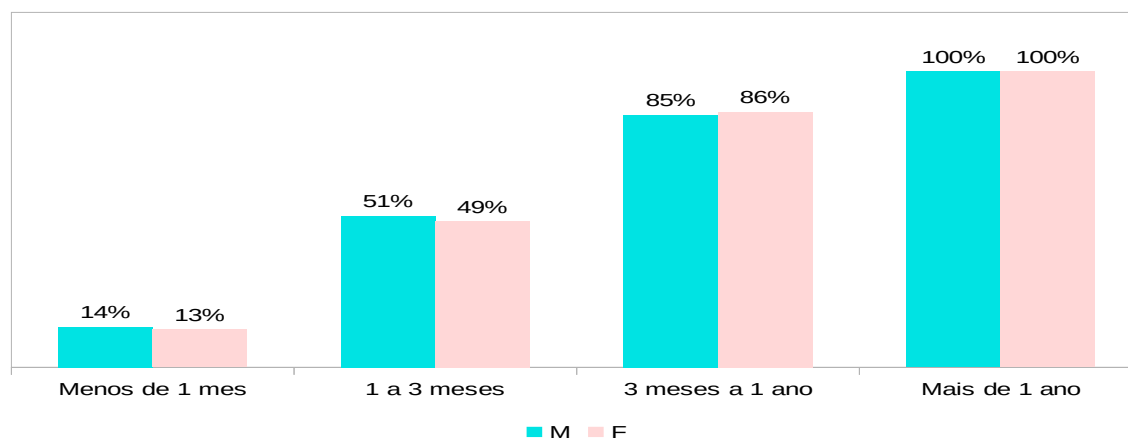
Tabela/Gráfico 72 | Tempo estimado até encontrar nova ocupação



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

O optimismo da força de trabalho manifesta-se também no tempo expectável para arranjar emprego, com 13% a pensar que demorará menos de um mês, 50% menos de 3 meses e 85% menos de um ano!

Tabela/Gráfico 73 | Tempo estimado até encontrar nova ocupação



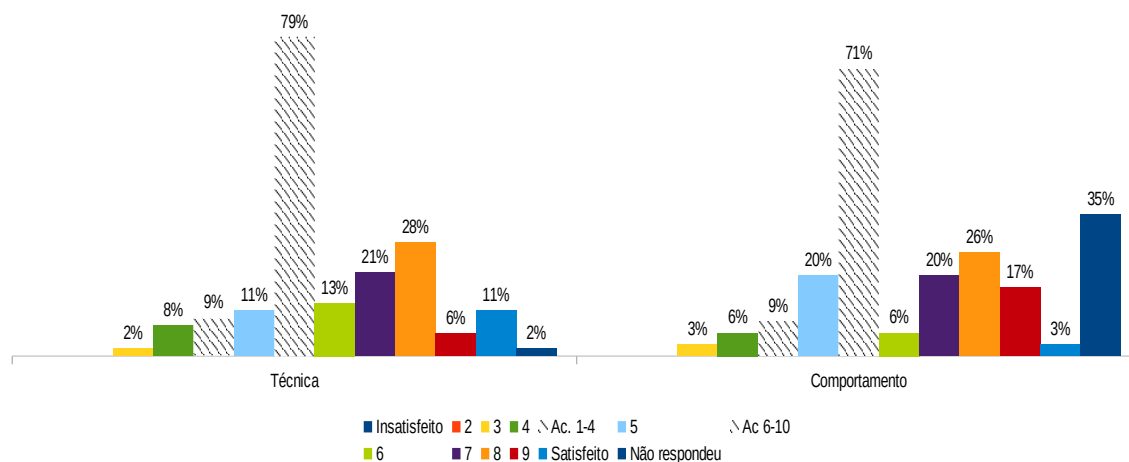
O gráfico apresenta a distribuição percentual acumulada do tempo necessário para arranjar um novo emprego, por género.

As frequências são muito semelhantes em ambos os géneros, com uma ligeira tendência mais pessimista nas mulheres, com 14% dos homens a esperarem encontrar emprego em menos de 1 mês, contra 13% das mulheres, 51% dos homens a esperarem encontrar

emprego antes de 3 meses, contra 49% das mulheres, mas 85% dos homens a esperarem encontrar um novo emprego antes de 1 ano, contra 86% das mulheres.

3.2.2 Satisfação laboral

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

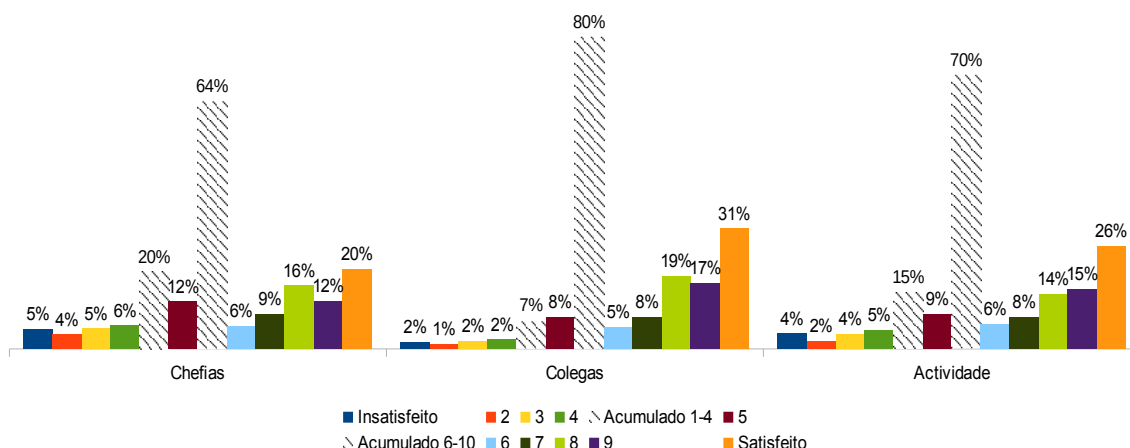


O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (insatisfeito) e 10 (satisfeito), bem como os que não responderam. Apresentamos em tracejado cinzento os valores acumulados à direita e à esquerda do nível 5. A leitura do gráfico pode ser feita olhando apenas para esses 3 níveis (inferior a 5, 5 e superior a 5).

As empresas mostram elevado índice de satisfação técnica com os seus trabalhadores. Eliminando os não respondentes, apenas 9% de respostas se situam no intervalo de 1–4, e 79% situam-se no de 6–10. Apenas 2% não responderam.

O mesmo acontece com o índice de satisfação comportamental, que reúne apenas 9% das respostas no intervalo de 1–4, mas 71% no de 6–10. Aqui, 39% não responderam, o que pode denotar alguma resistência em classificar mal os seus trabalhadores.

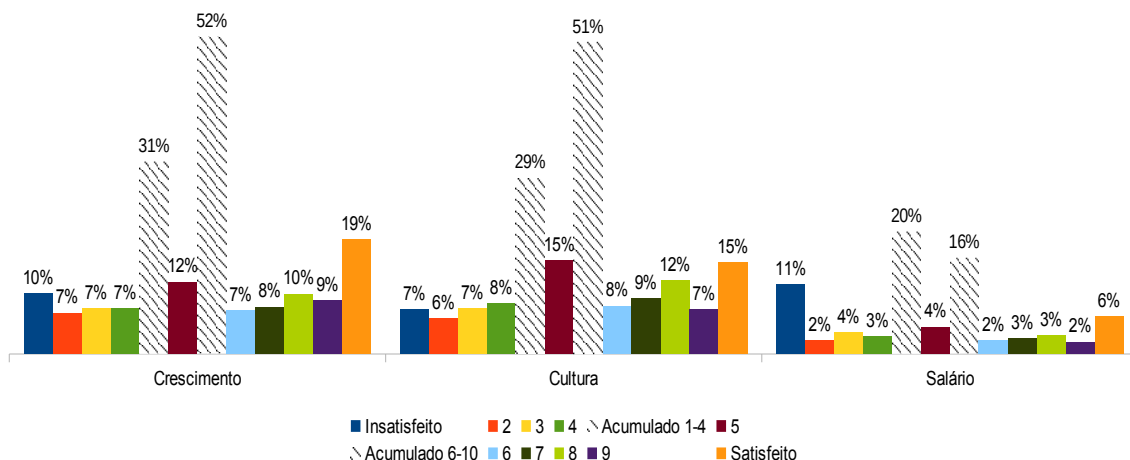
Tabela/Gráfico 75 | Satisfação com as chefias, colegas e actividade laboral



O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (insatisfeito) e 10 (satisfeito), bem como os que não responderam. Apresentamos em tracejado cinzento os valores acumulados à direita e à esquerda do nível 5. A leitura do gráfico pode ser feita olhando apenas para esses 3 níveis (inferior a 5, 5 e superior a 5).

Os respondentes aprovam de forma clara as chefias (64% de aprovação contra 20% de reprovação), o ambiente entre colegas (80% contra 7%) e a forma como se desenvolve a actividade laboral (70% contra 15%).

Tabela/Gráfico 76 | Satisfação com o crescimento, cultura e salário



O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (insatisfeito) e 10 (satisfeito), bem como os que não responderam. Apresentamos em tracejado cinzento os valores acumulados à direita e à esquerda do nível 5. A leitura do gráfico pode ser feita olhando apenas para esses 3 níveis (inferior a 5, 5 e superior a 5).

A possibilidade de crescimento dentro da empresa tem um grau de aprovação qualitativamente menor mas positivo (52% contra 31%), bem como a aprovação da cultura da empresa (51% contra 29%). A única dimensão negativa é a satisfação salarial, com 20%

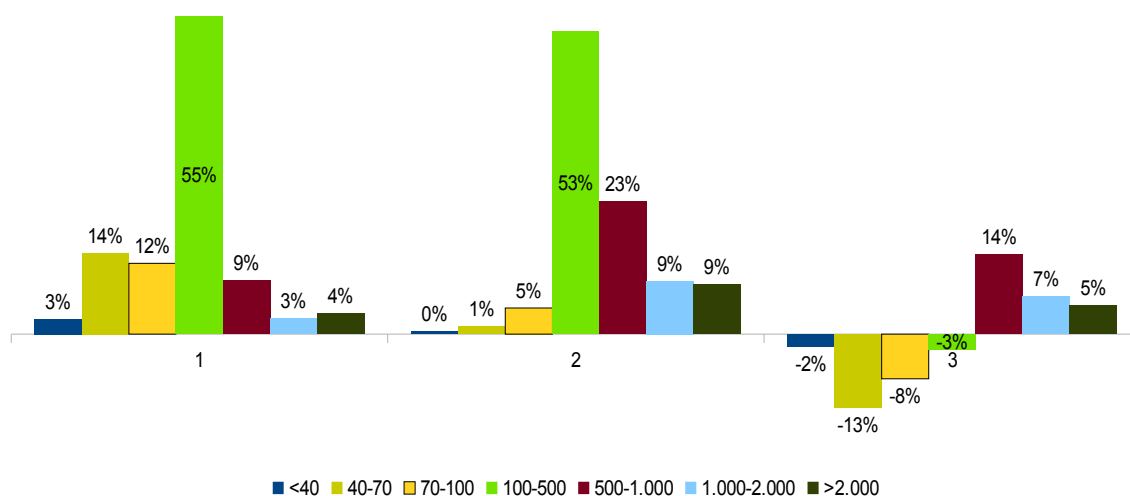
de insatisfação contra 16% de satisfação, ainda assim um elevado índice de aprovação salarial!

3.2.3 Salário efectivo e pretendido

O número de respondentes ao salário efectivo é de 1.405 e ao salário pretendido apenas 1.321, ambos num universo de 3.118 inquiridos. Eliminando valores extremos acima de 15 milhões de Kwanzas e abaixo de 30 mil Kwanzas, obtêm-se os dados que se seguem.

A média do salário efectivo dos respondentes é de 363 mil Kwanzas e a do salário pretendido de 740, ou seja, um afastamento de 104%.

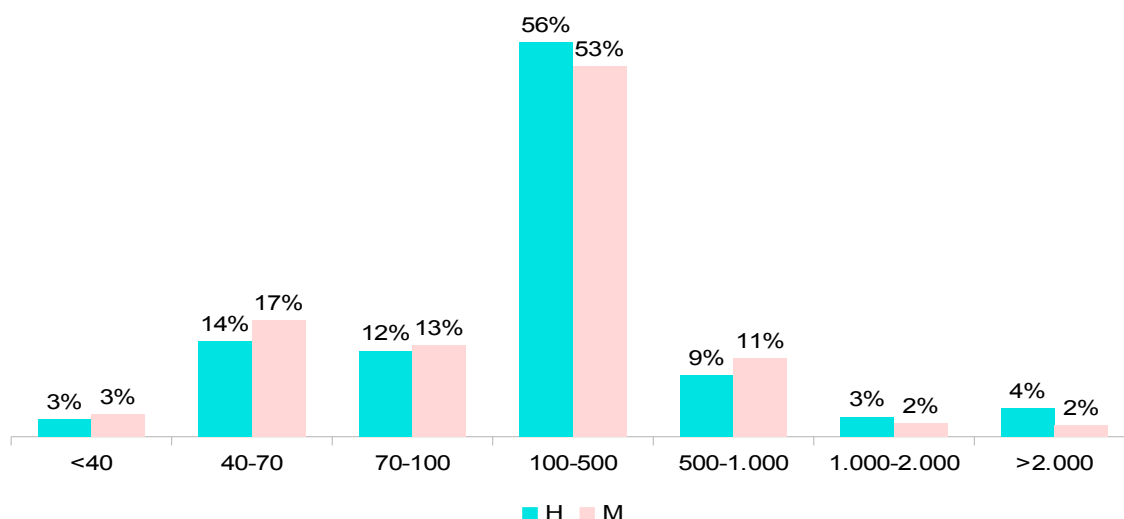
Tabela/Gráfico 77 | Relação entre salário efectivo e pretendido por escalões



O gráfico apresenta a distribuição percentual entre o salário efectivo e pretendido por escalões e a respectiva diferença.

Até 500 mil Kwanzas, o afastamento é negativo, com mais efectivos do que pretendentes, tornando-se positivo a partir dos 500 mil Kwanzas. Os maiores afastamentos absolutos, na ordem dos |13–14%|, situam-se no escalão entre 500 mil e 1 milhão de Kwanzas (14%), seguido do escalão entre 40 mil e 70 mil (-13%). A partir desses 2 pontos, o afastamento absoluto reduz-se de forma mais ou menos semelhante nos 2 escalões seguintes.

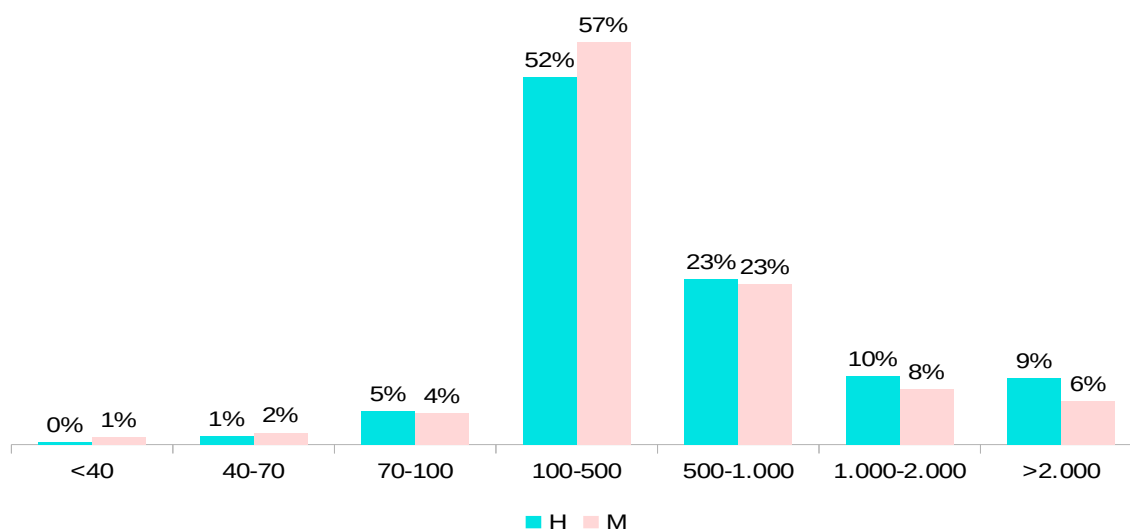
Tabela/Gráfico 78 | Salário efectivo por género



O gráfico apresenta a distribuição percentual por escalões e por género. Os escalões são apresentados em milhares de Kwanzas.

As mulheres predominam nos escalões mais baixos, e os homens nos mais elevados, com excepção do escalão entre 500 mil e um milhão de Kwanzas.

Tabela/Gráfico 79 | Salário desejado por género



O gráfico tem a mesma apresentação do anterior, mas referindo-se agora ao salário desejado.

As mulheres predominam ainda mais do que nos salários efectivos nos escalões mais baixos, e os homens nos mais elevados.

Tabela/Gráfico 80 | Indicadores dos salários efectivo e desejado por género

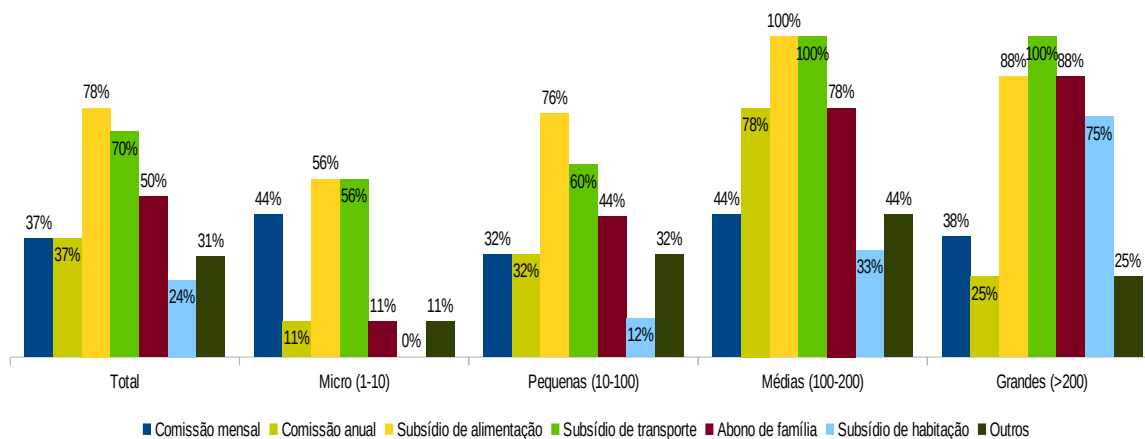
	Salário efectivo		Salário desejado	
	M	F	M	F
Máximo	10 500 000	8 000 000	15 000 000	12 000 000
Mínimo	30 000	30 000	40 000	35 000
Média	379 900	292 136	772 983	604 810
Mediana	175 130	150 000	400 000	300 000
Desvio padrão	785 669	568 517	1 332 010	1 104 170
% sal. médio		76,90%		78,24%
% mediana		85,65%		75,00%

Contudo, os escalões usados acima são demasiado longos para serem conclusivos. Analisando mais pormenorizadamente, vemos que os salários máximos são bastante mais elevados nos homens, bem como os respectivos desvios-padrão. Os salários médios das mulheres representam mais de 75% dos salários dos homens, e a comparação das medianas, que, nestas distribuições, poderá ter um significado mais importante do que a média, é ainda mais alta no salário efectivo (86%).

Apesar destas distâncias, esperávamos um diferencial superior entre os salários por género.

3.2.4 Benefícios laborais

Tabela/Gráfico 81 | Principais benefícios monetários oferecidos pelas empresas

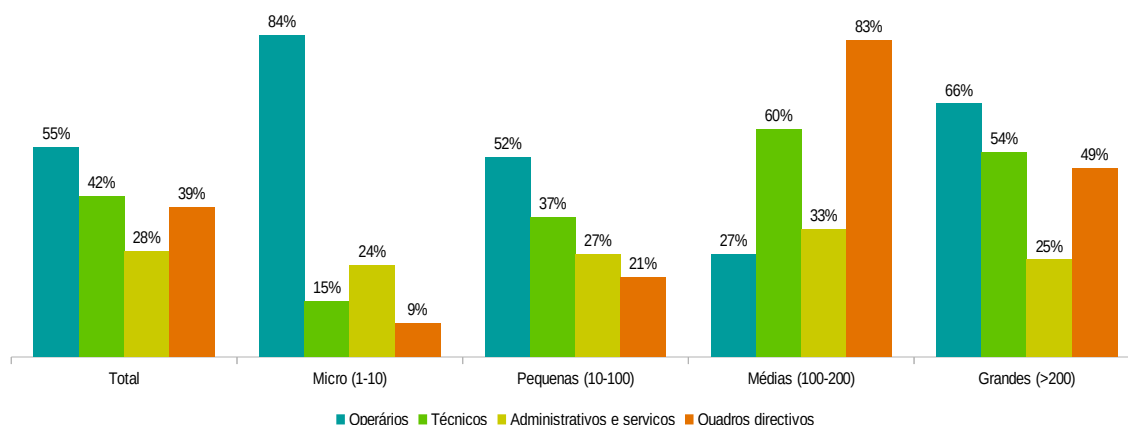


O gráfico mostra a distribuição percentual dos vários tipos de benefícios monetários oferecidos pelas empresas, distribuídos por tipo de empresa e total.

Todas as empresas declaram algum tipo de benefício monetário, sendo o mais frequente o subsídio de alimentação, com 78%, seguido do subsídio de transporte, com 70%, e do abono de família, com 50%, comissões anuais e mensais, com 37% cada, e 24% para subsídio de habitação. Há ainda um elevado número de empresas que diz oferecer outros benefícios.

A escala dos benefícios vai subindo consoante a dimensão das empresas, com as médias empresas bastante próximas das grandes.

Tabela/Gráfico 82 | Percentagem do salário mensal oferecida pelas empresas em benefícios monetários



O gráfico mostra os benefícios monetários em percentagem do salário base distribuídos por tipo de empregado e empresas e no total das empresas.

Globalmente as empresas declaram que oferecem 55% do salário mensal dos operários em benefícios monetários, 42% aos técnicos, 28% aos administrativos e serviços gerais e 39% aos dirigentes.

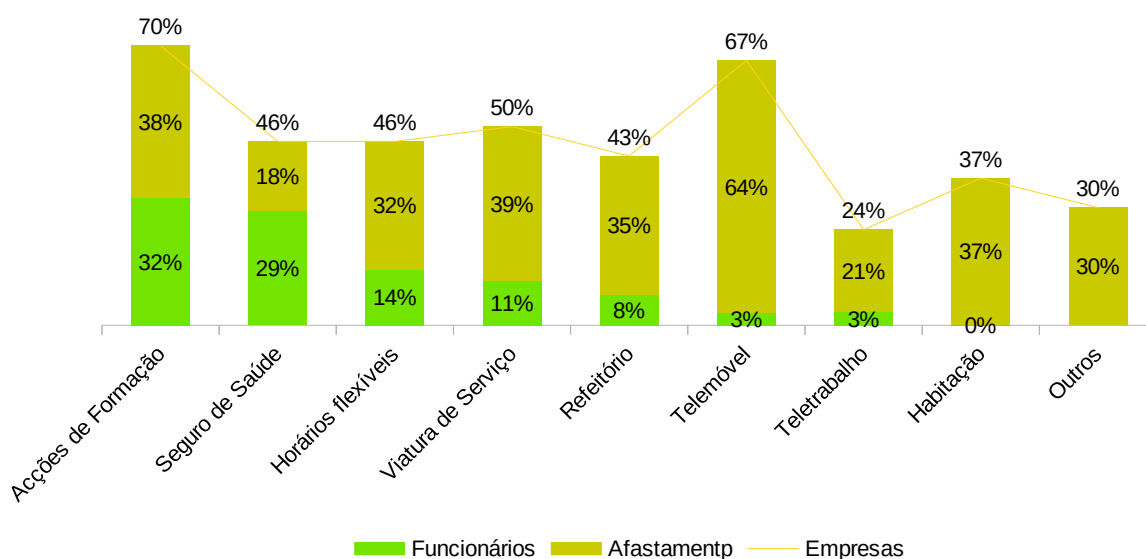
As micro-empresas oferecem mais aos operários e menos a todos os restantes trabalhadores, sendo a menor percentagem a dos dirigentes.

As empresas pequenas oferecem benefícios próximos do total, excepto para os dirigentes, que apenas beneficiam de 21%.

As empresas médias valorizam mais os benefícios monetários dos técnicos e dirigentes, sendo também as que mais valorizam os administrativos e de serviços, mas oferecem abaixo da média aos operários.

As grandes empresas têm uma distribuição semelhante ao total, mas em geral acima deste, excepto no caso dos administrativos, onde a percentagem de benefícios mensais relativamente aos salários é menor do que na média.

Tabela/Gráfico 83 | Afastamento entre os benefícios não monetários oferecidos pelas empresas e valorizados pelos trabalhadores (ordenados pela preferência dos trabalhadores)



O gráfico mostra a percentagem 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, revela a relação qualitativa entre as preferências dos trabalhadores e a escolha das empresas.

O afastamento é 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 (64%), por ser pouco valorizado pelos trabalhadores (apenas 3%).

As empresas parecem responder razoavelmente aos desejos dos trabalhadores, com um afastamento na casa dos 30% para a generalidade dos benefícios, excepto seguro de saúde (18%), que é muito valorizado pelos trabalhadores (29%), e tele-trabalho (24%), que é pouco valorizado pelos trabalhadores (3%).