

Relatório de Trabalho do 1.º Semestre de 2024

Jobartis

CINVESTEC

Com grande entusiasmo, apresentamos o **Segundo Relatório do Emprego em Angola**, uma publicação que reafirma nosso compromisso em compreender e promover o desenvolvimento do mercado de trabalho no país. Após o sucesso do primeiro relatório, esta segunda edição representa um passo significativo no avanço de um projeto estruturante que busca oferecer dados confiáveis e insights estratégicos sobre o emprego em Angola.

Este relatório vai além da simples atualização de informações. Ele explora a evolução do mercado laboral entre 2021 e 2024, destacando tendências fundamentais, como:

1 **Disparidades entre oferta e procura:** A análise revela um afastamento significativo entre o número de vagas disponíveis (54.150) e o total de candidatos (211.294), com uma cobertura média de apenas 26%.

2 **Mudanças demográficas:** Observou-se uma predominância de jovens adultos (23–35 anos), que representam 80% dos candidatos, e uma participação crescente de mulheres, especialmente entre os mais jovens.

3 **Tendências salariais e setoriais:** Os dados apontam uma forte concentração de vagas em Luanda (83%), além de desigualdades salariais significativas entre diferentes níveis de experiência e setores.

4 **Impacto da formação acadêmica:** O nível superior com licenciatura oferece a melhor cobertura entre oferta e procura, mas a alta competição exige estratégias inovadoras de capacitação.

A publicação deste relatório não apenas reforça o compromisso com a transparência e a análise rigorosa, mas também ilumina caminhos para um mercado de trabalho mais inclusivo e dinâmico. Combinando dados quantitativos e qualitativos, este documento fornece uma visão abrangente que é fundamental para empresas, candidatos, formuladores de políticas públicas e pesquisadores.

Agradecemos a todos os envolvidos na elaboração deste relatório, desde a coleta de dados à análise detalhada. Reiteramos nosso compromisso em continuar a oferecer informações que impactem positivamente a economia e a sociedade angolana, fortalecendo as bases para decisões informadas e estratégias eficazes.

Com esta segunda edição, avançamos no diálogo sobre o futuro do trabalho em Angola, certos de que o conhecimento é a chave para construir um futuro mais equitativo e próspero para todos.

Prefácio por Heitor Carvalho

Como prometido, apresentamos o segundo relatório de trabalho em colaboração com a Jobartis.

O apresentação está mais *standartizada*, esperando que se alcance estabilidade daqui a mais dois relatórios.

Entretanto, aguardamos que nos enviem os vossos comentários através dos endereços de e-mail: info@cinvestec.com ou cinvestecula@gmail.com.

Esperemos que seja um texto 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

Índice

RESUMO.....	5
METODOLOGIA.....	5
5 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS.....	6
5.1 Tipologia das empresas.....	6
5.1.1 Por número de trabalhadores.....	6
5.1.2 Por actividade principal.....	8
6 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (<i>GAP</i>).....	10
6.1 Procura e oferta em geral.....	10
6.2 Análise por faixa etária.....	11
6.2.1 Caracterização da procura (vagas).....	11
6.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....	11
6.3 Análise por género.....	12
6.3.1 Caracterização da procura (vagas).....	12
6.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):.....	12
6.4 Análise por nível de escolaridade.....	13
6.4.1 Caracterização da oferta por género e formação.....	14
6.4.2 Afastamento (<i>gap</i>).....	14
6.4.3 Caracterização da oferta e da Procura.....	16
6.4.3.1 Caracterização da oferta.....	16
6.4.3.2 Caracterização da procura.....	18
6.5 Análise por área funcional.....	19
6.5.1 Caracterização da procura (vagas).....	19
6.6 Análise por experiência profissional.....	19
6.6.1 Afastamento (<i>gap</i>).....	19
6.6.2 Caracterização da procura e oferta por experiência.....	20
6.6.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro.....	22
6.7 Análise por faixa salarial.....	23
6.7.1 Afastamento (<i>gap</i>).....	23
6.7.2 Caracterização da procura.....	23
6.8 Análise por Província.....	24
6.8.1 Caracterização da procura e oferta.....	24
6.8.2 Afastamento por província.....	25
6.8.3 Complemento – Distribuição por país.....	25

7	INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS.....	27
7.1	Política salarial das empresas.....	27
7.1.1	Dispersão salarial total.....	27
7.1.2	Dispersão salarial dos motoristas.....	29
7.1.3	Dispersão salarial do pessoal de limpeza.....	30
7.1.4	Dispersão salarial do pessoal de segurança.....	31
7.1.5	Dispersão salarial do pessoal técnico júnior.....	32
7.1.6	Dispersão salarial do pessoal técnico sénior.....	33
7.1.7	Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador.....	35
7.1.8	Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior.....	36
7.1.9	Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior.....	37
7.1.10	Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador.....	38
7.1.11	Dispersão salarial dos engenheiros juniores.....	39
7.1.12	Dispersão salarial dos engenheiros seniores.....	40
7.1.13	Dispersão salarial dos advogados juniores.....	42
7.1.14	Dispersão salarial dos advogados seniores.....	43
7.1.15	Dispersão salarial dos directores.....	45
7.1.16	Dispersão salarial dos directores-gerais.....	46
7.1.17	Conclusões sobre a política salarial.....	47
7.2	Perspectivas futuras.....	48
7.2.1	Estabilidade laboral.....	48
7.2.2	Satisfação laboral.....	51
7.2.3	Benefícios laborais.....	53
7.2.4	Conclusões.....	55

RESUMO

O presente relatório apresenta a evolução das variáveis obtidas através do site da Jobartis para a oferta (candidatos) e a procura de trabalho (vagas) procurando estabelecer o afastamento (*gap*) para as várias dimensões observadas.

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.

METODOLOGIA

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

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 30 de Junho de 2024.

Foram feitas análises técnico-estatísticas da consistência das amostras. Contrariamente ao Relatório de 2023, optámos por considerar inválidos todos os dados não preenchidos ou ambíguos. Contudo, sempre que a sua frequência seja muito significativa, apresentamos uma análise complementar onde os mesmos são incluídos na análise, chamando a atenção para a falibilidade da interpretação com e sem a sua inclusão.

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.

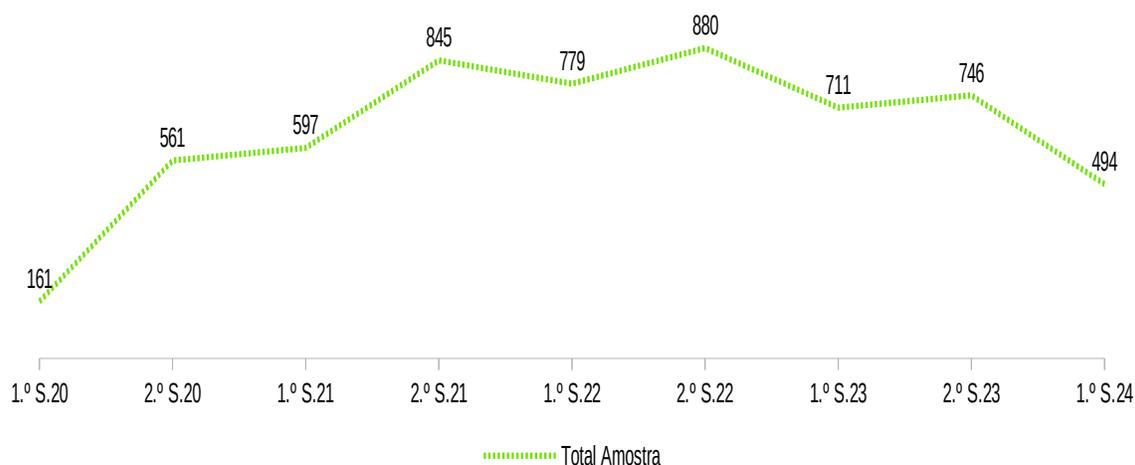
Para realizar a análise, os dados foram tratados e preparados utilizando ferramentas estatísticas e informáticas. A análise técnico-estatística foi realizada usando como ferramentas o Excel, SPSS e STATA, para conformação dos pressupostos das inferências estatísticas.

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.

5 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL NO PORTAL DA JOBARTIS

5.1 Tipologia das empresas

Tabela/Gráfico 1 | procura total (vagas) por semestre



O total da amostra é de 5.774 empresas. A variação semestral mostra um crescimento contínuo até ao 2.º Semestre de 2021, seguido de uma estagnação na faixa das 800 empresas por semestre, terminando numa queda para a faixa das 700 até final de 2023 e num mínimo absoluto de perto das 500 empresas no 1.º Semestre de 2024! abaixo do nível do 2.º Semestre de 2020!

Embora nada nos garanta que não possa ser um problema de atractividade do site ou de concorrência, parece haver nesta distribuição um forte indício de redução da actividade empresarial.

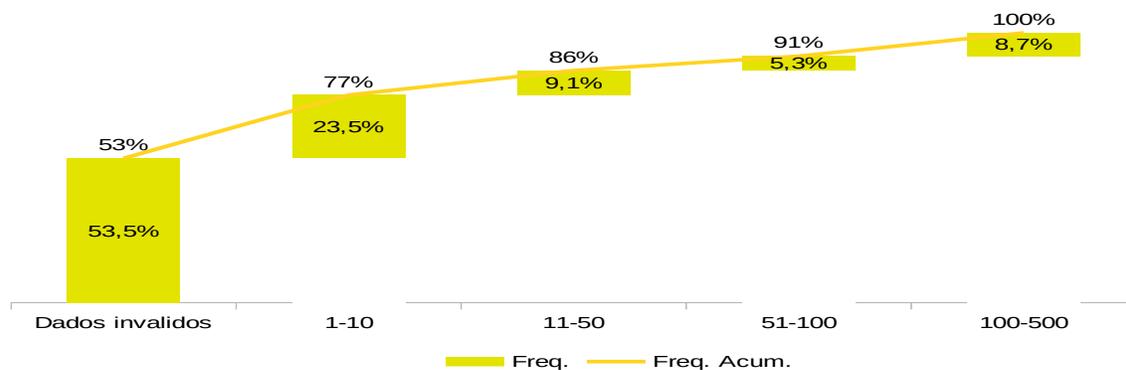
Esta tendência de redução da actividade é coerente com os dados do emprego formal do INE até ao final de 2023. Contudo, em 2024, o INE e o MAPTESS reportam um crescimento do emprego formal que não parece encontrar correspondência nos dados da Jobartis.

5.1.1 Por número de trabalhadores

Tabela/Gráfico 2 | Caracterização estatística das empresas por número de trabalhadores

VARIÁVEL (Empresa por nº de Colaboradores)			
Média	112,20		
Desvio Padrão (dispersão)	8,03		
Erro Padrão Médio	5,676	Erro Amostral para (-) ou (+)	
Erro Amostral	11,124	101,08	123,32
Intervalo de Confiança	0,95		

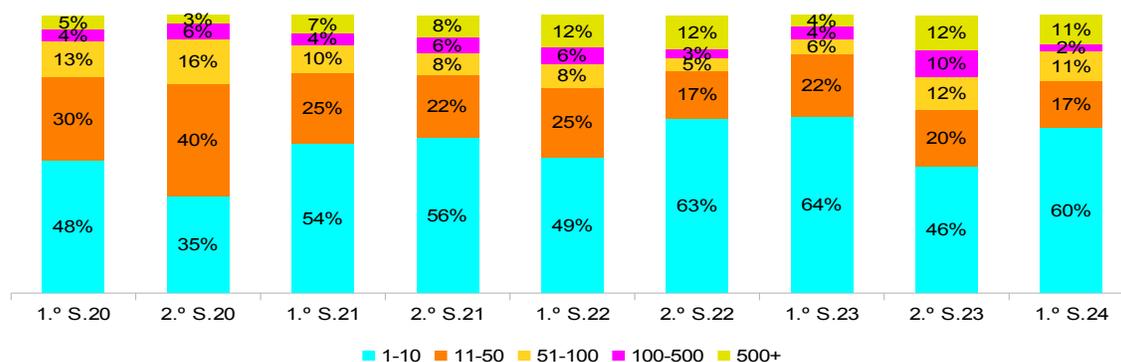
Tabela/Gráfico 3 | Empresas por número de trabalhadores – Amostra Total



Mais de 53% das empresas têm menos de 11 trabalhadores, 77% menos de 50 trabalhadores, com 24% entre 11-50, 86% têm menos de 100 trabalhadores, com o intervalo 51-100 a representar 9% e 91% das empresas têm menos de 500 trabalhadores com 5% entre 100 e 500, mas quase 9% tem mais de 500 trabalhadores.

Aparentemente a amostra do site da Jobartis apresenta um desvio para empresas de maior dimensão, como seria de esperar pela relativa sofisticação do método de recrutamento.

Tabela/Gráfico 4 | Empresas por número de trabalhadores – evolução semestral



O grupo de 1-10 trabalhadores, representando entre 50-60% das empresas e com tendência para se aproximar dos 60% mas sem uma tendência perfeitamente definida. Segue-se o grupo de entre 11-50 trabalhadores com frequências de entre 20-30%, mas com algumas exceções pontuais. Estes 2 grupos representam cerca de 80%, mas com tendência marcadamente decrescente nos últimos 2 Semestres. O Grupo seguinte, 51-100 trabalhadores tem ainda alguma representatividade com cerca de 10% das empresas, embora apresente um período de fraca frequência a meio do período, entre o 2.º Semestre de 2021 e 1.º Semestre de 2023, com maior agravamento no 2.º Semestre de 2022 e 1.º Semestre de 2023!

As empresas com mais de 500 trabalhadores apresentam uma evolução notável a partir do 1.º Semestre de 2022, onde, excepto no 1.º Semestre de 2023 (4%), passam a representar cerca de 12% das empresas!

5.1.2 Por actividade principal

Tabela/Gráfico 5 | Empresas por actividade principal

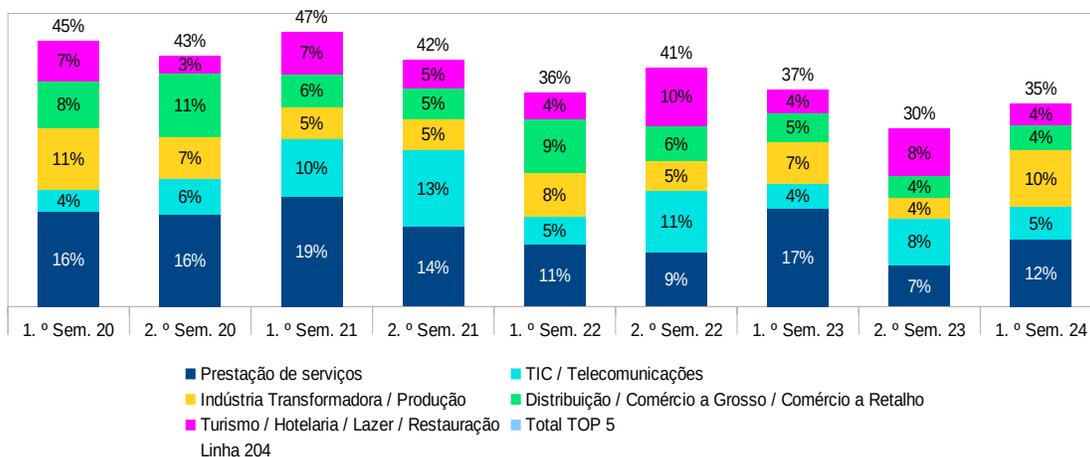
	Observ.	%
Prestação de serviços	729	12,7%
TIC / Telecomunicações	450	7,9%
Indústria Transformadora / Produção	358	6,3%
Distribuição / Comércio a Grosso / Comércio a Retalho	357	6,2%
Turismo / Hotelaria / Lazer / Restauração	336	5,9%
Construção / Imobiliário	316	5,5%
Marketing / Publicidade	304	5,3%
Petróleo e Gás / Mineração	292	5,1%
Saúde	235	4,1%
Serviços (outras actividades)	232	4,1%
Outros	2 109	36,9%
Total observações Válidas	5 718	100,0%

Do total de 5.774 respostas 56 foram consideradas inválidas (1%) ficando a amostra reduzida a 5.718 observações.

A dispersão é grande. Usando a amostra total o TOP 10 representa 63% e, destes, apenas a Prestação de Serviços, como actividade geral tem um peso superior a 10%.

Todas as actividades não listadas foram agrupadas em outras,

Tabela/Gráfico 6 | Empresas por actividade principal



Contudo, as empresas do TOP 5 apresentam, ao longo do tempo, pelo menos um período com frequência relativa superior a 10%.

No gráfico n.º 6 está representado o TOP 5 das actividades e sua soma, ambos em percentagem da amostra.

A soma das frequências relativas do TOP 5 é superior a 40% até ao final de 2021 e inferior, a partir de 2023, com o ano de 2022 a representar a viragem, onde o 1.º Semestre já mostra a nova tendência, mas o 2.º Semestre ainda representa a antiga.

A Prestação de serviços é a mais representativa, com 12,7% do total da amostra e frequências que variam nos últimos 3 Semestres de 7% no 2.º Semestre de 2023 a 17% no 1.º Semestre desse ano, representando 12% no 1.º Semestre de 2024.

As TIC/Telecomunicações representam 7,9% da amostra total, mas apresenta frequências relativas muito baixas nos últimos 3 Semestres que variam de 4% no 1.º Semestre de 2023 a 8% no 2.º Semestre desse ano, representando 5% no 1.º Semestre de 2024.

A Indústria Transformadora tem um peso de 6,3% na amostra total, mas apresenta frequências relativamente mais elevadas do que as TIC/Telecomunicações nos últimos 3 Semestres que variam de 7% no 1.º Semestre de 2023 a 10% no 1.º Semestre de 2024, mas apenas 4% no 2.º Semestre de 2023.

A Distribuição e Comércio tem um peso de 5,9% na amostra global, mas apresenta frequências relativas baixas nos últimos 3 Semestres, que variam de 5% no 1.º Semestre de 2023 a 4% nos 2 últimos Semestres.

O Turismo e Hotelaria tem um peso de 6,2% na amostra global (apenas 0,1% abaixo da Indústria Transformadora) e, nos últimos 3 Semestres, apresenta frequências relativas de 4% nos 1.º Semestres de 2023 e 2024, mas de 8% no 2.º Semestre de 2023.

As frequências são muito próximas e variadas excepto para os Serviços, também por representarem um conjunto de actividades mais diversas.

6 BARÓMETRO DA PROCURA, OFERTA E AFASTAMENTO (GAP)

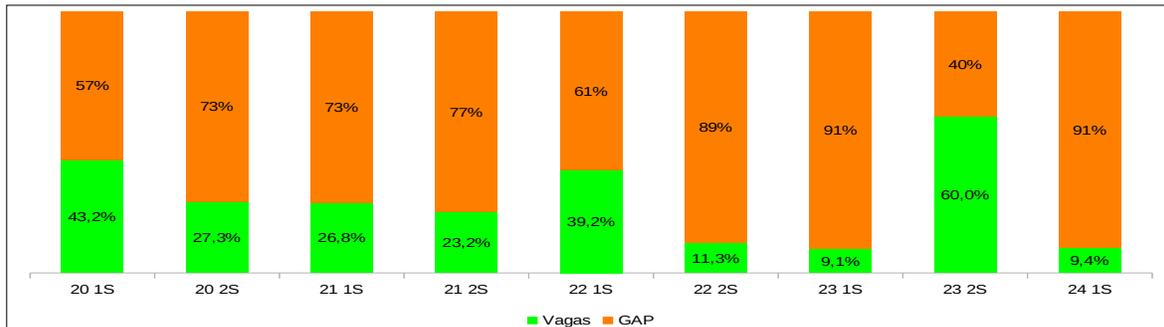
6.1 Procura e oferta em geral

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

Note-se que as candidaturas têm validade. Assim, foram consideradas válidos os registos da mesma candidatura com datas de validade diferentes. Existem também candidaturas da mesma pessoa para funções diferentes que foram consideradas válidas.

O número total de candidatos é de 211.294 e o número de vagas de 54.150, o que significa que a cobertura da oferta pela procura é de apenas 26%, ou seja, se os candidatos aceitassem qualquer emprego, 74% não encontrariam vaga.

Tabela/Gráfico 7 | Afastamento (gap) total por semestre



O gráfico mostra a cobertura da oferta pela procura e o afastamento, ou seja, a parte da oferta que não é coberta pela procura de trabalho, distribuída por semestres.

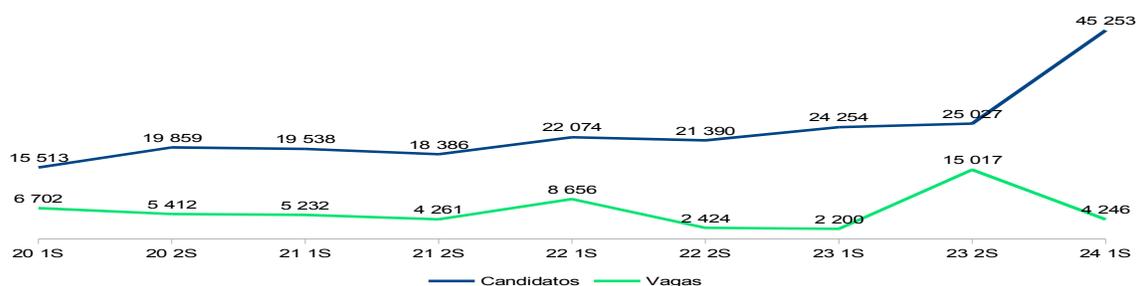
Em todos os semestres, o número de candidatos é significativamente superior ao número de vagas, com a média dos afastamentos a situar-se em 72%, muito próxima do afastamento da amostra total de 74%.

A série inicia-se com um afastamento de 57%, devido à abertura de 4.950 vagas por uma empresa de serviços bancários, atinge uma faixa de 73-77% entre o 2.º Semestre de 2020 e o 1.º Semestre de 2022, encontrando depois um patamar em 90%. Exceptua-se o 1.º Semestres de 2022 e o 2.º Semestre de 2023 devido à abertura de 5.000 vagas para preenchimento de formulários e de 10.000 vagas para um *call-center*, respectivamente.

A abertura de um número significativo de vagas por uma empresa será doravante designada por vaga extraordinária.,

Em resumo, a tendência geral mostra uma deterioração da cobertura da procura pela oferta de trabalho, com o afastamento a subir de 70% para 90%.

Tabela/Gráfico 8 | Oferta e procura total



O GAP é também influenciado pelas variações da oferta e procura.

Observa-se uma tendência constante de crescimento do número de candidatos passando de 13,5 mil no 1.º Semestre de 2020 para 25,0 mil, no 2.º Semestre de 2023 e saltando para 45,3 mil no 1.º Semestre de 2024! Não encontramos nos números de 2024 qualquer anomalia que explicasse este salto em 2024!

Há cada vez mais pessoas a procurar um emprego (oferta de trabalho), pelo menos nesta plataforma.

O número de vagas inicia-se 6,7 mil no 1.º Semestre de 2020 e cai progressivamente para 2,2 mil até ao 1.º Semestre de 2023 (excluindo as 5.000 vagas extraordinárias do 1.º Semestre de 2022). No 2.º Semestre de 2023 a procura recupera para 5,0 mil (excluindo as 10 mil vagas extraordinárias) e, no 1.º Semestre de 2024 (4,2 mil vagas) volta a situar-se ao nível do 2.º Semestre de 2021.

A trabalho na plataforma varia normalmente entre 4,2 e 5,2 mil vagas por semestre excepto nos anos de vagas extraordinárias.

Os anos de 2021 a 2023 foram de recessão, situando-se a recuperação, a partir do 2.º Semestre de 2023, ao nível do início de 2021.

6.2 Análise por faixa etária

Tabela/Gráfico 9 | Caracterização estatística das oferta por faixa etária

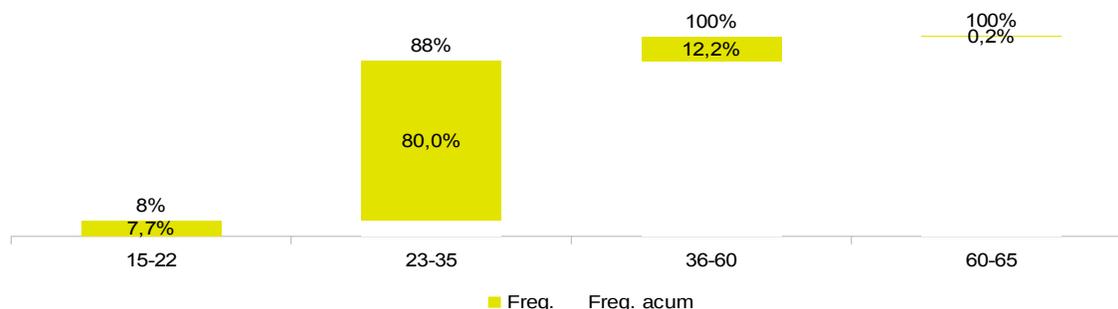
VARIÁVEL (Idade)			
Média	468,10		
Desvio Padrão (dispersão)	42,43		
Erro Padrão Médio	2,018		
Erro Amostral	3,956	464,14	472,05
Intervalo de Confiança	0,95		

6.2.1 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.

6.2.2 Caracterização da oferta (candidatos):

Tabela/Gráfico 10 | Distribuição dos Candidatos por idade



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 um emprego (oferta de trabalho), esta amostra revela que apenas 7,7% dos candidatos se encontra em idade jovem. Esta frequência demonstra que existe pouca oferta de trabalho por pessoas que não completaram os estudos médios, num canal mais sofisticado como este. Estes jovens, mesmo que familiarizados com a tecnologia, parecem preferir continuar os seus estudos.

A predominância de candidatos na faixa dos jovens adultos (23–35 anos) é esmagadora, representando 80,0% do total, 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, que gera forte mobilidade.

A frequência de 12,2% para as candidaturas na faixa dos adultos (36–60 anos) mostra uma queda de quase 60 pontos percentuais (p.p.) relativamente à faixa anterior, ou seja, uma redução significativa da mobilidade com a idade. O topo da oferta de trabalho situa-se na idade de 24 anos, deixa de ser significativa aos 31 anos e torna-se muito pequena a partir dos 35 anos.

A representação de candidatos com mais de 60 anos é de apenas 0,2%!

6.3 Análise por género

6.3.1 Caracterização da procura (vagas)

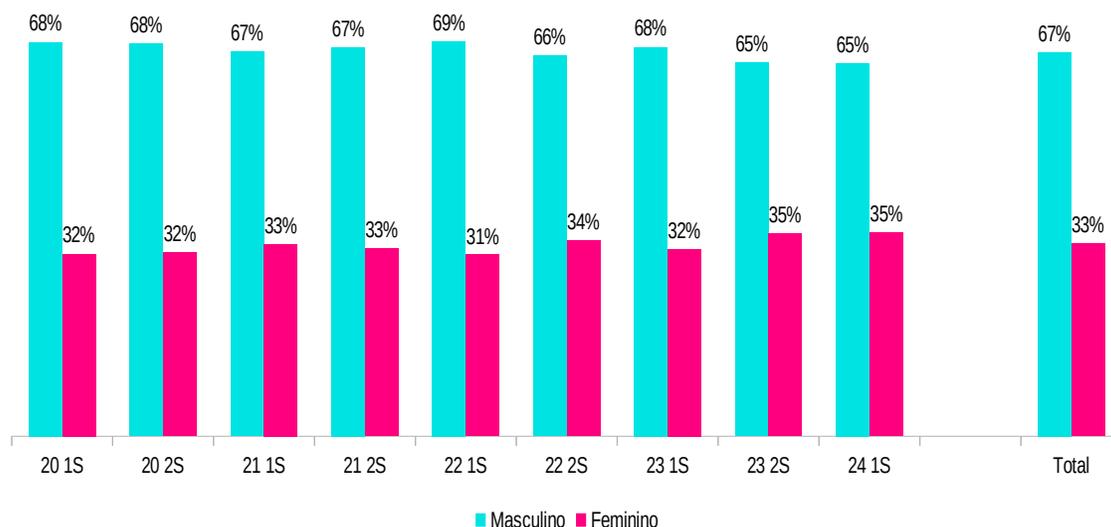
Obviamente não existe discriminação por género na procura pelo que, também nesta dimensão, apenas é possível caracterizar a oferta.

6.3.2 Caracterização da oferta (candidatos):

Na análise por género existem 41.675 dados não preenchidos, o que reduz a amostra de 211.294 para 169.619.

O elevado número de pessoas que não preencheram o campo género pode distorcer a análise

Tabela/Gráfico 11 | Candidatos por género



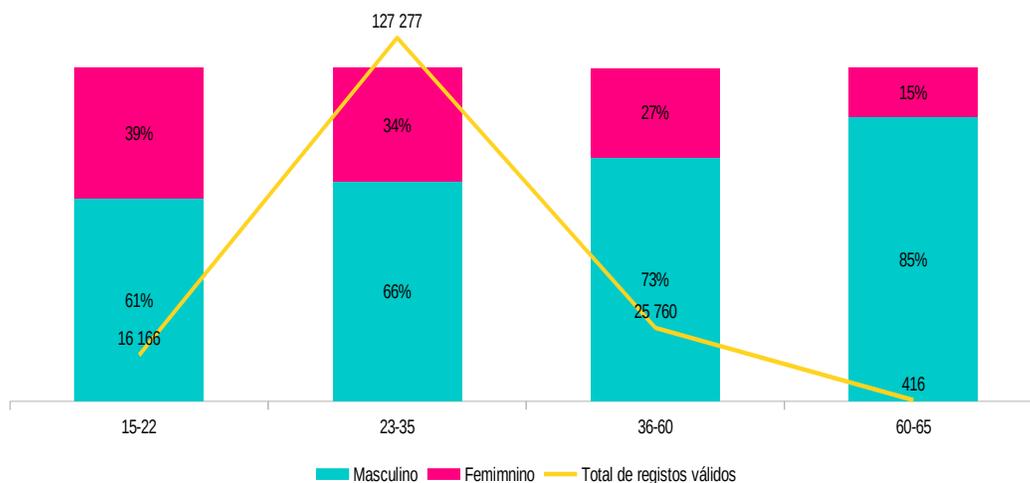
O gráfico apresenta o número total de candidatos e a sua distribuição percentual por género e Semestre e no total da amostra.

A maioria dos candidatos é do sexo masculino, representando 67% no total da amostra, indicando uma forte disparidade de género.

Contudo, observa-se uma participação feminina crescente ao longo do tempo, passando de 32% para 39% entre o início e o fim da série.

Esta disparidade de género é, contudo, característica da procura activa e direccionada de emprego (oferta de trabalho) que caracteriza a amostra, sendo provável uma distribuição diferente para uma procura de emprego menos sofisticada.

Tabela/Gráfico 12 | 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, mostrando ainda o número de candidatos por faixa etária.

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*.

Apesar da participação feminina mais elevada na faixa mais jovem a distribuição por géneros ainda é muito desigual, pouco menos de 40% para as mulheres.

6.4 Análise 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; universitário sem licenciatura, englobando o ensino Superior Pedagógico, o bacharelato e a frequência universitária; e universitário com licenciatura, englobando a licenciatura, a pós-graduação profissional ou outro curso de pós-graduação, o MBA/mestrado e o doutoramento/PhD.

Assumimos que os candidatos que não preencheram o nível de escolaridade, que representam quase 30% da amostra, o fizeram por não terem formação equivalente ao secundário ou superior. Duas hipóteses se colocavam: ou prescindíamos de 30 % da amostra e ficávamos com um excesso de procura para o nível primário; ou assumíamos uma categoria “até ao secundário” que incluía os dados não preenchidos. Qualquer das

opções distorce a verdade estatística subjacente à amostra, mas pensamos que a inclusão dos não preenchidos tem um efeito mais benigno, por não alterar a análise qualitativa.

Poderá ainda 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.

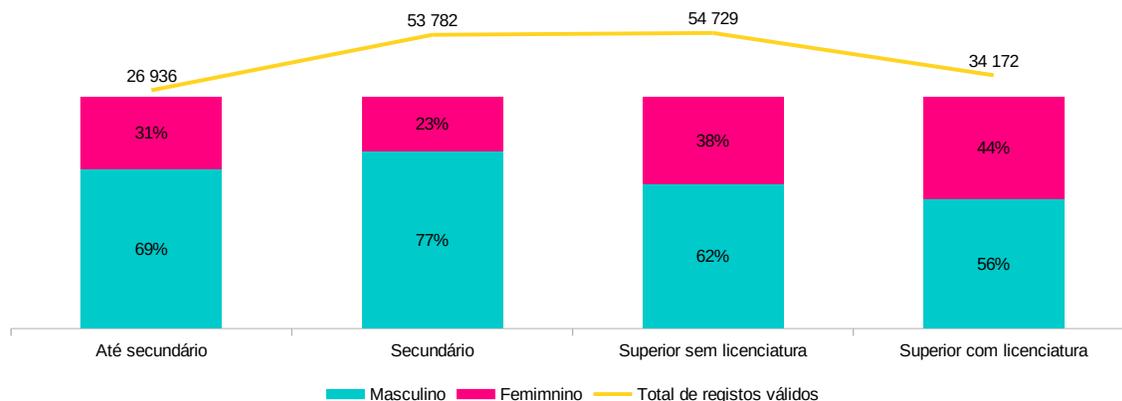
Na verdade, analisando apenas este nível obtemos, nos candidatos uma distribuição de 61% para o ensino médio e 39% para o profissional, o que, evidentemente, não corresponde à realidade da formação em Angola.

Ainda para este nível de formação, mas relativamente às vagas, eliminando os 10 mil registos da vaga extraordinária do 2.º Semestre de 2023, obtemos uma distribuição de 63/37 para o secundário e profissional, respectivamente.

Isto pode significar que, na faixa do ensino médio, há uma procura de cerca de 40% para a formação profissional e 60% para a formação geral, que aparentemente está a ser preenchida parcialmente com cursos profissionais de qualidade inferior ao ensino médio.

6.4.1 Caracterização da oferta por género e formação

Tabela/Gráfico 13 | Candidatos por género e formação



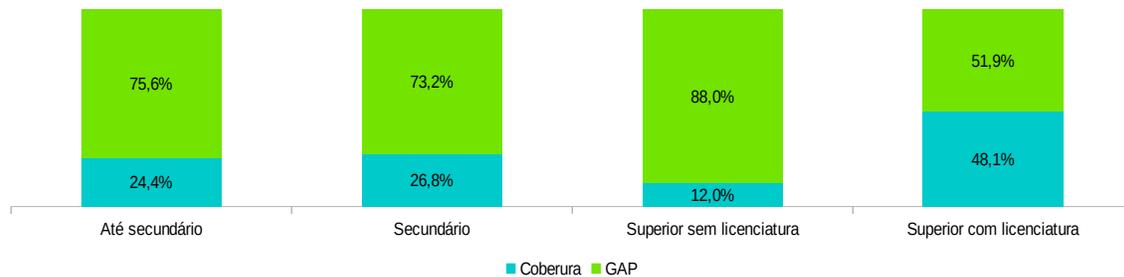
O gráfico mostra a dispersão entre géneros e o total de candidatos por nível de escolaridade. A amostra total é reduzida pelos dados não preenchidos para o género.

No nível primário e não preenchido a participação feminina atinge cerca de 30%, mas reduz-se no nível secundário para 23%, provavelmente com o significado que mais mulheres iniciam o nível superior sem tentarem passar por uma experiência profissional, ao contrário dos homens que, procuram mais frequentemente iniciar uma actividade mesmo sem avançar nos estudos.

Os níveis superiores mostram uma maior participação feminina que atinge 44% no universitário com licenciatura.

6.4.2 Afastamento (*gap*)

Tabela/Gráfico 14 | Afastamento por escolaridade



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

O melhor nível de cobertura situa-se no superior com licenciatura. Ainda é mais fácil encontrar um emprego compatível com o nível de escolaridade se o candidato tiver uma formação superior completa. Mesmo assim a relação é de cerca de 2 candidatos por cada vaga!

Para os primeiros níveis de escolaridade, abrangendo as categorias até ao secundário e secundário, o grau de cobertura é de cerca de 25%, ou seja, 4 candidatos por cada vaga!

O pior grau de cobertura corresponde ao superior sem licenciatura. Na verdade a maioria destes candidatos não concluíram o nível de ensino onde estão matriculados e dificilmente existem vagas para níveis de formação incompletos. Na melhor das hipóteses, estes candidatos podem aspirar a empregos para o nível secundário, o que daria, somando-lhe os candidatos com nível superior sem licenciatura, um grau de cobertura de 19%, ou seja, cerca de 5 candidatos por cada vaga e não 4.

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. No nível mais baixo de escolaridade o afastamento é de 76%, cerca de 4 candidatos por cada vaga.

Tabela/Gráfico 15 | Cobertura semestral por grau de escolaridade

VARIÁVEL (Nível de Formação/Frequência)	20 1S	20 2S	21 1S	21 2S	22 1S	22 2S	23 1S	23 2S	24 1S
Até secundário	15,6%	43,7%	16,3%	32,3%	88,1%	13,9%	7,8%	17,2%	7,8%
Secundário	4,8%	27,1%	20,0%	18,8%	8,3%	3,0%	5,2%	149,6%	3,8%
Superior sem licenciatura	5,5%	6,6%	31,4%	8,8%	20,1%	7,1%	5,9%	12,2%	10,1%
Superior com licenciatura	179,9%	38,0%	39,4%	38,1%	31,2%	29,9%	26,8%	66,0%	21,7%

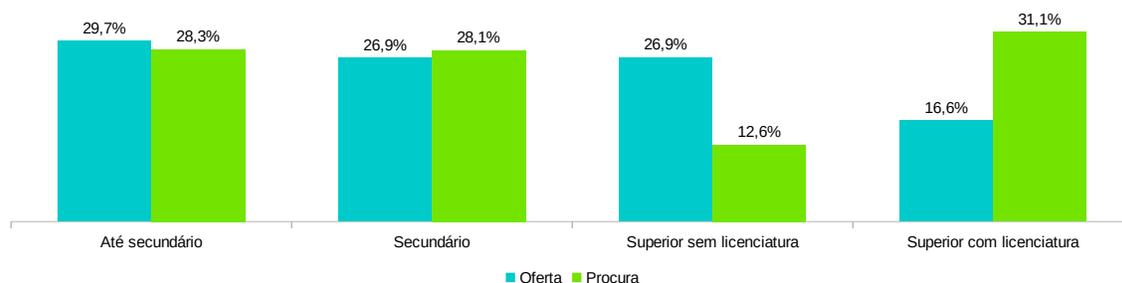
A evolução semestral mostra elevada irregularidade determinado sobretudo pelas variações da procura, sobretudo devidas à vagas extraordinárias, de quadros bancários no 1.º Semestre de 2020, para preenchimento de formulários no 1.º Semestre de 2022 e para vendas no 2.º Semestre de 2023.

Estas vagas determinaram um excesso de procura temporário, no 1.º semestre de 2020, no superior com licenciatura e, no 2.º Semestre de 2023, no secundário; e, no 1.º Semestre de 2022, a vaga extraordinária aumentou a cobertura da formação até ao secundário para 88%.

Nos períodos normais, os 3 graus iniciais são muito irregulares, sem qualquer sugestão de um padrão, mas o superior anda na faixa de 40% até ao 1.º Semestre de 2021, caindo depois para cerca de 30% até ao 2.º Semestre de 2023, mas subindo para 66% no 1.º Semestre de 2024. Há contudo a sugestão de que, mesmo para o nível mais alto de escolaridade, há uma dificuldade cada vez maior de conseguir emprego, que, antes de 2024 se situava em cerca de 3 candidatos por cada vaga, agravando-se para 5 no 1.º Semestre de 2024.

6.4.3 Caracterização da oferta e da Procura

Tabela/Gráfico 16 | Caracterização da Oferta e procura por grau de escolaridade na amostra total

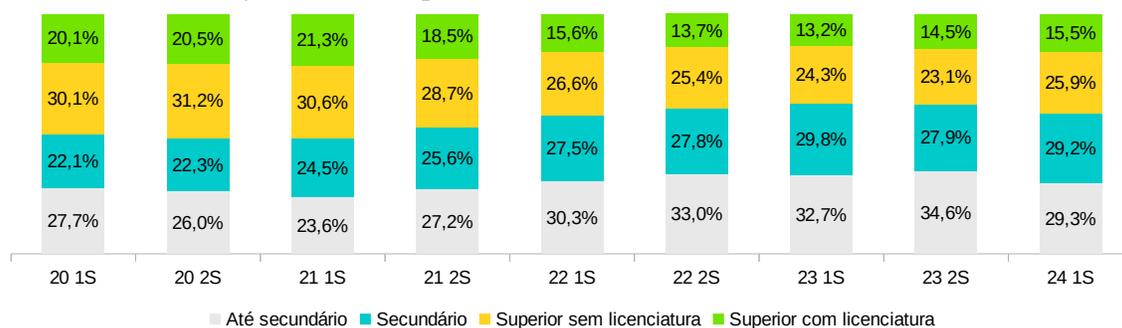


A oferta é homogénea um pouco próxima dos 27% para os 3 primeiros níveis (30% para a categoria até ao secundário) com o superior com licenciatura situado em 16%. Ou seja, temos cerca de 30% sem formação ao nível secundário, 27% no nível secundário, ou seja 57% da amostra com formação inferior à frequência universitária e 43% com pelo menos frequência superior. Trata-se de uma amostra muito particular, caracterizada por um grau de sofisticação maior do que o mercado de trabalho em geral.

A procura é ainda mais homogénea, representando cerca de 30% para cada grau de escolaridade com excepção da categoria superior sem licenciatura que apenas representa 12%.

6.4.3.1 Caracterização da oferta

Tabela/Gráfico 17 | Candidatos por nível de escolaridade



O gráfico mostra a distribuição percentual dos candidatos por semestre e nível de escolaridade.

Os candidatos com nível de escolaridade até ao secundário (incluindo os que não preencheram este campo), representam a maioria nos últimos semestres e tiveram uma evolução crescente entre 27% e 35% (com algumas excepções, por exemplo, de 24% no 1.º Semestre de 2021), mas voltam a representar apenas 29% no 1.º Semestre de 2024.

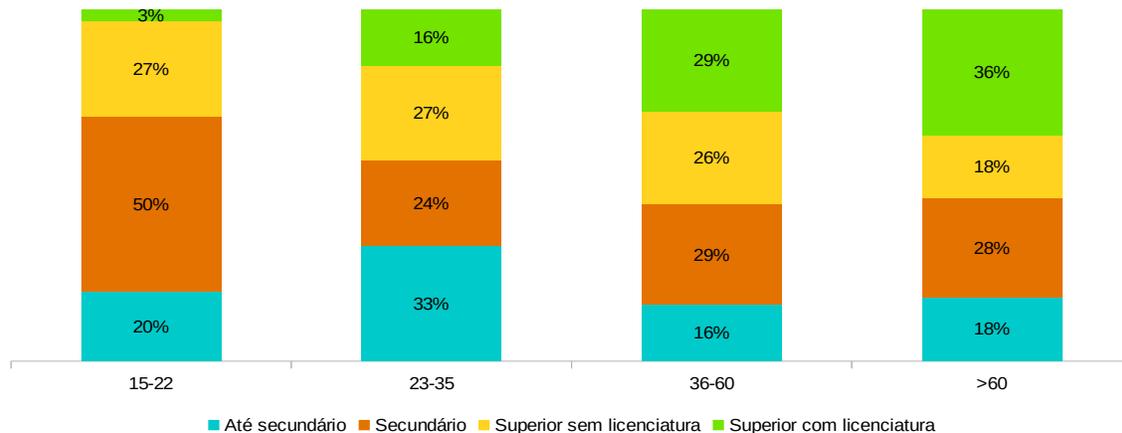
O Nível secundário apresenta também uma tendência crescente, mas mais consistente, passando de 22% no início da série para 29%, no último Semestre.

O nível universitário sem licenciatura apresenta uma tendência de queda, tendo-se iniciado em 30%-31% e caindo até 23% no 2.º Semestre de 2023, mas volta a crescer ((26%) no 1.º Semestre de 2024.

O Universitário com licenciatura apresenta uma tendência de descida acentuada desde os 20% no início da série até aos 13% do 1.º Semestre de 2023. Nos últimos 2 Semestres recuperou ligeiramente para cerca de 15%. De qualquer forma, uma queda significativa.

Pensamos que o site tem agora maior notoriedade no público o que leva a distribuição a aproximar-se da característica do mercado, embora ainda se encontre muito distante.

Tabela/Gráfico 18 | caracterização da oferta por escolaridade e faixa etária



Este gráfico mostra a distribuição da amostra as percentagens de cada nível de escolaridade por faixa etária.

Entre os candidatos de idades mais jovens (15-22 anos) a maioria (50%) tem nível secundário de escolaridade, seguida de 27% com nível superior sem licenciatura. Nesta faixa, 20% têm formação inferior ao secundário e apenas 3% concluiu a licenciatura. Nesta faixa, 80% têm escolaridade secundária ou superior, mas há poucos que concluem os estudos sem atraso (3%).

Dos 23 aos 35 anos, 33% não tem sequer formação secundária e apenas 43% tem pelo menos frequência universitária. Esta é a faixa etária que apresenta pior nível de escolaridade.

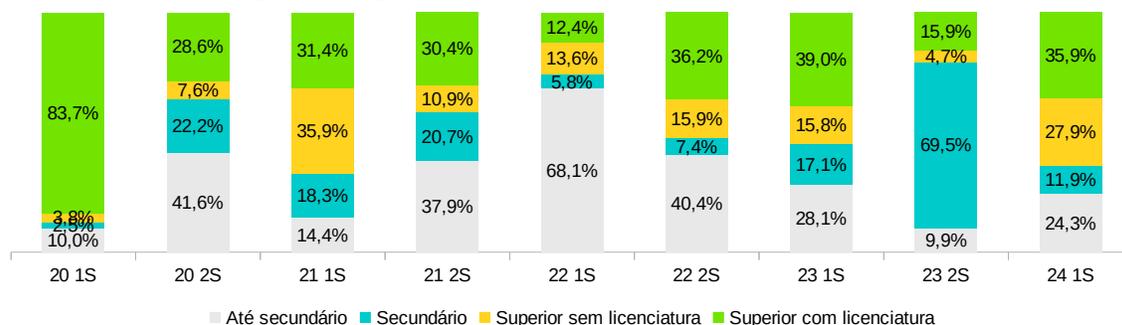
A faixa dos 35-60 anos é a que apresenta menos escolaridade inferior ao secundário (16%). Nesta a conclusão do universitário já representa quase 30% e o nível universitário, com ou sem licenciatura já representa 55% e o secundário representa 29%.

Na faixa acima dos 60 anos, a amostra é demasiado pequena para se tirarem conclusões válidas, mas é aqui que a licenciatura concluída tem maior prevalência (36%), a formação universitária, com ou sem licenciatura desce para (44%), a formação secundária (28%) e os níveis de formação mais baixos (18%) são semelhantes aos da faixa anterior.

A conclusão dos estudos universitários é demorada, mas há boa persistência e uma fraca prevalência no nível de formação mais baixo (com apenas 20%, na faixa etária mais jovem).

6.4.3.2 Caracterização da procura

Tabela/Gráfico 19 | procura por nível de escolaridade



O gráfico mostra a distribuição percentual das vagas por semestre e nível de escolaridade.

Aqui são notórias as vagas extraordinárias do 1.º Semestre de 2020 (superior com licenciatura), 1.º Semestre de 2022 (até secundário) e 2.º Semestre de 2023 (secundário).

Fora destes períodos o nível até ao secundário é irregular com 3 períodos próximos dos 40%, um período nos 14%, no 1.º Semestre de 2021, pressionado por uma mini vaga extraordinária para pessoas com formação de bacharelato pedagógico, 28%, no 1.º Semestre de 2023 e 24% no 1.º Semestre de 2024.

O Secundário, fora dos períodos de vagas extraordinárias, apresenta-se próximo de 20% entre o 2.º Semestre de 2020 e o 2.º Semestre de 2021, voltando aproximar-se deste valor no 1.º Semestre de 2023 (17%), sendo pouco significativo no 2.º Semestre de 2022 (7%) e 1.º Semestre de 2024 (11%).

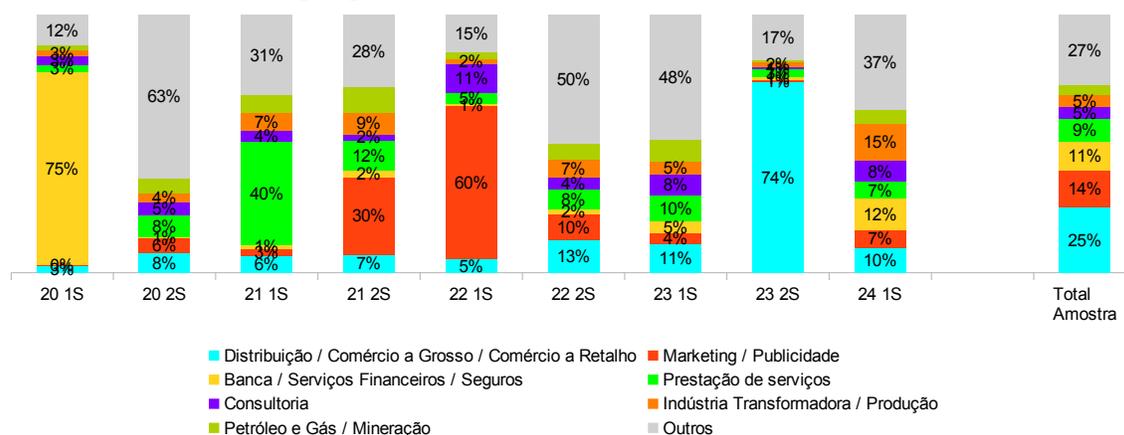
O superior sem licenciatura, fora da mini vaga extraordinária do 1.º Semestre de 2021 em que atingiu 36%, e das vagas extraordinárias em que cai para valores abaixo dos 5%, situou-se entre 10-15% entre o 2.º Semestre de 2021 e o 1.º Semestre de 2023 e representou pouco mais de 8% no 2.º Semestre de 2020, mas atinge 28% no 1.º Semestre de 2024.

O universitário com licenciatura apresenta 6 semestres com um peso próximo da faixa 30-40%, 2 períodos de 12% a 15%, durante as vagas extraordinárias do 1.º Semestre de 2022 e 2.º Semestre de 2023 e atinge 84% na sua própria vaga extraordinária no 1.º Semestre de 2020. No final da série apresenta um peso robusto de 36%!

6.5 Análise por área funcional

6.5.1 Caracterização da procura (vagas)

Tabela/Gráfico 20 | Vagas por actividade



O gráfico distribuição semestral das frequências relativas das vagas por actividade.

Os dados foram ordenados pelo total da amostra, seleccionando-se as actividades cuja frequência total é superior a 2.000 observações.

As actividades não discriminadas foram agrupadas sob a designação “outras” que aparece no topo a cinzento. A soma das actividades é sempre 100%.

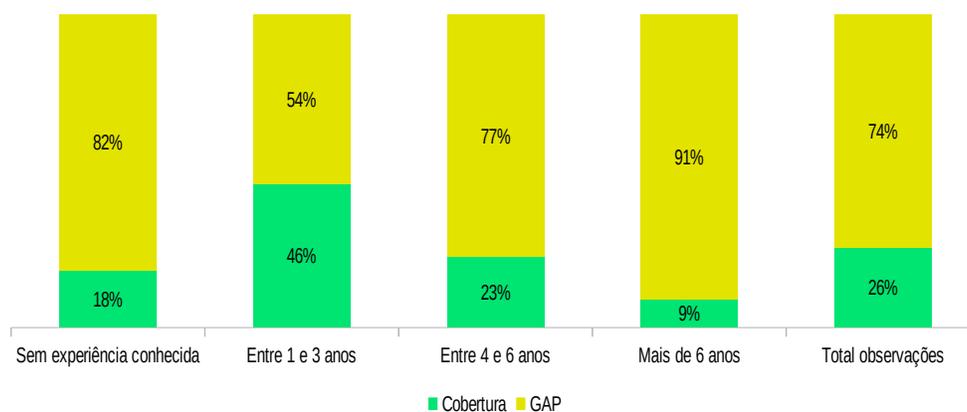
A frequência relativa das vagas por actividade é muito dispersa e é influenciada por vagas extraordinárias: no 1.º Semestre de 2020 foi a actividade bancária que dominou com 75% da procura; no 1.º Semestre de 2021 a prestação de serviços gerais alcançou 40% da procura; no 2.º Semestre de 2022 e 1.º de 2023 dominou o marketing com 30% e 60%, respectivamente; e no 2.º Semestre de 2023 o Comércio com 74%.

A procura muito reduzida, 54 mil vagas em 9 Semestres (cerca de 1.000 por mês) determina esta distribuição sem um padrão definido.

6.6 Análise por experiência profissional

6.6.1 Afastamento (*gap*)

Tabela/Gráfico 21 | Afastamento por experiência profissional



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

Criando uma categoria de sem experiência conhecida, eliminámos os dados inválidos (sobretudo não preenchidos) da amostra.

A procura concentra-se na experiência de 1-3 anos. Neste intervalo a cobertura da oferta pela procura é de 46% e o afastamento de 54%. As empresas não são demasiado exigentes em termos de experiência; requerem apenas alguma experiência.

Entre 4-6 anos de experiência temos uma cobertura de 23% e um afastamento de 77%.

Para a categoria “sem experiência conhecida” a cobertura desce para 18% e o afastamento atinge 82%.

A menor cobertura regista-se na categoria com maior experiência profissional (9%) com um afastamento de 91%.

A experiência profissional, embora não seja uma limitação absoluta para as empresas, é decerto uma vantagem para os candidatos.

Tabela/Gráfico 22 | Cobertura da oferta por semestres

Cobertura da procura	20 1S	20 2S	21 1S	21 2S	22 1S	22 2S	23 1S	23 2S	24 1S
Sem experiência conhecida	4%	27%	25%	17%	63%	7%	4%	22%	6%
Entre 1 e 3 anos	132%	29%	29%	29%	27%	16%	16%	165%	15%
Entre 4 e 6 anos	17%	32%	34%	34%	22%	21%	16%	25%	13%
Mais de 6 anos	8%	17%	20%	17%	8%	7%	5%	7%	3%
Total observações	43%	27%	27%	23%	39%	11%	9%	60%	9%

A Tabela mostra a evolução da cobertura da oferta pela procura por Semestre.

Observa-se bem a importância das vagas extraordinárias de emprego já referidas, que geram coberturas de mais de 100% na categoria de 1-3 anos de experiência no 1.º Semestre de 2020 e 2.º Semestre de 2023 e de 63% na categoria de sem experiência conhecida no 1.º Semestre de 2022.

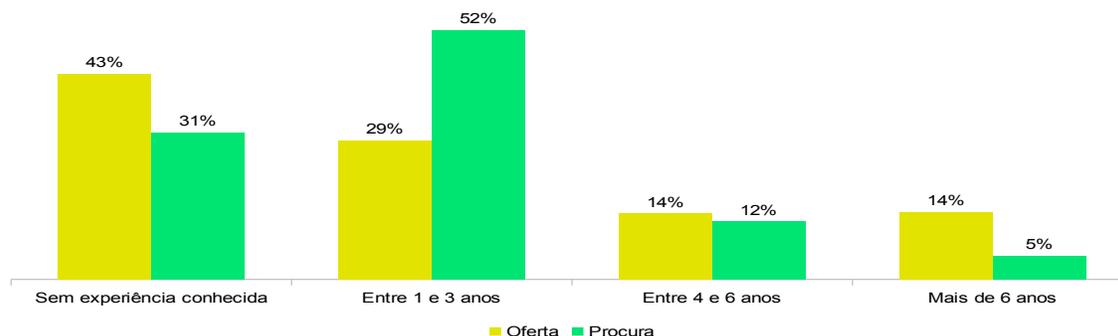
Contudo, nos últimos 4 Semestres, mas excluindo o 2.º de 2023, que é atípico, observa-se um certo padrão com uma cobertura de 6% na categoria sem experiência conhecida, quando já esteve num patamar de 25%, 15% na categoria de 1-3 anos que já rondou os 30%, 15-20% na categoria de 3-6 anos que andou nos 30% baixos e 5% na categoria de 7 ou mais anos, que já andou pouco abaixo dos 20%.

A queda geral da cobertura está suficientemente dispersa pelas várias categorias!

Contudo a tabela mostra uma certa falta de padrão geral sobretudo resultante da fraca procura, o que confere um grande peso a cada registo individual.

6.6.2 Caracterização da procura e oferta por experiência

Tabela/Gráfico 23 | Procura e oferta por experiência laboral



O gráfico apresenta a distribuição da oferta e da procura por experiência laboral em percentagem da amostra total.

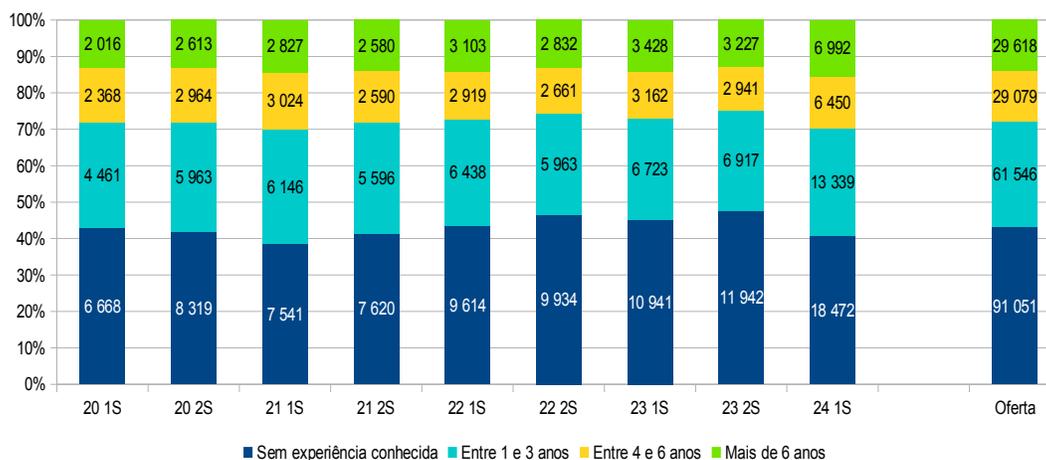
A oferta é decrescente relativamente à experiência.

Na procura, temos o pico nos 1–3 anos de experiência (52%), 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 24 | Caracterização estatística da oferta por experiência profissional

VARIÁVEL (Anos de Experiência)			
Média	906,63		
Desvio Padrão (dispersão)	45,07		
Erro Padrão Médio	6,134	Erro Amostral para (-) ou (+)	
Erro Amostral	12,022	894,61	918,65
Intervalo de Confiança	0,95		

Tabela/Gráfico 25 | Evolução semestral da oferta (candidatos) por experiência profissional



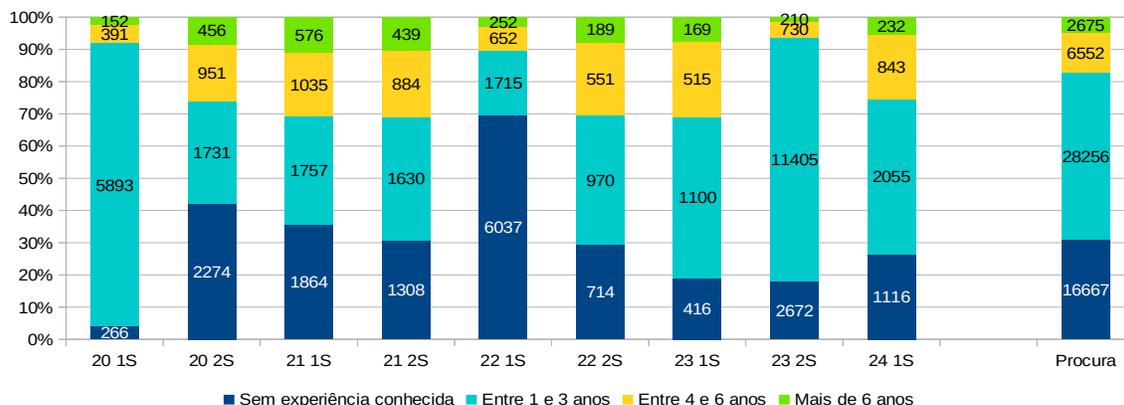
O gráfico mostra a variação semestral do número de vagas por anos de experiência, mas o tamanho das barras mostra a percentagem que totaliza sempre 100% (ver a escala).

Observa-se um claro padrão de dispersão com cerca de 40% para a categoria sem experiência conhecida, 30% para a categoria 1-3 anos, 15% para a categoria de 3-6 anos e 12% para a categoria de mais de 6 anos, sendo o número de observações muito semelhante ao longo dos Semestres, o que é absolutamente notável.

Tabela/Gráfico 26 | Caracterização estatística da oferta por experiência profissional

VARIÁVEL (Anos de Experiência)			
Média	111,15		
Desvio Padrão (dispersão)	16,03		
Erro Padrão Médio	0,340	Erro Amostral para (-) ou (+)	
Erro Amostral	0,666	110,48	111,82
Intervalo de Confiança	0,95		

Tabela/Gráfico 27 | Evolução da procura (vagas) por anos de experiência



O gráfico tem a mesma estrutura do anterior, mas agora referente à procura.

Contrariamente ao anterior não se observa um padrão de procura.

A procura sem experiência varia entre menos de 5% e 70%, mas, eliminando os períodos atípicos, temos uma tendência decrescente de cerca de 40% para 20% entre os 2.º Semestres de 2020 e o 2.º Semestre de 2023. No 1.º Semestre de 2024, sobe ligeiramente para pouco acima de 25%.

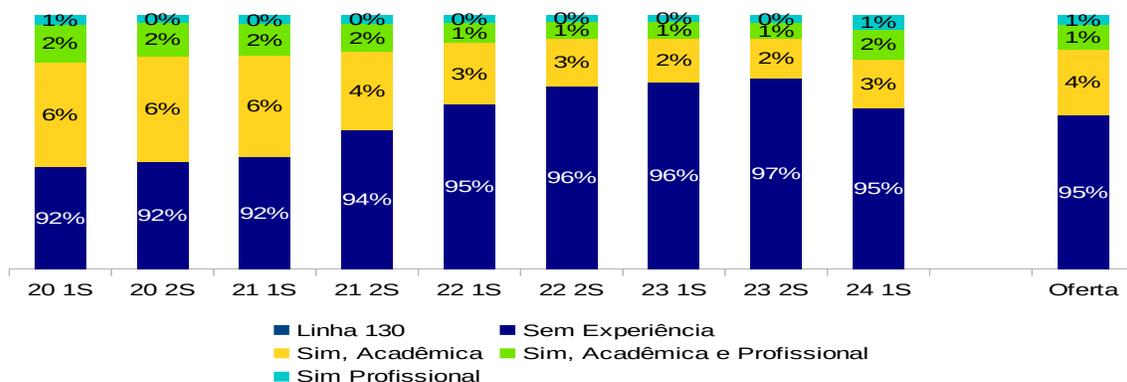
Na categoria de 1-3 anos, excluindo os extremos, temos uma variação crescente entre 30% e 50%, com cerca de 50% no 1.º Semestre de 2024.

Na categoria de 4-6 anos as percentagens mais frequentes rondam os 20%, o que se verifica também no 1.º Semestre de 2024.

Excluindo os extremos, a categoria mais experiente varia entre 5-10%, com cerca de 5% no 1.º Semestre de 2024.

6.6.3 Caracterização da oferta por experiência no estrangeiro

Tabela/Gráfico 28 | oferta por experiência escolar ou profissional no estrangeiro



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

A experiência académica externa reduz-se ao longo do tempo de 6% para 2%, embora apresente um ligeiro crescimento no 1.º Semestre de 2024.

A experiência profissional e profissional e académica é residual com tendência geral estável entre 2-3%, sendo 2% para a experiência profissional externa e 1% para ambas.

Do ponto de vista da procura não há dados que nos permitam avaliar o interesse na experiência académica e profissional externa.

6.7 Análise por faixa salarial

6.7.1 Afastamento (gap)

Para as categorias da faixa salarial não é possível tirar conclusões sobre o afastamento porque desta vez não nos foram fornecidos dados da oferta, provavelmente porque, até ao final de 2023, 96% dos candidatos não declarou faixa salarial pretendida.

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.

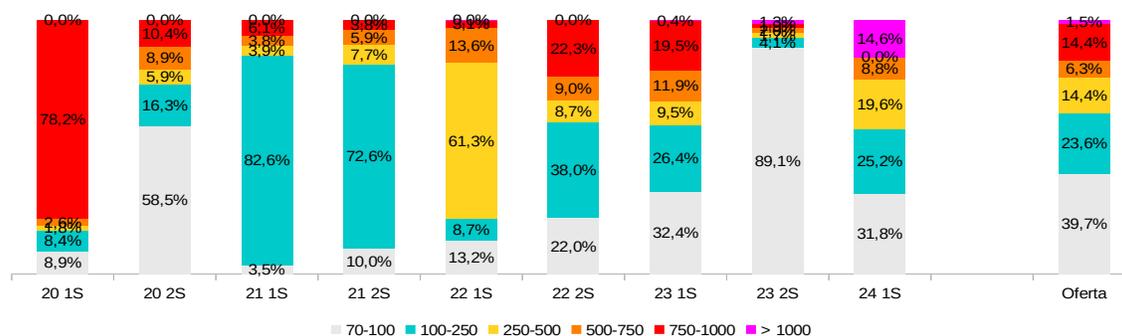
6.7.2 Caracterização da procura

Tabela/Gráfico 29 | Caracterização estatística da procura (vagas) por faixa salarial

VARIÁVEL (faixa salarial)			
Média	296,40		
Desvio Padrão (dispersão)	688,29		
Erro Padrão Médio	14,598	Erro Amostral para (-) ou (+)	
Erro Amostral	28,613	267,79	325,01
Intervalo de Confiança	0,95		

Agregámos as faixas salariais nas seguintes categorias em milhares de Kwanzas: 10-100; >100-250; >250-500; > 500-750; >750-1000; e > 1000.

Tabela/Gráfico 30 | Vagas por faixa salarial (valores em milhares de Kwanzas)



Em média a faixa 70-100 representa 40%, a faixa 100-250 24%, as de 250-500 e 750-1.000 14% cada, mas a de 500-750, apenas 6% e a de mais de 1 milhão de Kwanzas, 1,5%.

Contudo, no 2.º Semestre de 2023 verifica-se uma subida geral nos escalões salariais superiores com a faixa de mais de um milhão de Kwanzas a passar de menos de 0.5% para 1,3% no 2.º Semestre de 2023 e 14% no 1.º Semestre de 2024.

As vagas extraordinárias têm, também aqui elevada importância com a faixa entre 750-1.000 a representar 78% no 1.º Semestre de 2020, a faixa de 250-500 a representar 61% no 1.º Semestre de 2022 e a faixa de menos de 100 mil a representar 89% no 2.º Semestre de 2023.

É também notável a distribuição da faixa de 100-250 no ano de 2021.

Na verdade, as faixas salariais não representam a grelha salarial, mas exclusivamente as características próprias das vagas abertas em cada período.

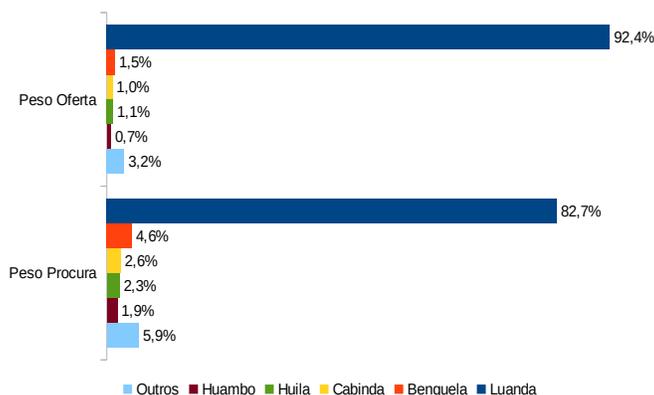
6.8 Análise por Província

6.8.1 Caracterização da procura e oferta

A oferta (candidatos) tem 5% de registos não preenchidos para este campo. A procura tem 36,7% de vagas extensivas a várias províncias. Nestes 2 casos parece-nos mais adequado excluir estes 2 tipos de dados como inválidos e analisar apenas a oferta e procura inequivocamente referente a cada província, pelo que a amostra foi reduzida, na procura, a 200.482 e na oferta a 34.304 observações.

Decidimos ainda somar as províncias da Grande Luanda, incluindo Luanda e Bengo, porque a vaga extraordinária de 2021 foi aberta para o Bengo, mas supondo um trabalho a partir de casa que abrangia a província de Luanda. Entendemos que incluir esta vaga nas outras províncias deturpava a realidade.

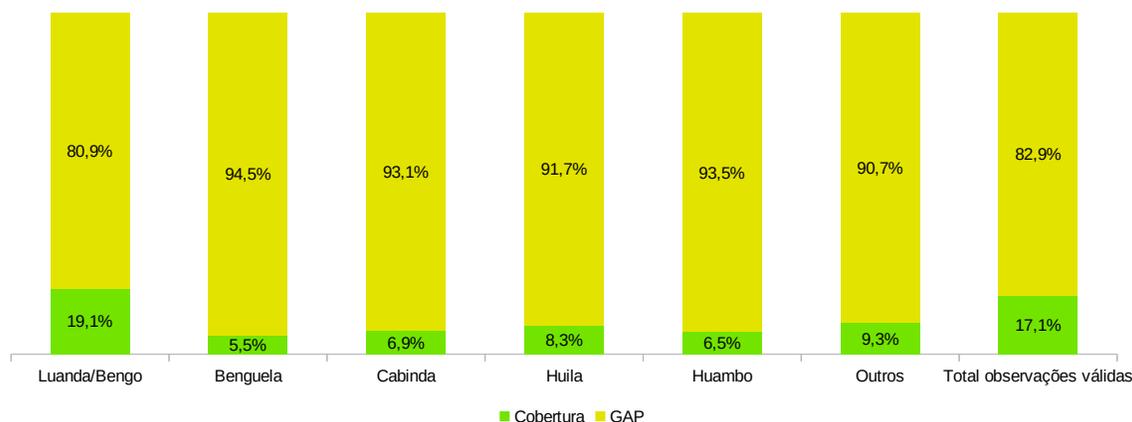
Tabela/Gráfico 31 | Pesos na amostra



O peso de Luanda é de 92% na oferta e 83% na procura. As províncias de Benguela, Cabinda, Huila e Huambo apresentam ainda algum peso, mas a soma das restantes apenas totaliza 3% da oferta e 6% da procura.

6.8.2 Afastamento por província

Tabela/Gráfico 32 | Afastamento entre a procura e oferta na amostra total por província



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

A província de Luanda tem uma cobertura de 19%, sendo, por ordem crescente, 5,5% em Benguela, 6,5% no Huambo, 6,9% em Cabinda e 8,3% na Huila. A soma das restantes províncias tem uma cobertura de 9,3% e a oferta total uma cobertura global de 17%.

Tabela/Gráfico 33 | Afastamento entre a procura e oferta por semestre e por província

Cobertura da procura	20 1S	20 2S	21 1S	21 2S	22 1S	22 2S	23 1S	23 2S	24 1S
Luanda/Bengo	11,8%	20,8%	29,9%	25,4%	42,9%	11,8%	9,7%	16,8%	11,1%
Benguela	1,4%	15,5%	3,4%	2,0%	4,3%	7,7%	10,6%	3,2%	2,2%
Cabinda	1,0%	16,6%	9,1%	3,1%	4,6%	5,8%	4,0%	5,1%	13,2%
Huila	4,5%	39,2%	5,1%	33,0%	0,8%	0,5%	0,7%	0,7%	7,4%
Huambo	8,4%	42,6%	12,2%	3,9%	1,2%	6,3%	3,0%	0,8%	0,9%
Outros	7,5%	22,7%	20,6%	9,7%	9,7%	4,8%	4,2%	9,9%	4,5%
Total observações válidas	10,6%	21,3%	26,6%	22,7%	35,2%	10,6%	8,9%	14,9%	10,1%

A cobertura por província com desdobramento semestral mostra que o valor máximo de cobertura da oferta pela procura é de 42,9%; mas mesmo que ultrapassasse um pouco os 100%, a aceitação de deslocação pelos candidatos atinge 63,3%.

O problema está em encontrar uma vaga para trabalhar seja qual for o período ou a província do país.

6.8.3 Complemento – Distribuição por país

Tabela/Gráfico 34 | Candidatos por nacionalidade



A distribuição dos candidatos por nacionalidade revela uma forte predominância de candidatos angolanos, que representam 97,7% do total geral.

Há uma proporção muito pouco significativa de candidatos de outras nacionalidades, sendo Portugal, Brasil e Moçambique e Cuba os países mais representados, ainda assim com números bastante reduzidos. A percentagem de oferta de trabalho para os restantes países não supera sequer o 0,1% e a sua soma totaliza apenas 0,5%

Isso sugere uma muito pequena presença de estrangeiros procurando oportunidades de emprego em Angola, uma forte barreira linguística e uma barreira adicional para este tipo de site.

7 INQUÉRITOS AO MERCADO LABORAL — JOBARTIS

Responderam aos inquéritos 63 empresas, embora algumas com informação incompleta.

7.1 Política salarial das empresas

7.1.1 Dispersão salarial total

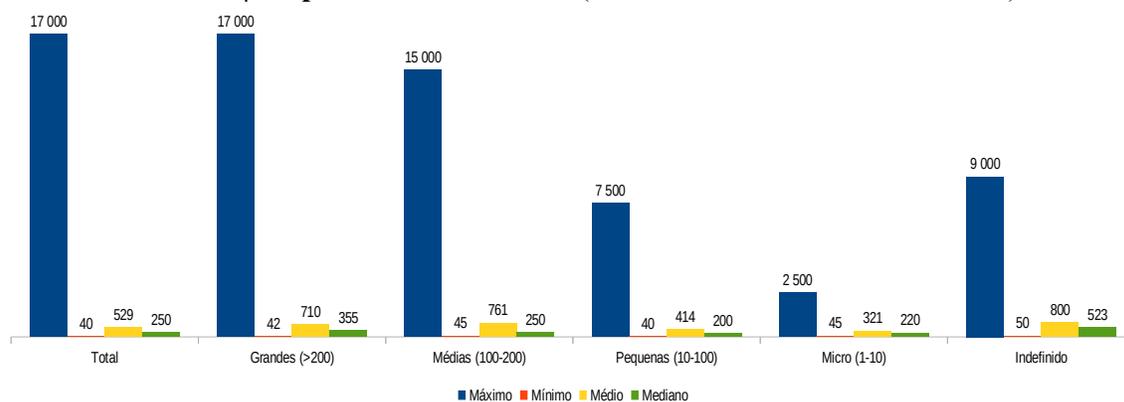
Trata-se aqui de comparar salários de funções muito diversas cujo significado é, portanto, menor do que a comparação por função.

Para a classificação das empresas usou-se apenas o critério da Lei das MPME¹ para o número de trabalhadores uma vez que não existem dados de volume de facturação.

Das 63 empresas respondentes, 4 não apresentaram qualquer dado sobre salários e 2 foram eliminadas da amostra por apresentarem dados de salários inferiores ao salário mínimo nacional e forte incoerência entre os salários e as funções. A amostra foi, portanto, reduzida a 57 empresas.

Destas, 5 empresas não informaram o número de trabalhadores e foram classificadas como indefinidas. Os seus dados foram considerados e são apresentados nos gráficos, mas não são analisados no texto.

Tabela/Gráfico 35 | 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 2,30, com um máximo de 2,52 nas médias empresas e um mínimo de 1,04 nas micro.

O salário mais baixo é de 40 mil Kwanzas, e o mais elevado de 17 milhões. A média dos salários é de 529 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 250 mil Kwanzas.

Nas grandes empresas, o salário máximo é de 17 milhões, nas médias 15 milhões, nas pequenas 7,5 milhões e nas micro de 2,5 milhões. Os salários mais elevados são maiores nas empresas de maior dimensão, com uma variação entre 2,5 e 17 milhões de Kwanzas em que o máximo, nas grandes empresas, é 7 vezes mais elevado do que o menor, nas micro empresas.

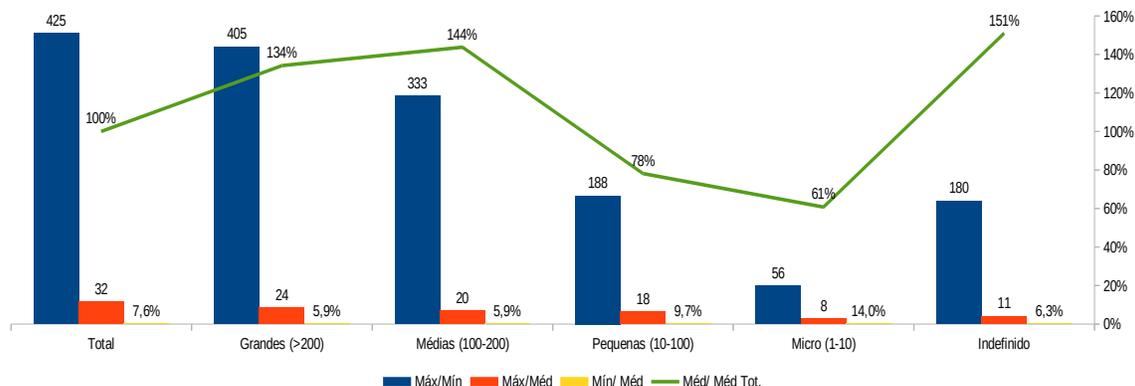
Nas grandes empresas, o salário mínimo é de 42 mil Kwanzas, nas médias 45 mil, nas pequenas 40 mil, nas micro de 45 mil. Os salários menores são semelhantes nos diversos

1 Micro, Pequenas e Médias Empresas

tipos de empresa, variando entre 40 e 45 mil Kwanzas, onde o maior é apenas 12,5% maior do que o menor, nas pequenas empresas.

A média dos salários é maior nas médias empresas, com 761 mil Kwanzas, seguida das grandes, com 710 mil, mas cai acentuadamente para 414 mil nas pequenas e 321 mil nas micro. A média salarial também apresenta alguma relação com o tamanho das empresas, mas as de dimensão média são as que pagam melhor. O maior salário médio, nas médias empresas, é quase 2,5 vezes superior ao menor, nas micro empresas.

Tabela/Gráfico 36 | 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 425 vezes superior ao mínimo, variando por tipo de empresa, entre 405 vezes, nas grandes empresas e 56 vezes nas micro, observando-se uma dispersão menor nas empresas mais pequenas. De qualquer forma a dispersão é enorme e mostra a enorme desigualdade social (mas também educacional) que nos caracteriza.

Os salários mínimos representam entre 6% e 14% da média não ponderada dos salários com o peso a crescer de forma inversa ao tamanho das empresas.

Comparando a média de cada tipo de empresa com a média dos salários de todas as empresas, observa-se que o grupo que melhor paga são as empresas médias, com 144% , seguido das grandes (134%), pequenas (78%) e micro (61%).

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 17 vezes).

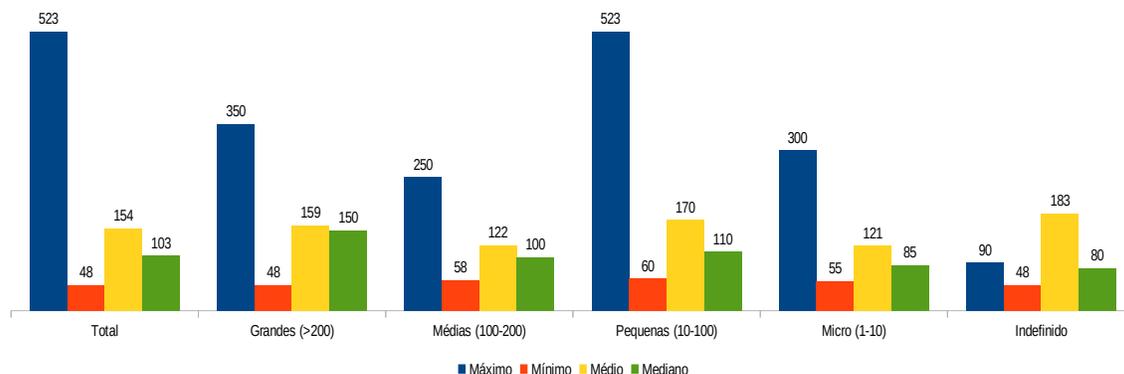
Também aqui se observa um menor leque salarial nas empresas de menor dimensão. Contudo a maior dispersão é também nas médias e não nas grandes.

De qualquer forma, nota-se uma grande variedade de políticas salariais.

7.1.2 Dispersão salarial dos motoristas

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

Tabela/Gráfico 37 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em milhares de Kwanzas)



-O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,70, com um máximo de 0,85 nas pequenas empresas e um mínimo de 0,53 nas grandes e médias.

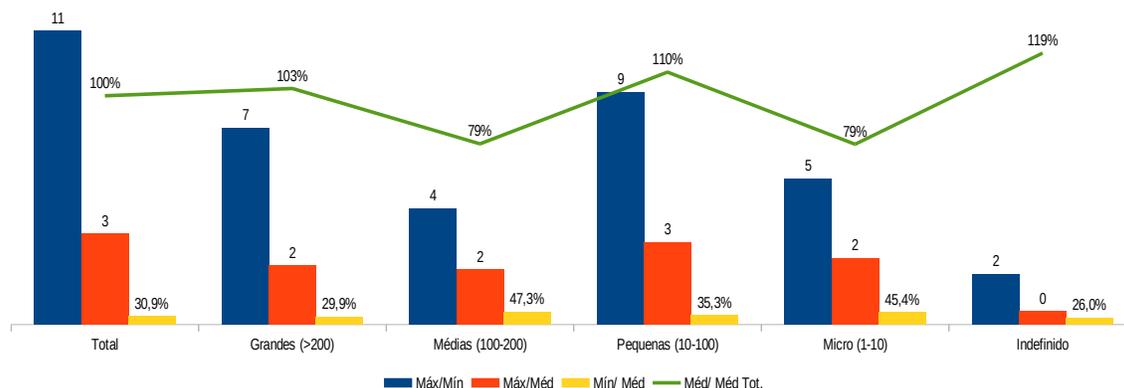
O salário mais baixo é de 48 mil Kwanzas, e o mais elevado, de 523 mil. A média dos salários dos motoristas é de 154 mil Kwanzas, e o valor central de 103 mil.

O salário máximo da função varia entre 250 nas empresas médias, 300 mil nas micro-empresas, 350 nas grandes e 523 mil nas pequenas.

O salário mínimo é de 48 mil Kwanzas, verificado nas grandes empresas, sendo 55 nas micro, 58 nas médias e 60 mil nas pequenas.

A média dos salários dos motoristas é maior nas pequenas empresas (170 mil), seguido de 159 mil nas grandes, 122 nas médias e 121 nas pequenas.

Tabela/Gráfico 38 | Dispersão salarial dos motoristas (valores em número de vezes e percentagem)



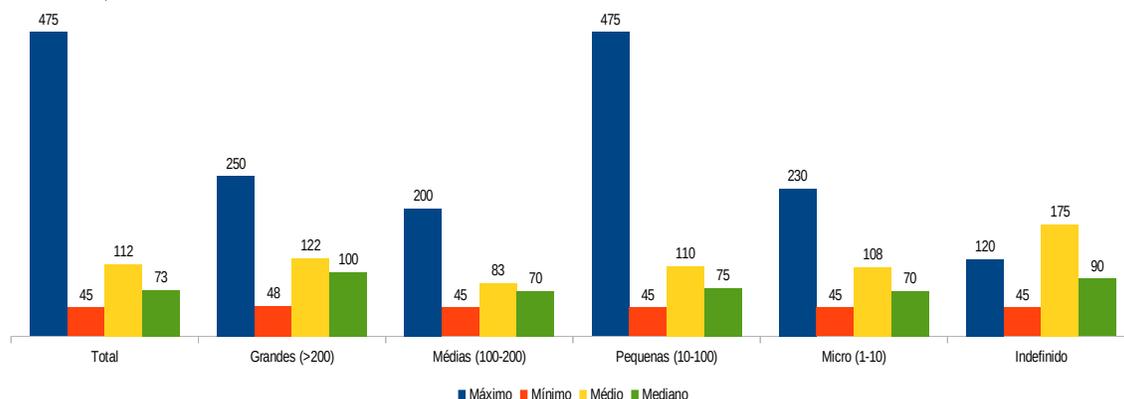
Em termos gerais, o salário máximo é 11 vezes superior ao mínimo e 3 vezes maior do que a média. Por tipo de empresas as pequenas empresas apresentam a maior dispersão com o salário máximo a ser 9 vezes superior ao mínimo e 3 vezes superior à média, seguem-se as grandes com 7 e 2 vezes, respectivamente as micro com 5 e 2 vezes e as médias com 4 e 2 vezes.

Os salários mínimos representam entre 30% e 47% da média não ponderada dos salários. O grupo de empresas que melhor paga são as pequenas (110%) seguidas das grandes (103%), pagando as médias e micro abaixo da média geral.

7.1.3 Dispersão salarial do pessoal de limpeza

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

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



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,87, com um máximo de 0,95 nas pequenas empresas e um mínimo de 0,58 nas grandes empresas.

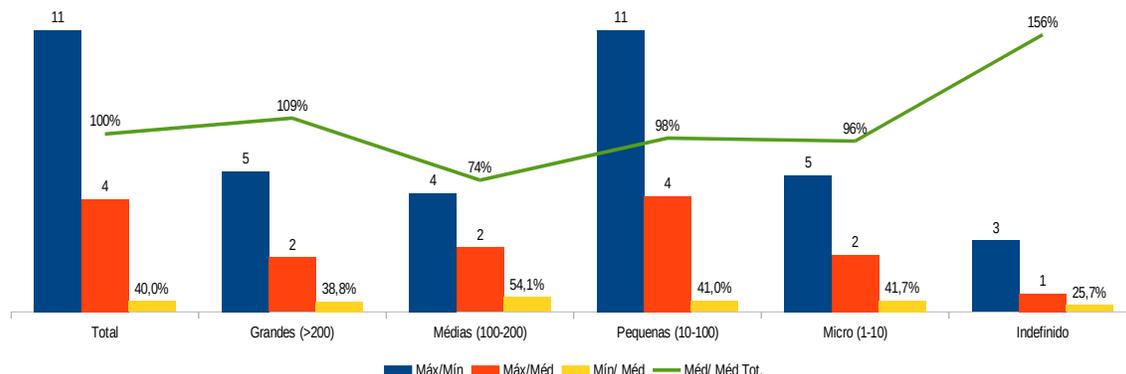
O salário mais baixo é novamente de 45 mil Kwanzas, e o mais elevado de 475 mil. A média dos salários do pessoal de limpeza é de 112 mil Kwanzas, e o valor central (mediana), de 73 mil Kwanzas

O salário máximo da função varia entre 200 mil Kwanzas nas médias empresas, 230 nas micro e 250 mil Kwanzas nas grandes empresas, valores relativamente próximos que destoam do valor máximo nas pequenas empresas (475 mil).

O salário mínimo é de 48 mil Kwanzas nas grandes empresas e de 45 mil nas restantes.

A média dos salários do pessoal de limpeza é maior nas grandes empresas (122 mil), seguido das pequenas, com 110 mil, de 108 mil nas micro e 83 nas médias.

Tabela/Gráfico 40 | 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.

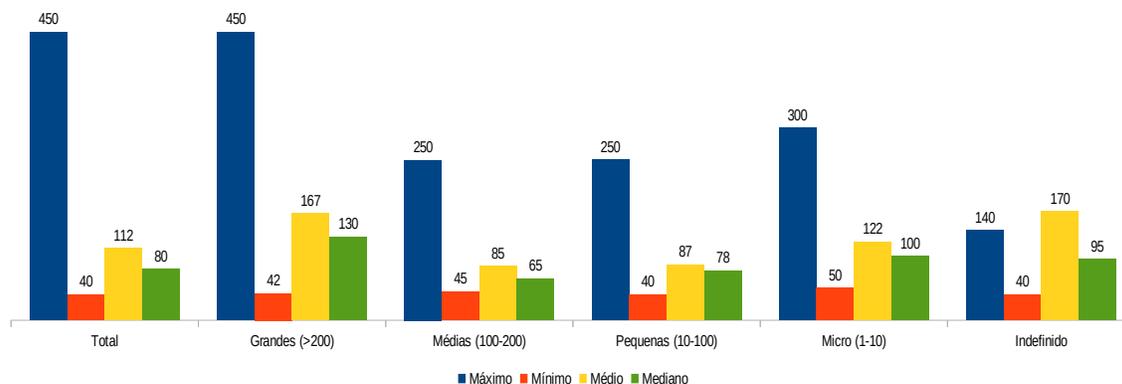
Os salários mínimos representam entre 31% e 53% da média não ponderada dos salários.

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%).

7.1.4 Dispersão salarial do pessoal de segurança

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

Tabela/Gráfico 41 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão aumenta para 0,83, com um máximo de 0,82 nas médias e 0,62 nas pequenas.

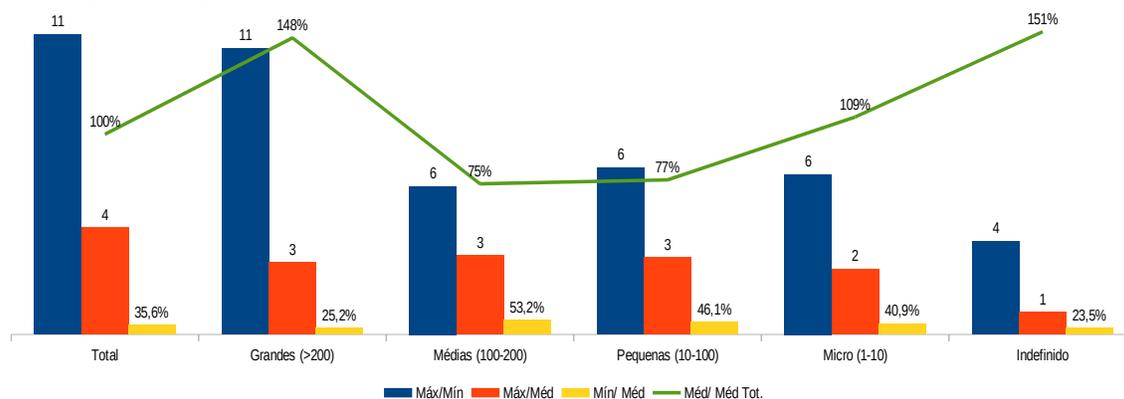
O salário máximo da função varia entre 250 mil Kwanzas nas pequenas e médias empresas, 300 mil nas micro e 450 mil nas grandes.

O salário mais baixo é novamente de 40 mil Kwanzas, nas pequenas empresas, 42 mil nas grandes, 45 mil nas médias e 50 mil nas micro.

A média dos salários do pessoal de limpeza é de 112 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 80 mil Kwanzas.

A média dos salários do pessoal de segurança é maior nas grandes empresas (167 mil Kwanzas), seguido das micro (122 mil), pequenas (87 mil) e médias (85 mil)..

Tabela/Gráfico 42 | Dispersão salarial do pessoal de segurança (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 11 vezes superior ao mínimo e 4 vezes maior do que a média, com 8 e 3 vezes nas grandes empresas, 6 e 3 vezes nas médias e pequenas e 6 e 2 vezes nas micro, respectivamente face ao mínimo e à média.

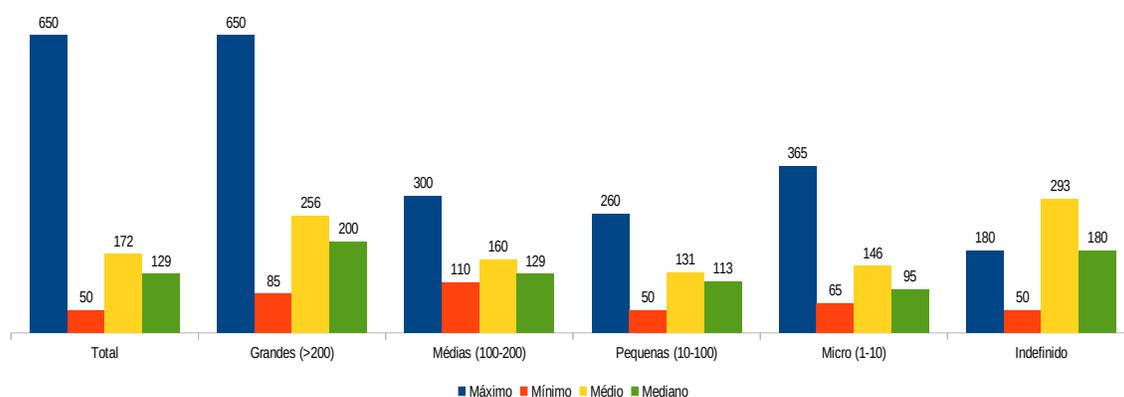
Os salários mínimos representam entre 25% e 53% da média não ponderada dos salários.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos trabalhadores de segurança é o das grandes (148%), seguido das micro (109%), situando-se as pequenas (77%) e médias (75%) abaixo do salário médio geral.

7.1.5 Dispersão salarial do pessoal técnico júnior

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

Tabela/Gráfico 43 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,78, com um máximo de 0,77 nas micro-empresas e um mínimo de 0,57 nas pequenas.

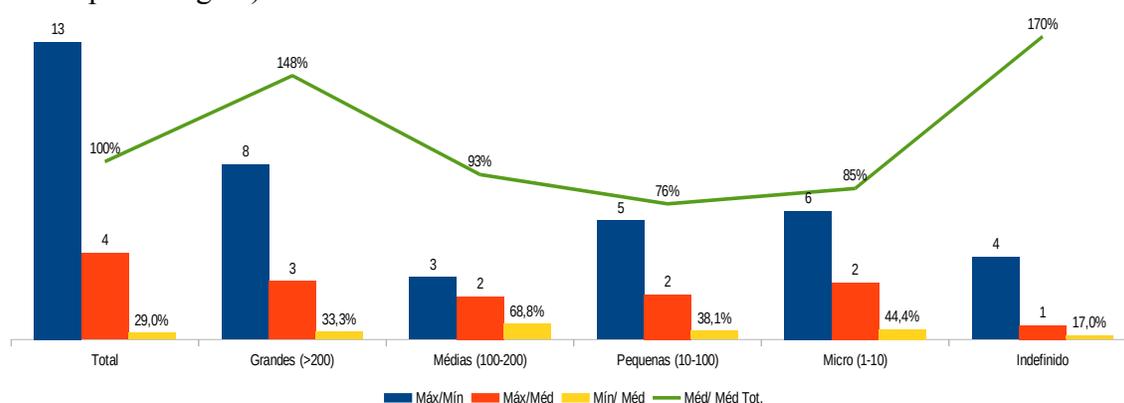
O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, e o mais elevado de 650 mil Kwanzas. A média dos salários do técnico júnior é de 172 mil Kwanzas, e o valor central (mediana) é de 129 mil Kwanzas.

O salário máximo varia entre 650 mil Kwanzas nas grandes empresas, muito acima dos 365 mil nas micro, 300 mil nas médias e 250 nas pequenas.

O salário mínimo varia entre 110 mil nas empresas médias, 85 mil nas grandes, 65 nas micro e 50 mil nas pequenas.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é varia entre 256 mil nas grandes empresas, 160 mil nas médias, 146 mil nas micro e 131 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 44 | Dispersão salarial do pessoal técnico júnior (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 13 vezes superior ao mínimo e 4 vezes maior do que a média, com 8 vezes e 3 vezes nas grandes empresas, 6 vezes e 2 vezes nas micro, 5 vezes e 2 vezes pequenas e 3 e 2 vezes nas médias relativamente ao salário mínimo e à média dos salários, respectivamente.

As maiores dispersões ocorrem nas grandes e micro empresas.

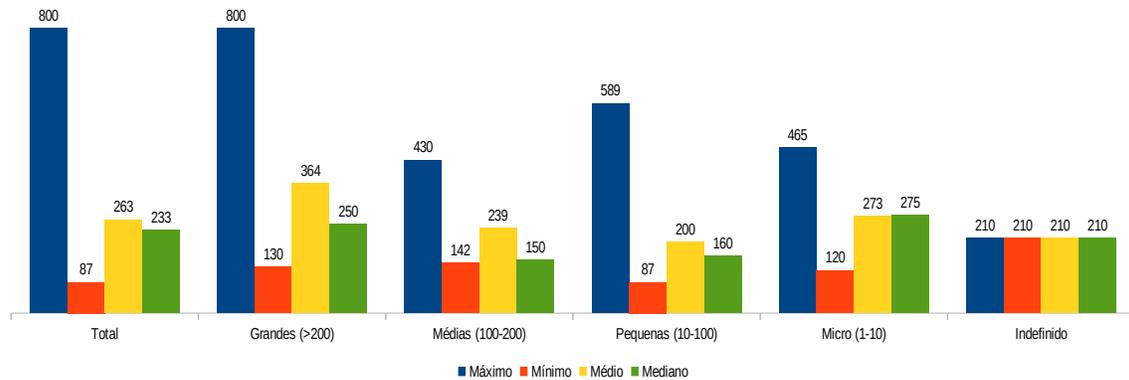
O salário mínimo representa 29% da média não ponderada dos salários, variando entre 69% nas empresas médias e 33% nas grandes.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos júnior são as grandes (148%), seguidas das médias (93%), micro (85%) e pequenas (76%).

7.1.6 Dispersão salarial do pessoal técnico sénior

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

Tabela/Gráfico 45 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em milhares de Kwanzas)



O salário máximo varia entre 650 para o técnico júnior e 800 para o sénior, enquanto o mínimo varia entre 50 e 87 mil. Isto significa que poderá haver alguma dúvida na classificação tendo em conta a formação e a experiência: uns poderão considerar sénior um técnico que tem melhor formação, mas pagar-lhe menos devido à experiência, outros definirão um sénior mais pela capacidade de resolver os problemas e não tanto pela formação.

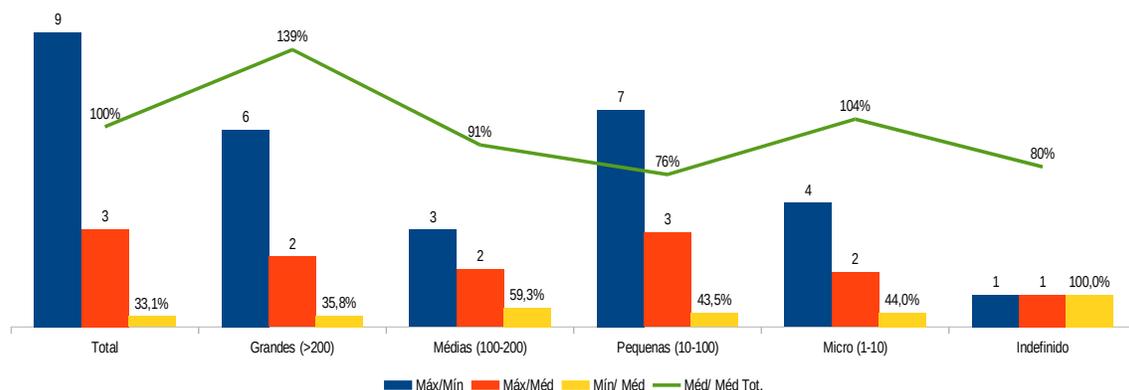
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,72 com máximo de 0,67 nas pequenas empresas e um mínimo de 0,59 nas grandes.

O salário máximo da função é de 800 mil, variando entre os 800 mil nas grandes empresas, 465 nas micro, 800 nas grandes empresas, 589 nas pequenas, 465 nas micro e 430 nas médias.

O salário mínimo da função é de 87 mil, variando entre os 142 mil nas empresas médias, 130 mil nas grandes, 120 mil nas micro e 87 mil nas pequenas.

A média dos salários do pessoal técnico júnior varia entre 364 mil nas grandes, 273 nas micro, 239 nas médias e 200 nas pequenas

Tabela/Gráfico 46 | Dispersão salarial do pessoal técnico sénior (valores em número de vezes e percentagem)



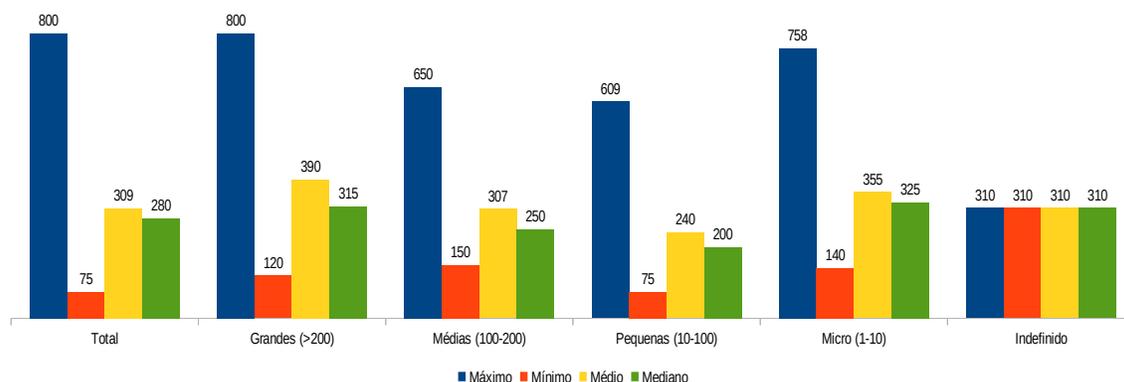
Em termos gerais, o salário máximo é 9 vezes superior ao mínimo e 3 vezes maior do que a média, com 7 e 3 vezes nas pequenas, 6 e 2 nas grandes, 4 e 2 nas micro e 3 e 2 nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos sénior são as grandes (139% relativamente à média), seguido das micro (104%), médias (91%) e pequenas (76%).

7.1.7 Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador

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

Tabela/Gráfico 47 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em milhares de Kwanzas)



A dificuldade de classificação mantém-se nos técnicos coordenadores.

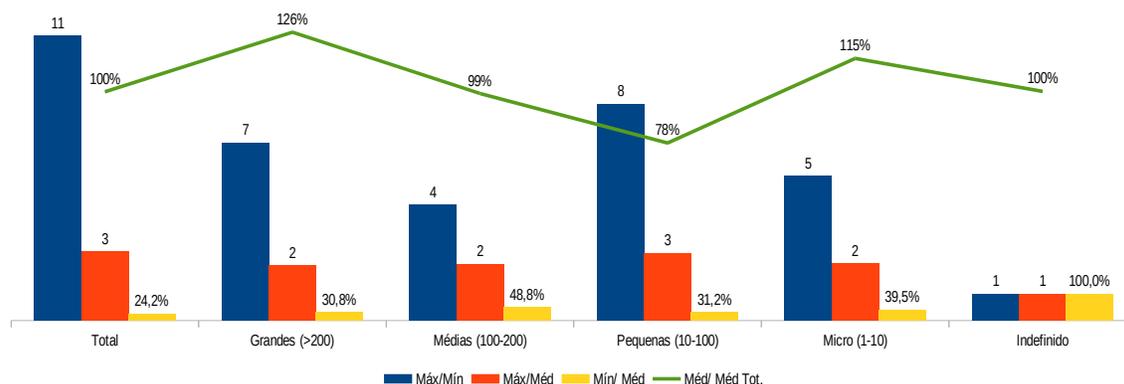
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,69, com um máximo nas micro-empresas e um mínimo de 0,57 nas grandes.

O salário máximo da função é de 800 mil Kwanzas nas micro-empresas, 758 mil nas micro, 650 nas médias, e 609 mil nas pequenas.

O salário mais baixo é de 75 mil Kwanzas variando entre 150 mil Kwanzas nas médias empresas, 140 mil nas micro, 120 mil nas grandes e 75 mil nas pequenas.

A média dos salários do pessoal técnico júnior é maior nas grandes (390 mil), seguido das micro com 355 mil, de 307 mil nas médias e 240 mil nas pequenas.

Tabela/Gráfico 48 | Dispersão salarial do pessoal técnico coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 11 vezes superior ao mínimo e 3 vezes superior ao médio, com 8 e 3 vezes nas pequenas empresas, 7 e 2 vezes nas grandes, 5 e 2 vezes nas micro e 4 e 2 vezes nas médias.

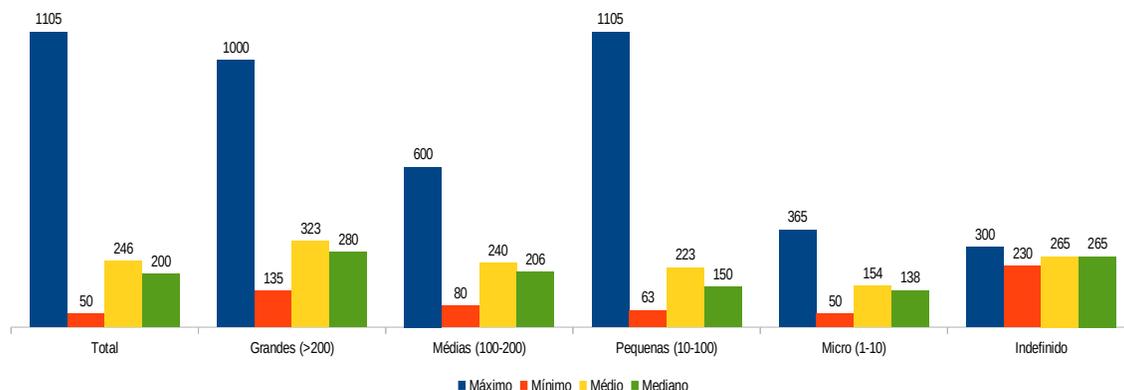
Os salários mínimos representam 24% da média dos salários na função, variando entre 30% nas grandes empresas e 48% nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos técnicos coordenadores são as grandes (126%), seguidas das micro (115%), médias (99%) e pequenas (78%).

7.1.8 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior

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

Tabela/Gráfico 49 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em milhares de Kwanzas)



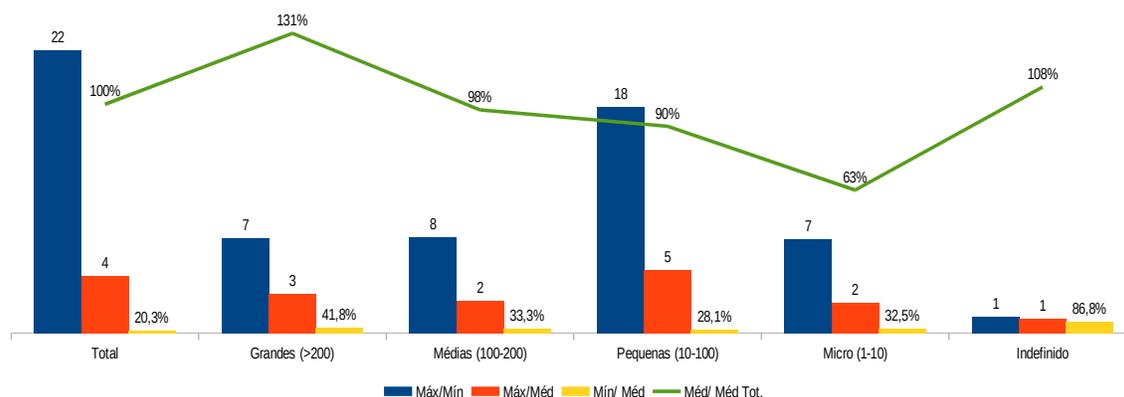
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,93 (bastante alto), com um máximo de 0,99 nas pequenas empresas e um mínimo de 0,68 nas micro.

O salário mais elevado da função é de 1 milhão 105 mil Kwanzas nas pequenas empresas, 1 milhão nas grandes, 600 mil nas médias e 365 mil nas micro. Há claramente incompreensão do conceito de junioridade nas respostas.

O salário mais baixo é de 50 mil Kwanzas, sendo de 135 mil nas grandes empresas, 80 nas médias, 63 nas pequenas e 50 nas micro. Os salários mais baixos da função decrescem com o tamanho das empresas.

A média dos salários do pessoal administrativo e de serviços júnior varia também com o tamanho das empresas sendo de 323 mil Kwanzas nas grandes, 240 mil nas médias, 223 nas pequenas e 154 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 50 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços júnior
(valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 22 vezes superior ao mínimo 4 vezes maior do que a média, com 18 e 5 vezes nas pequenas empresas, 8 e 2 vezes nas médias, 7 e 3 nas grandes e 7 e 2 nas micro.

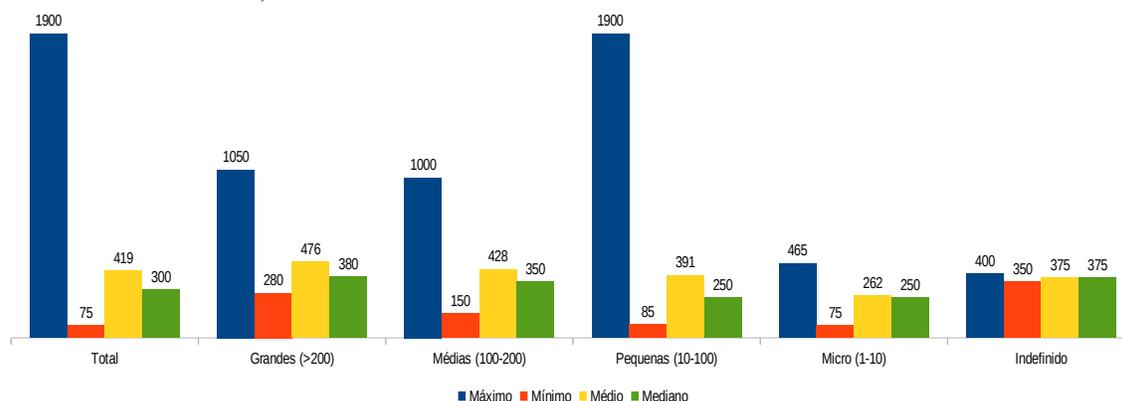
O salário mínimo no conjunto das empresas representa 20% da média, variando entre 28% nas pequenas empresas e 41% nas grandes.

Os salários médios decrescem relativamente à média geral com o tamanho das empresas, variando entre 131% nas grandes empresas, 98% nas médias, 90% nas pequenas e 63% nas micro.

7.1.9 Dispersão salarial administrativo e de serviços sénior

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

Tabela/Gráfico 51 | Dispersão salarial do administrativo de serviços sénior (valores em milhares de Kwanzas)



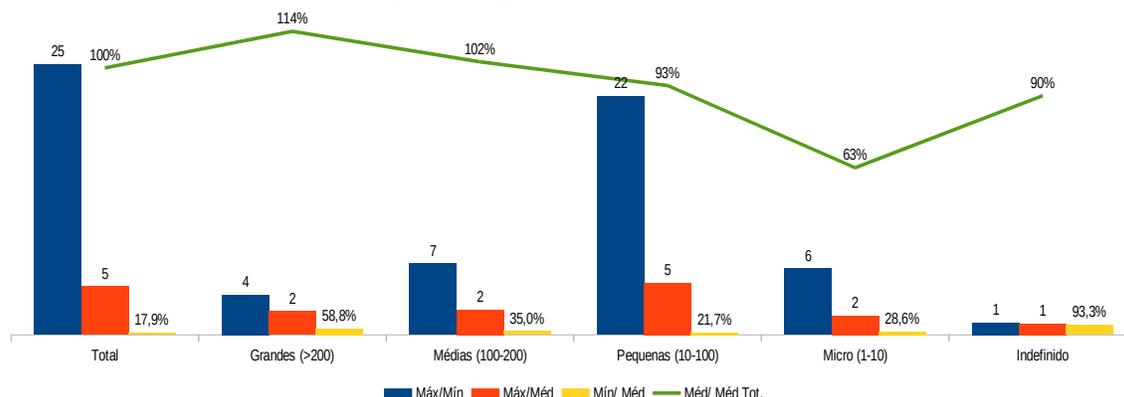
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 1,53, com 0,36 nas grandes empresas e 1,88 nas micro.

O salário mais elevado da função é de 1 milhões e 900 mil Kwanzas nas pequenas empresas, 1 milhão e 50 mil Kwanzas nas grandes, 1 milhão nas médias e 465 mil Kwanzas nas micro, com os valores a decrescer com o tamanho das empresas com excepção do máximo nas pequenas.

O salário mais baixo é de 75 mil Kwanzas, variando com o tamanho das empresas, sendo de 280 mil Kwanzas nas grandes, 150 mil nas médias, 85 mil nas pequenas e 75 mil nas micro.

A média dos salários do pessoal administrativo e de serviços sénior é de 419 mil Kwanzas decrescendo também com o tamanho das empresas, sendo de 476 mil Kwanzas nas grandes empresas, 428 mil nas médias, 391 nas pequenas e 262 nas micro.

Tabela/Gráfico 52 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços sénior
(valores em número de vezes e percentagem)



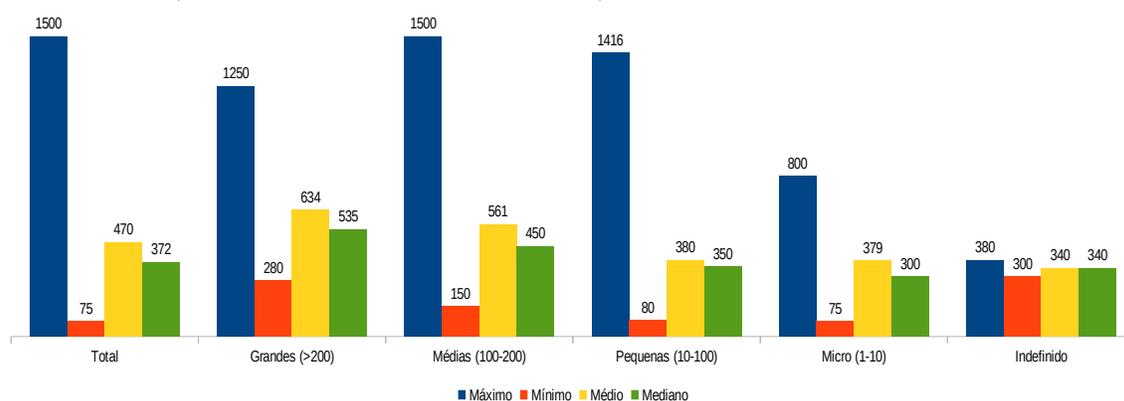
Em termos gerais, o salário máximo é 25 vezes superior ao mínimo e 5 vezes superior à média, com 22 e 5 vezes nas pequenas, 7 e 2 vezes nas médias, 6 e 2 vezes nas micro e 4 e 2 vezes nas grandes.

O salário mínimo representa 18% do salário médio de todas as empresas, variando entre 22% nas pequenas empresas e 59% nas grandes.

7.1.10 Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador

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

Tabela/Gráfico 53 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador
(valores em milhares de Kwanzas)



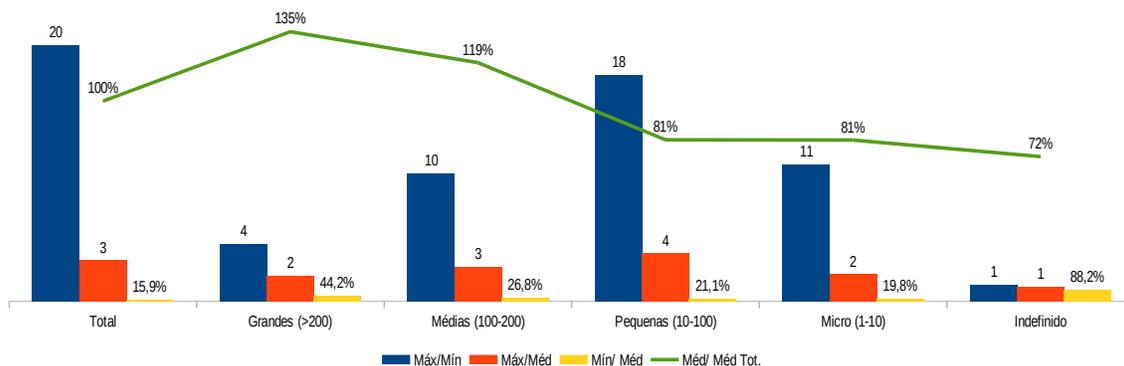
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,8 com um máximo de 0,85% nas médias empresas e um mínimo de 0,58% nas grandes.

O salário mais elevado da função é de 1 milhão e quinhentos mil Kwanzas nas empresas médias, sendo de 1 milhões e 416 mil nas pequenas, 1 milhão 250 mil nas grandes e 800 mil nas micro.

O salário mais baixo é de 75 mil Kwanzas, variando com o tamanho das empresas, sendo de 280 mil nas grandes, 150 mil nas médias, 80 mil nas pequenas e 75 mil nas micro.

A média dos salários dos coordenadores administrativos e de serviços também acompanha o tamanho das empresas com 634 mil nas grandes, 561 mil nas médias, 380 mil nas pequenas, sendo praticamente igual nas micro (379 mil).

Tabela/Gráfico 54 | Dispersão salarial do pessoal administrativo e de serviços coordenador (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 20 vezes superior ao mínimo da função, sendo 18 vezes maior do que o mínimo e 4 vezes maior do que a média dos salários nas pequenas empresas, 11 e 2 vezes nas micro, 10 e 3 vezes nas médias e 4 e 2 vezes nas grandes.

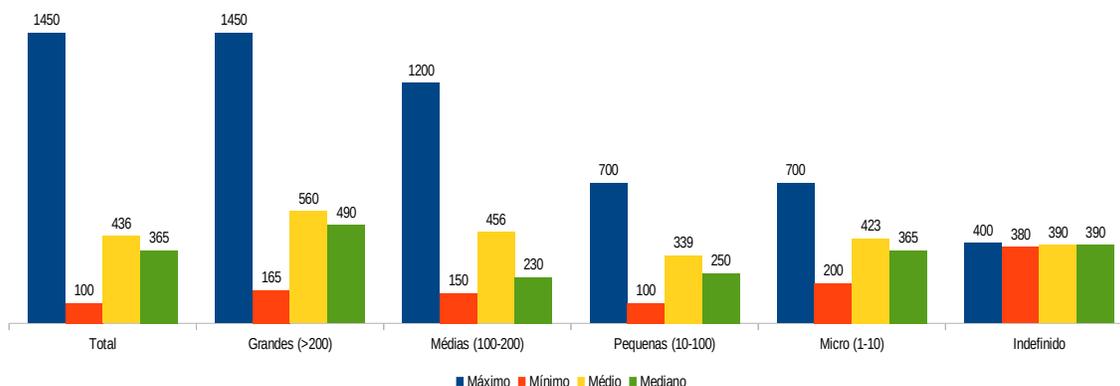
Os salários mínimos representam 16% da média dos salários, variando entre um mínimo de 20% nas micro e um máximo de 44% nas grandes.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos coordenadores administrativo e de serviços são as grandes empresas (135% da média), seguido das médias (119%), pequenas (81%) e micro (81%).

7.1.11 Dispersão salarial dos engenheiros juniores

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

Tabela/Gráfico 55 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em milhares de Kwanzas)



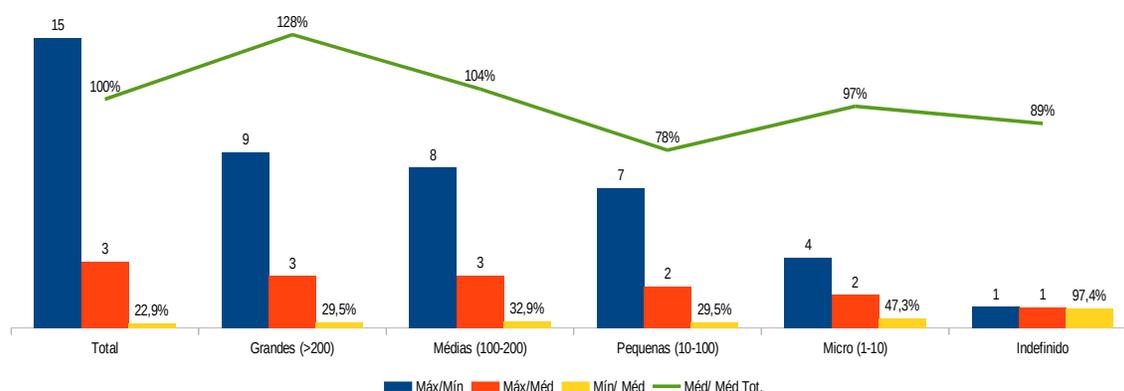
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é de 0,75, com um máximo de 0,83 nas médias empresas e um mínimo de 0,60 nas micro.

O salário mais elevado da função é de 1 milhão e 450 mil Kwanzas nas grandes empresas, decrescendo com o tamanho das empresas para 1 milhão e duzentos mil nas médias, e para 700 mil nas pequenas e micro.

O salário mais baixo é de 100 mil Kwanzas. A variação aqui segue o tamanho até às pequenas empresas com 165 nas grandes, 150 mil nas médias e 100 mil pequenas, mas as micro aproximam-se das grandes com 200 mil.

A média dos salários dos engenheiros juniores segue um padrão semelhante, variando entre 560 mil nas grandes empresas, 456 nas médias e 339 nas pequenas, mas com as micro a situarem-se pouco abaixo das médias com 423 mil.

Tabela/Gráfico 56 | Dispersão salarial dos engenheiros juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 15 vezes superior ao mínimo, com 9 vezes maior do que o mínimo e 3 vezes maior do que a média nas grandes empresas, 8 e 3 vezes nas médias, 7 e 2 vezes nas pequenas e 4 e 2 vezes nas micro, com a dispersão a decrescer com o tamanho.

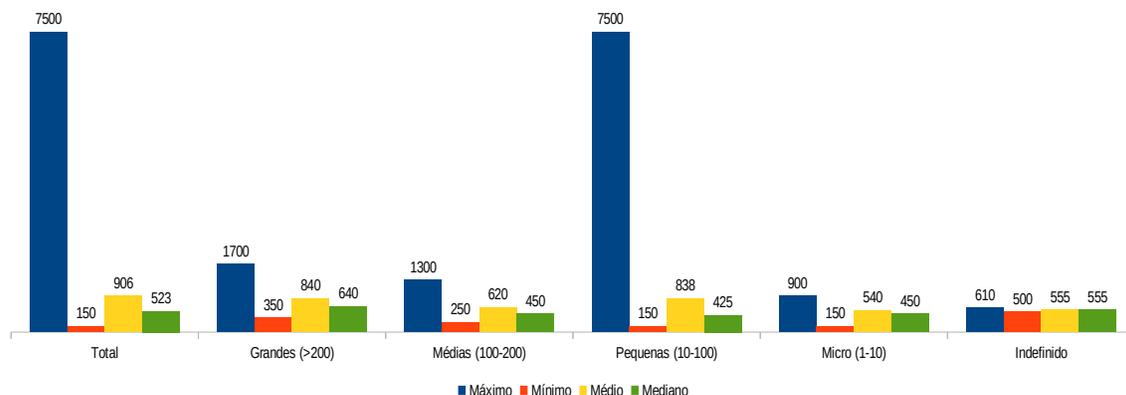
Os salários mínimos representam entre 23% da média não ponderada dos salários, com um mínimo de 29,5 nas grandes e pequenas empresas e um máximo de 47% nas micro.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros juniores é o das grandes (128% das média), seguido das médias (104%), micro (97%) e pequenas (78%).

7.1.12 Dispersão salarial dos engenheiros seniores

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

Tabela/Gráfico 57 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em milhares de Kwanzas)



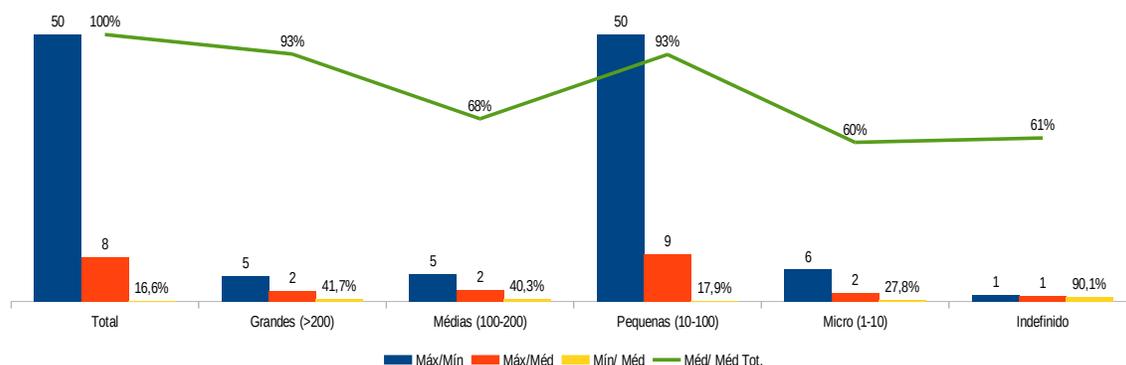
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (1,44), com um máximo de 1,69 nas pequenas empresas e um mínimo de 0,61 nas grandes.

O salário mais elevado da função é de 7 milhões e 500 mil Kwanzas nas pequenas empresas, descendo para 1 milhão e 700 mil nas grandes, 1 milhão e 300 mil nas médias e 900 nas micro, decrescendo com o tamanho das empresas excepto para o máximo numa dada empresa média. Este valor repete-se relativamente ao final de 2023 pelo que dificilmente se poderá tratar de um erro.

O salário mais baixo é de 150 mil Kwanzas, decrescendo com o tamanho das empresas, sendo de 350 mil nas grandes empresas, 250 nas médias e 150 nas pequenas e nas micro.

A média dos salários dos engenheiros sénior é de 906 mil Kwanzas e também decresce com o tamanho com excepção das pequenas, estas devido ao máximo de 7 milhões e 500 mil. Nas grandes empresas é de 840 mil, nas médias 620 e nas micro 540; mas nas pequenas é de 838 mil.

Tabela/Gráfico 58 | Dispersão salarial dos engenheiros seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 50 vezes superior ao mínimo e 8 vezes superior ao médio, com 50 e 8 vezes nas pequenas empresas, 6 e 2 vezes nas micro, e 5 e 2 vezes nas grandes e médias.

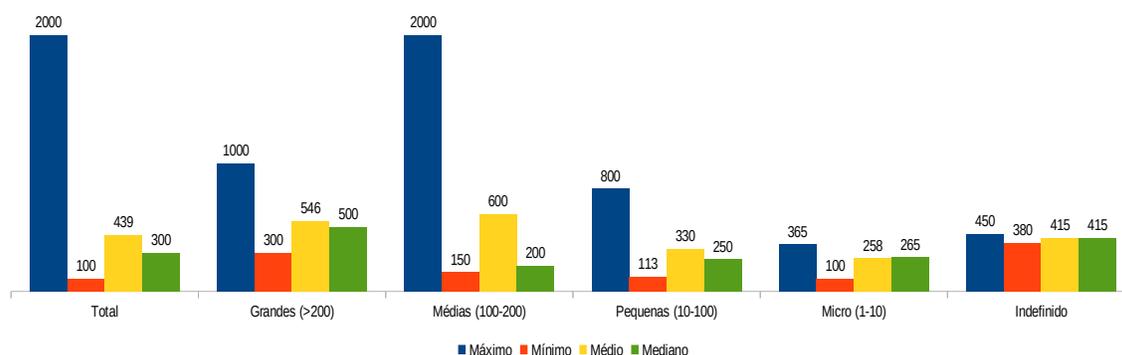
Os salários mínimos representam entre 17% da média dos salários, com um máximo nas grandes de 42% e um mínimo nas pequenas de 18%.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos engenheiros seniores são as pequenas e grandes com 93%, seguido das médias com 68% e das micro com 60%. O máximo muito elevado relativamente aos outros valores da função distorce todas estas relações de tal forma que o valor médio global é superior ao valor médio de todos os tipos de empresa.

7.1.13 Dispersão salarial dos advogados juniores

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

Tabela/Gráfico 59 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é elevado (0,89), com um máximo de 1,03 nas médias empresas e um mínimo de 0,60 nas grandes.

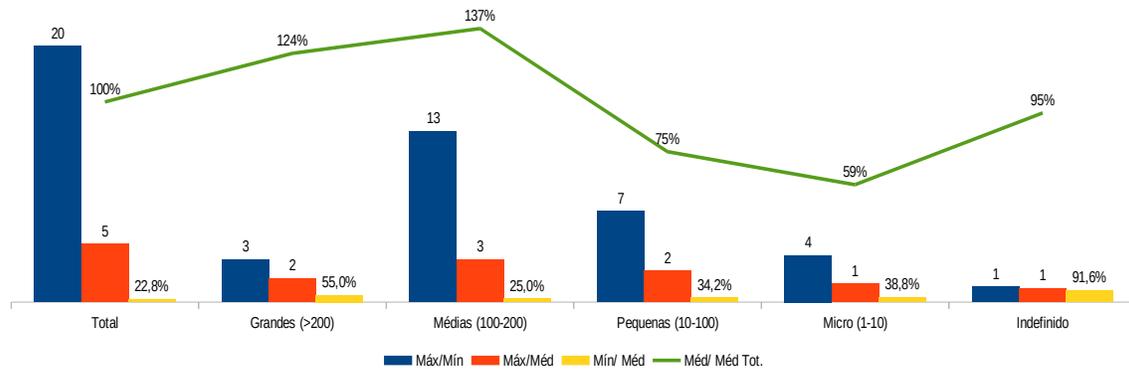
O salário máximo da função é de 2 milhões de Kwanzas nas médias empresas, sendo de 1 milhão nas grandes, 800 nas pequenas e 365 mil nas micro. Os máximos dos salários dos advogados júnior são mais elevados do que os dos engenheiros júnior.

O salário mais baixo é de 100 mil Kwanzas, sendo decrescente com o tamanho das empresas com 300 mil nas grandes empresas, 150 nas médias, 113 nas pequenas e 100 nas micro. Aqui já há maior aproximação com os salários dos Eng. júnior.

A média dos salários é de 439 mil Kwanzas, sendo maior (600 mil Kwanzas) nas médias empresas (por causa do máximo) e decrescente com o tamanho das empresas nas restantes, com 546 mil Kwanzas nas grandes, 330 mil nas pequenas e 258 nas micro.

A média dos salários dos engenheiros juniores é de 436 mil (apenas -3 mil Kwanzas abaixo da dos advogados), sendo bastante menor nas médias (456 contra 600 mil), mas maior nas micro (423 contra 313 mil) e muito idêntica nas grandes e médias.

Tabela/Gráfico 60 | Dispersão salarial dos advogados juniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 20 vezes superior ao mínimo e 5 vezes superior à média, com 13 e 3 vezes nas médias, 7 e 2 vezes nas pequenas, 4 e 1 vezes nas micro e 3 e 2 vezes grandes.

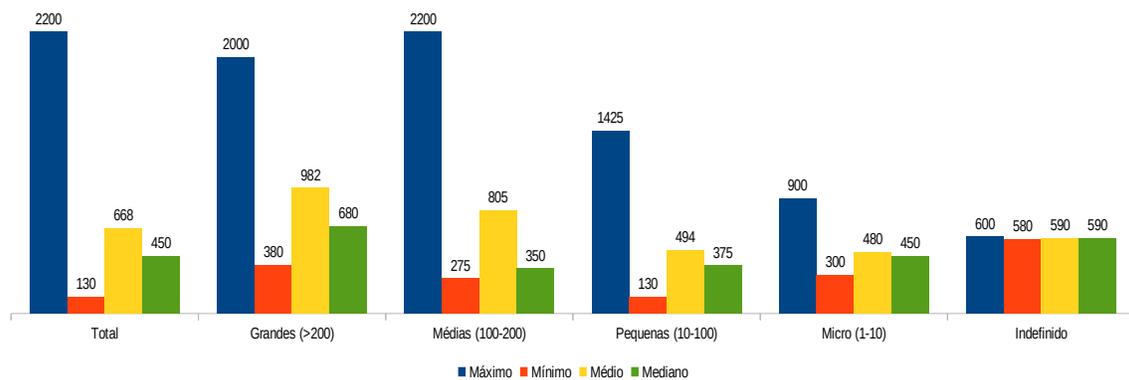
O salário mínimo da função representa 23% da média dos salários, com um máximo de 55% nas grandes empresas e um mínimo de 25% nas médias.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados juniores é o das médias (137%), seguido das grandes (124%), pequenas (75%) e micro (59%).

7.1.14 Dispersão salarial dos advogados seniores

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

Tabela/Gráfico 61 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em milhares de Kwanzas)



O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é 0,82, bastante elevado, com um máximo de 0,86 nas médias empresas e um mínimo de 0,63 nas micro.

O salário mais elevado da função é de 2 milhões e duzentos mil Kwanzas nas médias empresas, seguido de 2 milhões nas grandes, 1 milhão e 425 mil nas pequenas e 900 mil nas micro.

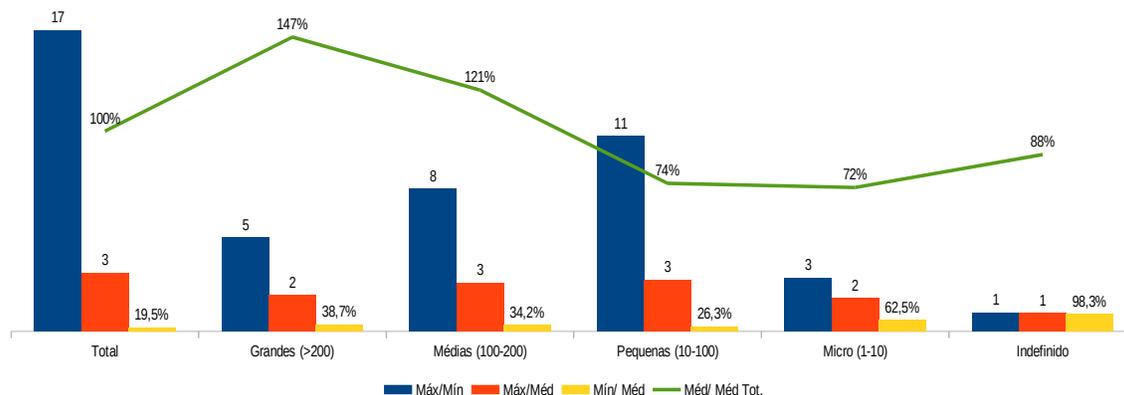
Ao contrário do que acontece nos juniores, os salários mais elevados dos advogados seniores são superiores aos dos advogados seniores.

O salário mais baixo é de 130 mil Kwanzas decrescendo entre as grandes e as pequenas empresas, sendo de 380 mil Kwanzas nas grandes empresas, 275 mil nas médias e 130 mil nas pequenas. Porém, nas micro, aproxima-se das grandes com 300 mil Kwanzas.

Os salários mais baixos são semelhantes entre engenheiros e advogados sénior.

A média dos salários dos advogados sénior é de 668 mil Kwanzas (contra 906 mil nos engenheiros) e decresce com o tamanho das empresas, sendo de 982 mil nas grandes (superior ao dos engenheiros com 840 mil), 805 mil nas médias (contra 620 mil dos engenheiros), 494 nas pequenas (contra 838 nos engenheiros) e 480 mil nas micro (contra 540 mil nos engenheiros). Não parece haver um padrão definido devido ao valor excepcional do registo de 7,5 milhões numa das empresas. Sem esse registo a média geral seria de 603 mil nos engenheiros com 446 mil nas pequenas empresas, ou seja, engenheiros e advogados teriam uma remuneração muito próxima sem um padrão de diferenciação definido.

Tabela/Gráfico 62 | Dispersão salarial dos advogados seniores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 17 vezes superior ao mínimo e 3 vezes superior ao médio, com 11 e 3 vezes nas pequenas, 8 e 3 vezes nas médias, 5 e 2 vezes nas grandes e 3 e 2 vezes nas micro.

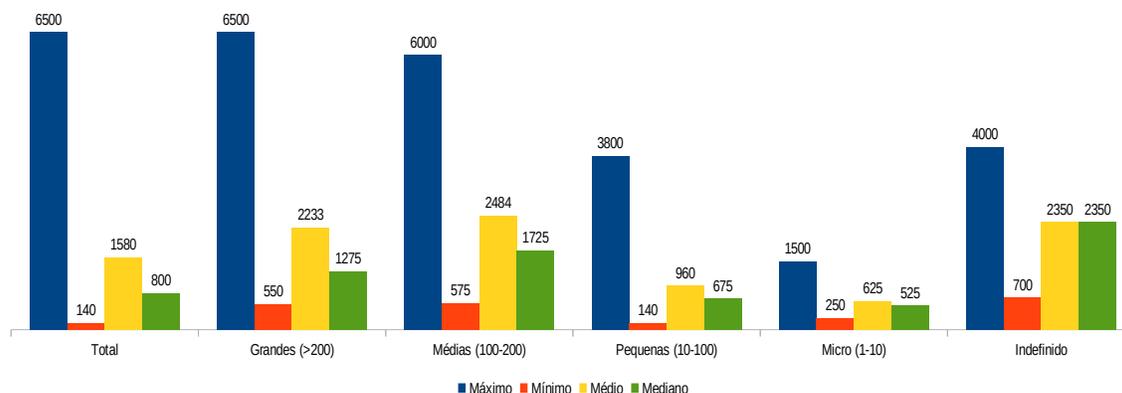
O salário menor representa 20% da média dos salários com um máximo de 63% nas micro-empresas e um mínimo de 26% nas pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos advogados seniores é o das grandes (147% da média), seguido das médias (121%), pequenas (74%) e micro (72%), sendo decrescente com o tamanho das empresas.

7.1.15 Dispersão salarial dos directores

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

Tabela/Gráfico 63 | Dispersão salarial dos directores (valores em milhares de Kwanzas)



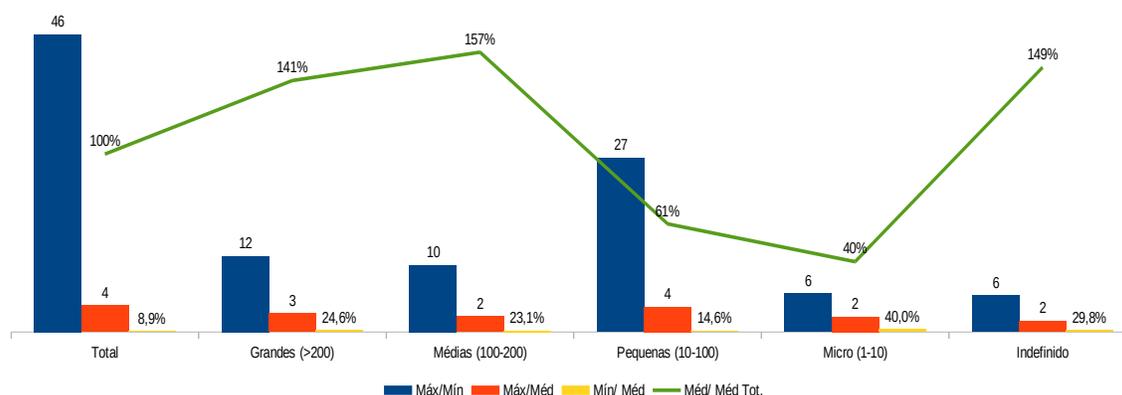
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (1,05) com um máximo por tipo de empresa de 0,93 nas grandes empresas e um mínimo de 0,74 nas micro.

O salário mais elevado da função é de 6 milhões e 500 mil Kwanzas nas grandes empresas, 6 milhões nas médias, 3 milhões e 800 mil nas pequenas e 1 milhão e quinhentos mil nas micro, decrescendo com o tamanho das empresas.

O salário mais baixo é de 140 mil Kwanzas, sendo de 575 mil nas médias, 550 mil nas grandes, 250 mil nas micro e 140 mil nas pequenas. Aqui não temos um padrão de decrescimento dos salários com o tamanho das empresas.

A média dos salários é de 1 milhão 580 mil Kwanzas, sendo de 2 milhões 484 mil nas médias, 2 milhões 233 mil nas grandes, 960 mil nas pequenas e 625 mil nas micro.

Tabela/Gráfico 64 | Dispersão salarial dos directores (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 46 vezes superior ao mínimo e 4 vezes superior à média, com 27 e 4 vezes nas pequenas empresas, 12 e 3 vezes nas grandes, 10 e 2 vezes nas médias e 6 e 2 vezes nas micro.

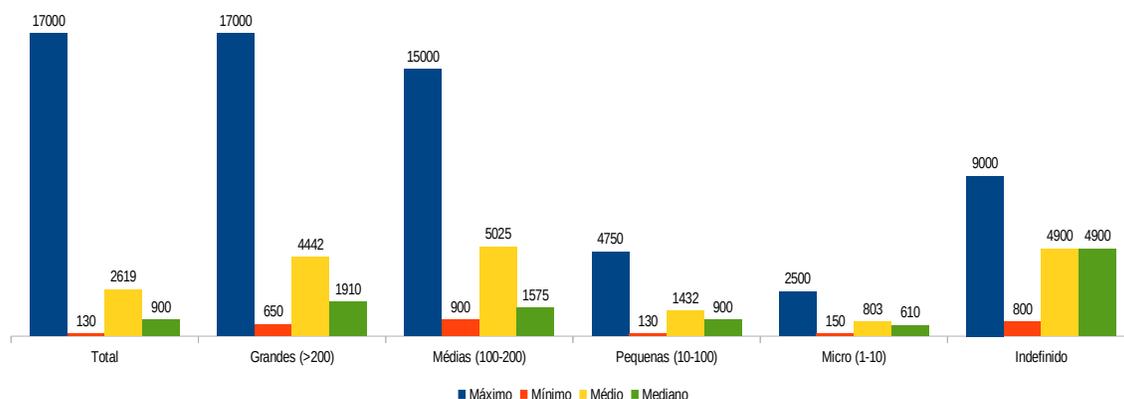
O salário menor representa entre 9% da média, com um máximo de 40% nas micro-empresas e um mínimo de 14% nas pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores é o das médias (157%), seguido das grandes (141%), pequenas (61%) e micro (40%).

7.1.16 Dispersão salarial dos directores-gerais

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

Tabela/Gráfico 65 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em milhares de Kwanzas)



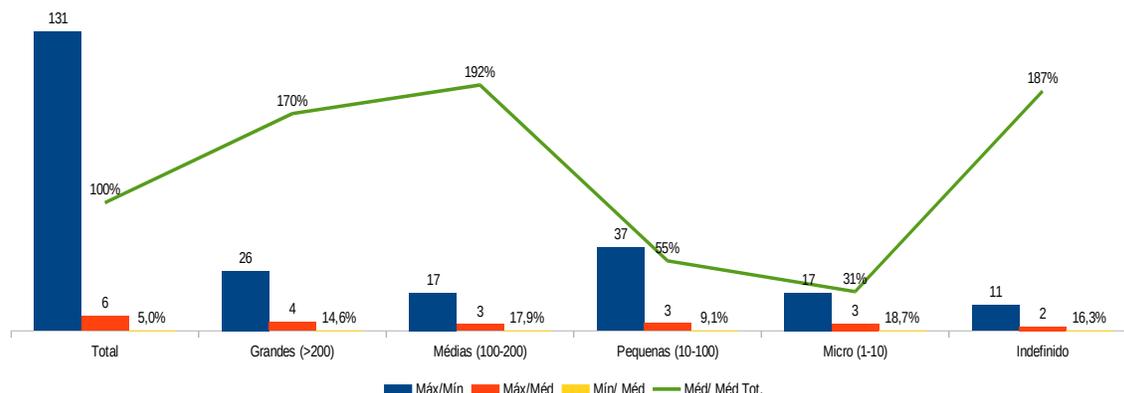
O coeficiente de dispersão do desvio-padrão é muito elevado (1,42) com um máximo de 1,14 nas grandes empresas e um mínimo de 0,85 nas pequenas.

O salário mais elevado da função é de 17 milhões de Kwanzas nas grandes empresas, com 15 milhões nas médias, 4 milhões e 750 mil nas pequenas e 2 milhões e quinhentos mil nas micro.

O salário mais baixo é de 130 mil Kwanzas, sendo de 900 mil nas médias, 650 mil nas grandes, 150 mil nas micro e 130 mil nas médias.

A média dos salários dos directores gerais é maior nas médias empresas (5 milhões e 25 mil Kwanzas), seguida das grandes, com 4 milhões e 442 mil, das pequenas com de 1 milhão 432 mil e das micro com 803 mil.

Tabela/Gráfico 66 | Dispersão salarial dos directores-gerais (valores em número de vezes e percentagem)



Em termos gerais, o salário máximo é 131 vezes superior ao mínimo e 6 vezes superior ao médio, com 37 e 3 vezes nas pequenas empresas, 26 e 4 vezes nas grandes e 17 e 3 vezes nas médias e micro.

O salário mais baixo representa 5% da média com um máximo de 19% nas micro e um mínimo de 9% nas pequenas.

O grupo de empresas que melhor paga em média aos directores gerais é o das médias (192%), seguido das grandes (170%), pequenas (65%) e micro (31%).

7.1.17 Conclusões sobre a política salarial

A política salarial parece bastante caótica sem um padrão lógico bem definido e mostrando um leque salarial desproporcional e pouco incentivador da produtividade. Conhecendo-se os problemas de conhecimento e desempenho geral da nossa força laboral, talvez o leque salarial exagerado corresponda à percepção de produtividade de cada trabalhador pelo empregador e por ele próprio. Parece haver uma grande dose de apreciação individual em cada remuneração.

Naturalmente, as grandes empresas aparecem-nos com uma estrutura mais lógica de organização salarial por funções e escalões, mas mesmo estas, com muitas variações que só podem explicar-se pela individualidade. De qualquer forma parece aconselhável que as empresas de menor dimensão observem a estrutura salarial das grandes e procurem determinar uma política salarial mais genérica.

Outra observação que ressalta é a proporcionalidade dos salários em relação ao tamanho das empresas. Parece haver uma melhor rentabilidade nas empresas com maior número de trabalhadores e, provavelmente, melhor organização e mais economias de escala, que se reflecte na média dos salários. Contudo esta proporcionalidade tem uma menor correspondência nos salários mais baixos, onde a regra parece ser a de nivelar por baixo. Talvez exista aqui alguma oportunidade de melhoria.

7.2 Perspectivas futuras

7.2.1 Estabilidade laboral

Tabela/Gráfico 67 | Rotação e tempo de permanência no local de trabalho

	Rotação	<1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	>5 anos
Média geral	4%	13%	22%	23%	42%
Grandes (>200)	3%	13%	22%	23%	43%
Médias (100-200)	15%	19%	23%	25%	32%
Pequenas (10-100)	21%	15%	28%	15%	42%
Micro (1-10)	84%	26%	34%	22%	18%

Quando se consideram os dados relativos ao pessoal total (dados ponderados) a amostra total torna-se quase completamente convergente com as grandes empresas cujo número de trabalhadores corresponde a 90% da amostra. Por isso, na tabela acima, os valores da média da amostra são quase iguais aos das grandes empresas.

As respostas em termos de antiguidade apresentam muitos valores qualitativos (mais de 1.000, cerca de 500). Transformando estas respostas no valor indicado obtemos totais do pessoal por antiguidade cuja soma não é igual a 100% do efectivo da empresa. Para obviar esta questão dividimos os valores da antiguidade pela soma da distribuição por antiguidade e não pelo efectivo da empresa no final do ano.

A tabela mostra a rotação medida pelo rácio entre as saídas e o número de trabalhadores actuais, e a distribuição dos trabalhadores actuais por antiguidade. Tratando-se da rotação semestral a rotação anual deverá aproximar-se do dobro da rotação aqui apresentada.

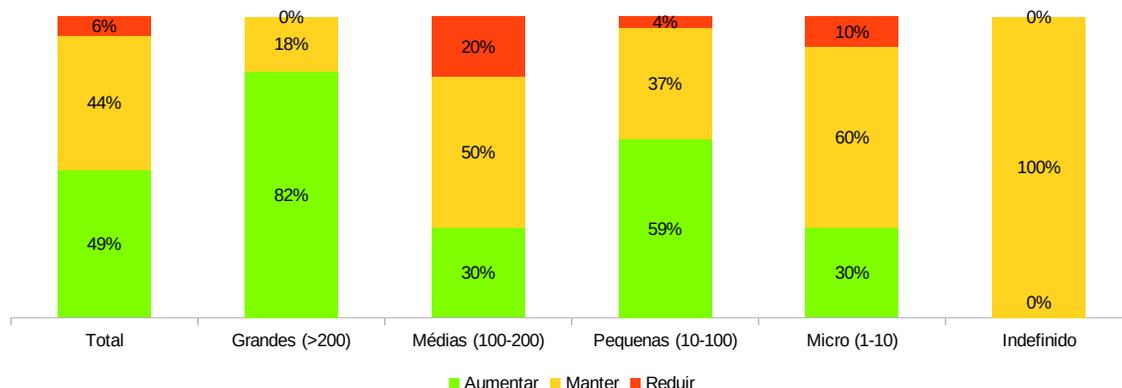
Nas grandes empresas, que representam 24.818 trabalhadores, temos uma rotação baixa (4%), o que significa que 4% das pessoas sai da empresa por cada semestre (cerca de 8% ao ano). Os trabalhadores com mais de 5 anos de antiguidade representam 42% e os com menos de um ano apenas 13%. Os níveis intermédios representam 45%, com distribuição homogénea entre si. Parece uma distribuição equilibrada entre inovação e experiência.

Nas empresas médias, que representam 1.501 trabalhadores da amostra, a rotação sobe de 4% para 15%, ou seja, cerca de 30% dos efectivos deixam as empresas por ano. A antiguidade continua a prevalecer com 32% (mais de 5 anos), mas há uma grande dose de inovação (19% com menos de 1 ano) e os valores intermédios alcançam cerca de 48%, mas com maior prevalência nos 3 a 5 anos.

Nas pequenas empresas a rotação sobe para 21% (42% anual), um valor bastante elevado! A distribuição parece mais equilibrada entre estabilidade (42% do efectivo tem mais de 5 anos) e inovação (15% do efectivo com menos de um ano) reduzindo-se os escalões intermédios a 43%.

Nas micro-empresas a rotação atinge 84% ao semestre, ou seja, 168% ao ano! A maior antiguidade é reduzida (apenas 18%) e a inovação demasiado elevada (26%) com os escalões intermédios a representarem 56%, mas com forte prevalência do escalão de menor antiguidade (1 a 3 anos). De qualquer forma não parece haver coerência nestes dados porque, com uma rotação de 168% ao ano, o escalão de menos de um ano devia ter maior peso, mesmo admitindo uma elevadíssima rotação entre estes efectivos e muito menor nos escalões de maior antiguidade.

Tabela/Gráfico 68 | Percentagem das empresas que desejam aumentar, reduzir ou manter o pessoal



O gráfico mostra a percentagem de empresas que afirmou que iria aumentar, reduzir ou manter o pessoal.

Do total de empresas, 49% deseja aumentar e 44% manter e apenas 6% prevê reduzir os efectivos.

Nas grandes empresas, 82% prevê aumentar e 18% manter e nenhuma reduzir o pessoal.

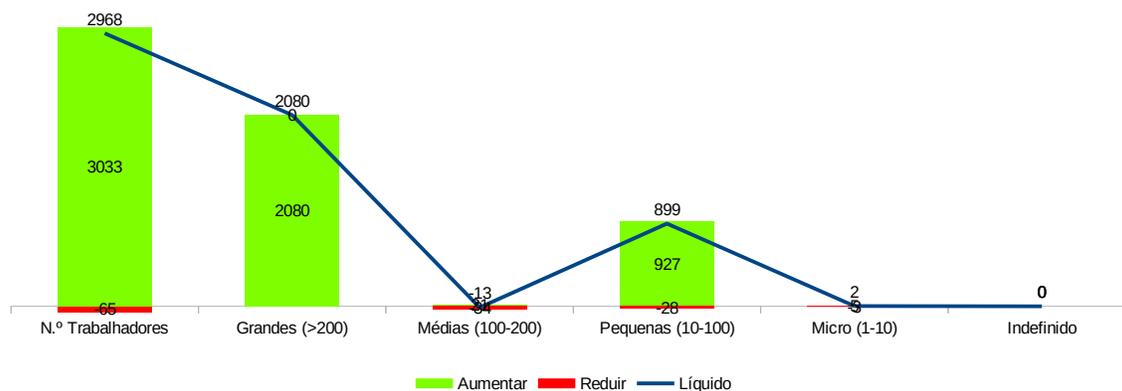
Nas empresas médias, só 30% prevê aumentar, 50% prevê manter e 20% prevê reduzir os efectivos. São os empresários mais pessimistas.

Nas empresas pequenas, 59% prevê aumentar, 37% manter e apenas 4% reduzir.

Nas micro empresas também só 30% espera aumentar, mas 60% prevê manter e só 10% prevê reduzir o pessoal.

Em geral são empresários bastante optimistas sobretudo nas grandes empresas.

Tabela/Gráfico 69 | Intenção de recrutamento previsto pelas empresas para o ano seguinte



O gráfico mostra o número de aumentos e reduções de postos de trabalho.

O total das empresas prevê aumentar 3.033 novos postos de trabalho e reduzir 65, resultando num aumento líquido de 2.968 postos de trabalho.

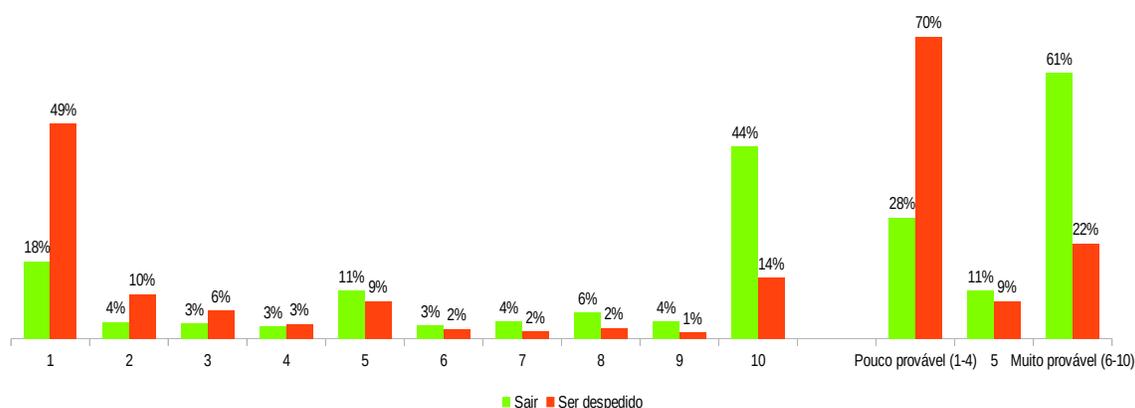
As grandes empresas prevêem aumentar 2080 postos de trabalho sem qualquer delas prever despedimentos líquidos. São os empresários mais otimistas!

As médias empresas prevêem aumentar 21 postos de trabalho e reduzir 34, resultando numa redução líquida global de 13 pessoas. São os empresários mais pessimistas da amostra.

As pequenas empresas prevêem aumentar 927 novos postos de trabalho e reduzir 28, com um aumento líquido de 899 postos de trabalho. São empresários também muito otimistas.

As micro empresas prevêem aumentar 5 postos de trabalho e reduzir 3 com um aumento líquido de 2 postos de trabalho. São empresários que têm mais esperança em que não piore do que em que melhore.

Tabela/Gráfico 70 | 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).

Apenas 87% e 86% dos inquiridos respondeu às questões referentes à saída voluntária e despedimento, respectivamente.

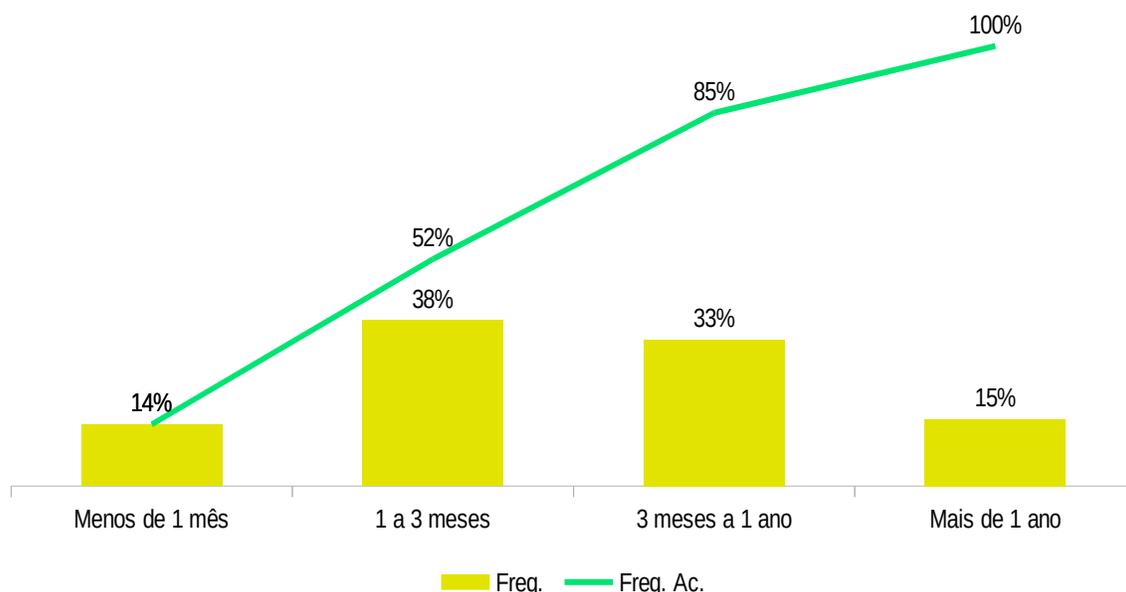
Também a força laboral apresenta uma expectativa otimista quanto ao emprego, centrando a resposta sobre a saída voluntária no 10 (44%) e a da relativa ao despedimento no 1 (49%). Agrupando as respostas entre 1-4 em pouco provável e 6-10 em muito provável e mantendo o 5 como valor mediano (matematicamente não é mas psicologicamente é) temos:

Para a saída voluntária: 28% acham pouco provável, 61% muito provável e 11% nem provável nem improvável.

Para o despedimento: 70% acham pouco provável, 22% muito provável e 9% nem provável nem improvável.

Tendo apenas 1.358 respostas com preenchimento do campo género (menos de 30%), optámos por não fazer este tratamento.

Tabela/Gráfico 71 | 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 14% a pensar que demorará menos de um mês, 52% menos de 3 meses e 85% menos de um ano!

7.2.2 Satisfação laboral

Tabela/Gráfico 72 | Nível de satisfação das empresas com os seus trabalhadores

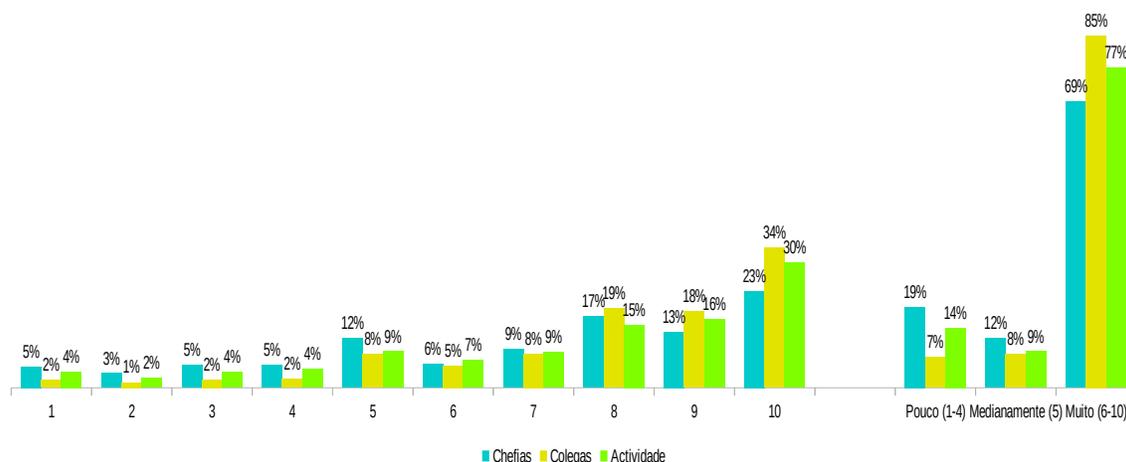


O gráfico apresenta a distribuição percentual das respostas por nível de satisfação entre 1 (insatisfeito) e 10 (satisfeito). No final agrupámos as respostas que classificámos como pouco satisfeito, medianamente satisfeito (mediana psicológica, não estatística) e muito satisfeito.

Apenas uma empresa (2%) não respondeu à questão sobre a satisfação técnica, enquanto que 28 empresas (44%) não responderam à questão comportamental!

As empresas mostram, em geral, um bom nível de satisfação com as respostas concentradas entre o 5 e 9. Agrupando as respostas apenas cerca de 10% das empresas estão pouco satisfeitas com o seu pessoal. Contudo, 10% deu a resposta mediana para a satisfação técnica e 20% para a satisfação comportamental, enquanto que 81% estão satisfeitas com o desempenho técnico e apenas 71% com o desempenho comportamental. Para reforçar esta maior insatisfação comportamental está a ausência de resposta de 44% das empresas a esta questão.

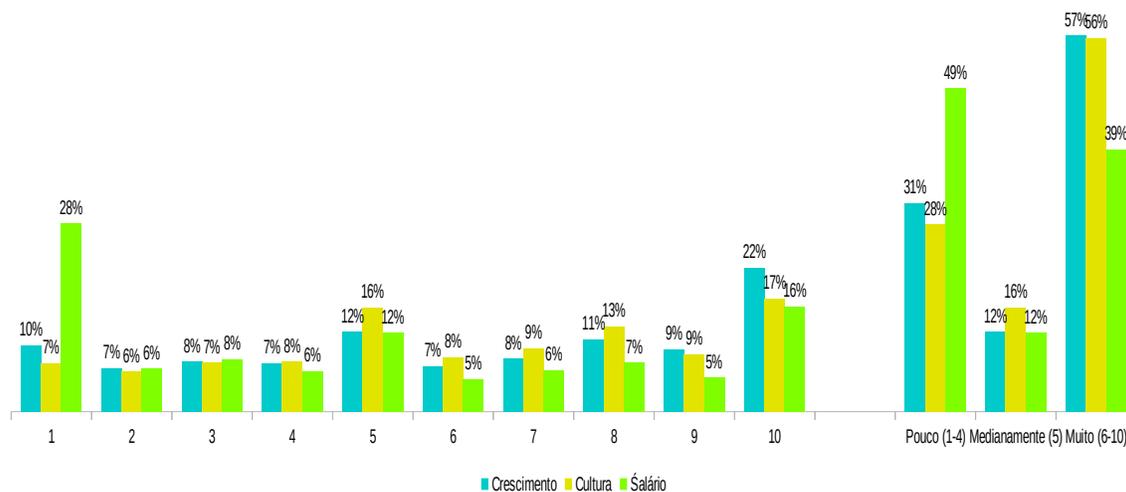
Tabela/Gráfico 73 | Satisfação dos candidatos com as chefias, colegas e actividade laboral



O gráfico tem uma leitura semelhante ao anterior

Os respondentes aprovam de forma clara as chefias (69% de aprovação contra 18% de reprovação e 12% de satisfação mediana), o ambiente entre colegas (85% contra 7% e 8%, respectivamente) e a forma como se desenvolve a actividade laboral (77% contra 14% e 9% respectivamente).

Tabela/Gráfico 74 | Satisfação com o crescimento, cultura e salário



O gráfico tem uma leitura semelhante aos anteriores.

Nestas categorias a satisfação está mais distribuída ao longo dos níveis.

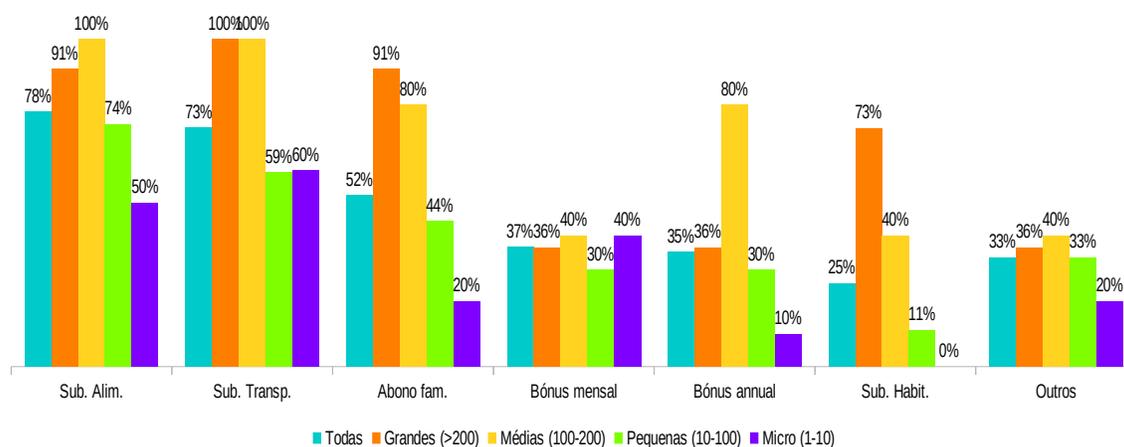
A satisfação com o crescimento dentro da empresa continua positiva com 57% de aprovação, mas já com 31% de rejeições e 12% de nem aprovação nem rejeição. Parece um ponto de possível melhoria para as empresas.

A satisfação com a cultura da empresa é apenas um pouco melhor com 56% de aprovação, 28% de rejeição e 16% de indiferença. Outro possível ponto de melhoria das empresas!

A satisfação salarial é a que, naturalmente, apresenta piores indicadores, com a maior frequência no grau 1 (28%), apenas 39% de aprovações, 49% de rejeições e 12% de indiferença.

7.2.3 Benefícios laborais

Tabela/Gráfico 75 | 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 e por ordem decrescente de importância no total das empresas com exceção de outros benefícios.

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 73%, subsídio de alimentação, com 52%, bónus/comissões mensais, com 37%, bónus/comissões anuais com 35% e subsídio de habitação com 25%. Há ainda um elevado número de empresas (33%) a oferecer outros benefícios.

O subsídio de alimentação é atribuído em 91% das grandes empresas e 100% das médias, mas decrescendo depois significativamente nas pequenas e micro para 74% e 50%, respectivamente

Os subsídios de transporte são atribuídos em 100% das empresas grandes e médias e em 50% e 60% das empresas médias e micro, respectivamente.

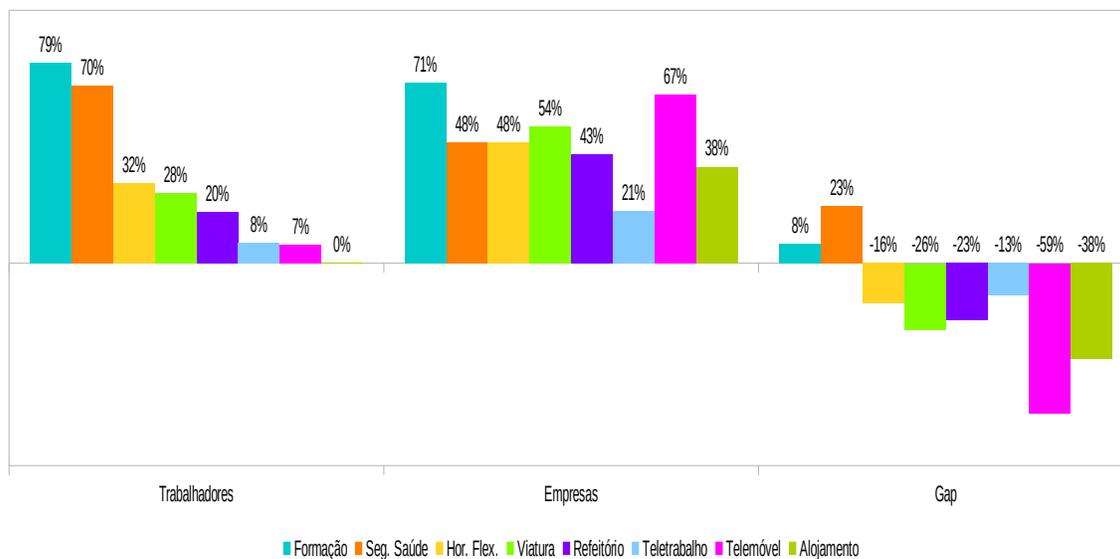
O abono de família é atribuído por 91% das grandes empresas, 80% das médias, 44% das pequenas e apenas 20% das micro.

Os bónus mensais têm uma frequência semelhante em todos os tipos de empresas, próxima da média de 37%.

Os bónus anuais Têm uma frequência semelhante à média (35%) nas empresas grandes e médias, mas atingem os 80% nas pequenas empresas e apenas 10% nas micro.

O Subsídio de habitação é atribuído de forma proporcional ao tamanho das empresas variando entre 73% nas grandes empresas e 0% nas micro.

Tabela/Gráfico 76 | Afastamento entre os benefícios não monetários oferecidos pelas empresas e valorizados pelos trabalhadores (ordenados pela preferência dos trabalhadores)



O gráfico mostra a percentagem dos trabalhadores que preferem os vários tipos de benefício não monetário comparada com a percentagem de empresas que os oferece e o afastamento (*gap*) entre ambos. Os vários tipos de benefício estão ordenados por ordem de preferência dos candidatos. Embora não seja um afastamento quantitativo, revela a relação qualitativa entre as preferências dos trabalhadores e a escolha das empresas.

Excluindo nas acções de formação e no seguro de saúde, o afastamento (*gap*) é sempre negativo, mostrando que uma maior percentagem de empresas oferece esses benefícios relativamente à percentagem dos trabalhadores que os valoriza. Não é uma regra automática, mas cada empresa deve avaliar a sua situação, reduzindo gradualmente os benefícios menos apreciados e reforçando os que mais interessam: formação e saúde!

Sobretudo nos seguros de saúde há um enorme potencial de melhoria com os trabalhadores a valorizarem muito mais este benefício do que as empresas o oferecem (+23%).

O telemóvel parece ser claramente um benefício não muito apreciado pelos trabalhadores. Cremos que se trata mais de uma necessidade de comunicação da empresa do que um benefício não monetário para os trabalhadores.

O alojamento parece ser entendido da mesma forma, apenas tendo sido referido como preferencial por 2 dos 4.588 candidatos! É algo que resulta da necessidade de compensação de trabalhadores deslocados pela empresa, não um benefício.

7.2.4 Conclusões

Parece-nos haver um razoável optimismo, quer de empresários quer de trabalhadores, mas mais cauteloso do que no final de 2023. Há ainda uma grande coincidência de pontos de vista entre ambos, mas com um razoável afastamento a nível salarial, que deve ser a maior preocupação dos RH das empresas.

Ajuste pontuais nas restantes relações poderão ajudar a melhorar o ambiente laboral nas empresas.

Contudo estas conclusões são limitadas sobretudo no que diz respeito às empresas uma vez que a amostra se limita a 63 empresas.