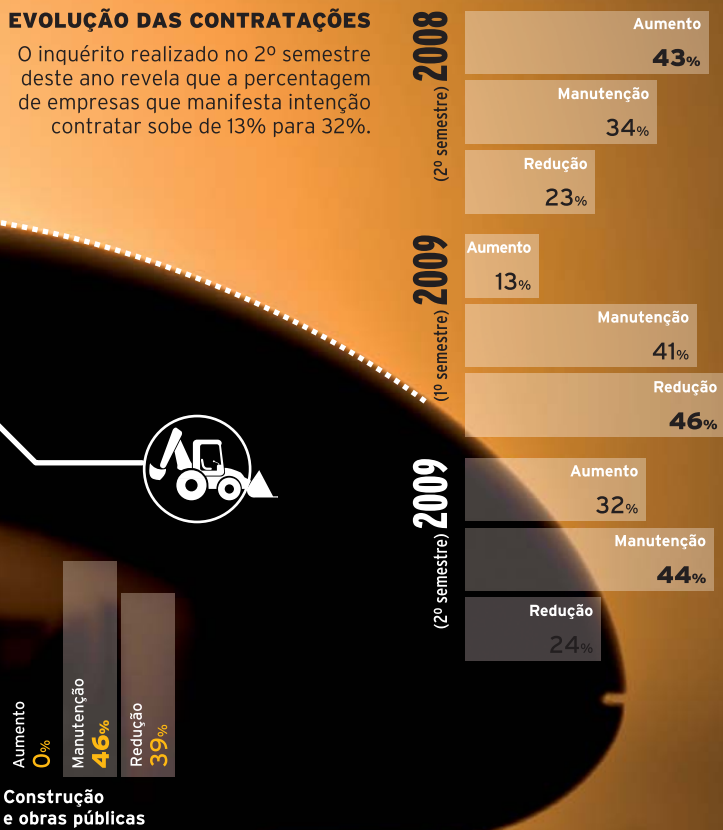
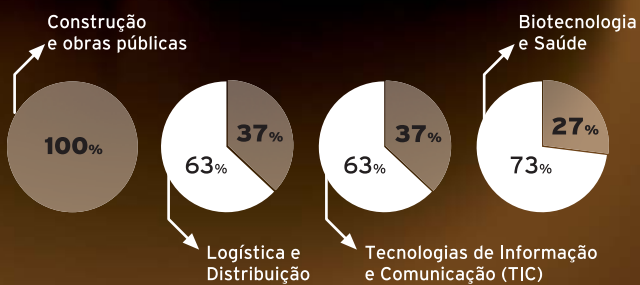


EVOLUÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

O inquérito realizado no 2º semestre deste ano revela que a percentagem de empresas que manifesta intenção de contratar sobe de 13% para 32%.



Do total de empresas que aumentaram os salários, 93% optaram pelo salário fixo e 7% pela remuneração variável.



Infografia: Marta Carvalho | marta.carvalho@economico.pt

que mais contrata

macêutico, biotecnologia e cuidados de saúde está nos 64% e as TIC nos 56%. Já a construção e obras públicas não tenciona, já se sabe, contratar, mas se o fizesse preferiria as funções técnicas especializadas (35%).

MELHORES PERSPECTIVAS QUE NO PRIMEIRO SEMESTRE

Os 32% de empresas que tencionam aumentar os quadros seguem-se aos 13% registados no primeiro semestre de 2009 deste 'Hiring Survey', embora ainda a 11 pontos percentuais de diferença do resultado do segundo semestre de 2008, quando já se falava da crise. "São sinais tímidos, mas positivos de uma tendência de aumento de emprego. Nunca tive, em crises anteriores, tantos executivos de primeira linha desempregados. Mas as pessoas já estão a ir a entrevistas. Parece-me o início de um volte-face", conclui Ana Teixeira.

Se juntarmos as empresas que querem aumentar com as que vão manter os colaboradores, a percentagem sobe para os 76%, enquanto a redução de quadros fica nos 24%, quase metade do valor registado no primeiro semestre deste ano (46%), voltando a um valor muito próximo do registado nos primeiros seis meses do ano passado (23%). O inquérito desta consultora de 'global search, talent management e coaching' foi realizado por telefone a administradores, directores e directores de recursos humanos de 250 pequenas, médias e grandes empresas nacionais. ■

CONCLUSÕES DO INQUÉRITO**Formação em 'stand by'**

A maioria das empresas não está a apostar na formação profissional para desenvolver os seus quadros. Nem em 'coaching' nem na identificação e avaliação de talentos. Ana Teixeira manifesta preocupação porque "é sobretudo nos momentos de crise que o 'coaching' se mostra como uma ferramenta mobilizadora de mudanças e resultados". "Houve muitas empresas a responder que a formação estava congelada internamente, quando esta era a altura ideal", acrescenta a 'country manager' da MRI. Os números mostram-no: 74% admite que não vai utilizar o 'coaching' executivo, 72% recusa o 'coaching' de equipas e 63% não tenciona fazer a avaliação e gestão do talento da sua empresa. "Ou as empresas estão mesmo com a corda na garganta ou, se dispõem de recursos financeiros, o emagrecimento na formação é não capacitar os recursos humanos das ferramentas para fazer face à crise. É nestas alturas que as pessoas mais precisam do 'coaching'", conclui a responsável.

**Salários congelados**

Se a contratação já se vislumbra na política de algumas empresas, o congelamento de salários ainda é a palavra de ordem, em contexto de crise. "Esta pode ser uma política de contenção para evitar outras medidas irreversíveis", afirma Ana Teixeira. Uma maioria de 67% das empresas inquiridas diz que, este ano, está a seguir uma política de congelamento de salários, enquanto o aumento salarial é referido apenas por 33%. Quanto aos aumentos, são maiores na logística e distribuição - 5% -, enquanto a indústria farmacêutica e cuidados de saúde e as TIC deram como valor médio 2,5%. Quanto ao congelamento, pesa 100% nas respostas do sector da construção, as TIC e distribuição e logística referem-no em 37% e a indústria farmacêutica e cuidados de saúde em 27%. Ainda assim, o aumento de salários é referido por 73% das empresas da farmacêutica e saúde e por 63% das TIC e logística e distribuição.

**Quanto se aumenta?**

As empresas que aumentam o salário fazem-no, na esmagadora maioria (93%), no salário fixo. Apenas 7% admite fazê-lo na parte variável da remuneração. No sector da logística e distribuição todas as empresas prevêem aumentos na parte fixa do salário dos seus colaboradores. Na indústria farmacêutica, biotecnologia e cuidados de saúde a parcela é de 90%, enquanto 10% do aumento vai para a parte variável. Situação semelhante é a do sector das tecnologias de informação e comunicação, no qual 83% dos responsáveis das empresas do sector aumentou o salário fixo e 17% fizeram-no na parte variável. Já na construção e obras públicas não há aumentos. Por outro lado, é nas empresas com dimensão entre 51 e 250 colaboradores que se verifica a maior a percentagem das que optam pelo aumento no salário fixo (87%).

**Pequenas empresas mais activas**

Um dado curioso deste estudo tem a ver com a dimensão das empresas: as que têm entre 51 e 250 colaboradores são as que têm um maior peso na intenção de aumentar os seus quadros. Já a intenção de manter tem maior peso nas que têm até 50 colaboradores. A redução aparece com maior peso nas que têm entre 251 e mil colaboradores. Quando se pergunta se tiver que recrutar - seja para proceder a substituições ou saídas de colaboradores, seja para aumentar os quadros - prevê sentir dificuldades em encontrar esses candidatos, nos próximos seis meses? A maioria (32%) não sente dificuldade alguma. Ainda assim, 24% afirma sentir alguma dificuldade e 22% grande dificuldade. 22% respondem que não sabem. O estudo da MRI Network Portugal divide as empresas consoante os tamanhos: até 50 trabalhadores, de 51 a 250, de 251 a 500, 501 a mil e empresas de maior dimensão, com mais de mil trabalhadores.

