

Observatório do Emprego



NEWSLETTER #26 Janeiro 2022

ISSN 2184-7894

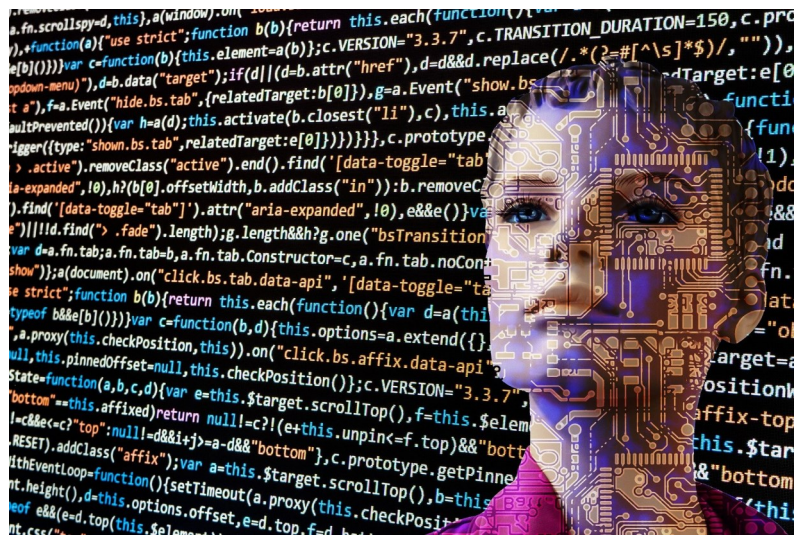
Tendências para a engenharia em 2022

Diferente do que se espera para outros setores, na área da Engenharia a previsão para o futuro é de muitas oportunidades para os profissionais. Resultados da Randstad Canadá mostram que, de 2018 a 2028, é esperado um crescimento de 11.300 empregos de engenharia mecânica e de 18.900 empregos de engenharia civil no mercado. Para além disso existirá a criação de uma reserva de talentos de 13.200 pessoas para a engenharia mecânica e de 26.500 para a engenharia civil.

Com base nestes resultados, os empregadores do setor da engenharia encontram-se em numa posição privilegiada, uma vez que não há previsão de escassez de mão-de-obra para os próximos anos. Entretanto, as empresas precisam igualmente de ponderar nos desafios da contratação de candidatos de talentos de alto nível, além de selecionar o candidato certo para o emprego dado o desenvolvimento tecnológico. com todo o avanço da tecnologia. Para isso, é sempre necessário compreender as últimas tendências sobre o mercado de trabalho na área da engenharia.

A necessidade de desenvolver competências para as novas tecnologias e o seu desenvolvimento pode ser apontada como um dos desafios. Assim, integrar a adoção de novas tecnologias nos processos empresariais atuais, traz um desafio às empresas de conhecer as competências e qualificações necessárias para estas mudanças. Para isso, é necessário o planeamento para reavaliação dos atuais cargos de engenharia, de forma a determinar as competências, novas ou melhoradas, necessárias para o sucesso nas novas funções de engenharia.

Uma tendência adicional a apontar é a maior diversidade de género nas ocupações na engenharia que durante décadas, eram predominantemente preenchidas por homens. Mulheres eram sub-representados em todos os sectores STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). Nos últimos anos com o impulso proporcionado às áreas STEM, tanto a nível universitário como empresarial, notou-se um crescimento na diversidade. A previsão conhecida é que, até 2030, pelo menos 30% de todos os engenheiros licenciados serão mulheres, mesmo sabendo que a pandemia travou essa tendência. Contudo, espera-se que se verifique um novo impulso para uma maior diversidade e inclusão no mercado de trabalho.



Fonte da imagem: Pixabay.

RANDSTAD (2021) “quais as tendências de engenharia para 2022?”. Disponível em: <https://www.randstad.pt/tendencias-360/mundo-do-trabalho/quais-tendencias-de-engenharia-para-2022/>

Uma reflexão sobre as novas formas de trabalho e as tecnologias

Após quase dois anos de pandemia, estamos num momento de reflexão sobre as novas formas de trabalho e as tecnologias adotadas, que se consolidaram e se tornaram agora habituais e mais acessíveis.

Observa-se um crescimento na criação de novas start-ups que obtém vantagens competitivas por serem híbrida ou remotas desde seu início. Entretanto, este novo contexto exige um novo conjunto de ferramentas para gerir esta complexidade. Numa investigação conduzida pela January Ventures em 2021, a 450 fundadores de start-ups nos Estados Unidos e na União Europeia, foi identificado que 91% das start-ups em estágio inicial, com equipas parcialmente ou totalmente distribuídas (com colaboradores a trabalhar remotamente). Um outro desafio do trabalho híbrido-remoto está associado ao número significativo de profissionais que abandonaram os seus empregos em 2021, numa perspetiva conciliada com a visão do mercado de trabalho trazida pela geração Z.

Nesse contexto, os empregadores estão a repensar nas formas de atrair, comprometer e reter talentos. Os empregadores apontaram como tendências para 2022 a continuação da automação de software como forma de potencializar o desenvolvimento dos processos, como as compras e a logística, uma vez que as tecnologias são mais amplamente aceites e são voltadas para um conjunto maior de trabalhadores e empregadores.

Outra tendência é a necessidade das novas tecnologias para viabilizar a combinação híbrida de trabalho no escritório e remoto, de forma a criar um sentimento de pertença e cultura da empresa que motive e retenha colaboradores.

O uso de camadas de infraestrutura de dados de recursos humanos, dinâmicas e em tempo real serão a tendência para transformar e desenvolver a força de trabalho através da integração de dados. A maioria das plataformas de empregos precisa deste tipo de infraestrutura, para avaliar os dados atuais de mão de obra e de força de trabalho, para além de ajudar a prever, em curto prazo, as necessidades do mercado de trabalho

No que se refere aos colaboradores, as tendências são as de remodelação dos talentos à medida que há uma maior flexibilização do modelo de local de trabalho. Além disso, o bem-estar dos colaboradores está no foco das empresas e não apenas a procura da melhoria da produtividade, no sentido de construir uma cultura corporativa forte e criar um sentimento de pertença. Prevê-se que os benefícios de saúde mental e off-sites regulares da empresa serão a chave para a retenção e a produtividade.

Por fim, a última tendência a salientar é o desenvolvimento acelerado dos softwares relacionados com o trabalho, como forma de tentar facilitar a conexão humana, a acrescer à eficiência.



Fonte da imagem: Pixabay.

Bannon, M.T. (2021). “7 Future Of Work Predictions For 2022”. Forbes. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/marenbannon/2021/12/08/7-future-of-work-predictions-for-2022/?sh=5b98cd435d5a>

Saiba que...

Mesmo com as incertezas surgidas com o contexto pandémico, tanto no mercado de trabalho como na economia, a aceleração da transformação digital, a digitalização e introdução de novas tecnologias possibilita uma evolução positiva nas economias. Esse é o caso da chamada "*Gig Economy*". Esta é definida pelo uso de plataformas digitais para conectar freelancers e clientes para fornecer serviços de curto prazo ou entrega de produtos, como aplicações (apps) de entrega.

Apesar de seu crescimento e dos benefícios económicos na produtividade e no emprego, o desafio das empresas está no equilíbrio entre inovação e as vantagens para os profissionais, com a variabilidade no horário de trabalho e um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a taxa de emprego nas plataformas da *gig economy* ainda é reduzida, variando entre 1% e 3% do emprego apenas. Contudo, nota-se uma evolução crescente conforme a *gig economy* ganha importância crescente. O Relatório da Mastercard de 2019, mostra que, até 2023, as transações globais em *gig economy* deverão crescer 17% ao ano, para cerca de 455 mil milhões de euros.

A *gig economy* também é uma oportunidade para estudantes que queiram um rendimento adicional enquanto estudam, e para profissionais que queiram ter um horário mais flexível e adaptável a outras restrições. Segundo a OCDE, a maioria dos profissionais que fazem parte do *gig economy* declaram-se satisfeitos, o que parece refletir escolhas voluntárias e não a falta de outras opções.

Num relatório da Consultora McKinsey de 2016, os colaboradores podem ser classificados em (i) agentes livres - escolhem o trabalho independente, de onde retiram o seu rendimento primário; (ii) trabalhadores ocasionais - utilizam o trabalho independente por opção para uma renda extra; (iii) resignados - vivem principalmente do trabalho independente, mas que prefeririam empregos tradicionais; (iv) aqueles em que o trabalho independente complementar ocorre por necessidade. Neste contexto, tanto para os profissionais freelancers como para os ditos tradicionais fica o desafio de se poderem tornar mais proactivos na gestão das suas carreiras e horários com o contributo das novas tecnologias. Relativamente às empresas o desafio é a adaptação à crescente flexibilização e à captação e retenção de talento, face às novas (mas já conhecidas) formas de trabalho.



Fonte da imagem: Pixabay.
RANDSTAD, (2022) “o que é a gig economy ”. Disponível em: <https://www.randstad.pt/tendencias-360/mundo-do-trabalho/o-que-e-a-gig-economy/>

As mulheres no painel de avaliação de 2021

Como parte do Índice da Economia e Sociedade Digital (DESI), o Painel de Avaliação das Mulheres no Digital avalia o desempenho feminino dos Estados-Membros nas áreas de utilização da Internet, competências dos utilizadores da Internet, competências especializadas e emprego com base em 12 indicadores.

Os resultados de 2021 do Painel de Avaliação das Mulheres indicam a persistência de uma significativa disparidade de género em relação às competências digitais especializadas. Nesse sentido, apenas 19% dos especialistas em tecnologia da informação e comunicação (TIC) e aproximadamente 33% dos graduados em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) são mulheres. E estes números têm permanecido estáveis nos últimos anos, mesmo com a meta estabelecida pela Bússola Digital para a União Europeia, de até 2030, ter 20 milhões de especialistas em TIC empregados entre mulheres e homens.

Em relação ao uso da internet e as habilidades do usuário da internet, em 2020, 85% das mulheres utilizaram a internet regularmente e 87% para os homens. Sobre os indicadores de habilidades digitais em 2019: 54% das mulheres possuem habilidades digitais básicas (58% dos homens), 29% possuem mais que as habilidades digitais básicas (33% dos homens) e 56% possuem pelo menos habilidades básicas de software (60% dos homens).

Nos Estados-Membro, as mulheres possuem um maior nível digital na Finlândia, Suécia, Dinamarca, Estónia e Holanda, onde o desempenho no DESI é classificado como muito bom. As mulheres na Romênia, Bulgária, Polónia, Hungria e Itália têm a menor participação feminina na economia e na sociedade digital.

O Painel de Avaliação das Mulheres no Digital de 2021 mostra que uma lacuna de género significativa permanece nas habilidades digitais especializadas, embora a lacuna esteja diminuindo nas habilidades do usuário da Internet.

Portugal					
	Portugal		EU		
	Women	Men	Women	Men	
	value	rank	value	value	
1 Use of internet					
1.1 Internet users	75%	22	78%	85%	87%
% individuals, 2020					
1.2 People who have never used the internet	20%	24	17%	10%	8%
% individuals, 2020					
1.3 Online banking	56%	22	65%	65%	67%
% internet users, 2020					
1.4 Doing an online course	18%	10	18%	15%	15%
% internet users, 2020					
1.5 Online consultations or voting	15%	7	16%	11%	12%
% internet users, 2019					
1.6 e-Government users	54%	22	60%	64%	64%
% internet users submitting forms, 2020					
1 Use of internet	54	21		60	
Score (0-100)					

2 Internet user skills					
2.1 At least basic digital skills	49%	19	54%	54%	58%
% individuals, 2019					
2.2 Above basic digital skills	30%	16	34%	29%	33%
% individuals, 2019					
2.3 At least basic software skills	53%	19	57%	56%	60%
% individuals, 2019					
2 Internet user skills	51	19		53	
Score (0-100)					

3 Specialist skills and employment					
3.1 STEM graduates	15	6	26.4	14	28
Per 1000 individuals aged 20-29, 2019					
3.2 ICT specialists	1.8%	12	6.2%	1.7%	6.5%
% total employment, 2020					
3.3 Unadjusted gender pay gap	14%	6		19%	
% difference in pay, 2019					
3 Specialist skills and employment	54	7		47	
Score (0-100)					

Fonte: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>

Para saber mais sobre o Observatório do Emprego de Aveiro <http://observatoriodoemprego.web.ua.pt/>
Para saber mais sobre as Urban Innovative Actions: <https://www.uia-initiative.eu/en/uia-cities/aveiro>
Para saber mais sobre o projeto: <https://www.aveirotechcity.pt/pt/atividades/observatorio-do-emprego>
Gostaria de receber mais informações? Inscreva-se e receba a newsletters do OE: observatoriodoemprego@ua.pt

Contatos

Observatório do Emprego
observatoriodoemprego@ua.pt
@observatoriodoemprego

Câmara Municipal de Aveiro
www.cm-aveiro.pt

Universidade de Aveiro
www.ua.pt

Inovaria
www.inova-ria.pt

Main Urban Authority

AVEIRO
CÂMARA MUNICIPAL

TECH CITY

Delivery Partners

altice
labs

instituto de
telecomunicações

INOVARIA
para as empresas em aveiro

universidade
de aveiro

CEDES

Funding

AVEIRO
STEAM CITY

UIA

Europe Regional Development Fund