

Asset Managers e O&M Managers são os que recebem mais no setor energético em 2024

24 de Maio, 2024

A **Adecco** lançou o seu Guia Salarial da área de recrutamento especializado, para o setor Energético, para o ano de 2024, no qual apresenta uma análise detalhada das tendências salariais, em Lisboa e no Porto, para as várias funções dentro destes setores. É também referido quais as competências e benefícios mais valorizados, bem como as perspetivas do mercado de trabalho.

Desta forma, este estudo foi desenvolvido em resposta aos desafios persistentes enfrentados desde 2023, incluindo a inflação elevada, a crise energética mundial e as políticas restritivas dos bancos centrais, fatores esses que têm contribuído para uma desaceleração do crescimento económico global, prevendo-se uma redução de 3,5% em 2022 para 3% em 2023 e 2024. Neste contexto, as empresas enfrentam dificuldades significativas na atração e fidelização de talento, exigindo estratégias robustas para superar esses obstáculos.

O guia identifica cinco tendências fundamentais às quais os líderes devem estar atentos. Em primeiro lugar, há um défice de competências persistente, com 38,5% dos candidatos a acreditarem que os empregadores têm requisitos irrealistas, enquanto 6 em cada 10 trabalhadores precisarão de uma atualização de competências até 2027. A dimensão da *Great Resignation* continua a ser uma variável incerta, com 26% dos colaboradores a indicarem que pretendem mudar de emprego, no espaço de 12 meses, sublinhando a necessidade de melhores estratégias de retenção de talentos.

O trabalho híbrido, por sua vez, mantém-se como uma tendência forte, com 39% dos profissionais a trabalharem num ambiente híbrido até ao final de 2023, refletindo a procura por um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O fenómeno do *ghosting* no mercado de trabalho também se destaca, com 62% dos trabalhadores a relatar terem sido alvo de *ghosting* por parte dos empregadores e 25% dos candidatos a emprego a admitirem ter praticado *ghosting*. Por fim, observa-se um crescimento do *unretirement*, com mais pessoas entre os 50 e os 64 anos a regressar ao mercado de trabalho, impulsionadas pela escassez de mão-de-obra e pela inflação.

Desta forma, como resposta a estas perspetivas, são também sugeridas, neste estudo, várias estratégias para criar uma base de colaboradores orientados para o futuro, no qual é crucial destacar as competências, especialmente digitais e comportamentais, com 53% dos trabalhadores a afirmar que a sua função exige formação especializada. Manter uma comunicação aberta e regular com candidatos e colaboradores é fundamental para a fidelização de talentos, assim como a aceitação do trabalho flexível. Por último, mas igualmente importante, é essencial acolher colaboradores mais seniores, proporcionando formação adequada e oportunidades de desenvolvimento

de competências, aproveitando a vasta experiência e enriquecendo a força de trabalho com diversas perspetivas.

Neste sentido, o setor de Energético encontra-se em bastante competitivo e dinâmico, refletindo-se em salários competitivos para atrair e manter os melhores profissionais. Assim, as funções mais bem pagas incluem Asset Manager, com salários entre €38,000 e €62,000 em Lisboa e entre €36,000 e €60,000 no Porto, e O&M Manager, que recebe entre €25,000 e €48,000 em Lisboa e entre €28,000 e €56,000 no Porto. Por outro lado, as funções com os salários mais baixos incluem Técnico de O&M, com remunerações de €21,000 a €38,000 em Lisboa e no Porto, e Engenheiro Eletrotécnico, cujos salários variam de €26,000 a €48,000 em Lisboa e de €29,000 a €49,000 no Porto.