

#Opinião: “4 Principais Desafios de Recrutamento no setor Energético”

24 de Março, 2022

Os dados estatísticos continuam a aumentar com o passar dos anos, com Portugal a posicionar-se cada vez mais como um dos países do mundo que mais recorre às energias renováveis. Dados provenientes de entidades reguladoras indicam que, entre 2019 e 2021, mais de metade da energia usada pelo nosso país foi renovável. O consumo e investimento realizado é notório no segmento eólico (com a maior representação), hidroelétrico, fotovoltaico e biomassa. Multinacionais e gigantes portuguesas têm vindo a reinventar os seus modelos de negócio, pensando num futuro sustentável, onde as energias renováveis serão os seus grandes aliados. Estes investimentos afetam muito o país, não só na forma como os portugueses adquirem energia, mas também no talento necessário para fazer frente a esta nova era. Neste prisma, reunimos quatro desafios para os quais os profissionais de Recursos Humanos se devem preparar em 2022.

[blockquote style="1"]1 – Trabalho híbrido, uma nova realidade:[/blockquote]

Com a COVID-19, as entidades empregadoras foram forçadas a adaptar-se a uma nova realidade, onde o trabalho remoto se apresentou como uma grande mais-valia. Atualmente, depois de pouco mais de 2 anos de pandemia, a solução de 100% remoto é gradualmente trocada pela via híbrida, onde, por norma, os profissionais têm a oportunidade de trabalhar remotamente 2 a 3 vezes por semana, sendo o restante período via presencial – com base nas funções que assim o permitem. As entidades que não acompanhem este modelo acabam por se tornar menos atrativas para o talento disponível em prol de outras. Ainda que não seja adotado o modelo na sua totalidade, é relevante apresentar um conjunto de benefícios que vão de encontro às necessidades profissionais e pessoais dos colaboradores.

[blockquote style="1"]2 – Geografia e captação de talento:[/blockquote]

Geograficamente, grande parte dos assets energéticos encontram-se dispersos, quase equitativamente, na sua totalidade do território nacional continental, com grande foco na Grande Lisboa e Vale do Tejo e no norte do país. Contudo, com a aquisição de terrenos, leilões angariados e construção destes assets nas mais variadíssimas zonas em Portugal Continental, verifica-se um aumento significativo na procura de profissionais qualificados em zonas periféricas ou com flexibilidade para deslocações constantes.

Estes fatores apresentam-se como um grande desafio para o mercado energético, onde questões como proposta salarial, benefícios de deslocação ou recolocação, viaturas para uso total, entre outros, são as mais pertinentes para a captação de talento.

As empresas são obrigadas a reinventar-se a fim de serem competitivas, o que, por si só, é bastante positivo face à proposta de valor acrescentado nas

zonas em questão, bem como no desenvolvimento socioeconómico gerado. O pertinente permanece: que mais podem as entidades empregadores realizar para atrair talento para a periferia, além do prisma salarial?

[blockquote style="1"]3 – Condições salariais vs expectativas salariais[/blockquote]

Com o “boom” das energias renováveis, foi notório o significativo aumento dos valores médios praticados no mercado para os profissionais do sector energético. Não são única e exclusivamente as multinacionais a investir; temos igualmente uma forte presença de players no mercado de menor dimensão que muito competem com as suas concorrentes de maior dimensão. Precisam de profissionais com o mesmo nível de qualificações técnicas e pessoais para o desenvolvimento de negócio e, por norma, tendem a ser atraentes, principalmente pela possibilidade de desenvolver projetos de raiz, onde os profissionais seriam os futuros líderes das organizações em questão, com propostas salariais claramente acima do praticado no mercado. Neste sentido, de forma natural e quase orgânica, o mercado ajusta-se à nova realidade, colocando significativa pressão em players de maior dimensão, cujas condições salariais não podem ser desmedidas face a temas de equidade salarial a nível interno, mas que sim, são revistas e ajustadas com o panorama atual. Desta forma, verificamos que este é um dos setores mais bem pagos em Portugal atualmente, com uma média de mais de 20% de aumento face ao previamente praticado.

[blockquote style="1"]4 – Retenção de talento & volatilidade do mercado de trabalho[/blockquote]

Atualmente, o mercado de trabalho encontra-se muito volátil, o que tem direto impacto sobre temas como a retenção de talento. Com o forte investimento, tanto nacional como internacional, do ponto de vista corporativo vemos um forte aumento na procura de profissionais qualificados. Como por exemplo, Permitting & Expansion Manager, Project Manager, O&M Manager, PVSYST Engineer, Structure Engineer, R&D Engineer, BDM Manager, Marine Systems Engineer, entre outros, criando assim forte pressão sobre as entidades energéticas, que têm como um dos principais objetivos reter os seus profissionais. A saída de antigos colaboradores e onboarding de novos profissionais é saudável, e de certa forma, benéfico, na medida em que potencia a injeção de “sangue fresco” para as entidades empregadoras, possibilitando ainda o crescimento de perfis mais jovens para ranks mais especializados. Contudo, embora seja inevitável existir turnover, as empresas pretendem manter esta percentagem o mais baixo possível, fazendo com que sejam adotadas novas metodologias e práticas que potenciem o envolvimento cultural entre empregado e empregador.