

ÍNDICE

Introdução	1
Participação especial da Católica Lisbon School of Business & Economics	2
Acerca da Hays	3
Guia do Mercado Laboral – os factos	4
Os números do ano	5
Inquérito a profissionais e empregadores	6
Tendências de mercado e tabelas salariais	45
Contabilidade e Finanças	46
Banca e Seguros	52
Recursos Humanos	60
Engenharia – Indústria, Logística e Construção	66
Tecnologias da Informação	78
Marketing e Vendas	88
Retalho	98
Turismo e Lazer	106
Life Sciences	112
Office Support e Customer Service	120
Perfis mais procurados	128
Contactos	130

COMPETIR PELOS MELHORES



Paula Baptista, Managing Director, Hays Portugal

Bem-vindo/a ao novo Guia do Mercado Laboral da Hays, um documento actualizado com as tendências de recrutamento e salários que marcaram o último ano e que terão um impacto profundo no ano que agora começa.

Nesta última década o país mudou, desafiando antigas estratégias e destronando noções enraizadas sobre emprego e talento. O mundo e a sociedade são, hoje, menos rígidos e cada vez menos lineares, e essa fluidez estendeu-se naturalmente ao modo como se pensam e concretizam planos de crescimento ou de carreira. Empresas e profissionais adaptaram-se à nova realidade, o ritmo acelerou, os limites entre vida pessoal e profissional atenuaram-se e a tecnologia alterou profundamente o mundo do trabalho.

Analisando esta edição do nosso Guia de 2016, é impossível não identificar os sinais deste processo de mudança. Pela primeira vez em muitos anos, a percentagem de empregadores que pretendem recrutar igualou a percentagem de profissionais que consideram mudar de emprego. Se, por um lado, esta é uma prova inequívoca da retoma de dinamismo no mercado de trabalho qualificado em Portugal, por outro lado deixa-nos uma mensagem de alerta: nunca o número de profissionais em busca de novos projectos foi tão baixo. Que implicação terá este facto para os milhares de empresas que nos contactam em busca de candidatos para as suas necessidades de recrutamento?

Aprender com 2015

O período de instabilidade que se viveu na economia portuguesa nos últimos anos teve as suas consequências no mindset dos gestores portugueses. As empresas tornaram-se mais estratégicas, mais eficientes e mais ágeis, de modo a acompanhar a velocidade e volatilidade do mundo actual. No entanto, a filosofia do “fazer mais com menos” acabou por reduzir muitas equipas a mínimos funcionais, pelo que aos primeiros sinais de retoma, algumas estruturas não tinham disponível o capital humano necessário para preparar e executar planos de crescimento. Contratar tornou-se, então, urgente, e 2015 acabou por ser um ano de aumento generalizado nas contratações, sem que o mercado de trabalho conseguisse dar resposta ao crescente volume de solicitações.

Os números do inquérito que efectuámos a mais de 800 empregadores são um espelho desta realidade: 78% das empresas afirmam que tiveram dificuldades em recrutar talento. Seja porque os candidatos disponíveis não possuem as competências que os empregadores procuram, ou porque os projectos ou condições oferecidas não vão de encontro às expectativas dos profissionais. O facto de 47% dos profissionais no activo terem recusado ofertas de emprego no último ano é, certamente, algo a ter em conta.

Crescer em 2016

As perspectivas para este ano não podiam ser melhores: 74% dos empregadores em Portugal pretendem recrutar em 2016, sendo que na região Norte do país este valor ascende mesmo aos 78%. Na grande maioria dos casos, estas contratações devem-se ao crescimento das empresas em território nacional, sendo que Comerciais, Engenheiros e perfis de Tecnologias da Informação serão os mais procurados.

O grande desafio estará, sem dúvida, na capacidade destas empresas atraírem a reterem os melhores talentos – algo que pode ser particularmente difícil, tendo em conta as condições aliciantes oferecidas no estrangeiro aos profissionais portugueses. Aproximam-se momentos de competição acérrima pelos melhores profissionais do mercado, sendo que o verdadeiro crescimento e sucesso estará do lado dos empregadores que conseguirem garantir e preparar as melhores equipas.

Como sempre, continuaremos a trabalhar junto de empresas e profissionais de todos os sectores, ajudando a colocar a pessoa certa no emprego certo. O nosso muito obrigado a todos aqueles que, com a sua colaboração, tornaram possível esta edição do Guia do Mercado Laboral, contribuindo para uma discussão e reflexão contínua sobre os assuntos que têm verdadeiro impacto no mundo do trabalho.

Paula Baptista

Managing Director da Hays Portugal

A IMPORTÂNCIA DE UMA CAREER EDUCATION



Susana Prudêncio, Head of Corporate Development
Católica Lisbon School of Business & Economics
Universidade Católica Portuguesa

O mercado de trabalho tem vindo a mudar de ano para ano. O talento que as empresas procuram, os chamados graduate da Geração Millennial (1980-2000), tem igualmente vindo a mudar e a uma grande velocidade. Por sua vez, as Universidades e os Gabinetes de Desenvolvimento de Carreiras têm igualmente evoluído ao longo dos tempos.

Atualmente, e face aos desafios impostos pelo mercado nacional e internacional e pela competitividade dos perfis que chegam ao nosso país, faz sentido falarmos de Career Education – ou seja, o apoio no desenvolvimento do auto conhecimento do que querem, o que sabem fazer, onde podem aplicar esse gosto e esse saber e como podem apresentá-lo a potenciais recrutadores. É crucial as universidades criarem um conjunto de ações por forma a ajudar os alunos neste processo – um processo e não um momento – e a ajudar as empresas a encontrar o talento que precisam para os desafios que têm na agenda.

Desde 2007 que a Católica-Lisbon tem como parte integrante dos seus programas de mestrado, um programa específico para o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais dos alunos. Este programa, pioneiro em Portugal, tem vindo a evoluir ao longo dos anos sobretudo com base no feedback que temos vindo a recolher dos alunos e das nossas empresas parceiras.

Assim, este ano nasceu o Career Accelerator Program, um programa desenhado à medida dos alunos de mestrado, de acordo com o estágio de carreira em que cada um destes se encontra e permitindo um contacto muito próximo com potenciais recrutadores. Este programa está estruturado em dois níveis diferentes e cada nível está dividido em três workshops:

1) Foundation Level – Este nível é destinado a alunos que têm pouca experiência profissional no setor onde gostariam de trabalhar ou que ainda não têm a certeza da indústria na qual gostariam de iniciar a sua vida profissional. O objetivo é ajudar os alunos a a) ganhar um maior autoconhecimento

“ It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change ”

Charles Darwin



b) perceber onde estão e onde querem chegar c) descobrir o que gostam de fazer, o que sabem fazer bem e a melhor forma de passar esta mensagem aos empregadores d) a explorar o mercado e) definir objetivos claros f) desenhar um plano de ação concreto e g) a conhecer e interagir com profissionais das diferentes áreas, a fazer networking, a criar uma rede.

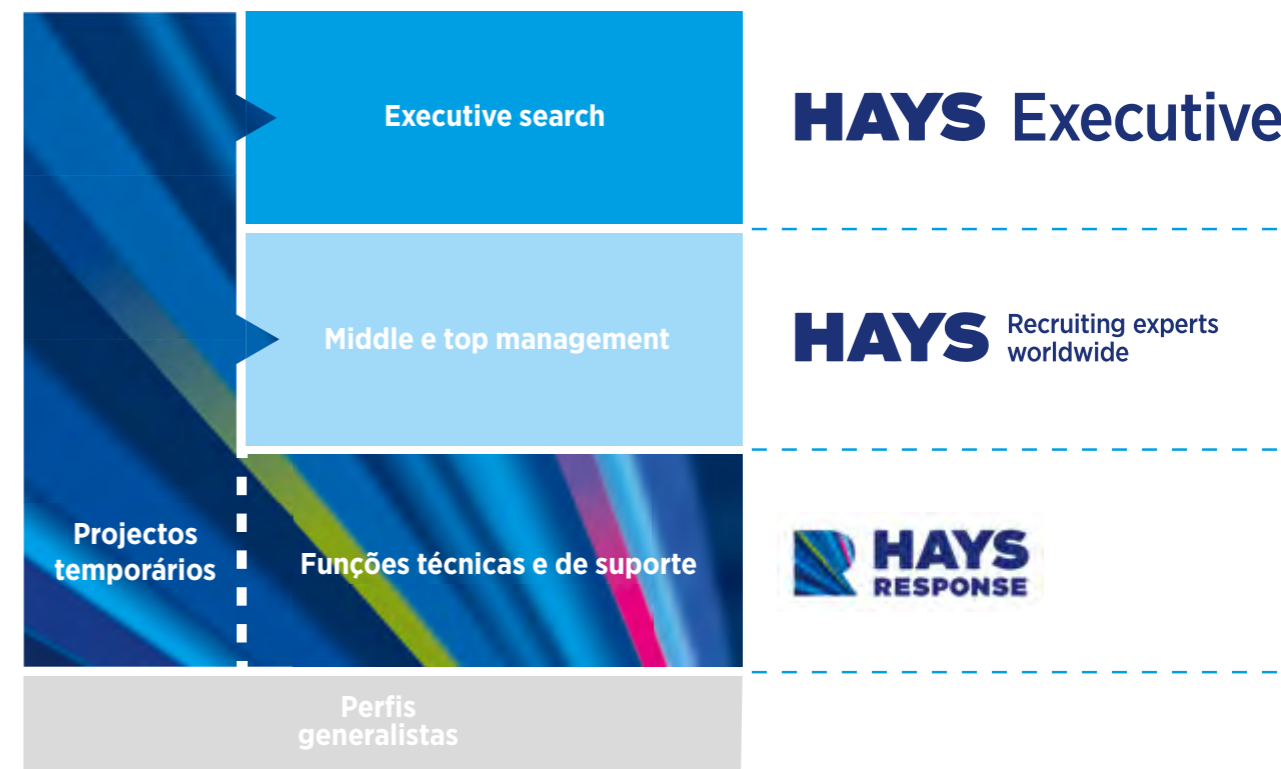
2) Advanced level – este nível é destinado a alunos que já têm alguma experiência profissional e estão a considerar começar a sua vida profissional numa indústria específica – consultoria, finanças ou retalho/bens de grande consumo, ou seja, todo o programa está desenhado de acordo com as especificidades de cada indústria. O objetivo aqui é ajudar a) os alunos a praticar o seu pitch de abordagem às empresas b) desenvolver a prática de participação em entrevistas comportamentais e técnicas e c) ganhar experiência na participação em diferentes momentos dos processos de seleção de cada uma das indústrias.

Este programa foi muito valorizado pelos alunos e empresas, pois por um lado permitiu aos alunos estar em contacto direto com potenciais empregadores, simular diferentes processos de seleção e receber feedback real ao mesmo tempo que criou momentos de interação e networking. Por outro lado, permitiu às empresas interagir com um grupo de alunos, potenciais colaboradores e, ao mesmo tempo, partilhar o seu know-how contribuindo para o desenvolvimento e crescimento destes alunos. Estes foram dias de grande partilha e aprendizagem para as várias partes envolvidas.

A passagem por um programa de competências desta natureza resulta numa aproximação destes graduate ao mundo do trabalho e uma confrontação com o mundo real e com o que será esperado destes. Às empresas, permite um contacto mais direto com esta geração, permitindo antecipar os desafios e oportunidades inerentes à mesma.

Iniciativas como estas são possíveis dado o forte relacionamento que a CATÓLICA-LISBON tem com os principais recrutadores num mercado cada vez mais global.

ACERCA DA HAYS



A Hays lidera o mercado de recrutamento especializado em Portugal. Está presente no país há mais de uma década, operando a partir de escritórios em Lisboa e no Porto. Recruta profissionais qualificados em Tecnologias da Informação, Contabilidade e Finanças, Banca, Engenharia, Indústria, Marketing e Vendas, Turismo e Lazer, Life Sciences e Retalho, entre outros.

A Hays actua nos sectores público e privado, em projectos permanentes, temporários e de executive search a nível mundial. Conta com uma equipa de especialistas no mundo do trabalho, experientes numa ampla gama de mercados, em três grandes áreas de negócio:

Hays Executive

Empresa especializada na identificação de perfis de Direcção. Disponibiliza serviços de Headhunting, estudos de mercado e de evolução de carreira de perfis altamente qualificados, assim como assessoria contínua da evolução do mercado para empresas e profissionais.

Hays Response

Proporciona um serviço de recrutamento rápido e eficaz de funções técnicas e de suporte nas áreas de Finanças e Administrativa, Marketing e Vendas, Technical e Shared Services. Garante também o recrutamento temporário em todos os níveis de senioridade.

Hays Recruiting Experts Worldwide

Dedica-se ao recrutamento e selecção de quadros médios e superiores. A experiência dos nossos Consultores e a sua especialização em sectores de mercado específicos permitem-lhes identificar os melhores talentos, apresentando os profissionais ideais para as necessidades do seu negócio.



Todos os anos a Hays Portugal elabora um guia de tendências de emprego e salários, numa tentativa de melhor compreender o mercado de trabalho qualificado em Portugal.

A edição deste ano encontra-se dividida em duas partes:

- Uma análise das motivações e preferências de profissionais e empresas, com base nas respostas de 3.205 profissionais qualificados e 818 empregadores aos inquéritos anónimos efectuados pela Hays.
- Uma análise das dinâmicas de recrutamento em áreas e sectores de mercado específicos, acompanhada de tabelas salariais com valores médios praticados para funções qualificadas nas regiões de Lisboa e Porto.

Este Guia deve ser interpretado como um barómetro do mercado de trabalho. Os dados e opiniões aqui apresentados baseiam-se não só nos resultados dos inquéritos efectuados pela Hays, como também no conhecimento de mercado dos nossos Consultores, obtido através dos processos de recrutamento efectuados e de milhares de entrevistas e reuniões com profissionais e empregadores de todo o país.

Naturalmente, estamos sempre disponíveis para receber o seu feedback. Qualquer questão, dúvida ou sugestão será muito bem-vinda para guia@hays.pt.

Contamos consigo para o debate que o mercado de trabalho português merece.

Obrigado, e boa leitura.

 75%

dos profissionais estão insatisfeitos com as suas perspectivas de progressão

 47%

dos profissionais no activo recusaram ofertas de emprego em 2015

 74%

dos empregadores querem recrutar em 2016

 55%

das empresas recrutaram profissionais menos adequados, por não encontrarem o candidato ideal

 82%

dos profissionais valorizam o seguro de saúde como benefício

 45%

das empresas vão recrutar Comerciais em 2016

INQUÉRITO A PROFISSIONAIS E EMPREGADORES

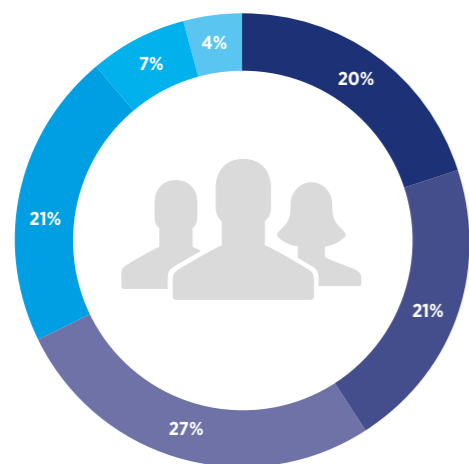


ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO

Pelo oitavo ano consecutivo, a Hays procurou ouvir as opiniões daqueles que são os principais intervenientes no mercado de trabalho português: empresas e candidatos. Cerca de 3200 profissionais qualificados e mais de 800 empregadores aceitaram partilhar connosco as suas perspectivas, expectativas e planos para 2016.

A análise que se segue baseia-se inteiramente nos resultados desses inquéritos, numa tentativa de compreender, prever e antecipar as tendências que estão a mudar o mundo do trabalho.

Tempo de permanência dos profissionais no emprego actual



- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 2 anos
- Entre 3 a 5 anos
- Entre 6 a 10 anos
- Entre 11 a 15 anos
- Mais de 15 anos

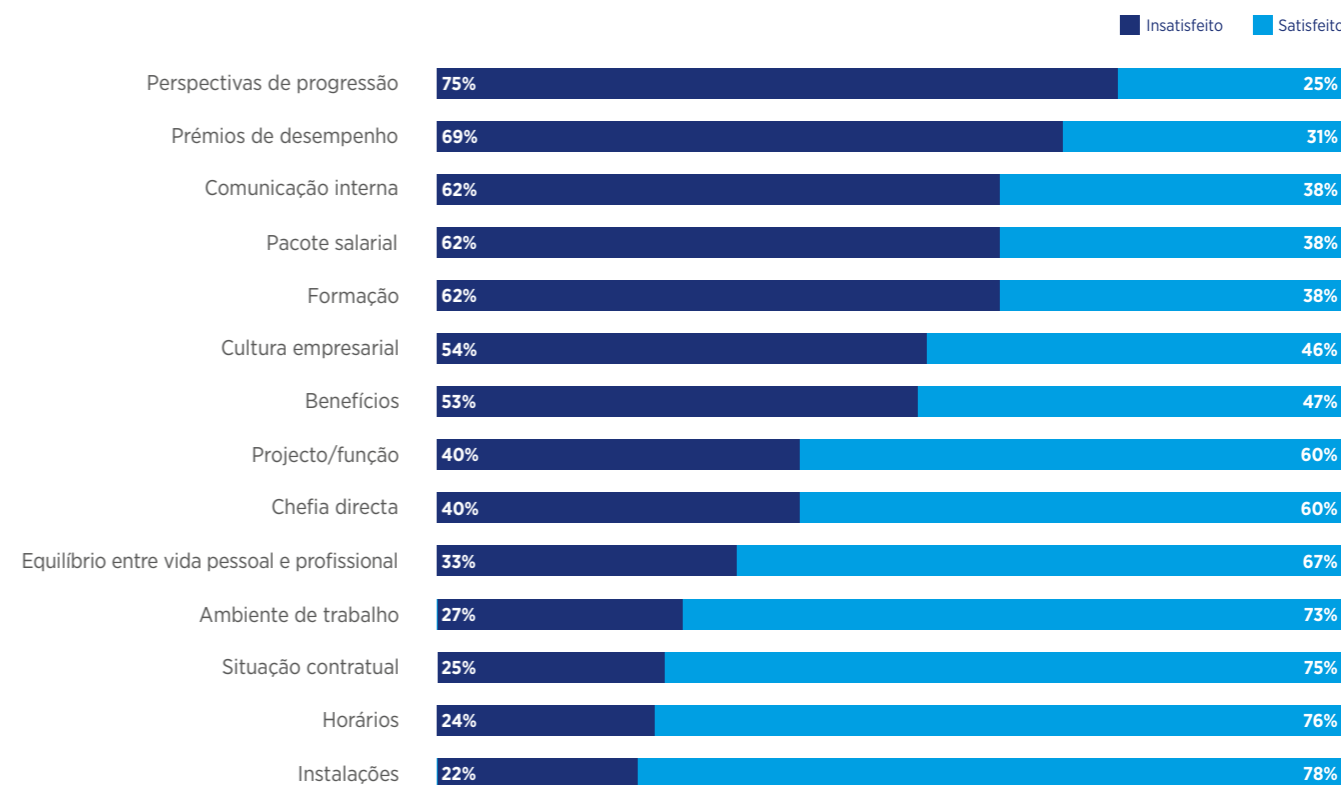
Mudar de emprego – factores de insatisfação e motivações

Muito se tem discutido nos últimos anos sobre atracção e retenção de talento num mercado de trabalho cada vez mais desafiante. Recrutar os melhores, desenvolver as suas capacidades e manter os seus níveis de motivação e satisfação nem sempre é uma tarefa fácil, sobretudo em períodos de instabilidade económica como os que vivemos recentemente, quando os planos de crescimento de negócio e de estruturas não se concretizam ao ritmo desejado.

O facto é que a mudança é uma constante, e períodos de crise tendem a acelerá-la. Não admira, portanto, que quase 70% dos profissionais qualificados que participaram nos nossos inquéritos tenham mudado de emprego pelo menos uma vez nos últimos cinco anos.

Parecem ser cada vez menos os profissionais que se mantêm na mesma estrutura por períodos muito prolongados, sendo que uma década de permanência numa empresa é já uma raridade.

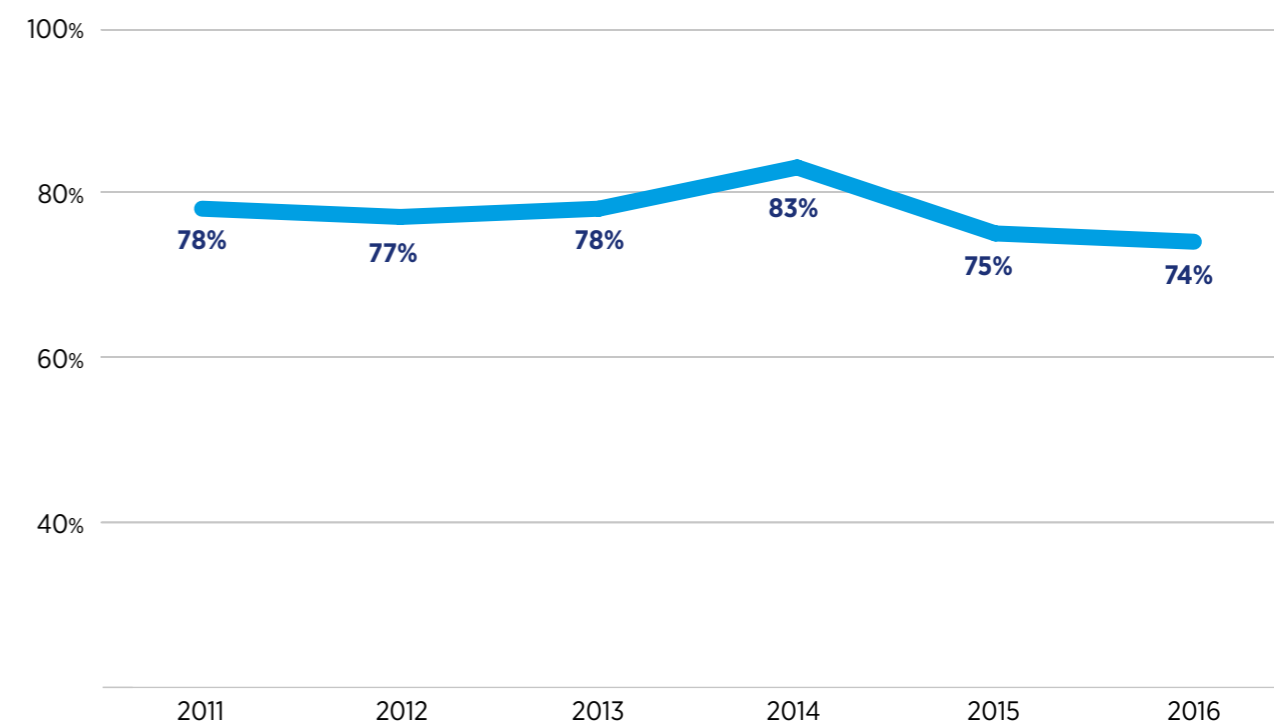
Quisemos saber qual o grau de satisfação dos profissionais como seu emprego actual, em elementos fundamentais como o pacote salarial, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relação com a chefia directa, entre outros. Entre os factores que obtêm um maior nível de satisfação, destacam-se a situação contratual, o horário de trabalho e as instalações da empresa. As perspectivas de progressão surgem como o maior factor de insatisfação, reunindo o consenso de 75% dos inquiridos - um valor bastante acima do verificado nos inquéritos do ano anterior (63%).



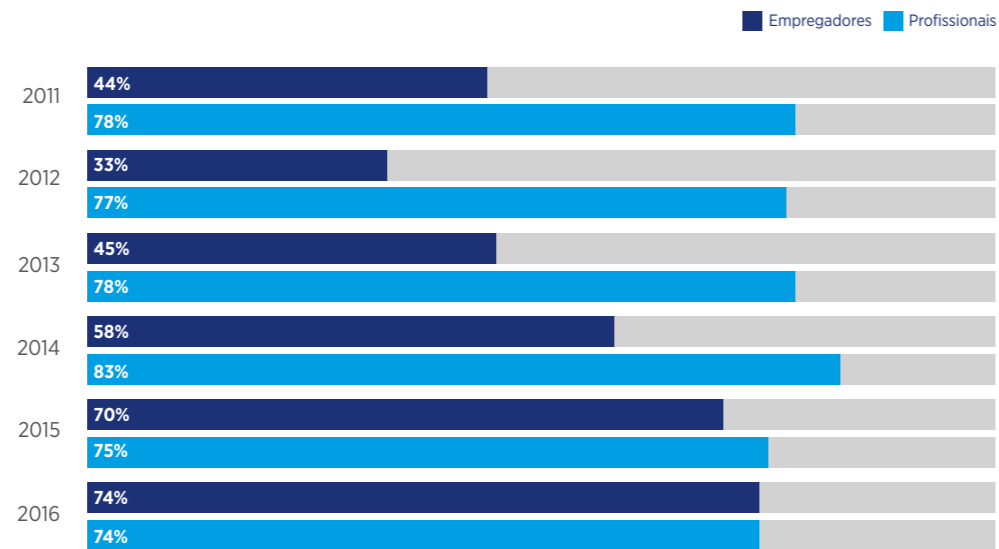
Poderão estes elementos de insatisfação contribuir para a procura de uma mudança profissional a curto ou médio prazo? Após os números recorde de 2014, a disponibilidade para aceitar novos projectos profissionais caiu de forma significativa, estando actualmente na casa dos 74%.

Trata-se de uma tendência preocupante, tendo em conta que as intenções de recrutamento dos empregadores a actuar em Portugal continuam a crescer de forma muito estável, de ano para ano.

Disponibilidade para mudar de emprego



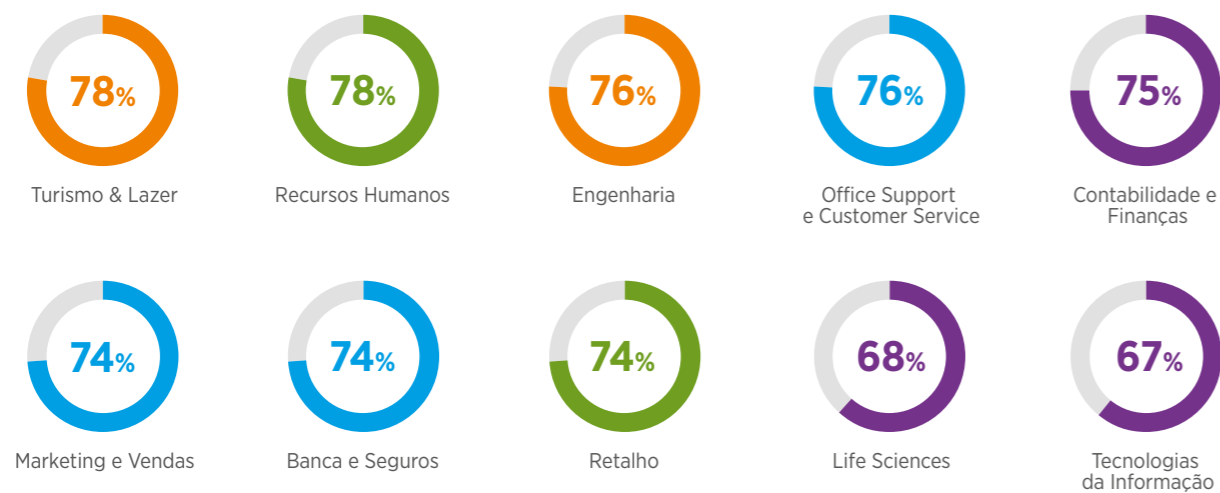
Comparação entre empregadores que pretendem recrutar e profissionais disponíveis para mudar de emprego



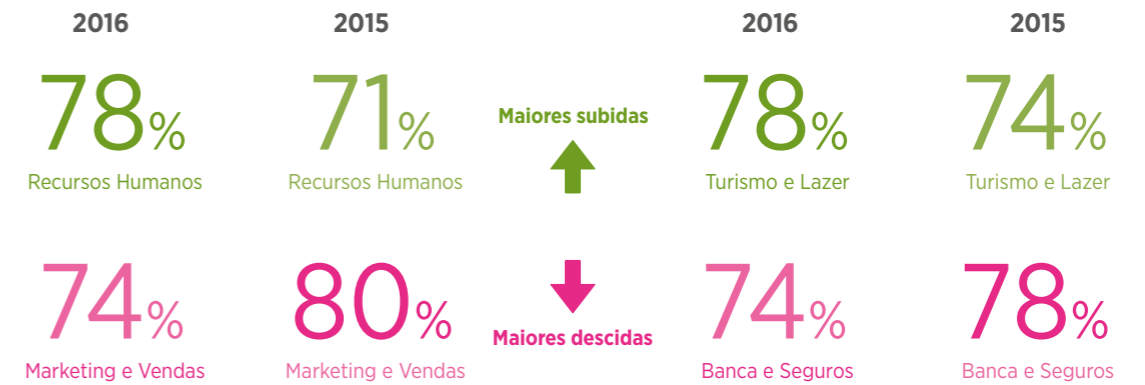
Adivinha-se, portanto, uma competição acérrima entre empresas para atrair e reter os colaboradores. No entanto, fazendo uma análise mais específica por sector de actuação, verificamos que os números podem variar bastante. Se entre os profissionais de Turismo e Lazer ou os de Recursos Humanos, a vontade de mudar de emprego atinge os 78%, para outros, como Life Sciences ou Tecnologias da

Informação, fica-se pelos 68% e 67%. Uma diferença acentuada, que espelha a diversidade do mercado de recrutamento português, e que deve preocupar mais ainda os empregadores de Tecnologias da Informação, que enfrentam cada vez mais dificuldades na hora de identificar e recrutar profissionais da área.

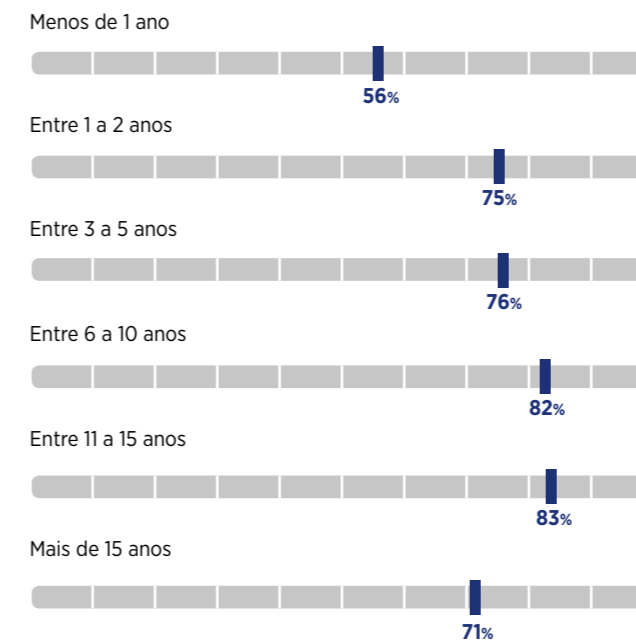
Disponibilidade para mudar de emprego em 2016, por área



Disponibilidade para mudar de emprego em 2016 - evolução anual



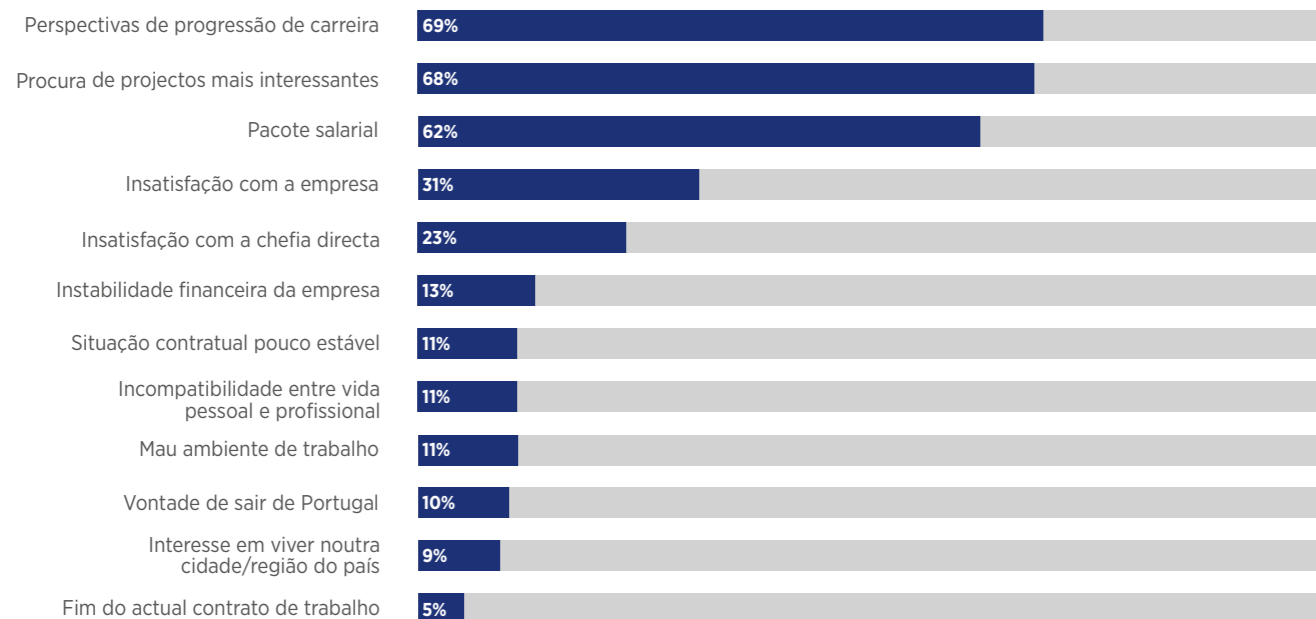
Profissionais que planeiam mudar de emprego - tempo de permanência no emprego actual



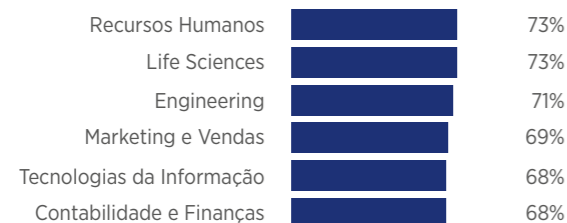
Independentemente da área de actuação, existirá um momento na carreira de um profissional onde esta vontade de mudança seja mais acentuada? Analisámos qual o tempo de casa dos profissionais que demonstram mais interesse em mudar de emprego em 2016. Curiosamente, o período imediatamente após os primeiros cinco anos de permanência numa empresa parece ser o mais intenso em termos de interesse em procurar novos projectos, mas esse interesse volta a diminuir a partir dos 15 anos. Importa também frisar que, logo após o primeiro ano de casa, 75% dos profissionais manifestam já o desejo de avaliar outras oportunidades.

Analisámos igualmente quais as principais motivações para uma mudança de emprego, e se estão de alguma forma alinhadas com os motivos de insatisfação que indicámos anteriormente. Uma vez mais, as perspectivas de progressão de carreira surgem como o principal factor. Note-se, no entanto, que apesar de termos verificado que 60% dos profissionais estão satisfeitos com o projecto que desenvolvem actualmente, a procura de projectos mais interessantes é, ainda assim, o segundo factor que mais motiva uma mudança de emprego.

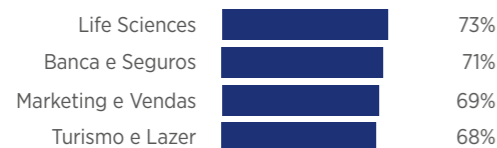
Motivações para uma eventual mudança de emprego



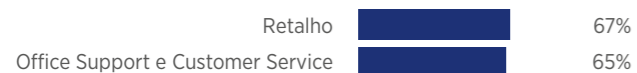
Áreas que pretendem mudar pela progressão de carreira



Áreas que pretendem mudar pelo projecto



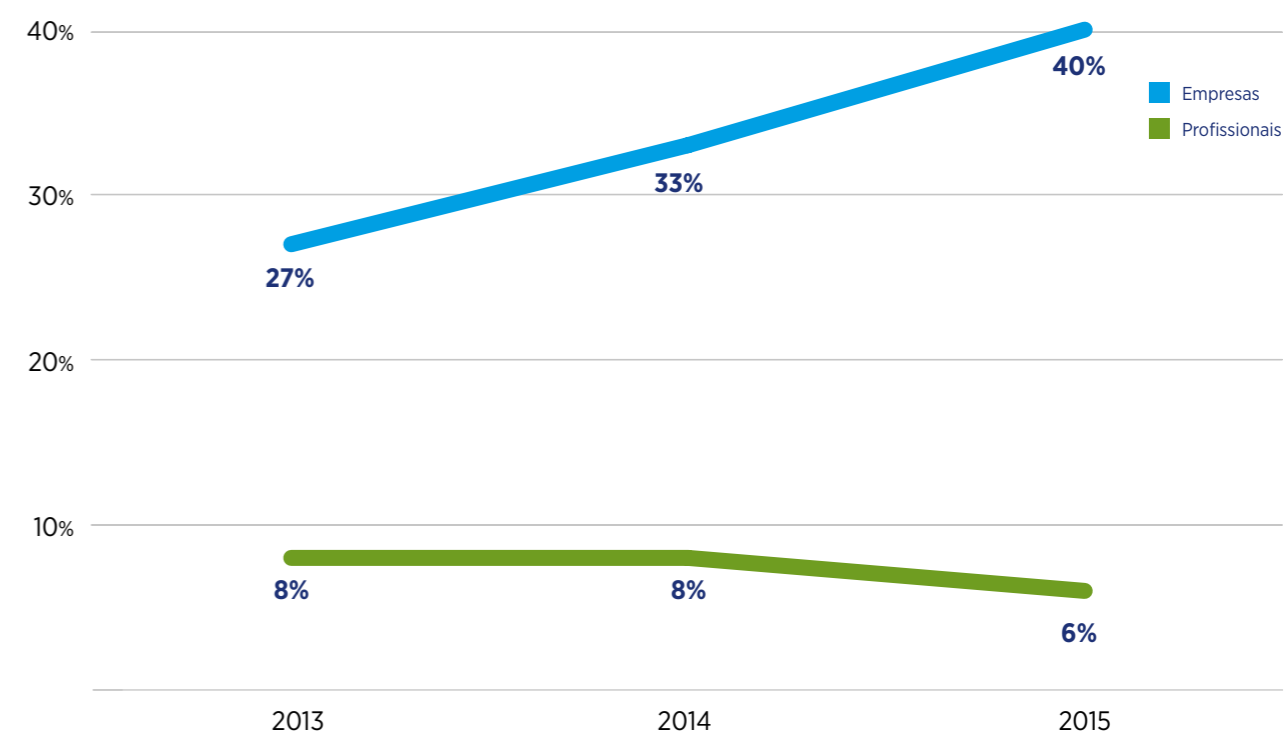
Áreas que pretendem mudar pelo pacote salarial



Naturalmente, as preferências e prioridades mudam consoante a área de actuação. Se os profissionais de Recursos Humanos colocam a progressão de carreira como principal motivação para uma mudança de emprego, para os de Retalho e os Office Support e Customer Service o pacote salarial assume maior importância. Já outras áreas, como Life Sciences ou Marketing e Vendas dão igual importância à progressão de carreira e ao projecto.

Focalizemo-nos agora na progressão de carreira, e nas diferentes dinâmicas de promoção como forma de premiar talento e/ou de reter profissionais na estrutura. De acordo com os profissionais inquiridos, apenas 6% foram promovidos em 2015. No entanto, conforme podemos verificar no próximo gráfico, o número de empregadores que afirmam ter efectuado promoções tem crescido ano após ano. Temos, portanto, mais empresas a promover, mas menos profissionais promovidos. Este pode ser um indicador de que as empresas estão mais selectivas nos critérios de promoção, promovendo por isso de modo mais cirúrgico e menos abrangente.

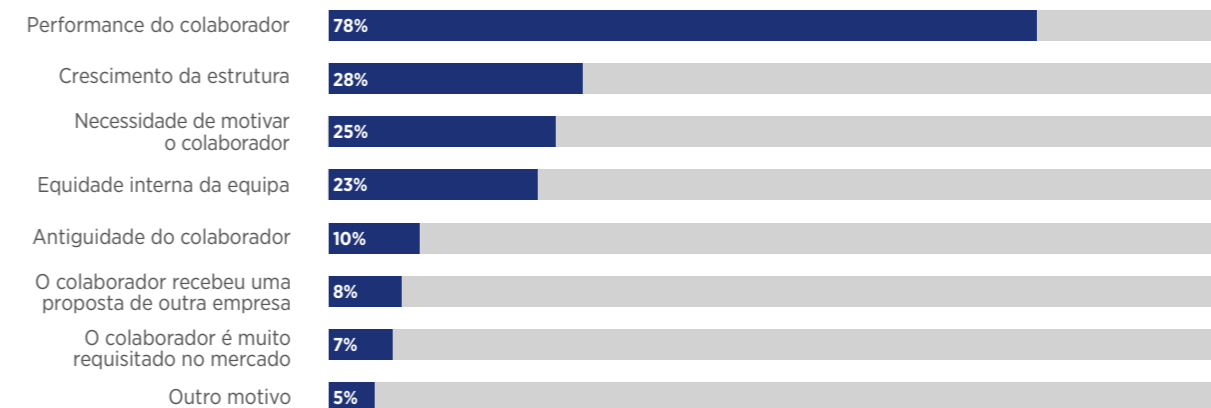
Comparação entre empresas que efectuaram promoções e profissionais que foram promovidos



Quando questionados sobre quais os principais motivos de promoção, os empregadores destacam claramente a performance do colaborador, remetendo para segundo plano factores como o crescimento da estrutura, a

necessidade de motivar o colaborador ou de manter a equidade interna da equipa. De acordo com estes dados, é também pouco frequente um profissional ser promovido como forma de prevenção de saída para outras empresas.

Principais motivos de promoções, segundo empregadores

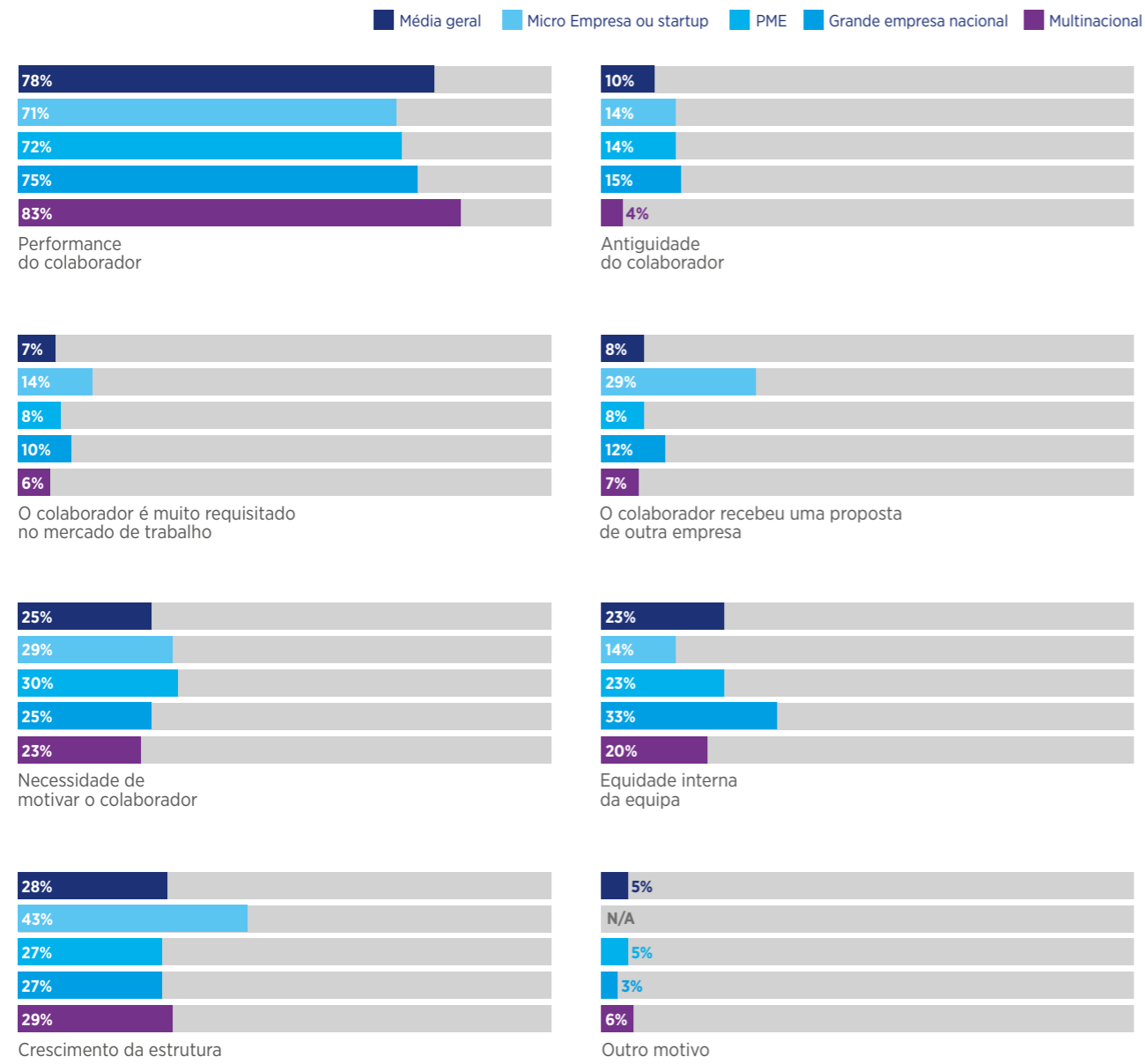


Note-se, no entanto, que existem discrepâncias significativas na forma como se promove em Portugal, consoante o tipo de empresa e a localização geográfica.

O factor antiguidade, por exemplo, é mais preponderante em pequenas e médias empresas ou em grandes empresas nacionais do que em estruturas multinacionais. Também a necessidade de equidade interna assume mais importância nas grandes empresas nacionais do que em outros tipos de estrutura. Por outro lado, a promoção como forma de

contra-proposta é mais frequente em micro empresas ou startups, onde naturalmente a saída de um colaborador terá muito mais impacto na equipa e nos resultados do negócio. Já a performance do colaborador é mais valorizada em estruturas multinacionais, onde provavelmente a dimensão das equipas e as políticas globais do Grupo facilitam uma cultura de meritocracia, algo nem sempre fácil de implementar em empresas mais tradicionais ou familiares.

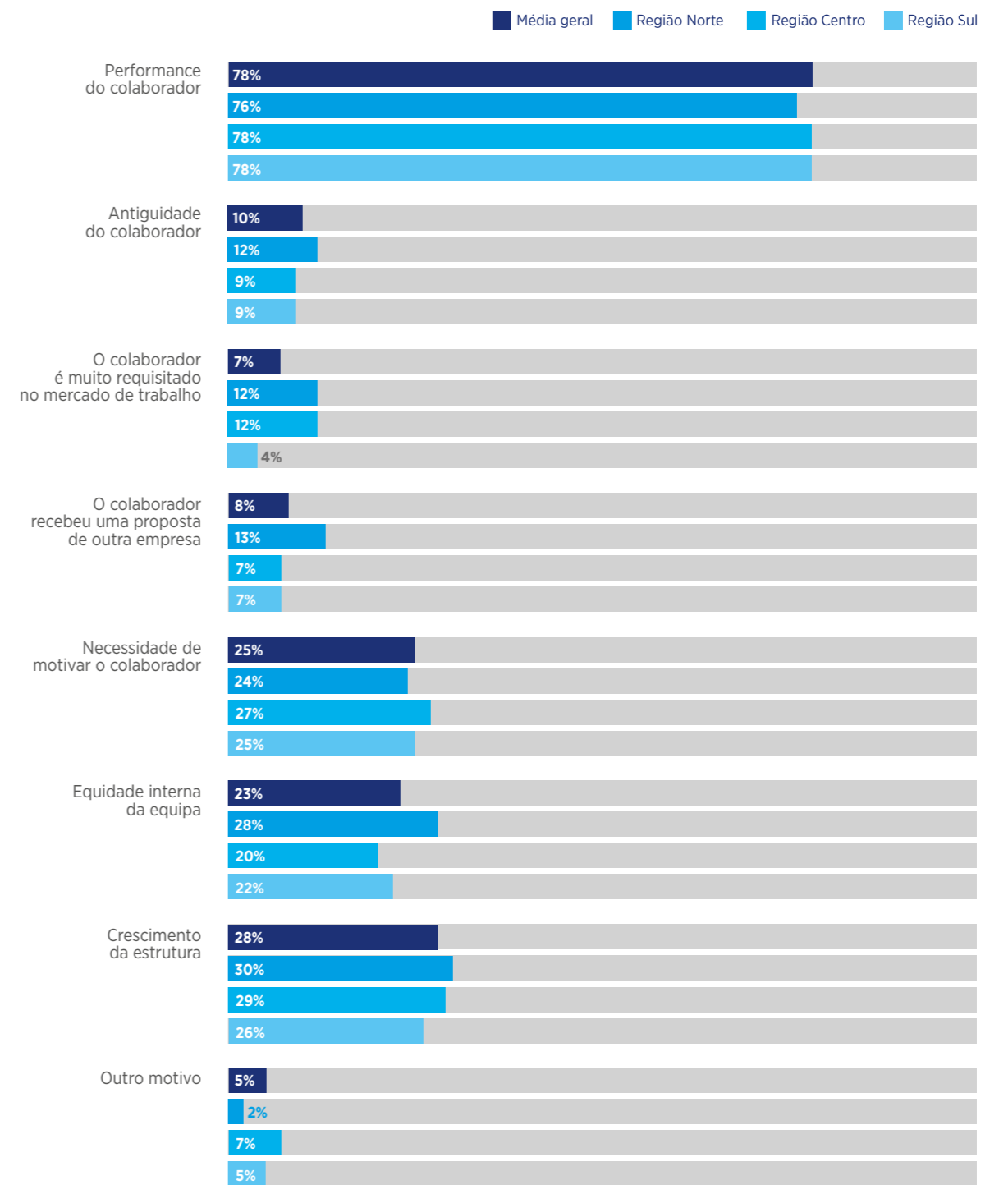
Principais motivos de promoções, por tipo de empresa



Verificam-se também algumas diferenças interessantes em termos regionais. As regiões Norte e Centro parecem apostar mais na promoção como factor de retenção de colaboradores muito solicitados no mercado - o que se pode justificar com a maior dificuldade em encontrar profissionais

qualificados nessas localizações. Outros factores mais preponderantes na região Norte são a promoção de colaboradores que foram abordados por outras empresas, e a promoção como garantia de equidade interna nas equipas.

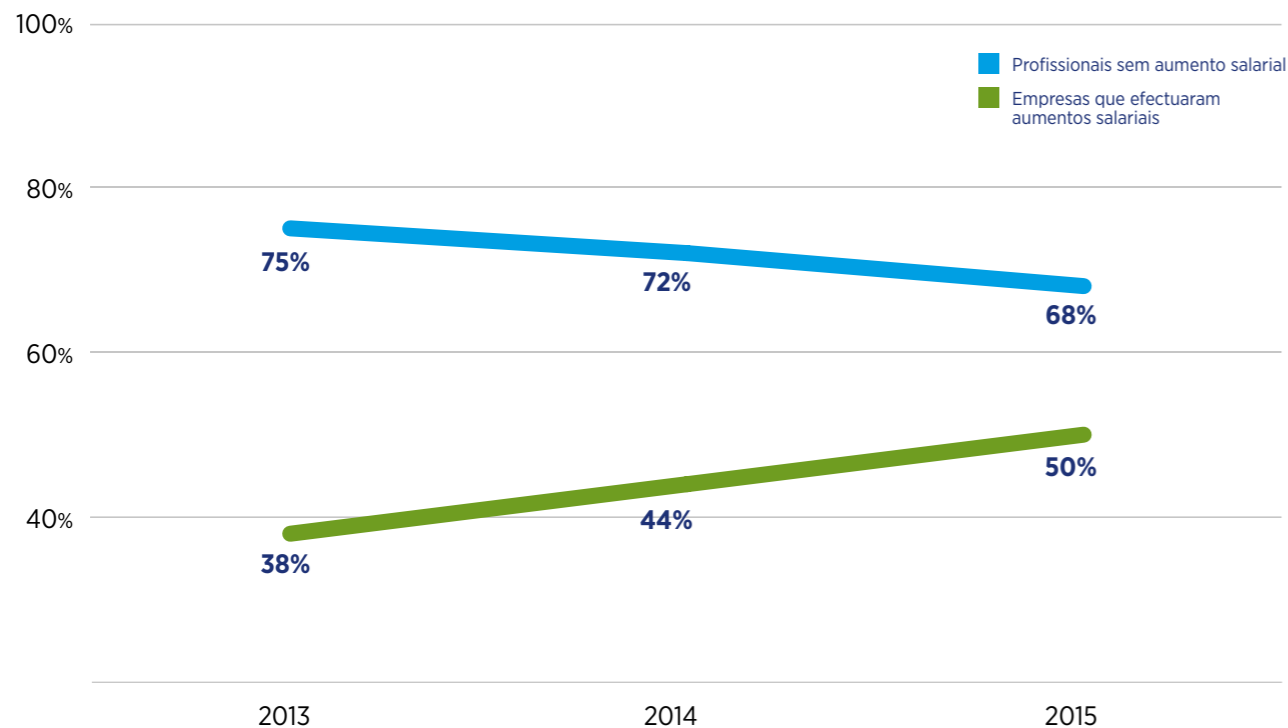
Principais motivos de promoções, por região



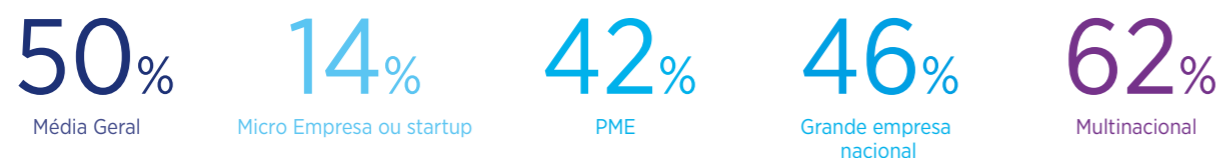
Passemos agora para a análise da insatisfação salarial como factor relevante na decisão de mudança de emprego. Como podemos verificar nos gráficos seguintes, a percentagem de profissionais sem aumento salarial tem vindo a decair, ainda que permaneça em níveis bastante elevados. Por seu lado, a percentagem de empregadores que afirma ter efectuado aumentos continua a crescer gradualmente nos últimos dois

anos, situando-se já na cada dos 50% – ainda que, uma vez mais, este valor varie de forma considerável consoante a tipologia ou a localização das empresas. As multinacionais apostaram claramente mais em aumentos salariais, e as empresas das regiões Norte e Centro efectuaram mais aumentos do que as da região Sul.

Aumentos salariais – evolução anual



Percentagem de empresas que efectuaram aumentos salariais



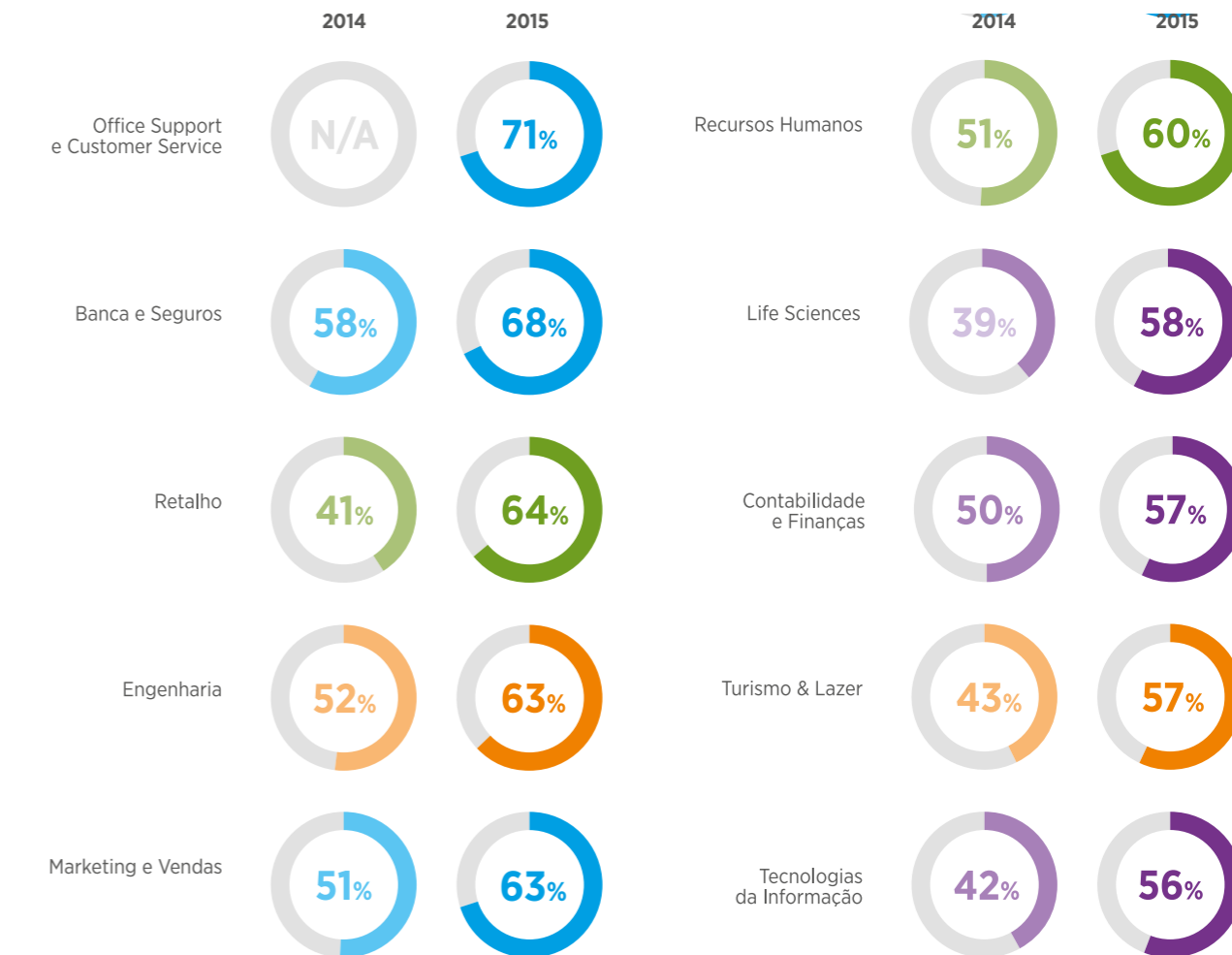
Percentagem de empresas que efectuaram aumentos salariais – por região



No entanto, apesar desta tendência ascendente nos aumentos salariais, o nível de insatisfação com o salário parece ter aumentado em todas as áreas de actuação, sendo particularmente acentuado nos profissionais de

Office Support e Customer Service, bem como nos de Banca e Seguros. Este poderá ser um indicador de que os aumentos oferecidos não foram de encontro às expectativas que estes profissionais tinham para o ano 2015.

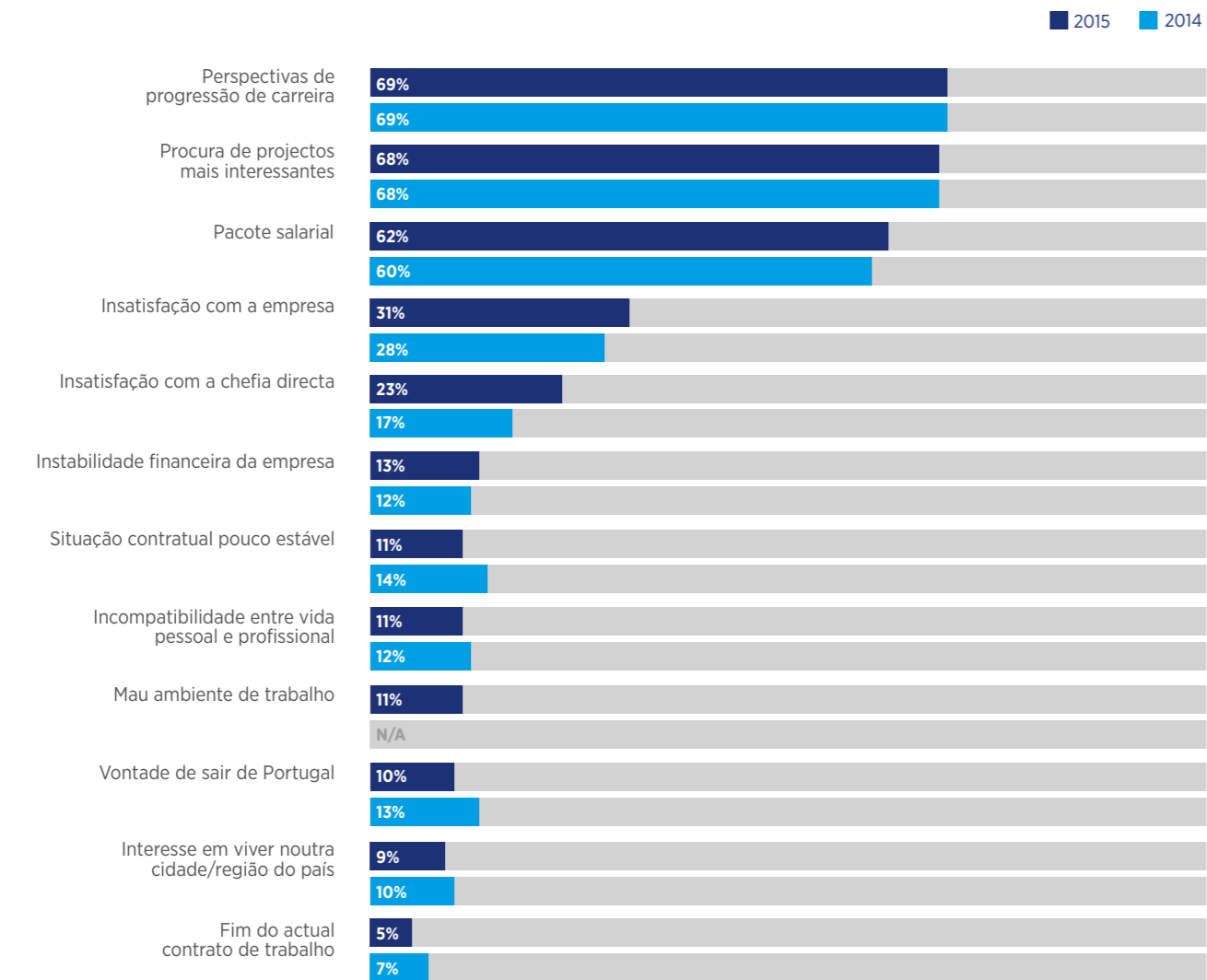
Percentagem de profissionais insatisfeitos com salário actual (por área)



Regressando à análise das motivações para uma mudança de emprego e fazendo uma comparação com o ano anterior, um factor em particular destaca-se como o que teve um maior aumento: a insatisfação com a chefia directa.

Trata-se de um dado interessante, que vem colocar questões pertinentes sobre a preparação das equipas de management e a importância de garantir formação adequada para funções que tenham equipas a seu cargo.

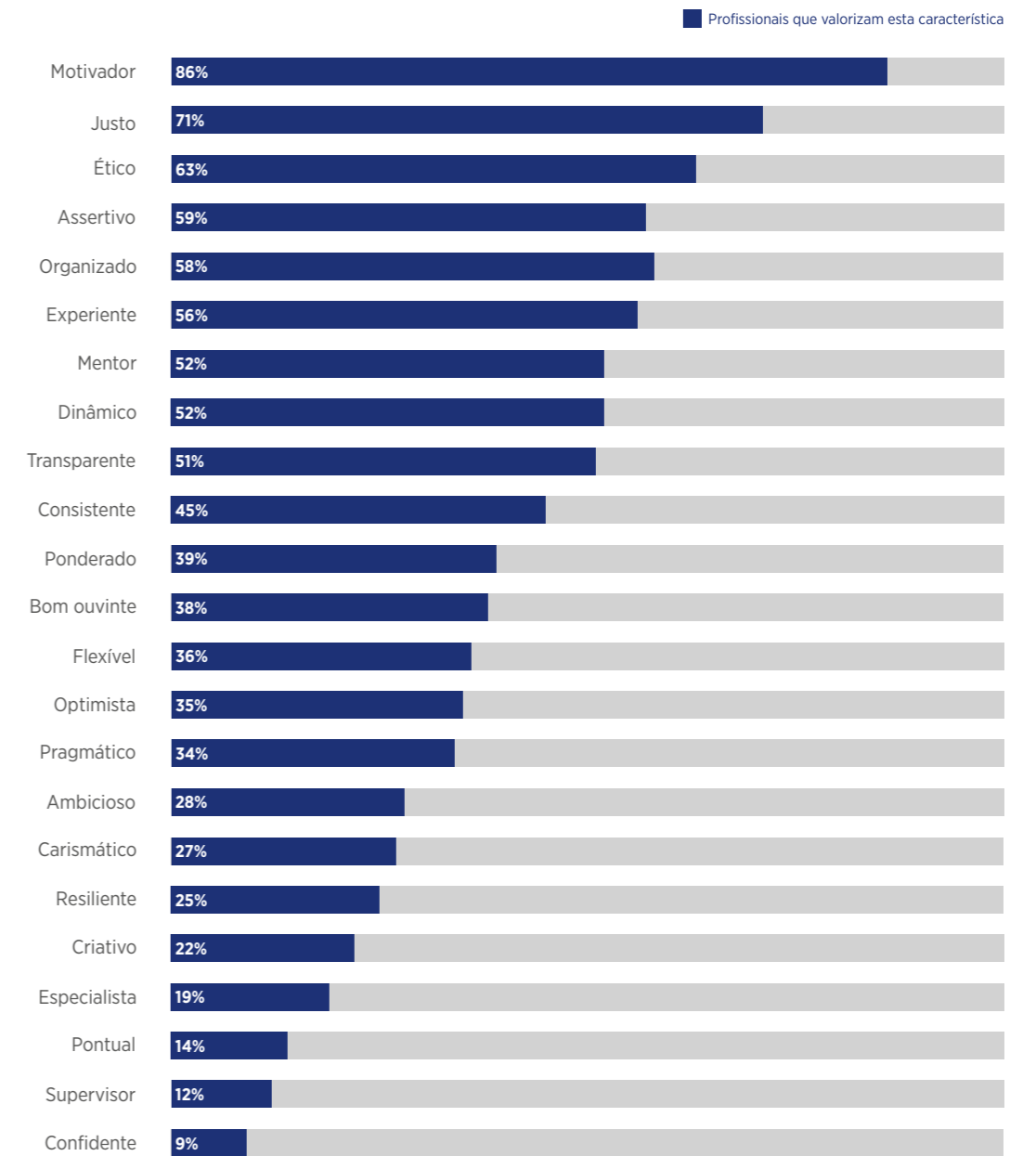
Motivações para uma eventual mudança de emprego



O que será, então, que os profissionais de hoje valorizam numa chefia directa? Como definirão um manager ideal? Características como “motivador”, “justo” e “ético” são as que reúnem mais consenso, conforme podemos ver

na listagem seguinte. Já outras mais tradicionais como “pontual”, “supervisor” ou “confidente” não parecem ser particularmente valorizadas.

Como definem os profissionais um manager/chefia ideal?



ATRAIR E RETER OS MELHORES O QUE VALORIZAM OS PROFISSIONAIS

De acordo com os resultados do nosso inquérito, 47% dos profissionais terão recusado ofertas de emprego em 2015. O facto de quase metade dos profissionais terem sido abordados por outras empresas com a proposta de um novo desafio é um bom indicador do actual dinamismo do mercado de trabalho português.

“ 47% dos profissionais no activo recusaram ofertas de emprego em 2015 ”

Naturalmente, em algumas áreas esta tendência é mais acentuada e, na maioria dos casos, um prenúncio daquelas que deverão ser as tendências de recrutamento para 2016, conforme confirmaremos mais adiante.

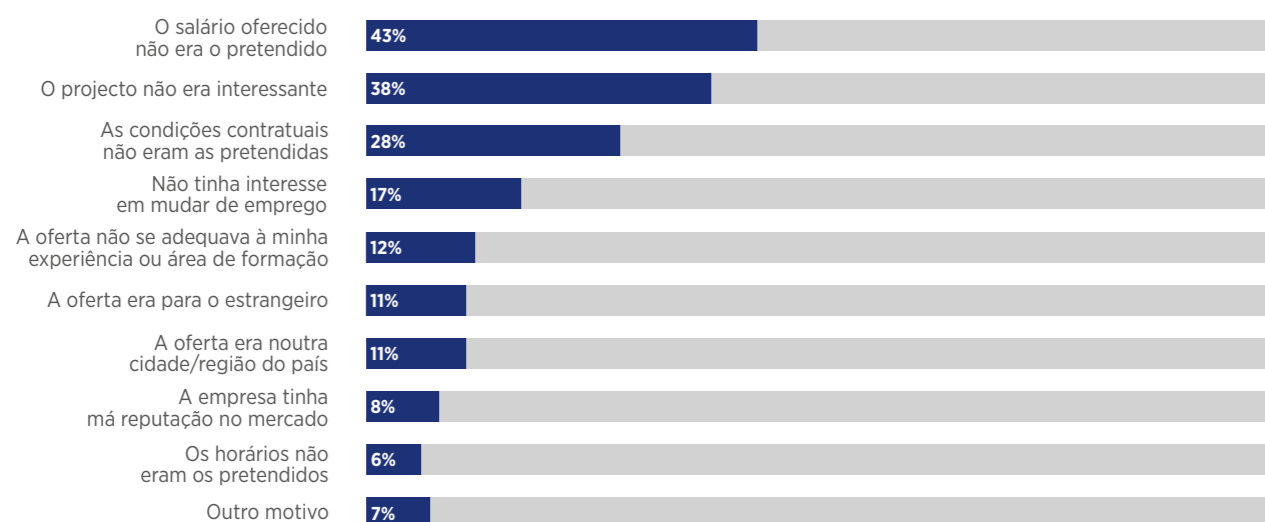
Profissionais que recusaram ofertas de emprego em 2015 – por área



Questionámos quais foram os principais motivos da recusa de uma oferta de emprego em 2015. Note-se que apenas 17% dos inquiridos indicam que não tinham interesse em mudar de emprego, sendo que na maioria dos casos a

recusa da oferta deu-se por razões de ordem salarial, contratual ou por falta de interesse no projecto. Sem dúvida, algo a ser tido em conta por empresas que pretendam apresentar propostas a candidatos em 2016.

Motivos de recusa da oferta de emprego



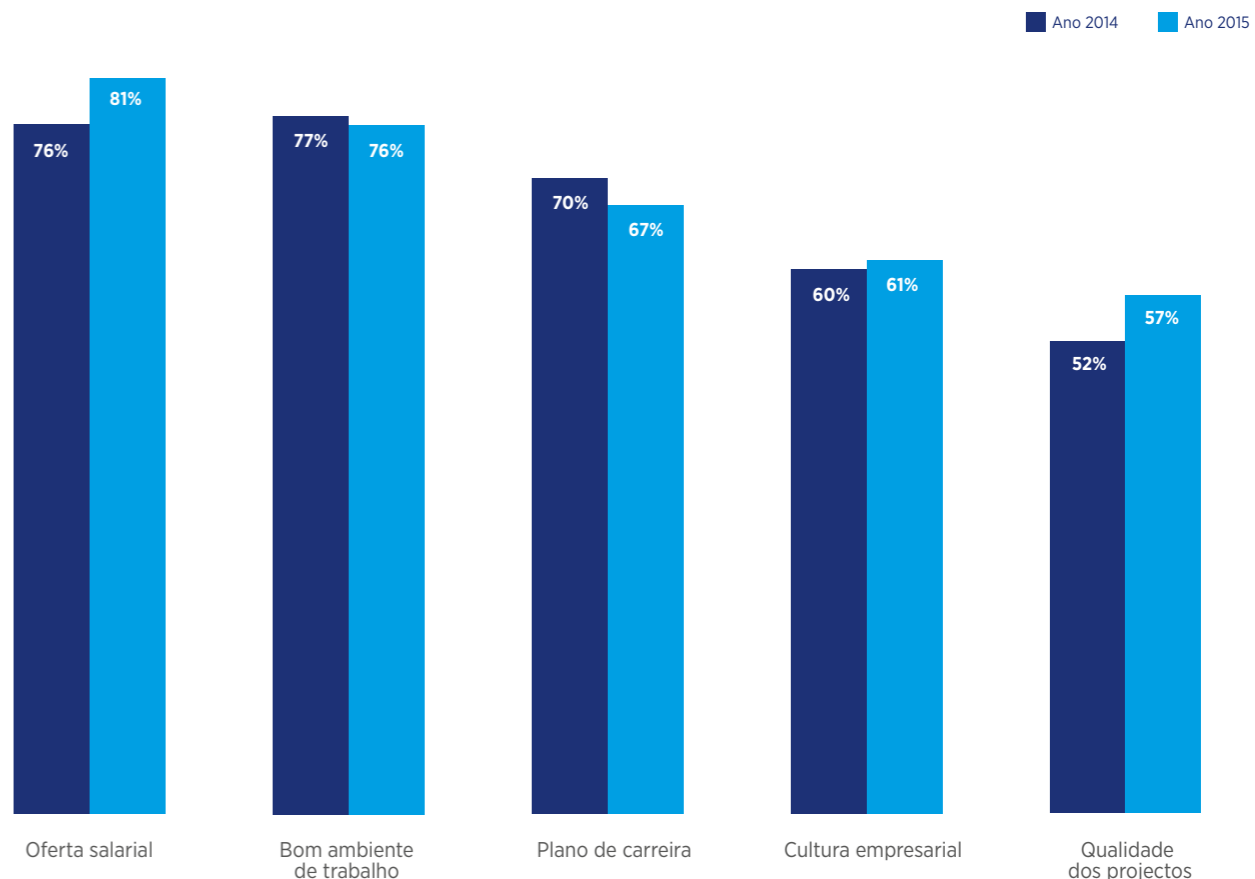
Quisemos saber também o que mais valorizam os profissionais num empregador, e se os empregadores estarão preparados para ir de encontro a essas expectativas. Como podemos verificar nos gráficos seguintes, a oferta salarial surge em claro destaque, logo seguida de um bom ambiente de trabalho e do plano de carreira. No entanto, comparando esta lista de prioridades com a auto-avaliação que as empresas fazem dos seus principais pontos fortes, apenas dois factores estão alinhados: bom ambiente de

trabalho e cultura empresarial. Alguns dos factores mais referidos pelos empregadores, como solidez financeira, prestígio ou dimensão da empresa no mercado não parecem despertar particular interesse junto dos profissionais, quando avaliam uma proposta de emprego.

O que os candidatos mais valorizam num potencial empregador – top 5



O que os candidatos mais valorizam num potencial empregador – comparação com ano anterior



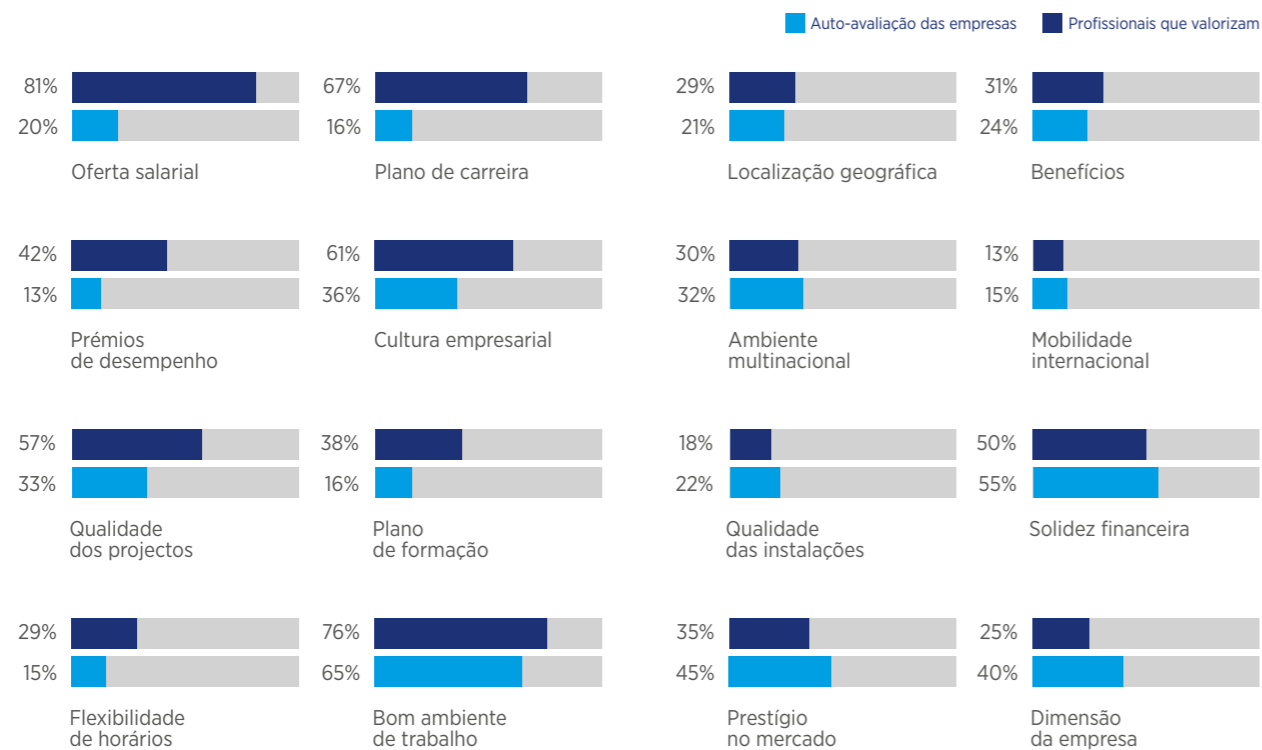
Os principais pontos fortes das empresas, segundo avaliação dos empregadores



Estes dados parecem indicar que, alguma forma, as empresas não estão a oferecer o que os profissionais mais procuram, o que gera, por si só, um problema de atracção de talento num mercado onde 74% dos empregadores querem recrutar. Em alguns casos, a diferença entre o que os profissionais valorizam e o que as empresas podem oferecer é bastante pronunciada. Veja-se o caso da oferta

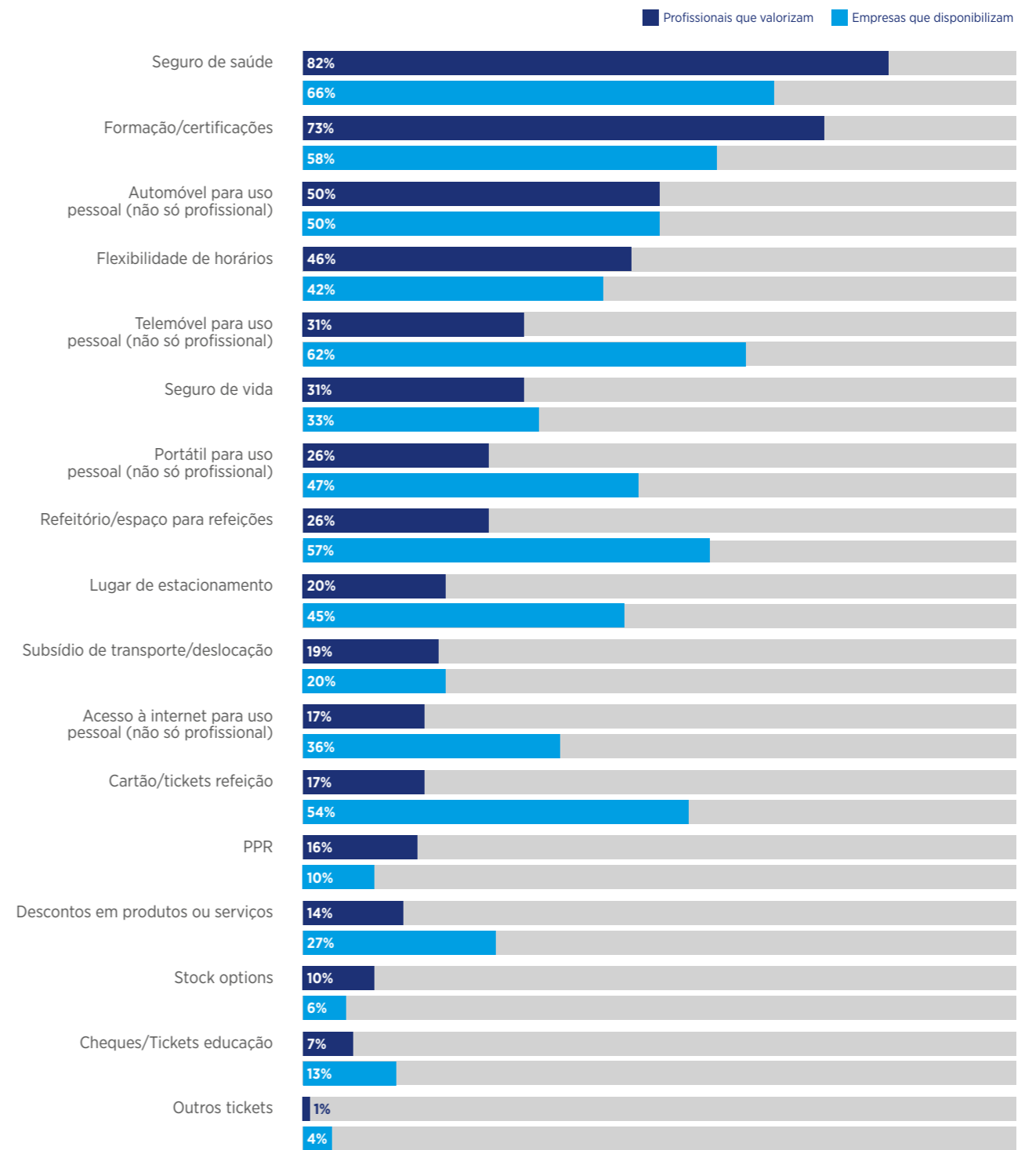
salarial, que é valorizada por 81% dos profissionais, mas que apenas 20% das empresas apresentam como um dos seus pontos fortes em termos de atracção de candidatos. O mesmo acontece com o plano de carreira e com os prémios de desempenho, entre outros.

Diferenças entre o que os profissionais mais valorizam num potencial empregador, e o que as empresas apontam como os seus pontos fortes.



Efectuámos o mesmo exercício comparativo entre os benefícios mais apreciados pelos profissionais, e os que os empregadores estão neste momento a disponibilizar. O seguro de saúde e a formação/certificações são nitidamente os mais desejados pela grande maioria dos candidatos, mas apenas 66% e 58% das empresas, respectivamente, os

oferecem. Por outro lado, é questionável se o esforço dos empregadores em oferecer benefícios como cartão/tickets refeição terá algum retorno válido em termos de atracção ou retenção de colaboradores, já que apenas 17% dos profissionais os valorizam.



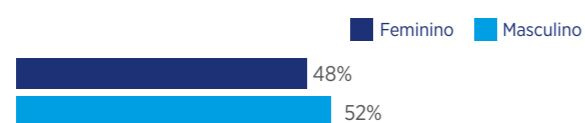
COMPETÊNCIAS

O QUE PROCURA QUEM QUER RECRUTAR

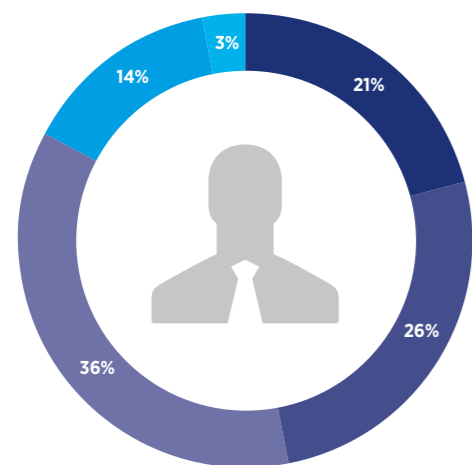
Mais de 800 empregadores aceitaram partilhar connosco as suas opiniões sobre o mercado de trabalho português. Traçaram um perfil da sua empresa, das suas políticas salariais e de benefícios, bem como as suas expectativas de recrutamento e planos para 2016.

Apresentamos em seguida alguns dados sobre o perfil dos cargos de Direcção/Management que responderam ao nosso inquérito anónimo.

Género dos cargos de Direcção/Management



Faixa etária dos cargos de Direcção/Management

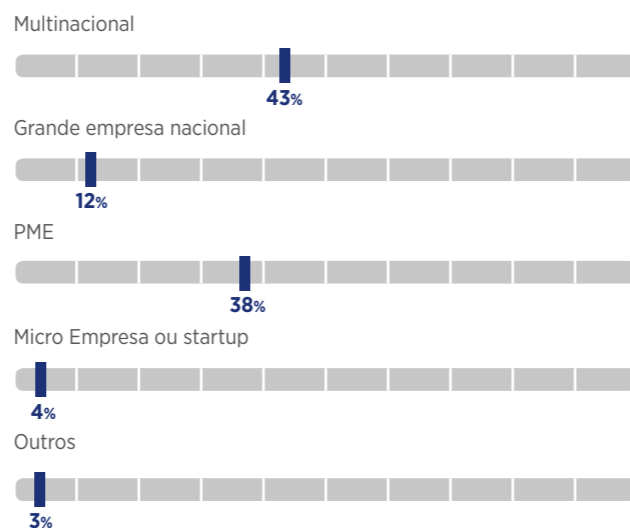


- Até 35 anos
- Entre 36 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Entre 51 e 60 anos
- Mais de 60 anos

Cargo



Tipo de empresa



De um modo geral, estes empregadores traçaram-nos um panorama estável e interessante dos resultados da sua empresa em 2015. Como podemos verificar nos gráficos seguintes, a grande maioria das empresas teve resultados

em linha com o esperado e 26% superaram mesmo as expectativas. Mais de 80% efectuaram contratações, sendo que em 32% dos casos o número dessas contratações esteve acima do previsto.

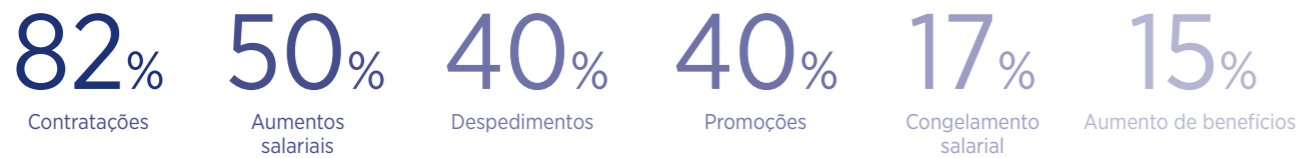
Os resultados da empresa estiveram:



O número de contratações esteve:



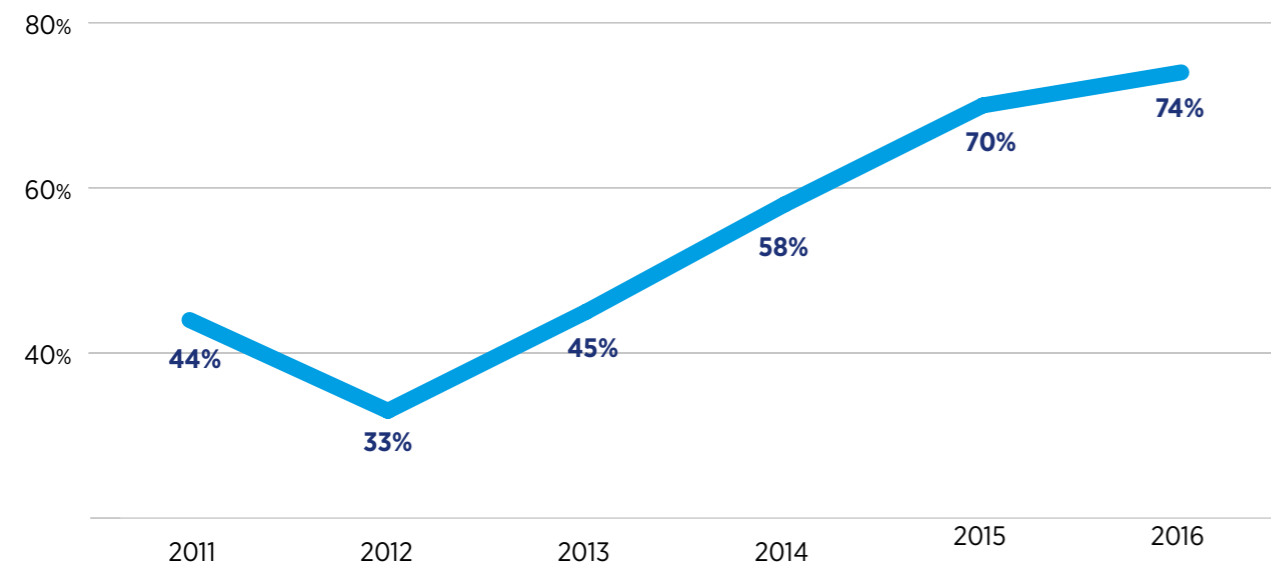
Em 2015, a empresa efectuou:



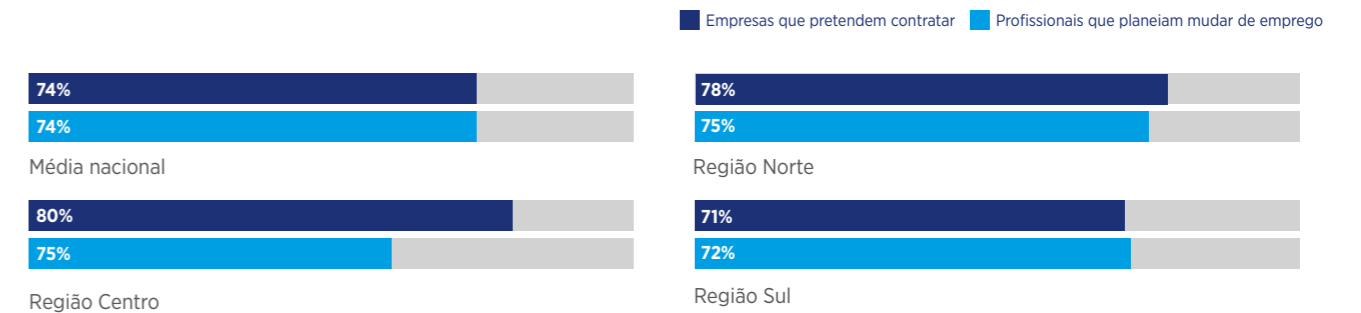
As boas notícias podem vir a estender-se ao ano 2016. De acordo com os resultados do nosso inquérito, 74% dos empregadores planeiam contratar este ano, o número mais alto alguma vez registado num Guia do Mercado Laboral da Hays em Portugal. Trata-se sem dúvida de um excelente indicador que, caso se concretize, poderá ter consequências imprevisíveis nas dinâmicas do mercado de trabalho, uma vez que o número de profissionais que afirmam querer mudar de emprego tem vindo a diminuir nos últimos dois anos (como verificámos anteriormente).

Fazendo uma análise regional das intenções de recrutamento, verificamos ainda que a percentagem de empresas das regiões Norte e Centro que querem recrutar é superior à da região Sul. Curiosamente, a percentagem de profissionais que planeiam mudar de emprego acompanha esta tendência, sendo ligeiramente superior nas regiões Norte e Centro.

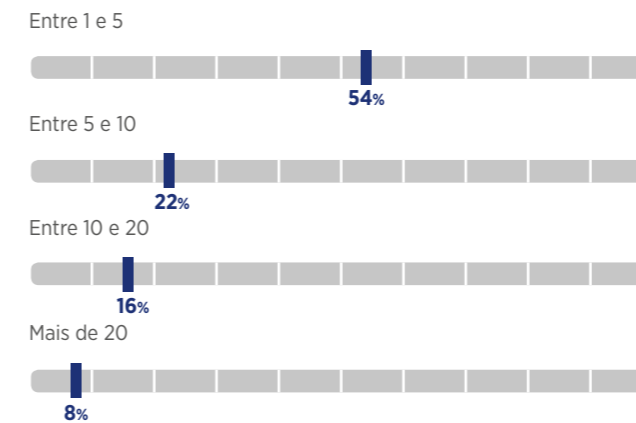
Percentagem de empregadores que pretendem contratar



Empresas que pretendem recrutar e profissionais que planeiam mudar de emprego - diferenças regionais

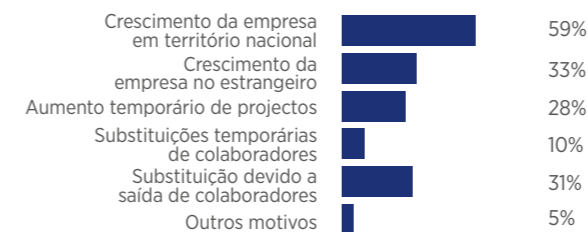


Número de contratações que as empresas pretendem fazer em 2016



Entre as empresas que pretendem contratar, mais de metade planeiam recrutar entre 1 a 5 pessoas. Isto significa que 46% das empresas pretendem contratar um mínimo de 5 colaboradores, sendo que 16% têm planeadas mais de 20 admissões para o próximo ano. A maioria destas contratações vai acontecer por crescimento efectivo das empresas, seja em território nacional ou internacional.

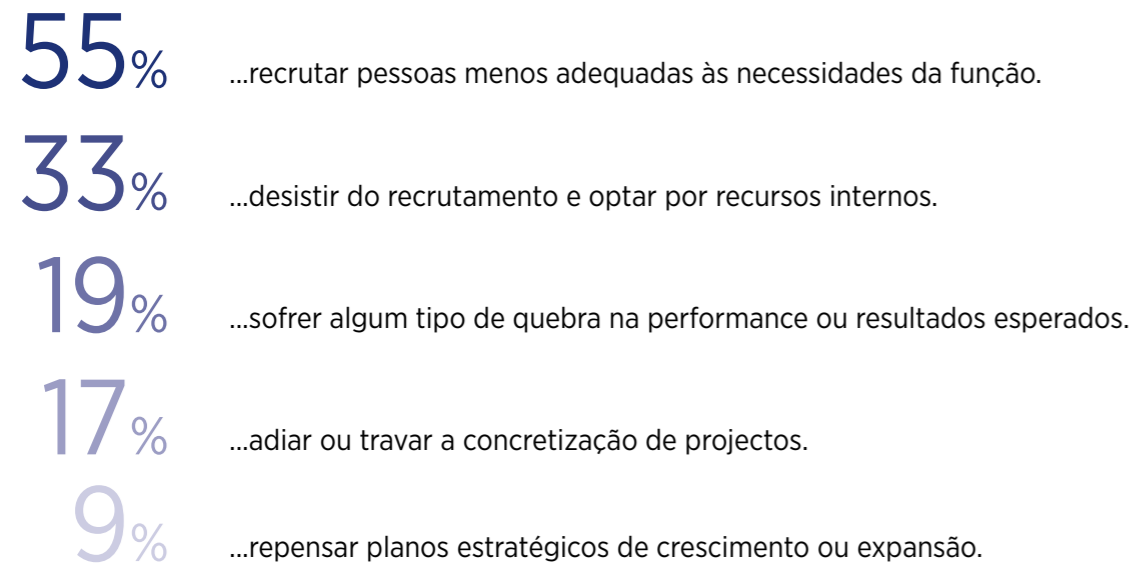
Motivo das novas contratações:



No entanto, concretizar estas intenções de recrutamento pode vir a revelar-se desafiante. 78% das empresas revelam já dificuldades em identificar no mercado de trabalho os profissionais que procuram. 55% dos empregadores admitem que tiveram de recrutar pessoas menos adequadas às necessidades da função, e 33% viram-se obrigados a desistir do recrutamento e a optar por recursos internos.

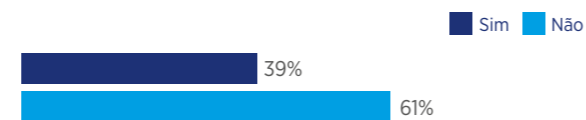
Em alguns casos, a dificuldade em recrutar talento está a ter já efeitos nefastos na performance do negócio e na concretização de planos e projectos. Trata-se de uma situação preocupante e um claro indicador do desajuste do mercado laboral num país com uma das taxas de desemprego mais elevadas da Europa.

Dificuldade em recrutar talento já levou as empresas a...



Parte do problema poderá estar no sistema de ensino português que, de acordo com 61% dos inquiridos, não está a conseguir preparar os alunos para a realidade empresarial. Ainda assim, muitos empregadores referem instituições de ensino que constituem um exemplo de boas práticas na comunicação proactiva com o mercado de trabalho. À semelhança do ano anterior, as mais referidas são a Universidade Católica Portuguesa, Universidade Nova de Lisboa, ISCTE, IST, FEUP e Universidade do Minho.

Considera que as instituições de ensino preparam os profissionais para o mercado de trabalho?

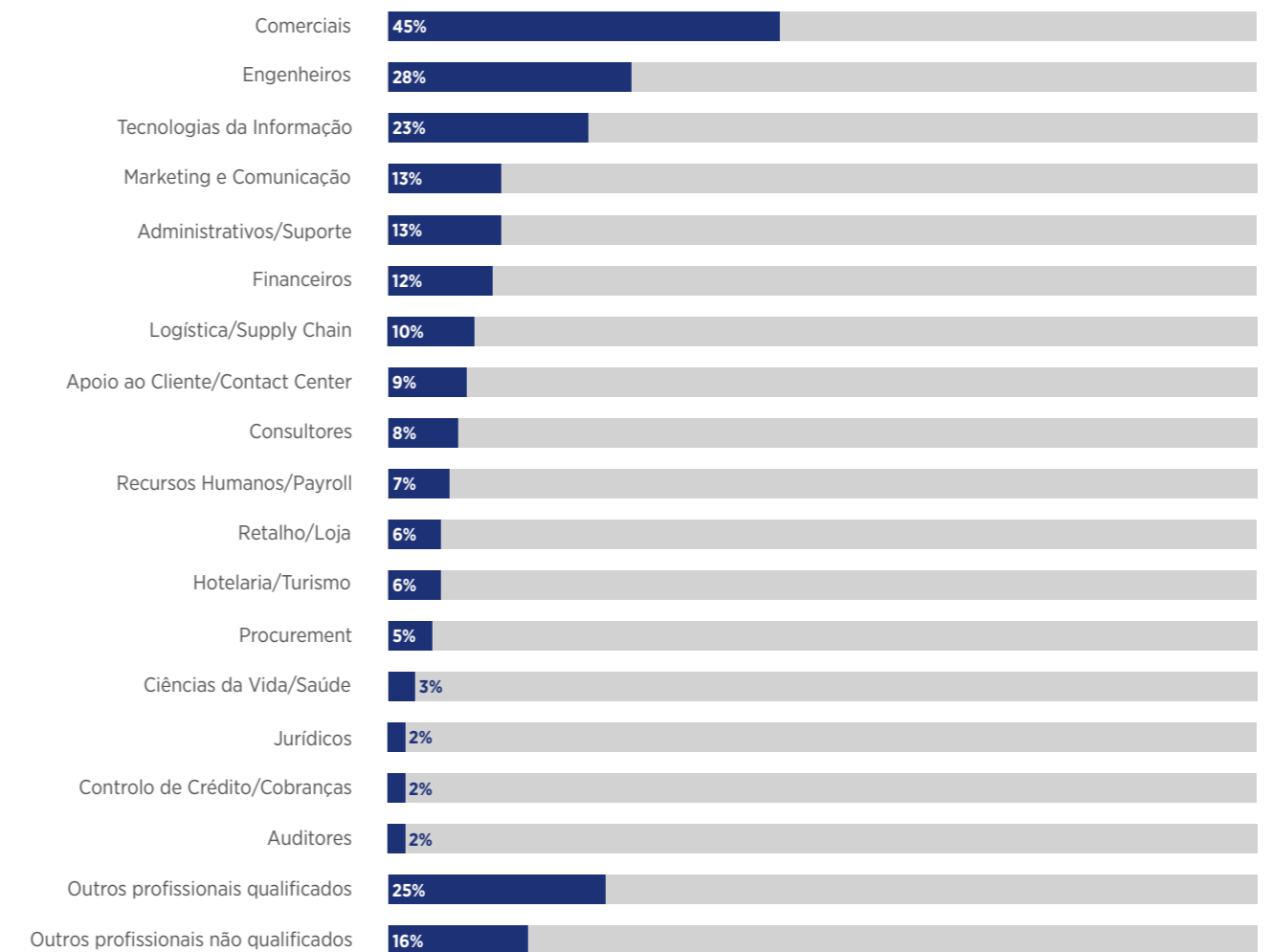


Intenções de recrutamento – áreas de actuação e competências

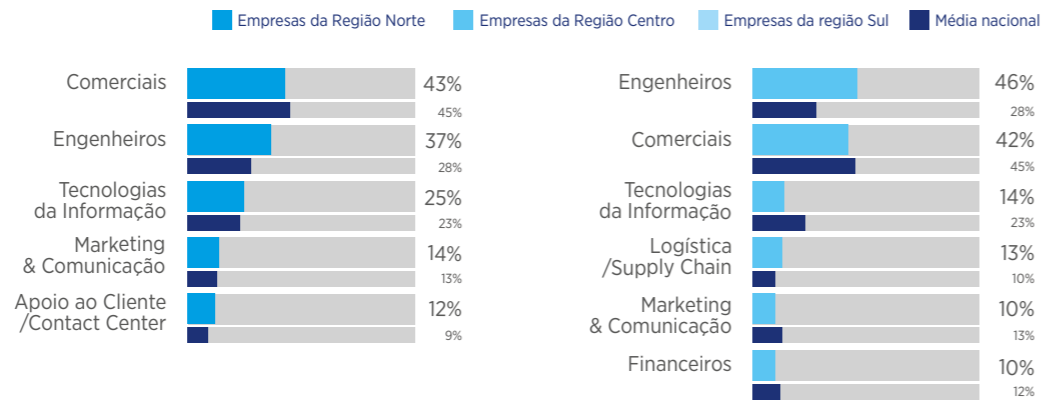
De acordo com os 74% de empregadores que pretendem recrutar em 2016, os perfis Comerciais, de Engenharia e de Tecnologias da Informação serão os mais procurados. Para o Top 5 deste ano entram também os perfis de Marketing e Comunicação – uma subida de 2 posições relativamente ao ano anterior – e os perfis administrativos ou de suporte.

Verificam-se algumas diferenças regionais nestas tendências de recrutamento. As contratações de Engenheiros, por exemplo, serão bastante mais acentuadas no Norte e Centro do país, onde o tecido industrial é mais forte. Por outro lado, os perfis de Logística/Supply Chain figuram entre as principais prioridades dos empregadores da região Centro, um pouco acima da média nacional. Já na região Sul, o gap entre a primeira e a segunda posição do top 5 de recrutamento é bastante considerável, sendo os Comerciais a primeiríssima prioridade para 46% dos empregadores.

Intenções de recrutamento – perfis mais solicitados em 2016

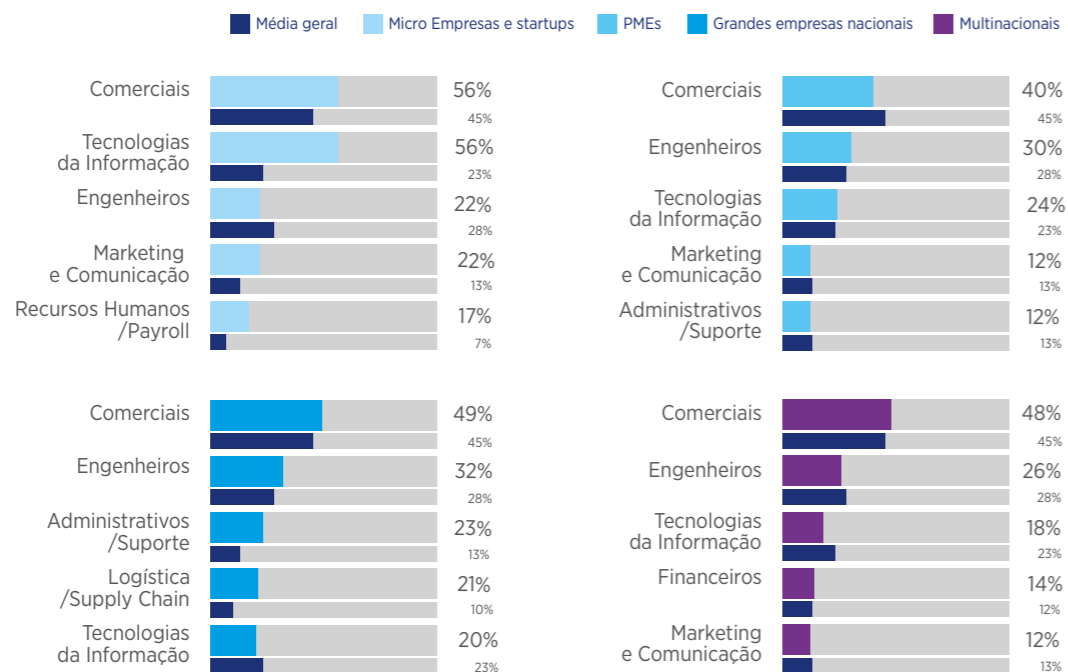


Intenções de recrutamento – top 5 regional



Também entre diferentes tipos de empresa se verificam algumas variações interessantes. As micro empresas e startups dão uma importante bastante acima da média ao recrutamento de perfis de Tecnologias da Informação, Marketing e Comunicação e de Recursos Humanos/Payroll. No caso das grandes empresas nacionais, as contratações de perfis Administrativos e de Logística/Supply Chain surgem em especial destaque. No caso das PME e das Multinacionais, as intenções de recrutamento estão mais alinhadas com a média nacional, com ligeiras variações no recrutamento de Comerciais e Financeiros (mais acentuado nas multinacionais) e de Tecnologias da Informação (mais destacado nas PMEs).

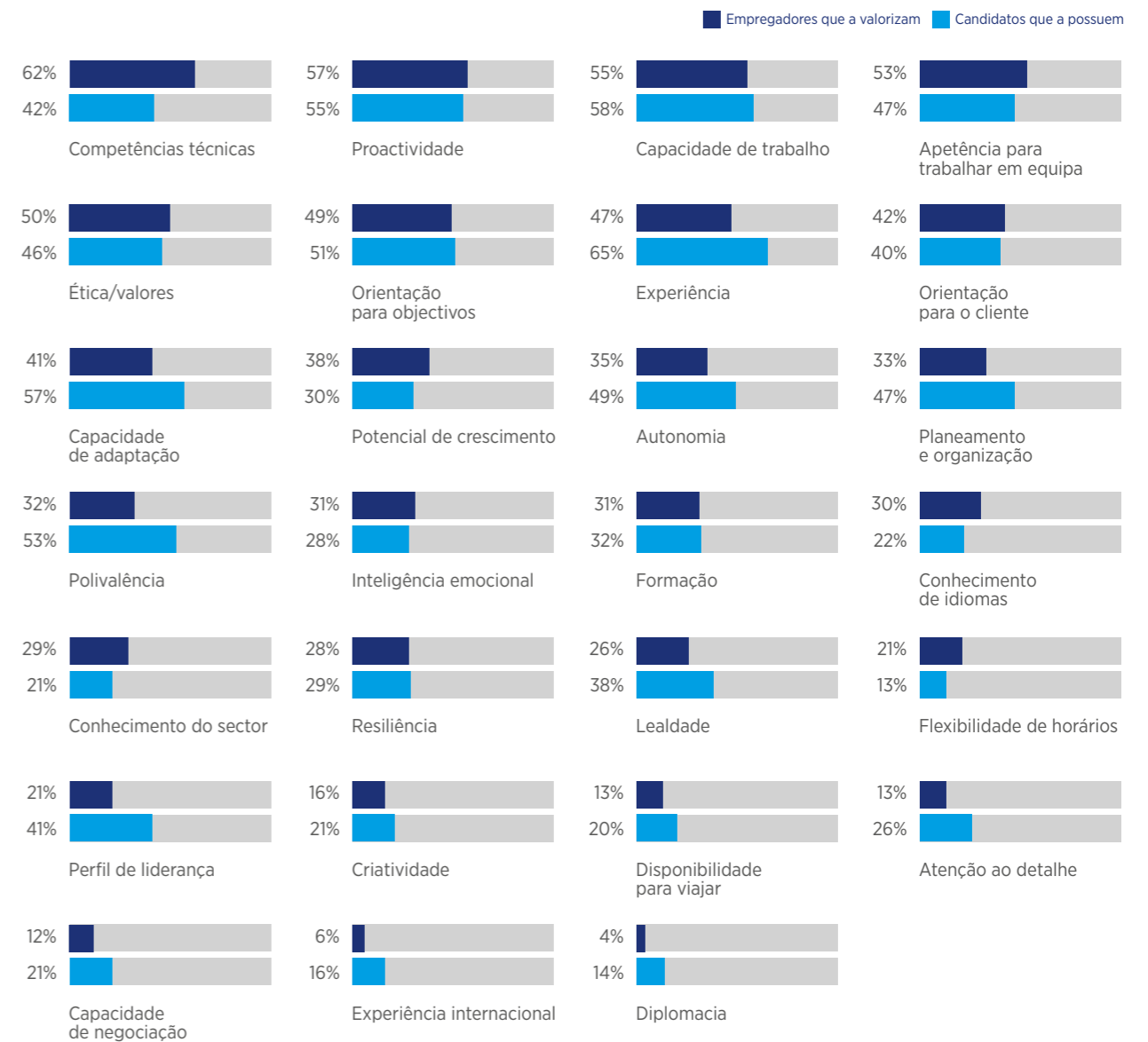
Intenções de recrutamento – top 5 por tipo de empresa



Após análise dos perfis mais procurados e as respectivas variações entre localizações e tipos de empresa, importa perceber também que tipo de competências procuram os empregadores em Portugal, e até que ponto estão em linha com o que os profissionais podem oferecer. O gráfico seguinte compara as competências mais valorizadas

pelos empregadores com a avaliação que profissionais qualificados de todo o país e áreas de actuação fazem de si próprios. Skills como competências técnicas, apetência para trabalhar em equipa e conhecimentos de idiomas parecem apresentar alguma tendência de maior procura do que oferta no mercado.

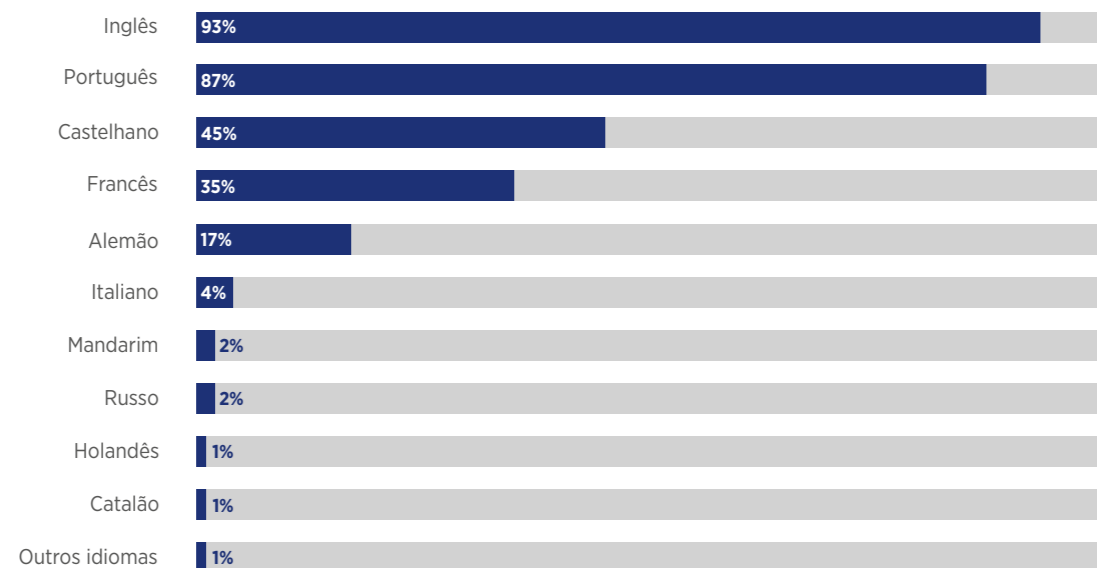
Competências mais valorizadas pelos empregadores



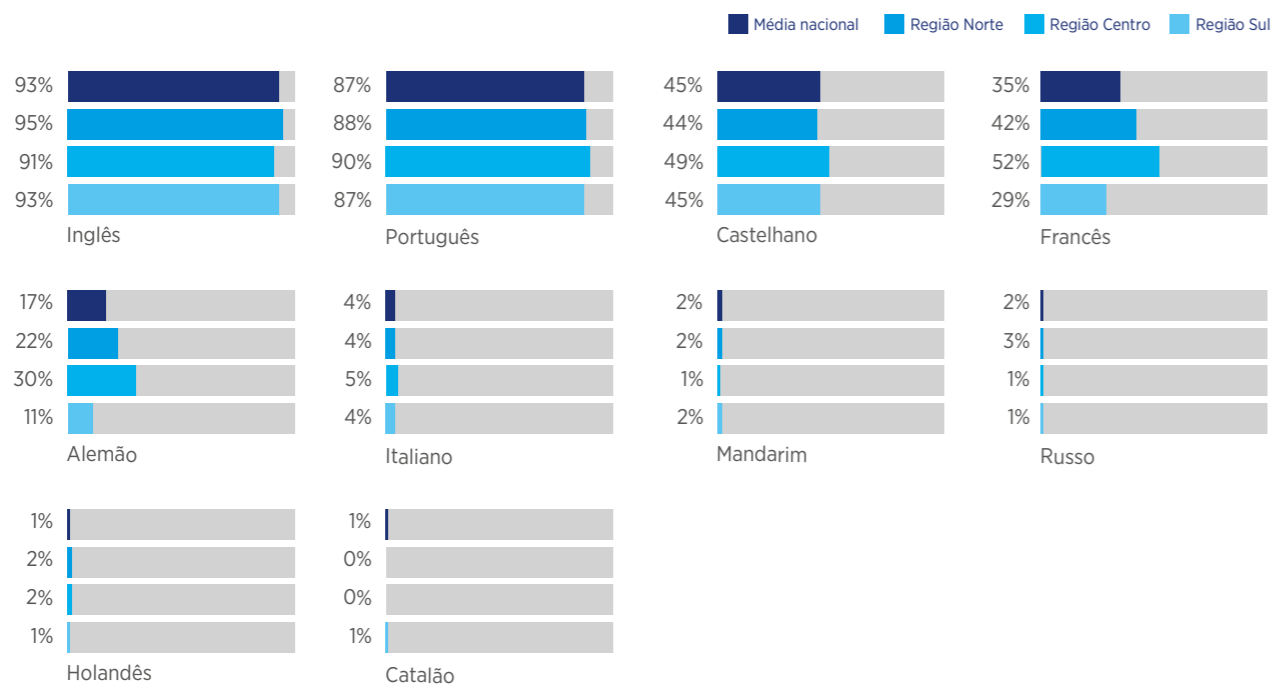
Numa economia cada vez mais globalizada, os conhecimentos de idiomas tem vindo a assumir particular importância. De acordo com os resultados do nosso inquérito, o Inglês, o Francês e o Castelhana continuam a ser os mais valorizados pelos empregadores, além do Português. No entanto, o Alemão está a tornar-se mais

relevante de ano para ano, sendo já valorizado em 17% das empresas. Curiosamente, conhecimentos de Francês e Alemão parecem ser mais procurados por empresas do Norte e Centro do país, o que em muito se deve à presença de algumas estruturas de Shared Services nestas regiões.

Idiomas mais valorizados pelos empregadores

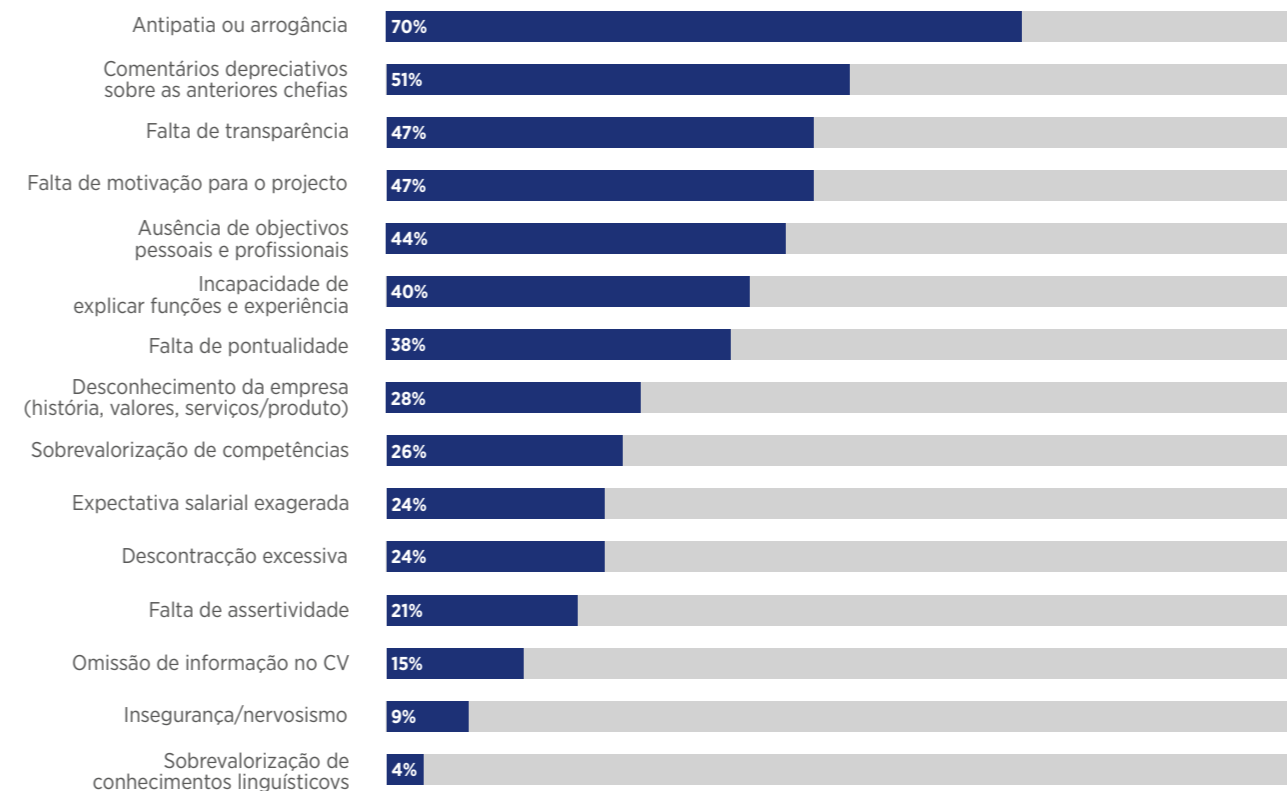


Conhecimentos de Francês e Alemão são mais procurados pelas empresas da região Norte e Centro do país



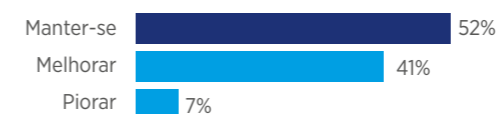
Questionámos ainda os empregadores sobre atitudes e comportamentos que podem arruinar uma entrevista de emprego. A antipatia ou arrogância é, sem dúvida, a que reúne mais consenso, sendo referida por 70% das empresas. Seguem-se os comentários depreciativos sobre anteriores chefias, a falta de transparência e falta de motivação para o projecto, e a ausência de objectivos pessoais e profissionais.

Os erros mais graves que um candidato pode cometer numa entrevista de emprego



Por fim, quisemos saber quais as expectativas das empresas sobre a evolução da economia portuguesa em 2016. Ainda que 52% acredite que a situação irá manter-se, 41% apresentam-se mais optimistas e esperam uma melhoria.

Os empregadores acreditam que a situação económica do país vai...





FUGA DE TALENTO RETRATO DA EMIGRAÇÃO QUALIFICADA

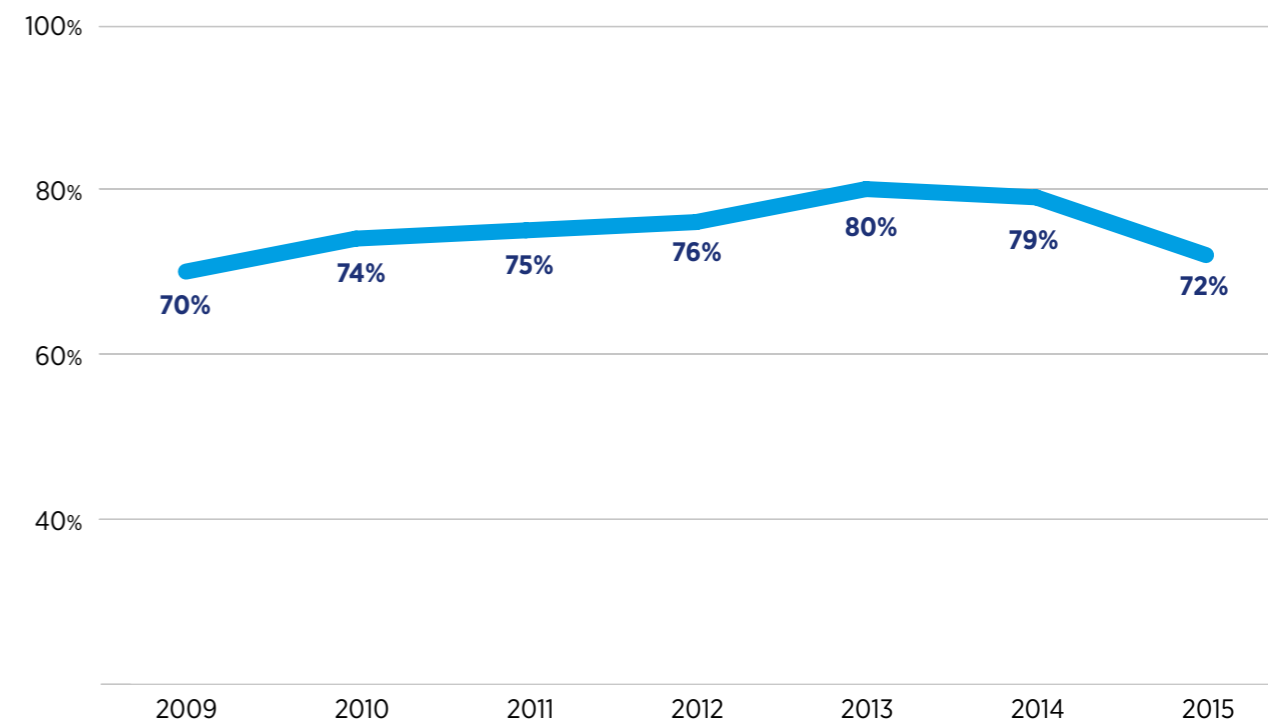
É sabido que Portugal enfrentou, nos últimos anos, a maior fuga de talento qualificado de toda a sua história. O verdadeiro impacto desta vaga de emigração para a economia portuguesa e para a capacidade de renovação e inovação das empresas é ainda difícil de quantificar, uma vez que só recentemente o mercado de trabalho qualificado começou a dar sinais de recuperação.

No entanto, a escassez de determinados perfis fundamentais para sectores chave da economia portuguesa já se faz sentir e prevê-se que será ainda mais problemática a curto prazo. Importa, por isso, perceber as motivações que quem saiu e de quem ainda pensar sair de Portugal, e em que medida a geração mais qualificada de sempre pretende regressar.

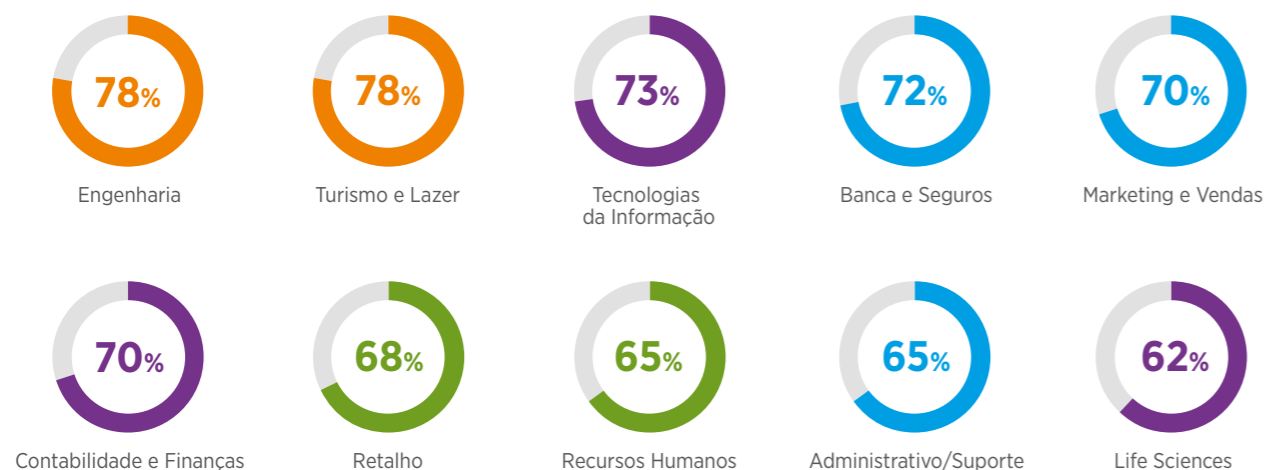
De entre os profissionais que responderam ao nosso inquérito, 72% dos que se encontram neste momento no activo afirmam ter disponibilidade para trabalhar no estrangeiro. Trata-se de uma descida significativa relativamente ao ano anterior, e que parece vir confirmar uma tendência de diminuição que teve início nos inquéritos realizados em 2014.

Em algumas áreas, a disponibilidade para emigrar parece ser maior do que noutras. Engenharia, Turismo e Lazer e Tecnologias da Informação apresentam-se acima da média – uma tendência preocupante, já que estas são precisamente as áreas que mais emprego qualificado geram em Portugal. Já os profissionais de Life Sciences, Recursos Humanos e de funções administrativas ou de suporte estão abaixo da média geral.

Disponibilidade para trabalhar no estrangeiro



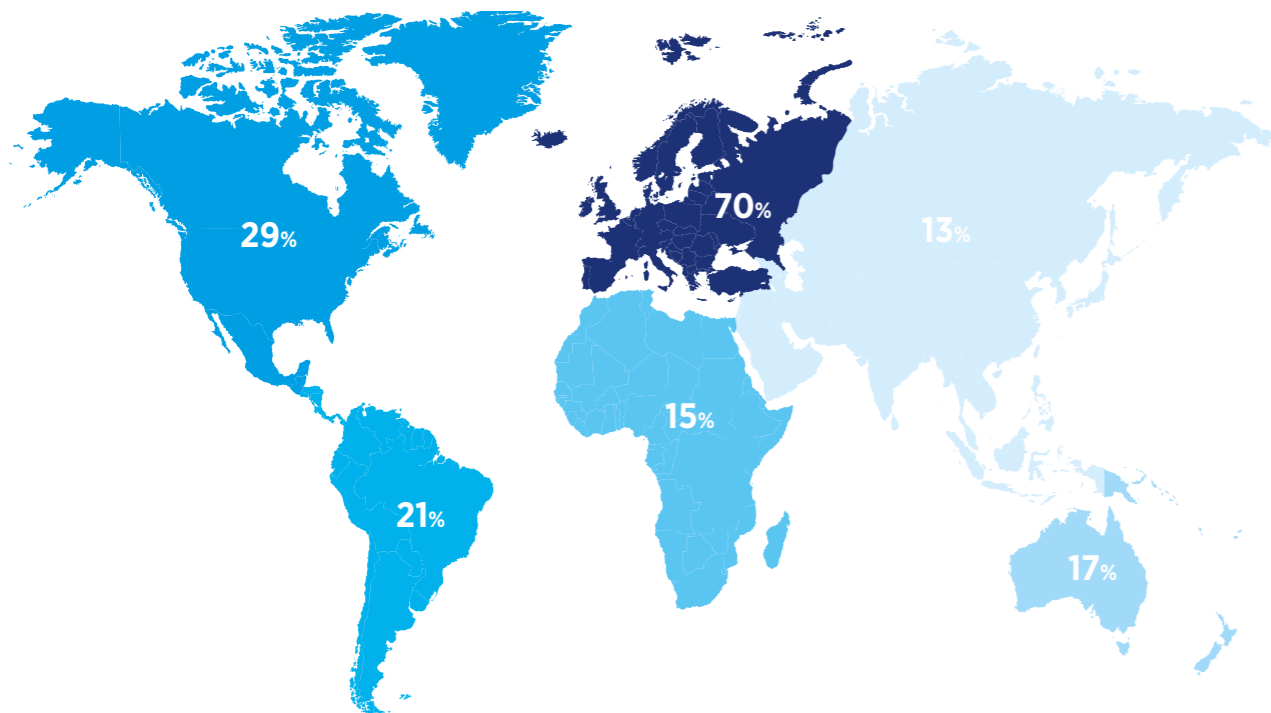
Disponibilidade para trabalhar no estrangeiro, por área



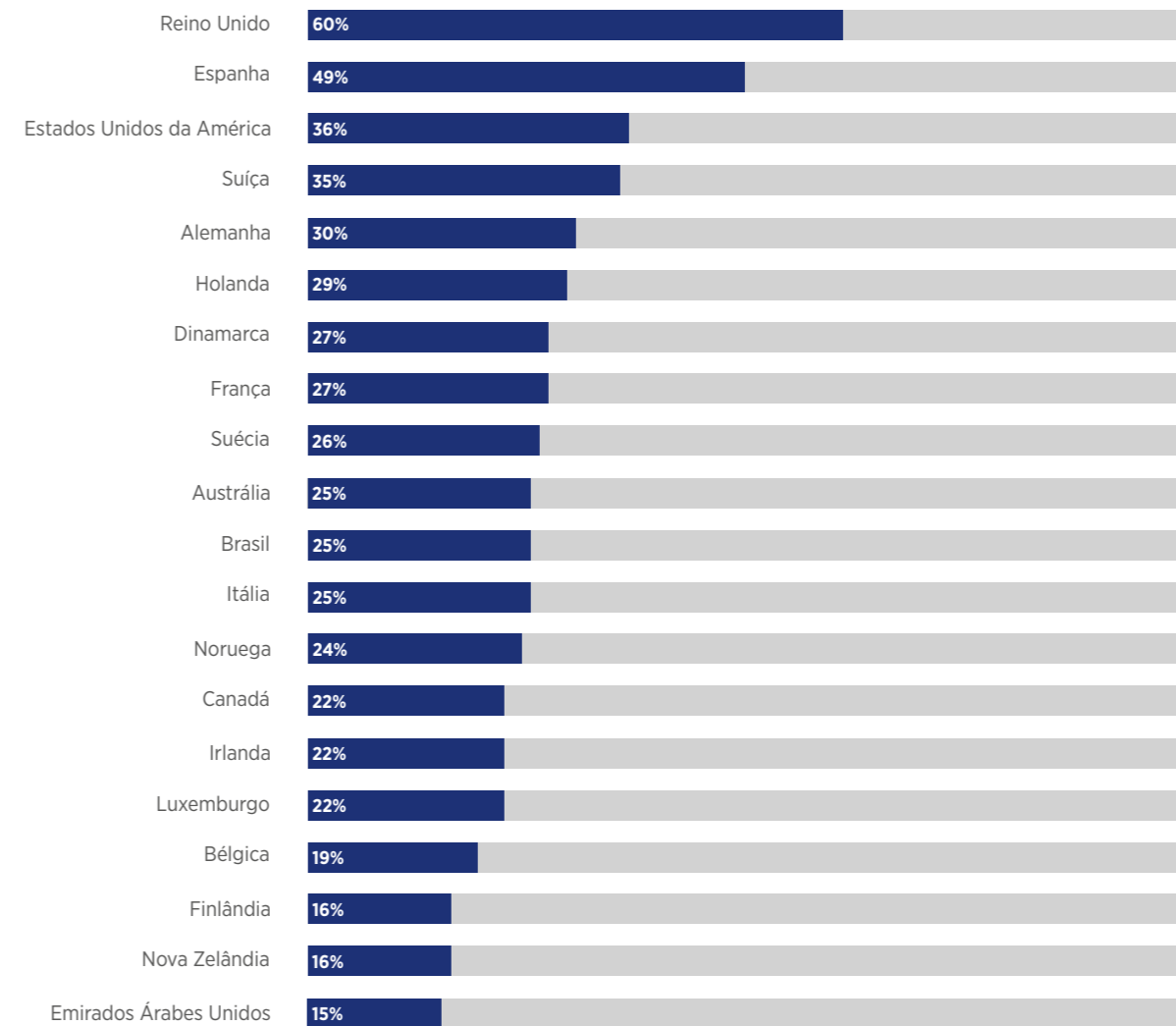
Quando questionados sobre os destinos de emigração mais desejados, a maioria dos profissionais privilegia claramente a Europa, seja por uma questão de maior proximidade geográfica ou cultural. Na lista de países preferidos,

o Reino Unido e a Espanha destacam-se claramente dos restantes. Estados Unidos, Suíça e Alemanha ocupam as posições seguintes na preferência dos profissionais.

Destinos de emigração mais desejados



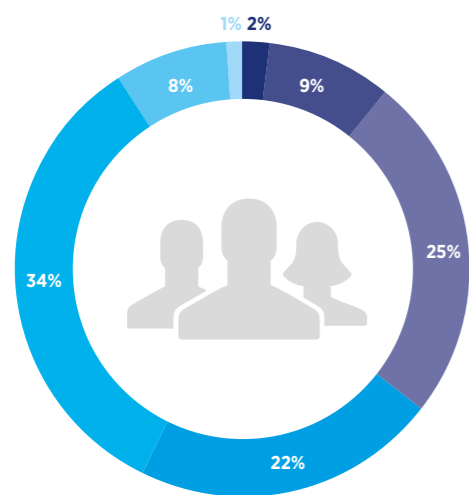
Top 20 de países preferidos para emigrar



Os que saíram de Portugal – perfil dos profissionais qualificados no estrangeiro

Quisemos saber qual o perfil e motivações dos profissionais qualificados portugueses que se encontram a trabalhar no estrangeiro. A grande maioria dos nossos inquiridos são do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 31 e 50 anos e actuam nas áreas de Contabilidade e Finanças, Engenharia, Indústria e Produção e Tecnologias da Informação.

Faixa etária



- Até 25 anos
- Entre 26 e 30 anos
- Entre 31 e 35 anos
- Entre 36 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Entre 51 e 60 anos
- Mais de 60 anos

Género



Top 10 áreas de actuação



É importante referir que quase 80% destes profissionais saíram de Portugal nos últimos cinco anos e que, na maioria dos casos, o fizeram para assumir propostas mais interessantes no estrangeiro. Trata-se de um indicador interessante, que parece sugerir que as empresas em Portugal não estão a conseguir competir com as condições oferecidas por outros países.

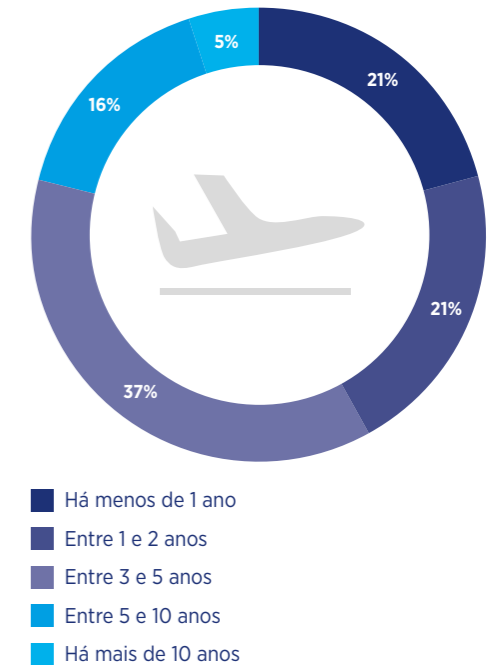
23% dos inquiridos indicam que não encontraram oportunidades de emprego em território nacional, enquanto 12% saíram do país em processo de transferência internacional dentro da mesma empresa.

Quando questionados sobre a sua localização geográfica actual, os destinos mais referidos são Angola, Reino Unido, Moçambique, Brasil e Alemanha. Note-se que, apesar da posição privilegiada que ocupam nesta lista, Angola e Moçambique não constam do top de países de emigração mais desejados, que divulgámos anteriormente. De algum modo, estes países deixaram de ser um destino preferencial dos profissionais portugueses e estão a dar lugar a países europeus e aos Estados Unidos da América.

Dez principais destinos de emigração para profissionais qualificados

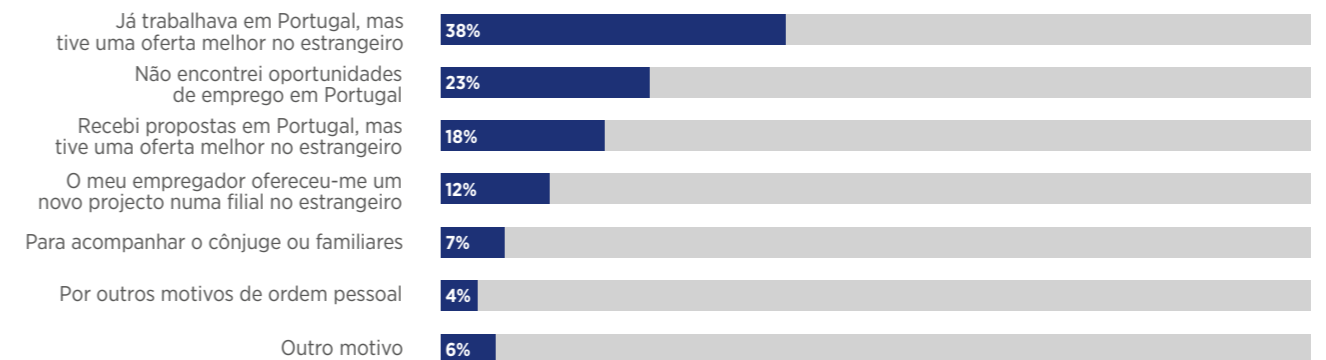
ANGOLA
REINO UNIDO
MOÇAMBIQUE
BRASIL
ALEMANHA
ESPANHA
IRLANDA
HOLANDA
SUÍÇA
LUXEMBURGO

Há quanto tempo saíram do país



- Há menos de 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Entre 3 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Há mais de 10 anos

Motivos de saída de Portugal



Percentagem de profissionais que afirmam que lhes foram reconhecidas no estrangeiro competências que não eram valorizadas em Portugal

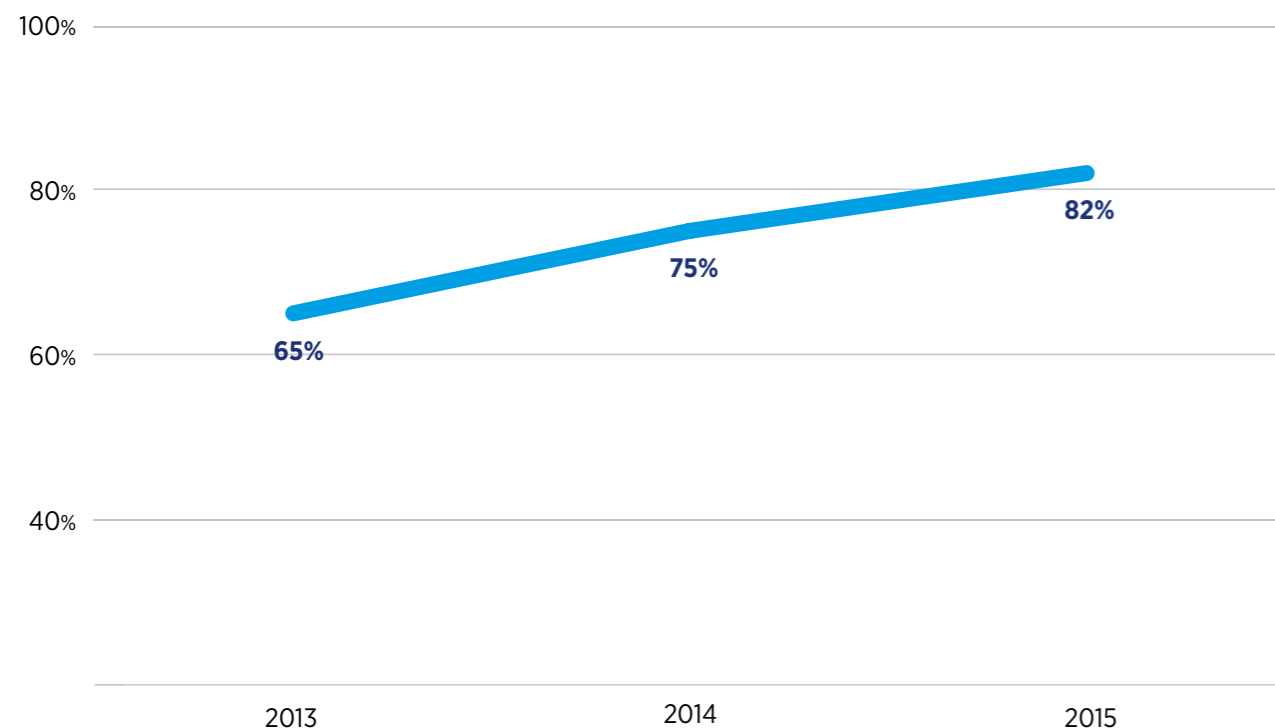


Independentemente das motivações que levaram estes profissionais a emigrar, 78% concordam que lhes foram reconhecidas no estrangeiro competências que não eram valorizadas em Portugal. O facto de uma parte considerável destes profissionais trabalharem em áreas com uma boa dinâmica de criação de emprego em Portugal, como a das Tecnologias da Informação ou de Engenharia, coloca algumas questões sobre a nossa capacidade nacional de atrair, reconhecer e premiar talento em funções tão procuradas e necessárias no actual mercado de trabalho português.

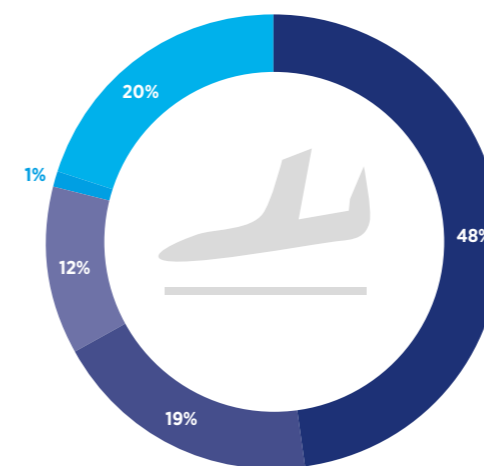
De entre os profissionais que se encontram actualmente no estrangeiro, a esmagadora maioria afirmam a sua intenção de voltar a trabalhar em Portugal. Trata-se de um valor que tem vindo a subir de ano para ano, e que atingiu agora uns surpreendentes 82%. Estes dados levantam todo o tipo de questões em termos de preparação e capacidade de resposta do mercado de trabalho português para receber novamente estes emigrantes qualificados, sobretudo quando cerca de metade (48%) pretendem regressar já nos próximos dois anos.

“ 82% dos profissionais pretendem voltar a trabalhar em Portugal ”

Percentagem de profissionais que pretendem voltar a trabalhar em Portugal



Quando pretendem os profissionais no estrangeiro regressar a Portugal

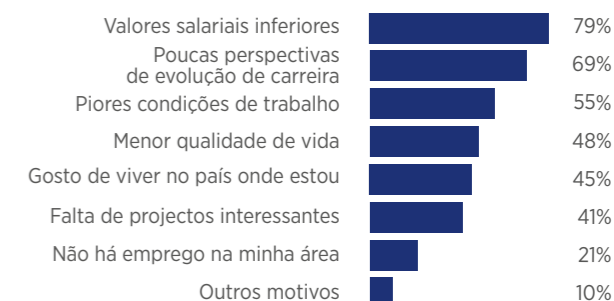


- Nos próximos 2 anos
- Dentro de 2 a 5 anos
- Dentro de 5 a 10 anos
- Daqui a mais de 10 anos
- Não sabe/não responde

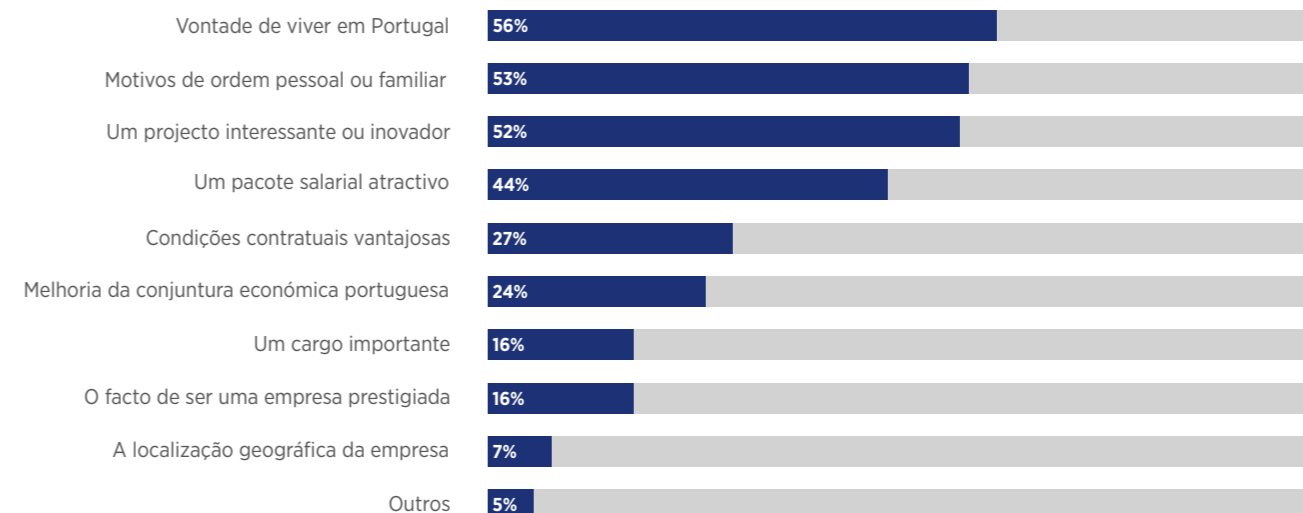
Os factores que mais influenciam essa decisão de regresso prendem-se sobretudo com a vontade de viver em Portugal e com motivos de ordem pessoal e familiar. No entanto, a possibilidade de desenvolver um projecto interessante, um pacote salarial atractivo e condições contratuais vantajosas têm também bastante peso para estes profissionais. É importante referir que apenas 24% dos emigrantes aguardariam por uma melhoria da conjuntura económica para voltar ao mercado de trabalho português.

Entre os 18% de profissionais que não planeiam regressar, os motivos mais referidos são os valores salariais praticados em Portugal, as menores perspectivas de carreira, as condições de trabalho pouco atractivas e uma menor qualidade de vida. 45% destes profissionais revelam ainda que gostam de viver no país onde se encontram actualmente.

Motivos que levam alguns profissionais a não querer regressar a Portugal



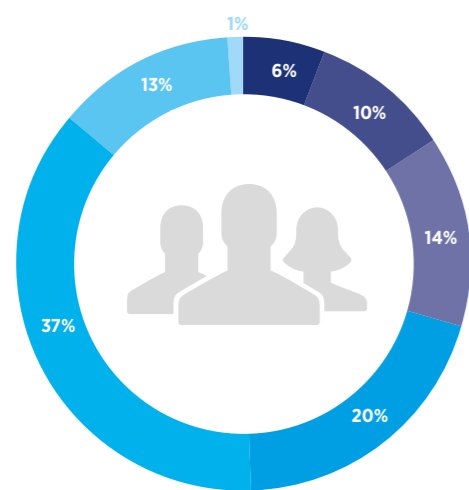
Factores que mais influenciariam o regresso a Portugal



DESEMPREGO ENTRE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

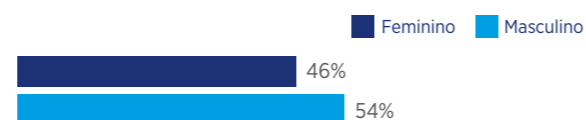
Tendo como base as respostas ao nosso inquérito, procurámos traçar um breve perfil do desemprego qualificado em Portugal. São, na sua maioria, profissionais do sexo masculino, entre os 36 e os 50 anos, das áreas de Engenharia, Comercial, Contabilidade e Finanças. Note-se que estas duas primeiras áreas são das que mais emprego geram em Portugal, o que parece indicar que, de algum modo, estes profissionais pertencerão a ramos de Engenharia menos procurados (como a Engenharia Civil), ou não possuem a especialização ou conhecimentos técnicos e de mercado que a maioria das empresas procuram nos perfis Comerciais.

Idade dos profissionais no desemprego



- Até 25 anos
- Entre 26 e 30 anos
- Entre 31 e 35 anos
- Entre 36 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Entre 51 e 60 anos
- Mais de 60 anos

Género dos profissionais no desemprego



Área de actuação dos profissionais no desemprego – top 10



Os motivos de desemprego variam bastante, mas a reestruturação da anterior entidade empregadora e o término de contrato parecem ser os mais comuns. A percentagem de profissionais que se encontram em situação de desemprego por falência da entidade empregadora situa-se agora nos 14% – importa referir que, em 2014, essa percentagem atingia os 34%, tratando-se assim de uma descida considerável.

Uma grande parte destes inquiridos encontram-se desempregados há mais de 6 meses e procuram emprego, sendo que 30% estão nesta situação há mais de 1 ano.

Principais motivos de desemprego



Tempo de desemprego



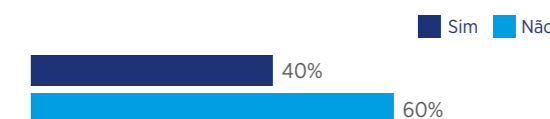
Há quanto tempo procuram emprego



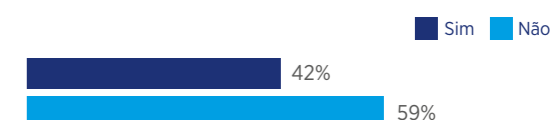
40% dos profissionais afirmam já ter recusado uma oferta de emprego desde que se encontram desempregados. Em quase metade dos casos, esta recusa baseou-se no salário oferecido, mas a falta de interesse no projecto, condições contratuais diferentes das esperadas e ofertas desadequadas à experiência ou área de formação foram também bastante referidas.

Por fim, um dado importante a destacar: 42% destes profissionais consideram sair de Portugal já em 2016, em busca de oportunidades noutros países.

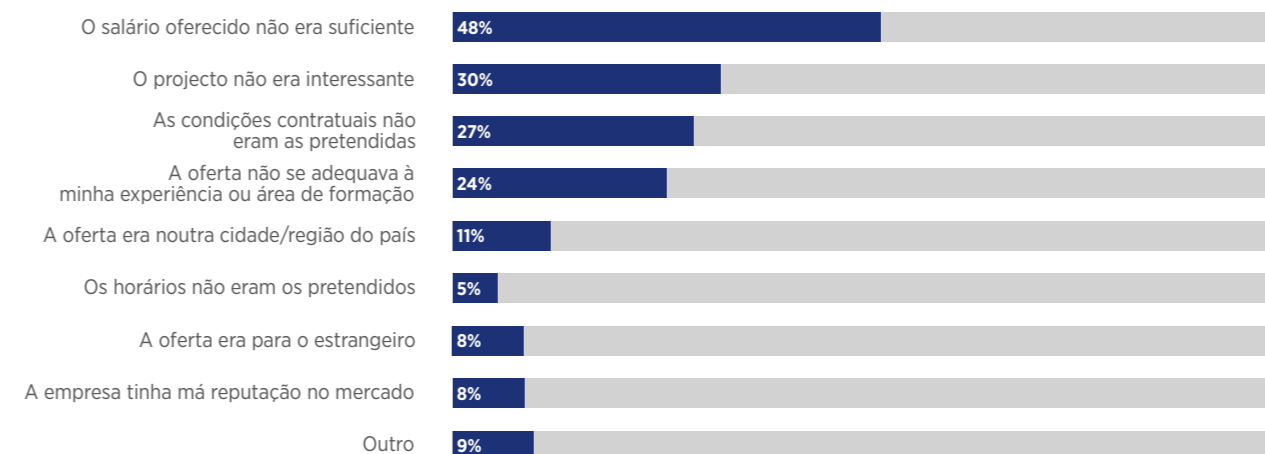
Percentagem de profissionais que recusaram ofertas de emprego



Percentagem de profissionais que consideram emigrar já em 2016



Motivos de recusa de oferta de emprego



TENDÊNCIAS DE MERCADO E TABELAS SALARIAIS



CONTABILIDADE E FINANÇAS

CONTRATAÇÕES MAIS ESTRATÉGICAS ELEVAM A FASQUIA DE TALENTO E DE SALÁRIOS



Terminado o longo período de redução de equipas e de contenção generalizada, o recrutamento de perfis financeiros regressou em pleno e está mais estratégico do que nunca.

Conscientes de que uma eventual retoma económica não se compadece de estruturas que não tenham o talento necessário para a concretizar, muitas empresas optaram por efectuar contratações que vinham adiando há vários anos.

Neste cenário de preparação para o crescimento, em que a necessidade de reforço de estruturas coexiste com a saída de muitos profissionais para projectos internacionais (seja por mobilidade interna, ou para novos desafios em empresas concorrentes), os empregadores procuram garantir contratações certeiras e rigorosas. O recrutamento tem assumido uma precisão quase cirúrgica, orientado para perfis com uma postura mais estratégica, analítica e dinâmica, que não se limitem a ser meros executantes e participem activamente nos planos de desenvolvimento da empresa. Deste modo, e contrariando a tendência de anos anteriores, os budgets para recrutamento tiveram de ser alargados e flexibilizados, para acomodar a crescente exigência nos perfis a seleccionar.

Perfis mais e menos solicitados

Os anos de crise e contenção de custos deixaram em muitas estruturas uma herança de rigor e estratégia que continua a colocar as funções Controlo de Gestão e Controlo Industrial no topo das preferências de recrutamento. Esta última, tradicionalmente alocada à Direcção de Operações, tem vindo a ser gradualmente transferida para outros profissionais mais especializados e com maior disponibilidade de tempo, para dar resposta a novos níveis de exigência na análise de rentabilidade de unidades produtivas.

Naturalmente, à medida que as equipas financeiras cresceram e se desenvolveram, outras necessidades surgiram, como a contratação de perfis de Direcção Financeira ou a criação de departamentos de Contabilidade que anteriormente se encontravam entregues a prestadores externos. Em estruturas de maior dimensão, assistimos também a um aumento na procura de Auditores Internos, para garantir o controlo de procedimentos financeiros e a optimização de processos.

Em situação menos favorável estiveram os Responsáveis de Cobranças e Responsáveis de Tesouraria. O primeiro tem vindo a ser assumido pela figura do DAF, que coloca habitualmente profissionais mais operacionais a garantir a recuperação de crédito. No que diz respeito à função de Tesouraria, tende a ser acumulada por outros elementos da equipa financeira, à semelhança de anos anteriores.

Perspectivas para 2016

As expectativas são altas e tudo aponta para um ano de muito dinamismo em termos de novas contratações. A melhoria do panorama económico poderá continuar a encorajar a abertura de novas estruturas em Portugal, que necessitarão de construir equipas de raiz, potenciando assim a procura por perfis de Finance Management e DAF. Por outro lado, a necessidade de manter o rigor e os resultados positivos do último ano contribuirá para o recrutamento de profissionais de controlo de gestão e auditoria altamente qualificados.

Mantendo-se a tendência de criação de estruturas de Contabilidade internas, perfis como Chefe de Contabilidade e TOC continuarão a figurar na lista dos mais procurados pelas empresas.

A nível salarial a tendência poderá passar por um ligeiro aumento, para acompanhar o grau de exigência e complexidade dos perfis a recrutar, com experiência e formação académica muito específicas. Atrair e reter talento é uma prioridade, pelo que este incremento no pacote salarial deverá aplicar-se não só à componente fixa, como também às componentes variáveis associadas, acompanhadas de um reforço dos benefícios não financeiros.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Controller de Gestão
Controller Industrial
Director Financeiro
Chefe de Contabilidade
Auditor Interno

Perfis menos solicitados

Responsável de Tesouraria
Responsável de Cobranças

Perfis mais difíceis de identificar

Controller Industrial
Auditor Interno Técnico de Consolidação de Contas

“O ano de 2015 exigiu dos gestores financeiros uma intervenção muito para além da redução de custos operacionais, que vinha a marcar de forma preponderante a actuação dos últimos anos. O aumento de confiança sentido nos mercados e a maior liquidez disponível para projectos de risco moderado, contribuíram para que as empresas revelassem maior disponibilidade para voltar a investir, recuperando as suas estratégias de crescimento. Perante este enquadramento, a actuação dos gestores financeiros centrou-se também na análise dos projectos que melhor alavancam as vantagens competitivas da empresa a

médio prazo, permitindo o crescimento do seu negócio, em muitos casos em mercados internacionais. Acredito que nos próximos anos os gestores financeiros vão continuar a desafiar as suas organizações a melhorarem a sua cadeia de valor e a influenciar as unidades de negócio na consecução dos seus objectivos.”

Luís Amaral
Vice Presidente de
Administração e Finanças
OGMA Aeronáutica

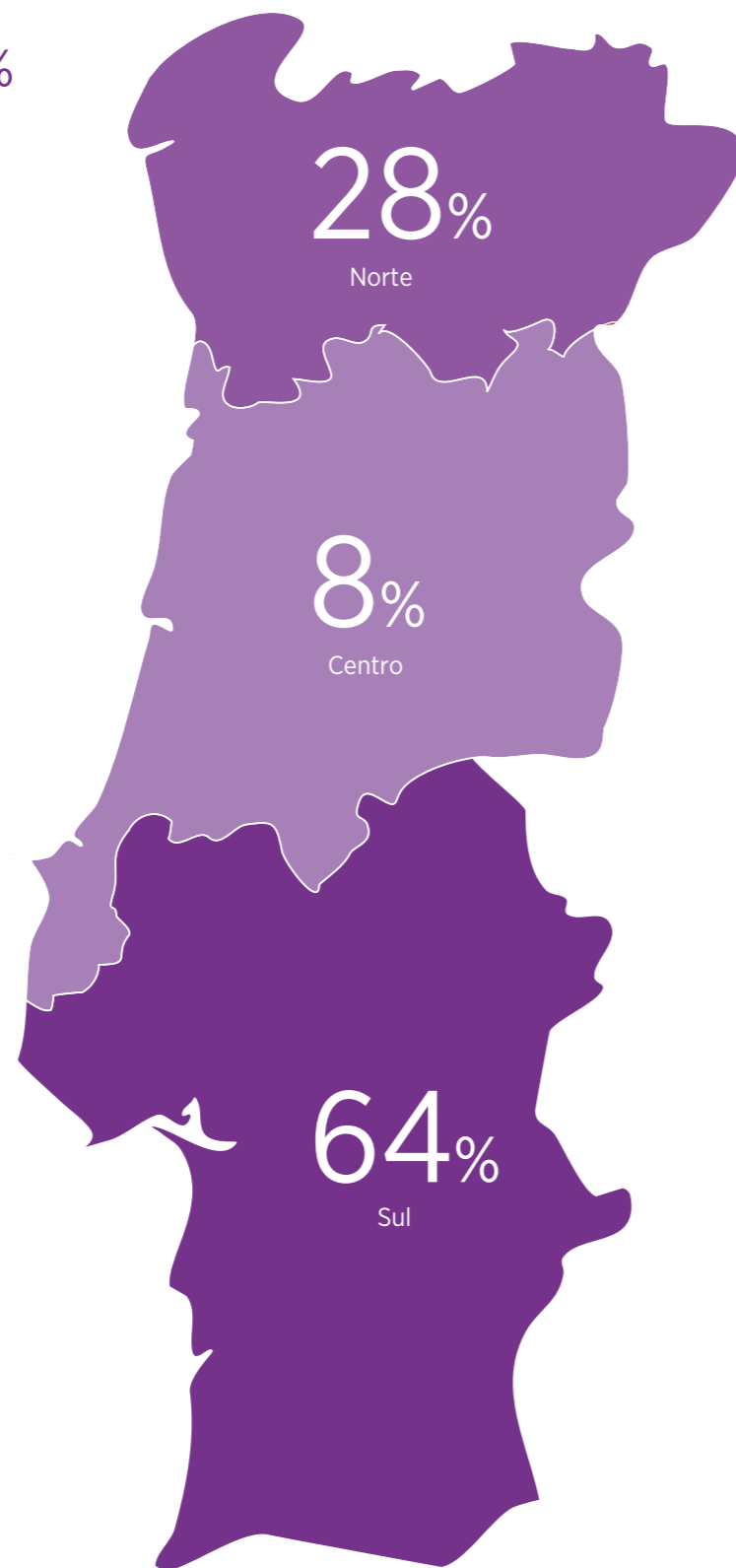


PERFIL DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE & FINANÇAS

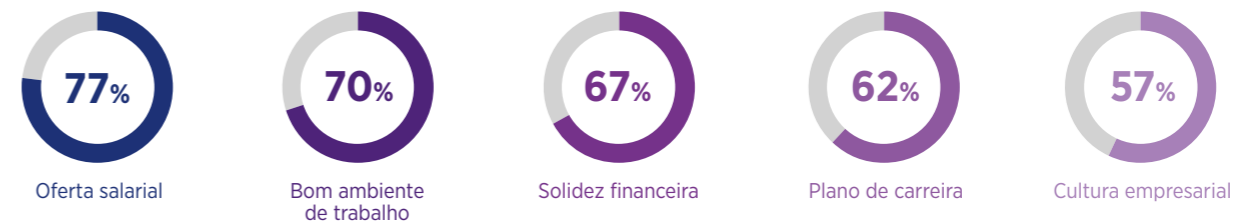
Género



Distribuição geográfica



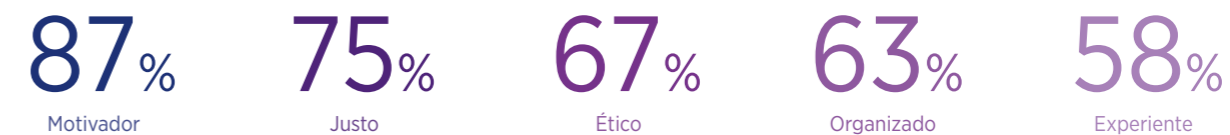
O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 75% consideram mudar de emprego em 2016
- 55% não negociaram pacote salarial actual
- 38% foram aumentados e 7% foram promovidos em 2015
- 38% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 70% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

PERFIL DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE & FINANÇAS

Analista de Crédito	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	18,000 €
	5-10 anos	20,000 €	16,000 €
	>10 anos	23,000 €	19,500 €

Auditor/a Interno	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	32,000 €
	5-10 anos	36,000 €	28,000 €
	>10 anos	45,000 €	37,000 €

CFO	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	63,000 €
	5-10 anos	70,000 €	70,000 €
	>10 anos	84,000 €	77,000 €

Chefe de Contabilidade	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	30,800 €
	5-10 anos	35,000 €	32,000 €
	>10 anos	37,000 €	37,000 €

Contabilista/TOC	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	21,000 €
	5-10 anos	28,000 €	21,000 €
	>10 anos	30,800 €	23,000 €

Controller Financeiro	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	28,000 €
	5-10 anos	35,000 €	32,000 €
	>10 anos	40,000 €	37,000 €

Controller de Gestão	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	35,000 €
	5-10 anos	40,000 €	37,000 €
	>10 anos	45,000 €	43,000 €

Director/a Financeiro/a	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	45,000 €
	5-10 anos	50,000 €	49,000 €
	>10 anos	60,000 €	56,000 €

Responsável de Auditoria Interna	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	35,000 €
	5-10 anos	45,000 €	33,000 €
	>10 anos	50,000 €	43,000 €

Responsável de Crédito	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	33,000 €
	5-10 anos	36,000 €	33,000 €
	>10 anos	40,000 €	38,000 €

Responsável de Tesouraria	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	22,500 €
	5-10 anos	28,000 €	25,200 €
	>10 anos	32,000 €	31,000 €

Técnico/a de Tesouraria	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	15,000 €
	5-10 anos	18,000 €	15,000 €
	>10 anos	20,000 €	21,000 €

Técnico/a de Controlo de Crédito e Cobranças	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	14,000 €
	5-10 anos	18,000 €	17,000 €
	>10 anos	21,000 €	20,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.



Ainda que 2015 não tenha sido, ainda, um ano de recuperação plena nos sectores da Banca e Seguros, acabou por revelar dinâmicas de contratação bastante estáveis e promissoras.

O bom momento dos segmentos de Corporate e Private Banking e a preparação para o Solvência II continuam a potenciar o recrutamento de profissionais experientes que possam preparar as bases para os planos de crescimento dos próximos anos.

As perspectivas não são, no entanto, nada animadoras para a Banca de Retalho. Há muito que a expectativa em torno deste segmento deixou de se centrar em retoma nas contratações, focando-se agora na simples subsistência das agências que escaparam aos constantes processos de downsizing dos últimos anos, de Norte a Sul do país. Resta saber se, à semelhança do que tem acontecido em tantos outros sectores, a aposta no universo online mudará irreversivelmente o segmento de Banca de Retalho e, naturalmente, as suas tendências de recrutamento. A procura gradual de perfis de marketing digital para o sector parece apontar precisamente nesse sentido.

Perfis mais e menos solicitados

Há vários anos que a gestão do Risco vem sendo um dos principais dinamizadores de novas contratações em Banca e Seguros, e 2015 não foi excepção. No caso do sector Segurador, a aproximação do Solvência II veio reforçar ainda mais a necessidade de recrutamento de Actuários, algo que pode revelar-se particularmente desafiante num mercado em que a procura por este tipo de perfis ultrapassa claramente a oferta. O mesmo se verifica com os Analistas de Risco, ainda que neste caso não se trate de um problema de escassez efectiva de profissionais, mas sim de falta de interesse destes mesmos profissionais em mudar para projectos em que a oferta salarial oferecida é claramente inferior à que auferem neste momento.

Gestores Comerciais Corporate e Private estiveram também entre as funções mais solicitadas em 2015.

Trata-se de um tipo de perfil com características pessoais e comportamentais muito particulares, que tem de aliar capacidade comercial a uma clara orientação para o cliente Private ou empresarial, além de conhecimentos de mercados e produtos muito específicos. Esta especificidade impossibilita os segmentos Corporate e Private de integrar o excedente de perfis comerciais de Banca de Retalho disponíveis no mercado neste momento.

Este foi um ano de grande aposta em benefícios como o Seguro de Saúde e Seguro de Vida, como ferramenta de atracção e retenção de colaboradores. Naturalmente, as Seguradoras sentiram necessidade de reforçar as suas estruturas com Correctores de Seguros para dar resposta ao aumento de solicitações, colocando assim estes profissionais na lista de prioridades de recrutamento.

Perspectivas para 2016

2016 deverá ser um ano de continuidade em termos de tendências de recrutamento para os sectores da Banca e Seguros. Perfis de Gestão Comercial estarão entre os perfis mais recrutados, com excepção de Comerciais de Banca de Retalho que, perante as perspectivas de mais encerramentos na rede de agências, terão muito pouca procura.

Actuários, Underwriters, Analistas de Risco e Auditores Internos estarão também no topo das preferências dos empregadores, tal como perfis de Marketing orientados para gestão de plataformas de online banking.

No que diz respeito à oferta salarial, dificilmente terá alterações relevantes enquanto não se verificar um período de crescimento sólido e continuado em ambos os sectores. Até lá, o reforço de benefícios não financeiros continuará a ser utilizado para compensar a menor competitividade salarial dos últimos anos.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Actuário
Gestor Comercial Corporate
Gestor Comercial Private
Corrector de Seguros
Analista de Risco

Perfis menos solicitados

Gestor Comercial de Banca de Retalho
Responsável de Balcão

Perfis mais difíceis de identificar

Actuário
Analista de Risco

“2015 foi um ano em que os bancos continuaram o processo de ajustamento dos seus modelos de negócio, com vista a corresponder aos novos desafios que a economia e os cidadãos colocam. No Santander Totta, o ano foi pautado por um processo de transformação interna para sermos um Banco mais simples, mais próximo e mais justo para os nossos Clientes, os nossos Colaboradores, os Accionistas e a Sociedade. O investimento em CRM e o reforço dos canais digitais espelham esta nossa preocupação de entender a

realidade e de corresponder às necessidades de quem confia em nós e merece a melhor atenção da nossa parte. Esta realidade foi suportada por uma estratégia de Gestão de Recursos Humanos onde a formação em competências de relação com os Clientes foi amplamente reforçada.”

Isabel Viegas
Direcção de Coordenação de Recursos Humanos Banco Santander Totta, SA

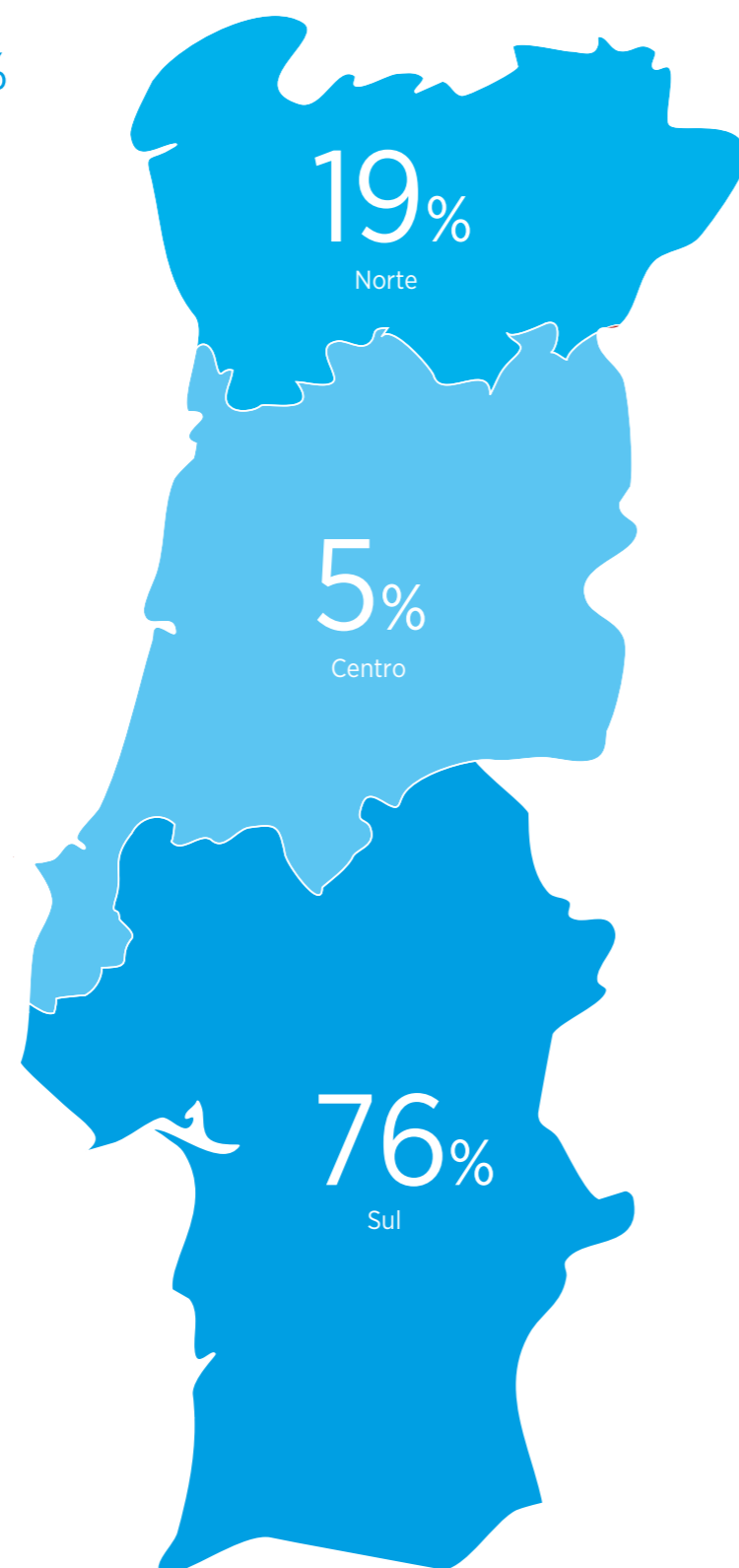


PERFIL DO PROFISSIONAL DE BANCA E SEGUROS

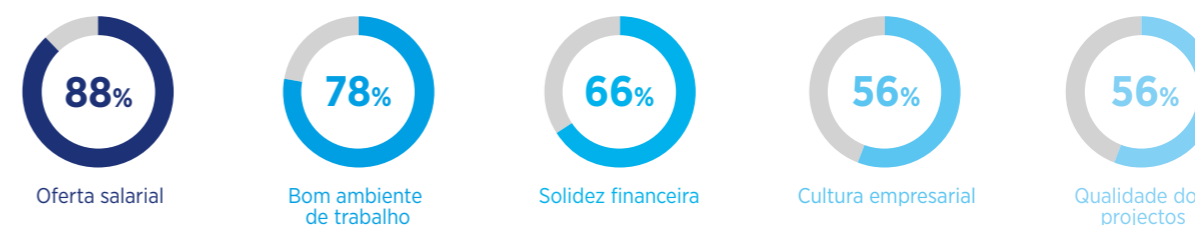
Género



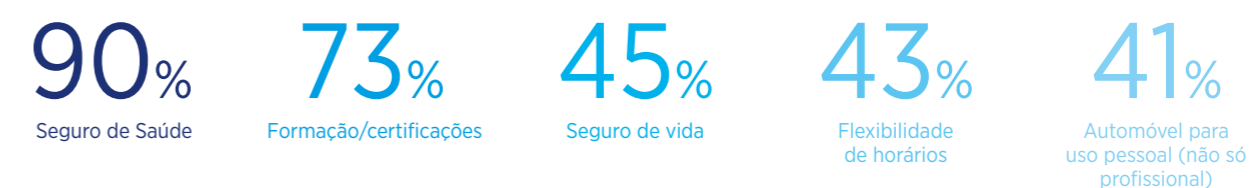
Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 74% consideram mudar de emprego em 2016
- 69% não negociaram pacote salarial actual
- 21% foram aumentados e 3% foram promovidos em 2015
- 33% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 72% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE BANCA E SEGUROS

Retail Banking

Director/a de Sucursal	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	38,200 €
	>10 anos	48,000 €	42,000 €

Director/a de Zona

Director/a de Zona	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	40,000 €	40,000 €
	>10 anos	50,000 €	55,000 €

Gestor/a de Contas Empresa

Gestor/a de Contas Empresa	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	32,000 €	25,000 €
	>10 anos	40,000 €	32,000 €

Gestor/a de Contas Particulares

Gestor/a de Contas Particulares	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	25,000 €	20,000 €
	>10 anos	32,000 €	25,000 €

Sub-Gerente

Sub-Gerente	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	30,000 €	32,000 €
	>10 anos	35,000 €	37,000 €

Private Banking

Director/a de Private Banking

Director/a de Private Banking	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	90,000 €	86,000 €

Private Banker

Private Banker	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	46,000 €	42,000 €
	5-10 anos	56,000 €	48,000 €

Corporate Banking

Account Manager

Account Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	40,000 €	40,000 €
	5-10 anos	50,000 €	42,000 €

Analista de Riscos de Banca Corporativa

Analista de Riscos de Banca Corporativa	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	40,000 €	32,000 €
	5-10 anos	50,000 €	40,000 €

Investment Banking

Analista de Corporate Finance

Analista de Corporate Finance	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	38,000 €	35,000 €
	5-10 anos	47,000 €	42,000 €
	>10 anos	80,000 €	56,000 €

Auditor Bancário

Auditor Bancário	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	28,000 €
	5-10 anos	50,000 €	35,000 €

Contabilista Bancário/a /TOC

Contabilista Bancário/a /TOC	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	n/a
	5-10 anos	40,000 €	n/a
	>10 anos	50,000 €	n/a

Director/a Financeiro

Director/a Financeiro	Experiência	Lisboa	Porto
	>10 anos	n/a	n/a

Director/a de Operações

Director/a de Operações	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE BANCA E SEGUROS

Técnico/a de Back Office	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

Técnico/a de Middle Office	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

Técnico de Risco	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

Técnico/a de Sindicação	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

Trader	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	n/a	n/a
	5-10 anos	n/a	n/a

Consumer Finance			
Analista de Pricing	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	90,000 €	86,000 €

Comercial de Financiamento Auto	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	27,000 €
	5-10 anos	40,000 €	32,000 €

Comercial Interno	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	17,000 €

Técnico/a de Operações	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	21,000 €

Técnico/a de Risco	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	28,000 €
	5-10 anos	45,000 €	35,000 €

Insurance			
Actuário/a	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	36,000 €	25,000 €
	5-10 anos	45,000 €	35,000 €

Auditor Interno	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	40,000 €	30,000 €
	5-10 anos	50,000 €	35,000 €

Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	80,000 €	75,000 €

Director/a de Zona	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	60,000 €	56,000 €

Gerente de Delegação	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	42,000 €

Underwriter	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	33,000 €	25,000 €
	5-10 anos	45,000 €	40,000 €

RECURSOS HUMANOS

ATRAIR E RETER TALENTO COMO GRANDE PRIORIDADE



Sempre que o mercado de recrutamento se torna mais dinâmico e desafiante, as estruturas de recursos humanos são naturalmente as primeiras a ser reforçadas, para sustentar e dar resposta às necessidades de crescimento das empresas.

Assim, após um ano 2014 focado na profissionalização dos departamentos de recursos humanos em empresas com estruturas ainda pouco especializadas, 2015 foi o ponto de partida para aquela que será provavelmente um era de competição aguerrida pelos melhores talentos no mercado de trabalho.

A saída de milhares de profissionais qualificados para o estrangeiro começa a ter o seu impacto num mercado que está já a dar sinais de recuperação, e onde subitamente se tornou urgente atrair e reter talento para concretizar planos de crescimento mais ambiciosos. Mais do que nunca, tornou-se necessário implementar estratégias de atracção de novos profissionais e garantir o desenvolvimento dos que já se encontram na estrutura, pelo que o papel dos departamentos Recursos Humanos assume uma importância acrescida e redobrada.

Perfis mais e menos solicitados

Centradas em aumentar as suas equipas, empresas de todos os sectores apostaram na contratação de profissionais da área de Recrutamento, como Técnicos de Recursos Humanos, ou Directores de Recursos Humanos para estruturas de maior dimensão. Dada a enorme escassez de determinados candidatos com muita procura no mercado, algumas empresas apostaram também em perfis de Talent Acquisition orientados para o recrutamento em áreas muito específicas, como a de Tecnologias da Informação.

Por outro lado, a necessidade de reter e potenciar talento promoveu o recrutamento de People Development Managers, numa tentativa de criar políticas de RH e de engagement que elevem ou reforcem a reputação das organizações enquanto excelentes locais para trabalhar e construir carreira. Estes profissionais têm vindo a acumular gradualmente a função de formadores, pelo que o perfil de Responsável de Formação acabou por ser preterido na lista de prioridades de recrutamento em 2015.

Com o processo de profissionalização dos departamentos, vem surgindo também a necessidade de implementar softwares de gestão mais complexos. A figura do Payroll Manager com conhecimentos de ERPs específicos tem ganho assim muita importância, sendo das mais procuradas pelos empregadores.

Perspectivas para 2016

O dinamismo do mercado e as naturais transições de profissionais entre empresas continuarão a potenciar o recrutamento de perfis da área de Recursos Humanos em 2016, seja por motivos de reorganização estrutural ou de crescimento de negócio.

Perfis de Direcção de RH e Técnicos de Recursos Humanos deverão ser bastante procurados, para continuar a garantir os planos atracção de talento. O mesmo se verificará para as funções associadas à área de Desenvolvimento, tais como os People Development Managers.

A nível salarial, a tendência deverá passar pela manutenção ou um ligeiro incremento dos pacotes salariais praticados em 2015. À semelhança dos últimos anos, os fringe benefits deverão continuar a ser utilizados como factor de compensação para o tímido incremento salarial que se espera para o sector.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Técnico de Recursos Humanos
Director de Recursos Humanos
Talent Acquisition Manager
People Development Manager
Payroll Manager

Perfis menos solicitados

Assistente de Recursos Humanos
Responsável de Formação

Perfis mais difíceis de identificar

Responsável de RH
com experiência internacional
Técnico de Payroll com
conhecimento de softwares específicos

“Nos últimos anos, tem-se acentuado a visão de que o capital humano é o recurso mais importante para as organizações e de que a colaboração e o trabalho em equipa são determinantes para o sucesso das empresas. Neste contexto, o desafio da gestão de recursos humanos passa por deixar de ser um conjunto de actos operacionais e assumir um papel decisivo de suporte ao negócio. Na evolução recente a que se assiste, a função de recursos humanos deve ser capaz de desenvolver líderes e de potenciar uma cultura de colaboração, autonomia e responsabilidade na empresa.

Deve ainda assegurar que este valioso e único activo – as pessoas –, compreendem que a empresa tem uma missão significativa e se encontram alinhadas com ela, são respeitadas e motivadas, e encontram na empresa um espaço privilegiado de crescimento das suas competências e desenvolvimento pessoal.”

Catarina Tendeiro
Directora de Recursos
Humanos KPMG

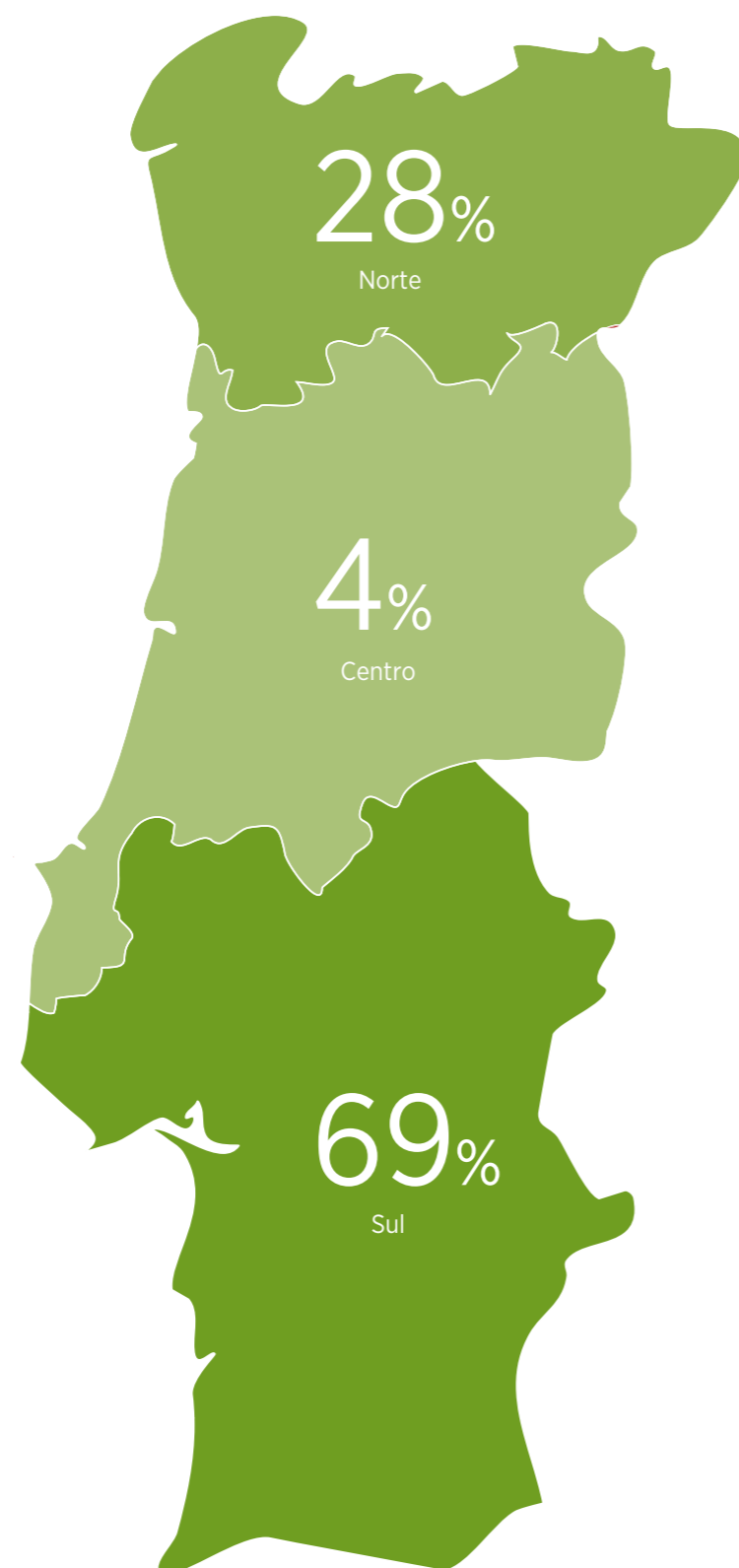


PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

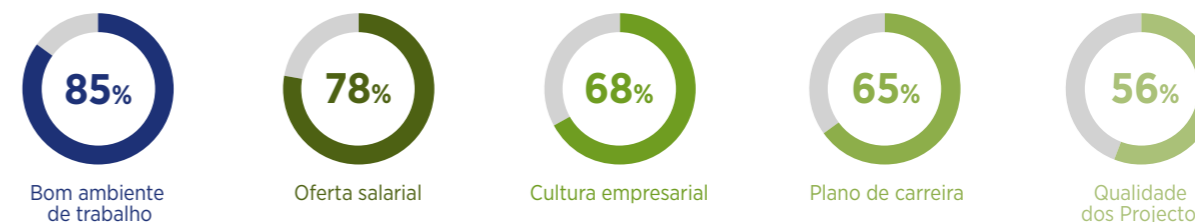
Género



Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 78% consideram mudar de emprego em 2016
- 66% não negociaram pacote salarial actual
- 39% foram aumentados e 8% foram promovidos em 2015
- 40% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 65% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE RECURSOS HUMANOS

Director/a de Recursos Humanos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	56,000 €	42,000 €
5-10 anos	68,000 €	60,000 €	
>10 anos	72,000 €	70,000 €	

Responsável de Recursos Humanos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	28,000 €
5-10 anos	37,500 €	32,000 €	
>10 anos	45,000 €	38,000 €	

Técnico/a de Recursos Humanos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	21,000 €
5-10 anos	38,500 €	26,000 €	
>10 anos	43,500 €	30,000 €	

Responsável de Formação & Desenvolvimento	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	25,200 €
5-10 anos	38,500 €	28,000 €	
>10 anos	43,500 €	35,500 €	

Payroll Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	25,000 €
5-10 anos	37,000 €	36,000 €	
>10 anos	40,000 €	40,000 €	

Técnico/a de Payroll	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	17,000 €
5-10 anos	25,200 €	21,000 €	
>10 anos	28,000 €	28,000 €	

Responsável Administrativo de Recursos Humanos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,800 €	28,000 €
5-10 anos	37,500 €	35,000 €	
>10 anos	39,200 €	38,000 €	

Assistente de Recursos Humanos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	14,000 €
5-10 anos	18,000 €	17,000 €	



Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.



Este foi mais um ano excelente para os sectores da Indústria e da Logística que, tendo apostado na diversificação de produtos e serviços e na internacionalização e desenvolvimento de novos canais de exportação, reforçaram a sua posição como grandes motores de crescimento económico do país.

A abertura de novas unidades industriais e novos centros de competências e o aumento das exportações dinamizaram as contratações de variados perfis de Engenharia associados a ambiente produtivo, bem como de profissionais de Logística e Supply Chain.

As boas notícias não se estendem, no entanto, ao sector da Construção, que não encontrou ainda soluções de recuperação do longo processo de downsizing dos últimos anos. O sector tem-se apoiado sobretudo na internacionalização e em alguns projectos pontuais em Portugal, que não são suficientes para lhe devolver o dinamismo de outros tempos.

Perfis mais e menos solicitados

A optimização de processos e custos continua a ditar as tendências de recrutamento no sector Industrial. Seja na contratação de perfis que contribuam activamente para uma maior eficiência, produtividade e qualidade, como os Responsáveis de Melhoria Contínua, Directores de Produção, Responsáveis de Manutenção ou Engenheiros de Qualidade; seja no recrutamento de Técnicos de Compras que garantam uma negociação mais eficaz com fornecedores, com vista a uma redução de custos. Por outro lado, a abertura de novos polos industriais e de novos centros de desenvolvimento em Portugal potenciou a procura por Plant Managers e Engenheiros de Desenvolvimento de Produto.

Responsáveis de Logística e Supply Chain com conhecimentos de Lean e Seis Sigma e com capacidade de gestão de equipas estiveram também na lista de prioridades de recrutamento da Indústria e dos Operadores Logísticos em 2015.

No entanto, nem sempre o mercado de trabalho apresentou profissionais disponíveis para dar resposta aos níveis de procura do sector. Gestores de Produção com conhecimentos de processos como Injecção Plástica, Fabrico de Moldes ou Embalamento foram particularmente difíceis de identificar. O mesmo se verificou com Técnicos de Automação e Técnicos Electromecânicos de Manutenção, bem como Gestores de Melhoria Contínua com certificações em Black Belt.

O contínuo downsizing do sector da Construção em Portugal continua a travar as contratações para o sector, colocando assim perfis como Engenheiro Civil, Gestor de Projectos Electromecânicos e Arquitectos na lista de menos solicitados. Também os Engenheiros do Ambiente tiveram pouca procura, dada a menor necessidade de licenciamentos ambientais e a assimilação da actividade por parte de outros perfis de Engenharia e de Qualidade.

Perspectivas para 2016

O aumento das exportações deverá continuar a alavancar o negócio dos sectores Têxtil, de Calçado, Alimentar, Metalomecânica e Química, dinamizando assim as áreas produtivas e potenciando ainda mais contratações. O mesmo se verificará provavelmente no sector Automóvel e Aeronáutico, dado o aumento de investimento e de projectos em empresas com actividade consolidada no país e a entrada de novos players no mercado.

Profissionais de Gestão Industrial, Melhoria Contínua, Manutenção, Produção e Procurement continuarão a beneficiar do bom momento do sector Industrial, figurando assim entre os mais procurados em 2016.

As exportações terão um impacto igualmente positivo nas empresas de Logística e Transitários, que apostarão no recrutamento de perfis para aumentar a eficiência das operações logísticas e cadeias de supply chain.

A oferta salarial deverá manter-se estável, ainda que seja provável um aumento salarial em nichos de mercado específicos para perfis altamente qualificados no ramo Industrial ou nas áreas Tecnológicas. As empresas tenderão a apostar cada vez mais em modelos de remuneração variável, associados à produtividade e performance.

“O fabrico de componentes para automóveis tem crescido em volume e necessita duma contínua evolução técnica para manter a sua competitividade. O desenvolvimento de materiais, produtos e processos assim como de sistemas organizacionais requer técnicos qualificados que permitam uma constante inovação. Algumas multinacionais têm transferido atividades de engenharia para Portugal. Por estas razões, o

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Mais Procurados

Plant Manager
Responsável de Melhoria Contínua
Engenheiro de Qualidade
Director de Produção
Responsável de Manutenção
Engenheiro de Desenvolvimento de Produto
Responsável de Logística e Supply Chain
Técnico de Compras
Técnico de Manutenção/Automação

Menos Procurados

Arquitecto
Engenheiro Civil
Engenheiro do Ambiente
Gestor de Projectos Electromecânicos

Mais Difíceis De Identificar

Gestor de Melhoria Contínua com certificações Black Belt
Técnico de Automação
Técnico Electromecânico de Manutenção
Gestor de Produção com conhecimento em processos específicos

recrutamento sobretudo de engenheiros tem verificado um forte incremento, que se prevê que continue a crescer se a conjuntura se mantiver favorável.”

Tomás Moreira

Presidente
AFIA - Associação de Fabricantes para a Indústria Automóvel

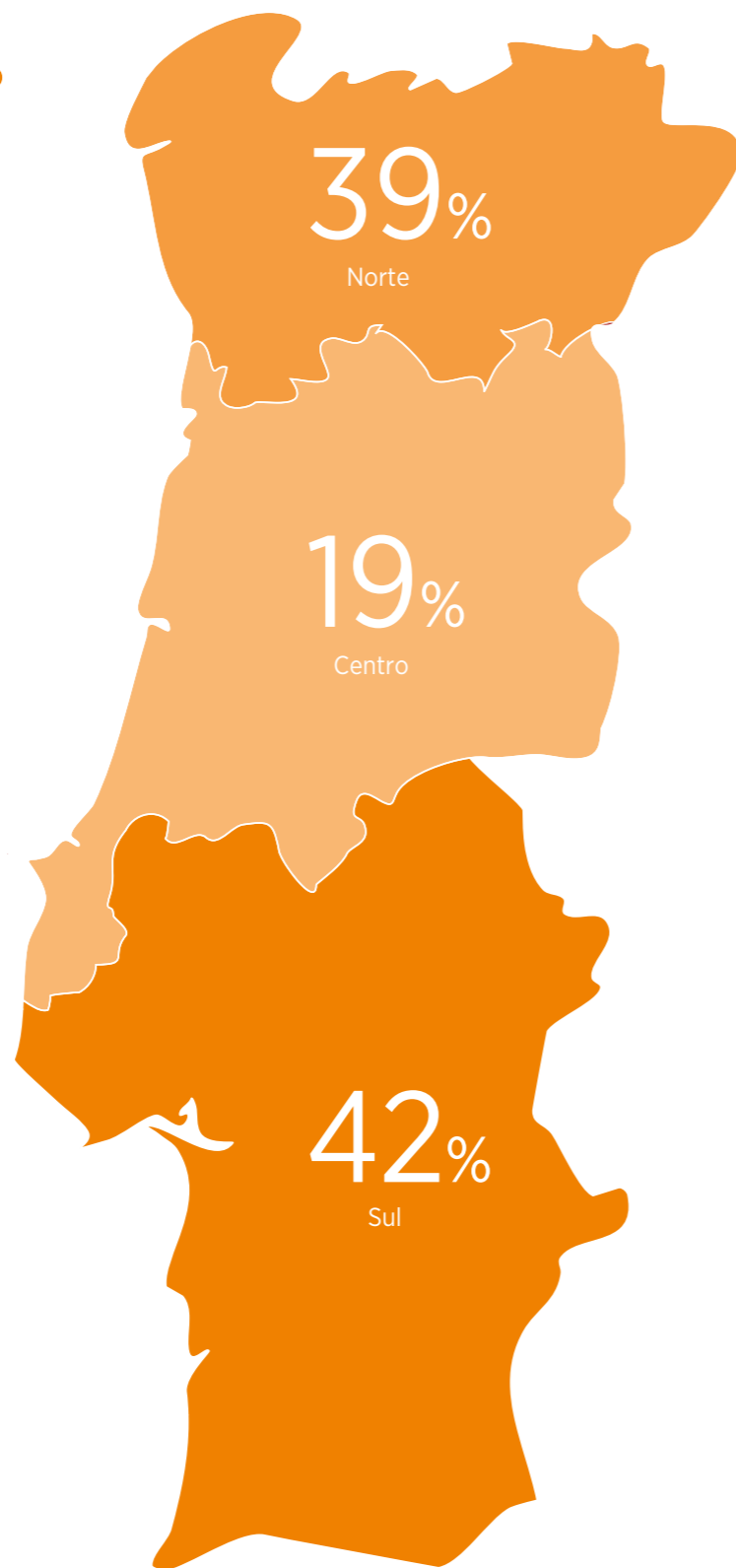


PERFIL DO PROFISSIONAL ENGENHARIA

Género



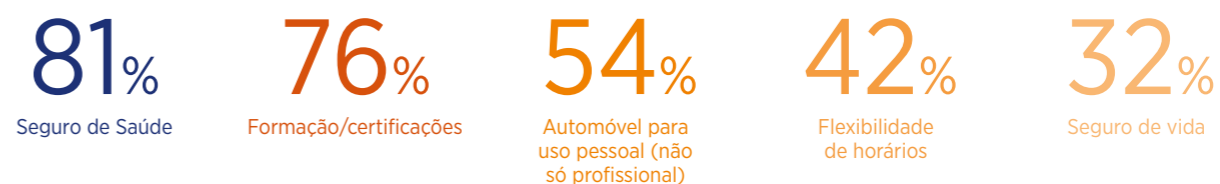
Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 76% consideram mudar de emprego em 2016
- 53% não negociaram pacote salarial actual
- 35% foram aumentados e 6% foram promovidos em 2015
- 51% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 78% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE CONSTRUÇÃO E INDÚSTRIA

Construção			
Director/a Técnico/a	Experiência	Lisboa	Porto
	>10 anos	65,000 €	63,000 €
Director/a de Obra	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	23,000 €	26,500 €
	5-10 anos	35,000 €	35,000 €
	>10 anos	50,000 €	50,000 €
Encarregado/a de Obra	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	20,000 €	20,000 €
	5-10 anos	25,000 €	27,000 €
	>10 anos	30,000 €	36,400 €
Medidor/a Orçamentista	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	20,000 €	22,400 €
Project Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	22,400 €
	5-10 anos	40,000 €	35,000 €
	>10 anos	60,000 €	63,000 €
Preparador/a de Obra	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	20,000 €
Coordenador/a de Área Projecto	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	25,200 €
	5-10 anos	30,000 €	31,500 €
	>10 anos	35,000 €	35,000 €
Engenheiro/a Projectista	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	19,000 €	16,800 €
	5-10 anos	24,000 €	21,700 €
	> 10 anos	35,000 €	28,000 €

Chefe de Fiscalização	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	21,000 €
	5-10 anos	23,000 €	29,000 €
	>10 anos	32,000 €	38,500 €
Engenheiro/a Fiscal	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	18,000 €
	5-10 anos	25,000 €	24,000 €
	> 10 anos	28,000 €	28,000 €
Indústria			
Director/a-Geral	Experiência	Lisboa	Porto
	5 - 10 anos	80,000 €	84,000 €
	> 10 anos	100,000 €	112,000 €
Director/a de Compras	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	35,000 €
	> 10 anos	50,000 €	49,000 €
Director/a de Engenharia	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	42,000 €
	> 10 anos	55,000 €	56,000 €
Director/a de Peças e Acessórios	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	48,000 €	63,000 €
	> 10 anos	90,000 €	82,000 €
Director/a de Manutenção	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	35,000 €
	> 10 anos	55,000 €	45,000 €
Director/a de Qualidade	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	33,000 €	30,800 €
	> 10 anos	50,000 €	42,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE INDÚSTRIA E SECTOR AUTO

Director/a de Produção	Experiência	Lisboa	Porto
		5-10 anos	40,000 €
	> 10 anos	55,000 €	56,000 €

Engenheiro/a de Processo/Automação	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	26,000 €
	5-10 anos	35,000 €	35,000 €

Engenheiro/a de Produto	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	25,000 €
	5-10 anos	32,000 €	23,450 €
	> 10 anos	40,000 €	32,200 €

Supervisor/a de Manutenção	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	21,000 €
	5-10 anos	26,000 €	25,000 €

Engenheiro/a de Qualidade	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	21,000 €
	5-10 anos	25,000 €	25,200 €

Engenheiro/a de Ambiente, Qualidade e Segurança	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	16,000 €
	5-10 anos	22,000 €	28,000 €

Técnico/a de Manutenção	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	17,000 €
	5-10 anos	25,000 €	22,400 €

Técnico/a de Aprovisionamentos/Planeamento	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	23,000 €
	5-10 anos	26,000 €	22,400 €

Comprador Industrial	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	25,000 €
	5-10 anos	35,000 €	32,200 €

Automóvel			
Director/a-Geral	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	58,000 €
	5-10 anos	74,000 €	64,000 €
	>10 anos	85,000 €	75,000 €

Director/a de Após-Venda	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	33,000 €
	5-10 anos	38,000 €	42,000 €
	>10 anos	52,000 €	56,000 €

Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	40,000 €
	5-10 anos	53,000 €	46,000 €
	>10 anos	65,000 €	62,000 €

Director/a de Peças e Acessórios	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	34,000 €
	5-10 anos	42,000 €	38,500 €

Gestor/a de Departamento de Frotas	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	19,000 €
	5-10 anos	20,000 €	17,500 €
	>10 anos	32,000 €	35,000 €

Gestor/a de Zona	Experiência	Lisboa	Porto
		2-5 anos	26,000 €
	5-10 anos	30,000 €	28,500 €
	>10 anos	40,000 €	33,500 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DO SECTOR AUTO E IMOBILIÁRIO

Técnico/a de Departamento de Garantias	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	15,000 €	12,000 €
5-10 anos	18,000 €	16,800 €	

Chefe de Oficina	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	15,000 €	14,000 €
5-10 anos	25,000 €	23,100 €	
>10 anos	28,000 €	28,000 €	

Chefe de Secção de Colisão	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	15,000 €	16,000 €
5-10 anos	17,000 €	18,000 €	
>10 anos	25,000 €	23,800 €	

Chefe de Secção de Peças	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	13,000 €	12,000 €
5-10 anos	16,000 €	14,000 €	
>10 anos	18,000 €	18,000 €	

Chefe de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	18,000 €
5-10 anos	25,000 €	22,500 €	
>10 anos	28,000 €	30,500 €	

Gestor/a de Clientes/Rececionista	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	11,200 €	12,600 €
5-10 anos	14,000 €	14,000 €	
>10 anos	17,000 €	21,000 €	

Técnico/a Especialista de Após-Venda	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	10,000 €
5-10 anos	18,000 €	12,000 €	
>10 anos	19,000 €	16,800 €	

Imobiliária /Facilities Management			
Responsável Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	38,000 €

Avaliador/a Imobiliário	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	14,000 €
5-10 anos	21,000 €	21,000 €	
>10 anos	25,000 €	28,000 €	

Chefe de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	18,000 €
5-10 anos	28,000 €	25,200 €	
>10 anos	30,000 €	31,500 €	

Comercial (Promotor)	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	12,000 €	14,000 €
5-10 anos	16,000 €	18,200 €	

Consultor/a de Expansão	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	17,000 €
5-10 anos	28,000 €	22,400 €	

Facilities Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	20,000 €	21,000 €
5-10 anos	30,000 €	28,000 €	
>10 anos	35,000 €	35,000 €	

Project Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	24,000 €	21,000 €
5-10 anos	40,000 €	30,000 €	
>10 anos	58,000 €	49,000 €	

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE LOGÍSTICA

Logística			
Director/a de Operações	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	38,000 €	35,000 €
	5-10 anos	45,000 €	38,500 €
	>10 anos	60,000 €	49,000 €
Director/a de Logística	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	38,000 €	38,500 €
	5-10 anos	49,000 €	42,000 €
	>10 anos	63,000 €	56,000 €
Chefe de Equipa /Turno	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	16,800 €
	5-10 anos	21,000 €	19,300 €
Operacional /Transitário/a	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	14,000 €
	5-10 anos	21,000 €	18,200 €
Operador/a de Tráfego/Distribuição	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	14,000 €
	5-10 anos	23,000 €	18,200 €
Responsável de Distribuição/Tráfego	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	28,000 €	22,400 €
	>10 anos	35,000 €	32,900 €
Responsável de Operações	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	26,000 €	21,000 €
	5-10 anos	35,000 €	35,000 €
	>10 anos	45,000 €	42,000 €
Responsável de Armazém	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	16,800 €
	5-10 anos	25,000 €	23,800 €

Técnico/a de Supply Chain	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,000 €	16,800 €
	5-10 anos	23,000 €	21,000 €
Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,000 €	18,200 €
	5-10 anos	25,000 €	23,800 €
	>10 anos	28,000 €	28,000 €
Responsável Comercial (Logística /Operador)	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	40,000 €	32,200 €
	>10 anos	55,000 €	47,600 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

ESCASSEZ DE PROFISSIONAIS ATINGE NÍVEL CRÍTICO NUM SECTOR ALTAMENTE DINÂMICO



O recrutamento de perfis de Tecnologias da Informação beneficiou do renovado dinamismo do mercado de trabalho qualificado português em 2015. Ainda que o sector das TI nunca tenha sofrido um decréscimo de oportunidades durante os anos de instabilidade económica, o facto é que a recente recuperação de outros sectores como o Retail, Indústria e Serviços acabou por ter o seu impacto positivo na contratação de profissionais de TI.

Este continua a ser, no entanto, o sector que mais sofre as consequências da actual escassez de profissionais qualificados em Portugal. As instituições de ensino não conseguem formar profissionais suficientes para as necessidades do mercado, e os poucos perfis com alguma experiência (sobretudo entre três a cinco anos) são facilmente aliciados para oportunidades no estrangeiro, onde as condições e os níveis salariais oferecidos se apresentam bastante mais atractivos.

Perfis mais e menos solicitados

À semelhança de anos anteriores, os Programadores continuam a figurar entre os profissionais mais procurados pelos empregadores do sector das Tecnologias da Informação, e também entre os mais difíceis de identificar. São muitas as empresas a querer recrutar Programadores para linguagens como Java, C#, C, .NET e para Scripting, mas muito poucos os profissionais disponíveis para aceitar um novo desafio.

À lista dos mais solicitados juntam-se ainda os Consultores SAP, Analistas Funcionais, Administradores de Sistemas (para empresas de Retail, da Banca e Indústria), Gestores de Projecto (com conhecimento de áreas como redes, infraestruturas ou desenvolvimento de software) e Quality Assurance Engineers. Verificámos ainda uma elevada procura por Business Developers para Consultoras Tecnológicas.

No entanto, a grande novidade em termos de perfis mais recrutados este ano terá sido na área de Segurança de Informação e Segurança Informática. Trata-se de uma área em plena ascensão, nesta nova era tecnológica onde proteger dados de negócio, prevenir fraudes e delinear planos de recuperação de desastre deixou de ser acessório e se tornou fundamental.

Entre os perfis menos procurados, podemos destacar os Testers Funcionais, os Technical Writers e os HW Developers. Estes dois últimos são perfis que, tradicionalmente, não geram grande rotatividade entre empresas, permanecendo estáveis durante vários anos na mesma estrutura. Já os Testers Funcionais têm sido gradualmente substituídos por Engenheiros de Testes, devido à predominância de testes automáticos.

Perspectivas para 2016

A área de Segurança deverá continuar a crescer e a tornar-se numa das principais prioridades em termos de reforço de estruturas de TI, pelo que estes profissionais estarão provavelmente entre os mais procurados e recrutados em 2016. Deverá ser também um ano de continuidade na contratação de Administradores de Redes e de Sistemas, Programadores, Consultores SAP, Engenheiros de Testes e Engenheiros de Software.

A nível salarial, a oferta terá de passar necessariamente por um aumento que permita atrair e reter perfis de TI de forma mais eficiente. A situação de escassez de profissionais no mercado está a tornar-se absolutamente crítica, e começa já a condicionar a capacidade de crescimento dos negócios. Neste cenário em que várias empresas competem pelos mesmos profissionais de forma cada vez mais acentuada, o pacote salarial, os benefícios oferecidos e a qualidade dos projectos influenciarão cada vez mais a decisão dos candidatos.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Programador
Consultor SAP
Consultor de Segurança de Informação
Consultor de Segurança Informática
Analista Funcional
Gestor de Projecto
Business Developer
Quality Assurance Engineer

Perfis menos solicitados

Tester Funcional
Technical Writer
HW Developer

Perfis mais difíceis de identificar

Programador
Programador Mobile
Administrador Sistemas Linux

“2015 foi um ano forte no recrutamento de profissionais para as áreas de IT e Digital, acompanhando a dinâmica do mercado internacional onde esta tendência também se fez sentir. A perspectiva da Accenture para o próximo ano é ainda mais desafiante, fundamentalmente a nível de encontrar o melhor talento, com e sem experiência, com capacidade de se motivar para um ambiente de trabalho dinâmico e inovador, mas também do

ponto de vista do volume de contratação de perfis tecnológicos, potenciando a capacidade já existente na nossa empresa em Portugal e aliado ao crescimento e desenvolvimento de projetos nesta área.”

Ana Bernardes

Human Resources | Talent Acquisition
Lead Accenture

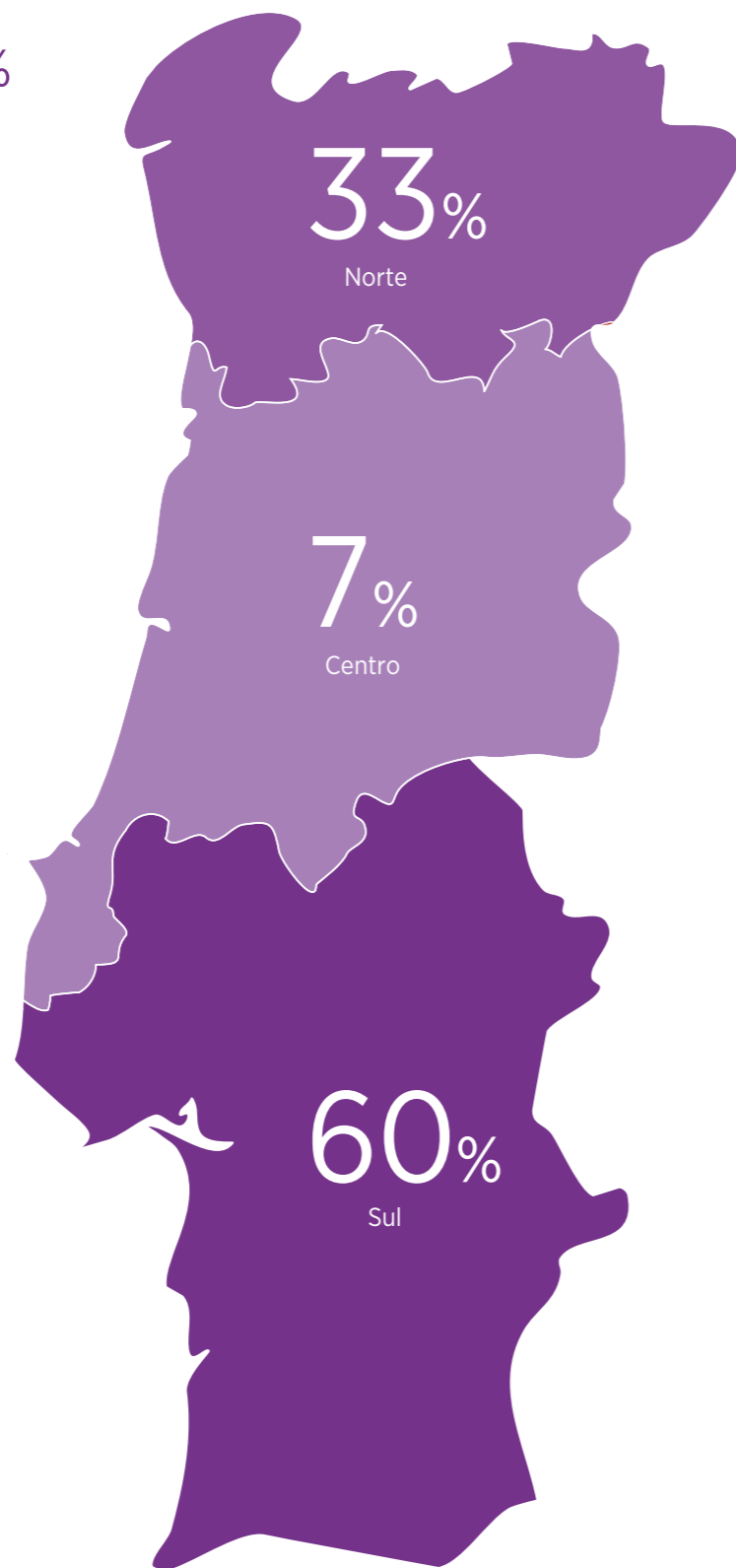


PERFIL DO PROFISSIONAL DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

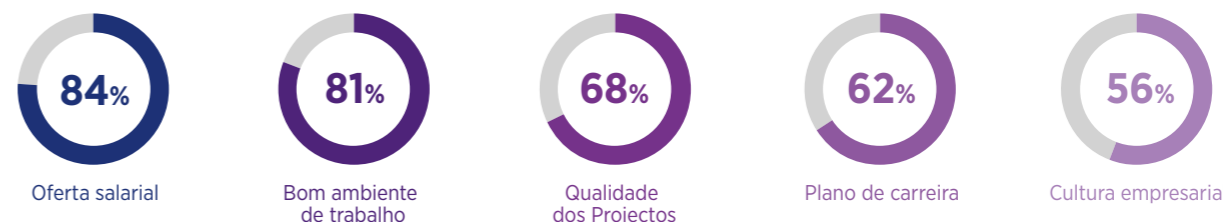
Género



Distribuição geográfica



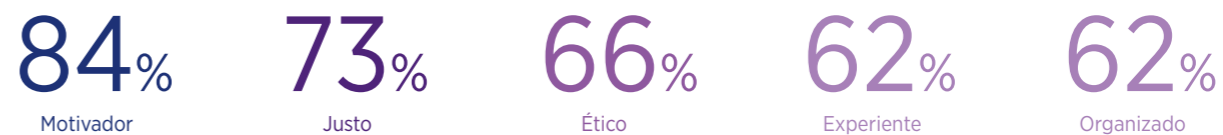
O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 67% consideram mudar de emprego em 2016
- 52% não negociaram pacote salarial actual
- 27% foram aumentados e 5% foram promovidos em 2015
- 56% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 73% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Account Manager (Equipamento e Hardware)	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	20,000 €	19,000 €
>5 anos	25,000 €	25,000 €	

Account Manager (Soluções e Serviços)	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	23,000 €
3-5 anos	25,000 €	25,000 €	
>5 anos	35,000 €	32,000 €	

Administrador/a de Bases de Dados	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	27,000 €	25,000 €
3-5 anos	37,000 €	35,000 €	
>5 anos	50,000 €	45,000 €	

Administrador/a de Sistemas	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	21,000 €	21,000 €
3-5 anos	30,000 €	25,200 €	
>5 anos	37,800 €	35,000 €	

Analista-Programador/a	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	23,800 €	21,000 €
3-5 anos	30,000 €	25,200 €	
>5 anos	35,000 €	28,000 €	

Analista Funcional	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	19,600 €	16,800 €
3-5 anos	23,100 €	21,000 €	
>5 anos	28,000 €	23,800 €	

Arquitecto/a de SW	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	34,000 €	28,000 €
3-5 anos	38,000 €	35,000 €	
>5 anos	40,000 €	40,000 €	

Arquitecto/a de Soluções de Infraestrutura	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	30,000 €	19,000 €
3-5 anos	35,000 €	25,000 €	
>5 anos	45,000 €	35,000 €	

Business Developer	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	28,000 €	21,000 €
3-5 anos	35,000 €	28,000 €	
>5 anos	42,000 €	35,000 €	

Consultor/a BI	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	20,000 €	20,000 €
3-5 anos	30,000 €	26,000 €	
>10 anos	36,400 €	35,000 €	

Consultor/a ERP	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	18,200 €	19,600 €
3-5 anos	28,000 €	25,000 €	
>5 anos	45,000 €	35,000 €	

Consultor/a Funcional	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	18,000 €	19,600 €
3-5 anos	24,000 €	23,800 €	

Desenhador/a Web	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	16,800 €	19,000 €
3-5 anos	21,000 €	23,800 €	

Consultor/a Segurança	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	25,200 €	21,000 €
3-5 anos	35,000 €	28,000 €	
>5 anos	49,000 €	35,000 €	

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	42,000 €	35,000 €
	3-5 anos	50,000 €	40,000 €
	>5 anos	60,000 €	50,000 €

Director/a de Qualidade	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	33,000 €	30,800 €
	> 10 anos	50,000 €	42,000 €

Director/a de Informática	Experiência	Lisboa	Porto
	3-5 anos	45,000 €	40,000 €
	>5 anos	55,000 €	50,000 €
	>10 anos	65,000 €	60,000 €

Director/a Técnico	Experiência	Lisboa	Porto
	3-5 anos	50,000 €	50,000 €
	>5 anos	65,000 €	60,000 €
	>10 anos	70,000 €	65,000 €

Engenheiro/a de Pré-Venda	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	25,000 €	21,000 €
	3-5 anos	35,000 €	28,000 €
	>5 anos	45,000 €	35,000 €

Engenheiro/a de Testes	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	19,000 €	19,600 €
	3-5 anos	22,000 €	23,800 €
	> 5 anos	25,000 €	35,000 €

Gestor/a de Projectos	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	28,000 €	25,000 €
	3-5 anos	35,000 €	30,000 €
	>5 anos	42,000 €	35,000 €

Gestor/a de Redes e Comunicações	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	21,000 €	19,000 €
	3-5 anos	27,000 €	24,000 €
	5-10 anos	38,000 €	30,000 €

Internal Sales	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	16,800 €	17,000 €
	3-5 anos	21,000 €	20,000 €

Programador/a	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	25,000 €	20,000 €
	3-5 anos	28,000 €	23,800 €
	>5 anos	35,000 €	30,000 €

Programador/a Web	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	21,000 €	19,000 €
	3-5 anos	25,200 €	23,800 €
	>5 anos	35,000 €	30,000 €

Programador/a Mobile	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	21,000 €	21,000 €
	3-5 anos	35,000 €	28,000 €

Team Leader	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	30,000 €	28,000 €
	3-5 anos	38,000 €	35,000 €

Técnico/a de Informática/Helpdesk	Experiência	Lisboa	Porto
	Até 2 anos	15,400 €	14,000 €
	3-5 anos	20,000 €	19,000 €

Técnico/a de Redes	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	19,600 €	16,100 €
	5-10 anos	21,700 €	20,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Telecomunicações

Account Manager

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	23,000 €	22,000 €
3-5 anos	27,000 €	25,200 €
>5 anos	32,000 €	30,000 €

Engenheiro/a de Operações de Rede

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	21,000 €	20,000 €
3-5 anos	25,200 €	24,000 €
>10 anos	30,800 €	30,000 €

Engenheiro/a de Planeamento de Rede

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	21,000 €	20,000 €
3-5 anos	25,900 €	25,200 €
>10 anos	32,200 €	32,000 €

Engenheiro/a de Pré-Venda

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	21,000 €	21,000 €
3-5 anos	27,000 €	25,000 €
>5 anos	32,000 €	30,000 €

Engenheiro/a de Suporte Técnico

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	16,800 €	16,800 €
3-5 anos	22,400 €	22,000 €

Engenheiro/a de Telecomunicações

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	19,600 €	16,800 €
3-5 anos	25,200 €	25,000 €

Gestor/a de Projecto

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	28,000 €	28,000 €
2-5 anos	37,000 €	34,000 €
>5 anos	40,000 €	38,000 €

Manager de Unidade de Negócio

Experiência	Lisboa	Porto
Até 2 anos	42,000 €	38,000 €
3-5 anos	50,000 €	45,000 €
>5 anos	55,000 €	50,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.



MARKETING E VENDAS

EXPORTAÇÕES E AUMENTO DE VENDAS| POTENCIAM REFORÇO DAS EQUIPAS



As posições Comerciais e de Marketing registaram uma elevada procura em 2015, fruto de uma conjuntura económica mais favorável, tanto no mercado doméstico, como ao nível da exportação. Se no mercado nacional os indicadores de consumo reflectiram uma maior confiança por parte dos consumidores, aumentando as vendas, por outro lado o crescimento das exportações obrigou muitas empresas a criar ou reforçar as suas estruturas com equipas de gestão comercial para fazer frente a um mercado global fortemente concorrencial.

Por serem o motor das vendas, as posições comerciais destacaram-se em termos de novas contratações. No entanto, este foi o ano da retoma de dinamismo para os perfis de Marketing, que veio quebrar um longo ciclo de estagnação e redução de equipas que vinha afectando a área desde 2009. Cientes da importância de construir uma marca sólida e de definir um posicionamento de mercado, muitas empresas retomaram a contratação de profissionais de Marketing para trabalhar lado a lado com as áreas comerciais, participando activamente na estratégia de crescimento do negócio.

Perfis mais e menos solicitados

O crescimento das exportações potenciou em grande medida o recrutamento de Export Managers para desenvolver um conjunto de mercados em geografias muito específicas. Por outro lado, o aumento das vendas em território nacional levou a uma necessidade de reforço das equipas que gerem e acompanham directamente o ponto de venda, dinamizando assim as contratações de Key Accounts. Estes têm vindo a especializar-se em canais de distribuição ou insígnias do canal moderno, existindo Key Accounts especializados em canais particulares (Off-Trade, On-Trade, Cash's, Distribuidores) ou em insígnias da Distribuição Moderna.

Assistimos também a um aumento bastante pronunciado na procura por perfis de Marketing e Comunicação para empresas que pretendem reforçar estruturas que, em muitos casos, se encontravam reduzidas a mínimos funcionais. Está em marcha uma tendência de "desiberização" dos departamentos da área, com muitas multinacionais a reconstituir novamente em Portugal equipas de Marketing e Comunicação anteriormente centradas em Espanha.

Brand e Product Managers para as áreas de Consumo estiveram igualmente na lista dos mais recrutados. Por ser uma função estratégica de Marketing, as empresas têm vindo a reforçar estas equipas para conseguir uma maior preparação e capacidade de previsão e controlo do negócio. Valorizam-se perfis com alguma experiência ligada às vendas, pelo conhecimento que têm do terreno.

Importa referir ainda a elevada procura por funções técnico-comerciais para áreas de negócio de cariz industrial (Automóvel, Metalomecânica, Material Eléctrico, etc.). Trata-se de perfis com uma acentuada tecnicidade, preferencialmente com formação em Engenharia, que têm de conseguir aliar os conhecimentos técnicos à vertente comercial. A componente técnica e especializada tem assumido tal importância que, em muitos casos, os comerciais sem este nível de especialização têm sido preteridos.

Perspectivas para 2016

O recrutamento de perfis Comerciais e de Marketing é dos que mais reage às dinâmicas de crescimento da economia, pelo que, mantendo-se as perspectivas de recuperação, 2016 deverá ser um ano de bastante actividade para estas duas áreas.

O Marketing acompanha habitualmente o crescimento das equipas comerciais, sendo que após um primeiro fluxo de contratação de perfis de vendas, surgirão muitas oportunidades sobretudo para as áreas de Marketing Digital e Trade Marketing.

Se as exportações nacionais continuarem na actual rota positiva, as equipas de gestão de mercados externos terão de continuar a crescer, potenciando a procura por Export Managers orientados para mercados muito específicos e com conhecimentos de idiomas relevantes nesses mercados.

Em termos salariais, não se esperam alterações muito significativas, mas é provável que se verifique um ligeiro aumento da oferta, dada a crescente especificidade dos perfis procurados, num mercado que tem vindo a perder milhares de profissionais nos últimos anos.

"O setor do Grande Consumo tem tido diversos desafios em 2015, onde se destaca um mercado cada vez mais promocional, um consumidor cada vez mais informado e uma perspectiva do novo "Consumidor Digital" a entrar em jogo. Em 2016 perspectiva-se um mercado cada vez mais dinâmico e com a necessidade de realçar claramente o valor acrescentado de cada produto para o seu consumidor. A garantia que as marcas não perdem o seu valor e o seu posicionamento, será um

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Export Manager
Key Account Manager
Marketing Executive
Brand Manager
Product Manager
Gestor Técnico-Comercial

Perfis menos solicitados

Comercial sem especialização técnica

Perfis mais difíceis de identificar

Técnico comercial com formação em Engenharia
Export Manager fluente em Alemão, Francês ou Russo

grande desafio em 2016. Perspetiva-se que o mercado cresça moderadamente e que o motor do sucesso será a inovação nos produtos e na diversidade dos canais de contacto com o consumidor."

Erich Brodheim
HRM - Professional Products Division
& Recruitment Manager
L'Oréal Portugal

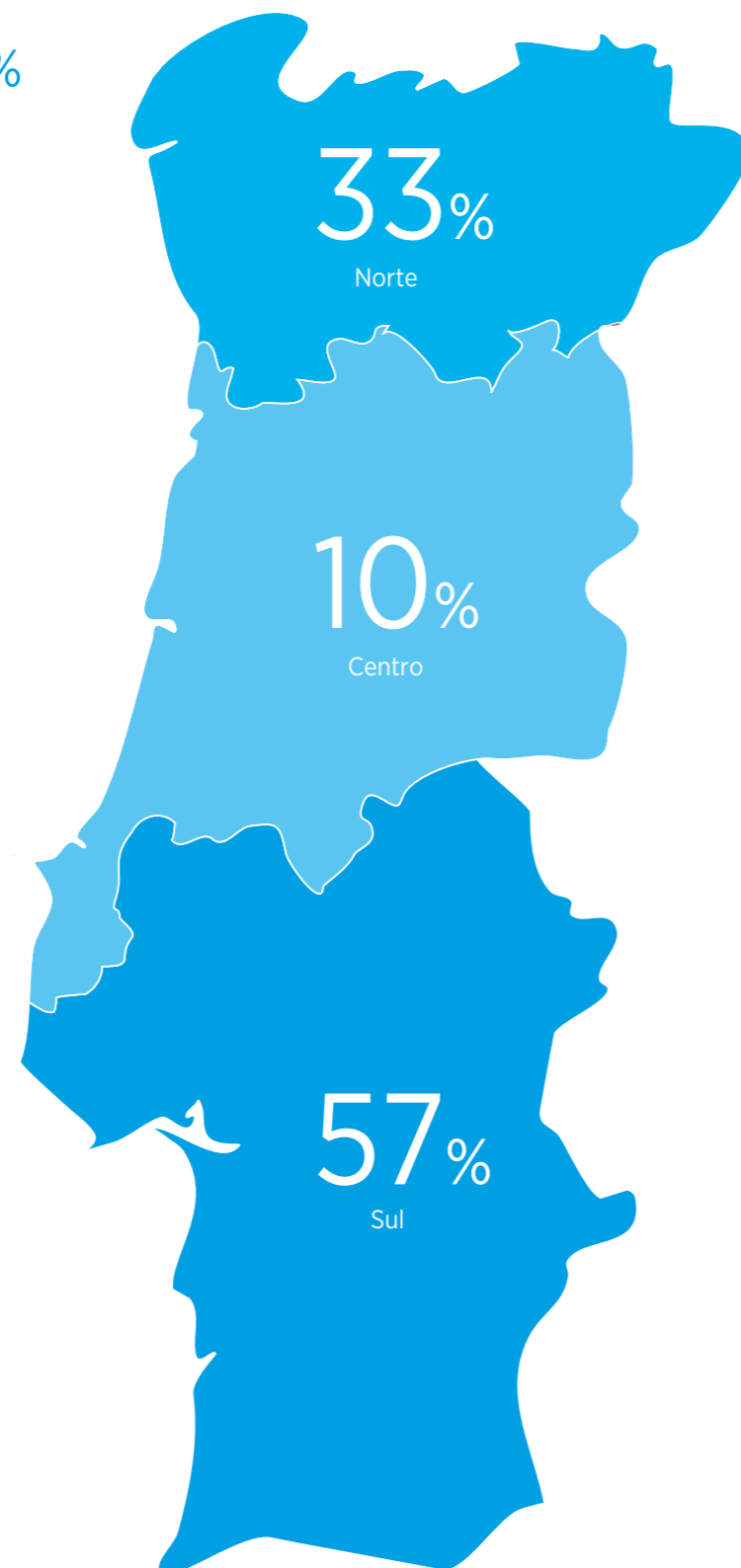


PERFIL DO PROFISSIONAL DE MARKETING E VENDAS

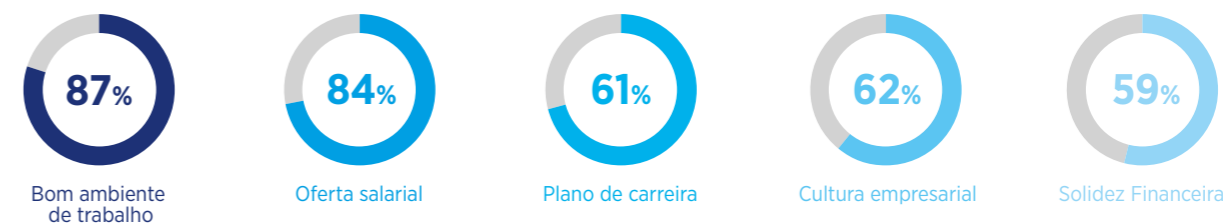
Género



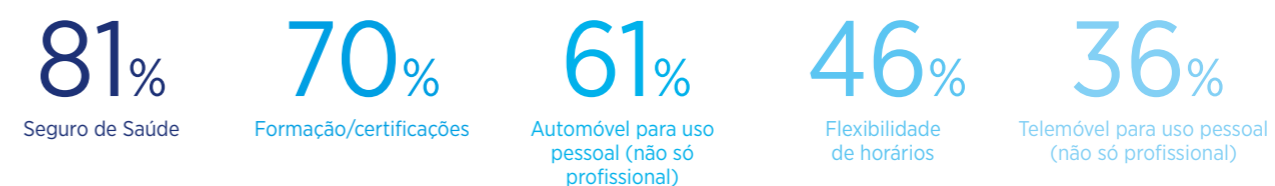
Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 74% consideram mudar de emprego em 2016
- 54% não negociaram pacote salarial actual
- 32% foram aumentados e 6% foram promovidos em 2015
- 51% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 70% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE MARKETING E VENDAS

Marketing e Comunicação

Director de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	49,000 €	45,000 €
Director de Comunicação	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	45,000 €	42,000 €
Assistente de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	14,000 €
Técnico de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	16,800 €
	5-10 anos	25,200 €	20,000 €
Director de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	49,000 €	45,000 €
Digital/Web Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	21,000 €
Responsável de Marketing Digital	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	23,000 €
	5-10 anos	33,600 €	28,000 €
Responsável de Comunicação	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	22,000 €
Designer de Comunicação	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	21,000 €
Técnico CRM	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	18,000 €
Public Relations Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	21,000 €

FMCG

Managing Director	Experiência	Lisboa	Porto
	>10 anos	100,000 €	90,000 €
Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	65,000 €	60,000 €
Export Director	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	60,000 €	55,000 €
Account Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	21,000 €
Brand Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	>3 anos	30,000 €	28,000 €
	<3 anos	42,000 €	35,000 €
Chefe de Vendas/ Supervisor/a de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	35,000 €	35,000 €
Export Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	>3 anos	30,000 €	30,000 €
	<3 anos	45,000 €	45,000 €
Key Account Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	>3 anos	30,000 €	28,000 €
	<3 anos	42,000 €	35,000 €
Merchandiser	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	14,000 €
Product Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	32,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE MARKETING E VENDAS

Trade Marketing Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	32,000 €	28,000 €

Trade Marketing Specialist	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	18,200 €

Sales Representative	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	15,400 €

Publicidade/New Media/Creative Agencies

Account Director	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	38,000 €

Account Executive	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,200 €	23,800 €

Chief Creative Officer	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	35,000 €	n/a

Copywriter	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	18,200 €

Media Planner	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,500 €	18,600 €

New Business	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	15,000 €

Production Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	33,000 €

Responsável de Eventos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	19,600 €	15,800 €

Revisor/a de Textos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	15,000 €	17,000 €

Materiais de Construção e Equipamentos Industriais

Director/a-Geral	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	80,000 €	70,000 €

Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	80,000 €	70,000 €

Assistente Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	14,000 €

Chefe de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	32,000 €	30,000 €

Engenheiro/a Técnico Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	25,000 €

Gestor/a de Produto	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	21,000 €

Key Account Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	28,000 €

New Business	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	15,000 €

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE MARKETING E VENDAS

Responsável de Mercados Externos	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	42,000 €	35,000 €

Técnico/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	15,800 €
	5-10 anos	19,600 €	19,600 €



Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

RETALHO E GRANDE DISTRIBUIÇÃO

LOJAS DE PROXIMIDADE E RETALHO ALIMENTAR DOMINAM RECRUTAMENTO



2015 foi um ano de dinamismo e expansão para o sector do Retalho e Grande Distribuição, sobretudo para os segmentos Alimentar e Não Alimentar (grandes superfícies).

Por um lado, as principais insígnias de Distribuição Moderna mantiveram a aposta na abertura de espaços comerciais de proximidade em localizações estratégicas, o que naturalmente potenciou a contratação de novos elementos para as equipas. Por outro lado, o dinamismo das cadeias de restauração nas regiões da Grande Lisboa e Grande Porto, claramente associado ao desenvolvimento do Turismo, tem contribuído para um aumento crescente nos recrutamentos para este segmento.

Outra tendência cada vez mais preponderante na contratação de profissionais de Retalho e Grande Distribuição é o enorme rigor na selecção dos perfis. Verifica-se um nítido esforço por parte das empresas em profissionalizar o seu negócio e o serviço prestado ao cliente, pelo que os processos de recrutamento são cada vez mais exigentes, tanto a nível de experiência dos candidatos, como do seu perfil pessoal e comportamental.

Perfis mais solicitados

Grande parte das contratações de 2015 centraram-se em perfis de Gestão de Loja, para preencher as necessidades criadas pela abertura de novos espaços e pela reestruturação de equipas. As empresas do sector valorizam profissionais altamente orientados para objectivos, com competências de gestão comercial, motivação de equipas e com uma excelente capacidade de análise e monitorização de KPIs. O recrutamento destes perfis revela-se particularmente desafiante na região do Algarve, onde existe pouca oferta de profissionais e uma elevada rotatividade devido à sazonalidade.

Compradores e Gestores de Produto foram também muito solicitados, ainda que sejam perfis difíceis de identificar no mercado, sobretudo os que evidenciem forte conhecimento da área Têxtil/Moda e experiência em procurement internacional. Dependendo das características do negócio, o tipo de perfil a recrutar pode variar: em algumas estruturas, as empresas procuram Compradores que assumam igualmente a função Gestão de Produto; noutros casos, estas duas funções são independentes, ainda que coexistam dentro do mesmo departamento de Compras.

Na lista de perfis mais procurados em 2015 constam ainda os Sub-Gerentes de Loja e Chefes de Turno para o sector Alimentar, os Chefes de Secção, Sector e Departamento para empresas da Grande Distribuição. Importa referir ainda os incontornáveis e cada vez mais relevantes perfis de e-commerce e de social media management, para suportar o contínuo crescimento das lojas online e a presença das marcas nas redes sociais mais populares, que em muitos casos são já as principais plataformas de comunicação e interacção com os consumidores.

Perspectivas para 2016

2016 não deverá trazer novidades em termos de tendências de recrutamento, mas poderá ser um ano de viragem na evolução salarial. A continuidade na aposta em novas lojas de proximidade e o surgimento de novas insígnias de Retalho Alimentar permanecerão os grandes motores de contratação de funções de chefia operacional. A procura será também bastante acentuada para perfis de gestão no universo online, seja para e-commerce ou para dinamização de redes sociais.

A forte concorrência entre empresas do sector para atracção e retenção de talento poderá conduzir, a curto ou médio prazo, a ligeiros aumentos salariais. Os candidatos desta área movem-se, tradicionalmente, por motivações salariais, sendo que a oferta salarial é a principal razão de recusa de novos projectos profissionais – algo que, sem dúvida, deve ser tido em conta por empresas que queiram fazer novas contratações em 2016.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Store Manager
Supervisor de Lojas
Chefe de Secção
Comprador de Moda
Gestor de Produto
Gestor de Loja Online
Community Manager
Gerente de Turno

Perfis menos solicitados

Top Management – Director Comercial, de Expansão, de Operações, etc

Perfis mais difíceis de identificar

Store Manager
Comprador de Moda

“O boom do retalho em Portugal está concluído. O futuro e há grande futuro está na captação de novos conceitos e insígnias, em especial na área do retalho de luxo, e na requalificação e profissionalização do retalho. O mercado laboral terá muitas oportunidades e continuará a ser um dos sectores de grande empregabilidade e onde a formação contínua será factor decisivo para o sucesso. Cada vez mais a abertura do país ao turismo é uma clara oportunidade

para o aparecimento de novos conceitos de retalho e qualificação dos retalhistas para poder servir com qualidade estes clientes. O serviço de excelência deverá ser para cada retalhista o factor orientador do futuro do negócio.”

Nuno Miguel Teixeira
Brand Manager Montblanc Portugal

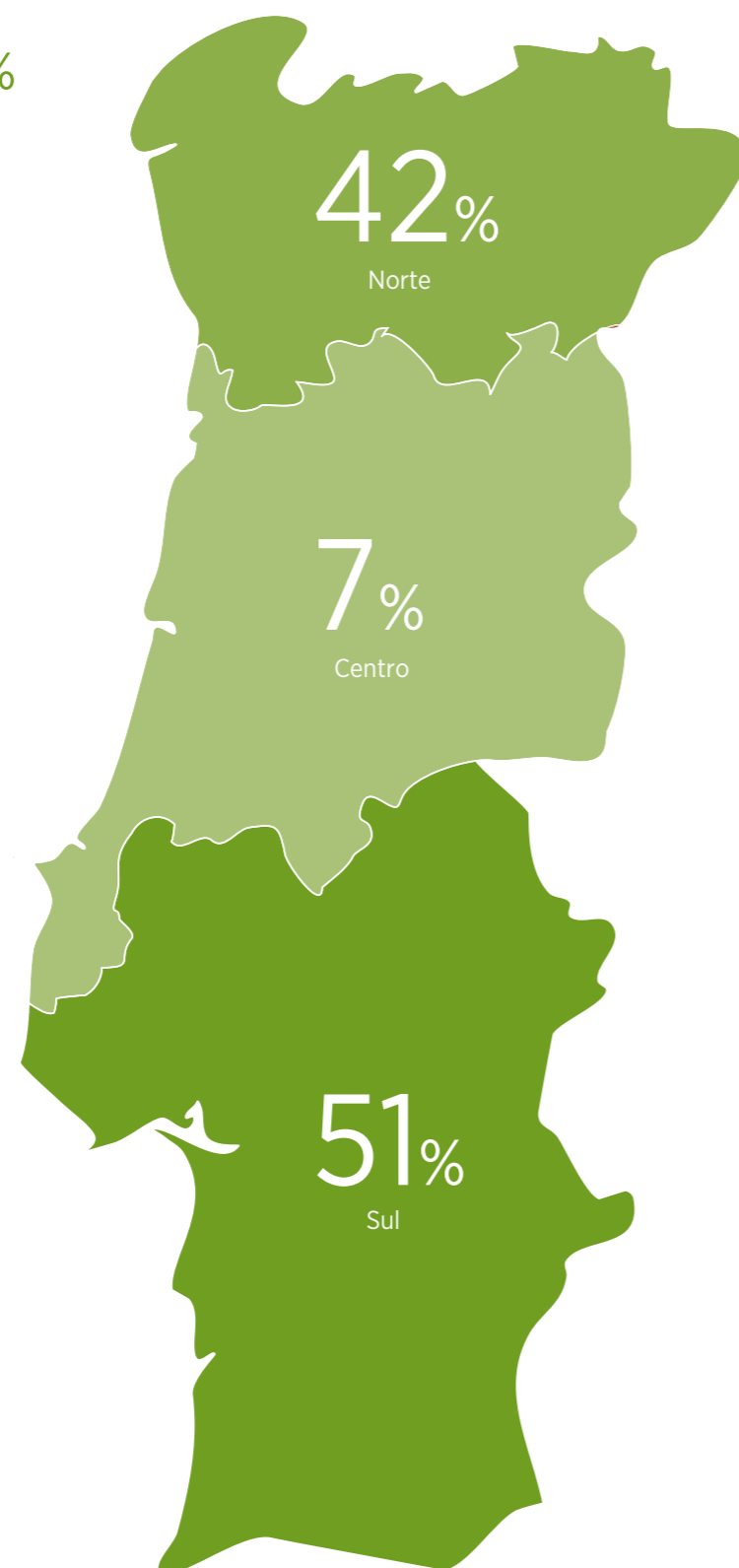


PERFIL DO PROFISSIONAL DE RETAIL

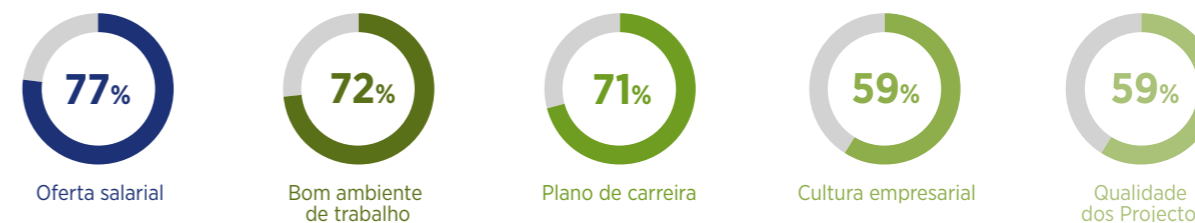
Género



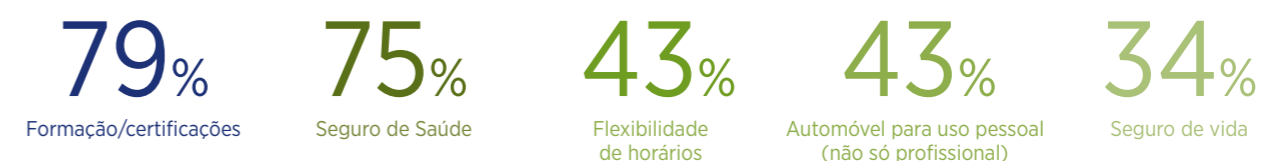
Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 74% consideram mudar de emprego em 2016
- 61% não negociaram pacote salarial actual
- 35% foram aumentados e 6% foram promovidos em 2015
- 55% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 68% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS RETALHO E GRANDE DISTRIBUIÇÃO

Retalho e Moda			
Director/a de Marca	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	42,000 €	42,000 €
Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	49,000 €	45,000 €
Supervisor de Lojas	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	25,000 €
Retail Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	45,000 €	35,000 €
Brand Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	29,000 €	28,000 €
Product Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	23,800 €
Store Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	16,800 €
Boutique Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	28,000 €
Boutique Assistant	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,000 €	14,000 €
Public Relations Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	19,600 €	19,600 €
Digital/Web Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	27,000 €	21,000 €

Visual Merchandiser / Vitrinista	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	17,000 €	17,000 €
Designer de Moda	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,200 €	25,200 €
	5-10 anos	28,000 €	28,000 €
	Modelista	Experiência	Lisboa
2-5 anos		17,500 €	18,000 €
Grande Distribuição			
Director de Loja	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	42,000 €	42,000 €
	5-10 anos	45,000 €	45,000 €
	Director/a de Compras	Experiência	Lisboa
5-10 anos		56,000 €	56,000 €
Director/a de Operações	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	56,000 €	50,000 €
Chefe de Departamento	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	28,000 €
	5-10 anos	35,000 €	35,000 €
	Chefe de Secção	Experiência	Lisboa
2-5 anos		18,500 €	18,500 €
	5-10 anos	21,000 €	21,000 €
	Comprador / Gestor de Categoria	Experiência	Lisboa
2-5 anos		29,400 €	28,000 €
	5-10 anos	36,400 €	35,000 €

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS RETALHO E GRANDE DISTRIBUIÇÃO

Director/a de Unidade de Negócio	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	52,500 €	49,000 €
5-10 anos	63,000 €	56,000 €	

Responsável de Serviço ao Cliente	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	11,900 €	9,800 €
5-10 anos	16,100 €	11,200 €	



Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

TURISMO E LAZER

FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS É O GRANDE DESAFIO DE UM SECTOR EM CRESCIMENTO



O sector do Turismo e Lazer manteve em 2015 a trajectória crescente dos últimos dois anos registando novos máximos, destacando-se a qualificação gradual da actividade e a melhoria da posição competitiva do país no contexto internacional.

A hotelaria apresentou novamente sinais muito positivos, continuando a ser um dos motores de dinamismo da economia portuguesa e, conseqüentemente, do mercado de trabalho. Portugal é um destino cada vez mais preferencial para turistas de todo mundo, sendo que mais de 80% é do mercado europeu. Todos estes sinais continuam a encorajar o investimento neste sector, nomeadamente a abertura de novas unidades hoteleiras e o aumento de profissionais qualificados para dar resposta à enorme afluência de turistas que temos vindo a assistir.

O maior desafio do sector, neste momento, é compreender até que ponto o país está a conseguir formar profissionais qualificados em número suficiente para acompanhar este crescimento.

Perfis mais solicitados

Entre os perfis mais procurados pelos empregadores destaca-se o Restaurant Manager, que tem vindo a assumir um papel importante nas estruturas hoteleiras por possuir conhecimentos e competências semelhantes às de um Director de F&B, mas com valores de remuneração mais baixos. Esta tendência verifica-se sobretudo nos hotéis de menor dimensão, onde muitos Restaurant Manager têm vindo a substituir as responsabilidades de Direcção de F&B.

Também os Chefes de Cozinha continuam no topo das preferências dos empregadores, apesar de serem um perfil particularmente difícil de encontrar em Portugal. Os melhores Chefes, com boa capacidade de gestão e de liderança de equipas, encontram-se numa posição confortável em grandes cadeias hoteleiras, demonstrando assim pouco interesse em avaliar ou aceitar novos desafios de carreira.

Outro perfil com muita procura, mas bastante difícil de recrutar, é o de Governanta. Os profissionais que existem no mercado são já bastante seniores e encontram-se há muito tempo nas estruturas, não tendo por isso disponibilidade para uma mudança de projecto. Como os actuais alunos de hotelaria não consideram esta área particularmente aliciante, o problema de escassez de Governantas deverá manter-se a médio prazo.

Perspectivas para 2016

A área de F&B continuará a crescer, pelo que as unidades hoteleiras continuarão a reforçar as suas equipas com profissionais para as áreas de Cozinha, Bar e Atendimento ao Cliente, potenciando o recrutamento de Chefes de Cozinha e Restaurant Managers.

Os Directores de F&B voltarão também a figurar entre os perfis mais solicitados, agora que as grandes unidades hoteleiras terminaram o ciclo de controlo de custos e começam novamente a crescer. Volta a surgir a necessidade de contratar estes profissionais que, em período de crise, tinham sido substituídos temporariamente por Chefes de Cozinha e por Restaurant Managers.

Por outro lado, os Sommeliers deverão ser menos solicitados em 2016, uma vez que são cada vez mais as unidades que optam por atribuir esta responsabilidade a Restaurant Managers e Chefes de Sala.

O grande desafio do sector do Turismo continuará a ser a formação de profissionais qualificados para dar resposta ao crescimento a que temos vindo a assistir. É um facto que o paradigma está a mudar, e que começam a surgir as primeiras vagas de profissionais qualificados a desempenhar funções como Bagageiro e Recepcionista, situação que seria impensável há apenas alguns anos atrás. Contudo, estes profissionais, mesmo qualificados, continuam a auferir salários baixos e, nessa perspectiva, dificilmente se verificará uma evolução salarial significativa a curto prazo.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Restaurant Manager
Chefe de Cozinha
Governanta

Perfis menos solicitados

Sommelier

Perfis mais difíceis de identificar

Chefe de Cozinha
Governanta

“Tenho a convicção que em algumas geografias do País, há hoje, uma situação complexa, que é a falta de Qualificações e também de Competências nas Pessoas que trabalham para Pessoas – os Clientes da Indústria do Turismo. Há ainda hoje, uma outra realidade. A absoluta necessidade de trabalhar em conjunto e encontrar soluções, para mudar a preocupação que manifestei. Temos que reforçar, a aproximação com Organizações e Instituições de Ensino Profissional, Técnico e Superior, contribuindo para a alteração dos “currícula” académicos, adequando-os às necessidades da Indústria e diferentes actividades económicas. Os seus Atores e Decisores, têm obtido bons resultados, mas

através da alteração do que referi, provavelmente, o valor aportado às empresas seria ainda melhor e maior.

A evolução futura, deste Setor Estratégico, na nossa economia, é um imperativo. Estando tudo, em constante “Upgrade”, os desafios de alguma complexidade, serão sobretudo de ordem cultural. Mudar hoje é construir o futuro. Temos que passar da mudança à sua concretização.”

Manuel A M de Carvalho
Human Capital Director
NAU Hotels & Resorts

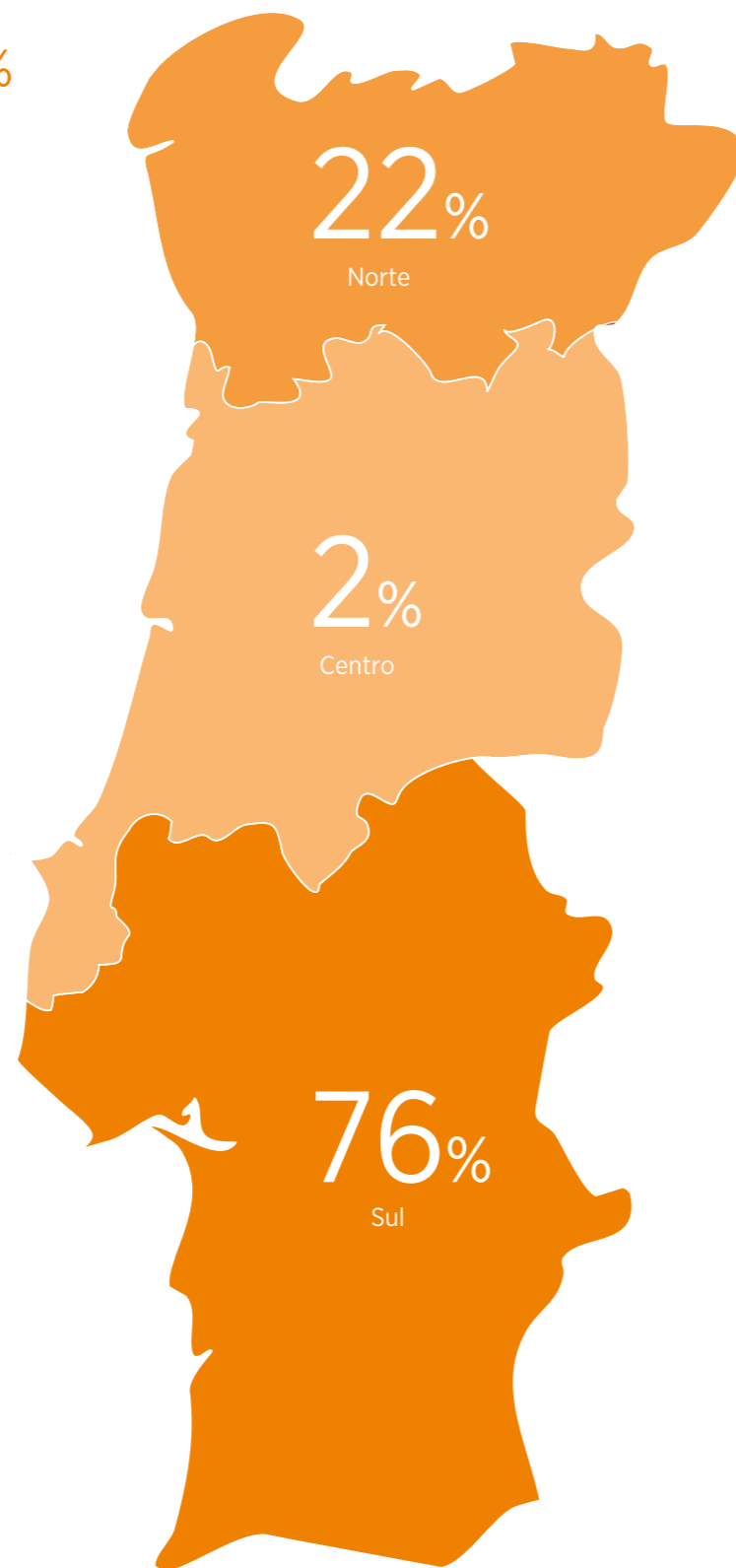


PERFIL DO PROFISSIONAL DE TURISMO & LAZER

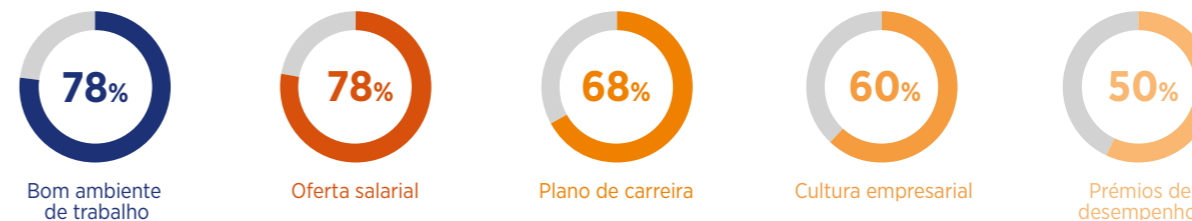
Género



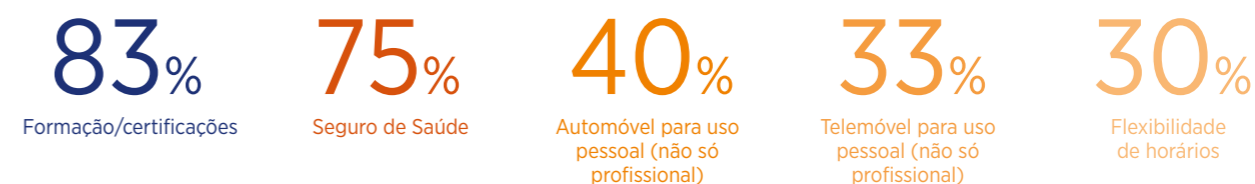
Distribuição geográfica



O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 78% consideram mudar de emprego em 2016
- 51% não negociaram pacote salarial actual
- 18% foram aumentados e 4% foram promovidos em 2015
- 50% recusaram uma oferta de emprego em 2015
- 78% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE TURISMO & LAZER

Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	49,000 €	44,800 €
Director/a de F&B	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	49,000 €	42,000 €
Director/a de Hotel	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	63,000 €	63,000 €
Chefe de Cozinha	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	42,000 €	35,000 €
Mãitre d'Hotel	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	22,500 €	n/a
Responsável de Agência de Viagens	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	29,000 €
Responsável de Eventos	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	n/a
Técnico/a de Turismo	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	14,000 €	14,000 €
Sales Executive	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	18,200 €	n/a
Revenue Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	n/a

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.





O recrutamento em Life Sciences, influenciado sobretudo pelas profundas reestruturações e mudanças na Indústria Farmacêutica, foi dos que mais oscilações revelou no panorama económico instável dos últimos anos. Este ciclo inverteu-se finalmente em 2014, com o início de uma retoma gradual nas contratações, sendo que 2015 veio confirmar a tendência de recuperação.

Deste modo, o último ano revelou-se particularmente dinâmico, com diversas oportunidades de recrutamento de perfis Comerciais, de Marketing e Técnico-Científicos, para empresas que vinham adiando o reforço da sua estrutura há vários anos.

Perfis mais e menos solicitados

Entre os perfis mais procurados pela Indústria Farmacêutica em 2015 podemos destacar os Market Access Managers, seguindo a tendência do ano anterior. Trata-se de um profissional fundamental no processo de introdução do medicamento no mercado, pelo que apenas em anos de poucos lançamentos poderia não figurar na lista de perfis mais solicitados do sector. Importa referir, no entanto, que é cada vez mais difícil identificar estes profissionais, uma vez que se trata de um núcleo muito pequeno em Portugal, e nem sempre receptivo a uma mudança de projecto.

Da lista de mais recrutados constam também os Gestores de Produto para as áreas de Primary Care/Hospitalar, bem como os Sales Representative para o mercado de Dispositivos Médicos. Destacamos ainda uma nova tendência de recrutamento de Key Account Managers orientados especificamente para a negociação com Grupos de Farmácia, para acompanhar a recente reorganização de muitas farmácias em grandes Grupos.

Em situação menos positiva estiveram os Delegados de Informação Médica, com pouca procura em 2015. O perfil tem vindo a mudar nos últimos anos, tendo sido gradualmente substituído pelo de Key Account Manager para Cuidados de Saúde Primários, que assume cada vez mais o papel de influenciador junto dos Directores Clínicos.

Perspectivas para 2016

2016 deverá ser um ano bastante positivo para o recrutamento de perfis de Life Sciences, sobretudo para a Indústria Farmacêutica. As previsões de lançamento de novos produtos e a possível entrada de novos players no mercado português deverão potenciar a procura por perfis de Marketing e perfis Comerciais.

Market Access Managers e Key Account Managers orientados para negociação com Grupos de Farmácia e Key Account Managers de Cuidados de Saúde Primários deverão estar entre os mais recrutados pelos empregadores do sector.

Em termos de oferta salarial, não se prevêem por enquanto alterações muito significativas, tanto a nível de salário fixo, como de componente variável. O período de recuperação do sector é ainda relativamente recente, e dificilmente se voltarão a atingir a curto prazo os valores salariais praticados antes da instabilidade económica dos últimos anos.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Perfis mais solicitados

Market Access Manager
Gestor de Produto
Sales Representative

Perfis menos solicitados

Delegado de Informação Médica

Perfis mais difíceis de identificar

Market Access Manager

“As indústrias farmacêutica e do diagnóstico in vitro são estratégicas para a economia Portuguesa, comportando uma contribuição insubstituível para a saúde e para a economia e preponderante nas áreas científicas, nomeadamente através da criação de emprego altamente qualificado, de conhecimento científico, do acesso dos doentes à inovação, do contributo para o Produto Interno Bruto (PIB) e para o equilíbrio da balança comercial, com uma contribuição crescente para as exportações totais. É portanto fundamental encontrar um novo meio de financiamento do medicamento em Portugal. O ano de 2016 continuará a ser fortemente marcado pelas últimas medidas do Governo, que

visam a redução do défice público. Não esperamos medidas adicionais com impacto na cadeia de valor do medicamento que levariam a um aumento do desemprego, saída de empresas e/ou medicamentos do mercado Português e a um aumento das exportações paralelas para um nível que pode colocar em perigo o abastecimento interno. Mas certamente será um ano de desafios!”

Nelson Ferreira Pires
General Manager
Jaba Recordati S.A.

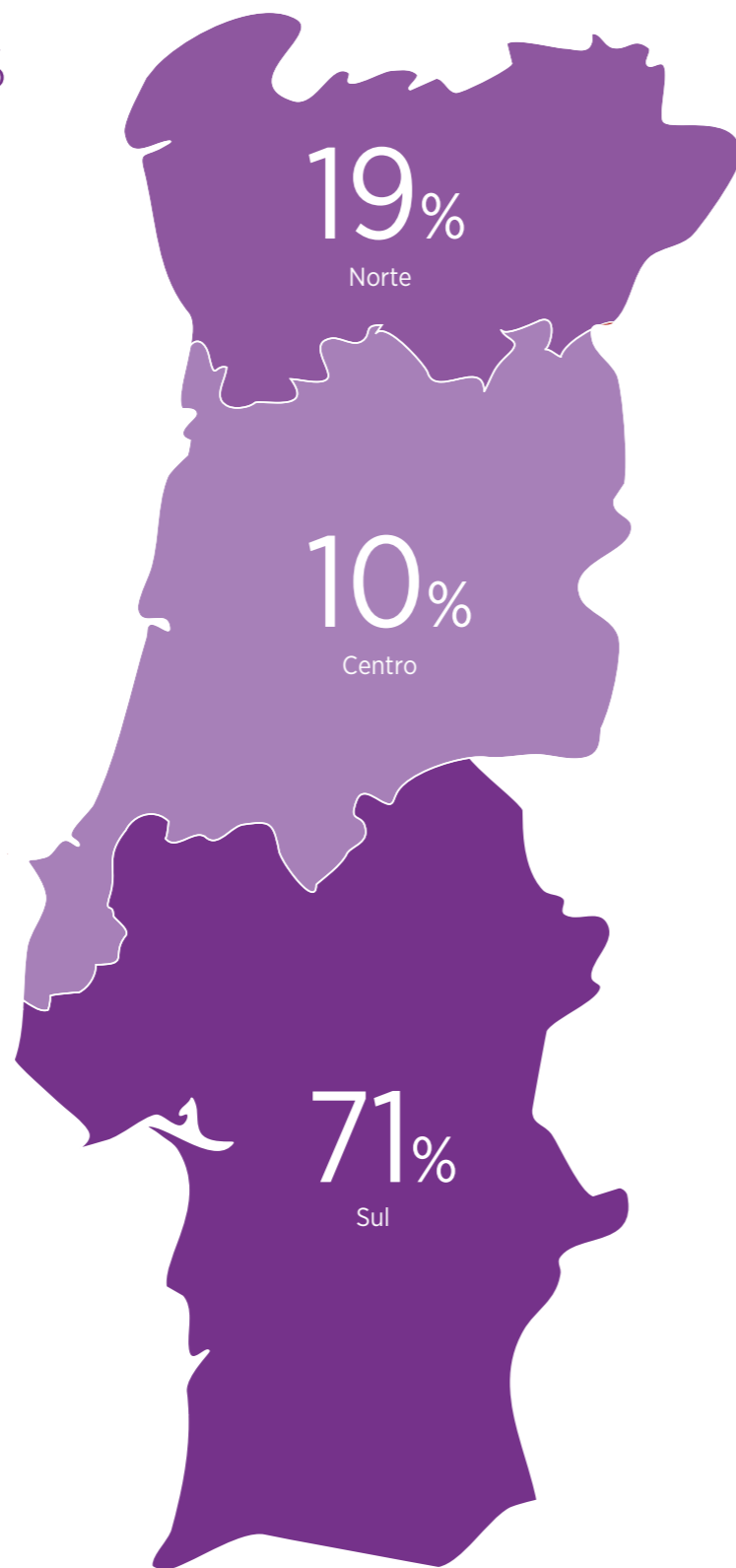


PERFIL DO PROFISSIONAL LIFE SCIENCES

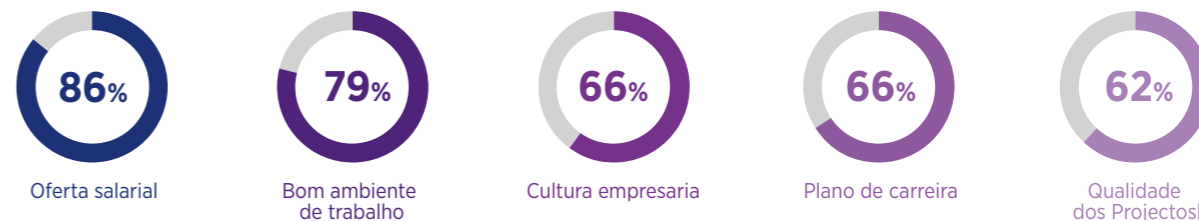
Género



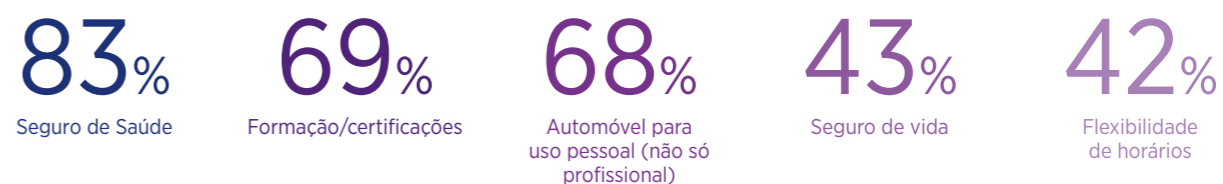
Distribuição geográfica



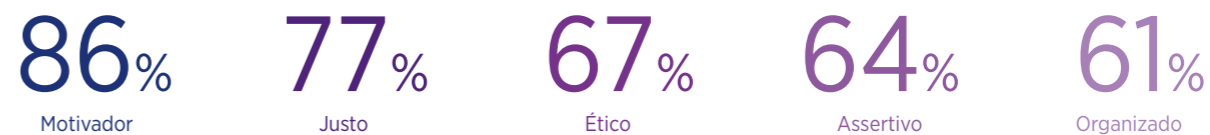
O que mais valorizam num potencial empregador:



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 68% consideram mudar de emprego em 2016
- 55% não negociaram pacote salarial actual
- 38% foram aumentados e 8% foram promovidos em 2015
- 41% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 62% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS LIFE SCIENCES

Indústria Farmacéutica			
Clinical Research Associate	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	28,000 €
Clinical Trials Assistant	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,000 €	N/A
Chefe Regional de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	45,000 €	40,000 €
Chefe Nacional de Vendas	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	56,000 €	49,000 €
Delegado/a Comercial de Farmácia	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	23,500 €	21,000 €
Delegado/a de Informação Médica	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	24,500 €	24,500 €
Delegado/a Especialista	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,200 €	25,200 €
Delegado/a Hospitalar	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	37,500 €	35,000 €
Director/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	87,000 €	78,000 €
Director/a Médico/a	Experiência	Lisboa	Porto
	>10 anos	110,000 €	n/a
Director/a de Registos e Assuntos Regulamentares	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	70,000 €	n/a

Director/a de Unidade de Negocio	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	95,000 €	82,000 €
Farmacoeconomia	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	45,000 €	n/a
Farmacovigilância	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	n/a
Lead Clinical Research Associate	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	n/a
Medical Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	75,000 €	n/a
Project Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	42,000 €	n/a
Quality Assurance Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	45,000 €	n/a
Quality Assurance Officer	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	30,000 €	n/a
Regional Medical Science Liaison	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	45,000 €	n/a
Técnico/a de Registos e Assuntos Regulamentares	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	n/a

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS LIFE SCIENCES

Marketing Farmacêutico

Brand Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	49,000 €	46,500 €
Assistente de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	25,200 €	N/a
Director/a de Marketing	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	87,000 €	75,000 €
Gestor/a de Produto Júnior	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	28,000 €	25,500 €
Gestor/a de Produto	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	45,000 €	40,000 €
	5-10 anos	56,000 €	45,000 €
Group Product Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	5-10 anos	63,000 €	n/a
Market Researcher	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	35,000 €	n/a



Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

OFFICE SUPPORT E CUSTOMER SERVICE FLUÊNCIA EM IDIOMAS COMO PRINCIPAL PRIORIDADE DE RECRUTAMENTO



2015 foi um ano de grande dinâmica no recrutamento de perfis de suporte administrativo, backoffice comercial e customer service.

Portugal tem vindo a tornar-se uma localização privilegiada para a criação de estruturas de Centros de Serviços Partilhados, por parte de empresas que aqui encontraram profissionais com a combinação perfeita de competências técnicas, conhecimentos de variados idiomas e um nível salarial inferior ao praticado em outros países europeus.

O recrutamento de perfis destas áreas varia consoante a região do país: se a Norte a maioria das contratações estiveram orientadas para o crescimento do mercado industrial, a Sul é o sector dos Serviços que mais recruta estes profissionais.

Perfis mais solicitados

O bom momento das empresas exportadoras potenciou em grande medida o recrutamento de perfis de backoffice comercial e administrativo para garantir o contacto com clientes internacionais. Procurou-se sobretudo profissionais com fluência em Inglês e, habitualmente, num segundo idioma como o Castelhana, o Francês ou o Alemão. Começam, no entanto, a ser cada vez mais comuns as solicitações para profissionais fluentes em outros idiomas, como o Holandês, Russo e Norueguês.

A fluência nestes variados idiomas foi igualmente procurada em perfis de Customer Service, contratados para reforçar estruturas de Shared Services em pleno crescimento. Algumas destas estruturas recrutaram ainda Team Leaders para coordenar estas equipas de apoio ao cliente.

Outros perfis tiveram também bastante procura: Administrativos de Contabilidade para dar suporte às equipas Financeiras de empresas no sector da Indústria ou dos Serviços; Accounts Payable/Receivable para a área Financeira de Centros de Serviços Partilhados na região Norte; e Secretárias com fluência em idiomas para a Grande Lisboa.

Perspectivas para 2016

Para 2016 prevê-se uma continuidade nas tendências de recrutamento de profissionais de Office Support e Customer Service. A elevada tendência exportadora de muitas indústrias, associada à consolidação de algumas estruturas de Shared Services deverão traduzir-se num aumento de contratações de perfis de suporte administrativo, apoio ao cliente, backoffice comercial e Junior Finance.

As exportações terão um impacto igualmente positivo nas empresas de Logística e Transitários, que apostarão no recrutamento de perfis para aumentar a eficiência das operações logísticas e cadeias de supply chain.

Não são esperadas grandes oscilações da vertente salarial nestes perfis. No entanto, a dificuldade em identificar alguns destes profissionais com competências ou conhecimentos de idiomas mais específicos e difíceis de encontrar no mercado pode aumentar ligeiramente o seu enquadramento salarial. Para a generalidade dos perfis, a componente fixa menos atractiva deverá continuar a ser compensada com benefícios como o seguro de saúde, seguro de vida ou subsídios de turno e de idiomas, numa tentativa de atrair e reter estes profissionais.

DINÂMICAS DE RECRUTAMENTO

Mais Procurados

Assistente Comercial
Administrativo de Contabilidade
Customer Service
Team Leader de Customer Service
Accounts Payable/Receivable

Perfis mais difíceis de identificar

Assistente Comercial fluente em idiomas
Customer Service fluente em idiomas

“Está confirmado que as organizações continuam a precisar da função secretariado, cujas exigências de seleção estão ao nível das aplicadas às dos quadros superiores. A sustentabilidade da profissão depende do perfil técnico, emocional e relacional.

Assim, o secretariado é uma profissão sustentável, com procura reconhecida, assumindo o profissional compromissos com resultados no domínio completo das suas competências chave, agindo com ética e investindo

numa aprendizagem contínua, acompanhando com sucesso os desafios conjunturais que o mundo empresarial enfrenta.”

Maria da Graça Gomes

Presidente da Direção
Associação Portuguesa de Profissionais
de Secretariado e Assessoria

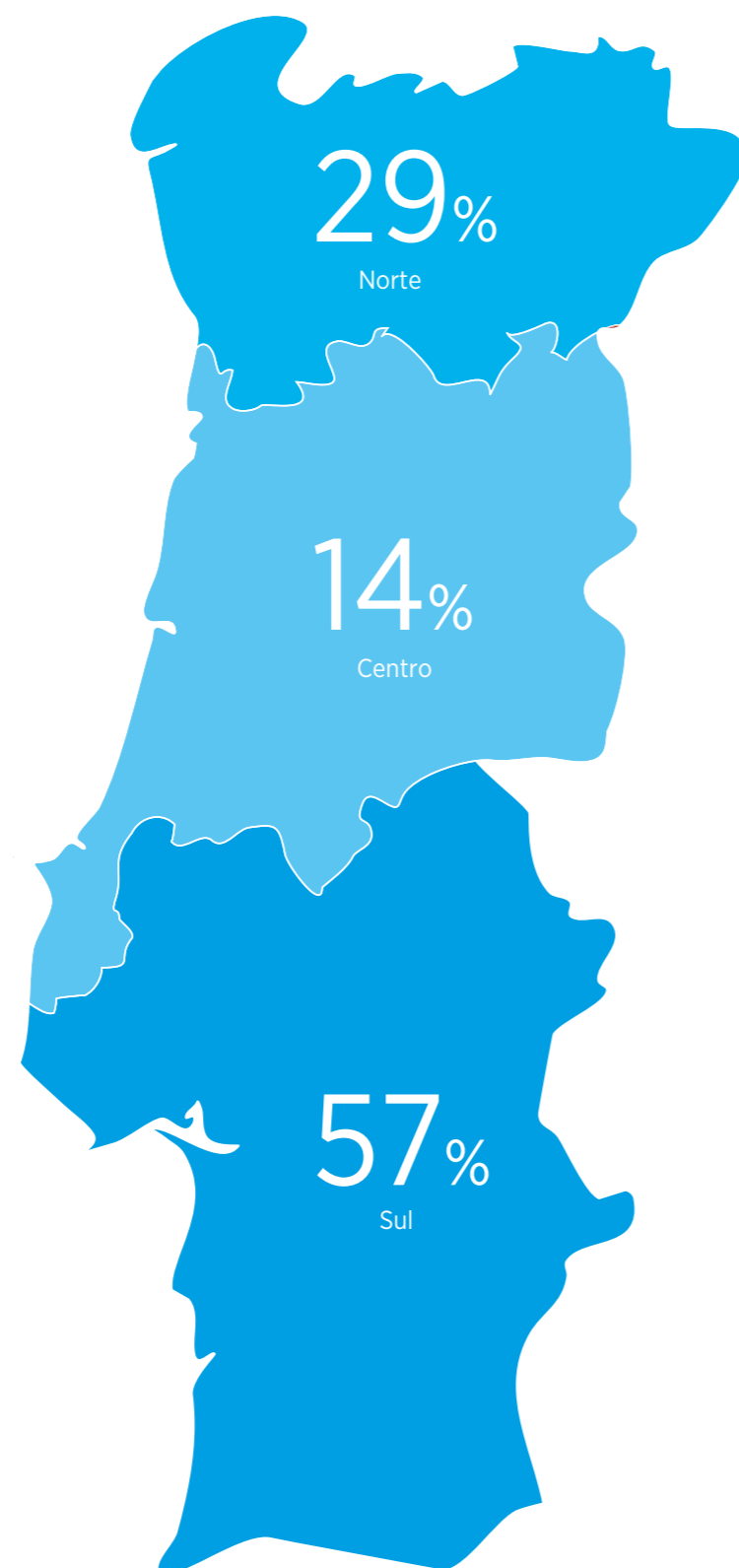


PERFIL DO PROFISSIONAL DE OFFICE SUPPORT E CUSTOMER SERVICE

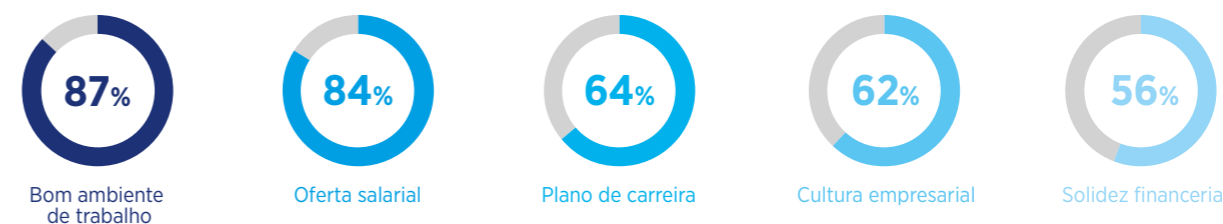
Género



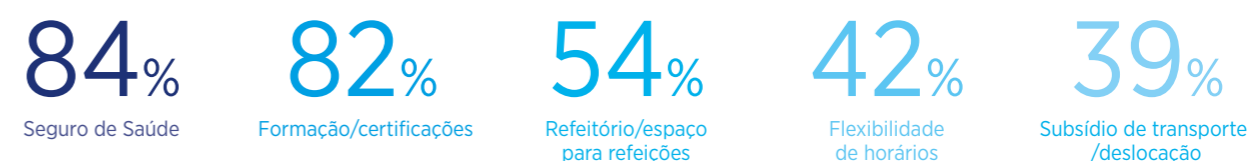
Distribuição geográfica



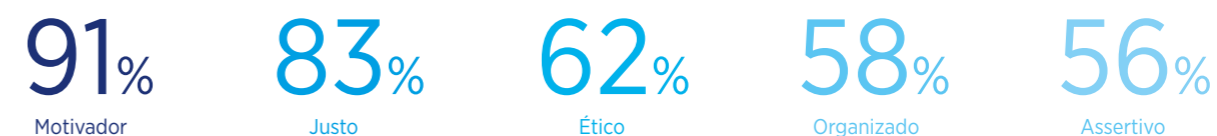
O que mais valorizam num potencial empregador



Os benefícios mais desejados:



Como descrevem um manager/chefia ideal:



- 76% consideram mudar de emprego em 2016
- 70% não negociaram pacote salarial actual
- 29% foram aumentados e 5% foram promovidos em 2015
- 37% recusaram ofertas de emprego em 2015
- 65% estão disponíveis para trabalhar no estrangeiro

MÉDIAS SALARIAIS DE PERFIS DE OFFICE SUPPORT E CUSTOMER SERVICE

Customer Service	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	12,600 €	12,600 €
5-10 anos	14,000 €	14,000 €	
>10 anos	15,400 €	15,400 €	

Office Manager	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	21,000 €	21,000 €
5-10 anos	25,000 €	25,000 €	
>10 anos	28,000 €	28,000 €	

Rececionista	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	10,500 €	9,800 €
5-10 anos	12,600 €	10,500 €	
>10 anos	15,000 €	12,000 €	

Secretário/a	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	15,400 €	14,000 €
5-10 anos	16,800 €	15,400 €	
>10 anos	18,200 €	16,800 €	

Secretário/a Comercial	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	14,000 €
5-10 anos	18,200 €	15,400 €	
>10 anos	19,600 €	16,800 €	

Secretário/a de Direcção	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	16,800 €	19,600 €
5-10 anos	20,000 €	23,000 €	
>10 anos	28,000 €	26,000 €	

Técnico/a Administrativo/a	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	11,200 €	11,200 €
5-10 anos	14,000 €	14,000 €	
>10 anos	15,400 €	16,000 €	

Técnico/a Administrativo/a de Contabilidade	Experiência	Lisboa	Porto
	2-5 anos	11,200 €	11,200 €
5-10 anos	14,000 €	14,000 €	
>10 anos	15,400 €	16,000 €	

Os valores apresentados correspondem a uma média do salário bruto anual, sem componentes variáveis adicionadas.

**EXPERTISE
QUE EXCEDE AS
EXPECTATIVAS**



AS FUNÇÕES QUE VÃO MOVIMENTAR O MERCADO DE TRABALHO EM 2016

Apresentamos-lhe uma lista das profissões que serão mais solicitadas em 2016, com base no conhecimento de mercado dos nossos consultores especializados e nos resultados dos inquéritos realizado junto de centenas de empresas a actuar em Portugal.

Contabilidade e Finanças

Controller
Auditor Interno
Finance Manager/DAF
Chefe de Contabilidade

Banca e Seguros

Gestor Comercial – segmentos Corporate e Private
Actuários
Underwriters
Auditor Interno
Analista de Risco

Recursos Humanos

Director de Recursos Humanos
Técnico de Recursos Humanos
Assistente de Recursos Humanos
Responsável de Desenvolvimento

Indústria, Logística e Construção

Responsável de Melhoria Contínua
Engenheiro de Qualidade
Director de Produção
Responsável de Manutenção
Engenheiro de Desenvolvimento de Produto
Responsável de Logística e Supply Chain
Técnico de Compras
Técnico de Manutenção/Automação

Tecnologias da Informação

Administrador de Redes
Administrador de Sistemas
Programador
Consultor SAP
Engenheiro de Testes
Engenheiro de Software
Consultor de Segurança de Informação
Consultor de Segurança Informática

Marketing e Vendas

Export Manager
Key Account Manager
Marketing Executive
Brand Manager
Product Manager
Gestor Técnico-Comercial

Retalho

Store Manager
Supervisor de Lojas
Comprador de Moda
Designer de Moda
Gestor de Loja Online
Gerente de Turno

Life Sciences e Farmácia

Market Access Manager
Key Account Manager de Grupos de Farmácia
Key Account Managers de Cuidados de Saúde Primários

Turismo e Lazer

Chefe de Cozinha
Restaurant Manager
Director de F&B

Office Support e Customer Service

Assistente Comercial
Administrativo de Contabilidade
Customer Service
Team Leader
Accounts Payable/Receivable



AO SEU SERVIÇO

Actuamos em todo o território nacional, a partir dos nossos escritórios de:

Lisboa

Avenida da República, nº 90,
1º andar, fracção 4, 1600-206 Lisboa

T: +351 21 782 65 60

F: +351 21 782 65 66

E: lisboa@hays.pt

Porto

Edifício Tower Plaza
Rotunda Eng. Edgar Cardoso, nº 23, 7º C e D
4400-676 Vila Nova de Gaia – Porto

T: +351 22 607 86 10

F: +351 22 607 86 11

E: porto@hays.pt

Para saber mais acerca da nossa rede mundial de escritórios, consulte hays.com.

hays.pt