

---

# market trends





---

# índice

- 03** introdução
- 04** information technologies
- 08** engineering & manufacturing
- 14** finance & banking
- 18** sales & marketing
- 22** conclusões

# introdução

## Portugal, um mercado de trabalho a alta velocidade.



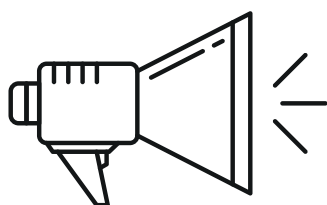
O ano 2018 começou da melhor maneira possível para quem procura um novo desafio profissional.

As empresas especializadas em recrutamento e seleção, *headhunting* ou *executive search* deparam-se com grandes desafios na captação de talentos para integrarem os seus processos, mediando a escassez dos mesmos com a urgência das suas empresas clientes, em integrarem rapidamente novos profissionais nas suas estruturas.

Com uma dinâmica de mercado bastante ativo no Norte do País no que diz respeito à contratação de profissionais, afere-se a existência de uma maior concentração de ofertas de recrutamento nos setores de atividade das Tecnologias de Informação, Indústria (Alimentar, Automóvel, Plásticos, Metalomecânica e Têxtil) e Serviços Partilhados.

Este guia apresenta a imagem real do mercado de trabalho em Portugal, considerando inputs recolhidos no último trimestre do ano 2017 e dados concretos obtidos na, ainda curta mas robusta, amostra dos primeiros meses de 2018.

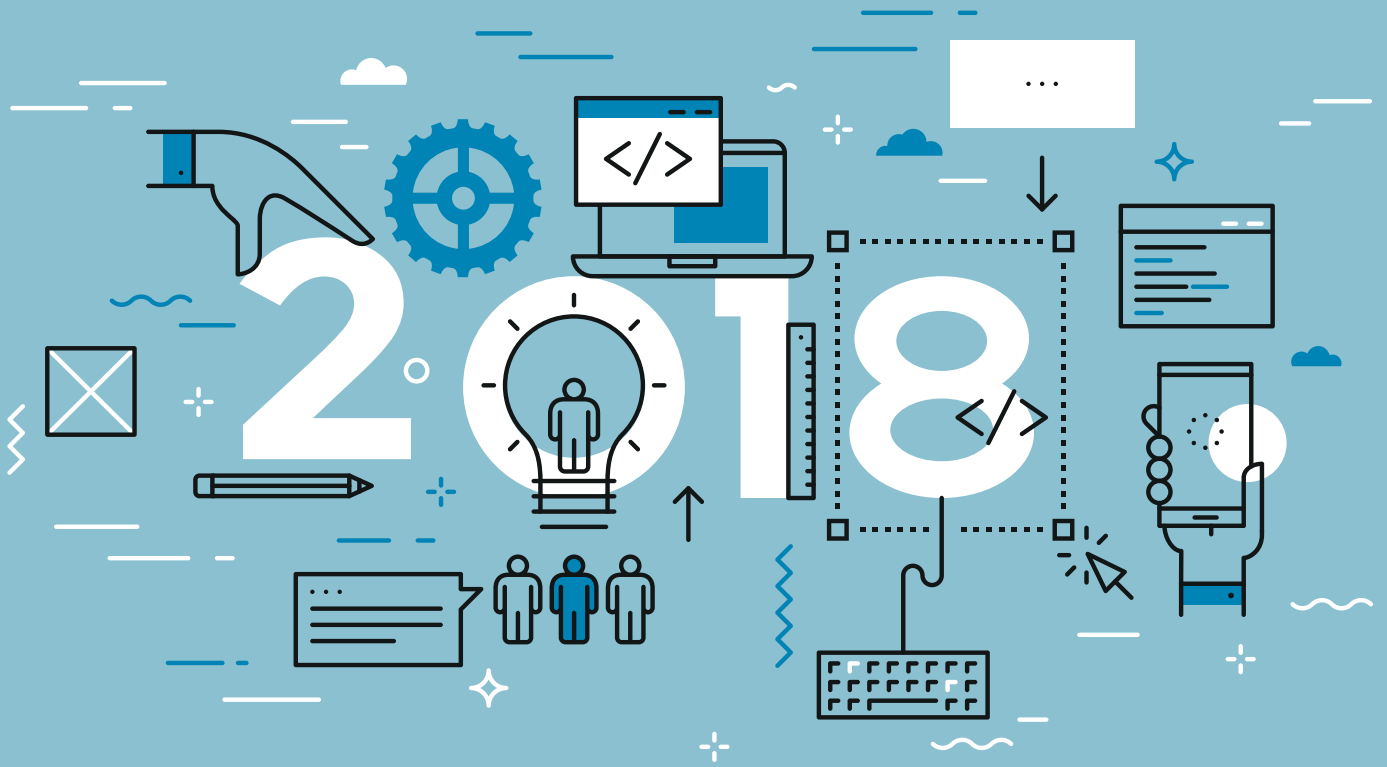
Os Consultores da Msearch analisaram e trabalharam os dados obtidos a partir de **4.000 entrevistas** realizadas neste período, a profissionais das várias áreas de especialização da empresa, a Norte e a Sul do país: **Information Technologies, Engineering & Manufacturing, Finance & Banking** e **Sales & Marketing**.



foram analisados os dados de 4.000 entrevistas para a realização deste guia

---

# information technologies



---

market  
trends  
2018

search 

## information technologies:

- Devido a um mercado de pleno emprego e de rotatividade de projeto elevada, a tendência do **dinamismo** tem vindo a ser cada vez mais notória. Verifica-se a disponibilidade dos candidatos muito limitada no tempo, ocorrendo a não integração em projetos face à demora no processo interno de recrutamento.
- Empresas não tecnológicas que pretendem recrutar perfis de IT, têm vindo a tomar em linha de conta este dinamismo, sendo de evitar a morosidade na tomada de decisão. Essa preocupação começa a ser sentida neste tipo de organização, e o **sentido de urgência** começa a ser visível na gestão de processos de recrutamento nas novas tecnologias. Facto já adquirido há muito tempo em empresas tecnológicas.
- Para além do pleno emprego, estes candidatos demonstram maior tendência para a negociação, não necessariamente pelo pacote salarial (o qual continua a ter um peso bastante elevado), mas também com base no projeto em si, na posição da empresa no mercado face à sua concorrência e na (real) possibilidade de progressão na carreira. Os profissionais desta área estão cada vez **mais conscientes do valor que têm** no mercado de trabalho.
- Com o acréscimo de ofertas no setor das tecnologias de informação, os profissionais nestas áreas são escassos para tanta oferta do mercado, verificando-se inovações laborais como o **Homeoffice**, a possibilidade de trabalhar em projetos de empresas diferentes e o ambiente informal das organizações.
- É cada vez mais recorrente a valorização das *soft skills*, nomeadamente ao nível de trabalho em equipa, capacidade de comunicação e de gestão interna de projetos. Para além da vertente técnica e operacional, por forma a possibilitar a evolução dentro das estruturas, são necessárias competências de liderança e de gestão.
- Verifica-se uma **fuga de talento para o estrangeiro** em que os candidatos têm oportunidade de abraçar projetos em países que, monetária e culturalmente são mais atrativos. Os países mais usuais são Holanda, Reino

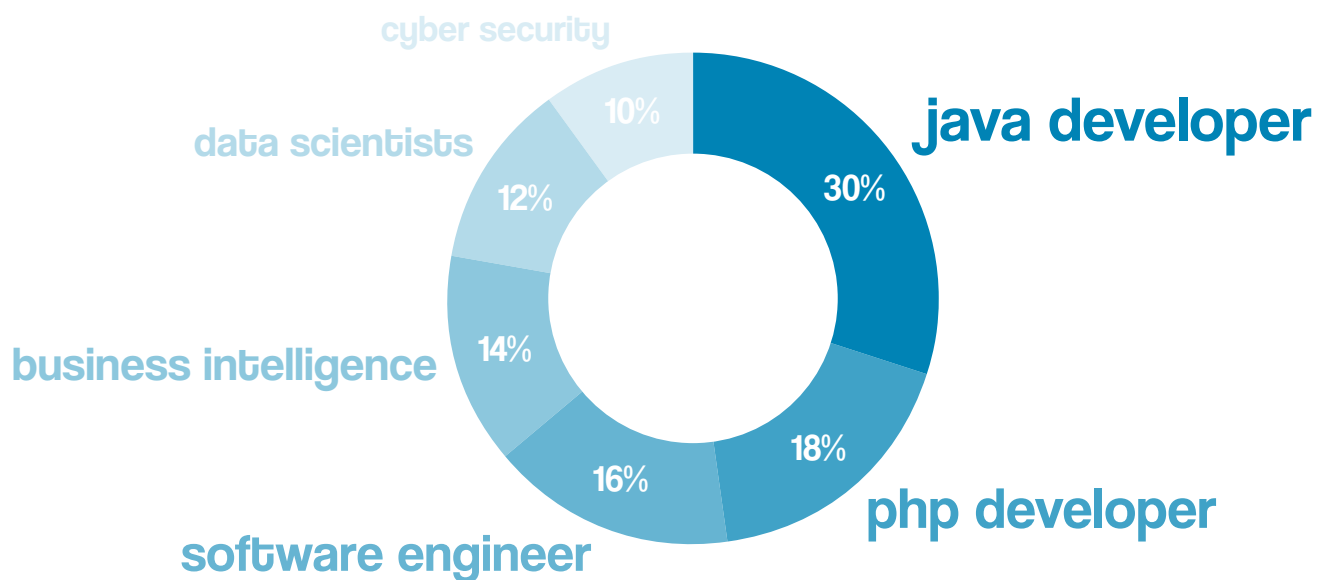
Unido e Alemanha. Algumas situações tem-se vindo a sentir ao nível da Escandinávia. Face à natureza das funções, em IT, a disponibilidade para projetos internacionais é uma realidade que “choca” com as necessidades locais no nosso país. A questão da localização geográfica deixa de ser uma limitação e facilmente um profissional de IT desempenha a mesma função em qualquer cidade do mundo.



- Existe uma tendência natural, por parte das empresas, para a pesquisa de perfis com grande nível de especialização. O **desequilíbrio entre a oferta e a procura** de profissionais de IT é evidente, sendo a oferta maior que a procura.

## → posições mais solicitadas

Relativamente à recorrência das necessidades podemos apresentar a clara tendência de recrutamento para a posição de Java Developer, com cerca de 30% de projetos solicitados. Por outro lado, podemos indicar PHP Developer e Software Engineer com cerca de 18% e 16%, respetivamente e Business Intelligence (14%) e Data Scientists (12%). De mencionar o crescimento dos processos de recrutamento para a função de Cyber Security com valores percentuais de cerca de 10%.



---

# engineering & manufacturing



---

market  
trends  
2018

search <sup>m</sup>



# engineering & manufacturing:

- A componente técnica é amplamente valorizada, embora as **softs skills** assumam cada vez mais importância na escolha do candidato. Verificam-se as competências de gestão, de liderança, entre outras como fundamentais para o sucesso na função. Efetivamente, competências pessoais como a capacidade de aprendizagem e de adaptação, facilidade de comunicação e orientação para objetivos e resultados são cada vez mais valorizadas.
- Continua a ser uma área que contribui para a **mobilidade geográfica**, a nível nacional (na indústria) e a nível internacional (na construção) por parte dos candidatos. Verifica-se, por parte dos candidatos, a relativa predisposição à alteração de residência.
- Empregadores no setor industrial pretendem profissionais com perfis técnicos e especializados nas áreas de automação, robótica, eletricidade e AVAC bem como perfis de chefia, maioritariamente, nas áreas da Qualidade, Manutenção e na Gestão de Projetos ao nível de processos. A par desta questão, é crucial a orientação para a implementação de metodologias de melhoria contínua dentro das organizações.
- A Norte do País, com a instalação de novas unidades industriais, prevê-se o crescimento dos níveis de procura para a contratação de quadros Top e Middle Management, com especial destaque para a Melhoria Contínua, Engenharia de Processo e Manutenção.
- Os setores onde se tem verificado um maior crescimento de necessidades de recrutamento especializado são as empresas do **ramo alimentar** e fornecedores de peças e serviços para a **indústria automóvel**.



**setores com maior crescimento de recrutamento especializado**

- Na área da logística e da distribuição, verifica-se a valorização da experiência operacional em ambiente de armazém, de transitários e de operadores de logística integrada. Capacidade de trabalho, disponibilidade

de tempo extra-laboral, de proatividade e de antecipação são competências importantes para este tipo de setor.

■ As competências técnicas ao nível de engenharia civil são acompanhadas por elevada experiência profissional prática e operacional, preferencialmente em obras de referência e em empresas reconhecidas pelo mercado. A capacidade de adaptação a culturas diferentes e polivalência operacional em campo, complementam os requisitos frequentemente indicados pelo empregador. De referir o conhecimento da língua francesa assumir importância vital face à crescente tendência de projetos de construção na zona do Magrebe. Em Portugal, já se verifica um tímido crescimento no recrutamento técnico, nomeadamente em Direção de Obra e Projetistas.

■ Num setor com elevado crescimento em Portugal, a Agricultura tem valorizado perfis com efetiva experiência operacional e de planeamento das culturas. A capacidade de gestão de equipas em campo, experiência na produção em diferentes culturas, assim como a implementação de sistemas de certificação, permitem valorizar a candidatura nesta área profissional. Acresce ainda a importância da disponibilidade de tempo, bem como de abertura à possibilidade de mobilidade geográfica como fatores decisivos na seleção de um candidato.

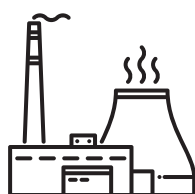
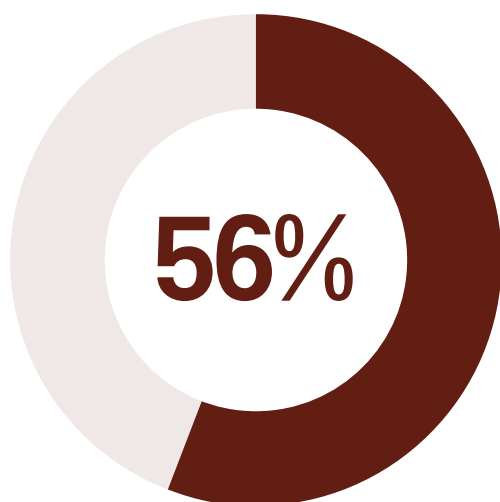


**valorização de perfis com experiência operacional e de planeamento de culturas, assim como de implementação de sistemas de certificação**

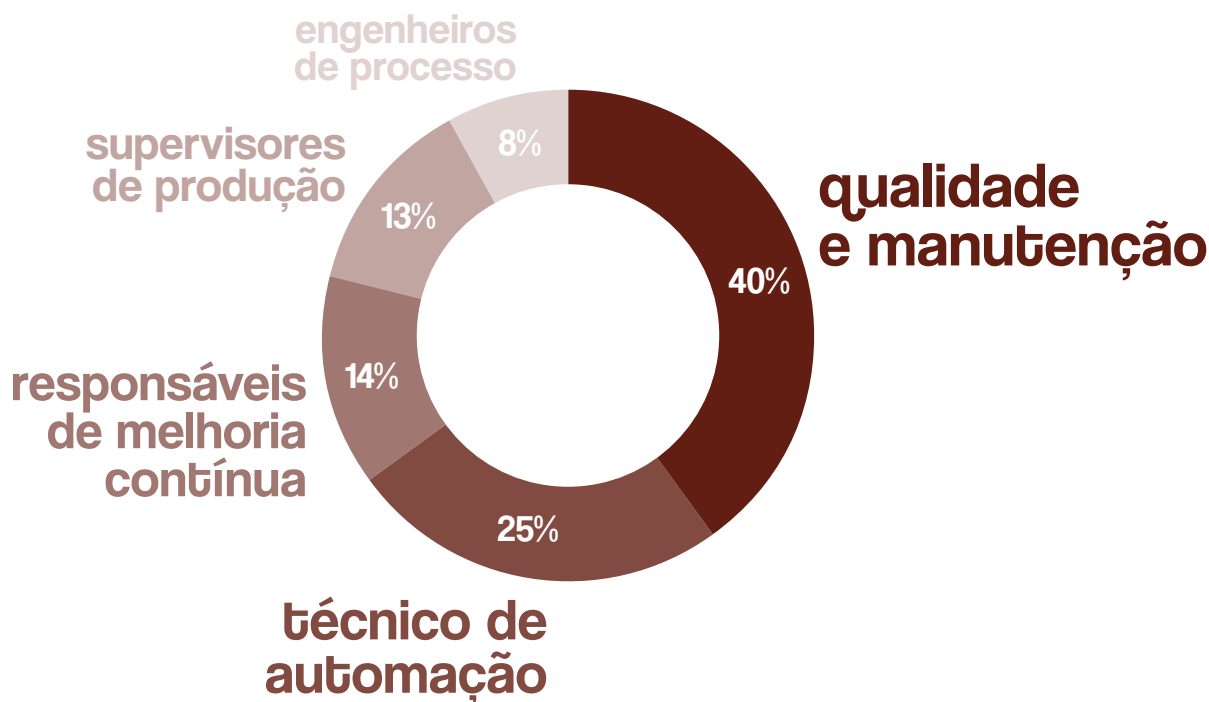
## posições mais solicitadas

### indústria

Relativamente às posições com maior solicitação por parte do mercado, verificamos que a área industrial representa cerca de 56% dos processos de recrutamento. Neste setor, poderemos referir as funções da Qualidade e de Manutenção representam 40% do recrutamento em ambiente industrial. As restantes funções são repartidas em Técnicos de Automação (25%), Responsáveis de Melhoria Contínua (14%), Supervisores de Produção (13%) e Engenheiros de Processo (8%).

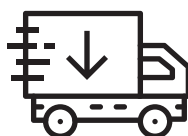
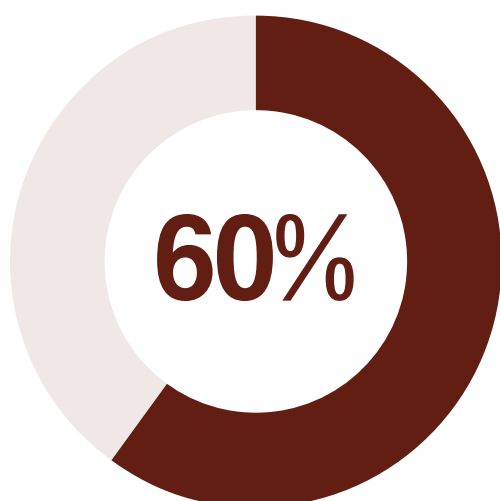


dos processos de recrutamento são da área industrial

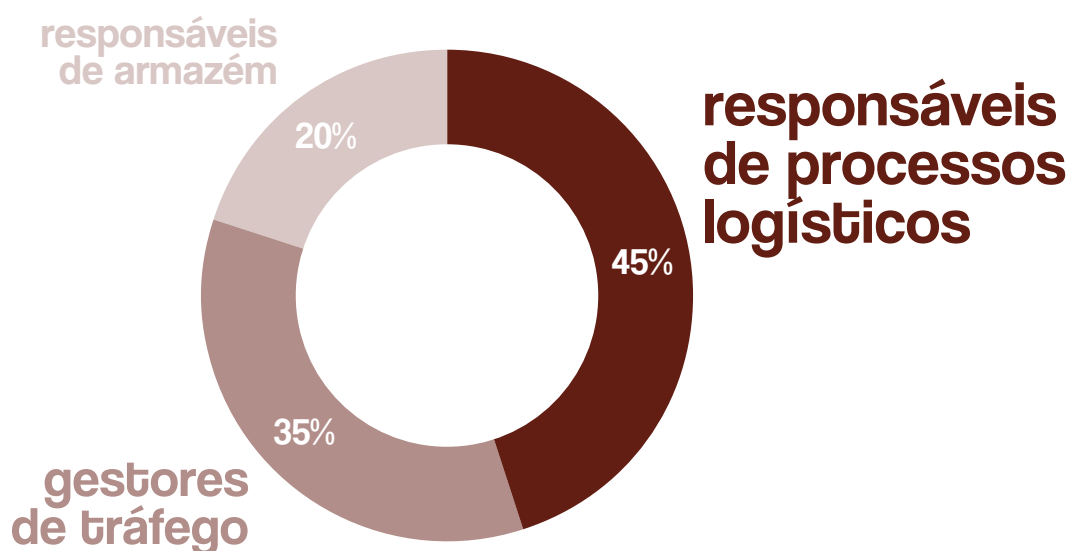


## logística

No que concerne à vertente da Logística, de mencionar que cerca de 60% das solicitações prendem-se com o cliente final e o restante com operadores logísticos. De mencionar, a predominância de Responsáveis de Processos Logísticos com cerca de 45% dos processos de recrutamento, seguido de Responsáveis de Armazém e de Gestores de Tráfego, 35% e 20% respetivamente.

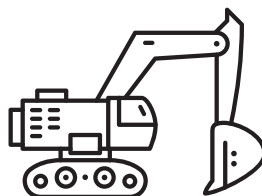
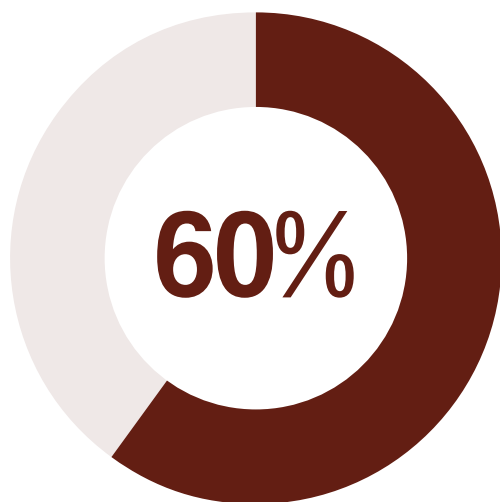


**das solicitações prendem-se com o cliente final e o restante com operadores logísticos**



## construção civil

Em relação ao setor da Construção Civil, verificamos que cerca de 60% das funções solicitadas, prendem-se com atuação em obra e o restante na vertente de projeto. Um setor ainda predominantemente internacional, mas com crescimento, embora ténue, no nosso país.



**das funções solicitadas prendem-se com a atuação em obra e restante na vertente de projeto**

---

# finance & banking



---

market  
trends  
2018

search 

## finance & banking:

- Na área de **Auditoria e Consultoria**, as grandes empresas apostam no recrutamento de elementos mais seniores, *experts* nas suas áreas, criando a tendência de um mercado invertido, ou seja, os profissionais seniores em “cliente final” são cada vez mais aliciados a integrarem estas estruturas, onde muitos nasceram, enquanto “peças” deste xadrez que se tornou o mercado de trabalho. Como resultado imediato, verifica-se, hoje em dia, um mercado de profissionais seniores com valores salariais cada vez mais atrativos, que conduzem a pacotes remuneratórios complexos, compostos por diversos complementos, inflacionando e influenciando o “pequeno” mercado de trabalho, já dominado pela escassez deste perfis, tão procurados.

- No que diz respeito à área Financeira/Suporte Operacional, a tendência será para manter uma procura crescente destes profissionais dado o crescimento dos Shared Service Center em Portugal, em que podemos prever uma maior necessidade nas áreas de Contabilidade, Controlo de Gestão, Custeio e Compensações e Benefícios (já na área de RH).

- No setor da **Banca e Seguros**, o paradigma tem mudado significativamente nos últimos anos. A era digital transformou os clientes que, por sua vez, “obrigaram” à transformação destas instituições, caracterizadas pela sua tradição e conservadorismo.

A par das posições para as áreas **comerciais**, sente-se a crescente preocupação no recrutamento de técnicos especializados para as áreas críticas das operações financeiras, destacando-se os perfis de **Risco, Compliance, Análise, Tratamento de Dados e Reporting**.

- Focando a análise dos perfis financeiros para outros setores de atividade (indústria, serviços, FMCG, retalho), constata-se que as funções de **Contabilidade, Controlo de Gestão, Gestão de Crédito, Tesouraria, Planeamento e Reporting** mantêm-se no *ranking* dos perfis mais recrutados nos últimos meses.

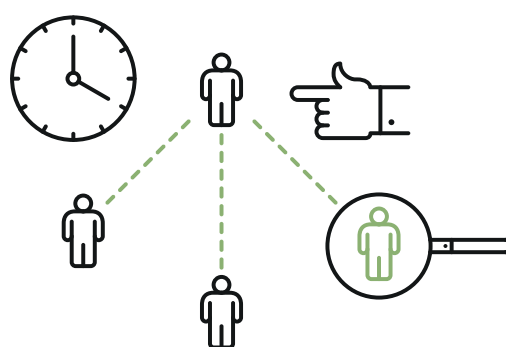
- Nesta lógica de cumprimentos normativos, aconselhamentos e suporte ao negócio, outra das funções que se tem vindo a destacar, em ambiente cada vez mais *corporate* (mesmo em contexto de sociedade ou consultora), tem sido a **Jurídica/Legal**.

■ Outra das áreas onde se tem verificado um aumento significativo de processos tem sido a área de Recursos Humanos. Funções de **Compensações & Benefícios**, encarregam-se de acompanhar (e desenhar) os complexos pacotes de remuneração. Os **Human Resources Business Partners** (HRBP) surgem também, como os *pivots*, tão necessários, para equilibrar a instabilidade gerada pelo *turnover*, fruto do dinamismo do mercado de trabalho. Os Recursos Humanos assumem ainda uma marcada presença no negócio, participando, sugerindo e apoiando as várias direções que constituem uma organização. São os HRBP que desafiam a sua própria criatividade, procurando estruturar novos modelos de retenção de talento, que não poderão passar apenas pela recompensa monetária.

■ A importância das **soft skills** na valorização dos profissionais a selecionar é transversal a todas as áreas, sendo que os perfis de Finance & Banking, HR e Legal não fogem à regra. Cada vez mais, as empresas clientes procuram evidências de comportamentos, atitudes e personalidade em contextos reais de trabalho dos profissionais que recrutam para as suas estruturas, considerando as *hard skills* como competências a desenvolver nos candidatos que se mostrarem válidos pelas suas *soft skills*.

■ A par da preocupação pelas competências mais pessoais/comportamentais, verifica-se uma tendência para processos de seleção mais complexos, que integram **Assessment Centers**, onde os profissionais, juniores e seniores, são postos à prova através de instrumentos, exercícios e testes cada vez mais sofisticados.

**processos de recrutamento e seleção morosos provocam a desistência do candidato ideal**

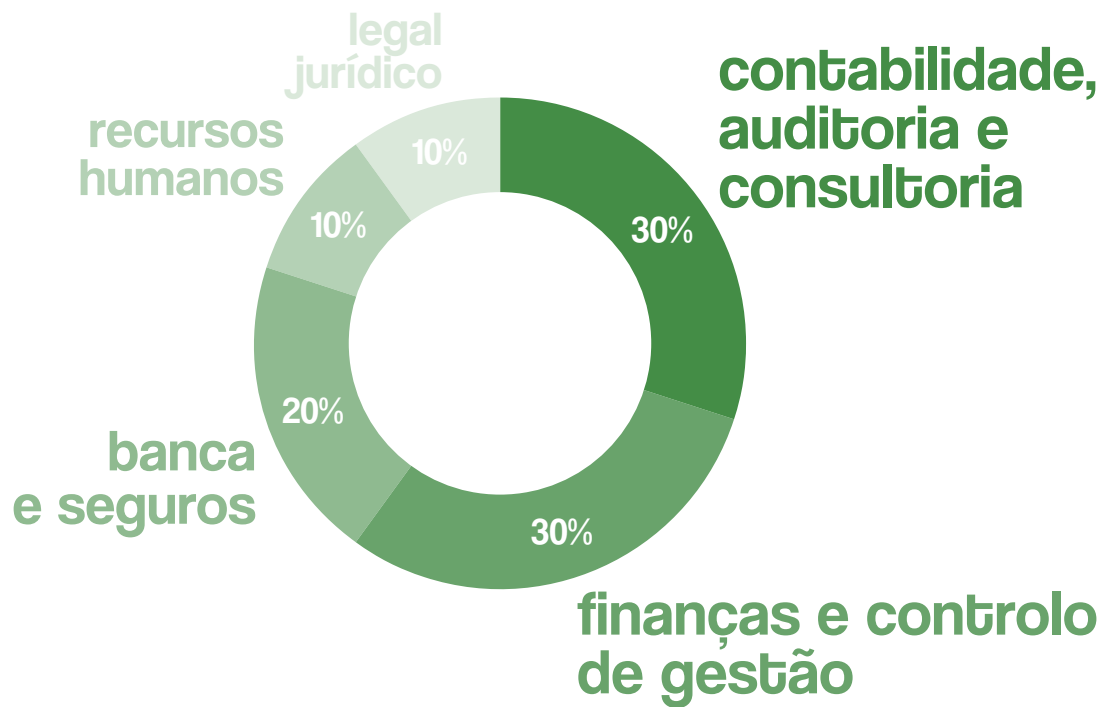


■ Como resultado, os processos de recrutamento e seleção tendem a ser mais morosos, quer no seu desenvolvimento, quer na tomada de decisão, impactando no desfecho positivo dos mesmos. Os candidatos “em processo”, cada vez mais cobiçados para vários projetos em simultâneo, acabam por



aceitar o desafio que lhes surge mais rapidamente, colocando em risco todo o investimento que os processos de seleção de A a Z implicam e, que, por tão bem desenvolvidos que foram, acabam por terminar com a desistência do candidato ideal.

## → posições mais solicitadas



---

# sales & marketing



---

market  
trends  
2018

search 

## sales & marketing:

■ Diferente estratégia de marketing por **E-Commerce**, **Omnicanal** e **Digital**, são conceitos que abrangem uma gama de diferentes tipos de negócios, desde sites de retalho destinado a consumidores, passando por comércio de bens e serviços entre organizações. **E-commerce** é actualmente um dos mais importantes fenómenos da Internet em crescimento. O comércio electrónico expandiu-se rapidamente nos últimos anos e prevê-se que continue a expandir-se com a mesma taxa de crescimento ou mesmo que haja uma aceleração do crescimento. **Omnicanal** é a última tendência do mercado em estratégia de marketing. Uma empresa que atua de forma omnicanal, num primeiro momento, atua com uma comunicação de forma única em todos os canais, sejam eles online (web, app, redes sociais - **Digital**) ou off-line (TV, lojas físicas, rádio), e no atendimento ao cliente.

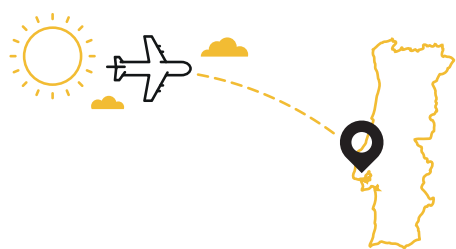


este é  
atualmente  
um dos mais  
importantes  
fenómenos da  
internet em  
crescimento

■ **Retalho / Grande Distribuição**, com a entrada e investimento de algumas marcas em Portugal, aliado do *turnover* natural, teremos naturalmente a desenvolver a posição de **Store Manager** e **Assistant Store** todo o ano. Bem como ao nível da Grande Distribuição, reforçando as equipas com **Vendedores Especializados** (que diferenciem o posicionamento no mercado), como **Responsáveis de Setor e de Departamento** adequados à cultura da empresa. O desafio prende-se por atrair candidatos com potencial, com forte orientação comercial e de motivação de equipas, aliado de uma componente analítica. Ou seja, capacidade em analisar e interpretar *kpis* por forma a tomar medidas rápidas em loja, com vista a melhorar os indicadores. Com o crescimento nas lojas, na sede as funções de **Gestor Comercial / Comprador** serão perfis a reforçar.

A **Restauração** está a crescer com conceitos inovadores, novas formas de apresentar o produto e de atendimento ao cliente. Tende a ser desafiante em encontrar recursos com elevado nível de compromisso e identificação com o setor. Posições como **Gestor de Loja, Gestor de Unidade de Negócio**, bem como **Supervisor de Zona**, consideramos que terão relevância durante o ano. É certo, que em tempos foram setores menos dinâmicos e por isso com menos aposta académica e de experiência profissional. No entanto, verifica-se uma total inversão e inevitabilidade em colmatar as diversas necessidades e desafios constantes, que surgem nestes setores de atividade.

■ **Hotelaria, Turismo e Restauração**, setores em alta fruto do fluxo turístico de Portugal. O nosso país está com um excelente marketing, e naturalmente são setores que têm de acompanhar o crescimento e procura. Sendo esta dinâmica ainda recente, foi um setor com poucas saídas profissionais e conseqüentemente pouco interesse em fazer carreira. Atualmente, claramente um setor a recuperar ao nível das licenciaturas ou escolas profissionais, dada a procura por bons profissionais.

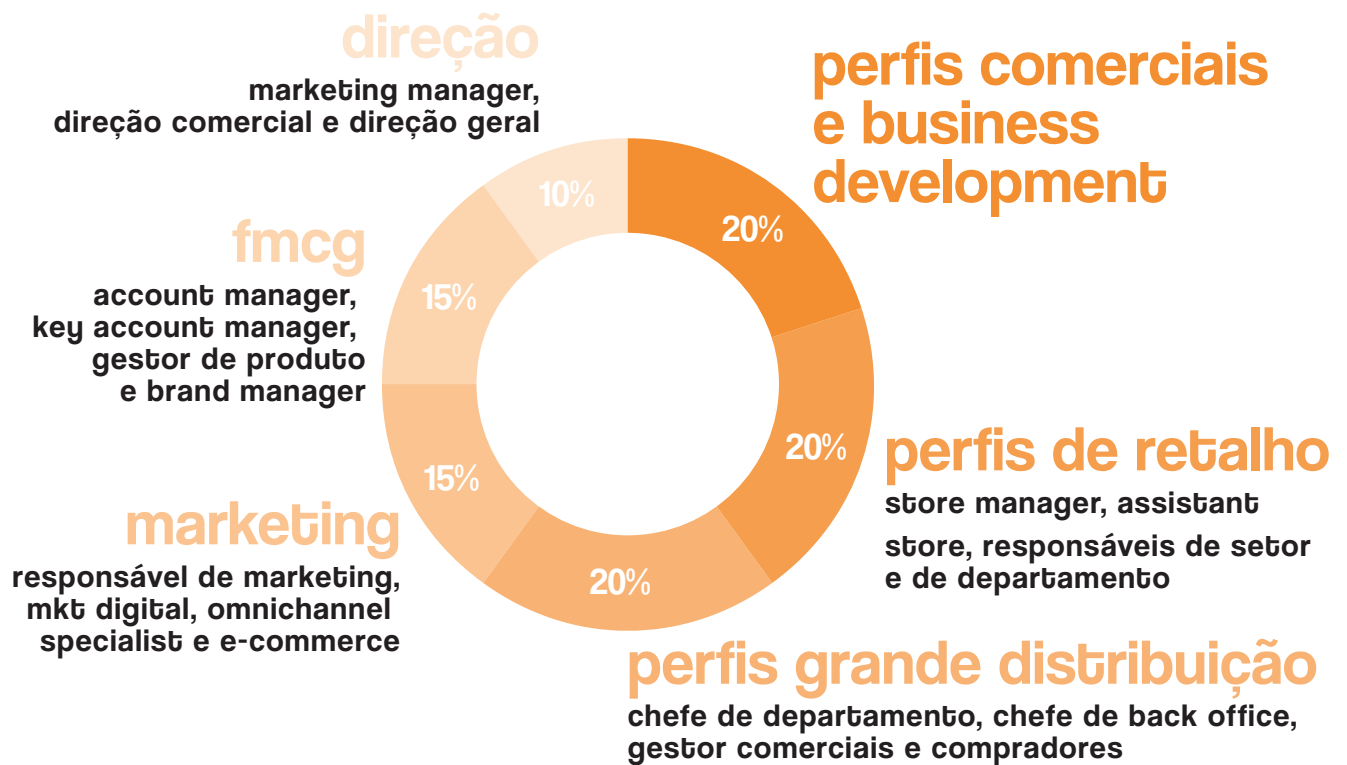


**alto fluxo turístico graças a um excelente marketing faz aumentar a procura de profissionais da área**

■ **Imobiliário** igualmente interessante, tendo em conta o acesso ao crédito bancário e ao investimento internacional no nosso país, tem tido muita procura em recrutar **Consultores de Negócio / Investimento, Brokers**. Estes perfis valorizam profissionais com maturidade e senioridade profissional, fluentes em idiomas, ao contrário de outros setores que procuram recém-licenciados.

■ Perfis **Comerciais / Business Development**, também será uma constante deste ano. Alguns setores mais dinâmicos que outros, contudo o industrial dá sinais de crescimento (aliado da inovação), sentimos atualmente, a necessidade de reforçar, tanto ao nível nacional como para desenvolver a área internacional. As Novas Tecnologias, o Grande Consumo, Imobiliário e Turismo igualmente a reforçar as suas estruturas.

## → posições mais solicitadas



---

# conclusões



---

market  
trends  
2018

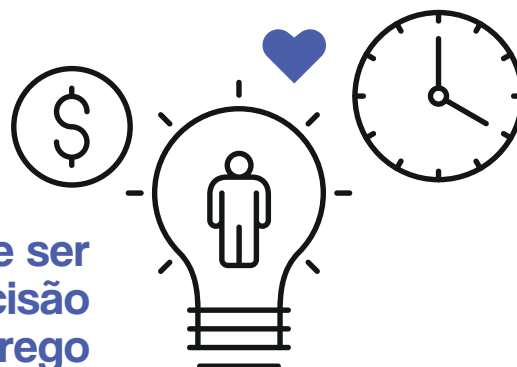
search<sup>m</sup>

## conclusões:

- Se nos últimos anos ocorreram alterações consideráveis no recrutamento em Portugal, 2018 avizinha-se como o consolidar desta mudança do processo de empregabilidade no nosso país.
- Neste sentido, prevê-se que 2018 mantenha a tendência de crescimento económico, com a contínua diminuição do nível de desemprego, o que nos leva a antecipar a escassez de capital humano nestes setores de atividades, bem como uma diminuição da intenção de mudança de emprego.
- Como consequência desta diminuição e do crescimento do número de empresas a instalar-se em Portugal, denota-se uma abertura do mercado de trabalho para profissionais altamente qualificados de outras nacionalidades que, pela primeira vez, olham para Portugal como um país para desenvolver a sua vida pessoal e profissional.
- Adicionalmente, assistimos a uma outra mudança de mentalidades. Poderá estar a surgir uma preocupação generalizada por parte dos empregadores em olhar para dentro das suas organizações e avaliar o seu capital humano, assim como as políticas existentes na retenção do mesmo.
- Se nos últimos anos passamos por um momento crítico de emprego em Portugal, em que as organizações se sentiam “rainhas” no processo de recrutamento e que tinham à sua mercê uma panóplia de excelentes candidatos, dando-se ao benefício de escolher entre os melhores por valores salariais bastante reduzidos, hoje não é bem assim. Atualmente, a oferta é extensa e os candidatos têm várias opções em aberto, optando, diversas vezes, por permanecer na mesma empresa após serem alvo de uma “contra-proposta”. Não apenas pela renegociação salarial mas também pelo projeto mais aliciante e evolutivo, os candidatos preferem aquilo que já conhecem e permanecem na sua atual empresa.
- Surge, então, o “vencimento emocional”, que não só permite às organizações gerar entusiasmo e compromisso dos seus colaboradores, mas também unificar uma missão e cultura da própria empresa. Pontos como dia de férias extra nos dias de aniversário da família direta e oferta de viagens para o

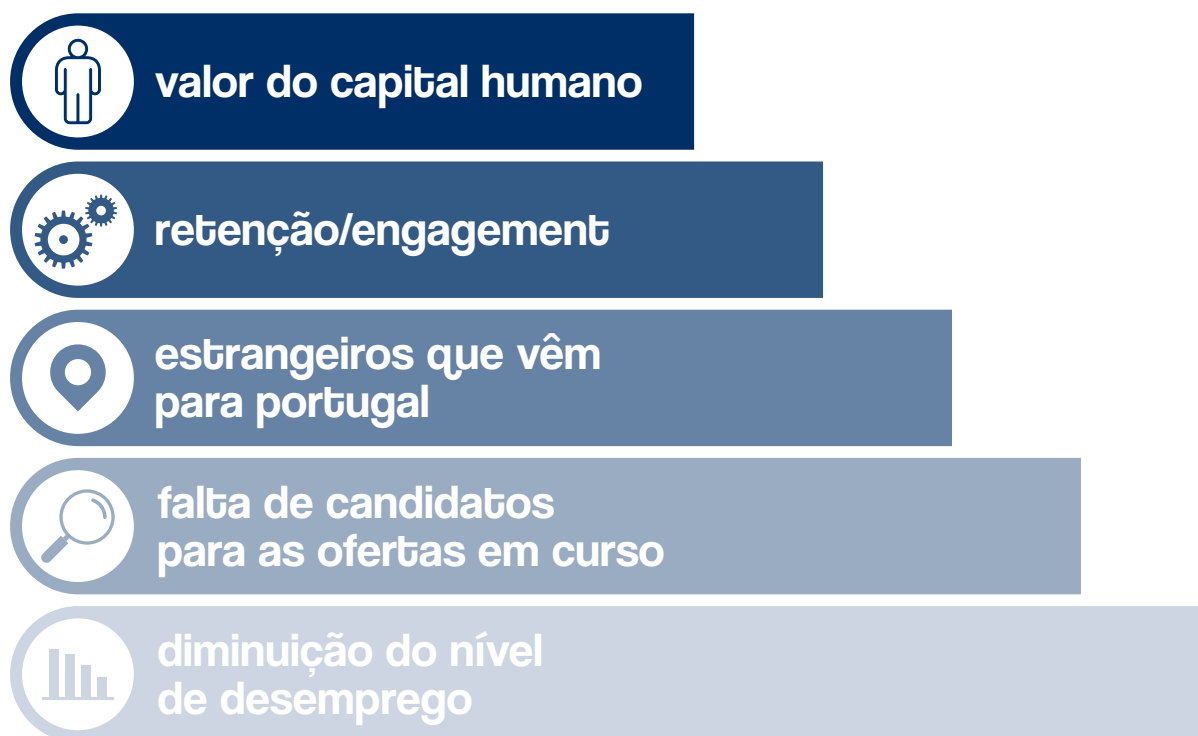
melhor colaborador do ano, poderão trazer valor aportado no momento da tomada de decisão da mudança de emprego.

## o “vencimento” emocional pode ser fundamental na tomada de decisão da mudança de emprego



■ Em suma, podemos concluir que se prevê um desequilíbrio entre o número de oportunidades laborais e o número de profissionais disponíveis e alinhados com o perfil solicitado pelas organizações. O desafio consiste em aumentar a flexibilidade por parte do empregador nas exigências para as funções, conseguindo, deste modo, atrair profissionais com qualificações paralelas que, mediante formação e orientação, poderão desempenhar tão bem ou melhor as funções em aberto.

## → principais conclusões:





---

**msearch.  
elevamos o seu sucesso.**



**Msearch Lisboa**

Edifício Central Office  
Av. D. João II, n.º 45 - 8.º B  
1990-084 Lisboa  
T. + 351 210 342 280  
geral@msearch.pt

**Msearch Porto**

Rua José Falcão, n.º 151  
Piso 3 Frente - Escritório n.º 32  
4050-317 Porto  
T. + 351 220 322 638  
porto@msearch.pt

---

[www.msearch.pt](http://www.msearch.pt)

**25**  
ANOS  
grupo multipessoal