



APCC - Associação Portuguesa de
Contact Center

FRI, 05 JAN 2024

Table of Contents

HEADLINE	OUTLET	PUBLISHED AT
Dos perfis mais procurados aos salários. Conheça as tendências no Serviço ao Cliente	HR Portugal	Fri, 29 Dec 2023
Greve com impacto Zero nos Associados da APCC durante a época Natalícia	Pontos De Vista	Thu, 28 Dec 2023
APCC: Greve nos centros de contacto sem impacto e carece de justificação	Notícias Ao Minuto	Thu, 28 Dec 2023
Greve nos centros de contacto sem impacto e carece de justificação - APCC	Agência Lusa	Thu, 28 Dec 2023
Tirar a inovação pública do papel	Observador	Thu, 28 Dec 2023
Tendências do mercado de trabalho para 2024, segundo a Michael Page	Link To Leaders	Fri, 22 Dec 2023
“Vila Real está claramente melhor hoje que há 10 anos”	A Voz De Trás-Os-Montes	Thu, 21 Dec 2023
Warpcom segue para novo ano a crescer 26% em 2023	Ntech.News	Wed, 20 Dec 2023
Perspetivas de trabalho e tendências salariais nos quadros executivos para 2024	Líder Magazine	Wed, 20 Dec 2023
Dos perfis mais procurados aos salários, são estas as tendências para 2024 (em 16 sectores)	HR Portugal	Tue, 19 Dec 2023
Principais tendências do mercado de trabalho para 2024	Human	Tue, 19 Dec 2023
Goldenergy é a comercializadora que mais ganhou clientes em setembro » Jornal Opinião Pública	Opinião Pública Online	Mon, 18 Dec 2023
2023-12-14 NEGÓCIOS	IT Channel	Thu, 14 Dec 2023
Warpcom alcança volume de negócios de 44 milhões de euros no ano fiscal de 2023 - InforGames	InforGames	Tue, 12 Dec 2023
Warpcom chega aos 44 milhões de euros em 2023 - Cibersegurança.PT	Ciberseguranca	Tue, 12 Dec 2023
Warpcom chega aos 44 milhões de euros em 2023	Silicon Portugal	Tue, 12 Dec 2023
Warpcom termina o ano fiscal com um volume de negócios de 44 milhões de euros - Cibersegurança.PT	Ciberseguranca	Mon, 11 Dec 2023
Goldenergy eleita pela 3ª vez um Great Place to Work	Correio De Azeméis	Sun, 10 Dec 2023

Goldenergy ganha prémio internacional de atendimento ao cliente	Global News	Sun, 10 Dec 2023
Ikea fecha ano com 11 estúdios de planificação em Portugal	Dinheiro Vivo	Sat, 09 Dec 2023
Ikea fecha ano com *11 estúdios de plan ificação em Portugal	Diário De Notícias	Sat, 09 Dec 2023
As profissões mais procuradas em Portugal que facilitam a obtenção do visto de trabalho	O Ribatejo	Fri, 08 Dec 2023
Talkdesk e Olympus ocupam posições hegemónicas no setor	As Beiras	Fri, 01 Dec 2023

KPI Summary



23

Articles



336.04k

Impressions

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

HR PORTUGAL 

Fri, 29 Dec 2023

Dos perfis mais procurados aos salários. Conheça as tendências no Serviço ao Cliente

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 1,278	IMPRESSIONS	4,064
MUV	162,560				
TAGS	Contact Centers				

Em Portugal, o mercado de Customer Service continua a crescer todos os anos e 2023 não foi diferente. Estima-se que mais de metade dos call centers localizados em Portugal estejam a trabalhar para outros países, segundo o estudo anual da Michael Page sobre a evolução das principais tendências de recrutamento para o próximo ano, para quadros executivos, em empresas de grande dimensão.

O estudo mostra que os salários para serviços do mercado português estagnaram em 2023, contrariamente ao espectável, visto que aumentaram as qualificações dos colaboradores e também o turnover.

No entanto, esta realidade apenas se aplica aos serviços de outsourcing. Para as empresas que têm o serviço de apoio a cliente inhouse, esta profissão continuou a ser valorizada e os salários subiram de forma a acompanhar o aumento da inflação.

Já no mercado do atendimento bilingue, a escassez de talento levou a que estes mercados continuassem a sua tendência com os salários a subir. Por outro lado, este sector consegue absorver uma grande parte da mão-de-obra estrangeira no nosso país já que não existe no mercado o número de colaboradores necessários para dar resposta a estas necessidades.

Como referência, nas empresas de grande dimensão e multinacionais, um Customer Service specialist pode ganhar até 21 mil euros por ano, um operador de Backoffice (Países

Nórdicos) até 42 mil euros, e para a função de Contact Center manager, o plafond máximo pode ir até aos 80 mil euros. ❁

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

PONTOS DE VISTA 

Thu, 28 Dec 2023

Greve com impacto Zero nos Associados da APCC durante a época Natalícia

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	APCC Contact Centers				

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

NOTÍCIAS AO MINUTO 

Thu, 28 Dec 2023

APCC: Greve nos centros de contacto sem impacto e carece de justificação

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 23,565	IMPRESSIONS	74,928
MUV	2,997,120				
TAGS	APCC Contact Centers				

"N o seguimento da greve agendada durante o período do Natal, a APCC informa que o seu impacto na atividade da maioria dos seus associados foi zero, sem qualquer prejuízo para o bom funcionamento e eficiência das operações", apontou hoje, em comunicado.

Os trabalhadores de centros de contacto de várias empresas de trabalho temporário anunciaram uma greve de oito dias para o Natal e passagem de ano.

Num comunicado divulgado em 20 de dezembro, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual -- Sinttav disse ter convocado uma paralisação nos dias 23, 24, 25 e 26, 30 e 31 de dezembro, bem como a 01 e 02 de janeiro.

"Os trabalhadores dos centros de contacto há muito que reivindicam melhores condições de trabalho, com especial prioridade para um salário compatível com o trabalho altamente qualificado que desenvolvem e a ser pago na generalidade com o SMN [salário mínimo nacional] como se tratasse de trabalho não qualificado", explicou, na altura, o sindicato.

Hoje a APCC venceu que esta greve "carece de contexto que a justifique", destacando que, em Portugal, este setor emprega mais de 104.000 pessoas, sendo a "formação, valorização e dignificação dos seus profissionais uma prioridade".

Segundo dados citados pela associação, os contratos sem termo (55%) predominam neste setor, enquanto o trabalho temporário representa 5,6%.

"A APCC manifesta total disponibilidade para um debate sério sobre o setor, em qualquer fórum ou meio, sempre que para tal seja solicitada", concluiu.

Esta associação conta com 116 empresas, representando 12 setores da economia.

Para o sindicato, "o momento é dramático, os trabalhadores não aguentam o custo de vida, os salários são miseráveis", não permitindo "sair da pobreza" e "para acrescentar a esta revolta os lucros das grandes empresas e grupos económicos elevam-se para níveis fabulosos".

Por isso, considera o Sinttav, "há forte razão para os trabalhadores considerarem ser sempre os mesmos a pagar a fatura das crises, mas, como para tudo na vida há sempre um 'basta'", destacou, indicando que "os trabalhadores conscientes de que a luta exige sacrifícios, de que só com a luta é possível melhorar as condições de trabalho e de vida, manifestam todos os dias ao Sinttav a vontade de prosseguir com a luta necessária, justificando deste modo o pré-aviso de greve" emitido pelo sindicato.

São várias as empresas em causa, numa lista que inclui a Adecco, Armatiss, Manpower, Intelcia, entre muitas outras. ❁

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

AGÊNCIA LUSA 

Thu, 28 Dec 2023

Greve nos centros de contacto sem impacto e carece de justificação - APCC

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 517	IMPRESSIONS	1,644
MUV	65,760				
TAGS	APCC Contact Centers				

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

OBSERVADOR 

Thu, 28 Dec 2023

Tirar a inovação pública do papel

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 23,588	IMPRESSIONS	74,999
MUV	2,999,960				
TAGS	Contact Centers				

Luís Almeida Fernandes

O Registo de Saúde Eletrónico que surge destacado no Orçamento de Estado de 2024 é uma excelente ideia. Mas já surgia no Orçamento de 2023. E no de 2022. E 2021. Até no Orçamento de Estado de 2017.

As últimas décadas mudaram o mundo. A transformação digital e de analíticas trouxe um salto enorme de produtividade, permitindo fazer muito mais com os mesmos recursos. Nos Estados Unidos, o setor tecnológico representa quase 10% do PIB.

Em Portugal, essa transformação é visível em várias áreas. Startups como a Sword, que democratizou o acesso ao tratamento da dor através de saúde digital, ou como a Talkdesk, que usa inteligência artificial para simplificar call centers. Importação de modelos inovadores de ensino, como a Escola 42 e agora a Tumo, que dão autonomia aos alunos e estimulam a descoberta individual, libertando os professores para tarefas de maior valor didático. O Estado ficou para trás.

O SNS, depois de quinze anos de subinvestimento crónico, usa processos e ferramentas digitais obsoletos que lançam confusão nos serviços clínicos e deixam os profissionais frustrados. As ferramentas digitais, como o SClínico, são criadas de raiz, sem qualidade, pela Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, que tenta insensatamente ser uma software house .

A educação pública continua a usar métodos de ensino semelhantes aos de há cinquenta anos, subaproveitando o potencial demonstrado do uso de tecnologia na educação. O

ensino superior tem ainda poucas parcerias de fundo com o mundo empresarial, treinando os alunos em bolhas académicas que não terminam de os preparar para o mercado.

Os investimentos em inovação e tecnologia fazem toda a diferença. Em saúde, o redesenho digital de processos liberta cerca de 30% da capacidade dos profissionais, que pode ser usada para dar resposta à procura crescente da população. No ensino, as novas ferramentas ajudam a melhorar os resultados dos alunos, que têm vindo a cair. Mas as reformas não saem do papel.

No dia 15 de novembro de 2023 o Ministro da Saúde, Manuel Pizarro, falou na Convenção Nacional da Saúde dizendo ter uma “visão clara” para o Registo de Saúde Eletrónico. Esse mesmo RSE que surge destacado no Orçamento de Estado de 2024 e é uma excelente ideia.

Mas já surgia no Orçamento de Estado de 2023. E no de 2022. E 2021. Até no Orçamento de Estado de 2017: “Aposta no desenvolvimento de sistemas de informação tendo em vista a melhoria do desempenho, a eficiência, a eficácia e a sustentabilidade do SNS, entre os quais se destaca o desenvolvimento do Registo de Saúde Eletrónico (RSE).”

A inovação faz-se com três ingredientes fundamentais.

Investimento . Neste momento temos, no PRR e na folga orçamental, uma oportunidade única para renovar e inovar na prestação de serviços essenciais. No exemplo da saúde, entre o investimento em OE e em PRR temos mais de dois mil milhões de euros disponíveis. Desperdiçar estes recursos é uma ofensa inaceitável às gerações mais novas.

Know-how . A ideologia de quebra radical entre o setor público e o privado causa uma barreira à inovação na prestação de serviços públicos. O Estado tem de ter a humildade de pedir apoio a profissionais experientes que fazem grandes transformações tecnológicas no mundo fora e conseguem concretizar a mudança necessária em Portugal.

Liderança . A designação de membros partidários para lugares de topo na gestão pública traz pessoas sub-qualificadas para posições de enorme responsabilidade. Temos de eliminar a mão política destas designações, pedindo transparência sobre a seleção de líderes.

Com uma dose de competência e capacidade de implementação, Portugal tem todas as condições para ambicionar um serviço público de referência, que ajude os portugueses a melhorar a sua qualidade de vida. Se já temos a “cura”, do que estamos à espera?

Receba um alerta sempre que Luís Almeida Fernandes publique um novo artigo. Seguir ✳

PUBLICIDADE

Observador

Tirar a inovação pública do papel

O Registo de Saúde Eletrónico que surge destacado no Orçamento de Estado de 2024 é uma excelente ideia. Não há dúvida no Orçamento de 2022, e no de 2023, e 2024. Até ao Orçamento de Estado de 2024.

Os últimos tempos mudaram o mundo. A transformação digital e de análises trouxe um salto enorme de produtividade, permitindo fazer muito mais com os mesmos recursos. Nos Estados Unidos, o setor tecnológico representa quase 19% do PIB. Em Portugal, essa transformação é mais em várias áreas. Startups como a Sberle, que democratiza o acesso ao tratamento da dor através de analgesia digital, ou a Lilliput, que usa inteligência artificial para amplificar o valor dos centros, impulsionam a inovação em saúde, com a Escola 45 e a Agora a Tago, que dão autonomia aos alunos e permitem a descoberta individual, libertando os professores para tarefas de maior valor educativo. O desafio é não parar por aí.

O SNS, depois de quinze anos de subinvestimento crónico, usa processos e ferramentas digitais obsoletos que limitam consideravelmente a eficiência e a produtividade. Há que implementar ferramentas digitais, como o Sclintivo, são criadas de raiz, um trabalho, pela Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, que trata informações por uma infraestrutura.

A inovação pública continua a usar métodos de ensino tradicionais ao de há cinquenta anos, subaproveitando o potencial de inovação de quem se dedica à educação. O ensino superior tem ainda poucas parcerias de fundo com o mundo empresarial, tratando os alunos em bolhas académicas que não permitem de os preparar para o mercado.

Investimentos em inovação e tecnologia fazem toda a diferença. Em saúde, o investimento digital de Portugal tem cerca de 30% da capacidade dos países, que pode ser usada para dar resposta à procura crescente da população. No entanto, as ações tomadas são apenas a melhoria de resultados de alguns, que não vinda a casa. Mas as reformas não serão do papel.

No dia 11 de novembro de 2023 o Ministro da Saúde, Manuel Pimenta, falou na Conferência Nacional da Saúde dizendo ter uma "visão clara" para o Registo de Saúde Eletrónico. Uma visão clara que surge destacada no Orçamento de Estado de 2024 é uma excelente ideia.

Mas já surgiu no Orçamento de Estado de 2022, e no de 2023, e no de 2024. Até ao Orçamento de Estado de 2024. Até ao Orçamento de Estado de 2024. Até ao Orçamento de Estado de 2024.

1. Investimento. Neste momento temos, no SNS e na área da saúde, uma capacidade limitada para responder à procura de serviços essenciais. No exemplo da saúde, temos investimento em IT de 100 milhões mais de dois mil milhões de euros disponíveis. Desperdiçar esse recurso é uma decisão inaceitável de gestão mais nova.

2. Inovação. A digitalização de saúde reduz custos e melhora a eficiência e a produtividade. A inovação na prestação de serviços públicos. O Estado tem de ter a capacidade de criar, gerar e implementar soluções que fazem grandes transformações tecnológicas no mundo fora e conseguem concretizar a mudança necessária em Portugal.

3. Liderança. A designação de membros paritários para lugares de topo na gestão pública não possui sub-qualificação para posições de enorme responsabilidade. Temos de eliminar a má prática de designações, melhorando a transparência sobre a seleção de líderes.

Com uma dose de competência e capacidade de implementação, Portugal tem todas as condições para ambicionar um serviço público de primeira linha, que apoie os portugueses a melhorar a sua qualidade de vida, se já não a "cura", de que estamos à espera!

Resumo desta matéria que Luís Almeida Fernandes publicou em seu artigo.

RECOMENDAMOS

- Novos tempos exigem tempo político
- A anomalia
- Inovar para acelerar a transição energética
- Carta ao Pai Natal: pedidos empreendedores

POPULARES

- Kanye West pede desculpas à comunidade judaica
- NFT processa OpenAI e Microsoft, dando à já
- Multi-milionário Xavier Niel investido no Alifco
- Como Neves não consegue manter a Farfetch a voar

OS TEMAS

- Tirar a inovação pública do papel
- OMS: População em casa está a correr "perigo"
- Direito inteligente na linha da frente
- Aprendida embarcação suspeita de narcotráfico

Observador

Publicado em 2024-01-05 às 10:30

Publicado por Luís Almeida Fernandes

Publicado em 2024-01-05 às 10:30

Publicado por Luís Almeida Fernandes

Publicado em 2024-01-05 às 10:30

Publicado por Luís Almeida Fernandes

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

LINK TO LEADERS 

Fri, 22 Dec 2023

Tendências do mercado de trabalho para 2024, segundo a Michael Page

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 102	IMPRESSIONS	324
MUV	12,960				
TAGS	Contact Centers				

O novo estudo da Michael Page sobre o mercado de trabalho em 2024 prevê que as inovações tecnológicas, novas funções e as movimentações profissionais continuem a dominar.

A Michael Page acaba de lançar o estudo anual no qual reflete as principais tendências do mercado de trabalho para 2024 para quadros executivos em empresas de grande dimensão. Globalmente, no conjunto dos setores analisados destaca-se a importância da digitalização, da flexibilidade e dos novos modelos de trabalho, bem como o aumento da profissionalização e surgimento de novas funções. Além disso, manter-se-á a disputa pelo talento em áreas como IT e Tax & Legal.

No que respeita ao âmbito salarial, os atuais indicadores de mercado não preveem grandes oscilações relativamente a 2023 na maioria dos setores.

A pesquisa efetuada pela empresa de recrutamento identificou algumas tendências nos quadros médios e superiores das grandes empresas para 2024 em diferentes setores de atividade, entre os quais Banca, customer service, engineering e manufacturing, finanças, healthare e ciências da vida, insurance, logística ou recursos humanos, entre outros. Vejamos em detalhe.

Banca: Globalmente, o setor regista um grande foco na transformação digital, assim como uma orientação cada vez maior ao cliente numa ótica de venda consultiva, procurando apresentar uma oferta de produtos e serviços tailor made. As novas gerações valorizam o

crescimento profissional, procuram projetos ligados à sustentabilidade, mas também o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, havendo um maior interesse em modelos de trabalho remoto ou híbrido.

Como exemplo de tendência salarial, para a função de Corporate Finance a remuneração pode situar-se entre 25 mil a 90 mil euros, e um Analista de Risco até 46 mil euros, enquanto um Responsável Financeiro pode ter a remuneração máxima de 70 mil euros e a função de Marketing Team Leader até 60 mil euros. A nível salarial, observa-se estabilidade relativamente a 2023, com um crescimento dos benefícios sociais para atrair e reter o talento.

Customer Service: Em Portugal este mercado continua a crescer todos os anos e 2023 não foi diferente e estima-se que mais de metade dos call centers localizados no país estejam a trabalhar para outros países. Para as empresas que têm o serviço de apoio a cliente inhouse, esta profissão continuou a ser valorizada e os salários subiram de forma a acompanhar o aumento da inflação. Este setor consegue absorver uma grande parte da mão-de-obra estrangeira no nosso país. Como referência, nas empresas de grande dimensão e multinacionais, um Customer Service Specialist pode ganhar até 21 mil euros por ano, um Operador de Backoffice (Países Nórdicos), até 42 mil euros e para a função de Contact Center Manager, o plafond máximo pode ir até aos 80 mil euros.

Engineering & Manufacturing: Em termos globais foi um ano positivo, embora o setor industrial tenha passado por diferentes fases durante 2023. Para os próximos meses, prevê-se que se mantenha o equilíbrio no mercado de trabalho e nas oportunidades de emprego.

Entre as funções mais recrutadas, destacam-se os Plant Managers, Diretor Industrial, Responsável de Manutenção, Diretor de Compras, Responsável de Produção, Responsável de Qualidade, Ambiente e Segurança e perfis de Engenharia.

A par do salário e estabilidade contratual, os candidatos procuram benefícios como flexibilidade, e preferência para o trabalho remoto. Observa-se uma procura nos perfis relacionados com Energia & Renováveis, como por exemplo, Project Manager (Solar, Eólico e Hidrogénio), Site Manager, Construction Manager, Maintenance Engineer ou Structural Engineer, entre outras funções. Nesta área, os valores do CEO podem variar entre os 120 mil a 210 mil euros, tanto em Lisboa como no Porto. Como indicação, na indústria, na zona de Lisboa, um diretor geral pode auferir entre 110 a 170 mil euros, e um diretor de operações até 92 mil euros.

Finanças: A procura de perfis com grande enfoque em contabilidade e controlo de gestão, aumentou significativamente no último ano, tendo em conta as reorganizações dos

departamentos, automatizações de processos e internalização de procedimentos. Nas PME assiste-se a uma tendência de profissionalização e desenvolvimento das equipas, bem como captação de novos perfis para processos de digitalização, sustentabilidade e controlo. As multinacionais e empresas de grande dimensão valorizam as funções financeiras para efeitos de suporte à tomada de decisão estratégica, criando cada vez mais especializações internas adaptadas a cada colaborador.

As skills comportamentais e sociais dos candidatos têm ganho importância ao invés do total foco na componente técnica. Atualmente, são os candidatos que procuram empresas que valorizem as suas soft skills e promovam o desenvolvimento das hard skills. Também valorizam empresas que acompanhem as tendências de mercado, a flexibilidade de horário e uma maior autonomia e responsabilização da função.

No top 10 das funções mais procuradas, encontram-se Controller, Auditor, Contabilista Certificado, Diretor e Responsável Financeiro, entre outras. Os tetos salariais destas funções incluem para o Diretor Financeiro até 120 mil euros enquanto o Responsável Financeiro auferem até 70 mil euros e para a função de Controller Financeiro até 49 mil euros. A função de Contabilista Certificado tem o teto máximo de 56 mil euros.

Healthcare & Life Sciences: Este foi um dos setores mais dinâmicos ao longo deste ano, com destaque para as áreas mais técnicas que registaram mais crescimento. Na área comercial, destacaram-se as posições de Desenvolvimento de Negócio Internacional, assim como Key Account Managers transversalmente aos vários subsectores. Na área do marketing, tem existido investimento na maior qualificação dos profissionais, destacando-se a aposta em competências de Marketing Digital e Ecommerce. Por fim, na área de medical, apesar de um menor crescimento, mantém-se a procura e dinâmica inerente ao setor.

As competências qualificadas na área das ciências da saúde, gestão e marketing continuam a ser uma mais-valia para este setor. Entre as funções mais procuradas encontram-se, Delegado de Canal Farmácia, Quality Control Manager, Digital Marketing Manager e Medical Manager.

Em termos salariais, tem-se registado o aumento em perfis globais e ligados à estratégia e desenvolvimento do negócio, e a valorização de benefícios como o Seguro de saúde, viatura, ginásio, plano de poupança reforma ou teletrabalho. No topo da tabela de remuneração, o perfil de Business Unit Manager/Diretor pode auferir até 150 mil euros, Sales & Marketing Manager 90 mil euros e Sales Manager 77 mil euros.

Insurance: Ao longo de 2023, manteve-se a tendência da procura por profissionais na área financeira, nomeadamente com skills ao nível de IFRS17, risco e planeamento e controlo de

gestão. Transformação e Inovação foi também área de destaque com a contratação de perfis de PMO. Neste setor, observou-se particular crescimento nas funções de PMO Estratégico, Responsável de Gestão de Contas/Clientes e nas áreas de Marketing, sobretudo canal digital e CX. Ao nível de áreas técnicas, mantém-se a tendência em Área de Risco, Data Analytics e Subscrição e, nas áreas de negócio, constatou-se o reforço das áreas comerciais com particular destaque e investimento nas áreas de Employee Benefits.

A flexibilidade continua a ser um fator importante no recrutamento, e registou-se ainda um aumento generalizado dos pacotes salariais para todas as funções, com remunerações para funções técnicas como a de Gestor de Sinistros a partir de 16800 euros (na zona do Porto) até 68 mil para o Atuário Sénior na zona de Lisboa. Nas funções de negócio, um Diretor Comercial Brookers pode auferir até 120 mil euros, na zona de Lisboa.

Logística: O aumento na procura de perfis de Logística e Supply Chain principalmente em setores industriais, retalho e construção foi uma realidade ao longo do ano. Os perfis mais procurados são essencialmente de middle management, onde se destacam as funções de Customer Service, Supervisor de Logística, Responsável de Operações ou Comprador Sénior.

A atração do talento neste mercado exige diferenciação por parte das empresas e aposta numa forte cultura empresarial que contemple um plano de progressão de carreira bem definido e um pacote de fringe benefits diversificado (ginásio, seguro de saúde, fundo de pensões, entre outros), além de considerar a saúde ou a flexibilidade. Na área de Supply Chain, a função de Supply Chain Analyst pode auferir até 28 mil euros e um diretor de compras (Procurement Director) até 110 mil euros, enquanto na área de Logística, o plafond de remuneração máximo de 95 mil euros cabe ao cargo de Diretor.

Recursos Humanos: Observou-se um aumento no investimento em gestão e desenvolvimento de talentos com ferramentas de Recursos Humanos nas PME, enquanto nas empresas com equipas e procedimentos já consolidados a aposta está cada vez mais numa abordagem analítica e interdisciplinar.

Observou-se uma maior procura de perfis de HR Operations, destacando a importância de indicadores no setor de Recursos Humanos, através do desenvolvimento de KPIs, esquemas de Payroll, forte planeamento de C&B e controlo de custos.

Os profissionais orientados para objetivos e para o cliente interno são os mais procurados e, neste contexto, as competências de comunicação, organização e trabalho sob pressão são elementos muito valorizados. O pacote salarial continua a ser um fator importante, mas não decisivo. Outros benefícios como a cultura e clima organizacional, oportunidades de formação, desenvolvimento e crescimento, bem como o equilíbrio entre a vida pessoal e

profissionais são cada vez mais importantes na tomada de decisão. Relativamente à remuneração, nas grandes empresas e multinacionais, um diretor de RH pode auferir entre 49 mil a 100 mil euros. ✱

Link to Leaders

Tendências do mercado de trabalho para 2024, segundo a Michael Page

O novo estudo de Michael Page sobre o mercado de trabalho em 2024 prevê que as inovações tecnológicas, novas funções e as necessidades profissionais continuarão a dominar.

A Michael Page analisou de perto o estado atual do país e refletiu as principais tendências do mercado de trabalho para 2024 para ajudar os clientes a preparar-se para o próximo ano. O relatório, "O futuro do trabalho em Portugal 2024", analisa o cenário atual do mercado de trabalho em Portugal, incluindo o impacto das inovações tecnológicas, as novas funções e as necessidades profissionais que continuarão a dominar.

Os principais pontos do relatório são:

- Impacto das inovações tecnológicas:** A adoção de IA e automação continuará a transformar o mercado de trabalho, criando novas funções e exigindo novas competências.
- Novas funções:** Surgirão funções relacionadas com a sustentabilidade, a cibersegurança e a transformação digital.
- Necessidades profissionais:** Os profissionais continuarão a valorizar a flexibilidade, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e o desenvolvimento contínuo.

Para mais informações, visite o site www.michaelpage.com/pt.

Compartilhe esta publicação em redes sociais:

[Facebook](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#) [WhatsApp](#)

Subscriver Newsletter

Subscrição para receber as últimas notícias e tendências do mercado de trabalho em Portugal.


Nome: _____

Email: _____

Aceito a subscrição e a política de privacidade.

SUBSCRIBER AGORA

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

A VOZ DE TRÁS-OS-MONTES 

Thu, 21 Dec 2023

“Vila Real está claramente melhor hoje que há 10 anos”

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 150	IMPRESSIONS	478
MUV	19,120				
TAGS	Contact Centers				

-PUB-

SÃO 10 ANOS À FRENTE DA CM DE VILA REAL. O CONCELHO ESTÁ HOJE MELHOR DO QUE ESTAVA EM 2013?

Estes 10 anos têm sido marcados, sobretudo, pelo cumprimento escrupuloso de tudo aquilo que foram os nossos compromissos eleitorais. Vila Real está, claramente, melhor hoje do que há 10 anos em múltiplas vertentes. Desde logo no emprego. Quando chegámos ao município, o desemprego rondava os 12%, hoje está na linha da média nacional, ou seja, ronda os 6%. E há muito emprego que foi criado, com 4464 novos postos de trabalho. E porquê? Porque há 10 anos não existia o Regia Douro Park, onde estão instaladas 120 empresas, há 10 anos tínhamos uma zona empresarial praticamente parada e hoje os lotes vazios foram, quase todos, ocupados, sendo que foram construídos mais 18 e estamos a construir uma nova zona industrial com 80 lotes. É uma obra já adjudicada, no valor de 10 milhões de euros. Nestes 10 anos surgiram na cidade novos investimentos como é exemplo a Ibersol, a Decatlon a Jom, a Marques Soares, o Aldi, a Continental (que passou de 180 para 600 trabalhadores), os hospitais privados da Luz e da Trofa, o call center do grupo Luz, a IBM, a Critical Software, o Pingo Doce em Lordelo, a expansão do Lidl, do Continente, da Gold Energy, o Instituto Fraunoffer, a Altice, os Azeites Borges, a Arquiconsult SA, a Menim Douro, a Quinta do Vallado e muitos outros. Há 10 anos o investimento turístico estava parado, hoje temos mais um hotel, o hotel da Borralha, vários alojamentos locais e em breve nascerá um hotel no seminário. Há 10 anos não tínhamos o Barro de Bisalhães como património da humanidade, a escola de São Pedro não estava reabilitada, não tínhamos a Loja do Cidadão nem Loja Interativa de Turismo, não havia corridas e foi feito também um investimento

muito grande no mundo rural.

A NÍVEL DO ESPAÇO RURAL, ANUNCIOU RECENTEMENTE INVESTIMENTOS NA ORDEM DOS 2,3 MILHÕES DE EUROS EM PAVIMENTAÇÕES. ISSO CHEGA PARA DESENVOLVER O ESPAÇO RURAL OU É NECESSÁRIO INCREMENTAR OUTRA DINÂMICA?

Primeiro, dizer que esse investimento vai chegar aos quatro milhões de euros. Depois, realçar que têm sido incrementadas várias dinâmicas no espaço rural. Pela primeira vez foi lançado um programa de apoio à vacinação de gado, por exemplo. Além disso, apoiamos a Feira da Batata, fazemos uma exposição de produtos agroflorestais, temos o Mercado de Produtos da Terra, criámos um roteiro de percursos pedonais ligados à natureza para que, quem nos visita, possa percorrer o nosso mundo rural. Não encerrámos nenhuma escola, bem pelo contrário, estamos a colocar crianças nas escolas do mundo rural, como é o caso de Vilarinho da Samardã ou Arroios, que passaram de não ter praticamente alunos para estarem cheias, e temos feito investimos no saneamento básico.

Rui Santos é presidente da Câmara de Vila Real desde 2013 FALANDO DO SANEAMENTO BÁSICO, QUE TEM SIDO UMA DAS VOSSAS PRIORIDADES, QUAL É A COBERTURA ATUAL? Já foram investidos cerca de 40 milhões de euros em saneamento. Estamos a falar de um valor que daria para fazer três Parques Corgo, dois teatros municipais, cinco ou seis bibliotecas. Foram 40 milhões de euros traduzidos na construção de 128 quilómetros de condutas. Esta é, talvez, a obra mais estruturante destes últimos anos. Depois de tudo ligado, passaremos de uma cobertura de 64% para 84%. Isto significa, também, que em 10 anos construímos quase 50% do que tinha sido feito em 100 anos. Acho que foi um grande salto.

A HABITAÇÃO É UM PROBLEMA TRANSVERSAL AO PAÍS E EM VILA REAL NÃO É EXCEÇÃO. COMO É QUE OLHA PARA ESTA QUESTÃO?

Há 10 anos, a autarquia vendia habitações sociais ao desbarato, nós, mal chegámos à câmara municipal, parámos com essa venda e passámos a ter um regulamento para atribuição de habitação social, com critérios objetivos, e aprovámos, recentemente, o concurso para a compra de 180 habitações sociais. Temos 120 famílias a serem apoiadas por um programa municipal, com apoio ao arrendamento. A Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro viu aprovado um financiamento de 24 milhões de euros para reabilitar as 300 camas que tem e para construir mais 300. Temos notado de que há muita habitação a ser construída, por privados, no concelho de Vila Real e a perceção que temos é que todos estes movimentos, na lógica da oferta e da procura, possam trazer alguma estabilização no que diz respeito aos preços. Vila Real, apesar de tudo, está abaixo do Top10 das capitais de distrito com o preço por metro quadrado mais caro. O preço tem subido porque a procura tem aumentado e isso acontece porque, ao contrário do que é dito, o concelho tem uma dinâmica económica e social muito elevada. Há mais gente a procurar Vila Real para viver e

para trabalhar e, nesta lógica, os preços acabam por subir. Se olharmos para a Pordata, nos últimos oito anos, o número de imigrantes duplicou, o mesmo acontece no que diz respeito ao número de crianças a frequentarem as nossas escolas.

A NÍVEL SOCIAL, OS PEDIDOS DE AJUDA À AUTARQUIA TÊM AUMENTADO? DE QUE FORMA É POSSÍVEL AJUDAR OS MAIS CARENCIADOS?

Em 2013 a ajuda às famílias era quase inexistente, mas hoje temos um conjunto de programas. Criámos a isenção do pagamento da água para famílias desempregadas, o Fundo de Emergência Municipal, o programa “Livros para Todos”, baixámos a fatura da água em 10% e hoje pagamos menos do que se pagava em 2013. Baixámos o IMI pela terceira vez na história do município, adotámos o IMI familiar, mantivemos o cartão para as famílias numerosas e não é por acaso que a câmara recebeu, mais uma vez, o galardão de Município Familiarmente Responsável. Importa destacar, ainda, que a partir de janeiro os transportes serão gratuitos para jovens até aos 23 anos. No fundo, temos capacidade para responder, de forma muito concisa e eficaz, a quem precisa, sabendo que os programas são, obviamente, paliativos porque as questões estruturais passam pela criação de emprego.

OLHANDO AGORA PARA O PEDU (PLANO ESTRATÉGICO DE DESENVOLVIMENTO URBANO), ESTAMOS A FALAR DE 17 MILHÕES DE EUROS QUE ESTÃO A SER APLICADOS PARA TRANSFORMAR VILA REAL. PODE DIZER-SE QUE A CIDADE ESTÁ MAIS AMIGA DOS PEÕES E MENOS DOS CARROS?

No âmbito do PEDU fizemos um investimento na ordem dos 17,5 milhões de euros e julgo que é um investimento que revolucionou a cidade. Sabíamos que havia artérias que não eram intervencionadas há cerca de 100 anos e que eram necessárias políticas de planeamento urbano, mobilidade e transporte. Criámos um fio condutor, lançámos a concessão de transportes e estacionamento e o puzzle está quase concluído. Julgo que depois disso Vila Real será transportada para um novo paradigma, onde teremos uma cidade para todos e de todos e com segurança, onde o transporte automóvel, público, trotinetes e peões irão coabitar. Entre 2017 e 2023 foram intervencionadas mais de 50 ruas da cidade, ao que acresce a inauguração que faremos em breve dos dois meios mecânicos (elevadores), no Calvário e nos Ferreiros, a que se juntará, mais tarde, um terceiro, que vai ligar o Complexo de Codessais ao Parque de Campismo. Sabemos que as obras têm causado muitos transtornos, e pedimos desculpa por isso, mas julgo que no final os sacrifícios vão valer a pena.

E O QUE TEM A DIZER ÀS PESSOAS QUE CRITICARAM AS OBRAS NA AVENIDA CARVALHO ARAÚJO?

Que o tempo nos veio dar razão, é só isso que tenho a dizer. É impossível agradar a todos, mas acho que transportamos a Avenida para a sua génese, para aquilo que foi criada quando ainda era Campo do Tabolado. Era o centro cívico, o centro de encontro, o centro

histórico da cidade, onde as pessoas se encontravam para passear ou para festejar. Julgo que a transportamos para esse paradigma e nota-se que há mais gente na Avenida hoje em dia, só não vê quem não quer. Este investimento público trouxe muito investimento privado e já não falo do edifício onde funciona a Unidade de Saúde Familiar Nuno Grande ou do Hotel do Parque, que ninguém acreditava que, 40 anos depois, fosse possível de se concretizar.

A MOBILIDADE É UM DESAFIO DO PRESENTE E DO FUTURO. A NOVA PONTE ENTRE A AVENIDA 1º DE MAIO E A ESTAÇÃO VAI AJUDAR A MELHORAR A TRÁFEGO NESTA ARTÉRIA DA CIDADE?

A mobilidade tem um problema e é importante ter consciência disso. A cidade é o que é, foi construída de uma maneira em que não foram deixados corredores. Em 1990, Vila Real tinha cerca de 300 carros por mil habitantes, hoje são mais de 650 carros por mil habitantes. Foi necessário mudar o paradigma e adaptar a cidade, que está encaixada no Vale do Corgo. O trânsito tem dois períodos críticos: entre as 8h00 e 9h00 e as 18h00 e 19h00. Penso que de resto, o trânsito flui com normalidade. O novo viaduto é uma solução para melhorar os fluxos de trânsito, mas temos consciência que não é a panaceia para todos os problemas de trânsito na cidade. Irá ajudar, mas não irá resolver tudo. Penso que será um projeto importante porque teremos uma ponte, em permanência, em dois sentidos, ao contrário do que acontece atualmente, em que a ponte funciona, alternadamente, num sentido.

O PROJETO JÁ ESTÁ APROVADO. QUANDO PODERÁ ESTAR CONCLUÍDO?

Sim, o projeto já foi adjudicado. Temos a perceção que a obra será lançada no próximo ano. Não gosto de me comprometer com prazos, porque as obras não dependem só de nós, há vários fatores envolvidos, desde as condições climatéricas ou à capacidade da empresa em cumprir prazos. Ainda assim, julgo que a obra poderá estar concluída dentro de um ano e meio.

E A OUTRA TRAVESSIA ENTRE A VILA VELHA E O MEIA LARANJA. É MESMO PARA AVANÇAR?

Sim, essa é pedonal e tem um meio mecânico. É uma obra que já está garantida para o próximo quadro comunitário. Neste momento, estão a ser feitas prospeções geológicas. É um processo que está em andamento.

OUTRO PROJETO EMBLEMÁTICO DO EXECUTIVO SÃO AS PISCINAS MUNICIPAIS, TRATANDO-SE DE UM INVESTIMENTO DE 14,5 MILHÕES DE EUROS. AS OBRAS ARRANCAM QUANDO?

Esta obra já está publicada em Diário da República e penso que será adjudicada no primeiro semestre do próximo ano.

OLHANDO PARA O PRÓXIMO ANO. O ORÇAMENTO MUNICIPAL PARA 2024 JÁ FOI APROVADO EM REUNIÃO DE CÂMARA. IRÁ AGORA A VOTAÇÃO EM ASSEMBLEIA MUNICIPAL. O QUE

PODEM OS VILA-REALENSES ESPERAR DESTE ORÇAMENTO?

Podem esperar menos impostos municipais, os jovens terão IMT gratuito para a compra da sua habitação (até 250 mil euros), manteremos o IMI familiar, descemos o IMI pela terceira vez na história do município, estando 44% abaixo daquilo que é o teto, estipulado por aqueles que nos antecederam. O IMI tem sempre um mínimo de 0,3 e um máximo de 0,45 e só podemos mexer entre estes valores. Teremos financiamento para as piscinas municipais, para o viaduto que ligará a 1º de Maio à Ponte Metálica, para a conclusão do projeto das obras na Escola Camilo Castelo Branco, para acabar a Central do Biel, para acabar o Centro de Proteção Civil e todas as obras do aeródromo, para fazer um investimento de mais de quatro milhões de euros em pavimentações no mundo rural, para continuar a investir no saneamento básico, para manter todos os nossos programas na área da habitação e manteremos todos os programas desportivos, culturais e sociais do concelho de Vila Real e voltaremos a ter corridas em 2024. Direi que é um orçamento robusto e que, ao longo do próximo ano, todas as nossas promessas poderão ficar cumpridas.

JÁ SE SABE EM QUE MOLDES IRÃO DECORRER AS CORRIDAS?

As corridas continuarão a ter provas internacionais, isso é o que quero garantir aqui. Sobre o IMI, as críticas por parte da oposição não fazem sentido. É isso que quer dizer? Na lógica da oposição fazem sempre sentido. A oposição sempre usou a mesma estratégia que é fazer propostas que aumentam a despesa e que é fazer propostas que diminuem a receita. Nunca disseram é o que é preciso mudar para acomodar aquilo que propõem nem nunca disseram o que é que deixaríamos de fazer para diminuir a receita. Se tenho 100 e passo a ganhar 80 há coisas que tenho de deixar de fazer. Se tenho 100 e gasto 120 passo a ter dívida. Fazer a quadratura do círculo é que não é possível.

TENDO EM CONTA TUDO O QUE FOI DITO ATÉ AGORA, O QUE É QUE VILA REAL TEM PARA OFERECER A UMA EMPRESA QUE SE QUEIRA INSTALAR NO CONCELHO OU ÀS FAMÍLIAS QUE SE FIXEM AQUI?

Acima de tudo, temos qualidade de vida. Depois, temos disponíveis vários níveis de ensino, temos segurança, temos natureza, temos uma rede de apoio social muito significativa e emprego. Para as empresas que se instalem aqui temos um regulamento municipal claro, transparente e objetivo de incentivo ao investimento, temos uma zona empresarial em construção, temos o Regia Douro Park e a UTAD, estamos próximos do Porto, de Espanha, do aeroporto Francisco Sá Carneiro, do porto de Leixões, de Braga, de Viseu. Temos excelentes condições para que famílias e empresas se possam aqui instalar. Vila Real é um concelho atrativo e isso vê-se nos investimentos feitos pelo Continente, pelos hospitais privados, pelo Aldi, pelo Lidl, pela Jom. Se estas empresas vieram para cá, por algum motivo foi.

PARA TERMINAR. ESTE É O ÚLTIMO MANDATO ENQUANTO PRESIDENTE DE CÂMARA. JÁ NÃO SE PODERÁ RECANDIDATAR. COMO SERÁ O FUTURO? PODEREMOS TER RUI SANTOS

CANDIDATO A DEPUTADO NO PARLAMENTO?

O meu futuro é até 2025. O meu objetivo é cumprir, integralmente, todos os compromissos que assumi com os vila-realenses, foi para isso que fui eleito. Foi para isso que os vila-realenses nos deram mais do dobro dos votos que deram à oposição e que nos deram a responsabilidade de governar 20 das 20 juntas de freguesia. A minha responsabilidade é cumprir todos os compromissos para com eles. O meu objetivo é deixar tudo em condições para que, no futuro, possa andar na rua com o sentimento de dever cumprido. Quanto a ser candidato a deputado, não é coisa que me tenha passado pela cabeça até ao momento.

O autarca diz que não está nos seus planos, para já, ser candidato a deputado da Assembleia da República

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

NTECH.NEWS 

Wed, 20 Dec 2023

Warpcom segue para novo ano a crescer 26% em 2023

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

A Warpcom anunciou resultados para o ano fiscal de 2023, que terminou em setembro, com um volume de negócios de 44 milhões de euros. O valor representa um crescimento de 26% face às receitas obtidas ao longo de 2022.

A empresa revela, em comunicado, que para os resultados contribuiu a conquista de novos projetos relevantes, em várias áreas. Destaca nesse leque, o sector público, o sector financeiro, a indústria e as utilities.

Para 2024, a Warpcom prevê novo crescimento, com foco nos serviços geridos, nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience. A empresa frisa que continua também a investir em inovação nas áreas da cibersegurança quântica, IoT e redes OT e Contact Centers.

Neste momento, trabalham na Warpcom 150 colaboradores, que se distribuem pelos escritórios de Lisboa, no Porto, Funchal e Madrid. No próximo ano o plano passa por reforçar a equipa de colaboradores. Para já não se revela em quantos colaboradores.

Pedro Mourão, CEO da Warpcom, reconhece que os bons resultados alcançados pela empresa em 2023 foram conquistados «apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes».

No próximo ano, a empresa dá também seguimento ao projeto de transformação da sua

sede, naquele que diz ser o «1º edifício em Portugal com a solução Cisco Smart Workspaces». Acrescente ainda que, com solução «está a definir novos padrões para ambientes de trabalho inteligentes, permitindo fazer a gestão eficiente do espaço e reduzir custos operacionais, criar ambientes de trabalho ainda mais flexíveis, melhorar a experiência dos colaboradores». ✱

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

LÍDER MAGAZINE 

Wed, 20 Dec 2023

Perspetivas de trabalho e tendências salariais nos quadros executivos para 2024

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 219	IMPRESSIONS	696
MUV	27,840				
TAGS	Contact Centers				

Uma nova análise reflete as tendências salariais e do mercado de trabalho em 2024 para quadros médios e superiores em empresas de grande dimensão, relativamente a 16 setores

O relatório elaborado pela Michael Page mostra que, nos vários setores, é perceptível a importância da digitalização, da flexibilidade e novos modelos de trabalho, a par do aumento da profissionalização e surgimento de novas funções, mantendo-se a disputa pelo talento. A análise não reflete a média geral do mercado português.

Fique a par das principais conclusões por setor e os salários médios anuais:

Banking

Globalmente, o setor regista um grande foco na transformação digital, assim como uma orientação cada vez maior ao cliente numa ótica de venda consultiva, procurando apresentar uma oferta de produtos e serviços tailor made . As novas gerações valorizam o crescimento profissional, procuram projetos ligados à sustentabilidade, mas também o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, havendo um maior interesse em modelos de trabalho remoto ou híbrido.

Tendência salarial por função: Corporate Finance entre 25 mil a 90 mil euros; Analista de Risco, até 46 mil euros; Responsável Financeiro, máximo de 70 mil euros; Marketing Team Leader, até 60 mil euros.

Construção

A entrada em Portugal de novos players de mercado que continuam a investir no setor imobiliário, impulsionou também o setor. Este dinamismo no mercado tem acentuado de forma muito significativa a falta de recursos humanos, principalmente nas funções ligadas a obra, com elevada procura em funções como Diretores de Obra, Encarregados, Orçamentistas e Preparadores de Obra.

Tendência salarial por função: Diretor geral, máximo de 110 mil euros; Engenheiro fiscal, valor base de 3.200 euros.

Customer Service

Estima-se que mais de metade dos call centers localizados em Portugal estejam a trabalhar para outros países. Para as empresas que têm o serviço de apoio a cliente inhouse, esta profissão continuou a ser valorizada e os salários subiram de forma a acompanhar o aumento da inflação. No atendimento bilingue, a escassez de talento levou a que estes mercados continuassem a tendência com os salários a subir.

Tendência salarial por função: Customer Service Specialist, até 21 mil euros; Operador de Backoffice (Países Nórdicos), até 42 mil euros; Contact Center Manager, o plafond máximo até aos 80 mil euros.

Engineering & Manufacturing

Entre as funções mais recrutadas, destacam-se os Plant Managers, Diretor Industrial, Responsável de Manutenção, Diretor de Compras, Responsável de Produção, Responsável de Qualidade, Ambiente e Segurança e perfis de Engenharia. A par do salário e estabilidade contratual, os candidatos procuram benefícios como flexibilidade, e preferência para o trabalho remoto.

Tendência salarial por função: CEO, podem variar entre os 120 mil a 210 mil euros; COO, entre 100 mil a 150 mil euros; Automação e robótica, gestão de projetos, manutenção, engenharia de campo e logística: Diretor geral, entre 110 a 170 mil euros, Diretor de operações, até 92 mil euros.

Finance

No top 10 das funções mais procuradas, encontram-se Controller, Auditor, Contabilista

Certificado, Diretor e Responsável Financeiro, entre outras. O mercado de trabalho neste setor inverteu-se e, atualmente, são os candidatos que procuram empresas que valorizem as suas soft skills e promovam o desenvolvimento das hard skills através de diferentes ferramentas inovadoras. Além disso, valorizam igualmente empresas que acompanhem as tendências de mercado e que tecnologicamente estejam na linha da frente das melhores e mais recentes práticas.

Tendência salarial por função: Diretor Financeiro, até 120 mil euros; Responsável Financeiro, até 70 mil euros; Controller Financeiro, até 49 mil euros; Contabilista Certificado, até máximo de 56 mil euros.

Healthcare & Life Sciences

Entre as funções mais procuradas encontram-se, Delegado de Canal Farmácia, Quality Control Manager, Digital Marketing Manager e Medical Manager. Na área comercial, destacaram-se as posições de Desenvolvimento de Negócio Internacional, tanto ao nível de especialistas como de management (com maior destaque na área do Canábis Medicinal), assim como Key Account Managers transversalmente aos vários subsetores (no entanto, com maior procura pela área de Consumer Healthcare).

Tendência salarial por função: Business Unit Manager/Diretor, até 150 mil euros; Sales & Marketing Manager, 90 mil euros e Sales Manager, 77 mil euros.

Hospitality & Leisure

Observou-se um crescimento na procura de perfis de direção nas mais diversas áreas – F&B, alojamento, comercial -, contudo a grande dificuldade continua a prender-se com a procura de perfis mais operacionais, nomeadamente na área de cozinha e áreas de F&B. Para este tipo de funções, o setor ainda não se torna atrativo pelos salários pouco competitivos e as condições inerentes à área (turnos, trabalho ao fim de semana, entre outros).

Tendência salarial por função: Diretor Geral de Operações, até 112 mil euros (zona do Porto); Diretor de Hotel, até 90 mil euros (zona de Lisboa).

Information Technology

A transformação digital traduz-se no aumento da procura de perfis especializados, principalmente nas áreas de Cyber Segurança, IoT, Cloud, CRM, ERP, Machine Learning e Big Data. A liderança, a empatia, capacidade comunicativa e a capacidade de resolução de problemas são algumas das competências cada vez mais valorizadas neste setor.

Tendência salarial por função: Chief Information Officer (CIO), entre 80 a 120 mil euros; Chief Technology Officer (CTO), até 140 mil euros.

Insurance

Neste setor, observou-se um crescimento nas funções de PMO Estratégico, Responsável de Gestão de Contas/Clientes e nas áreas de Marketing, sobretudo canal digital e CX. Ao nível de áreas técnicas, mantém-se a tendência em Área de Risco, Data Analytics e Subscrição e, nas áreas de negócio, constatou-se o reforço das áreas comerciais com particular destaque e investimento nas áreas de Employee Benefits.

Tendência salarial por função: Gestor de Sinistros, a partir de 16800 euros (zona do Porto); Atuário Sénior, até 68 mil euros (zona de Lisboa); Diretor Comercial Brookers, até 120 mil euros (zona de Lisboa).

Logística

Os perfis mais procurados são essencialmente de middle management, onde se destacam as funções de Customer Service, Supervisor de Logística, Responsável de Operações ou Comprador Sénior. Também as posições de Top Management cresceram em procura, nomeadamente: Diretor de Operações, Diretor de Logística, Diretor de Supply Chain e Diretor de Compras.

Tendência salarial por função: Supply Chain Analyst, até 28 mil euros; Diretor de compras (Procurement Director), até 110 mil euros; Diretor da área de Logística, máximo de 95 mil euros.

Recursos Humanos

Observou-se uma maior procura de perfis de HR Operations, destacando a importância de indicadores no setor de Recursos Humanos, através do desenvolvimento de KPIs, esquemas de Payroll, forte planeamento de C&B e controlo de custos.

Tendência salarial por função: Diretor de RH pode auferir entre 49 mil a 100 mil euros.

Retail

Este é um setor muito competitivo e em 2023 observou-se uma maior exigência por parte dos profissionais face à mudança. A questão salarial continua a ser importante e observou-

se um aumento salarial de cerca de 10%. para várias funções. Também outros benefícios têm sido considerados no pacote salarial como seguros de saúde, possibilidade de teletrabalho em algumas posições, oferta do dia de aniversário como férias extra, entre outros.

Tendência salarial por função: Diretor Geral, até 160 mil euros; Diretor de Marketing, até 130 mil euros; Retail Manager, entre 42 e 63 mil euros, Diretor Comercial de Retalho (Operações), até 80 mil euros.

Shared Services Centres (SSC)

A forte procura em Portugal por profissionais especializados para trabalhar em ambiente SSC, gerou em 2023 grandes projetos de recrutamento, em que são valorizados a formação académica, experiência em ambiente internacional e conhecimento de línguas estrangeiras, a par com atributos pessoais.

Tendência salarial por função: Manager (Head of SSC / Head of GBS), até 154 mil euros; Accounts Payable Manager, até cerca de 60 mil euros; Purchase-to-Pay Team Leader, até cerca de 39 mil euros; Purchase-to-Pay, cerca de 29 mil euros.

Sales & Marketing

Em 2024, prevê-se que os salários em geral tenham uma valorização entre 4,5% e 7%, que já está a ser superado em setores mais dinâmicos. Continua a registar-se uma tendência parte dos empregadores em recrutar profissionais mais juniores, perfis que se caracterizam pela visão internacional/global, skills analíticos e domínio de idiomas.

Tendência salarial por função: Diretor de Marketing, até 85 mil euros; Diretor de Comunicação, 72 mil euros; Diretor de e-Commerce, máximo de 110 mil euros.

Secretarial & Business Support

Observa-se a procura por perfis dinâmicos e com competências de real suporte ao negócio, com o objetivo de terem um papel mais estratégico na organização. Cada vez mais os candidatos que desempenham estas funções têm como background áreas de formação diversas, como Direito, Gestão, Línguas e Literatura, o que faz com que os candidatos aportem valor e tenham novas perspetivas e abordagens ao trabalho de Assessoria.

Tendência salarial por função: Secretária de CEO, 50 mil euros por ano; Secretária de Presidência, 45 mil euros; Secretária de Administração, máximo de 38 mil euros por ano (zona de Lisboa). Secretária CEO e Presidência, até 46 mil euros; Secretária de Administração,

até 35 mil euros (zona do Porto).


Tax & Legal

Os perfis de Advogado(a)s mais procurados em 2023 continuaram a ser aqueles com senioridade entre os 2 e os 5 anos de experiência pós agregação na Ordem dos Advogados, mas também, os recém agregados, sendo notório o aumento da procura destes perfis mais juniores. Maior afluência de recrutamento nas áreas de Público, Corporate e M&A, Fiscal, Imobiliário, Laboral, Propriedade Intelectual e TMT (tecnologias, media e telecomunicações).

Tendência salarial por função: Advogado associado com 4 a 7 anos pós agregação, cerca de 36 mil euros; Advogado com 10 anos, até 78 mil euros.

Nota: Valores de faturação e/ou crescimento correspondentes a 2023 ao período compreendido entre janeiro e outubro, na área da Grande Lisboa e Grande Porto. A informação contida neste estudo é o resultado de uma análise empírica de três fontes de informação diferentes: base de dados, perfis de candidatos e clientes e publicação de anúncios na imprensa e na internet. ✱

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

HR PORTUGAL 

Tue, 19 Dec 2023

Dos perfis mais procurados aos salários, são estas as tendências para 2024 (em 16 sectores)

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 1,278	IMPRESSIONS	4,064
MUV	162,560				
TAGS	Contact Centers				

A empresa de recrutamento Michael Page lançou o estudo anual sobre as principais tendências do mercado de trabalho para 2024 para quadros executivos em empresas de grande dimensão. Nos vários sectores, é perceptível a importância da digitalização, da flexibilidade e novos modelos de trabalho, a par do aumento da profissionalização e surgimento de novas funções, mantendo-se a disputa pelo talento em áreas distintas como IT e Tax & Legal. Dos perfis mais procurados aos salários, conheça as tendências em 16 sectores.

1. Banking : A digitalização e a inovação destacam o sector, com um aumento de novas Fintech's na área de meios de pagamento e entrada de novas instituições financeiras internacionais que abriram operações em Lisboa e Porto, e impulsionaram a procura de perfis de controlo interno, marketing e sales, orientados para o mundo digital. Globalmente, o sector regista um grande foco na transformação digital, assim como uma orientação cada vez maior ao cliente numa óptica de venda consultiva, procurando apresentar uma oferta de produtos e serviços tailor made.

Neste sector, as novas gerações valorizam o crescimento profissional, procuram projectos ligados à sustentabilidade, mas também o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, havendo um maior interesse em modelos de trabalho remoto ou híbrido.

Como exemplo de tendência salarial, para a função de Corporate Finance a remuneração

pode situar-se entre 25 mil a 90 mil euros, e um analista de risco até 46 mil euros, enquanto um responsável Financeiro pode ter a remuneração máxima de 70 mil euros e a função de Marketing team leader até 60 mil euros. A nível salarial, observa-se estabilidade relativamente a 2023, com um crescimento dos benefícios sociais para atrair e reter o talento.

2. Construção : O ano de 2023 foi extremamente dinâmico nos sectores da construção e imobiliário, com vários projectos a passarem para fase de execução e observando-se um aumento nos salários. A entrada em Portugal de novos players de mercado que continuam a investir no sector imobiliário, impulsionou também o sector.

Este dinamismo no mercado tem acentuado de forma muito significativa a falta de recursos humanos, principalmente nas funções ligadas a obra, com elevada procura em funções como directores de obra, encarregados, orçamentistas e preparadores de obra. Num futuro próximo terá de se repensar este sector, na medida em que começa a ficar muito difícil para as empresas terem no mercado mão de obra disponível para os seus projectos.

A remuneração para 2024 pode incluir desde o valor máximo de 110 mil euros para a função de director-geral a 3200 euros como base para um engenheiro fiscal.

3. Customer Service : Em Portugal este mercado continua a crescer todos os anos e 2023 não foi diferente. Estima-se que mais de metade dos call centers localizados em Portugal estejam a trabalhar para outros países.

Os salários para serviços do mercado português estagnaram em 2023, contrariamente ao espectável, visto que aumentaram as qualificações dos colaboradores e aumentou o turnover. No entanto, esta realidade apenas se aplica aos serviços de outsourcing. Para as empresas que têm o serviço de apoio a cliente inhouse, esta profissão continuou a ser valorizada e os salários subiram de forma a acompanhar o aumento da inflação.

Já no mercado do atendimento bilingue, a escassez de talento levou a que estes mercados continuassem a sua tendência com os salários a subir. Por outro lado, este sector consegue absorver uma grande parte da mão-de-obra estrangeira no nosso país já que não existe no mercado o número de colaboradores necessários para dar resposta a estas necessidades.

Como referência, nas empresas de grande dimensão e multinacionais, um Customer Service specialist pode ganhar até 21 mil euros por ano, um operador de Backoffice (Países Nórdicos), até 42 mil euros e para a função de Contact Center manager, o plafond máximo pode ir até aos 80 mil euros.

4. Engineering & Manufacturing : Em termos globais foi um ano positivo, embora o sector industrial tenha passado por diferentes fases durante o ano de 2023, desde um início auspicioso até uma

certa retração no último trimestre, devido ao aumento das matérias-primas. Indústrias core como a automóvel e alimentar, foram condicionadas pelos efeitos da guerra na Ucrânia, que trouxe um aumento exponencial de custos para as empresas, principalmente a nível energético, e com impacto nas políticas salariais e de recursos humanos das empresas. Para os próximos meses, prevê-se que se mantenha o equilíbrio no mercado de trabalho e nas oportunidades de emprego.

Entre as funções mais recrutadas, destacam-se os Plant managers, director Industrial, responsável de manutenção, director de compras, responsável de produção, responsável de qualidade, ambiente e segurança e perfis de Engenharia.

A par do salário e estabilidade contratual, os candidatos procuram benefícios como flexibilidade, e preferência para o trabalho remoto. A nível técnico, observa-se maior interesse por projectos de dimensão internacional e preferência por ambientes otimizados e automatizados, assentes nos novos conceitos de “fábrica limpa”, indústria 4.0 e LEAN Manufacturing.

A acompanhar esta tendência, observa-se uma procura nos perfis relacionados com Energia & Renováveis, como por exemplo, project manager (Solar, Eólico e Hidrogénio), Site manager, construction manager, maintenance engineer ou structural engineer, entre outras funções. Nesta área, os valores do CEO podem variar entre os 120 mil a 210 mil euros, tanto em Lisboa como no Porto. Logo abaixo, situa-se o COO que pode auferir entre 100 mil a 150 mil na mesma região, ambas como os valores máximos da tabela salarial das várias funções desta área.

Os níveis salariais em áreas técnicas de engenharia têm vindo a crescer nos últimos anos, com aumentos de 20% nos últimos dois anos em áreas como a automação e robótica, gestão de projectos, manutenção, engenharia de campo e logística. Como indicação, na indústria, na zona de Lisboa, um director-geral pode auferir entre 110 a 170 mil euros, e um director de operações até 92 mil euros.

5. Finance : A perspectiva geral do sector financeiro tem vindo a mudar ao longo do tempo mediante mudanças políticas, flutuações dos mercados financeiros, eventos económicos/sociais, entre outros factores. Por esse motivo, a procura de perfis com grande enfoque em contabilidade e controlo de gestão, aumentou significativamente no último ano, tendo em conta as reorganizações dos departamentos, automatizações de processos e

internalização de procedimentos.

Ao mesmo tempo, têm surgido novas funções que resultam da inovação e de uma procura constante de informação financeira com a maior segurança possível. No que respeita às PME's, assiste-se a uma tendência de profissionalização e desenvolvimento das equipas, bem como captação de novos perfis para processos de digitalização, sustentabilidade e controlo. De igual modo, as multinacionais e empresas de grande dimensão valorizam as funções financeiras para efeitos de suporte à tomada de decisão estratégica, criando cada vez mais especializações internas adaptadas a cada colaborador.

Na procura do talento, as skills comportamentais e sociais dos candidatos têm ganho importância ao invés do total foco na componente técnica. O mercado de trabalho neste setor inverteu-se e, atualmente, são os candidatos que procuram empresas que valorizem as suas soft skills e promovam o desenvolvimento das hard skills através de diferentes ferramentas inovadoras.

Além disso, valorizam igualmente empresas que acompanhem as tendências de mercado e que tecnologicamente estejam na linha da frente das melhores e mais recentes práticas. É igualmente valorizada a flexibilidade de horário e uma maior autonomia e responsabilização da função, fatores decisivos no momento de decisão de mudança profissional.

No top 10 das funções mais procuradas, encontram-se controller, auditor, contabilista certificado, director e responsável financeiro, entre outras. Os tectos salariais destas funções incluem para o director Financeiro até 120 mil euros enquanto o responsável financeiro auferirá até 70 mil euros e para a função de controller Financeiro até 49 mil euros. A função de contabilista certificado tem o tecto máximo de 56 mil euros.

6. Healthcare & Life Sciences : Em 2023, este foi um dos sectores mais dinâmicos. Ao contrário de anos anteriores, as áreas mais técnicas foram as que apresentaram maior crescimento, nomeadamente: Qualidade, Assuntos Regulamentares e direcção Técnica (QP's). Na área comercial, destacaram-se as posições de Desenvolvimento de Negócio Internacional, tanto ao nível de especialistas como de management (com maior destaque na área do Canábis Medicinal), assim como key account managers transversalmente aos vários subsectores (no entanto, com maior procura pela área de Consumer Healthcare).

Na área do marketing, tem existido um enorme investimento na maior qualificação destes profissionais, destacando-se a aposta em competências de Marketing Digital e Ecommerce. Por fim, na área de medical, apesar de um menor crescimento, mantém-se a procura e dinâmica inerente ao sector.

Competências qualificadas na área das ciências da saúde, gestão e marketing continuam a ser uma mais-valia para este sector, que procura candidatos que reúnam competências técnicas e comportamentais. Entre as funções mais procuradas encontram-se, delegado de Canal Farmácia, Quality Control manager, digital Marketing manager e Medical manager.

Em termos salariais, tem-se registado um aumento, nomeadamente em perfis globais e ligados à estratégia e desenvolvimento do negócio, e valorização de benefícios como o Seguro de saúde, viatura, ginásio, plano de poupança reforma ou teletrabalho. No topo da tabela de remuneração, o perfil de Business Unit manager/director pode auferir até 150 mil euros, Sales & Marketing manager 90 mil euros e Sales manager 77 mil euros.

7. Hospitality & Leisure : O ano de 2023 foi, sem dúvida, a consolidação da retoma já observada em 2022, em que o setor contribuiu com milhões de euros para a economia no país, seja através do investimento captado, ou do consumo proveniente do turismo que, em termos de recrutamento, se concretizou numa elevada procura dos mais distintos profissionais da área. Observou-se um claro crescimento na procura de perfis de direcção nas mais diversas áreas, F&B, alojamento, comercial, contudo a grande dificuldade continua a prender-se com a procura de perfis mais operacionais, nomeadamente na área de cozinha e áreas de F&B.

Para este tipo de funções, o sector ainda não se torna atractivo pelos salários pouco competitivos e as condições inerentes à área (turnos, trabalho ao fim de semana, entre outros). Numa altura em que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ganha maior relevo, recrutar para esta tipologia de funções torna-se uma tarefa ainda mais exigente. O ano de 2023 foi também marcado pelo desenvolvimento de novas estratégias, tais como melhorias das condições salariais e implementação de programas de desenvolvimento de competências para reter talento.

Face a este contexto, o sector de hotelaria e turismo demonstra ser uma área com um enorme potencial para próximos os anos. Como referência salarial, um director-geral de Operações pode auferir até 112 mil euros na zona do Porto e um director de hotel até 90 mil euros, na zona de Lisboa.

8. Information Technology : A tendência de crescimento no mercado de IT mantém-se e o desequilíbrio entre a procura e a oferta é cada vez mais evidente. Observou-se, contudo, um aumento na procura de profissionais, não só com competências tecnológicas especializadas, mas também com conhecimento mais específico das áreas de negócio associadas. A constante transformação digital traduz-se no aumento da procura de perfis especializados, principalmente nas áreas de Cyber Segurança, IoT, Cloud, CRM, ERP, Machine Learning e Big Data. A liderança, a empatia, capacidade comunicativa e a capacidade de resolução de

problemas são algumas das competências cada vez mais valorizadas neste setor.

O salário, a flexibilidade de trabalho remoto, o ambiente tecnológico, a natureza dos projectos ou as responsabilidades da função são elementos relevantes no processo de tomada de decisão, assim como os benefícios associados. Como referência, um Chief Information Officer (CIO) pode auferir anualmente entre 80 mil euros a 120 mil euros e um Chief Technology Officer (CTO) até 140 mil euros.

9. Insurance : No decorrer de 2023, manteve-se a tendência da procura por profissionais na área financeira, nomeadamente com skills ao nível de IFRS17, risco e planeamento e controlo de gestão. Com a entrada em vigor desta norma em janeiro de 2023, comprovou-se o reforço das áreas de consolidação. Transformação e Inovação foi também área de destaque com a contratação de perfis de PMO. Neste sector, observou-se particular crescimento nas funções de PMO Estratégico, responsável de Gestão de contas/clientes e nas áreas de Marketing, sobretudo canal digital e CX.

Ao nível de áreas técnicas, mantem-se a tendência em área de Risco, Data Analytics e Subscrição e, nas áreas de negócio, constatou-se o reforço das áreas comerciais com particular destaque e investimento nas áreas de Employee Benefits.

A flexibilidade continua a ser um factor importante no recrutamento, e registou-se ainda um aumento generalizado dos pacotes salariais para todas as funções, com remunerações para funções técnicas como a de gestor de Sinistros a partir de 16 800 euros (na zona do Porto) até 68,000 para o actuário sénior na zona de Lisboa. Nas funções de negócio, um director Comercial Brookers pode auferir até 120 mil euros, na zona de Lisboa.

10. Logística : Em 2023, observou-se um forte aumento na procura de perfis de Logística e Supply Chain principalmente em setores industriais, retalho e construção, num mercado onde se verifica cada vez mais escassez de profissionais. Os perfis mais procurados são essencialmente de middle management, onde se destacam as funções de Customer Service, supervisor de Logística, responsável de operações ou comprador sénior.

Também as posições de Top Management cresceram em procura, nomeadamente: director de Operações, director de Logística, director de Supply Chain e director de Compras.

De forma semelhante a outros setores funcionais, a atracção do talento neste mercado de trabalho exige diferenciação por parte das empresas e aposta numa forte cultura empresarial que contemple um plano de progressão de carreira bem definido e um pacote de fringe benefits diversificado (ginásio, seguro de saúde, fundo de pensões, entre outros), além de considerar a saúde ou a flexibilidade.

Na área de Supply Chain, a função de Supply Chain analyst pode auferir até 28 mil euros e um director de compras (Procurement director) até 110 mil euros, enquanto na área de Logística, o plafond de remuneração máximo de 95 mil euros cabe ao cargo de director.

11. Recursos Humanos : A crescente profissionalização do sector avança em paralelo com um maior reconhecimento da importância estratégica das funções de Recursos Humanos para o desenvolvimento do negócio e empresas de todos os sectores de actividade.

Observou-se um aumento no investimento em gestão e desenvolvimento de talentos com ferramentas de Recursos Humanos nas PMEs, enquanto nas empresas com equipas e procedimentos já consolidados a aposta está cada vez mais numa abordagem analítica e interdisciplinar.

Observou-se uma maior procura de perfis de HR operations, destacando a importância de indicadores no setor de Recursos Humanos, através do desenvolvimento de KPIs, esquemas de Payroll, forte planeamento de C&B e controlo de custos.

Os profissionais orientados para objectivos e para o cliente interno são os mais procurados e, neste contexto, as competências de comunicação, organização e trabalho sob pressão são elementos muito valorizados.

O pacote salarial continua a ser um factor importante, mas não decisivo. Outros benefícios como a cultura e clima organizacional, oportunidades de formação, desenvolvimento e crescimento, bem como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são cada vez mais importantes na tomada de decisão. Relativamente à remuneração, nas grandes empresas e multinacionais, um director de RH pode auferir entre 49 mil a 100 mil euros.

12. Retail : Este é um sector muito competitivo e dos mais rápidos do mercado, que presenciou nos últimos anos uma profunda alteração na forma de trabalho, seja através da incorporação de novas ferramentas digitais, como de novos processos de logística que tiveram de ser implementados. Em 2023 observou-se uma maior exigência por parte dos profissionais face à mudança. A questão salarial continua a ser importante e observou-se um aumento salarial de cerca de 10%. para várias funções.

Também outros benefícios têm sido considerados no pacote salarial como seguros de saúde, possibilidade de teletrabalho em algumas posições, oferta do dia de aniversário como férias extra, entre outros.

A preocupação com o equilíbrio família-trabalho também se fez sentir nesta tendência

salarial. Muitas vezes os candidatos saem pelo mesmo valor ou até por um salário inferior, desde que consigam um maior equilíbrio familiar. A possibilidade de progressão também continua a ser um fator chave para os candidatos, observando-se um esforço por parte das empresas em trabalhar o desenvolvimento das suas equipas.

Relativamente à remuneração, nas funções de direcção, a posição de director-geral pode auferir até 160 mil euros e de director de Marketing até 130 mil euros. Nas funções de Compras, o Retail manager pode ganhar entre 42 e 63 mil euros, enquanto nas funções de Operações no retalho alimentar e especializado de grande dimensão, a remuneração máxima de 80 mil euros cabe ao director Comercial de Retalho.

13. Shared Services Centres (SSC) : O sucesso dos players de SSC em Portugal impulsionado pelo investimento internacional, tem vindo a gerar mais confiança e mudanças no paradigma, com um aumento das responsabilidades técnicas, e a transição de funções estratégicas mais próximas do negócio. Cada vez mais, o mercado de SSC é percebido como um elo global capaz de transformar e automatizar processos que geram melhoria e optimização em larga escala.

A forte procura em Portugal por profissionais especializados para trabalhar em ambiente SSC, gerou em 2023 grandes projectos de recrutamento, em que são valorizados a formação académica, experiência em ambiente internacional e conhecimento de línguas estrangeiras, a par com atributos pessoais.

Os salários aumentaram significativamente nos últimos anos, principalmente para cargos que exigem competências linguísticas como alemão, francês, italiano, entre outros. A remuneração de um Manager (head of SSC / head of GBS) pode atingir os 154 mil euros, de Accounts Payable manager até cerca de 60 mil euros, um Purchase-to-Pay Team leader até cerca de 39 mil euros, enquanto um especialista Purchase-to-Pay pode auferir cerca de 29 mil euros.

14. Sales & Marketing : A contratação de profissionais de sales & marketing em 2024 é assinalada por uma competição intensa pelo talento, impulsionada pela exigência de competências digitais, resolução criativa de problemas e um profundo conhecimento do comportamento do consumidor, num mercado em constante evolução.

A semana de quatro dias de trabalho começa a ganhar expressão e não apenas no setor tecnológico, como forma para atrair talento.

O aumento do recrutamento em 2023, contribuiu para que as bandas salariais crescessem em todas as funções. Em 2024, prevê-se que os salários em geral tenham uma valorização

entre 4,5% e 7%, que já está a ser superado em setores mais dinâmicos. Continua a registar-se uma tendência parte dos empregadores em recrutar profissionais mais juniores, perfis que se caracterizam pela visão internacional/global, skills analíticos e domínio de idiomas.

Num mercado onde a taxa de desemprego está consideravelmente baixa, e onde em algumas áreas a lei da oferta e da procura está claramente invertida, observa-se que os candidatos são mais exigentes com alguns pontos no momento da mudança. A atracção do talento é acompanhada de salários mais atrativos e benefícios, como horários flexíveis, trabalho remoto, formação, visibilidade e possibilidade de progressão na carreira. Os recrutadores continuam a valorizar uma formação académica sólida, em universidades de prestígio, nomeadamente nas áreas de Gestão e

Engenharia, e a experiência em contextos internacionais. O MBA, sobretudo para funções de management, permanece como uma mais-valia. A capacidade analítica, a par da capacidade de inovação e liderança são cada vez mais fatores decisivos. As soft skills são os pontos-chave na diferenciação dos candidatos e por isso competências comunicacionais, argumentativas e de relacionamento contribuem para o processo de decisão.

Nas equipas de Marketing, os dados têm vindo a assumir uma importância estratégica no negócio e prevê-se a continuação da queda nas tradicionais funções cujo retorno não é devidamente mensurável. Nestas equipas, os skills analíticos e digitais são imprescindíveis em praticamente qualquer indústria. Os candidatos que adquiriram e souberam reciclar constantemente este know-how, continuam a ter um nível de empregabilidade relativamente garantido.

No que diz respeito às lideranças, as empresas procuram num “head of” ou director capaz de conciliar a estratégia e a operacionalização, além de saber gerir a equipa. Nas funções de marketing e comunicação generalistas, um director de Marketing pode auferir até 85 mil euros e um director de Comunicação 72 mil euros, enquanto nas funções ligadas ao marketing digital, o plafond máximo é de 110 mil euros para a função de director de e-Commerce.

15. Secretarial & Business Support : A adaptação ao trabalho híbrido mantém-se como uma prioridade para os candidatos e por outro lado, uma resistência por parte de algumas organizações, o que se traduz, inevitavelmente, numa perda de competitividade no momento de atracção de novo talento. Observa-se a procura por perfis dinâmicos e com competências de real suporte ao negócio, com o objectivo de terem um papel mais estratégico na organização.

Cada vez mais os candidatos que desempenham estas funções têm como background áreas

de formação diversas, como Direito, Gestão, Línguas e Literatura, o que faz com que os candidatos aportem valor e tenham novas perspectivas e abordagens ao trabalho de Assessoria. É também valorizada a capacidade de trabalho de forma autónoma, e o pensamento crítico é cada vez mais um requisito, tendo em conta que os perfis de suporte continuam a ser parte integrante de equipas multidisciplinares onde a riqueza de ideias é muito valorizada. O domínio do inglês continua a ser condição base de contratação assim como a fluência em idiomas como francês ou espanhol.

Relativamente às tendências salariais, nos últimos anos, verificou-se uma crescente procura de perfis e competências administrativas por parte das organizações, justificada pela crescente aposta de empresas multinacionais em Portugal com referências salariais superiores às do mercado nacional.

Em termos de remunerações, perfis qualificados como o de secretária de CEO pode auferir o valor de 50 mil euros por ano, seguindo-se a de secretária de Presidência com cerca de 45 mil euros e a secretária de Administração com um máximo de 38 mil euros por ano, na zona de Lisboa. Para as mesmas funções, os valores na zona do Porto são de 46.200 (CEO e Presidência) e 35 mil euros para a secretária de Administração.

16. Tax & Legal : O ano de 2023 ficou marcado pela continuação do extremo dinamismo do mercado de trabalho, onde a procura de perfis por parte das Sociedades de Advogados manteve níveis elevados. Este dinamismo reflectiu-se por um aumento salarial significativo na grande maioria das sociedades, tanto de grande como de média dimensão.

Neste sentido, os perfis de advogados mais procurados em 2023 continuaram a ser aqueles com senioridade entre os dois e os cinco anos de experiência pós agregação na Ordem dos Advogados, mas também, os recém agregados, sendo notório o aumento da procura destes perfis mais juniores, por parte das Sociedade de Advogados, relativamente aos anos anteriores.

No seguimento do que já se verificou nos últimos três anos, o volume elevado de pedidos de advogados e juristas, por parte de empresas, continuou a ser uma tendência, provavelmente com o objectivo de continuar a reduzir custos com a externalização de serviços.

Tal como em 2022, a tendência na procura de perfis mais seniores (com mais de cinco anos pós agregação) manteve-se por parte de Sociedades de Advogados em determinadas áreas, tais como, Contencioso, Público, Corporate e M&A, Regulatório e Concorrência, Fiscal, Imobiliário e Penal.

No que diz respeito às áreas de prática, observou-se maior afluência de recrutamento nas

áreas de Público, Corporate e M&A, Fiscal, Imobiliário, Laboral, Propriedade Intelectual e TMT (tecnologias, media e telecomunicações). Por parte das empresas, manteve-se o interesse por perfis mais generalistas e versáteis, com background nas áreas de Corporate, Civil, Comercial e Laboral, bem como uma acentuada necessidade na área de Protecção de Dados e Compliance.

Relativamente ao mercado das consultoras na área de Tax, a tendência verificada em anos anteriores voltou a registar-se, existindo uma elevada rotatividade nos diferentes departamentos, com a maior procura a verificar-se na posição de senior, nas diferentes áreas, com ênfase na área de Impostos Indirectos, Imigração e Corporate Tax. Do lado dos consultores, a procura passa por transitar para o denominado "Cliente Final", nomeadamente por questões relacionadas com o work/life balance.

Como exemplos de remuneração nas sociedades de advogados, um advogado associado com quatro a sete anos pós agregação ronda os 36 mil euros como teto máximo, enquanto um advogado com 10 anos pode auferir até 78 mil euros. ❁

SAPO MAIL JORNAIS CARROS CASAS EMPREGO BLOGS PROMOS TUDO

Human Resources

BARÓMETRO ENTREVISTAS REPORTAGENS PODCASTS

Notícias Opinião Revista Cadernos Especiais Eventos Conselho Editorial

- HR Talks
- People Talks
- Admirável Mundo Novo
- RE(talks)
- Conversas sobre Employer Brand
- People First

Home > Notícias > Estudos > Dos perfis mais procurados aos salários, são estas as tendências para 2024 (em 16 sectores)



Dos perfis mais procurados aos salários, são estas as tendências para 2024 (em 16 sectores)

Por Margarida Lopes — Em 09:10, 19 Dez, 2023

A empresa de recrutamento Michael Page lançou o estudo anual sobre as principais tendências do mercado de trabalho para 2024 para quadros executivos em empresas de grande dimensão. Nos vários sectores, é perceptível a importância da digitalização, da flexibilidade e novos modelos de trabalho, a par do aumento da profissionalização e surgimento de novas funções, mantendo-se a disputa pelo talento em áreas distintas como IT e Tax & Legal. Dos perfis mais procurados aos salários, conheça as tendências em 16 sectores.

1. Banking: A digitalização e a inovação de [LER MAIS](#) com um aumento de novas Fintech's na

Siga de perto as novidades e tendências do mundo corporativo internacional e português



the bridge
trabalho temporário by egor

Ligamos projetos

Criamos empregos

www.the-bridge.pt

SUBSCREVA AS NOSSAS NEWSLETTERS

SUBSCRIBER

Human Resources

E-mail marketing por:

e-goi

Sobre

- Assinaturas
- Contactos
- Estatuto Editorial
- Ficha Técnica
- Política de Privacidade
- Subscriver a Newsletter
- Termos e Condições

Grupo Multipublicações

Auton

Execu

Forev

Kids M

Marki

Risco

Viage

Últimas Notícias

Dos perfis mais procurados aos salários, são estas as tendências para 2024 (em 16 sectores)

Sabe a diferença entre tempo integral e tempo parcial (a nível legal)? Saiba em que diferem as condições e os dias de trabalho

Um em cada quatro médicos internos tem sintomas graves de burnout e mais de metade está em risco de desenvolvê-lo

Taxa de risco de pobreza em Portugal é de 42%, antes dos apoios sociais

Será que o pesadelo começa a tornar-se realidade? Esta empresa parou de contratar pessoas e está a "contratar" sistemas

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

HUMAN 

Tue, 19 Dec 2023

Principais tendências do mercado de trabalho para 2024

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

A empresa de recrutamento Michael Page lançou o seu estudo anual sobre as principais tendências do mercado de trabalho para 2024 para quadros executivos em empresas de grande dimensão. Nos vários sectores, é perceptível a importância da digitalização, da flexibilidade e de novos modelos de trabalho, a par do aumento da profissionalização e do surgimento de novas funções, mantendo-se a disputa pelo talento em áreas distintas como IT (tecnologias de informação) e Tax & Legal. Em termos salariais, os indicadores de mercado no contexto da atual conjuntura económica não preveem para o próximo ano grandes oscilações relativamente a 2023 na maioria dos sectores.

Entre as principais conclusões por sector e perspectiva-se o que apresentamos nos tópicos seguintes.

.

Banking

A digitalização e a inovação destacam o sector, com um aumento de novas fintech's na área de meios de pagamento e entrada de novas instituições financeiras internacionais que abriram operações em Lisboa e Porto, e impulsionaram a procura de perfis de controlo interno, marketing e sales, orientados para o mundo digital. Globalmente, o sector regista um grande foco na transformação digital, assim como uma orientação cada vez maior ao cliente numa ótica de venda consultiva, procurando apresentar uma oferta de produtos e serviços tailor made.

Neste sector, as novas gerações valorizam o crescimento profissional, procuram projetos ligados à sustentabilidade, mas também o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, havendo um maior interesse em modelos de trabalho remoto ou híbrido.

Como exemplo de tendência salarial, para a função de Corporate Finance a remuneração pode situar-se entre 25 mil e 90 mil euros e Analista de Risco até 46 mil euros, enquanto Responsável Financeiro pode ter a remuneração máxima de 70 mil euros e a função de Marketing Team Leader até 60 mil euros. A nível salarial, observa-se estabilidade relativamente a 2023, com um crescimento dos benefícios sociais para atrair e reter o talento.

Construção

O ano de 2023 foi extremamente dinâmico nos sectores da construção e imobiliário, com vários projetos a passarem para fase de execução e observando-se um aumento nos salários. A entrada em Portugal de novos players de mercado que continuam a investir no sector imobiliário, impulsionou também o sector. Este dinamismo no mercado tem acentuado de forma muito significativa a falta de recursos humanos, principalmente nas funções ligadas a obra, com elevada procura em funções como Diretores de Obra, Encarregados, Orçamentistas e Preparadores de Obra. Num futuro próximo terá de se repensar este sector, na medida em que começa a ficar muito difícil para as empresas terem no mercado mão de obra disponível para os seus projetos.

A remuneração para 2024 pode incluir desde o valor máximo de 110 mil euros para a função de Diretor Geral a 3.200 euros como base para Engenheiro Fiscal.

Customer Service

Em Portugal este mercado continua a crescer todos os anos e 2023 não foi diferente. Estima-se que mais de metade dos call centers localizados em Portugal estejam a trabalhar para outros países.

Os salários para serviços do mercado português estagnaram em 2023, contrariamente ao espectável, visto que aumentaram as qualificações dos colaboradores e aumentou o turnover. No entanto, esta realidade apenas se aplica aos serviços de outsourcing. Para as empresas que têm o serviço de apoio a cliente inhouse, esta profissão continuou a ser valorizada e os salários subiram de forma a acompanhar o aumento da inflação.

Já no mercado do atendimento bilingue, a escassez de talento levou a que estes mercados

continuassem a sua tendência com os salários a subir. Por outro lado, este sector consegue absorver uma grande parte da mão-de-obra estrangeira no nosso país já que não existe no mercado o número de colaboradores necessários para dar resposta a estas necessidades.

Como referência, nas empresas de grande dimensão e multinacionais, um Customer Service Specialist pode ganhar até 21 mil euros por ano, um Operador de Backoffice (Países Nórdicos) até 42 mil euros, e para a função de Contact Center Manager o plafond máximo pode ir até aos 80 mil euros.

Engineering & Manufacturing

Em termos globais foi um ano positivo, embora o sector industrial tenha passado por diferentes fases durante o ano de 2023, desde um início auspicioso até uma certa retração no último trimestre, devido ao aumento das matérias-primas. Indústrias core como a automóvel e alimentar, foram condicionadas pelos efeitos da guerra na Ucrânia, que trouxe um aumento exponencial de custos para as empresas, principalmente a nível energético, e com impacto nas políticas salariais e de recursos humanos das empresas. Para os próximos meses, prevê-se que se mantenha o equilíbrio no mercado de trabalho e nas oportunidades de emprego.

Entre as funções mais recrutadas, destacam-se Plant Manager, Diretor Industrial, Responsável de Manutenção, Diretor de Compras, Responsável de Produção, Responsável de Qualidade, Ambiente e Segurança e perfis de Engenharia.

A par do salário e estabilidade contratual, os candidatos procuram benefícios como flexibilidade, e preferência para o trabalho remoto. A nível técnico, observa-se maior interesse por projetos de dimensão internacional e preferência por ambientes otimizados e automatizados, assentes nos novos conceitos de «fábrica limpa», indústria 4.0 e LEAN Manufacturing. A acompanhar esta tendência, observa-se uma procura nos perfis relacionados com Energia & Renováveis, como por exemplo Project Manager (Solar, Eólico e Hidrogénio), Site Manager, Construction Manager, Maintenance Engineer ou Structural Engineer, entre outras funções. Nesta área, os valores do Chief Executive Officer (CEO) podem variar entre 120 mil e 210 mil euros, tanto em Lisboa como no Porto. Logo abaixo, situa-se Chief Operations Officer (COO) que pode auferir entre 100 mil e 150 mil na mesma região, ambas como os valores máximos da tabela salarial das várias funções desta área.

Os níveis salariais em áreas técnicas de engenharia têm vindo a crescer nos últimos anos, com aumentos de 20% nos últimos dois anos em áreas como a automação e robótica, gestão de projetos, manutenção, engenharia de campo e logística. Como indicação, na indústria, na zona de Lisboa, um Diretor Geral pode auferir entre 110 e 170 mil euros e um Diretor de

Operações até 92 mil euros.

Finance

A perspetiva geral do sector financeiro tem vindo a mudar ao longo do tempo mediante mudanças políticas, flutuações dos mercados financeiros, eventos económicos/ sociais, entre outros fatores. Por esse motivo, a procura de perfis com grande enfoque em contabilidade e controlo de gestão, aumentou significativamente no último ano, tendo em conta as reorganizações dos departamentos, automatizações de processos e internalização de procedimentos. Ao mesmo tempo, têm surgido novas funções que resultam da inovação e de uma procura constante de informação financeira com a maior segurança possível. No que respeita às pequenas e médias empresas (PMEs), assiste-se a uma tendência de profissionalização e desenvolvimento das equipas, bem como captação de novos perfis para processos de digitalização, sustentabilidade e controlo. De igual modo, as multinacionais e empresas de grande dimensão valorizam as funções financeiras para efeitos de suporte à tomada de decisão estratégica, criando cada vez mais especializações internas adaptadas a cada colaborador.

Na procura do talento, as skills comportamentais e sociais dos candidatos têm ganho importância ao invés do total foco na componente técnica. O mercado de trabalho neste sector inverteu-se e, atualmente, são os candidatos que procuram empresas que valorizem as suas soft skills e promovam o desenvolvimento das hard skills através de diferentes ferramentas inovadoras. Além disso, valorizam igualmente empresas que acompanhem as tendências de mercado e que tecnologicamente estejam na linha da frente das melhores e mais recentes práticas. É igualmente valorizada a flexibilidade de horário e uma maior autonomia e responsabilização da função, fatores decisivos no momento de decisão de mudança profissional. No top 10 das funções mais procuradas, encontram-se Controller, Auditor, Contabilista Certificado, Diretor e Responsável Financeiro, entre outras. Os tetos salariais destas funções incluem para o Diretor Financeiro até 120 mil euros enquanto o Responsável Financeiro auferirá até 70 mil euros e para a função de Controller Financeiro até 49 mil euros. A função de Contabilista Certificado tem o teto máximo de 56 mil euros.

Healthcare & Life Sciences

Em 2023, este foi um dos sectores mais dinâmicos. Ao contrário de anos anteriores, as áreas mais técnicas foram as que apresentaram maior crescimento, nomeadamente: Qualidade, Assuntos Regulamentares e Direção Técnica (QP's). Na área comercial, destacaram-se as posições de Desenvolvimento de Negócio Internacional, tanto ao nível de especialistas como de management (com maior destaque na área do Canábis Medicinal), assim como Key Account Managers transversalmente aos vários subsectores (no entanto, com maior procura

pela área de Consumer Healthcare). Na área do marketing , tem existido um enorme investimento na maior qualificação destes profissionais, destacando-se a aposta em competências de marketing digital e e-commerce . Por fim, na área de Medical, apesar de um menor crescimento, mantém-se a procura e dinâmica inerente ao sector.

Competências qualificadas na área de Ciências da Saúde, Gestão e Marketing continuam a ser uma mais-valia para este sector, que procura candidatos que reúnam competências técnicas e comportamentais. Entre as funções mais procuradas encontram-se, Delegado de Canal Farmácia, Quality Control Manager, Digital Marketing Manager e Medical Manager.

Em termos salariais, tem-se registado um aumento, nomeadamente em perfis globais e ligados à estratégia e desenvolvimento do negócio, e valorização de benefícios como o seguro de saúde, viatura, ginásio, plano de poupança reforma ou teletrabalho. No topo da tabela de remuneração, o perfil de Business Unit Manager/ Diretor pode auferir até 150 mil euros, Sales & Marketing Manager 90 mil euros e Sales Manager 77 mil euros.

Hospitality & Leisure

O ano de 2023 foi, sem dúvida, a consolidação da retoma já observada em 2022, em que o sector contribuiu com milhões de euros para a economia no país, seja através do investimento captado, ou do consumo proveniente do turismo que, em termos de recrutamento, se concretizou numa elevada procura dos mais distintos profissionais da área. Observou-se um claro crescimento na procura de perfis de direcção nas mais diversas áreas – F&B (Food and Beverage), Alojamento, Comercial –, contudo a grande dificuldade continua a prender-se com a procura de perfis mais operacionais, nomeadamente na área de cozinha e áreas de F&B. Para este tipo de funções, o sector ainda não se torna atrativo pelos salários pouco competitivos e as condições inerentes à área (turnos, trabalho ao fim de semana, entre outros). Numa altura em que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ganha maior relevo, recrutar para esta tipologia de funções torna-se uma tarefa ainda mais exigente. O ano de 2023 foi também marcado pelo desenvolvimento de novas estratégias, tais como melhorias das condições salariais e implementação de programas de desenvolvimento de competências para reter talento.

Face a este contexto, o sector de Hotelaria e Turismo demonstra ser uma área com um enorme potencial para próximos os anos. Como referência salarial, um Diretor Geral de Operações pode auferir até 112 mil euros na zona do Porto e um Diretor de Hotel até 90 mil euros, na zona de Lisboa.

Information Technology

A tendência de crescimento no mercado de IT (Tecnologias de Informação) mantém-se e o desequilíbrio entre a procura e a oferta é cada vez mais evidente. Observou-se, contudo, um aumento na procura de profissionais, não só com competências tecnológicas especializadas, mas também com conhecimento mais específico das áreas de negócio associadas. A constante transformação digital traduz-se no aumento da procura de perfis especializados, principalmente nas áreas de Cyber Segurança, IoT (Internet of Things), Cloud, CRM (Customer Relationship Management), ERP (Enterprise Resource Planning), Machine Learning e Big Data. A liderança, a empatia, a capacidade comunicativa e a capacidade de resolução de problemas são algumas das competências cada vez mais valorizadas neste sector.

O salário, a flexibilidade de trabalho remoto, o ambiente tecnológico, a natureza dos projetos ou as responsabilidades da função são elementos relevantes no processo de tomada de decisão, assim como os benefícios associados. Como referência, um Chief Information Officer (CIO) pode auferir anualmente entre 80 mil euros e 120 mil euros e um Chief Technology Officer (CTO) até 140 mil euros.

Insurance

No decorrer de 2023, manteve-se a tendência da procura por profissionais na área financeira, nomeadamente com skills ao nível de IFRS17, risco e planeamento e controlo de gestão. Com a entrada em vigor desta norma em janeiro de 2023, comprovou-se o reforço das áreas de consolidação. Transformação e Inovação foi também área de destaque com a contratação de perfis de PMO (Project Management Officer). Neste sector, observou-se particular crescimento nas funções de PMO Estratégico, Responsável de Gestão de Contas/Clientes e nas áreas de Marketing, sobretudo canal digital e CX (experiência de cliente). Ao nível de áreas técnicas, mantem-se a tendência em Risco, Data Analytics e Subscrição, e nas áreas de negócio constatou-se o reforço das áreas comerciais com particular destaque e investimento nas áreas de Employee Benefits.

A flexibilidade continua a ser um fator importante no recrutamento, e registou-se ainda um aumento generalizado dos pacotes salariais para todas as funções, com remunerações para funções técnicas como a de Gestor de Sinistros a partir de 16.800 euros (na zona do Porto) até 68.000 para o Atuário Sénior na zona de Lisboa. Nas funções de negócio, um Diretor Comercial Brokers pode auferir até 120 mil euros, na zona de Lisboa.

Logística

Em 2023, observou-se um forte aumento na procura de perfis de Logística e Supply Chain principalmente em sectores industriais, retalho e construção, num mercado onde se verifica cada vez mais escassez de profissionais. Os perfis mais procurados são essencialmente de

middle management , onde se destacam as funções de Customer Service, Supervisor de Logística, Responsável de Operações ou Comprador Sénior. Também as posições de Top Management cresceram em procura, nomeadamente: Diretor de Operações, Diretor de Logística, Diretor de Supply Chain e Diretor de Compras. De forma semelhante a outros sectores funcionais, a atração do talento neste mercado de trabalho exige diferenciação por parte das empresas e aposta numa forte cultura empresarial que contemple um plano de progressão de carreira bem definido e um pacote de fringe benefits diversificado (ginásio, seguro de saúde, fundo de pensões, entre outros), além de considerar a saúde ou a flexibilidade. Na área de Supply Chain, a função de Supply Chain Analyst pode auferir até 28 mil euros e um Diretor de Compras (Procurement Director) até 110 mil euros, enquanto na área de Logística o plafond de remuneração máximo de 95 mil euros cabe ao cargo de Diretor.

Recursos Humanos

A crescente profissionalização do sector avança em paralelo com um maior reconhecimento da importância estratégica das funções de Recursos Humanos para o desenvolvimento do negócio e empresas de todos os sectores de atividade.

Observou-se um aumento no investimento em gestão e desenvolvimento de talentos com ferramentas de recursos humanos nas PMEs, enquanto nas empresas com equipas e procedimentos já consolidados a aposta está cada vez mais numa abordagem analítica e interdisciplinar.

Observou-se uma maior procura de perfis de HR Operations, destacando a importância de indicadores no sector de Recursos Humanos, através do desenvolvimento de KPIs (key performance indicators), esquemas de payroll , forte planeamento de C&B (compensation and benefits) e controlo de custos.

Os profissionais orientados para objetivos e para o cliente interno são os mais procurados e, neste contexto, as competências de comunicação, organização e trabalho sob pressão são elementos muito valorizados. O pacote salarial continua a ser um fator importante, mas não decisivo. Outros benefícios como a cultura e o clima organizacional, oportunidades de formação, desenvolvimento e crescimento, bem como o equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional são cada vez mais importantes na tomada de decisão.

Relativamente à remuneração, nas grandes empresas e multinacionais um Diretor de Recursos Humanos pode auferir entre 49 mil e 100 mil euros.

Retail

Este é um sector muito competitivo e dos mais rápidos do mercado, que presenciou nos últimos anos uma profunda alteração na forma de trabalho, seja através da incorporação de novas ferramentas digitais, como de novos processos de logística que tiveram de ser implementados. Em 2023 observou-se uma maior exigência por parte dos profissionais face à mudança. A questão salarial continua a ser importante e observou-se um aumento salarial de cerca de 10% para várias funções. Também outros benefícios têm sido considerados no pacote salarial como seguros de saúde, possibilidade de teletrabalho em algumas posições, oferta do dia de aniversário como férias extra, entre outros. A preocupação com o equilíbrio família-trabalho também se fez sentir nesta tendência salarial. Muitas vezes os candidatos saem pelo mesmo valor ou até por um salário inferior, desde que consigam um maior equilíbrio familiar. A possibilidade de progressão também continua a ser um fator chave para os candidatos, observando-se um esforço por parte das empresas em trabalhar o desenvolvimento das suas equipas.

Relativamente à remuneração, nas funções de Direção, a posição de Diretor Geral pode auferir até 160 mil euros e de Diretor de Marketing até 130 mil euros. Nas funções de Compras, o Retail Manager pode ganhar entre 42 e 63 mil euros, enquanto nas funções de Operações no retalho alimentar e especializado de grande dimensão, a remuneração máxima de 80 mil euros cabe ao Diretor Comercial de Retalho.

Shared Services Centres (SSC)

O sucesso dos players de SSC em Portugal, impulsionado pelo investimento internacional, tem vindo a gerar mais confiança e mudanças no paradigma, com um aumento das responsabilidades técnicas, e a transição de funções estratégicas mais próximas do negócio. Cada vez mais, o mercado de SSC é percecionado como um elo global capaz de transformar e automatizar processos que geram melhoria e otimização em larga escala.

A forte procura em Portugal por profissionais especializados para trabalhar em ambiente SSC, gerou em 2023 grandes projetos de recrutamento, em que são valorizados a formação académica, experiência em ambiente internacional e conhecimento de línguas estrangeiras, a par com atributos pessoais.

Os salários aumentaram significativamente nos últimos anos, principalmente para cargos que exigem competências linguísticas como alemão, francês, italiano, entre outros. A remuneração de um Manager (Head of SSC/ Head of GBS) pode atingir os 154 mil euros, de Accounts Payable Manager até cerca de 60 mil euros, um Purchase-to-Pay Team Leader até cerca de 39 mil euros, enquanto um especialista Purchase-to-Pay pode auferir cerca de 29 mil euros.

Sales & Marketing

A contratação de profissionais de Sales & Marketing em 2024 é assinalada por uma competição intensa pelo talento, impulsionada pela exigência de competências digitais, resolução criativa de problemas e um profundo conhecimento do comportamento do consumidor, num mercado em constante evolução.

A semana de quatro dias de trabalho começa a ganhar expressão e não apenas no sector tecnológico, como forma para atrair talento.

O aumento do recrutamento em 2023, contribuiu para que as bandas salariais crescessem em todas as funções. Em 2024, prevê-se que os salários em geral tenham uma valorização entre 4,5% e 7%, que já está a ser superado em sectores mais dinâmicos. Continua a registar-se uma tendência parte dos empregadores em recrutar profissionais mais juniores, perfis que se caracterizam pela visão internacional/ global, skills analíticos e domínio de idiomas.

Num mercado onde a taxa de desemprego está consideravelmente baixa, e onde em algumas áreas a lei da oferta e da procura está claramente invertida, observa-se que os candidatos são mais exigentes com alguns pontos no momento da mudança. A atração do talento é acompanhada de salários mais atrativos e benefícios, como horários flexíveis, trabalho remoto, formação, visibilidade e possibilidade de progressão na carreira. Os recrutadores continuam a valorizar uma formação académica sólida, em universidades de prestígio, nomeadamente nas áreas de Gestão e Engenharia, e a experiência em contextos internacionais. O MBA, sobretudo para funções de management, permanece como uma mais-valia. A capacidade analítica, a par da capacidade de inovação e liderança são cada vez mais fatores decisivos. As soft skills são os pontos-chave na diferenciação dos candidatos e por isso competências comunicacionais, argumentativas e de relacionamento contribuem para o processo de decisão.

Nas equipas de Marketing, os dados têm vindo a assumir uma importância estratégica no negócio e prevê-se a continuação da queda nas tradicionais funções cujo retorno não é devidamente mensurável. Nestas equipas, as skills analíticos e digitais são imprescindíveis em praticamente qualquer indústria. Os candidatos que adquiriram e souberam reciclar constantemente este know-how, continuam a ter um nível de empregabilidade relativamente garantido.

No que diz respeito às lideranças, as empresas procuram num «Head of» ou diretor capaz de conciliar a estratégia e a operacionalização, além de saber gerir a equipa. Nas funções de marketing e comunicação generalistas, um Diretor de Marketing pode auferir até 85 mil

euros e um Diretor de Comunicação 72 mil euros, enquanto nas funções ligadas ao marketing digital o plafond máximo é de 110 mil euros para a função de Diretor de e-Commerce.

Secretarial & Business Support

A adaptação ao trabalho híbrido mantém-se como uma prioridade para os candidatos e por outro lado, uma resistência por parte de algumas organizações, o que se traduz, inevitavelmente, numa perda de competitividade no momento de atração de novo talento. Observa-se a procura por perfis dinâmicos e com competências de real suporte ao negócio, com o objetivo de terem um papel mais estratégico na organização. Cada vez mais os candidatos que desempenham estas funções têm como background áreas de formação diversas, como Direito, Gestão, Línguas e Literatura, o que faz com que os candidatos aportem valor e tenham novas perspetivas e abordagens ao trabalho de assessoria. É também valorizada a capacidade de trabalho de forma autónoma, e o pensamento crítico é cada vez mais um requisito, tendo em conta que os perfis de suporte continuam a ser parte integrante de equipas multidisciplinares onde a riqueza de ideias é muito valorizada. O domínio do inglês continua a ser condição base de contratação assim como a fluência em idiomas como francês ou o castelhano.

Relativamente às tendências salariais, nos últimos anos verificou-se uma crescente procura de perfis e competências administrativas por parte das organizações, justificada pela crescente aposta de empresas multinacionais em Portugal com referências salariais superiores às do mercado nacional. Em termos de remunerações, perfis qualificados como o de Secretária de CEO pode auferir o valor de 50 mil euros por ano, seguindo-se a de Secretária de Presidência com cerca de 45 mil euros e a Secretária de Administração com um máximo de 38 mil euros por ano, na zona de Lisboa. Para as mesmas funções, os valores na zona do Porto são de 46.200 (CEO e Presidência) e 35 mil euros para a Secretária de Administração.

Tax & Legal

O ano de 2023 ficou marcado pela continuação do extremo dinamismo do mercado de trabalho, onde a procura de perfis por parte das sociedades de advogados manteve níveis elevados. Este dinamismo refletiu-se por um aumento salarial significativo na grande maioria das sociedades, tanto de grande como de média dimensão.

Neste sentido, os perfis de Advogados mais procurados em 2023 continuaram a ser aqueles com senioridade entre os dois e os cinco anos de experiência pós agregação na Ordem dos Advogados, mas também os recém agregados, sendo notório o aumento da procura destes

perfis mais juniores, por parte das sociedades de advogados, relativamente aos anos anteriores.

No seguimento do que já se verificou nos últimos três anos, o volume elevado de pedidos de Advogados e Juristas, por parte de empresas, continuou a ser uma tendência, provavelmente com o objetivo de continuar a reduzir custos com a externalização de serviços.

Tal como em 2022, a tendência na procura de perfis mais seniores (com mais de cinco anos pós agregação) manteve-se por parte de sociedades de advogados em determinadas áreas, como Contencioso, Público, Corporate e M&A (fusões e aquisições), Regulatório e Concorrência, Fiscal, Imobiliário e Penal.

No que diz respeito às áreas de prática, observou-se maior afluência de recrutamento nas áreas de Público, Corporate e M&A, Fiscal, Imobiliário, Laboral, Propriedade Intelectual e TMT (tecnologias, media e telecomunicações). Por parte das empresas, manteve-se o interesse por perfis mais generalistas e versáteis, com background nas áreas de Corporate, Civil, Comercial e Laboral, bem como uma acentuada necessidade na área de Proteção de Dados e Compliance.

Relativamente ao mercado das consultoras na área de Tax, a tendência verificada em anos anteriores voltou a registar-se, existindo uma elevada rotatividade nos diferentes departamentos, com a maior procura a verificar-se na posição de Senior, nas diferentes áreas, com ênfase na área de Impostos Indiretos, Imigração e Corporate Tax. Do lado dos consultores, a procura passa por transitar para o denominado cliente final, nomeadamente por questões relacionadas com o worklife balance .

Como exemplos de remuneração nas sociedades de advogados, um Advogado Associado com quatro a sete anos pós agregação ronda os 36 mil euros como teto máximo, enquanto um advogado com 10 anos pode auferir até 78 mil euros.

A Michael Page

A Michael Page é uma das mais conhecidas e respeitadas consultoras de recrutamento do mundo. Estabelecida há mais de 40 anos no Reino Unido, tem atualmente 140 escritórios em 35 países. Tem posição de destaque em recrutamento e seleção especializada de quadros médios e superiores, para projetos de carácter permanente e temporário, sendo constituída por consultores especializados, com formação e experiência profissional nas áreas para as quais recrutam. ✨

The image is a screenshot of a LinkedIn article. At the top, the LinkedIn logo and the name 'Michael Page' are visible. The article title is 'Principais tendências do mercado de trabalho para 2024'. The text of the article is mostly illegible due to its small size and low resolution. On the right side of the article, there is a vertical sidebar with several small images and text snippets, likely representing related content or a list of articles. At the bottom of the article, there are social media sharing icons for LinkedIn, Facebook, and Twitter.

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

OPINIÃO PÚBLICA ONLINE 

Mon, 18 Dec 2023

Goldenergy é a comercializadora que mais ganhou clientes em setembro » Jornal Opinião Pública

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 99	IMPRESSIONS	315
MUV	12,600				
TAGS	APCC Contact Centers				

A Goldenergy não para de atrair cada vez mais portugueses para as suas boas energias!

Afinal, em setembro deste ano a Goldenergy foi a comercializadora mais escolhida pelos portugueses que decidiram mudar de empresa.

Mais especificamente, cerca de 62% dos clientes decidiram mudar para a Goldenergy e apostar na sua eletricidade 100% renovável. São números surpreendentes!

Os dados foram divulgados pela Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE), que constatou ainda que a Goldenergy passou por um aumento líquido de 4,1% na sua carteira de clientes face ao mês de agosto.

Estas cifras comprovam que esta comercializadora amiga do ambiente tem alcançado cada vez mais o seu objetivo de levar boas energias a cada vez mais portugueses.

E a Goldenergy confia que isto reflete um compromisso crescente dos portugueses para com a eficiência energética e a sustentabilidade.

Afinal, há muitas boas razões para investir no consumo de energias renováveis em casa, nos escritórios ou nas indústrias.

RAZÕES PARA CONSUMIR ENERGIAS RENOVÁVEIS

Atualmente, a oferta de energias renováveis em Portugal não para de aumentar.

Não é por acaso, que no primeiro fim de semana de novembro, as renováveis abasteceram totalmente o consumo energético em Portugal e o excedente ainda foi exportado para a Espanha!

Sendo assim, escolher a eletricidade 100% verde da Goldenergy não é sinónimo de faturas mais altas. Pelo contrário! A Goldenergy possui preços muito competitivos.

Para não falar da possibilidade de investir no autoconsumo com os seus painéis solares modernos, duradouros e com excelentes condições de pagamento!

- * Serviço Chave na Mão: após concluir a sua compra de painéis solares, a Goldenergy trata de tudo. Esqueça as dores de cabeça com burocracias e instalação!
- * Financie os seus painéis solares em até 36 meses sem juros.
- * Eletricidade 100% Verde: suplemente o seu fornecimento de energia com eletricidade totalmente renovável.
- * Receba relatórios personalizados periodicamente, com estimativas de poupança, investimento e retorno de investimento.

Além das vantagens que a Goldenergy oferece, pode sempre contar com a redução do IVA: de 23 para 6% nas instalações de painéis solares térmicos e/ou fotovoltaicos.

Como pode ver, são muitas as vantagens de investir no autoconsumo e de se juntar aos milhares de portugueses que aderiram às boas energias da Goldenergy!

Mas se pensa que a única vantagem desta comercializadora é a sua oferta de renováveis, não se esqueça de que, para a Goldenergy, as pessoas são tão importantes quanto a sustentabilidade.

GOLDENERGY TEM ATENDIMENTO AO CONSUMIDOR PREMIADO

Não foram um, nem dois ou três prémios que a Goldenergy já recebeu e que destacam o seu excelente serviço de atendimento ao cliente.

São muitos prémios e milhares de portugueses com excelentes opiniões sobre a Goldenergy, como pode ver:

- * “Funcionário com experiência e com grande eficiência, muito bom. A Goldenergy tem bons preços, não tenho razão de queixa. Recomendo, bem ajam”

- * “Excelente experiência no atendimento. Melhor preço da electricidade”
- * “Tem preços muito bons, estão a conseguir mantê-los mesmo com os aumentos que tem sido notícia. Têm bom atendimento e são uma empresa a recomendar pois preocupam-se com os clientes e muito prestáveis”

E a prateleira de troféus que reconhecem o excelente serviço de atendimento da Goldenergy já está mesmo cheia de prémios!

Em novembro, a Goldenergy ganhou o 1º lugar na categoria Best Customer Experience (Small Team) nos ECCCSAs, o maior concurso de contact centers da Europa.

Ainda este ano, a Goldenergy ganhou pela segunda vez os APCC Best Awards, com o 1º lugar no atendimento ao cliente; e pela terceira vez o Prémio Escolha do Consumidor na categoria de empresas de Energias 100% Renováveis.

Estes são apenas alguns exemplos dos muitos reconhecimentos que a equipa desta comercializadora amiga do ambiente e dos clientes já recebeu.

Portanto, se ainda tem dúvidas quanto a mudar de comercializadora, do que está à espera? Não espere 2024 para começar a poupar e fazer a sua parte pela sustentabilidade.

ADIRA ÀS BOAS ENERGIAS DA GOLDENERGY

Se quer fazer como milhares de portugueses e mudar de comercializadora, saiba que é muito simples contratar a Goldenergy.

Basta ligar para 808 205 005 ou 259 348 634 e falar com um colaborador desta comercializadora amiga do ambiente.

O processo de contratação é muito simples, sem burocracias e rápido. Não precisa sequer de cancelar o seu contrato atual. A Goldenergy trata de tudo!

Escolha consumir uma electricidade 100% renovável e amiga do ambiente. Adira ainda hoje às boas energias da Goldenergy!

Porque o amanhã se constrói com as escolhas sustentáveis de hoje!

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

IT CHANNEL 

Thu, 14 Dec 2023

2023-12-14 NEGÓCIOS

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

Durante o ano fiscal de 2023 , que terminou em setembro, a Warpcom registou um volume de negócios de 44 milhões de euros , o que representa um crescimento de 26% no mercado nacional, em comparação com o período homólogo.

“Apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes, a Warpcom conseguiu alcançar um crescimento notável” , afirma Pedro Morão, CEO da Warpcom. “Este feito é atribuído ao esforço e dedicação incansáveis da nossa equipa, bem como à contínua confiança depositada pelos nossos clientes na qualidade dos serviços oferecidos” .

De acordo com a Warpcom, ao longo de 2023, a empresa conquistou projetos de grande impacto em setores como o financeiro, a administração pública, indústria e utilities, alcançando resultados significativos e tendo captado novos clientes tanto no setor público como no privado.

Nos últimos anos, a organização manteve-se comprometida com a sustentabilidade através da implementação de práticas ambientais responsáveis, desde a seleção criteriosa de fornecedores à promoção da economia energética e gestão consciente de resíduos, destaca. Além disto, a Warpcom tem a certificação ISO 14001 desde 2009.

O foco da Warpcom passa também pela inovação, tendo transformado a sua sede no primeiro edifício em Portugal com a solução Cisco Smart Workspaces. A solução centra-se na criação de ambientes de trabalho inteligentes, prometendo fazer a gestão eficiente do espaço, reduzir custos operacionais, promover a flexibilidade e melhorar a experiência dos colaboradores no escritório, segundo a empresa.

“Hoje podemos afirmar que a Warpcom consegue conciliar o crescimento económico com a responsabilidade social e ambiental, ao criar valor para a empresa, para os colaboradores e para a sociedade”, sublinha Pedro Morão.

Para 2024, a empresa afirma ter como objetivo alcançar um crescimento sustentado com foco nos serviços geridos nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience.

Além disto, a Warpcom procura atender às exigências do mercado através do recurso a mecanismos de automação, machine learning e inteligência artificial, assim como do investimento em áreas como cibersegurança quântica, IoT e redes OT e contact centers.

A organização é composta por cerca de 150 colaboradores, distribuídos entre os escritórios de Lisboa (sede), Porto, Funchal e Madrid. No próximo ano, a Warpcom planeia expandir a sua equipa para reforçar as suas capacidades de resposta às necessidades do mercado, acrescenta. ✨

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

INFORGAMES 

Tue, 12 Dec 2023

Warpcom alcança volume de negócios de 44 milhões de euros no ano fiscal de 2023 - InforGames

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 99	IMPRESSIONS	314
MUV	12,560				
TAGS	Contact Centers				

A Warpcom, integrador tecnológico de referência em Portugal, pertencente ao Grupo Evolutio, registou um volume de negócios de 44 milhões de euros durante o ano fiscal de 2023, que terminou em setembro passado. Em comparação com o período homólogo, a tecnológica alcançou um crescimento significativo de 26% no mercado nacional.

> “Apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes, a Warpcom conseguiu alcançar um crescimento notável. Este feito é atribuído ao esforço e dedicação incansáveis da nossa equipa, bem como à contínua confiança depositada pelos nossos clientes na qualidade dos serviços oferecidos”, referiu Pedro Morão, CEO da Warpcom.

Ao longo de 2023, a Warpcom alcançou resultados expressivos ao conquistar projetos de grande impacto em setores como a Administração Pública, setor Financeiro, Indústria e Utilities. A captação de novos clientes nos setores público e privado evidencia a competência da Warpcom em fornecer serviços e soluções de excelência.

Aposta numa estratégia focada na sustentabilidade

Ao longo dos últimos anos, a Warpcom tem demonstrado um compromisso com a sustentabilidade, refletido em diversas ações e boas práticas. Desde a seleção criteriosa de fornecedores até à promoção da economia energética e gestão consciente de resíduos, a

empresa tem incorporado práticas ambientais responsáveis em toda a organização. A certificação ISO 14001 atesta o compromisso constante com normas ambientais desde 2009.

Além das práticas sustentáveis, a Warpcom está a liderar a inovação ao transformar a sua sede no 1º edifício em Portugal com a solução Cisco Smart Workspaces. Esta solução pioneira está a definir novos padrões para ambientes de trabalho inteligentes, permitindo fazer a gestão eficiente do espaço e reduzir custos operacionais, criar ambientes de trabalho ainda mais flexíveis, melhorar a experiência dos colaboradores no escritório, criando mais conforto, segurança e proporcionando um espaço de trabalho personalizado, dinâmico e interativo.

> “Hoje podemos afirmar que a Warpcom consegue conciliar o crescimento económico com a responsabilidade social e ambiental, ao criar valor para a empresa, para os colaboradores e para a sociedade”, sublinha Pedro Morão.

Perspetivas para 2024

Para 2024, a Warpcom tem planos ambiciosos, visando um crescimento sustentado com foco nos serviços geridos nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience. A empresa destaca-se pela oferta transversal e diferenciada, recorrendo a mecanismos de automação, machine learning e Inteligência Artificial, alinhando-se com as exigências do mercado.

Além disso, a Warpcom continua a reforçar o seu compromisso com a inovação, investindo em áreas como cibersegurança Quântica, IoT e redes OT e Contact Centers.

Com cerca de 150 colaboradores entre os escritórios de Lisboa (sede), Porto, Funchal e Madrid, a Warpcom tem vindo a fortalecer a sua posição no mercado, refletindo-se não apenas no seu volume de negócios em constante crescimento, mas também na expansão da sua presença geográfica. Para o próximo ano, a empresa tem planos para expandir a equipa, reforçando as suas capacidades para melhor responder às necessidades do mercado.

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

CIBERSEGURANCA 

Tue, 12 Dec 2023

Warpcom chega aos 44 milhões de euros em 2023 – Cibersegurança.PT

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

A Warpcom registou um volume de negócios de 44 milhões de euros durante o ano fiscal de 2023, que terminou em setembro passado.

Em comparação com o período homólogo, a tecnológica alcançou um crescimento de 26% no mercado nacional.

“Apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes, a Warpcom conseguiu alcançar um crescimento notável. Este feito é atribuído ao esforço e dedicação incansáveis da nossa equipa, bem como à contínua confiança depositada pelos nossos clientes na qualidade dos serviços oferecidos”, referiu Pedro Morão, CEO da Warpcom.

Ao longo de 2023, a Warpcom alcançou resultados expressivos “ao conquistar projetos de grande impacto em setores como a Administração Pública, setor Financeiro, Indústria e Utilities”.

A captação de novos clientes nos setores público e privado evidencia a competência da Warpcom em fornecer serviços e soluções de excelência.

Ao longo dos últimos anos, a Warpcom tem demonstrado um compromisso com a sustentabilidade e, além das práticas sustentáveis, está a transformar a sua sede “no 1º edifício em Portugal com a solução Cisco Smart Workspaces”.

Esta solução está a definir novos padrões para ambientes de trabalho inteligentes, permitindo fazer a gestão eficiente do espaço e reduzir custos operacionais, criar ambientes de trabalho ainda mais flexíveis, melhorar a experiência dos colaboradores no escritório, criando mais conforto, segurança e proporcionando um espaço de trabalho personalizado, dinâmico e interativo.

“Hoje podemos afirmar que a Warpcom consegue conciliar o crescimento económico com a responsabilidade social e ambiental, ao criar valor para a empresa, para os colaboradores e para a sociedade”, sublinha Pedro Morão.

Para 2024, a Warpcom tem planos ambiciosos, visando um crescimento sustentado com foco nos serviços geridos nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience.

Além disso, a Warpcom continua a reforçar o seu compromisso com a inovação, investindo em áreas como cibersegurança Quântica, IoT e redes OT e Contact Centers.

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

SILICON PORTUGAL 

Tue, 12 Dec 2023

Warpcom chega aos 44 milhões de euros em 2023

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

A Warpcom registou um volume de negócios de 44 milhões de euros durante o ano fiscal de 2023, que terminou em setembro passado.

Em comparação com o período homólogo, a tecnológica alcançou um crescimento de 26% no mercado nacional.

“Apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes, a Warpcom conseguiu alcançar um crescimento notável. Este feito é atribuído ao esforço e dedicação incansáveis da nossa equipa, bem como à contínua confiança depositada pelos nossos clientes na qualidade dos serviços oferecidos”, referiu Pedro Morão, CEO da Warpcom.

Ao longo de 2023, a Warpcom alcançou resultados expressivos “ao conquistar projetos de grande impacto em setores como a Administração Pública, setor Financeiro, Indústria e Utilities”.

A captação de novos clientes nos setores público e privado evidencia a competência da Warpcom em fornecer serviços e soluções de excelência.

Ao longo dos últimos anos, a Warpcom tem demonstrado um compromisso com a sustentabilidade e, além das práticas sustentáveis, está a transformar a sua sede “no 1º edifício em Portugal com a solução Cisco Smart Workspaces”.

Esta solução está a definir novos padrões para ambientes de trabalho inteligentes, permitindo fazer a gestão eficiente do espaço e reduzir custos operacionais, criar ambientes de trabalho ainda mais flexíveis, melhorar a experiência dos colaboradores no escritório, criando mais conforto, segurança e proporcionando um espaço de trabalho personalizado, dinâmico e interativo.

“Hoje podemos afirmar que a Warpcom consegue conciliar o crescimento económico com a responsabilidade social e ambiental, ao criar valor para a empresa, para os colaboradores e para a sociedade”, sublinha Pedro Morão.

Para 2024, a Warpcom tem planos ambiciosos , visando um crescimento sustentado com foco nos serviços geridos nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience.

Além disso, a Warpcom continua a reforçar o seu compromisso com a inovação, investindo em áreas como cibersegurança Quântica, IoT e redes OT e Contact Centers. ❁

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

CIBERSEGURANCA 

Mon, 11 Dec 2023

Warpcom termina o ano fiscal com um volume de negócios de 44 milhões de euros – Cibersegurança.PT

FREQUENCY	N/A	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

Durante o ano, a Warpcom conquistou projetos com grande impacto, o que ajudou a empresa a terminar o ano fiscal de 2023 com um volume de negócios de 44 milhões de euros, o que representa um aumento de 26% no mercado nacional em relação com o período homólogo.

A Warpcom, um integrador tecnológico que pertence ao grupo Evolutio, apresentou um volume de negócios de 44 milhões de euros durante o ano fiscal de 2023, que terminou no mês de setembro. Este resultado representa um crescimento de 26% no mercado nacional relativamente ao período homólogo.

Durante o ano, a Warpcom conquistou projetos com grande impacto em sectores como a administração pública, financeiro, indústria e utilities, o que ajudou a atingir estes resultados.

A Warpcom também tem apostado numa estratégia focada na sustentabilidade, que passa desde uma seleção criteriosa dos fornecedores à promoção da economia energética e gestão consciente de resíduos, tendo a empresa adotado práticas ambientais responsáveis em toda a organização.

Pedro Morão, CEO da Warpcom, afirma que “apesar dos desafios impostos pela incerteza internacional e o impacto negativo do aumento da inflação nas decisões de investimento dos clientes, a Warpcom conseguiu alcançar um crescimento notável. Este feito é atribuído ao esforço e dedicação incansáveis da nossa equipa, bem como à contínua confiança depositada pelos nossos clientes na qualidade dos serviços oferecidos”.

Para o próximo ano, a empresa tem um plano ambicioso que visa um crescimento sustentado com foco nos serviços geridos nas áreas de cibersegurança, rede e infraestrutura, data center, cloud e digital experience. Para além de tencionar continuar a reforçar o seu compromisso com a inovação, realizando investimento em áreas como a cibersegurança Quântica, IoT e redes OT e Contact Centers.

Source link

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

CORREIO DE AZEMÉIS 

Sun, 10 Dec 2023

Goldenergy eleita pela 3ª vez um Great Place to Work

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	APCC Contact Centers				

Mais uma vez a Goldenergy prova que investir nas pessoas é tão importante quanto investir em eletricidade 100% renovável.

Esta comercializadora amiga do ambiente, ganhou, pelo terceiro ano consecutivo, o prémio Great Place to Work.

No total, 97% dos 168 colaboradores reconheceram que a Goldenergy é um excelente lugar para trabalhar, e concederam-lhe a certificação Great Place to Work® Portugal.

Esta conquista é ainda mais significativa quando comparamos este número com os 85% de aprovação do selo, em 2021.

Mas afinal, conhece o selo Great Place to Work? Sabe quais são as características que os colaboradores da Goldenergy mais apreciam nesta empresa?

SOBRE O SELO GREAT PLACE TO WORK

A Great Place to Work é uma empresa considerada autoridade global sobre a cultura do lugar de trabalho. De facto, esta empresa promove uma investigação séria para identificar, ao longo do ano, as melhores organizações segundo os seus colaboradores. Assim, as empresas que atingem os seus critérios recebem o selo Certified™ (igual ou superior a 65% no survey) e passam a ser elegíveis para o ranking Best Workplaces™.

E conhece os critérios considerados pela Great Place to Work?

A sua metodologia centra-se principalmente na opinião dos colaboradores (que corresponde a 75% da nota final) e na avaliação das práticas de gestão de pessoas.

Nesse sentido, a investigação da Great Place to Work analisa o ambiente organizacional e a experiência dos colaboradores em dimensões como credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem.

Dessa forma, são identificados os pontos fortes e as oportunidades de melhoria, que são o primeiro passo para a criação e a implementação de um plano de ações.

GRANDES INICIATIVAS: PORQUE A GOLDENERGY É UM GREAT PLACE TO WORK

A Goldenergy desenvolve uma série de atividades de integração entre as equipas que colaboram para a sua conquista de um selo Great Place to Work.

TEAM BUILDINGS

Para a Goldenergy, as atividades de Team building são indispensáveis, sendo os "Introduction Days" a sua iniciativa mais conhecida. Dessa forma, a empresa consegue transmitir a estratégia, missão, valores e objetivos aos seus novos membros da forma mais leve possível.

PEQUENO-ALMOÇO COM O CEO

Eventos como este possibilitam aos novos colaboradores da Goldenergy ouvirem a estratégia empresarial diretamente do CEO durante eventos descontraídos e informativos.

IMPROVING LIFE

A Goldenergy realiza parcerias para que algumas tarefas pessoais dos colaboradores possam ser feitas à distância de um clique.

As idas à farmácia, lavagem de carros, entre outras tarefas podem ser agendadas ou realizadas em menos tempo, permitindo que os colaboradores aproveitem ao máximo o seu tempo com a família e os amigos.

Dentro destas parcerias, a Goldenergy prioriza a adoção de hábitos saudáveis, como as inscrições em ginásios e as atividades nos centros de bem-estar.

São iniciativas como estas que colaboram para que a maioria dos colaboradores, mais especificamente 40% deles, tenham entre 6 e 10 anos de trabalho na Goldenergy.

Se considerarmos que 97% dos colaboradores entrevistados afirmaram estar satisfeitos com a Goldenergy, podemos concluir que mesmo os mais jovens na empresa gostam de lá estar.

Esta equipa motivada e satisfeita é a responsável pelo facto de a Goldenergy poder oferecer

um serviço Faster, Better and Cheaper de eletricidade verde a cada vez mais portugueses que apostam num futuro mais sustentável.

E se o selo Great Place to Work, atribuído pelo terceiro ano, prova a satisfação da equipa Goldenergy, há ainda muitos prémios que são prova da satisfação dos clientes.

ATENDIMENTO AO CLIENTE PREMIADO DIVERSAS VEZES

Em 2023, a Goldenergy ganhou pela segunda vez os APCC Best Awards com o 1º lugar no atendimento ao cliente.

E pelo terceiro ano consecutivo, a empresa leva o Prémio Escolha do Consumidor na categoria de empresas de Energias 100% Renováveis.

No último ano, a Goldenergy ficou em 3º lugar entre as empresas de energia com contact centers de gestão própria, no âmbito do APCC Best Awards,

Para não falar nos Troféus Call Center nas categorias Atendimento nas Redes Sociais e Atendimento em Língua Estrangeira.

Também promovidos pela APCC, a Goldenergy levou os Prémios Fortius em 2022 e em 2023, tendo dois dos seus colaboradores reconhecidos como “Melhores Agentes de Call Center”

Atualmente, a Goldenergy está posicionada no top 10 em cinco categorias distintas dos ECCCSAs - European Contact Centre & Customer Service Awards.

Como podemos ver, são muitas as instituições que reconhecem que a Goldenergy se importa com as pessoas, sejam elas de dentro ou de fora da empresa.

E o que motiva a empresa a melhorar a cada dia é a sua visão de um futuro mais verde e sustentável, que pode ser alcançado através da oferta de eletricidade 100% renovável para clientes particulares e empresariais.

Quer aderir às boas energias da Goldenergy e contratar eletricidade verde para a sua casa? Ligue para 808 205 005 ou 259 348 634 e dê o primeiro passo.

Porque o futuro se constrói com as boas ações de hoje!

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

GLOBAL NEWS 

Sun, 10 Dec 2023

Goldenergy ganha prémio internacional de atendimento ao cliente

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	APCC Contact Centers				

A Goldenergy não para de surpreender! Desta vez, esta comercializadora amiga do ambiente levou para casa prémios internacionais que reconhecem a qualidade do seu atendimento ao cliente.

Trata-se dos European Contact Centre & Customer Service Awards (ECCCSAs), o maior e mais antigo concurso de contact centers da Europa.

Alguns meses antes, a Goldenergy já tinha sido incluída no top 10 em cinco categorias desta premiação. E no dia 21 de novembro, durante a cerimónia em Londres, os prémios vieram!

A Goldenergy ganhou o 1º lugar na categoria Best Customer Experience (Small Team). Também levou o 2º lugar nas categorias Greatest Impact of Artificial Intelligence [AI] e Most Effective Learning & Development Programme.

Estes prémios reconhecem o bom uso que a Goldenergy faz das tecnologias para otimizar os seus serviços e a sua aposta na aprendizagem e desenvolvimento da equipa, de modo a proporcionar a melhor experiência aos seus clientes.

Afinal, esta comercializadora tão verde colore-se de ouro e prata para celebrar o árduo trabalho da sua equipa! E a vitória, é claro, é também dos clientes da Goldenergy.

Miguel Checa, CEO da Goldenergy, não podia estar mais orgulhoso: “Este prémio é de todos os que trabalham na Goldenergy e é também dos nossos clientes e parceiros. É um enorme

orgulho uma empresa de Vila Real ganhar estas distinções europeias. Estes prémios são a prova que prestamos um serviço próximo, claro, transparente e que com a Goldenergy os nossos clientes não têm surpresas. Estes prémios são mais um grande incentivo para continuar a ser ainda melhores e servir os nossos clientes sempre com a mais elevada qualidade, atenção e proximidade”.

Além dos prémios de Best Customer Experience (Small Team), Greatest Impact of Artificial Intelligence [AI] e Most Effective Learning & Development Programme, a Goldenergy ainda foi nomeada a outros dois prémios:

* Contact Center of the Year: esta nomeação reconhece o empenho da Goldenergy em melhorar a comunicação com o cliente, mantendo os mais elevados padrões de qualidade e dedicação.

* Best Customer Service Team: a nomeação a esta categoria evidencia o esforço coletivo da equipa de apoio ao cliente em proporcionar um serviço excepcional. Convém destacar que a Goldenergy foi a única empresa portuguesa presente no top 10 desta categoria.

Estas indicações destacam o empenho da equipa Goldenergy em proporcionar um serviço cada vez mais ágil, eficiente e humanizado para os clientes que decidem investir no consumo de energias renováveis!

E o espaço de partilha de boas práticas proporcionado pelos ECCCSAs garante que mais e mais empresas possam seguir os passos da Goldenergy e de outras dezenas de empresas europeias.

Para a Goldenergy, sem dúvida, é uma grande satisfação participar desta premiação e servir de exemplo para que mais empresas portuguesas e internacionais possam investir no seu mais importante ativo: a satisfação do cliente!

Além dos ECCCSAs, em 2023, a Goldenergy ganhou pela segunda vez os APCC Best Awards com o 1º lugar no atendimento ao cliente.

E pelo terceiro ano, a comercializadora leva o Prémio Escolha do Consumidor na categoria de empresas de Energias 100% Renováveis.

Em 2022 a Goldenergy ficou em 3º lugar entre as empresas de energia com contact centers de gestão própria, durante os APCC Best Awards,

No mesmo ano, a Goldenergy levou os Troféus Call Center nas categorias Atendimento nas Redes Sociais e Atendimento em Língua Estrangeira.

Em 2022 e em 2023, a Goldenergy conquistou os Prémios Fortius, tendo dois dos seus colaboradores reconhecidos como “Melhores Agentes de Call Center”.

São muitos prémios que reconhecem o esforço e o empenho desta comercializadora amiga do ambiente, que garante que investir nas pessoas é tão importante quanto investir em eletricidade 100% verde.

E se não é cliente Goldenergy, que tal juntar-se a milhares de portugueses que apostam nas energias renováveis e num serviço de excelência?

Se pretende investir no autoconsumo, adquirindo painéis solares, não deixe de contratar a Goldenergy.

Mas se quer contratar fornecimento de eletricidade 100% verde para a sua casa ou apartamento... também não deve deixar de aderir às boas energias da Goldenergy!

Ao contratar a Goldenergy, faz a sua parte por um futuro mais ecológico e beneficia de um dos kW/h mais baratos de Portugal.

Dar o primeiro passo em direção a um futuro mais verde é muito simples: ligue ainda hoje para 808 205 005 ou 259 348 634 e prepare-se para começar 2024 em cheio!

Porque um amanhã mais sustentável se constrói com as ações conscientes de hoje. ✨

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

DINHEIRO VIVO 

Sat, 09 Dec 2023

Ikea fecha ano com 11 estúdios de planificação em Portugal

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 5,963	IMPRESSIONS	18,961
MUV	758,440				
TAGS	Contact Centers				

Espaços são a principal ferramenta de expansão da empresa sueca no nosso país. Para o próximo ano, vai aumentar o subsídio de alimentação aos seus trabalhadores e manter a redução de preços em 900 artigos

Quando a Ikea chegou ao nosso país, há 20 anos, conseguiu de imediato conquistar o coração dos portugueses. Aliás, foi mesmo uma relação de "amor à primeira vista", como descreve a CEO da empresa em Portugal. O motivo? O facto de a marca sueca ter trazido para terras lusas "uma combinação de funcionalidade, design escandinavo e boa qualidade, que os portugueses podiam pagar", diz Helen Duphorn, ao Dinheiro Vivo.

Hoje, além das lojas de grande dimensão a que a Ikea já nos habituou, a marca está a investir em estúdios de planificação, um pouco por todo o país. É uma forma de ampliar a presença a nível nacional, tanto que, no final de novembro, existiam 11 desses espaços. O primeiro estúdio fora de um centro comercial abriu em Lisboa no dia 9 de novembro e, no último dia do mês passado, foi inaugurado o Estúdio de Planificação e Encomenda da Madeira. O primeiro espaço Ikea naquela região autónoma.

Além destes estúdios serem "a principal ferramenta de expansão" da empresa em Portugal, a insígnia quer que os clientes possam ali "criar, planificar e pagar a sua cozinha, o seu roupeiro ou a sua solução de arrumação". Ali é também possível adquirir qualquer outro produto da gama Ikea. "Temos uma visão de negócio de longo prazo - estamos a celebrar 80 anos a nível global, 20 anos em Portugal, e queremos estar aqui para os próximos 80", declara Helen Duphorn.

Ao longo dos anos, os nossos conterrâneos passaram a ver a lojas da marca como um local onde, além de soluções para a casa, fáceis de transportar, disponibiliza também zonas de restauração. Ou seja, uma loja de grande dimensão acaba por se transformar num espaço "onde as famílias podem passar um bom dia". Paralelamente, a empresa passou a ser vista como um bom empregador, tendo, por exemplo, no início deste ano levado a cabo "um investimento extraordinário nos salários" de entrada, que passaram a ser de mil euros. Para o próximo ano, o subsídio de alimentação aumentará um euro por dia, face a 2023.

Os negócios correm de feição à Ikea em Portugal. A empresa fechou o ano fiscal (setembro de 2022 a agosto de 2023) com um crescimento de 10,8% nas vendas, um total de 611 milhões de euros. "Crescemos em todos os canais (lojas, estúdios de planificação, vendas via site, vendas via app, call center), comprovando que a nossa abordagem omni responde às necessidades e expectativas dos consumidores em Portugal", detalha a gestora.

O próximo ano afigura-se exigente, mas Helen Duphorn mostra-se confiante em como a marca vai conseguir chegar a mais famílias, "independentemente da dimensão da sua carteira ou de onde vivem em Portugal". E, por forma a caminhar lado a lado com os portugueses, e em "alturas como esta, em que o custo de vida continua a aumentar", a Ikea está a investir 13 milhões de euros para reduzir preços em mais de 900 de produtos. Este é, como afirma a CEO, "o maior investimento de sempre da marca neste tipo de movimentos", que declara que "com este esforço, quisemos reforçar o nosso compromisso de longo prazo com os portugueses, para tornar o seu dia-a-dia melhor".

A responsável garante ainda que a redução de preços não é temporária, mas sim, uma estratégia a longo prazo, para garantir aos clientes, "mais conveniência e mais acessibilidade". "E os clientes estão a adorar", afirma.

Para se preparar para os próximos anos, a marca garante que tem uma visão e propósitos claros, que se refletem na forma como gere o negócio e o projeta no futuro. Como tal, e de acordo do Helen Duphorn, a Ikea está a transformar-se num omni-retailer, o que permite aos clientes aceder aos produtos quando, onde e da forma que preferirem. "Temos de assegurar que não perdemos pessoas nesta transição, e que damos o apoio necessário para a aquisição de novas e melhores competências", acautela, lembrando que a Ikea, tal como outras empresas, tem a responsabilidade de liderar com as melhores práticas e de inspirar mudanças entre colegas de trabalho, clientes e outras partes interessadas.

Pela sua parte, e como CEO da marca em Portugal, Helen Duphorn espera conseguir dar foco e orientação a tudo o que diz respeito a acessibilidade e a pessoas. E ao mesmo tempo afirma esperar que "cada vez mais pessoas possam ter acesso aos nossos produtos e

soluções a preços acessíveis". Quer igualmente "proporcionar boas condições de trabalho e a possibilidade de desenvolvimento dos trabalhadores". "Estas sempre foram as minhas ambições", diz. ✱

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS 

Sat, 09 Dec 2023

Ikea fecha ano com *11 estúdios de planificação em Portugal

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Newspaper	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 15,992	IMPRESSIONS	130,000
CIRCULATION	20000	DISTRIBUTION	N/A	SECTION	Dinheiro Vivo
PAGES	1, 12	SIZE	411.111 cc		

TAGS

Contact Centers

— MÓNICA COSTA

RETALHO

Espaços são a principal ferramenta de expansão da empresa sueca no nosso país. Para o próximo ano, vai aumentar o subsídio de alimentação aos seus trabalhadores e manter a redução de preços em 900 artigos.

Quando a Ikea chegou ao nosso país, há 20 anos, conseguiu de imediato conquistar o coração dos portugueses. Aliás, foi mesmo uma relação de “amor à primeira vista”, como descreve a CEO da empresa em Portugal. O motivo? O facto de a marca sueca ter trazido para terras lusas “uma combinação de funcionalidade, design escandinavo e boa qualidade, que os portugueses podiam pagar”, diz Helen Duphorn, ao Dinheiro Vivo.

Hoje, além das lojas de grande dimensão a que a Ikea já nos habituou, a marca está a investir em estúdios de planificação, um pouco por todo o país. É uma forma de ampliar a presença a nível nacional, tanto que, no final de novembro, existiam 11 desses espaços. O primeiro estúdio fora de um centro comercial abriu em Lisboa no dia 9 de novembro e, no último dia do mês passado, foi inaugurado o Estúdio de Planificação e Encomenda da Madeira. O primeiro espaço Ikea naquela região autónoma.

Além destes estúdios serem “a principal ferramenta de expansão” da empresa em Portugal, a insígnia quer que os clientes possam ali “criar, planificar e pagar a sua cozinha, o seu roupeiro ou a sua solução de arrumação”. Ali é também possível adquirir qualquer outro produto da gama Ikea. “Temos uma visão de negócio de longo prazo - estamos a celebrar 80 anos a nível global, 20 anos em Portugal, e queremos estar aqui para os próximos 80”, declara Helen Duphorn.

Ao longo dos anos, os nossos conterrâneos passaram a ver as lojas da marca como um local onde, além de soluções para a casa, fáceis de transportar, disponibiliza também zonas de restauração. Ou seja, uma loja de grande dimensão acaba por se transformar num espaço “onde as famílias podem passar um bom dia”. Paralelamente, a empresa passou a ser vista como um bom empregador, tendo, por exemplo, no início deste ano levado a cabo “um investimento extraordinário nos salários” de entrada, que passaram a ser de mil euros. Para o próximo ano, o subsídio de alimentação aumentará um euro por dia, face a 2023.

Os negócios correm de feição à Ikea em Portugal. A empresa fechou o ano fiscal (setembro de 2022 a agosto de 2023) com um crescimento de 10,8% nas vendas, um total de 611 milhões de euros. “Crescemos em todos os canais (lojas, estúdios de planificação, vendas via site, vendas via app, call center), comprovando que a nossa abordagem omnichannel responde às necessidades e expectativas dos consumidores em Portugal”, detalha a gestora.

O próximo ano afigura-se exigente mas Helen Duphorn mostra-se confiante em como a marca vai conseguir chegar a mais famílias, “independentemente da dimensão da sua carteira ou de onde vivem em Portugal”. E, por forma a caminhar lado a lado com os portugueses, e em “alturas como esta, em que o custo de vida continua a aumentar”, a Ikea

está a investir 13 milhões de euros para reduzir preços em mais de 900 produtos. Este é, como afirma a CEO, “o maior investimento de sempre da marca neste tipo de movimentos”, que declara que “com este esforço, quisemos reforçar o nosso compromisso de longo prazo com os portugueses, para tornar o seu dia-a-dia melhor”.

A responsável garante ainda que a redução de preços não é temporária, mas sim, uma estratégia a longo prazo, para garantir aos clientes “mais conveniência e mais acessibilidade”. “E os clientes estão a adorar”, afirma.

Para se preparar para os próximos anos, a marca garante que tem uma visão e propósitos claros, que se refletem na forma como gere o negócio e o projeta no futuro. Como tal, e de acordo com Helen Duphorn, a Ikea está a transformar-se num omniretailer, o que permite aos clientes aceder aos produtos quando, onde e da forma que preferirem. “Temos de assegurar que não perdemos pessoas nesta transição, e que damos o apoio necessário para a aquisição de novas e melhores competências”, acautela, lembrando que a Ikea, tal como outras empresas, tem a responsabilidade de liderar com as melhores práticas e de inspirar mudanças entre colegas de trabalho, clientes e outras partes interessadas.

Pela sua parte, e como CEO da marca em Portugal, Helen Duphorn espera conseguir dar foco e orientação a tudo o que diz respeito a acessibilidade e a pessoas. E ao mesmo tempo afirma esperar que “cada vez mais pessoas possam ter acesso aos nossos produtos e soluções a preços acessíveis”. Quer igualmente “proporcionar boas condições de trabalho e a possibilidade de desenvolvimento dos trabalhadores”. “Estas sempre foram as minhas ambições”, diz.

"Temos de assegurar que não perdemos pessoas na transição e que damos apoio para aquisição de novas competências".

RETALHO

**Ikea fecha ano
com 11 estúdios
de planificação
em Portugal**

RETALHO

Ikea fecha ano com 11 estúdios de planificação em Portugal

Espaços são a principal ferramenta de expansão da empresa sueca no nosso país. Para o próximo ano, vai aumentar o subsídio de alimentação aos seus trabalhadores e manter a redução de preços em 900 artigos.

—MÓNICA COSTA
monica.costa@dinheirovivo.pt

Quando a Ikea chegou ao nosso país, há 20 anos, conseguiu de imediato conquistar o coração dos portugueses. Aliás, foi mesmo uma relação de “amor à primeira vista”, como descreve a CEO da empresa em Portugal. O motivo? O facto de a marca sueca ter trazido para terras lusas “uma combinação de funcionalidade, *design* escandinavo e boa qualidade, que os portugueses podiam pagar”, diz Helen Duphorn, ao Dinheiro Vivo.

Hoje, além das lojas de grande dimensão a que a Ikea já nos habituou, a marca está a investir em estúdios de planificação, um pouco por todo o país. É uma forma de ampliar a presença a nível nacional, tanto que, no final de novembro, existiam 11 desses espaços. O primeiro estúdio fora de um centro comercial abriu em Lisboa no dia 9 de novembro e, no último dia do mês passado, foi inaugurado o Estúdio de Planificação e Encomenda da Madeira. O primeiro espaço Ikea naquela região autónoma.

Além destes estúdios serem “a principal ferramenta de expansão” da empresa em Portugal, a insígnia quer que os clientes possam ali “criar, planificar e pagar a sua cozinha, o seu roupeiro ou a sua solução de arrumação”. Ali é também possível adquirir qualquer outro produto da gama Ikea. “Temos uma visão de negócio de longo prazo – estamos a celebrar 80 anos a nível global, 20 anos em Portugal, e queremos estar aqui para os próximos 80”, declara Helen Duphorn.

Ao longo dos anos, os nossos conterrâneos passaram a ver a lojas da marca como um local onde, além de soluções para a casa, fáceis de transportar, disponibiliza também zonas de restauração. Ou seja, uma loja de grande dimensão acaba por se transformar num espaço “onde as famílias podem passar um bom dia”. Paralelamente, a empresa passou a ser vista como um bom empregador, tendo, por exemplo, no início deste ano levado a cabo “um investimento extraordinário nos salários” de entrada, que passaram a ser de mil euros. Para o próximo ano, o subsídio de alimentação aumentará um euro por dia, face a 2023.

Os negócios correm de feição à Ikea em Portugal. A empresa fechou o ano fiscal (setembro de 2022 a agosto de 2023) com um crescimento de 10,8% nas vendas, um total de 611 milhões de euros. “Cres-



Helen Duphorn, CEO da Ikea em Portugal. FOTO: DIREITOS RESERVADOS

cemos em todos os canais (lojas, estúdios de planificação, vendas via *site*, vendas via *app*, *call center*), comprovando que a nossa abordagem *omni* responde às necessidades e expectativas dos consumidores em Portugal”, detalha a gestora.

O próximo ano afigura-se exigente,

mas Helen Duphorn mostra-se confiante em como a marca vai conseguir chegar a mais famílias, “independentemente da dimensão da sua carteira ou de onde vivem em Portugal”. E, por forma a caminhar lado a lado com os portugueses, e em “alturas como esta, em que o custo de

“Temos de assegurar que não perdemos pessoas na transição e que damos apoio para aquisição de novas competências”.

vida continua a aumentar”, a Ikea está a investir 13 milhões de euros para reduzir preços em mais de 900 de produtos. Este é, como afirma a CEO, “o maior investimento de sempre da marca neste tipo de movimentos”, que declara que “com este esforço, quisemos reforçar o nosso compromisso de longo prazo com os portugueses, para tornar o seu dia-a-dia melhor”.

A responsável garante ainda que a redução de preços não é temporária, mas sim, uma estratégia a longo prazo, para garantir aos clientes, “mais conveniência e mais acessibilidade”. “E os clientes estão a adorar”, afirma.

Para se preparar para os próximos anos, a marca garante que tem uma visão e propósitos claros, que se refletem na forma como gere o negócio e o projeta no futuro. Como tal, e de acordo do Helen Duphorn, a Ikea está a transformar-se num *omni-retailer*, o que permite aos clientes aceder aos produtos quando, onde e da forma que preferirem. “Temos de assegurar que não perdemos pessoas nesta transição, e que damos o apoio necessário para a aquisição de novas e melhores competências”, acautela, lembrando que a Ikea, tal como outras empresas, tem a responsabilidade de liderar com as melhores práticas e de inspirar mudanças entre colegas de trabalho, clientes e outras partes interessadas.

Pela sua parte, e como CEO da marca em Portugal, Helen Duphorn espera conseguir dar foco e orientação a tudo o que diz respeito a acessibilidade e a pessoas. E ao mesmo tempo afirma esperar que “cada vez mais pessoas possam ter acesso aos nossos produtos e soluções a preços acessíveis”. Quer igualmente “proporcionar boas condições de trabalho e a possibilidade de desenvolvimento dos trabalhadores”. “Estas sempre foram as minhas ambições”, diz.

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

O RIBATEJO 

Fri, 08 Dec 2023

As profissões mais procuradas em Portugal que facilitam a obtenção do visto de trabalho

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Website	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 39	IMPRESSIONS	125
MUV	5,000				
TAGS	Contact Centers				

Segundo dados do EUROSTAT, foram registadas cerca de 57.375 vagas de emprego em Portugal em junho deste ano.

As empresas portuguesas, em particular, enfrentam desafios na contratação de indivíduos em setores como tecnologias de informação e comunicação, centros de apoio às empresas, saúde, hotelaria, agricultura, construção e energias renováveis, relata SchengenVisaInfo.com.

Isto indica que os estrangeiros que desejam viver e trabalhar em Portugal têm maiores probabilidades de obter um visto de trabalho português se se enquadrarem em alguma destas categorias profissionais.

Para facilitar ainda mais a vida dos estrangeiros que pretendem visitar o seu território para fins de trabalho, o governo português introduziu no ano passado o programa "Trabalhar em Portugal". O programa ajuda os imigrantes a obterem os documentos necessários para a entrada e permanência legal no país, além de lhes proporcionar oportunidades de emprego.

Em 2021, as autoridades portuguesas enfatizaram a necessidade dos imigrantes resolverem a escassez de mão de obra no país.

Um factor que contribui para a dependência de Portugal de trabalhadores estrangeiros é o facto de o país ter uma das populações mais idosas da Europa. De acordo com EstatistaNo

ano passado, 23 por cento da população portuguesa tinha mais de 65 anos.

As empresas em Portugal procuram principalmente contratar pessoas dos seguintes setores:

Os empregos mais procurados neste setor incluem profissões como desenvolvedores de software, analistas de dados, especialistas em segurança cibernética e engenheiros de TI especializados em áreas específicas.

O salário médio de um engenheiro de software informático é de 50.360 euros por ano, enquanto é de 50.932 euros para especialistas em segurança cibernética, de acordo com o Instituto de Investigação Económica (ERI).

READ

O fim de semana da Páscoa promete uma bonança de reservas no Algarve

De acordo com este setor, as empresas em Portugal devem contratar colaboradores nas áreas de gestão de vendas, recursos humanos, contabilidade e controlo administrativo. Além disso, é difícil encontrar profissionais com competências linguísticas muito específicas em Portugal.

Para os gestores de recursos humanos em Portugal, o salário médio anual é de 52.696€, para os contabilistas 38.438€ por ano, e para os representantes comerciais 30.242€ por ano.

Neste setor são necessários principalmente médicos e enfermeiros com diversas especializações.

O salário médio anual dos médicos em Portugal varia em função da sua especialização e de outros setores. No entanto, o salário médio dos médicos é de 88.488 euros por ano, enquanto o salário médio de um enfermeiro é de 31.702 euros por ano.

Empregadores com empregos em hotéis, restaurantes, bares e cafés e turismo em geral também são procurados em Portugal.

O salário médio de um chef de cozinha é de 27.797 euros por ano, 14.609 euros para garçons e 12.932 euros por ano para um barista.

As governantas têm um salário médio anual de 14.902€, as recepcionistas 18.100€, enquanto as acompanhantes 13.428€.

O sector geralmente requer trabalhadores sazonais, especialmente apanhadores de frutas e legumes. De acordo com SalaryExpert, os apanhadores de fruta ganham um salário médio de 10.628 euros por ano.

Canalizadores, eletricitas e outros comerciantes qualificados também são procurados em Portugal. O salário médio dos encanadores é de € 29.927 por ano, enquanto dos eletricitas é de € 31.199 por ano.

Este setor requer principalmente trabalhadores qualificados em desenvolvimento, instalação e manutenção.

READ

Exclusivo - Portugal está a negociar a compra do capital da Sunseep pela portuguesa EDP - fontes

O salário varia dependendo da profissão específica. Por exemplo, o salário médio de um instalador de sistema de energia solar é de 29.338 euros por ano.

A maior parte das ofertas de emprego encontra-se na região centro de Portugal, e as profissões mais procuradas estão relacionadas com cuidados pessoais e higiene, transportes, indústria farmacêutica, construção civil, operadores de máquinas e agricultura (trabalhadores não qualificados sazonais).

As empresas desta região precisam de profissionais qualificados com habilidades linguísticas, de programação e técnicas nas áreas de TI, eletrônica e contact center.

Por outro lado, de acordo com a EURES, as pessoas com profissões relacionadas com economia, gestão, estudos empresariais, marketing, publicidade, vendas, ensino, ciências sociais, humanidades, algumas áreas da engenharia e funções relacionadas com o turismo podem deslocar-se dentro da Europa.

Cidadãos de países da UE/ALE e da Suíça não precisam de visto para trabalhar em Portugal. Porém, se pretendem permanecer no país por mais de três meses, precisam de um certificado de residência.

Enquanto isso, os cidadãos de outros países são obrigados Visto de trabalho Se quiserem trabalhar em Portugal. O processo de candidatura deve ser concluído pelo empregador através das autoridades laborais portuguesas.

Antes de apresentar uma candidatura, o empregador deve garantir que as vagas de emprego foram publicadas há pelo menos um mês para que os trabalhadores portugueses possam candidatar-se. Isto garante que as autoridades competentes possam confirmar se um cidadão português ou da UE está disponível para ocupar o cargo durante esse período.

As pessoas que procuram viver e trabalhar em Portugal podem querer verificar primeiro o custo de vida neste país.

READ

Análise da Soul & Surf Portugal: Active Reset

Portugal ocupa o 28º lugar na Europa e o 66º no mundo, de acordo com o índice de custo de vida do Numbeo.

As despesas mensais estimadas para uma única pessoa, excluindo renda, são de 617€. Por outro lado, arrendar um apartamento T1 no centro da cidade custa cerca de 773,78€ por mês. Quem procura poupar dinheiro extra pode viver fora do centro da cidade, onde um apartamento de tamanho semelhante custa cerca de 598,84€ por mês.

Um bilhete só de ida para transporte local custa cerca de 1,75€, enquanto um bilhete mensal custa cerca de 40€.

Por outro lado, as despesas mensais de uma família de quatro membros estão estimadas em 2.168,6€, sem incluir rendas. Entretanto, a renda mensal de um apartamento de três quartos localizado no centro da cidade ronda os 1.275,27€. A renda mensal está estimada em 992,89€, a um custo inferior para um apartamento da mesma dimensão localizado fora do centro da cidade. ✱

Autorizada pela VISAPRESS para a reprodução, distribuição e/ou armazenamento de conteúdos de imprensa, das publicações por esta representada, sendo interdita qualquer reprodução, mesmo que parcial.

AS BEIRAS 

Fri, 01 Dec 2023

Talkdesk e Olympus ocupam posições hegemónicas no setor

FREQUENCY	Daily	MEDIA TYPE	Newspaper	OUTLET COUNTRY	Portugal
OUTLET LANGUAGE	Portuguese	AVE	€ 1,011	IMPRESSIONS	24,000
CIRCULATION	12000	DISTRIBUTION	N/A	SECTION	Especial
PAGE	64	SIZE	400 cc		
TAGS	Contact Centers				

O pioneirismo nas áreas de desenvolvimento de plataformas de contact center com base na Inteligência Artificial (IA) representa para a Talkdesk, com sede em Coimbra, uma posição de liderança a nível global

O facto da Talkdesk ter sido uma empresa pioneira, há mais de uma década, no desenvolvimento de uma plataforma de contact center baseada na Inteligência Artificial (IA) generativa, deu-lhe a liderança no setor, num percurso que não pára de crescer. A prova é o facto de, em 2022, ter crescido 37,8%, em linha com os 40,7% que tinha registado no ano anterior, o que representa mais 24 milhões de euros de um ano para o outro e a manutenção no 13.º lugar no ranking das 1000 maiores empresas do distrito de Coimbra.

Por setor, lidera isolada nas novas tecnologias, até porque se volta a registar nesta edição – por questões contabilísticas – as ausências da Critical Software, Feedzai e Wit Software, também empresas globais, mas que mantêm a sede em Coimbra. Igualmente com registo de crescimento, embora mais modesto, encontra-se a Olympus. Está representada em Portugal pela Olympus Service Facility Portugal. Localizada no iParque, em Coimbra, é responsável pelos serviços de reparação de equipamentos óticos e digitais.

Logo a seguir na tabela regista-se a inversão de posições entre a Integrity e o C.T.G.A., uma vez que o Centro Técnico de Gestão Industrial, especialista na consultoria e no projeto nas áreas do ambiente e da gestão industrial, registou um maior aumento de faturação: 43,8% contra 28,2%.

Indústria e comércio de novas tecnologias

posição nome

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 13 98 174 182 187 219 261 292 302 309 TALKDESK INC. PORTUGAL,
UNIPESSOAL, LDA OLYMPUS MEDICAL PRODUCTS PORTUGAL, UNIPESSOAL, LDA C.T.G.A.-
CENTRO TECNOLÓGICO DE GESTÃO AMBIENTAL, LDA INTEGRITY, S.A.

MASTBOUT - CONSULTORIA DE NEGÓCIOS E GESTÃO, S.A. ISA - INTELLIGENT SENSING
ANYWHERE, S.A.

MEDICINEONE - LIFE SCIENCES COMPUTING, S.A. RCOFT - SISTEMAS DE INFORMAÇÃO,
UNIPESSOAL, LDA CLEANWATTS ENERGY PROJECTS, LDA PRESENT TECHNOLOGIES, SERVIÇOS
INFORMÁTICOS, LDA

concelho

COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA COIMBRA
COIMBRA

volume de negócios

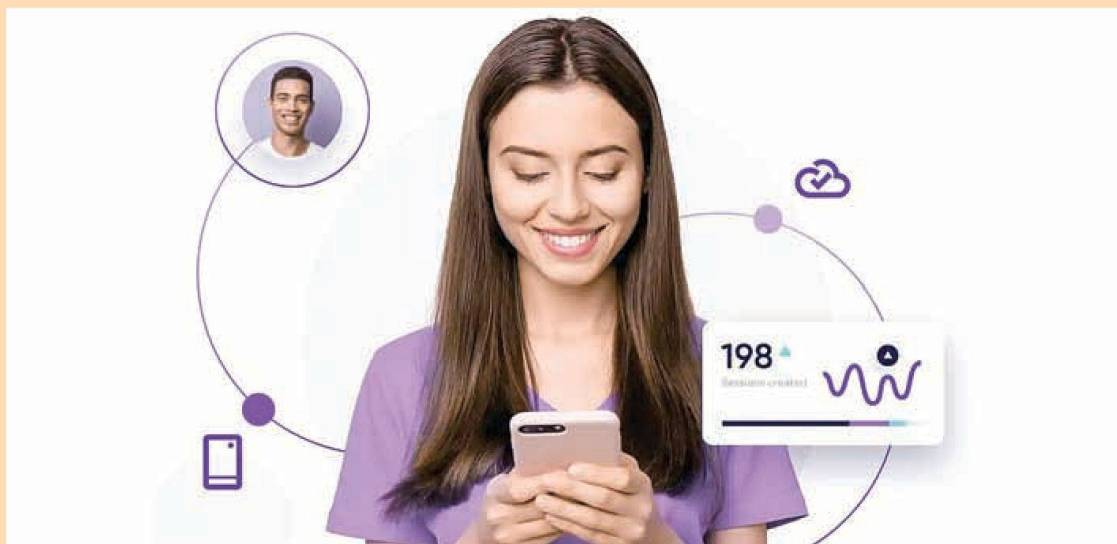
88 600 496 17 951 748 8 971 232 8 562 580 8 427 619 6 638 937 5 351 198 4 685 701 4 532
383 4 459 618

empregados

1 113 157 263 119 2 44 95 32 0 60 Fonte : Rank elaborado pela Informa D&B

Talkdesk e Olympus ocupam posições hegemónicas no setor

O pioneirismo nas áreas de desenvolvimento de plataformas de contact center com base na Inteligência Artificial (IA) representa para a Talkdesk, com sede em Coimbra, uma posição de liderança a nível global



O facto da Talkdesk ter sido uma empresa pioneira, há mais de uma década, no desenvolvimento de uma plataforma de contact center baseada na Inteligência Artificial (IA) generativa, deu-lhe a liderança no setor, num percurso que não pára de crescer. A prova é o facto de, em 2022, ter crescido 37,8%, em linha com os 40,7% que tinha registado no ano anterior, o que representa mais 24 milhões de euros de

um ano para o outro e a manutenção no 13.º lugar no ranking das 1000 maiores empresas do distrito de Coimbra.

Por setor, lidera isolada nas novas tecnologias, até porque se volta a registar nesta edição – por questões contabilísticas – as ausências da Critical Software, Feedzai e Wit Software, também empresas globais, mas que mantêm a sede em Coimbra. Igualmente com registo de crescimento, embora mais modesto, encontra-se a Olympus. Está representada em Portugal

pela Olympus Service Facility Portugal. Localizada no iParque, em Coimbra, é responsável pelos serviços de reparação de equipamentos óticos e digitais.

Logo a seguir na tabela regista-se a inversão de posições entre a Integrity e o C.T.G.A., uma vez que o Centro Técnico de Gestão Industrial, especialista na consultoria e no projeto nas áreas do ambiente e da gestão industrial, registou um maior aumento de faturação: 43,8% contra 28,2%.

Indústria e comércio de novas tecnologias

posição	nome	concelho	volume de negócios	empregados
1	TALKDESK INC. PORTUGAL, UNIPessoal, LDA	COIMBRA	88 600 496	1 113
2	OLYMPUS MEDICAL PRODUCTS PORTUGAL, UNIPessoal, LDA	COIMBRA	17 951 748	157
3	C.T.G.A. - CENTRO TECNOLÓGICO DE GESTÃO AMBIENTAL, LDA	COIMBRA	8 971 232	263
4	INTEGRITY, S.A.	COIMBRA	8 562 580	119
5	MASTBOUT - CONSULTORIA DE NEGÓCIOS E GESTÃO, S.A.	COIMBRA	8 427 619	2
6	ISA - INTELLIGENT SENSING ANYWHERE, S.A.	COIMBRA	6 638 937	44
7	MEDICINEONE - LIFE SCIENCES COMPUTING, S.A.	COIMBRA	5 351 198	95
8	RCSOFT - SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, UNIPessoal, LDA	COIMBRA	4 685 701	32
9	CLEANWATTS ENERGY PROJECTS, LDA	COIMBRA	4 532 383	0
10	PRESENT TECHNOLOGIES, SERVIÇOS INFORMÁTICOS, LDA	COIMBRA	4 459 618	60

Fonte: Rank elaborado pela Informa D&B