Adecco



GUIA SALARIAL 2025

Análise de mercado

Insights de contratação

Adecco Permanent Recruitment

GUIA SALARIAL 2025

Introdução

Num contexto económico e laboral em constante transformação, onde a escassez de talento se cruza com a necessidade de maior produtividade e eficiência, o acesso a informação atualizada e fiável torna-se uma ferramenta estratégica e essencial para todas as organizações.

O Guia Salarial da Adecco Permanent Recruitment é, precisamente, esse instrumento: uma bússola que ajudará empresas e profissionais a navegarem com mais segurança num mercado de trabalho cada vez mais dinâmico, competitivo e exigente.

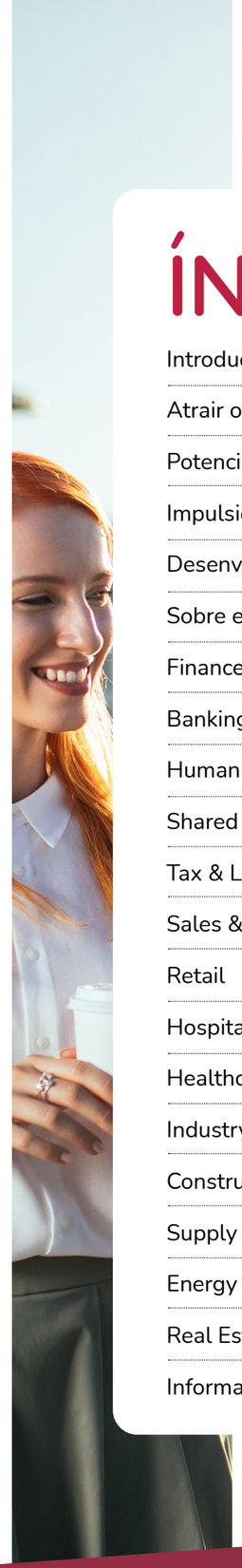
Mais do que uma visão sobre salários e principais funções, este guia reflete tendências, expectativas e movimentos que impactam diretamente as decisões sobre gestão de talento. As empresas enfrentam hoje o desafio de atrair, fidelizar e desenvolver perfis especializados, num ambiente onde o capital humano é, para além de escasso, o verdadeiro motor da inovação, da performance e da cultura organizacional.

Este Guia, pretende ser uma ferramenta útil para apoiar decisões de negócio mais informadas e sustentáveis, ajudando a alinhar estratégias de recrutamento com a realidade do mercado e com os objetivos das organizações.

Na Adecco, temos o privilégio de estar no centro deste ecossistema: contactamos diariamente com candidatos e empresas, antecipamos necessidades e identificamos oportunidades. É essa visão estratégica, combinada com a nossa experiência global e conhecimento local, que colocamos ao serviço dos nossos parceiros. Esperamos que este conteúdo seja um apoio útil para a tomada de decisões mais informadas, sustentáveis e humanas - porque acreditamos que construir o futuro do mercado laboral é, acima de tudo, saber valorizar as pessoas.



Bernardo Samuel
Country Head of Permanent Recruitment



ÍNDICE

Introdução	2
Atrair os melhores talentos	4
Potenciar colaboradores com formação tecnológica	6
Impulsionar a inovação com uma cultura diversificada e inclusiva	8
Desenvolver líderes para maximizar o talento	12
Sobre este guia e a nossa metodologia	15
Finance	16
Banking	18
Human Resources	20
Shared Service Centre	22
Tax & Legal	24
Sales & Marketing	28
Retail	30
Hospitality	32
Healthcare & Life Sciences	34
Industry	36
Construção	38
Supply Chain & Logistics	40
Energy	42
Real Estate	44
Information Technology	46

Estratégias para atrair os melhores talentos num mercado em constante mudança

A preocupação com a segurança no emprego é compreensível, especialmente num contexto de transformação tecnológica acelerada. Em Portugal, temos uma percentagem bastante elevada de colaboradores que estão receosos quanto ao seu futuro no mercado de trabalho, e esse receio aumenta à medida que a adoção da inteligência artificial (IA) cresce nas empresas. Para enfrentar este desafio, é crucial que as organizações invistam em formação e no desenvolvimento de competências, para criar um ambiente de trabalho seguro e adaptado às novas realidades.

No nosso último relatório Global Workforce of the Future, inquirimos mais de 35.000 trabalhadores em 27 países, abrangendo uma ampla variedade de setores, funções e dimensões de empresas. Os resultados revelam que:

80%

dos colaboradores, em Portugal, tencionam manter-se nos seus empregos no próximo ano.



Fonte: Global Workforce of the Future Adecco 2024

Num mercado de trabalho em constante transformação, a qualificação e o desenvolvimento dos colaboradores são prioridades tanto para empresas quanto para colaboradores. Em Portugal, a maioria dos trabalhadores valoriza a formação interna como meio de progressão na empresa e prioriza o desenvolvimento interno antes da contratação externa. Apesar deste compromisso, muitos ainda não se sentem preparados para os desafios futuros, o que reforça a necessidade de investir continuamente na qualificação.

85%

dos Portugueses afirmam que as empresas devem formar os atuais colaboradores para diferentes funções na organização, antes de contratar candidatos externos.

3%

dos colaboradores em Portugal considera-se pronto para o futuro.

7%

Pretende continuar na empresa para adquirir novas qualificações e avançar para uma posição diferente.

Recomendamos três áreas chave de investimento:

1. Formação interna:
Investir em programas de reskilling e upskilling é hoje um fator diferenciador, contribuind para o aumento da motivação e do engagement das equipas.

2. Diversidade e versatilidade:
A integração de diferentes géneros, idades, culturas, vivências e perspetivas é uma alavanca para tornar as organizações mais ágeis, inclusivas e preparadas para responder aos desafios do presente e do futuro.

3. Desenvolvimento de líderes:
Lideranças fortes e inspiradoras têm o poder de unir equipas e impulsionar mudanças positivas. Investir no seu desenvolvimento é um passo decisivo para criar ambientes de trabalho mais coesos, atrair talento e preparar o caminho para um futuro mais sólido.



Formar os colaboradores para retirar o melhor partido da tecnologia

Os colaboradores de hoje parecem estar cada vez mais preparados para aceitar que a IA e a *machine learning* irão continuar a automatizar as tarefas rotineiras, tanto nas suas funções atuais como nas futuras.

54 min.

é a média diária de tempo poupado com a utilização da IA em Portugal.

35%

dos profissionais afirmam que, ao ganharem tempo com o apoio da IA, conseguem concentrar-se mais em atividades criativas.

41%

dos colaboradores estão preocupados com a estabilidade de seus empregos a longo prazo. É essencial tranquilizá-los e oferecer as ferramentas necessárias para que possam acompanhar a evolução tecnológica com segurança e con iança.



Fonte: Global Workforce of the Future Adecco 2024

Enquanto empresa, esta é a oportunidade ideal para reforçar as capacidades essenciais à aceleração da transformação digital da sua organização. Para além dos conhecimentos técnicos em áreas como informática, data analysis e data science, é igualmente importante apostar no desenvolvimento de *soft skills*, como:

- Adaptabilidade
- Criatividade e curiosidade
- Pensamento crítico
- Inteligência emocional/empatia
- Resolução de problemas
- *Engagement* corporativo
- Escuta ativa
- Comunicação verbal e escrita

O desenvolvimento dos colaboradores raramente segue um percurso linear, mas pode ser contínuo se for incentivada uma cultura que valorize o coaching regular e o diálogo sobre evolução profissional. Ao promover percursos de carreira menos convencionais, dá-se espaço aos talentos para desenharem o seu próprio caminho e crescerem em sintonia com a organização.

Tal como as organizações estão a repensar os seus modelos de trabalho e progressão na carreira, também os colaboradores devem procurar novas formas de crescer profissionalmente. E, nesse percurso, torna-se fundamental saber trabalhar em equipa com pessoas que trazem consigo diferentes experiências, culturas e formas de pensar - uma riqueza que torna os ambientes de trabalho mais fortes, inclusivos e enriquecedores.



Acelerar a inovação através de uma cultura mais diversificada, inclusiva e ágil

A inovação só acontece quando as empresas valorizam a diversidade, a inclusão e a flexibilidade. Criar uma cultura que apoie esses pilares torna as organizações mais ágeis, criativas e preparadas para os desafios do futuro. Um ambiente inclusivo não só melhora a colaboração e o ambiente de trabalho, como também impulsiona a criação de soluções inovadoras, acelerando o crescimento e a adaptação a um mercado em constante mudança.

Fonte: Censos 2021
Inclusive Community Forum - Nova SBE 2024

Embora os avanços em diversidade sejam notáveis, a inclusão de pessoas com deficiência ainda enfrenta obstáculos significativos. De acordo com os dados do XVI Recenseamento Geral da População e VI Recenseamento Geral da Habitação (Censos 2021):

10,9%
da população residente em Portugal com 5 ou mais anos tem pelo menos uma incapacidade. Este impacto é especialmente acentuado entre as mulheres, com um rácio de 164 mulheres por cada 100 homens.

64,7%
da população com incapacidade (15-70 anos) tem como nível de escolaridade mais frequente o ensino básico.

3,2%
das pessoas com incapacidade que trabalham ou estudam fazem-no de forma autónoma, representando 13,3% da população com incapacidade com 15 ou mais anos.





Os desafios persistem na integração de pessoas com incapacidade nas empresas

75
empresas já assinaram o compromisso com a inclusão, a Adecco é uma delas. Um passo com propósito, ao lado de empresas que partilham a mesma visão.

A inclusão de pessoas com incapacidade no mercado de trabalho é essencial para a construção de um ambiente profissional mais justo e equitativo. A Adecco reforçou este compromisso ao aderir ao Inclusive Community Forum (ICF) e ao estabelecer uma parceria com a JUST WORK, incentivando mais empresas a adotarem práticas inclusivas.

Ao promover os esforços de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da sua organização, estará a reunir mais competências, experiências, perspectivas e antecedentes culturais únicos. Isto pode ser uma vantagem competitiva.

A seguir, partilhamos algumas abordagens que podem contribuir para uma cultura organizacional mais inclusiva e diversa:

Invista na formação transversal:

A liderança deve ser o motor da transformação em DEI, assumindo a responsabilidade de impulsionar mudanças, pois é a partir do topo que se define a cultura organizacional e se influencia o desempenho económico da empresa. Para tal, é crucial que os líderes compreendam os benefícios tangíveis da diversidade e da inclusão e recebam as ferramentas necessárias para liderar e comunicar eficazmente com equipas diversificadas. Ao promover a formação contínua sobre DEI, a empresa deve desmistificar conceitos, incentivar a empatia e reforçar as vantagens de integrar colaboradores com origens, competências e perspetivas distintas. Este investimento na capacitação dos líderes não só fortalece o ambiente de trabalho, mas também impulsiona a inovação, a produtividade e o crescimento sustentável da organização.

Upskill, upskill, upskill:

O upskilling é realmente fundamental para o sucesso em todas as áreas da sua organização. Oferecer oportunidades de melhoria de competências e de progressão, é essencial, pois oferece aos colaboradores de diversas origens a oportunidade de aceder a funções que, numa estrutura hierárquica tradicional, poderiam estar fora do seu alcance. Além disso, permite à organização descobrir e aproveitar talentos e competências únicas que, de outra forma, poderiam ter passado despercebidos. Adicionalmente o investimento em programas de mentoria ou grupos de apoio é outra forma de descobrir e cultivar talentos diversificados em todas as áreas da sua empresa.

Trabalhadores com mais anos de experiência podem encarar a atualização das suas competências como uma oportunidade valiosa para se manterem relevantes e competitivos no mercado de trabalho.

Embora a idade seja muitas vezes vista como um obstáculo para a adaptação a novas oportunidades, muitos profissionais com mais experiência estão a aproveitar a motivação para desenvolver novas competências e explorar diferentes caminhos fora do seu papel habitual. Este mesmo espírito de aprendizagem e adaptação também está presente entre os trabalhadores neurodivergentes, como aqueles com autismo, TDAH ou dislexia, cujas competências únicas nem sempre são plenamente valorizadas. Ambos os grupos demonstram uma enorme capacidade de adaptação e inovação, e ao reconhecer o seu verdadeiro potencial, podemos criar ambientes de trabalho mais inclusivos e enriquecedores para todos.

Promova a inclusão e equidade no processo de recrutamento:

- Para atrair e contratar os melhores talentos, é essencial identificar e remover qualquer viés no seu processo de seleção. A imparcialidade na seleção é um passo fundamental para garantir que a diversidade seja uma realidade na sua empresa.

- A utilização de ferramentas como a IA para a seleção de CVs anónimos (blind CVs) pode ajudar a garantir que as decisões de contratação sejam baseadas exclusivamente nas competências e experiência dos candidatos, sem influências externas. Além disso, invista na formação contínua dos seus recrutadores, assegurando que saibam como interagir de forma eficaz com candidatos de diferentes origens e perfis.

- Defina metas específicas e mensuráveis para as suas iniciativas de diversidade e inclusão, garantindo uma avaliação contínua dos seus progressos. A transparência neste processo é fundamental para manter a confiança interna e externa.

- Quando os candidatos se tornam colaboradores, a jornada de inclusão e equidade deve continuar. Integre a formação em DEI nos programas de integração e no desenvolvimento contínuo, garantindo que os colaboradores se sintam valorizados e apoiados. Isso não só impulsiona a fidelização, mas também reforça a cultura organizacional inclusiva.

Reforce a diversidade: adote modelos de trabalho flexíveis

Para construir uma equipa mais diversa e inclusiva, é essencial adotar modelos de trabalho flexíveis, como o trabalho remoto e híbrido. Esta abordagem não só proporciona uma maior diversidade na sua força de trabalho, mas também se apresenta como uma solução eficaz para atrair os melhores talentos e superar a escassez de competências no mercado.
Ao oferecer flexibilidade, especialmente quando se anuncia vagas, a sua empresa torna-se mais atraente para candidatos de diferentes origens e necessidades, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível.

À medida que mais organizações optam por modelos híbridos, as vantagens tornam-se claras:

- Aumento da satisfação dos colaboradores
- Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
- Agilidade empresarial
- Atração de talentos qualificados
- Aumento do bem-estar e produtividade

A evolução do trabalho remoto em Portugal

O mercado de trabalho em Portugal tem vindo a adaptar-se a novas formas de organização laboral, e o teletrabalho tornou-se uma realidade consolidada. Segundo dados do INE, no terceiro trimestre de 2024, 19,8% da população empregada (1 020,1 mil pessoas) trabalhou a partir de casa. Dentro deste grupo:

- **25,4%** (259,4 mil pessoas) exerceram sempre a sua atividade remotamente;
- **37,0%** (377,7 mil pessoas) adotaram um modelo híbrido, combinando trabalho presencial e remoto;
- **15,5%** (158,1 mil pessoas) trabalharam em casa de forma pontual;
- **21,6%** (220,7 mil pessoas) desempenharam funções fora do horário de trabalho.

Quantos dias em casa?

Em média, os profissionais que trabalham num sistema híbrido passam três dias por semana em casa, segundo os dados do INE. Esta tendência reflete um equilíbrio entre a flexibilidade e a necessidade de manter o contacto presencial no local de trabalho.

Fonte: INE Boletim Mensal de Estatística, novembro 2024

Liderança, a vantagem estratégica das organizações

Para que a sua organização se mantenha competitiva, responda às mudanças do mercado e atinja o seu potencial, é fundamental investir em líderes que, para além das competências técnicas, saibam construir uma força de trabalho qualificada, motivada e preparada para o futuro.
O estudo Global Workforce of the Future revela que apenas 36% dos profissionais portugueses acreditam que os seus líderes têm competências suficientes em IA para compreender e gerir os riscos da sua integração no trabalho. Mesmo as estratégias de talento mais bem pensadas precisam de líderes dinâmicos, adaptáveis e emocionalmente inteligentes para concretizar a visão, motivar e inspirar as suas equipas. O sucesso começa com a liderança.

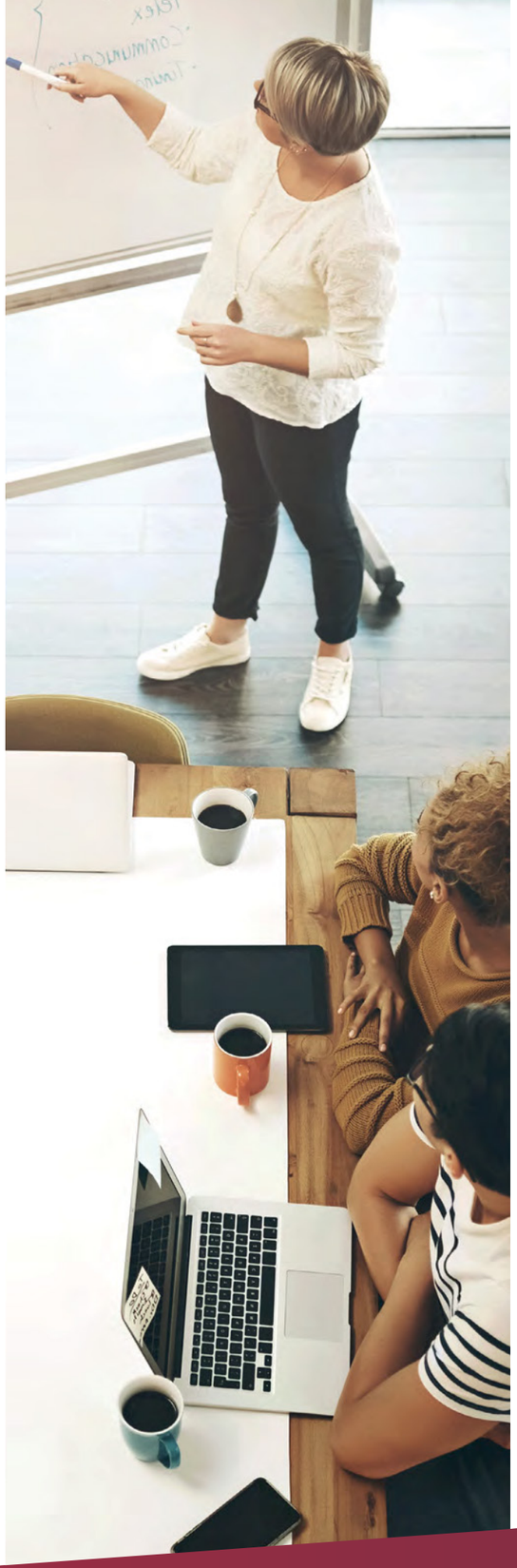
De acordo com um recente estudo sobre o desenvolvimento da liderança global realizado pela Harvard Business Review (HBR), as empresas identificaram três objetivos principais que pretendem alcançar ao investir no desenvolvimento dos seus líderes:

- Melhorar a experiência do cliente.
- Aumentar o envolvimento e a produtividade dos colaboradores.
- Abordar as lacunas de diversidade na força de trabalho.

Mas que competências é que os líderes precisam de adquirir e desenvolver para que estes objetivos se concretizem? O mesmo estudo sublinha três competências essenciais para o sucesso da liderança no futuro:

- **Adaptabilidade digital:** A capacidade de se ajustar e liderar eficazmente a transformação digital.
- **Comunicação empática:** A capacidade de comunicar de forma genuína, criando relações de confiança.
- **Inteligência emocional e social:** A capacidade de compreender e gerir as emoções próprias e das outras pessoas, essencial para liderar equipas diversas e dinâmicas.

Fonte: Global Workforce of the Future Adecco 2024
Harvard Business Review (HBR) 2023



A liderança na era da transformação digital: competências para o futuro

É claro que a adaptabilidade digital é um elemento essencial nos dias de hoje. A inteligência artificial e a aprendizagem automática estão a impactar funções em todos os sectores. No entanto, vamos concentrar-nos noutras competências igualmente cruciais para os líderes de hoje.

Os líderes devem ser capazes de conduzir conversas sinceras e empáticas sobre o desenvolvimento de carreira dos seus colaboradores. De acordo com o relatório da Harvard Business Review (HBR), 76% dos inquiridos acreditam que haverá uma procura crescente por competências centradas no ser humano, como a comunicação empática e uma elevada inteligência social e emocional.

É fundamental que os líderes consigam ter conversas regulares, abertas e construtivas com os seus colaboradores, discutindo as competências que precisam de melhorar e de transferir para novas funções. A capacidade de adaptação deve ser vista não apenas como um valor apreciado, mas como uma competência essencial para o sucesso da organização.

Para além da comunicação empática, o relatório da HBR também conclui que os líderes devem demonstrar coragem e ousadia face à disrupção. Quando questionados sobre as competências de liderança essenciais para responder às necessidades empresariais previstas, 74% dos inquiridos destacaram a vontade de assumir riscos, enquanto 74% afirmaram que a capacidade de dar clareza e orientação às equipas em contextos dinâmicos e de constante mudança é crucial.

À medida que a transformação global continua, precisamos de líderes fortes que saibam capacitar as suas equipas para adquirirem novas competências, colaborarem melhor entre si e com a tecnologia, e superarem a resistência à mudança. O desenvolvimento contínuo da liderança e o *coaching* eficaz são fundamentais para dotar os líderes com as ferramentas e competências necessárias para enfrentar os desafios e garantir o sucesso organizacional.

Conclusões relevantes para empresas e profissionais

Embora o mercado de trabalho tenha regressado aos níveis pré-pandémicos e os salários tenham superado a inflação, estamos a viver um momento de transformação na forma como os colaboradores percebem a economia. Hoje, as atitudes em relação ao trabalho e à economia são mais influenciadas pelas experiências e emoções do dia a dia do que pelos dados económicos em si. Este fenómeno exige que as empresas adotem uma abordagem mais sensível e humana, adaptando-se às necessidades emocionais e sociais dos colaboradores, ao mesmo tempo que asseguram a competitividade e sustentabilidade no mercado.

• Fidelização dos colaboradores

80% dos colaboradores planeia manter-se nos seus empregos durante o próximo ano, o que representa uma boa notícia para os esforços de fidelização das empresas. No entanto, muitos continuam abertos a aprender novas competências ou explorar novos desafios profissionais, o que os posiciona como "talentos passivos".

• Employer branding

As empresas têm uma excelente oportunidade para se diferenciarem como "empregadores de referência". Investindo no desenvolvimento contínuo das competências e da liderança, as organizações podem criar mais oportunidades internas e formar uma força de trabalho mais diversificada, adaptável e versátil.

• Preparar-se para o futuro digital

É essencial preparar os colaboradores para as mudanças trazidas pela inteligência artificial e pela transformação digital. Incentivar o desenvolvimento de *soft skills*, como adaptabilidade, pensamento crítico e tomada de decisão, bem como promover *coaching* de carreira regular e apoiar percursos profissionais não lineares, são formas de garantir que a força de trabalho se mantém competitiva.

• Diversidade e inovação

A diversidade de *backgrounds*, experiências e perspetivas pode ser uma grande alavanca para aumentar a criatividade, produtividade e inovação nas equipas. Para que isso aconteça, é fundamental que as empresas definam um conjunto claro de valores, tenham o apoio da liderança e integrem iniciativas de DEI nos processos de recrutamento, desenvolvimento de talento e gestão de carreiras.

• Desenvolver líderes para o futuro

As empresas devem focar-se em recrutar e desenvolver líderes que sejam digitalmente adaptáveis, comunicadores empáticos, dispostos a correr riscos calculados e com elevada inteligência emocional e social. Estes líderes serão fundamentais para guiar as equipas em tempos de mudança e inovação.

Sobre este guia e a nossa metodologia

Na Adecco Permanent Recruitment, as análises salariais baseiam-se exclusivamente em dados reais de colocações, o que assegura informação precisa e fiável que reflete a realidade do mercado de trabalho. Contamos com uma equipa de recrutadores especializados em diversas áreas de actuação, o que nos permite oferecer insights detalhados e ajustados às especificidades de cada sector. Esta abordagem prática e focada garante que o nosso guia salarial se trata de uma ferramenta relevante e atualizada, capaz de ajudar empresas e profissionais a tomar decisões informadas e estratégicas.

DATA KEY:

Os dados apresentados no nosso guia referem-se à média nacional dos salários base, segmentados por dimensão da empresa e intervalo salarial.

Localização:
Lisboa
Porto

Intervalo salarial:
Mínimo: Limite inferior da intervalo salarial
Máximo: Limite superior da intervalo salarial



Finance

O recrutamento na área financeira tem enfrentado desafios significativos, impulsionados pela transformação digital e pela constante evolução das competências exigidas pelo mercado. Apesar da crescente qualificação da força de trabalho, a procura por profissionais especializados, com experiência prática e competências comportamentais específicas, continua a superar a oferta. Este descompasso é particularmente visível nas gerações mais jovens, que trazem qualificações robustas, mas com forte ênfase em competências digitais e tecnológicas, alinhadas com a digitalização do setor financeiro. Por outro lado, as equipas mais experientes, apesar da sua competência, apresentam uma escassez de diversidade geracional, o que tem gerado uma crescente procura por perfis de *middle management*, capazes de equilibrar conhecimento técnico e inovação.

Embora as empresas apostem no talento interno e no desenvolvimento contínuo, mantém-se a necessidade de recorrer ao mercado para preencher funções estratégicas e de *top management*, exigindo profissionais com competências de liderança, visão estratégica e orientação para a transformação digital.

Os perfis mais procurados incluem:

- **Finance Manager**
- **Financial Analyst**
- **Controller**
- **Accountant**
- **Certified Accountant**
- **Tax Specialist**

Além das competências técnicas, as *soft skills* e o conhecimento de idiomas, especialmente o inglês, têm sido cada vez mais valorizados, incluindo em funções como contabilidade, onde o domínio de outras línguas tem sido um diferencial competitivo. O mercado tem registado um aumento substancial nos salários, especialmente nas funções de controller financeiro e contabilista (sobretudo para profissionais com 3 a 5 anos de experiência), o que tem levado muitas empresas a ajustar as suas bandas salariais para garantir competitividade. Este aumento de procura tem também resultado em contraofertas cada vez mais comuns, refletindo a alta valorização de talento especializado. Finalmente, a crescente automatização de processos financeiros tem reforçado a necessidade de profissionais ágeis e adaptáveis, capazes de lidar com a complexidade do ambiente corporativo atual.

A valorização de projetos desafiantes, a procura por crescimento profissional e a flexibilidade no regime híbrido de trabalho, são igualmente tendências crescentes, com os profissionais do setor financeiro a procurar cada vez mais o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.



	Lisboa		Porto	
Função	**MIN**	**MAX**	**MIN**	**MAX**
Diretor Financeiro	50.000	120.000	40.000	105.000
Responsável de Controlling	40.000	80.000	40.000	65.000
Responsável de Contabilidade	45.000	90.000	40.000	60.000
Responsável Auditoria Interna	40.000	75.000	40.000	70.000
Responsável Tesouraria	35.000	65.000	35.000	60.000
Controller Financeiro	28.000	60.000	25.000	45.000
Técnico Financeiro/Financial Analyst	25.000	45.000	21.000	40.000
Controller de Gestão	23.800	60.000	22.500	45.000
Auditor Interno	22.400	50.000	22.000	50.000
Auditor Externo	21.000	49.000	21.000	45.000
Contabilista Certificado	28.000	65.000	26.000	45.000
Técnico de Contabilidade	19.600	40.000	21.000	30.000
Técnico de Tesouraria	21.000	35.000	21.000	30.000
Técnico de Crédito e Cobranças	18.200	32.000	21.000	28.000
Tax Manager	45.000	90.000	35.000	75.000
Tax Senior Consultant (consultoria)	25.200	48.000	23.000	42.000
Tax Consultant	21.000	28.000	21.000	25.000
Técnico de Compliance	21.000	42.000	21.000	38.000
Responsável de Compliance	40.000	75.000	35.000	60.000
Executive Assistant	20.000	50.000	21.000	45.000
Office Manager	25.200	45.000	21.000	35.000

Banking

A banca tradicional está a sofrer uma profunda transformação, impulsionada pelo avanço da tecnologia e da Inteligência Artificial. A automatização de processos e a adoção crescente de canais digitais exigem profissionais adaptáveis, com experiência em interação digital. Neste contexto, as instituições bancárias investem fortemente em *CRMs* robustos para otimizar processos internos e melhorar a experiência do cliente. A crescente globalização e o ambiente VUCA no setor bancário intensificam a procura por profissionais com sólidos conhecimentos em software e uma visão estratégica sobre o impacto de eventos globais nos produtos, clientes e mercados. Além disso, a evolução das exigências regulatórias, a necessidade de compliance rigoroso e *cybersecurity* exigem perfis altamente qualificados para garantir a conformidade e a segurança digital das instituições financeiras.



Atualmente, os perfis mais procurados incluem:

- Risk Analyst e Manager Risk Analyst
- Financial Market Analyst
- Credit Analyst
- Técnico de Reporte Prudencial
- Compliance Specialist
- Compliance Director
- Gestor comercial

A Banca Digital está em forte expansão

Com o aparecimento de novas *Fintechs*, instituições de crédito e bancos de investimento, o setor vive um momento dinâmico, impulsionado por projetos digitais, pela evolução dos sistemas de pagamento e pela presença crescente de instituições financeiras internacionais em Lisboa, Porto e Braga.

A transformação digital e a orientação ao cliente são prioridades estratégicas, promovendo abordagens de venda consultiva e ofertas personalizadas. O setor também regista um aumento da atividade de fundos de *Private Equity* e *Venture Capital*, sinalizando um crescimento contínuo e oportunidades emergentes.

	Lisboa		Porto	
Função	**MIN**	**MAX**	**MIN**	**MAX**
Private Banking	30.000	70.000	28.000	70.000
Product Specialist	21.000	60.000	21.000	50.000
Corporate Finance	24.500	90.000	23.500	70.000
Responsável de Risco	40.000	80.000	35.500	60.000
Analista de Risco	21.700	70.000	21.500	55.000
Auditor Interno	28.000	55.000	28.000	53.000
Responsável de Auditoria Interna - banca (entre quadros)	40.000	70.000	28.000	68.000
Responsável de Compliance	35.000	80.000	35.000	70.000



Human Resources

O mercado de Recursos Humanos tem sofrido mudanças crescentes fruto da digitalização, automação e necessidade crescente de análise de um volume cada vez maior de dados para decisões estratégicas relacionadas com os colaboradores.

Tal tem se repercutido na procura crescente de perfis híbridos. Por um lado, com experiência e formação em RH e com skills relacionais e, por outro lado, com capacidade analítica (HR *Analytics*). Paralelamente, exige-se, cada vez mais, que os perfis que assumem posição de HRBP tenham capacidade de compreender o negócio como um todo, de gerir vários *stakeholders* e adaptar-se à mudança.

As posições mais procuradas atualmente, e cuja procura deverá manter-se em 2025, são as seguintes:

- HR Analytics
- Compensation & Benefits Manager
- Learning & Development Specialist
- HRBP
- Payroll Specialist/Manager

A diversidade e a inclusão assumiram-se como prioridades essenciais. Os profissionais de Recursos Humanos enfrentam o desafio de fomentar ambientes de trabalho inclusivos e assegurar a representatividade em todos os níveis da organização.



O mercado de trabalho está em constante evolução, e as expectativas dos colaboradores refletem a necessidade de adaptação por parte das empresas e dos recrutadores. Formação contínua, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a capacidade de identificar talento para além das competências tradicionais são aspetos fundamentais na gestão de pessoas.

14%
dos profissionais em Portugal já completaram formação específica sobre a aplicação da Inteligência Artificial no ambiente de trabalho.

48%
dos profissionais em Portugal afirmam ter sentido exaustão nos últimos 12 meses devido ao excesso de trabalho.

84%
dos profissionais em Portugal valorizam a capacidade de um recrutador em identificar potencial para além das competências e experiência previamente demonstradas.

As empresas que apostarem no desenvolvimento dos seus talentos e na inovação nos processos de recrutamento estarão mais bem posicionadas para atrair e fidelizar os melhores profissionais.

Fonte: Global Workforce of the Future Adecco 2024

	Lisboa		Porto	
Função	MIN	MAX	MIN	MAX
HR Director	40.000	110.000	35.000	100.000
HRBP	28.000	45.000	28.000	45.000
HR Manager	35.000	60.000	28.000	55.000
Compensation & Benefits Manager	35.000	90.000	30.000	65.000
L&D - Learning & Development	35.000	70.000	33.000	55.000
Recruiter	22.400	35.000	22.000	35.000
Talent Acquisition Manager	30.000	60.000	30.000	45.000
HR generalist	21.000	35.000	21.000	35.000
Payroll Manager	32.200	63.000	25.000	43.000
Técnico de payroll	19.600	35.000	21.000	30.000
Responsável de Formação / Training Manager	25.200	40.000	21.000	38.000
HR Analytics	28.000	56.000	26.000	50.000



Shared Service Centre

O paradigma dos *Shared Service Centres* tem vindo a sofrer uma transformação significativa, impulsionada pelo sucesso dos atuais *players* do mercado. A transição de funções estratégicas para funções mais operacionais e próximas do negócio, resultou no aumento das responsabilidades técnicas, com as equipas a adquirirem um impacto mais relevante para as organizações. O mercado de SSCs tem vindo a ser visto como uma interligação global, capaz de transformar e automatizar processos, gerando melhorias e otimizações em larga escala.

Em Portugal, há uma forte procura por profissionais especializados para trabalhar em ambientes de SSC, o que tem gerado grandes projetos de recrutamento e um aumento sucessivo dos salários praticados no nosso país. São especialmente valorizados os perfis com experiência em ambientes internacionais, conhecimentos de línguas estrangeiras como alemão, francês e italiano, e com características comportamentais específicas, como dinamismo, espírito de equipa e adaptabilidade cultural.

À medida que os *players* existentes e novos investidores competem pelos melhores talentos, as empresas enfrentam desafios significativos para atrair e fidelizar os melhores candidatos, dando enfâse à entrega de trabalho de alta qualidade, com grande compromisso, e um retorno sobre investimento muito interessante.

As funções mais procuradas no último ano neste mercado foram: **Accounting, Treasury, Record to Report, Collections, Controlling.**

Espera-se que 2025 continue a ser um ano muito desafiante no recrutamento de SSCs, com a evolução dos centros existentes e criação de novos centros de competência e de desenvolvimento.



	Lisboa		Porto	
Função	**MIN**	**MAX**	**MIN**	**MAX**
Head of SSC / Head of GBS	86.000	154.000	60.000	110.000
Accounts Payable Manager	47.000	61.000	35.000	60.000
Accounts Receivable Manager	47.000	61.000	35.000	60.000
Record-to-Report Manager	47.500	70.000	45.000	65.000
Accounts Payable Specialist	22.000	31.000	21.000	30.000
Accounts Receivable Specialist	22.000	31.000	21.000	30.000
Record-to-Report Specialist	22.500	50.000	21.500	33.000
Financial Controller Specialist	28.000	45.000	28.000	45.000
Collections Specialist	21.000	30.000	21.000	30.000
Travel & Expenses Specialist	19.000	28.000	21.000	28.000

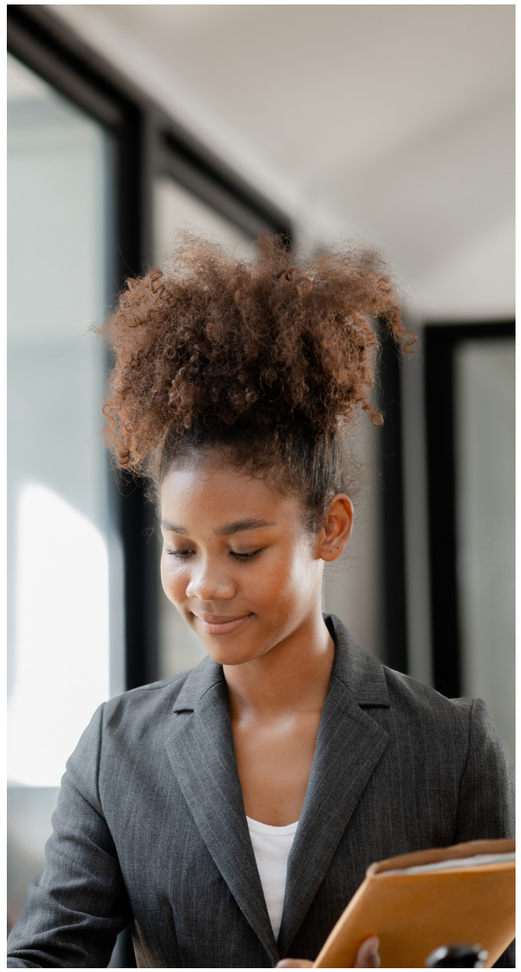


Tax & Legal

As novas tecnologias e, em particular, a AI, têm determinado a necessidade das Sociedades de Advogados se ajustarem, apostando, algumas delas, em ferramentas de AI para tornar o trabalho rotineiro dos advogados mais ágil e eficiente - o que os liberta para aprofundar as relações de proximidade e de confiança com os seus clientes, assim como para tarefas intelectuais mais complexas. Esta tendência também se afigura evidente em contexto empresarial, em que a automatização de processos e procedimentos legais está na ordem do dia. Consequentemente, assiste-se a uma procura crescente de perfis jurídicos com aptidão para as novas tecnologias e para integrar projetos internos que envolvam outras áreas não jurídicas.

A par disto, os temas jurídicos são cada vez mais complexos, e o grau de especialização dos advogados é cada vez mais valorizado em áreas que são de nicho (p.ex., TMT, Privacidade e IA, *Compliance*, Cibersegurança, Direito da Energia e Direito da Concorrência). Por conseguinte, a procura destes perfis é crescente e transversal. Em contrapartida, verifica-se que a oferta de talento especializado é menor face à procura. Ainda em contexto de Sociedade de Advogados, assiste-se a uma procura crescente de perfis de gestão/suporte aos Advogados, com a aposta na profissionalização das áreas de secretariado, recursos humanos, comunicação, *marketing* e *business development*, incluindo perfis de análise de dados.

No que respeita a valores salariais praticados, verifica-se um aumento transversal nos diversos perfis (áreas de suporte/gestão incluídas), fruto da chegada de novos *players* no mercado da Advocacia (Sociedade de advogados internacionais e pequenas boutiques). Esta tendência impulsiona a necessidade de as empresas também ajustarem os seus planos de carreira e tabelas salariais, tendo em conta que os candidatos - que se encontram em Sociedades de Advogados e que apresentam expetativas salariais elevadas -, continuam a ter motivação para integrar cliente final (empresas), como *next step* de carreira, numa fase cada vez mais intermédia da mesma.



	Lisboa		Porto	
Função	**MIN**	**MAX**	**MIN**	**MAX**
Advogado estagiário	14.400	36.000	16.000	25.000
Advogado associado júnior (1 - 3 anos pós agreagação)	20.000	47.000	18.000	30.000
Advogado associado sénior (4 - 10 anos pós agreagação)	25.000	75.000	21.000	48.000
Head of Practice (> 10 anos pós agregação)	47.000	150.000	40.000	100.000
Diretor Jurídico/Legal Manager	45.000	150.000	31.000	120.000
Jurista / In House Lawyer	22.000	70.000	21.000	55.000
Tax Manager (consultoria)	34.000	84.000	28.000	72.000
Tax Manager (empresa)	33.000	90.000	28.000	65.000



DESTAQUES

Finance

Banking

Human Resources

Tax & Legal

SSC

- O modelo de trabalho híbrido, continua a ser uma tendência em crescimento, com as empresas a implementarem políticas mais flexíveis para atrair e fidelizar talento;

- Os candidatos estão menos recetivos a posições 100% presenciais, rejeitando propostas sem a flexibilidade típica do regime híbrido;

- Existe uma aposta em talentos que tenham pelo menos um nível B2 de inglês, devido à globalização das empresas e do próprio mercado de trabalho;

- A nível de valores salariais, o mercado está mais competitivo, havendo cada vez mais uma aposta em benefícios complementares de forma a colmatar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho, tornando estes benefícios pontos diferenciadores no mercado;

- Requisito obrigatório: conhecimentos tecnológicos de sistemas/softwares informáticos, para uso no dia a dia e desempenho das funções;

- Cada vez mais, a cultura organizacional é vista como uma forma de aumentar a motivação dos colaboradores e de atuar como fator diferenciador estratégico no mercado de trabalho.

Sales & Marketing

O futuro das vendas: IA e competências digitais

O uso de IA no recrutamento aumentou, o que permite às empresas encontrar candidatos com competências essenciais, como negociação e análise de dados. Há também uma forte procura por profissionais com domínio de ferramentas digitais, como CRM, e por aqueles com uma abordagem consultiva focada no cliente.

Marketing: A importância dos dados e da sustentabilidade

A análise de dados tornou-se uma prioridade, com uma procura crescente por especialistas capazes de transformar insights em estratégias eficazes, como SEO e campanhas digitais. A sustentabilidade ganhou importância, o que levou à contratação de profissionais com experiência na comunicação de práticas responsáveis.

Com a IA, os profissionais de marketing e comunicação ganham novas ferramentas e oportunidades para potenciar o seu impacto



A IA veio simplificar o processo criativo - facilita o brainstorming e permite gerar ideias e conteúdos rapidamente.
Ferramentas como o ChatGPT e o DALL-E desafiam funções tradicionais, mas escritores e designers continuam essenciais para analisar, corrigir e melhorar o que a IA produz, garantindo soluções inovadoras.

Além das competências criativas e analíticas, há uma grande procura por profissionais capazes de interpretar dados e personalizar campanhas.

A DEI é indispensável para as equipas de marketing e comunicação

Ao tornar o trabalho mais acessível e inclusivo, as empresas atraem profissionais de diferentes perfis, colmatam lacunas de competências e aumentam a eficácia. Adoptar modelos híbridos e remotos, aliados à tecnologia, permite acompanhar as mudanças demográficas e preparar-se para o futuro. Os esforços estratégicos nesta área trazem diferentes perspetivas e ideias, impulsionando a inovação.

	Lisboa		Porto	
Função	**MIN**	**MAX**	**MIN**	**MAX**
SALES				
Comercial	20.400	27.500	16.800	26.560
Account	20.400	27.500	16.800	26.880
Key Account Manager	23.100	54.450	20.160	51.975
Inside Sales	19.250	35.000	18.480	33.600
Sales Representative	23.100	38.500	23.100	35.420
Field Sales	18.750	38.500	17.500	38.500
Business Developer	23.100	53.900	23.100	53.900
Diretor Comercial/ Vendas	41.800	110.000	38.500	110.000
Sales Manager	38.500	63.800	38.500	61.600
E-commerce Manager	49.500	82.500	46.200	82.500
Real Estate Agent	21.000	40.000	20.000	39.000
MARKETING				
Marketing Manager	30.800	49.500	21.560	48.400
Diretor de Marketing	38.500	88.000	30.800	88.000
Trade Marketing Specialist	30.800	46.200	32.340	46.200
Gestor de Categoria	33.880	48.400	33.880	48.400
Brand/Product Manager	23.100	46.200	23.100	46.200
Digital Marketing Specialist	27.500	50.050	20.020	50.050
SEO (Search Engine Optimization)	25.300	47.740	23.100	47.740
CRM Specialist	30.800	46.200	30.800	46.200
Social Media Specialist	20.020	41.580	15.400	41.580
Head of Comunication	46.200	71.500	41.580	69.300
Digital Marketing Manager	46.200	73.920	46.200	73.920
Customer Experience Analyst	28.000	49.140	26.000	48.000

Retail

Especialistas em e-commerce e omnicanal

O setor do retalho tem investido cada vez mais na digitalização, o que impulsionou a procura por profissionais que consigam integrar, de forma eficaz, as experiências físicas e digitais dos consumidores. A crescente popularidade das compras online e a necessidade de uma transição fluída entre diferentes canais tornam essencial a presença de especialistas em e-commerce e estratégias omnicanal. Estes profissionais são responsáveis por assegurar que os clientes tenham uma experiência de compra coesa, independentemente do meio utilizado, com o objetivo de promover maior conveniência e fidelização.



Valorização de competências interpessoais

Para além das competências técnicas, o setor do retalho tem vindo a valorizar cada vez mais as competências interpessoais, como a empatia e a capacidade de comunicação. Com a experiência do cliente no centro das estratégias de negócio, os profissionais que demonstram capacidade para compreender e responder às necessidades dos consumidores destacam-se no mercado. Seja no atendimento presencial ou nas interações digitais, estas *soft skills* contribuem para um relacionamento mais próximo e personalizado, que tem como resultado uma maior satisfação e fidelização dos clientes.

Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Diretor de Loja	27.720	53.900	23.100	53.900
Store Manager	20.460	29.260	19.800	29.260
Assistant Store Manager	18.480	24.640	18.480	24.640
Area Manager	30.800	57.200	28.600	57.200
National Retail Manager	38.500	64.680	38.500	64.680
Visual Merchandiser	21.000	30.000	18.000	28.000
Gestor de Categoria	35.000	60.000	33.000	58.000



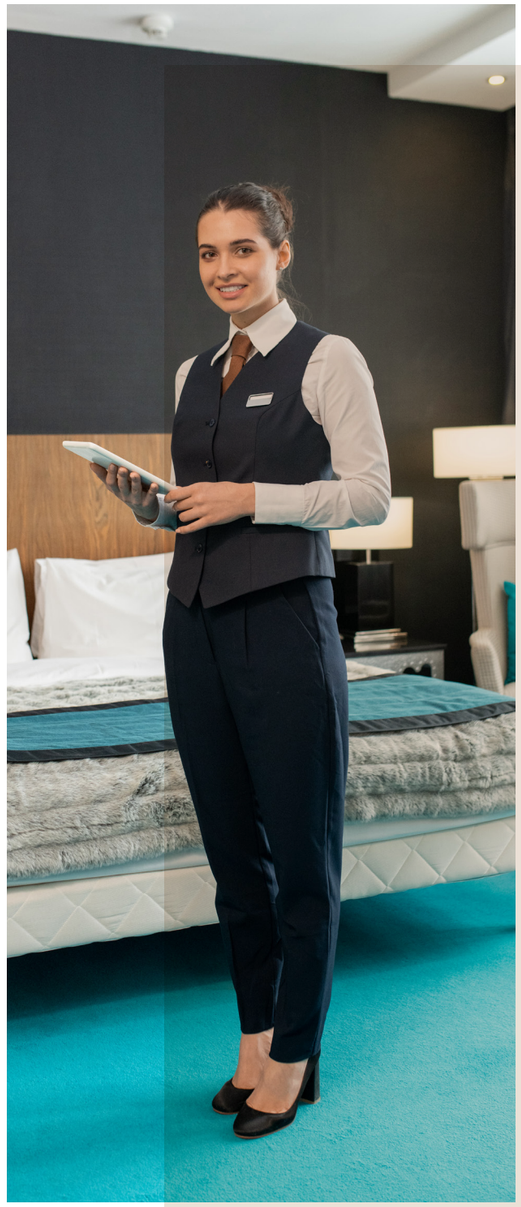
Hospitality

Profissionais que combinam tecnologia e personalização

No setor da hotelaria, a procura por talentos que consigam integrar inovação tecnológica com um serviço mais humano tem vindo a crescer significativamente. A digitalização tem um papel fundamental na melhoria da experiência do cliente, desde reservas online personalizadas até ao uso de inteligência artificial no atendimento. No entanto, a tecnologia só é verdadeiramente eficaz quando complementada por um serviço atencioso e personalizado, capaz de criar ligações autênticas com os hóspedes e elevar os padrões de hospitalidade.

Gestão sustentável

A sustentabilidade tornou-se uma prioridade no setor da hotelaria, impulsionando a procura por especialistas em práticas ecológicas. Cada vez mais, empresas adotam medidas sustentáveis, como a redução do desperdício, a utilização de energias renováveis e a implementação de soluções eco-friendly. Para responder a esta tendência, os profissionais com conhecimento em gestão sustentável são essenciais para desenvolver estratégias que equilibram a excelência do serviço com a responsabilidade ambiental.



Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Diretor F&B	35.420	73.920	35.420	73.920
F&B Assistant Manager	33.880	44.000	33.880	44.000
Chefe Executivo	38.500	75.460	38.500	75.460
Governanta	23.100	33.880	23.100	33.880
Gerente de Restaurante	21.560	38.500	21.560	38.500
Front Office Manager	23.100	33.880	23.100	33.880
Assistant Hotel Manager	38.500	49.280	38.500	49.280
Diretor de Hotel	30.800	138.600	30.800	138.600



Healthcare & Life Sciences

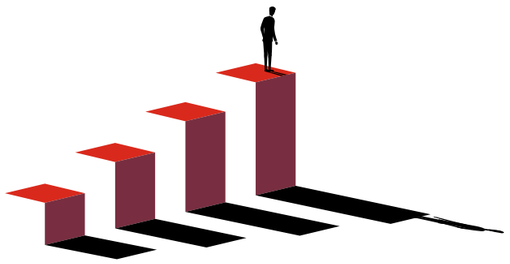
Recrutamento de talentos tecnológicos

A crescente digitalização do setor da saúde tem impulsionado a procura por profissionais com competências tecnológicas. A implementação de soluções inovadoras, como a telemedicina, a inteligência artificial no diagnóstico e os sistemas avançados de gestão hospitalar, exige talentos capazes de integrar tecnologia e cuidados de saúde de forma eficaz. A adaptação a este novo paradigma não só melhora a eficiência dos serviços, como também proporciona um atendimento mais rápido e acessível aos pacientes.



Diversidade nas equipas

A diversidade tem-se tornado um fator essencial no setor da saúde e *Lifesciences*, com as organizações a apostarem em equipas mais inclusivas e diversificadas. A integração de profissionais com diferentes formações, experiências e perspetivas permite uma abordagem mais abrangente e inovadora no cuidado aos pacientes. Além disso, equipas diversas contribuem para uma melhor compreensão das necessidades de diferentes grupos populacionais, promovendo um serviço de saúde mais equitativo e de qualidade.



	Lisboa		Porto	
Função	MIN	MAX	MIN	MAX
Brand Manager	23.100	46.200	23.100	46.200
Delegado de Informação Médica (DIM)	23.100	38.500	23.100	38.500
Delegado de Fármacia	21.560	38.500	21.560	38.500
Head of Sales	56.980	77.000	56.980	77.000
Regulatory Affairs	23.100	38.500	23.100	38.500
Territory Sales Manager	35.000	60.000	33.000	58.000



Industry

Recrutamento baseado em competências transferíveis

No setor industrial, a valorização de competências transversais será uma tendência crescente, permitindo que profissionais de diferentes áreas contribuam para a inovação e modernização do setor. O conhecimento em automação, robótica e análise de dados será altamente procurado, uma vez que estas competências podem ser aplicadas em diversos ramos industriais. Além disso, a adoção de estratégias de economia circular ganhará força, à medida que as empresas procuram alinhar-se com exigências de sustentabilidade e otimização de recursos.

Adoção de tecnologia no processo de recrutamento

A digitalização do recrutamento no setor industrial continuará a evoluir, com o uso de inteligência artificial para a triagem de candidatos em áreas de elevada procura, como automação e engenharia. Estas ferramentas permitirão uma seleção mais ágil e precisa, reduzindo custos operacionais e garantindo a captação dos melhores talentos para responder às exigências de um mercado em constante transformação.





Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Responsável de Manutenção	32.000	60.000	28.000	55.000
Técnico de Manutenção	21.000	30.000	18.000	24.000
Responsável de Produção	45.000	70.000	38.000	65.000
Supervisor de Produção	22.000	30.000	20.000	28.000
Engenheiro de Produção/Planeamento	22.000	38.000	21.000	32.000
Engenheiro de Processo/Melhoria Contínua	25.000	45.000	22.000	42.000
Diretor de Qualidade	42.000	70.000	38.000	65.000
Engenheiro de Qualidade	22.000	40.000	20.000	35.000
Engenheiro Químico	22.000	45.000	21.000	42.000
Engenheiro Eletrotécnico	28.000	50.000	21.000	45.000
Engenheiro Mecânico	22.000	55.000	24.000	58.000
Responsável de Ambiente, Higiene e Segurança	30.000	45.000	28.000	45.000
Técnico de Ambiente, Higiene e Segurança	25.000	50.000	21.000	40.000
Engenheiro de I&D	25.000	45.000	21.000	42.000



Construção

Novas competências no setor da construção

A escassez de profissionais especializados está a levar as empresas a valorizar perfis com experiência em gestão de projetos, mesmo que provenientes de outros setores. A capacidade de liderar obras complexas e coordenar equipas multidisciplinares tornou-se essencial. Além disso, há um crescimento na procura por profissionais focados em reabilitação urbana e edifícios sustentáveis, impulsionado por políticas de eficiência energética e incentivos à construção ecológica.









Digitalização no recrutamento para a construção

O setor da construção está a adotar ferramentas de avaliação virtual para medir as competências técnicas e a capacidade de gestão de equipas dos candidatos. Estas tecnologias permitem um recrutamento mais eficiente, reduzindo custos operacionais e garantindo um alinhamento estratégico com as necessidades do setor.







	Lisboa		Porto	
Função	MIN	MAX	MIN	MAX
Diretor de Obra	28.000	65.000	25.000	50.000
Encarregado de Obra	30.000	70.000	28.000	45.000
Preparador de Obra	28.000	40.000	26.000	35.000
Orçamentista	21.000	45.000	20.000	38.000
Especialista BIM	25.000	40.000	22.000	35.000
Responsável Higiene e Segurança no Trabalho	25.000	45.000	23.000	40.000
Gestor de Contrato / Facilities Manager	25.000	40.000	23.000	35.000



Supply Chain & Logistics

Novas exigências de competências no setor

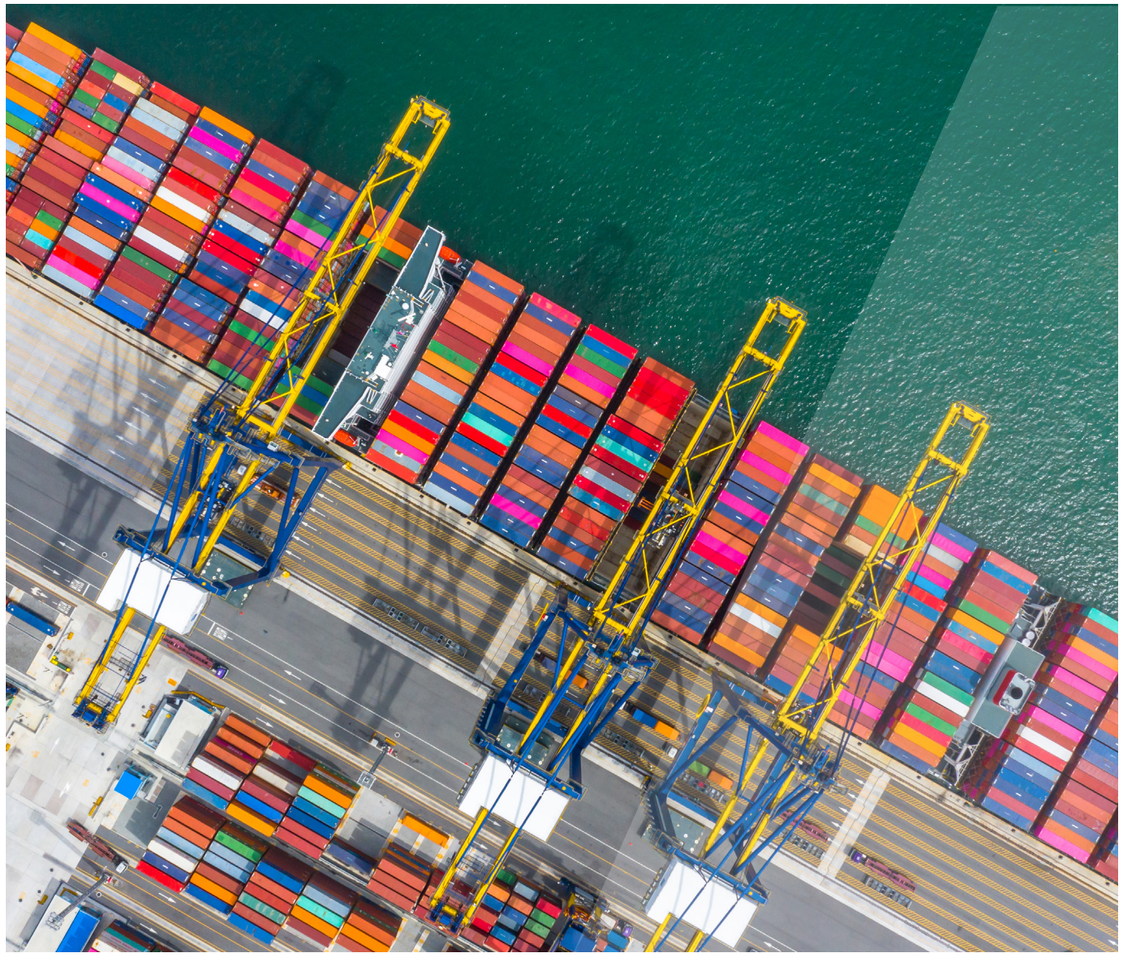
O setor de Logística e Supply Chain enfrenta desafios cada vez mais complexos devido à instabilidade geopolítica e às flutuações nos custos energéticos. Como resposta, as empresas estão a valorizar profissionais com competências analíticas, capazes de interpretar dados e prever cenários para otimizar cadeias de abastecimento. O domínio de tecnologias logísticas, incluindo sistemas avançados de gestão de armazéns, rastreamento e automação, tornou-se essencial para melhorar a eficiência operacional. Além disso, a flexibilidade e a resiliência são competências fundamentais, uma vez que os profissionais precisam de lidar com interrupções na cadeia de abastecimento e variações na procura de forma ágil e eficaz.

Inovação no recrutamento logístico

A digitalização dos processos de recrutamento está a transformar a forma como as empresas identificam e contratam talentos no setor da logística. O uso de plataformas globais de recrutamento permite captar profissionais especializados a nível internacional, aumentando a competitividade do setor. A automação na triagem de candidatos, através de inteligência artificial, facilita a seleção de perfis mais adequados de forma rápida e eficiente. Paralelamente, os processos de recrutamento tornaram-se mais ágeis e remotos, com entrevistas online e testes práticos digitais a desempenharem um papel fundamental na aceleração das contratações.
Com um setor cada vez mais dinâmico e global, as empresas procuram equipas altamente qualificadas para garantir a eficiência e a competitividade das operações logísticas.



Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Responsável de Logística	30.000	70.000	28.000	55.000
Supply Chain Manager	35.000	60.000	32.000	55.000
Responsável de Compras	30.000	60.000	30.000	55.000
Comprador	22.000	40.000	21.000	38.000



Energy

Capacidades versáteis como fator-chave no recrutamento

O setor de energia está a enfrentar uma crescente necessidade de talentos especializados para lidar com a transição para energias renováveis.
A procura por profissionais com experiência em Tecnologias de Informação e Engenharia está a aumentar, especialmente aqueles que possam adaptar as suas competências a projetos de energias renováveis. Além disso, o investimento crescente em infraestruturas para hidrogénio verde está a posicionar Portugal como um *hub* estratégico para projetos de energia limpa na Europa.





Adoção de tecnologia no processo de recrutamento

A digitalização do recrutamento está a transformar o setor da energia, com um aumento no uso de entrevistas online e testes técnicos digitais para selecionar profissionais qualificados, como engenheiros e gestores de projetos.
As ferramentas digitais ajudam a otimizar o processo de seleção, garantindo que as empresas possam recrutar de forma mais ágil e eficiente, enquanto mantêm a qualidade dos talentos contratados.



Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Asset Manager	40.000	70.000	38.000	65.000
O&M Manager	32.000	65.000	30.000	60.000
Técnico O&M	21.000	40.000	21.000	40.000
Engenheiro Eletrotécnico	30.000	55.000	32.000	52.000
Gestor Ambiental e Sustentabilidade	25.000	45.000	28.000	55.000



Real Estate

Recrutamento orientado para competências e adaptabilidade

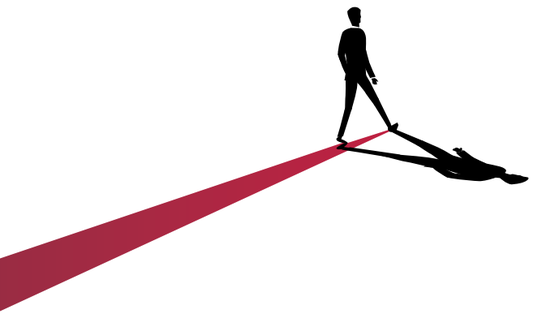
O setor de Real Estate está a adotar práticas sustentáveis com uma crescente procura por profissionais capazes de lidar com projetos imobiliários certificados, como LEED e BREEAM.

O aumento de incentivos governamentais para construções com eficiência energética e impacto ambiental reduzido tem gerado uma maior necessidade de especialistas que possam integrar soluções de energia renovável em empreendimentos residenciais e comerciais.

Adoção de tecnologia no processo de recrutamento

O recrutamento no setor imobiliário está a ser cada vez mais digitalizado, com a utilização de ferramentas de IA para selecionar profissionais para funções híbridas, como as vendas técnicas.

A automação e as plataformas digitais ajudam a acelerar o processo de recrutamento, tornando-o mais eficiente e com um maior alcance para encontrar os talentos ideais para este setor em expansão.





Função	Lisboa		Porto	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Project Manager	35.000	80.000	32.000	78.000
Construction Manager	35.000	80.000	31.500	75.000
Development Manager	40.000	90.000	35.000	80.000
Technical Consultant	28.000	50.000	26.000	48.000



Information Technology

Num contexto de transformação digital acelerada e de uma procura cada vez mais globalizada por competências especializadas, o mercado de IT em Portugal registou dinâmicas muito interessantes.

A transformação digital, impulsionada pela adoção de tecnologias emergentes, tem vindo a redefinir o perfil dos profissionais que as empresas necessitam.

Destacam-se as seguintes questões:

Procura por especialistas: O avanço em áreas como inteligência artificial, machine learning, análise de dados e cibersegurança intensifica a procura por especialistas que consigam traduzir dados em insights estratégicos. Este fenómeno tem originado uma escassez de talentos, que exigirá a requalificação de cerca de 1,3 milhões de trabalhadores em Portugal até 2030 – com especial enfoque em IA generativa, para alinhar a produtividade nacional à média europeia.

Investimento em formação: Dada esta carência, as empresas estão a investir fortemente em programas de formação e requalificação. Este investimento é vital não só para preencher lacunas de competências, mas também para garantir que os profissionais se mantenham atualizados face à rápida evolução das tecnologias.

Competências híbridas: Para além das competências técnicas, cresce a procura por profissionais que combinem conhecimentos em desenvolvimento, operações e segurança. O domínio de metodologias ágeis e de práticas de *DevOps*, por exemplo, é cada vez mais valorizado, permitindo uma abordagem integrada e eficaz na resolução de desafios digitais.



Fonte: Reuters, 2024
ITInsight, 2024

Transformação Digital e Segurança

1.Investimento em cibersecurity:
A implementação da diretiva NIS2 na União Europeia e o aumento dos ciberataques registados em 2024 reforçam a necessidade de sistemas de cibersegurança robustos. As empresas têm de garantir a proteção dos dados dos clientes e a integridade dos sistemas, o que justifica o investimento em equipas especializadas em segurança.

2. Estratégias cloud e híbridas: A integração de soluções de *cloud computing* tem sido fulcral para a escalabilidade e resiliência das operações. Muitas organizações optam por estratégias *multi-cloud* e híbridas, permitindo-lhes combinar flexibilidade, segurança e performance operacional.

3. Perfis emergentes: Dentro deste contexto, funções como Cybersecurity Engineer, Cloud Engineer, Administradores de Redes/Sistemas e Network Security Engineers estão a ganhar cada vez mais relevância, uma vez que garantem a conformidade regulatória e a proteção contra ameaças emergentes.

Convergência Salarial entre o Porto e Lisboa

A diferença salarial entre o Porto e Lisboa tem diminuído, com a globalização e a competitividade crescente no setor de IT a nivelarem os salários. A valorização das competências e experiência dos profissionais, independentemente da localização, tem sido um fator chave. O trabalho remoto e os modelos híbridos tornam a localização menos relevante, aumentando a uniformidade nos pacotes salariais e reforçando a competitividade do mercado português.

	Lisboa		Porto	
Função	MIN	MAX	MIN	MAX
Software Engineer	21.000	75.000	21.000	75.000
Cibersecurity Engineer	24.500	85.000	24.500	85.000
Data Analyst	21.000	40.000	21.000	40.000
Data Engineer	32.000	55.000	32.000	55.000
Data Architect	50.000	70.000	50.000	70.000
Administrador de Sistemas/Redes	28.000	56.000	28.000	56.000
QA Tester	22.000	60.000	22.000	60.000
Cloud Engineer	28.000	105.000	28.000	105.000
Consultor SAP	28.000	98.000	28.000	98.000
Mobile Developer	22.000	75.000	22.000	75.000
Support Technician	17.000	35.000	17.000	35.000
IT Project Manager	35.000	70.000	35.000	70.000

Tendências de Recrutamento para 2025

- Data Specialists: Data Engineers e Data Scientists, são cada vez mais procurados devido ao crescimento da IA e do marketing digital.
- Cibersegurança: Profissionais essenciais para proteger sistemas contra ciberataques.
- Cloud e Mobile: Cloud Engineers e Mobile Developers serão fundamentais para soluções digitais e aplicações seguras.
- Qualidade e Gestão de Projetos: QA Testers e IT Project Managers garantem a qualidade e a coordenação dos projetos.



Adecco Permanent Recruitment

Gerimos todo o processo de recrutamento especializado, desde a identificação e atração de talento até ao aconselhamento estratégico para garantir a contratação dos melhores profissionais. Seja através de modelos tradicionais ou de processos de grande escala, a Adecco é o parceiro de confiança de milhares de empresas todos os dias.

Porquê utilizar as soluções Adecco Permanent Recruitment?

O conhecimento sólido de cada setor e mercado garante o sucesso tanto para o candidato no desenvolvimento da sua carreira, como para a empresa na procura do perfil ideal. A nossa missão é encontrar o talento que melhor se adapta a cada empresa.



Peça-nos um Salary Survey para uma análise mais aprofundada das funções que precisa.

É candidato e procura um novo desafio profissional?
Inscreva-se no nosso website

Procura o apoio de especialistas em recrutamento para a sua empresa?
contacte-nos: esp.lisboa@adecco.com | esp.porto@adecco.com

recruitment.adecco.pt

Adecco