



ESPECIAL



Saídas Profissionais

O PODER MUDOU E HOJE QUEM MANDA É O CANDIDATO

O emprego em Portugal está a tornar-se mais qualificado e concentrado nos sectores da tecnologia, em consequência da transição digital. As necessidades das empresas aumentam a cada dia nas áreas da programação, design de tecnologia, análise de dados, entre outras, que são também as melhor remuneradas. O esforço conjunto entre a academia e as empresas e a generalização de conceitos como formação ao longo da vida e requalificação fazem parte da solução.

COMPETÊNCIAS

Solução para crise do talento não está em criar mais cursos ■ P2

ENTREVISTA

Álvaro Fernández
Director Geral da Michael Page em Portugal

“Mercado laboral torna-se cada vez mais um mercado de candidatos” ■ P4



ESTATÍSTICA

A insustentável leveza dos salários em Portugal ■ P6

FÓRUM

Quais são as áreas de estudo com mais saída profissional? ■ P10

COMPETÊNCIAS

Solução para crise do talento não está em criar mais cursos

Portugal tem problemas estruturais que tendem a agravar-se com a mudança. Digitalização e automação estão a lançar grandes desafios às empresas e o das pessoas é o maior.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Há uma dúzia de anos que o ISEG Executive Education tem uma pós-graduação em Gestão da Sustentabilidade. Só agora é que a procura é mesmo enorme... nem sempre as empresas antecipam da mesma forma que a academia a relevância de certos temas. “Tudo se vai ajustando”, diz Clara Raposo, presidente do ISEG, ao Jornal Económico, ao puxar este exemplo para cima da mesa.

De facto, o mercado de trabalho funciona como uma balança mal calibrada, com os dois pratos — oferta e procura — por vezes, desequilibrados. É o que se passa em Portugal, segundo os empresários, que se queixam sistematicamente que não conseguem contratar as pessoas de que necessitam.

“Nem sempre o ‘matching’ é perfeito e isso acontece por diferentes motivos, cumulativamente”, afirma Clara Raposo, explicando: “Há períodos de maior alteração tecnológica e necessidade de mudança por parte das empresas, que implica recrutar novos recursos humanos. Nem sempre as universidades colocam no mercado os recursos em quantidade suficiente em todas as áreas quando há uma alteração profunda”.

Por outro lado — acrescenta — nem sempre as empresas apostam o suficiente na requalificação dos seus atuais profissionais para que possam vir a desempenhar funções diferentes. Esta forma de pensar tem de estar mais presente: as empresas vão ter de investir na formação das suas pessoas para que estas consigam dar resposta às novas exigências do mercado de trabalho — cada vez mais se sente a necessidade de melhoria contínua dos recursos humanos das empresas”.

De acordo com Clara Raposo, em



Luís Miguel Ribeiro
Presidente da AEP - Associação
Empresarial de Portugal



Clara Raposo
Presidente
do ISEG



Álvaro Garrido
Diretor da Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra



Sandra Fazenda Almeida
Diretora executiva da APDC -
Associação Portuguesa para o
Desenvolvimento das Comunicações

alguma medida, as universidades têm trazido formações inovadoras para dar resposta a estas novas necessidades. Novos mestrados, pós-graduações, até doutoramentos e cursos mais breves, por vezes desenhados à medida das empresas. Não é suficiente para calibrar a balança. “As empresas — afirma — também têm de investir, o que nem sempre é simples em empresas de pequena dimensão. Ao benefício que a empresa tem no aumento da produtividade quando se investe na qualificação dos seus trabalhadores, junta-se a redução de risco de perda desses trabalhadores que, cada vez mais, procuram ser exigentes quanto à qualidade da sua vida profissional. Nos mais novos, então, este efeito está muito bem documentado”.

Preto no branco, Álvaro Garrido, diretor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, diz ao Jornal Económico que o problema da falta de recursos humanos especializados em Portugal é uma evidência recorrente. E não é exclusivo do país. “Ainda que, em geral — explica — o mercado valorize as formações existentes, o testemunho dos empresários reflete problemas de articulação entre os padrões da oferta de diplomados pelas instituições de ensino superior e a procura das empresas em determinados setores de atividade económica”.

Acrescenta, no entanto, que alguns estudos “tendem a demonstrar que não se trata apenas de falta de determinados diplomas ou especializações académicas, mas da falta de competências específicas que as empresas procuram para fazer face a necessidades concretas na produção de bens e serviços”.

Por outras palavras, diz Álvaro Garrido, “essas tensões atravessam o mercado de trabalho, mas a raiz do problema também está nas debilidades estruturais da economia portuguesa, não apenas na reduzida



Shutterstock

capacidade das instituições de ensino superior para se ajustarem à realidade, cujos progressos são inequívocos”.

O cenário nas TI

Sandra Fazenda Almeida vive o problema dentro de casa. As tecnologias de informação estão na linha da frente das necessidades de recursos humanos qualificados. Ao Jornal Económico, a diretora executiva da APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações, traça o cenário: “A digitalização da economia e da sociedade é hoje uma realidade incontornável, acelerada exponencialmente a partir de 2020 pela pandemia. Em paralelo, está a crescer o número de empresas e startups de base tecnológica, que vêm dar resposta à necessidade do mercado, em todas as áreas de atividade, de ter acesso a serviços e soluções assentes em tecnologia. Há ainda que ter em conta que o nosso país é, cada vez mais, um hub preferencial para a instalação de centros de competências de grupos internacionais vindos de todos os cantos do mundo”.

Esta combinação de fatores que Sandra Fazenda Almeida refere já estava a gerar “uma acentuada” falta de recursos humanos especializados em TIC antes da Covid-19. Que se agravou com a aceleração da transformação para o digital a que se soma um outro fator. “Portugal é reconhecido pela qualidade dos seus recursos humanos, o que faz com que o talento nacional seja também disputado pelos grandes grupos internacionais. Não só para os projetos que instalam no nosso país como também para os levar para carreiras internacionais. O que, se em si é bom, porque dá aos nossos profissionais oportunidades de trabalhar em projetos internacionais, leva a uma maior escassez na oferta de talento no nosso mercado”.

Soluções

Luís Miguel Ribeiro, presidente da AEP - Associação Empresarial de Portugal, uma das principais estruturas empresariais do país, diz ao JE que nesta matéria não se pode nem deve generalizar. Elogia as excelentes instituições de ensino superior portuguesas, que ministram cursos absolutamente necessários, de que são exemplos as áreas da gestão e da engenharia. “Mas — afirma — não tenhamos dúvidas de que há muito a fazer. Assistimos, ainda, a um certo desfasamento entre as qualificações fornecidas pelo sistema de ensino/formação e as qualificações requeridas pelas empresas (...) É preciso garantir hoje que o ensino superior é capaz de desenvolver competências para além das técnicas e acompanhar eficazmente a muito rápida evolução das tecnologias e das necessidades e desafios das empresas”.

Por isso, justifica, já nas propostas do estudo que a AEP realizou em 2019 “(Re)Qualificar para Competir”, cuja reflexão envolveu também instituições de ensino superior, constava a necessidade de “rever e atualizar os *curricula*, de reforçar a aproximação às empresas e de alargar o âmbito deste ensino, esten-

dendo a sua oferta formativa, em cooperação com as associações empresariais, para além da formação inicial”.

O responsável da AEP defende que em contexto organizacional, “a formação é fator crítico para provocar mudanças duradouras” e dar “resposta às reais necessidades das empresas”, numa conjuntura global cada vez mais exigente e competitiva. Entre as soluções, adianta, está “a adoção de modelos formativos diferentes dos adotados na formação inicial, com um desejável envolvimento das associações”, dada a sua grande proximidade às empresas.

Fundamental, considera ainda Luís Miguel Ribeiro, é o envolvimento de empresas e das associações empresariais com as instituições de ensino superior na preparação (co-definição e co-concepção) dos programas e ações a desenvol-

ver, nomeadamente ao nível da formação de executivos e outra formação especializada. A este nível, Luís Miguel Ribeiro cita experiências bem-sucedidas entre a associação empresarial e a academia, como é o caso da parceria estratégica com a Católica Porto Business School ou com a Universidade de Trás-Os-Montes e Alto Douro (UTAD) no Programa Impulso Adultos.

A presidente do ISEG, Clara Raposo, fala de um diálogo continuado entre a academia e as empresas. “Os programas dos cursos e a oferta total de cursos vai sofrendo ajustamentos ao longo do tempo consoante se preveem necessidades de mais *skills* em línguas, ou de programadores, ou de comunicadores. Contudo, estamos a falar de prever necessidades futuras — e o mundo é incerto. E estamos a falar de pessoas e não de frangos de aviário”.

Na perspetiva de Álvaro Garrido, diretor da Faculdade de Economia de Coimbra, a solução também não está na criação de mais cursos, passa antes pela renovação dos existentes e pela sua flexibilidade. “Incluir nos planos de estudos e perfis de competências as expectativas das empresas é fundamental”, adianta. O professor alerta ainda para outro aspeto de extrema relevância: “Precisamos de conjugar o crescimento sustentado dos níveis de educação, em geral, com as exigências de formação de capital humano”.

Com efeito, nas últimas décadas, Portugal protagonizou um extraordinário crescimento na escolaridade e deu um enorme salto qualitativo nas qualificações da sua população ativa, mas não chega. A sociedade baseada no conhecimento trouxe-nos a necessidade da formação continuada ao longo da vida. ■

PUB

Undergraduate programs / Licenciaturas

iseg.ulisboa.pt

*Gamers. Prontos para o próximo nível?

Gamers. Ready for the next level?

O futuro da economia e da gestão faz-se de diferentes talentos.

Traz imaginação à economia. Vem inovar a gestão. O ISEG dá-te espaço para evoluir e preparar o teu futuro profissional. Aqui encontras licenciaturas em Economia, Gestão, Finanças e Matemática Aplicada à Economia e à Gestão, em português e inglês.

O ISEG é a primeira escola portuguesa de economia e gestão, pertence à maior universidade do país e é reconhecido internacionalmente por entidades como a AACBS, a AMBA e o Financial Times. E não podíamos ser mais fáceis de encontrar. Vem descobrir o teu futuro num moderno e histórico campus no coração da cidade de Lisboa.



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

Open Minds.
Grab the Future.





Cristina Bernardo

ENTREVISTA | ÁLVARO FERNÁNDEZ | Director Geral da Michael Page em Portugal

“Mercado laboral torna-se cada vez mais um mercado de candidatos”

Álvaro Fernández, Director Geral da Michael Page em Portugal traça o quadro atual das áreas mais deficitárias no mercado de emprego no país. Engenharia, finanças, consultoria, advocacia e logística estão na linha da frente.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

“O ambiente profissional tornou-se mais competitivo, incerto, globalizado e altamente digitalizado, acentuando a importância do capital humano e da gestão do talento para a diferenciação das empresas”, afirma a Michael Page no estudo anual sobre tendências de recrutamento para 2022 para quadros executivos, em empresas de grande dimensão, cujas conclusões o Jornal Económico revelou. Álvaro Fernández, Director Geral da empresa, leva-nos agora pela rota das áreas mais deficitárias do mercado de emprego em Portugal. O quadro é sombrio.

Como caracteriza o atual mercado de emprego em Portugal?

Contratar talento de topo continua a ser essencial para desenvolver o negócio de qualquer empresa. Contudo, é uma tarefa que se torna cada vez mais desafiante. Com a quantidade de empresas a recrutar e a falta de profissionais qualificados com boa experiência, o mercado laboral

torna-se cada vez mais um mercado de candidatos.

É geral?

As empresas e profissionais das tecnologias de informação já vivem este fenómeno há muito tempo, mas agora acentuou-se não só nesta área, mas também em outras muitas profissões, desde a engenharia às finanças, passando pela consultoria, advocacia ou logística.

Analisemos, então, as áreas mais deficitárias.

A transformação digital, que podemos incluir na chamada “indústria 4.0”, criou muitas posições novas no mercado de trabalho que não existiam anteriormente e fez evoluir outras para um novo tipo de perfil. No pós-pandemia, o e-commerce veio para ficar e vai trazer a procura de perfis relacionados com a área de logística, marketing digital, estratégia e customer service. Por outro lado, a área de compliance será obrigada a auditar e acompanhar a era digital, resultando na procura de perfis para esta área.

Na área das Tecnologias da Informação, onde por norma há escassez para a maioria dos perfis, as áreas

de cibersegurança, DevOps, SW, particularmente *Frontend* e *Quality Assurance* são particularmente desafiantes na seleção de talento.

No Direito e consultoria, que panorama traça?

Na área de Legal destacam-se com maior procura por profissionais as áreas de Corporate & M&A, Fiscal, Direito Público, Contencioso Civil, Direito Imobiliário, Laboral e Comercial. Por parte das empresas, manteve-se o interesse por perfis mais generalistas e versáteis, com *background* nas áreas de



A transformação digital, que podemos incluir na chamada “indústria 4.0”, criou muitas posições novas no mercado de trabalho que não existiam anteriormente e fez evoluir outras para um novo tipo de perfil

Corporate, Civil e Comercial, bem como algumas necessidades na área de Proteção de Dados. Nas consultoras, o foco continua a ser nas três áreas tradicionais: Auditoria, Consultoria e Impostos. No momento de atração destes talentos, verifica-se uma grande tendência de procura de posições no cliente final.

Também a crescente procura de *paralegal assistants* tem-se registado em vários sectores de atividade, desde sociedades de advogados até aos departamentos jurídicos dentro das empresas. Esta necessidade prende-se com o facto de cada vez mais ser necessário um elevado grau de especialização no desempenho das funções.

A existência desta função é muito comum noutros países, concretamente no Reino Unido onde a *paralegal* é uma função comum e onde existem muitas pessoas com competências na área. Em Portugal verificamos que as pessoas que preenchem estas vagas, apesar de ainda serem poucas, são na sua maioria licenciados em Direito, Solicitadoria ou Ciência Jurídicas, que não exercendo uma área de prática querem trabalhar na área Jurídica.

O que procuram as empresas vossas clientes na área digital?

Na área digital, a grande maioria dos nossos clientes nesta área procura hoje um “Head of Digital”, alguém capaz de conciliar a conceção da estratégia e a sua operacionalização, um ‘doer’, ‘hands on’, que conhece as ferramentas, as técnicas, que sabe onde investir e como medir resultados, para além de saber contratar e gerir a sua equipa. Os candidatos que adquiriram e souberam reciclar constantemente este know how, continuam a ter um nível de empregabilidade relativamente garantido.

Quais são os perfis mais procurados na área da Engenharia?

Em Engenharia os perfis mais procurados — engenheiros de Processo, engenheiros de Melhoria Contínua, supervisores de Produção, técnicos de Manutenção, gestores de Projeto e engenheiros de Produto — estão ligados às áreas de Logística e Supply Chain, onde a procura por candidatos passou por vezes a ser superior à oferta de profissionais disponíveis no mercado. ■

O Jornal Económico não mudou, transformou-se.

Descubra a melhor forma
de estar informado
em jornaleconomico.pt



O conhecimento transforma.

ESTATÍSTICA

A insustentável leveza dos salários em Portugal

Portugal tem um problema de salários. Ainda assim, o jovem com formação ganha mais do que o jovem que não a tem. E quanto mais técnica e especializada for a profissão, mais sólido é o vínculo laboral.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

O salário é um indicador a ter em conta na escolha da área de formação de quem vai agora para o ensino superior. Quanto ganha um jovem recém-licenciado? Os dados são pré-pandemia, mas retratam uma realidade que, no geral, não terá sofrido grandes alterações.

Dados da plataforma Brighter Future, da Fundação José Neves, revelam que, em 2018, o salário médio dos trabalhadores dos 15 aos 24 anos com licenciatura era de mil euros. A média esconde, no entanto, “diferenças substanciais” entre as várias áreas de formação. Matemática e Estatística está no topo da lista das remunerações, com um salário médio de 1.245 euros brutos; seguida das áreas da Saúde, Informática, Engenharia e Técnicos afins e Serviços de Transporte. Já os jovens licenciados em Ciências Veterinárias, Serviços Sociais, Serviços de Segurança e Arquitectura e Construção recebiam os salários médios mais baixos, não atingindo 850 euros.

No conjunto das áreas de formação do ensino superior consideradas, o destaque pela positiva vai para as científico-tecnológicas – Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática e Saúde.

O vínculo laboral acompanha a fragilidade do salário. Os contratos de emprego a prazo são uma realidade para uma parte substancial de quem trabalha. Segundo a Brighter Future, em 2018 cerca de 36% dos trabalhadores nas empresas portuguesas tinham contrato não permanente.

Ainda assim, os jovens com o ensino superior completo são menos afetados por esta realidade do que os mais jovens sem estes estudos. “O objetivo primeiro deste tipo de contratos é a criação de emprego, pois deveriam servir como uma porta de entrada na empresa e conduzir posteriormente a um emprego estável. No en-

tanto, a considerável prevalência de contratos não permanentes entre as faixas etárias mais elevadas sugere que este tipo de contrato se prolonga pela carreira de muitos profissionais”, refere o analista.

A realidade, ao contrário do que muitas vezes se diz, parece atingir os dois lados da barricada — trabalhadores e empresas. Com consequências. “A rotação de emprego e a incerteza associada diminui ainda os incentivos ao desenvolvimento do capital humano por parte dos trabalhadores, mas também por parte das empresas, potencialmente comprometendo a sua produtividade e crescimento”, escreve a Brighter Future.

Os dados estatísticos da Brighter the Future revelam igualmente que “a incidência de contratos não permanentes tende a ser superior entre os trabalhadores com um menor nível de escolaridade”.

O problema não é exclusivo de Portugal, mas é Portugal que é para aqui chamado. “Esse diferen-

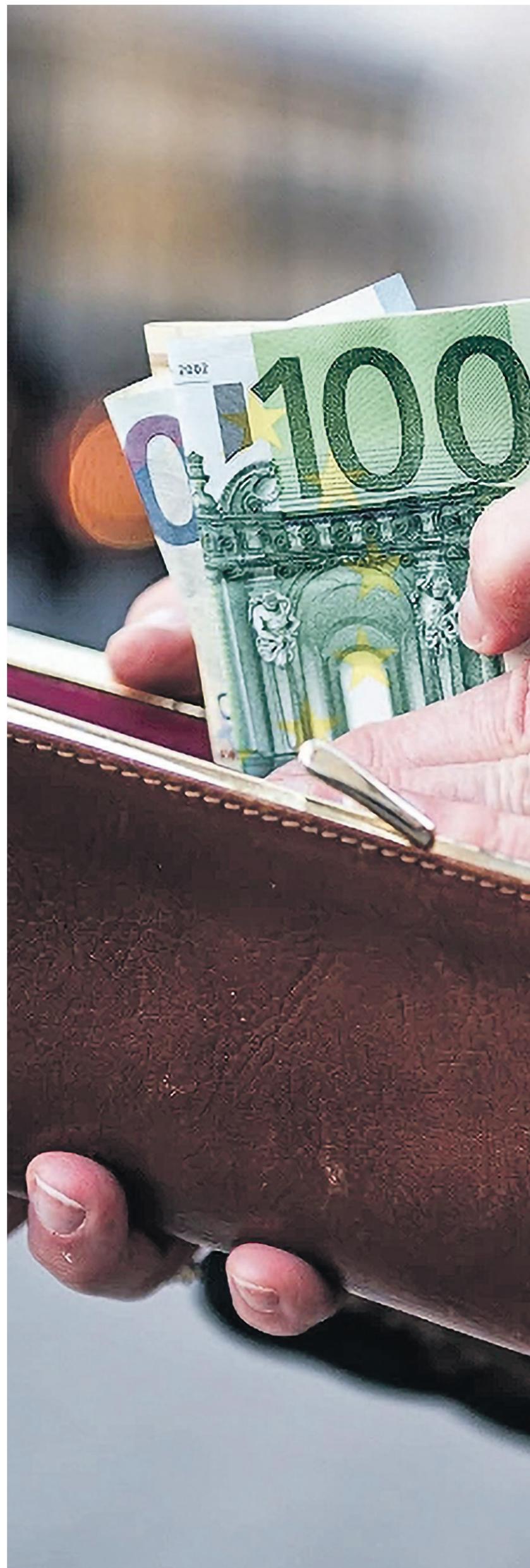
cial entre trabalhadores com e sem qualificações do ensino superior já se verificava em 2010, mas era de apenas três pontos percentuais”. Está a aumentar e de forma mais pronunciada para o grupo dos trabalhadores sem o ensino superior. Assim, em 2018, 29% dos trabalhadores com ensino superior tinham um contrato não permanente, sendo o valor para os trabalhadores menos qualificados de 40%.

A Brighter Future disponibiliza, para cada profissão, a distribuição dos diferentes tipos de contrato. Quando mais técnica e especializada a profissão, maior o vínculo. Maquinistas, controladores de tráfego aéreo, engenheiros de telecomunicações, matemáticos e atuários garantem quase na generalidade o contrato permanente. Ao contrário, entre os atletas, empregados dos centros de chamadas, diretor e gerente de restauração, apenas menos de 25% de trabalhadores tem este tipo de vínculo com a empresa.

Atleta e desportista de competição é mesmo a profissão que apresenta, simultaneamente, a menor percentagem de contratos permanentes e o maior salário médio entre as profissões analisadas.

O relatório “Estado da Nação: Educação, Emprego e Competências em Portugal”, estudo anual da Fundação José Neves destaca o facto de os jovens terem ganhos salariais superiores à generalidade da população nos cursos de pós-secundário e nos mestrados. Em 2018, havia um ganho salarial de 10,5% em concluir um curso pós-secundário não superior. No mesmo ano, os mestrados tinham um ganho salarial de 19,6% face às licenciaturas. O ensino pós-secundário não superior é o ensino de componente mais técnica, sendo organizado em Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e ministrado por estabelecimentos de ensino secundário, centros de formação profissional, escolas tecnológicas e outras instituições de formação. ■

Indicador a ter em conta na escolha da área de formação do ensino superior é o salário que se pode esperar à entrada no mercado de trabalho quando daqui a três anos se tiver o curso



TECNOLOGIA

Especializações
mais bem
remuneradas

Paulo Coixão, Diretor da InnoTech, revela os perfis com mais saída futura no mercado de trabalho

“Os profissionais ligados ao desenvolvimento de software são dos mais bem pagos em Portugal e perspectiva-se que assim se mantenha nos próximos anos. Mas não são os únicos. Numa área de atividade profissional onde cada vez existe uma maior aposta na especialização dos diferentes perfis, surgem novas profissões que irão suprimir necessidades muito particulares das organizações. Uma delas é a função de *'data scientist'*. Uma função já bastante procurada e escassa no mercado, com o crescimento exponencial do volume de dados produzido diariamente nas plataformas digitais. Estes profissionais têm como missão antecipar tendências futuras de consumo, sociais ou até mesmo de outros fenómenos, por forma a criar maior previsibilidade na tomada de decisões estratégicas das organizações face à concorrência e necessidades do mercado.

Engenheiros informáticos especializados em *'blockchain'*, apesar de ser uma tecnologia com mais de 10 anos e ainda estar em investigação por parte das grandes empresas de diferentes indústrias para avaliar a possibilidade de adoção da tecnologia na sua forma de operar e nos seus sistemas de informação, são profissionais que irão ter um crescendo de procura nos próximos anos após adoção da tecnologia em massa em algumas indústrias. A especialização dos atuais engenheiros será necessária de forma proativa, de forma a prever as tendências e procura no futuro.

Uma outra profissão que poderá ser destacada é a de programador Cobol. Pode parecer uma análise em contraciclo por tratar-se duma tecnologia com mais de 60 anos, mas a verdade é que os atuais profissionais acabam por ter uma média de idade próxima também deste número. Sendo uma tecnologia sem perspectiva de migração, massivamente implementada no sector da banca e seguros, irá continuar a ser necessária a manutenção e novos desenvolvimentos no futuro. Esta estrutura atual de profissionais, já por si escassa, terá a necessidade de ser substituída”. ■



PAULO COIXÃO
Diretor na InnoTech

ANO LETIVO 2022/2023

Next Generation of Inspirational Leaders

LICENCIATURAS

Gestão de Empresas
Gestão Hoteleira
Management (Lecionada em inglês)
Relações Empresariais
Turismo

TeSP

Contabilidade e Fiscalidade
Desenvolvimento de Produtos Turísticos
Gestão de Marketing Digital
Gestão e Comércio Internacional
Gestão Industrial
Informática de Gestão
Restauração e Bebidas

MESTRADOS

Direção Comercial e Marketing
Gestão de Empresas

EXECUTIVE ACADEMY

MBA
Pós-Graduações
Cursos de Especialização

ENSINO PRESENCIAL E A DISTÂNCIA

Cofinanciado por:



isag.porto

isagporto

school/isagporto

ingressos@isag.pt

isag.pt

isag
European Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

be
the change

SUSTENTABILIDADE

Empregos verdes são tendência no mundo laboral

Diretores de Recursos Humanos e líderes de várias empresas abordam panorama dos empregos “verdes” no mundo organizacional e concluem que esta é uma das etapas do caminho da sustentabilidade.

INÉS AMADO
iamado@jornaleconomico.pt

Ascendeu a 437 milhões de euros o valor arrecadado em investimento pelo ‘top’ 30 das fintech portuguesas em 2021, de acordo com dados do ‘Portugal Fintech Report 2021’, um número revelador do crescimento deste ecossistema entre os pares tecnológicos.

Podemos falar de um mercado em ebulição que acompanha as tendências do mundo laboral, com uma aproximação inevitável à sustentabilidade. E os empregos “verdes” surgem como uma das faces desse caminho.

Várias empresas já assumiram esse compromisso, entre as quais a Webhelp. Lina Jesus, Diretora de Recursos Humanos da Webhelp Portugal, sublinha que o grupo “inclui, há vários anos, empregos “verdes”, estando “já certificada com o selo RSE (equivalente ao ESG - Environmental, Social and Corporate Governance). “Temos uma equipa a nível global que se encarrega dessa questão, mas com representantes locais que se dedicam a fazer evoluir a empresa nesse sentido. O objetivo é, sobretudo, transformar esta filosofia em ações práticas e concretas, para cumprirmos os nossos valores e pilares ESG, ou seja, “More For People, More for Environment, More for Governance, and Philantropy”, explicou a mesma responsável, acrescentando que essas profissões dizem respeito às áreas de suporte, acompanhadas pela área dos Recursos Humanos e de Comunicação.

A Kyndryl está atenta a essa “tendência”, com uma forte aposta na “transformação digital”, segundo a Diretora de Recursos Humanos da Kyndryl Portugal, Suzel Caldas, que indica que a empresa colabora “de perto com os clientes para potenciar a sua transformação digital”, olhando para a mesma como uma “porta de entrada para as empresas melhorarem a sustentabilidade”.

“É graças à transformação digital e à tecnologia que estamos a criar avanços que nos permitem ajudar o nosso planeta e as nossas comunidades”, continuou, fazendo referência ao *upgrade* para equipamentos mais eficientes em termos energéticos através de projetos de otimização da infraestrutura tecnológica”. Segundo Suzel Caldas, a Kyndryl também assumiu um



compromisso “com altos padrões ESG (Environmental, Social, Governance)”, criando “oportunidades de formação interna” para os trabalhadores “adquirirem e aprofundarem outro tipo de competências “verdes”.

Maria Luísa Aldim, embaixadora da *European Women Payments Network*, considera que “a agenda “verde” está cada vez mais presente na consciência da sociedade e, por consequência, das empresas, em

É graças à transformação digital e à tecnologia que estamos a criar avanços que nos permitem ajudar o nosso planeta e as nossas comunidades

particular das empresas naturalmente digitais”, como as fintechs.

Quanto ao que o mercado procura, segundo a mesma responsável, “é comum, além dos habituais perfis de gestão, vendas e marketing, a procura de perfis capacitados para o desenvolvimento de novos produtos e serviços”. “E há falta no mercado de perfis como: *Software Developer, FullStack JS Developer, Backend Engineer, Frontend Developer, Blockchain Developer,*

App Developer, Mid Node.js Engineer, Product Manager e Product Designer, entre tantos outros. As novas profissões nas fintech são cada vez mais científicas, orientadas para a análise de dados e para a especialização na diversidade da programação e tecnologia”, explicou.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) perspetivou, em 2018, “que as mudanças na produção e utilização de energia que precisamos de fazer poderiam levar à criação de cerca de 18 milhões de empregos na economia mundial”, recordou Victor Moure, Country Manager da Schneider Electric em Portugal.

“Isto será acelerado pela crescente consciência sobre a necessidade de agir para combater as alterações climáticas, a pressão dos mercados financeiros e da ESG sobre as empresas, e a urgência de nos descarbonizarmos e reduzirmos a dependência energética da Europa. Estamos já a ver que surgem muitas novas carreiras no campo das renováveis, o que tem um impacto altamente positivo não apenas na descarbonização, mas também na criação de empregos no geral. A energia criada através de elementos como as células solares fotovoltaicas, entre outros similares, abre um número maior de empregos criados por unidade de energia produzida do que a energia produzida através de fontes convencionais”, afirmou.

Por outro lado, Miriam Costa, membro do *Workgroup Insurtech* da AFIP - Associação FinTech e InsurTech Portugal, considera que “a verdadeira consciência verde está ainda a dar os primeiros passos e Portugal vai muito atrasado”.

“As evidências da natureza e os avanços no conhecimento científicos dos custos da nossa intervenção no planeta farão com certeza com que muitos empregos surjam nessa área”. Contudo, Miriam Costa alerta para uma “maior limitação da pegada ecológica das operações” nas Fintech, podendo “colocar entraves nas criptomoedas, cujos especialistas na geração foram claramente uma das profissões que surgiram e se ampliaram nos últimos anos”.

Segundo Miriam Costa, “salvo quando integrada na própria proposta de valor, a questão ‘verde’ não será ainda um foco nestas empresas nos seus próprios procedimentos internos”. ■



Anshikavarma/Bloomberg

EMIGRAÇÃO

Carreira no estrangeiro alicia médicos e engenheiros

São cada vez mais os portugueses que encontram no estrangeiro a oportunidade de progressão na carreira. Portugal evoluiu na formação, mas permaneceu estagnado na retenção do talento e nos ordenados.

JOÃO TERESO CASIMIRO
jcasimiro@jornaleconomico.pt

Portugal é reconhecido pela qualidade do talento que produz. No entanto, face às condições económicas do país em comparação com os pares europeus, a dificuldade em atrair e reter talento condiciona as perspectivas das novas gerações, que, à semelhança das suas predecessoras, procuram no estrangeiro oportunidades para evoluir na carreira, ao mesmo tempo que querem assegurar um futuro mais próspero a nível financeiro. Médicos e engenheiros consultados pelo Jornal Económico confirmam, através das respectivas Ordens, dificuldades para evoluir e estimular a carreira. Dificuldades que os levam a emigrar.

Nos últimos dez anos saiu de Portugal quase um milhão de pessoas, segundo os dados do último Relatório da Emigração (2019), do Gabinete da Secretaria de Estado das Comunidades Portuguesas. Destes, 11% têm formação superior e, segundo Jorge Liça, vice-

presidente da Ordem dos Engenheiros, durante esse período, “Portugal viu sair mais de 50 mil engenheiros que (agora) trabalham de forma estável fora do seu país. Este número é importante e representa uma sangria de talento que faz falta a Portugal”.

Embora o problema não seja apenas português, as condições oferecidas no estrangeiro são mais apelativas e dificultam a contratação e retenção dos profissionais qualificados, no caso, engenheiros, em território nacional.

As condicionantes ao sector da engenharia, no entender de Jorge Liça, agravam-se com o “acelerar da transição energética em resultado da escassez de combustíveis fósseis e da necessidade de reconstrução dos territórios afetados pela guerra na Ucrânia”.

O vice-presidente da Ordem dos Engenheiros acrescenta que os programas Next Generation EU/Planos de Recuperação e Resiliência aumentam as dificuldades por duplicarem “a vontade de investir em infraestruturas e industrialização dos países europeus.

Faltarão engenheiros de todas as especialidades em toda a Europa”.

A perspectiva dos engenheiros converge com a dos médicos, outro dos sectores mais afectados pela saída de quadros especializados para o estrangeiro.

“A emigração no sector da Saúde existe porque os médicos procuram centros de maior qualidade e tecnologia que não foi implementada nos últimos dez anos em Portugal”, afirma Alexandre Valentim Lourenço, presidente do Conselho Regional do Sul da Ordem dos Médicos. Apesar de apontar a concor-

Portugal viu sair mais de 50 mil engenheiros que trabalham de forma estável fora do seu país. Este número é importante e representa uma sangria de talento que faz falta a Portugal

rência entre o Sistema Nacional de Saúde (SNS) e os privados como uma das principais dificuldades do sector, este responsável considera que o desenvolvimento das unidades de saúde em Portugal “está muito atrasada”. Concretamente, no SNS, “não tem sido possível reter a quantidade e a qualidade dos médicos, que têm naturalmente apostado mais na inovação, na sua qualificação e no seu progresso”.

As consequências para o sector, segundo Alexandre Valentim Lourenço, já são palpáveis e reflectem-se numa força de trabalho envelhecida. “Havendo menos talento nos hospitais públicos, menos médicos jovens e qualificados, perdemos o motor da inovação e da ciência. O motor dos jovens especialistas, que constituem muitas vezes os catalisadores da introdução de novas técnicas nos serviços, está a desaparecer”, afirma.

Cativar para a engenharia

De forma a amenizar ou, pelo menos, equilibrar, a balança entre a procura e a oferta no sector da engenharia, Jorge Liça deixa duas su-

gestões. A primeira, “coordenar com as instituições de ensino secundário e superior o aumento da sensibilização para as vantagens em ser engenheiro”. A segunda, Portugal adotar “estratégias de imigração familiar do Brasil e dos países da América Latina, potenciadoras de descendência que possa fixar-se em Portugal e contribuir para a inversão da queda demográfica”.

Progressão da saúde

Para Alexandre Valentim Lourenço existem três soluções que podem ajudar a travar a saída de médicos para o estrangeiro. A saber: concursos mais rápidos adaptados às especialidades de cada instituição; reduzir os tempos de espera de autorização para contratar do Ministério das Finanças; e modificar a carreira de modo a que haja mais dois ou três patamares para evoluir de forma gradual.

Para o responsável, “se não for assim, rapidamente encontram saídas profissionais nas instituições privadas ou no estrangeiro, que procuram intensamente médicos muito diferenciados”. ■

FÓRUM

Tecnologias no geral e dados dão cartas em oportunidades e salários

Áreas de estudo relacionadas com competências digitais e analíticas serão as que mais saída terão no futuro próximo. De igual modo, afigura-se auspicioso o futuro para todas as profissões que bebem nessa base. Por Almerinda Romeira

1. Quais são, na sua óptica, as áreas de estudo com mais saída profissional?
2. Para garantir um emprego relativamente bem remunerado daqui a três, quatro anos, que especializações oferecem melhor perspetiva?



RUTE BELO
National Senior Manager na área de Recrutamento e Seleção Especializado da Multipessoal

1 Atualmente, vivemos uma fase de grande dinamismo no mercado, que é transversal a grande parte das áreas de estudo. As Tecnologias de Informação continuam a figurar no topo do ranking, verificando-se uma procura superior à oferta por profissionais desta área. Por outro lado, muito potenciado pelo facto de grandes empresas multinacionais estarem a selecionar Portugal para implementarem os seus centros de Serviços Partilhados, a área das Finanças e Gestão tem, neste momento, muita saída. Outro setor que se destaca é o dos Recursos Humanos, particularmente na vertente de Recrutamento e 'Talent Acquisition', onde se observa uma forte procura por profissionais, que se traduz, aos dias de hoje, em mais de 800 vagas em aberto, só em Portugal.

2 Dentro da área de Sistemas e Tecnologias de Informação, a vertente da cibersegurança ganha cada vez mais relevância e esta é uma tendência que se vai manter. Especializações ao nível do desenvolvimento de software são também uma aposta segura, verificando-se efetivamente muita procura por este perfil profissional e com um elevado nível de competitividade ao nível da remuneração e benefícios. No setor do Marketing, o Digital, que tem sido o componente com maior desenvolvimento nos últimos anos, vai continuar a crescer e a criar boas perspetivas de oportunidades e progressão profissionais. Nas engenharias, as energias renováveis são cada vez mais importantes, o que se traduz também num cenário bastante otimista para os profissionais com essa especialização. Nas áreas financeiras, são valorizadas especializações em Risco, Controlo Financeiro e Gestão de Investimentos. Por último, as especializações em análise de dados e inteligência artificial são também uma excelente aposta para o futuro, com a análise, antecipação e previsibilidade de tendências a tornarem-se cada vez mais preponderantes nas mais diversas áreas de negócio.



PAULO COIXÃO
Diretor na InnoTech

1, 2 As áreas da saúde e engenharias são, sem dúvida, as que mais alunos absorvem logo após terminarem o curso superior. Num país onde a taxa de desemprego, considerando o primeiro trimestre de 2022, se situa nos 5,9%, são áreas que verificam uma taxa de desemprego residual, inferior a 0,5%, na maior parte dos cursos e instituições de ensino para os finalistas do ensino superior. Enquanto especialista do mercado de Tecnologias de Informação (TI), é óbvia a escassez de profissionais no sector. Desde a primeira edição do Web Summit em Portugal, que o país ficou no foco de grandes multinacionais estrangeiras e, conseqüentemente, de grandes economias. Este facto deve-se, em parte, à qualidade dos profissionais formados nas nossas instituições, ao surgimento dos primeiros unicórnios tecnológicos portugueses e novas startups com ideias disruptivas, e à qualidade técnica e de conhecimento dos nossos profissionais. O fenómeno migratório a partir do Brasil repete-se. Desta vez, por mão de obra altamente qualificada, principalmente no sector de TI. Outros profissionais vindos de localizações como Índia, Paquistão, ou Europa de Leste, também começam a ser um padrão no reforço dos projetos existentes no nosso país onde, em bom rigor, grande parte deles são projetos internacionais. Mesmo considerando estes fenómenos sociais, o mercado continua carente de profissionais. O reflexo deste desequilíbrio na lei da oferta e da procura, obrigou as diferentes indústrias, mas principalmente consultoras de TI, a repensarem a sua estratégia. Ao dia de hoje, é muito comum verificar-se recém-formados da área de Saúde, Ciências Económicas, diferentes Engenharias e até mesmo de Psicologia, a enveredarem por uma carreira em TI, em diferentes funções. As vagas dos cursos de âmbito das TI no ensino superior têm vindo a aumentar ao longo dos anos, ainda que de forma paulatina e acaba por ser criada a

oportunidade para a requalificação de profissionais de diferentes sectores para as TI. Estes profissionais trarão novas formas de pensar e perspectivas na resolução de problemas e criação de ideias sem vieses comuns a profissionais da área. Isto cria espaço para cada vez mais perfis formados em Saúde estarem a interpretar e analisar soluções tecnológicas para a respetiva área, ou economistas e financeiros responsáveis pelo desenvolvimento de apps de bancos numa perspetiva B2C, entre tantos outros exemplos. Mais do que falar de uma área de formação com mais saída profissional, falamos de uma área transversal a todas as indústrias e sectores de atividade, as tecnologias de informação. É impreterível o investimento por parte das empresas, independentemente da sua dimensão, em tecnologia. Há algum tempo que não se trata de uma área de apoio ao core business das organizações, mas sim uma área que acelera o negócio e cria fatores diferenciadores à concorrência. Por estes fatores, poder-se-á considerar a área profissional de maior empregabilidade da atualidade e que deverá ser a aposta dos jovens de hoje, bem como de profissionais que queiram novos desafios e projetos de carreira.



ANDREIA DIAS
HR Manager da Nestlé Business Services Lisbon

1 O mercado profissional está cada vez mais competitivo na procura de talento, com as áreas ligadas a tecnologia, digital e *data science* a representarem as grandes tendências para o futuro, muito embora a gestão empresarial e as ciências sociais e humanas continuem a ter protagonismo. A Nestlé Business Services Lisbon é um exemplo de resposta a estas tendências, com uma equipa com formação base nestas áreas e um crescimento focado no digital e na tecnologia. Destaco ainda a necessidade atual de os profissionais se manterem atualizados, e, por isso, cursos pontuais e "reciclagens" profissionais serão essenciais para responder a esta transformação do mercado de trabalho. A formação clássica não será o único elemento de relevo e, por isso, será importante os colaboradores e as empresas terem formações que permitam acompanhar as tendências de futuro investindo no desenvolvimento de novas competências - tanto de soft como de hard skills. A união entre estas duas capacidades será a receita para a excelência

2 Acredito que o mercado de trabalho será cada vez mais dinâmico com a transformação digital. Mais do que o enfoque na especialização académica, as tendências dizem-nos que os empregos do futuro terão um equilíbrio maior entre a especialização e as *soft skills*. Dizem os estudos que muitas das crianças de hoje trabalharão em profissões que ainda não existem, pelo que será necessária uma adaptação rápida dos profissionais de acordo com a procura. No entanto, verifica-se atualmente que as áreas ligadas à tecnologia e às ciências analíticas e digitais oferecem melhores perspetivas. Na Nestlé Business Services Lisbon procuramos este equilíbrio nas nossas equipas, dando relevância à agilidade, *digital savviness*, inovação e resiliência.



ANABELA SEMEDO
Manager de Recursos Humanos da Hipoges

1 Se cruzarmos as áreas de estudo com mais saída profissional e que podem representar carreiras com mais trabalho e progressão assegurada, diria que áreas de estudo relacionadas com competências digitais e analíticas serão as que mais saída terão no futuro próximo. Estamos de falar de *Machine Learning*, *Inteligência Artificial*, *Big Data*, *Data analytics*, engenharias, etc. Vivemos um momento de disrupção digital, gerado ou acelerado por uma pandemia, é certo, mas que é fundamental para nos ajudar a compreender o mundo BANI (*Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible*, um mundo Frágil, Ansioso, Não linear e Incompreensível, na tradução para português). São áreas como as referidas acima que nos podem auxiliar na compreensão da complexidade das novas realidades do mundo BANI. Dentro desta esfera, as áreas de estudo que se cruzem com a componente médica e biológica serão um nicho que representará provavelmente emprego assegurado para toda uma geração.

2 Por um lado, todas as que estejam em linha com a minha resposta anterior: *AI* e *Machine Learning*, *Data Science*, *Data Analytics*, *RPA*, *Transformação Digital*, etc. E por outro, todas as que representem o cruzamento de duas ou mais áreas do saber representarão sempre uma aposta segura.



SANDRA MOUTA
Head of training
da Tangível

1 Se no período pré-pandémico a transformação digital e tecnológica era uma realidade, posteriormente assiste-se à sua aceleração, devido ao conjunto de novas necessidades e contextos. Assim, algumas das áreas de estudo mais promissoras estão associadas com as tecnologias digitais. Com o desenvolvimento tecnológico e a experiência do cliente a serem critérios chave para o sucesso empresarial, a necessidade de profissionais de *User Experience* (UX) tem crescido significativamente em todas as indústrias. O cargo de UX designer foi destacado pelo LinkedIn como um dos empregos mais procurados e entrou no Top 50 de melhores empregos pela Glassdoor, em 2021. Os serviços são cada vez mais omnicanal, e um emprego em UX será sempre promissor, pois é um recurso crítico para as empresas desenharem boas soluções.

2 No caso de UX, e com o aumento da maturidade do mercado, as organizações compreendem que a experiência do utilizador é determinante para o seu negócio. Por isso, assistimos a uma crescente especialização: *UX designer, UX researcher, UX writer, UX strategist, Product Designer e Service Designer*. Estes perfis representam uma especialização técnica dentro de cada área, e também competências relacionadas com a abordagem e os processos human-centered dentro das empresas. Destacam-se também especializações que adicionem valor à carreira, quer as relacionadas com ferramentas de research e design específicas, como também de outras competências complementares (ex., programação, análise de dados, *storytelling*), ou relacionadas com as operações e escala do design nas organizações (ex., *Design Ops, Design Systems*). Igualmente vantajosas serão as especializações que visam tecnologias emergentes, como 3D, realidade aumentada, assistência por voz, design de som ou inteligência artificial.



SARA NUNES
Diretora de Pessoas e Cultura
da Moneris

1 A resposta mais evidente são as áreas tecnológicas, nomeadamente engenharia informática, programação e web design. São cursos atrativos com saídas diversificadas e um mercado abrangente em diferentes áreas de negócio. As empresas investem cada vez mais no desenvolvimento tecnológico o que garante um mercado amplo com oportunidades variadas. Contudo, observa-se atualmente a crescente procura por perfis mais "tradicionais". Um exemplo disso é a área de Contabilidade, com elevada procura no mercado de trabalho e escassez de recursos. É um perfil essencial nas empresas e que tem vindo a tornar-se mais atrativo e valorizado, especialmente desde o acentuado crescimento de *shared service centres* globais em Portugal. É cada vez mais um papel de consultor, com 'input' direto não só nas obrigações legais das empresas, mas também na sua estratégia de rentabilidade e desenvolvimento das mesmas.

2 Na Moneris acreditamos que o futuro passa pela inovação e para garantir que as nossas pessoas têm um papel significativo no futuro da nossa empresa apostamos na sua formação e desenvolvimento com o apoio em áreas chave de especialização. Nos próximos quatro a cinco anos as áreas de especialização que garantem uma carreira desafiante e recompensadora são as que aliam os temas técnicos à tecnologia. Especializações em business analytics e data science dão resposta aos desafios de inovação das empresas e à transformação das funções dentro das organizações. São a opção ideal para o *'upskilling'* das pessoas com impacto direto no seu contributo para o desenvolvimento das empresas. A Moneris Academy tem este foco, oferecendo soluções não só para os seus colaboradores, mas também para clientes e parceiros, auxiliando-os na gestão e crescimento das suas empresas e pessoas.



ANDRÉ SALGUEIRO
Business Manager de Search&Selection
da Gi Group Holding

1 Atualmente, e segundo a minha experiência enquanto gestor no sector de recrutamento especializado em Portugal, notamos uma procura crescente de talentos de Engenharia – especialmente Engenharia Informática e Engenharia Electrotécnica, e ainda Contabilidade e Finanças.

2 Dada a revolução tecnológica que experienciamos, é esperado que no futuro as áreas com melhores perspectivas sejam também aquelas ligadas à tecnologia, como *Ciber Security, Cloud, Big Data, AI, E-commerce, Data Analyst* e ainda Engenharia Electrotécnica. Para além disso, áreas como Marketing Digital, Gestão e Finanças, Contabilidade e Controlo de Gestão serão muito valorizadas pelo seu impacto no sucesso dos negócios e cada vez mais requisitadas com a evolução e dinamização do mercado.



LINA JESUS
Diretora de Recursos Humanos
da Webhelp Portugal

1 Atualmente, uma opção que consiste numa escolha segura e com visão de futuro é certamente engenharia informática. Como sabemos, esta área tem inúmeras saídas profissionais que são extremamente bem remuneradas, acima da média da maioria das restantes áreas, como engenheiro de software ou de redes de comunicação, programador, analista de sistemas, consultor de IT ou gestor de projetos. Existe no mercado uma procura superior à oferta de recursos humanos nesta área, que é e continuará a ser indispensável no futuro, por se ligar a todos os restantes sectores de atividade. É por esse motivo que a remuneração é muito apelativa, o que torna o mercado de trabalho bastante rotativo e com muito dinamismo de progressão de carreira. Outra opção serão as engenharias eletrotécnicas, pois o tema da transição energética do país tem levado ao crescimento de necessidade de pessoas qualificadas nesse campo. Adicionalmente, olhando para outro sector de atividade com franco crescimento em Portugal, seria muito interessante criar percursos formativos para gestão de relação com o cliente.

2 Mantendo o argumento de que a engenharia informática e tecnologias da informação fazem parte das áreas mais aliciantes neste momento, é necessário pensar quais são os novos caminhos que estão a surgir ou a ganhar mais relevância para o futuro. Existem ferramentas e sistemas que vão, muito provavelmente, ter mais preponderância. A Inteligência Artificial será, sem dúvida, extremamente importante, como já o é atualmente. Realidade Virtual e Realidade Aumentada, Blockchain, Metaverso, Internet of Things (IoT) são também soluções que vão integrar cada vez mais o quotidiano das empresas e das marcas, sendo certo que será necessário um grupo cada vez mais alargado de profissionais que dominem e façam evoluir estas áreas. A Webhelp olha, igualmente, com curiosidade para as mesmas, estando a estabelecer parcerias que lhe permitam continuar a estar na linha da frente da evolução e criar os empregos e especializações nestas áreas, que lhe permitam responder a qualquer pedido para as mesmas, internamente.



BERNARDO SAMUEL
Diretor
da Adecco Recruitment

1 Um conjunto de ramos da Engenharia, com destaque para Engenharia Informática e Engenharia Electrotécnica e Computadores, as licenciaturas na área das Ciências, Saúde, Biomédicas e Enfermagem também com taxas de desemprego muito baixas, entre 0,1 e 0,5%. Destaco igualmente, os cursos de Medicina, Contabilidade e Fiscalidade, assim como Gestão e Economia e a licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial. Todas estas áreas deverão apresentar taxas de desemprego abaixo de 1%.

2 Se estivermos a pensar em áreas mais tecnológicas, a especialização em desenvolvimento de software como Java, Python, .net, PHP, entre outras poderão oferecer boas perspectivas. São igualmente requisitados conhecimentos de desenvolvimento de SAP, Primavera, no que toca a softwares de Gestão. No campo das Ciências Económicas e Empresariais, a certificação como 'Contabilista Certificado', o grau de 'CFA' ou mesmo um 'MBA' serão sempre elementos diferenciadores, nas suas áreas respetivas. Aliando a estas certificações técnicas, os *skills* linguísticos urgem, tendo em conta a crescente globalização da economia em que vivemos, onde o francês, inglês, alemão, espanhol e mandarim se poderão apontar como os mais requisitados por empresas nacionais e internacionais.

EMPOWER
YOUR
FUTURE

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

LICENCIATURAS

- Economia
- Gestão
- Dupla Licenciatura em Direito e Gestão

MESTRADOS

- Auditoria e Fiscalidade
- Business Economics
- Finance
- Gestão
- Gestão de Recursos Humanos
- Marketing

FORMAÇÃO EXECUTIVA

- Pós-Graduações
- Pós-Graduações Setoriais
- Cursos Executivos
- Cursos Formação Online
- MBA Executivo



CATÓLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

PORTO

www.catolicabs.porto.ucp.pt

