

**Instituto Politécnico de Setúbal**



***Escola Superior de Ciências Empresariais***

# **Competências de empregabilidade – exploração do mercado de trabalho português**

**Rute Isabel Cruz e Silva Parra**

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de  
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

**MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGIA DE RECURSOS HUMANOS**

Orientadora: Professora Doutora Anabela Correia

Setúbal, 2014

## **Agradecimentos**

A elaboração e concretização deste trabalho foi um projecto pessoal, numa altura menos agradável da minha vida, mas não seria possível concretizá-lo sem o indispensável apoio, conhecimentos, incentivo e orientação de algumas pessoas.

Um agradecimento muito especial à minha orientadora Prof. Anabela Correia, por toda a sua disponibilidade, mesmo de férias, pelos conselhos, motivação, paciência e fundamentalmente a sua preciosa orientação neste estudo.

Um obrigada às minhas colegas de viagem – Cátia Alves e Sónia Oliveira, por acreditarem na realização deste projecto. Pelos seus conselhos e motivação constante. E vocês, não desistam....somos capazes!

Finalmente, quero agradecer à minha família e amigos, em especial ao meu marido Luís Miguel Parra por toda a ajuda, paciência e incentivo, por nunca me ter deixado desistir mesmo quando me encontrava mais desanimada. Aos meus pais e irmão por acreditarem em mim e na realização do meu projecto. Aos meus amigos por me ajudarem a descontraír e a encontrar o caminho quando me sentia em desespero.

## Resumo

Actualmente vivem-se momentos de preocupação no que respeita à empregabilidade, devido à conjuntura económica verificada nos últimos anos, à crescente evolução tecnológica e à elevada taxa de desemprego.

As organizações, exigem cada vez mais aos indivíduos, que estes estejam dotados de determinadas competências técnicas e genéricas, nomeadamente o grau de habilitações académicas, conhecimentos de línguas, conhecimentos informáticos, o trabalho em equipe, a disponibilidade, a organização e planeamento, dinamismo, liderança orientação tanto para o cliente como para os resultados, entre outros.

Este estudo, teve como principal objectivo analisar as competências técnicas e genéricas mais solicitadas por um conjunto de empresas empregadoras, através de empresas de recrutamento e selecção, extraídas dos anúncios publicados no Jornal Expresso Emprego durante Janeiro e Maio de 2012.

Deste modo e através da análise de conteúdo resultante de uma análise de 80 anúncios, listamos as competências técnicas e genéricas para um conjunto de funções: Directores, Chefias, Quadros Superiores e Comerciais.

Estudos desta natureza, são relevantes tanto para os indivíduos conhecerem as competências mais solicitadas e poderem desenvolvê-las de acordo com as necessidades das empresas empregadoras, bem como para que o sistema educativo se adapte e possa contribuir para o desenvolvimento de determinadas competências que até aos dias de hoje não eram relevantes para o mercado de trabalho.

Palavras - chave: Competências, mercado de trabalho, empregabilidade

## **Abstract**

We are presently living difficult moments regarding employment, due to the economic situation verified in the last few years, the growing development in technology and the high level of unemployment.

Companies demand increasingly more from each individual. They are required to have technical and generic skills; higher academic degrees; knowledge of languages and computers; work well in teams; wide availability; planning and organizational skills; be dynamic; have leadership and orientation qualities both for the client and the results, among others.

The main purpose of this study was to analyze the technical and generic competences most requested by a set of employing companies through recruitment and selection centers, from advertisements published in the newspaper “Jornal Expresso Emprego” during January and May 2012.

This way, and based on the analysis of 80 advertisements, we list the technical and generic competences for a group of positions: Directors, Managers, Executives and Sales personnel.

Studies of this nature are relevant so that individuals can be aware of the skills most required by employing companies and be able to develop them according to the needs of these firms. They are also important to help the educational system contribute to the development of certain skills which until today were not relevant for the job market.

Key words: Competences, job market, employment

# Índice

Introdução.....	1
Parte I - Enquadramento teórico.....	3
1 – Competências .....	4
1.1 - Origem e evolução .....	4
1.2 – Dimensões de Competências.....	10
2 - Competências na actualidade .....	11
2.1 – Competência e o mercado de trabalho .....	12
2.2 – Competências do futuro .....	13
Parte II - Estudo Empírico .....	16
1 - Objectivo.....	17
2 – Metodologia .....	17
3 - Resultados.....	19
3.1 – Caracterização das empresas de recrutamento e selecção .....	19
3.2 – Caracterização das ofertas de emprego .....	20
3.3 – Competências técnicas requeridas nas ofertas de emprego .....	26
3.4 – Competências genéricas requeridas nas ofertas de emprego .....	34
3.5 – Principais competências requeridas nas ofertas de emprego.....	37
Conclusão.....	39
Bibliografia.....	41

## ANEXOS

Anexo 1 – Anúncios para a função de “Directores” .....	46
Anexo 2 – Anúncios para a função de “Chefias” .....	53
Anexo 3 – Anúncios para a função de “Quadros Intermédios” .....	58
Anexo 4 – Anúncios para a função de “Comerciais” .....	64
Anexo 5 – Análise das competências genéricas.....	70

# Índice de Figuras e Quadros

## FIGURAS

Figura 1 – Conceito de competência de Boyatzis .....	7
Figura 2 – Competências de acordo com Spencer & Spencer .....	8
Figura 3 – Factores que compõem a competência e desempenho .....	9
Figura 4 – Abordagem anglo-saxónica e francesa às competências .....	10

## QUADROS

Quadro 1 – Definição de competências .....	6
Quadro 2 – Ofertas de emprego colocadas pelas empresas de recrutamento e selecção .....	19
Quadro 3- Ofertas de emprego por sector de actividade .....	21
Quadro 4 - Ofertas de emprego por localização geográfica .....	23
Quadro 5 - Ofertas de emprego por zona geográfica em Portugal .....	23
Quadro 6 - Ofertas de emprego a nível internacional .....	24
Quadro 7- Ofertas de emprego por habilitações académicas .....	26
Quadro 8- Ofertas de emprego por habilitações académicas e área de estudo .....	27
Quadro 9 - Ofertas de emprego por áreas de educação .....	28
Quadro 10 - Ofertas de emprego por experiência profissional .....	29
Quadro 11 - Ofertas de emprego por formação profissional .....	30
Quadro 12 - Ofertas de emprego por conhecimentos técnicos .....	30
Quadro 13 - Ofertas de emprego por conhecimentos informática .....	31
Quadro 14 - Ofertas de emprego por conhecimentos línguas .....	32
Quadro 15 - Ofertas de emprego por carta de condução .....	33
Quadro 16 - Ofertas de emprego por competências genéricas .....	35
Quadro 17 - Competências requeridas por mais de 20% de empresas .....	37

# Introdução

Devido à conjuntura económica e política do país em que vivemos, à enorme competitividade organizacional, adicionando a pró-actividade exigida aos trabalhadores, a exigência de flexibilidade por parte das empresas em relação a estes, bem como ao requisito de trabalhadores ambivalentes e multifacetados, alienando às desmedidas dificuldades de empregabilidade, é pertinente reconhecer as competências mais solicitadas pelas organizações portuguesas para um grupo de funções específicas.

Apesar de haver diversos estudos sobre as competências a nível de literatura, e haja consenso em relação à importância das competências, são escassos os que analisam as competências exigidas no mercado de trabalho através de uma análise de anúncios publicados em jornais, sendo que, por norma, os estudos já realizados são efectuados através de inquéritos por questionário ou entrevistas com os empregadores ou representantes de empresas de recrutamento e selecção de modo a identificar e avaliar apenas as competências gerais. Conforme veremos posteriormente, existem diversas abordagens em relação à importância das competências, sejam genéricas, chave, essenciais, técnicas, transferíveis, entre outros.

Deste modo, e verificando a carência de estudos similares, que nos indiquem as competências genéricas e técnicas, é pertinente elaborar um estudo exploratório que analise essas mesmas competências solicitadas através de anúncios publicados por empresas de recrutamento e selecção, servindo de indicadores chave, tanto a nível individual (dos indivíduos que procuram transitar ou ingressar no mercado de trabalho), bem como as instituições de ensino (que procurem conciliar os seus planos académicos com o exigido no mercado de trabalho). Sendo um estudo exploratório, será aplicado, a quatro funções (Directores, Chefias, Quadros Superiores e Comerciais), extraídas de anúncios publicados por empresas de recrutamento e selecção no Jornal Expresso Emprego durante Janeiro a Maio de 2012 e tem como objectivo principal analisar as competências técnicas e genéricas predominantes nos anúncios recolhidos por parte das empresas empregadoras.

Foram consideradas estas quatro funções, por serem as categorias que neste período mais oferta de emprego apresentavam, bem como poderiam ser analisadas a um nível mais amplo, se atendermos ao sector de actividade.

A relevância deste estudo consiste também na identificação das necessidades dos empregadores, pois estes procuram rastrear os seus candidatos de acordo com as suas necessidades, de modo a que apenas candidatos com as directrizes solicitadas sejam pré-seleccionados, diminuindo deste modo custos de recrutamento e alvo de contratação de um novo indivíduo.

Organizámos este estudo em três fases: numa primeira fase atendemos à revisão da literatura sobre as competências, quer a sua definição e origem, quer uma visão das competências requeridas num futuro próximo.

Numa segunda fase, apresentamos a metodologia utilizada para este estudo, a análise de conteúdo que nos ajudará a verificar que para além dos conhecimentos que o indivíduo adquire ao longo da sua vida, a nível escolar ou pessoal, há outras competências que devem ser adquiridas ou desenvolvidas, pois são estas que em situação de mudança podem e são transferíveis, facilmente se adaptam a uma nova realidade de organização, a novas missões e valores, de acordo com os objectivos estratégicos das organizações.

Por fim, e após a análise dos dados, verificaremos quais as competências genéricas e técnicas que os indivíduos deverão desenvolver ou adquirir para uma fácil e rápida empregabilidade, devendo valorizar as competências genéricas em detrimento das competências específicas, sendo que é nas primeiras que o indivíduo pode demonstrar capacidade de liderança, de iniciativa, de cooperação, de adaptação à organização em que se insere, enquanto que as segundas se centram nas experiências e percurso profissional específico do indivíduo, os seus saberes e conhecimentos acabam por ser mais restritos, são específicos a determinada profissão ou sector profissional.

## **Parte I - Enquadramento teórico**

# 1 – Competências

## 1.1 - Origem e evolução

A utilização do termo competência advém do fim da Idade Média. Inicialmente restrito à linguagem jurídica, significava que determinada corte, tribunal ou indivíduo era competente para realizar um dado julgamento. Posteriormente, o termo passou a ser utilizado também para designar alguém capaz de se pronunciar sobre certos assuntos. Com o tempo, começou-se a utilizar a expressão para qualificar pessoas capazes de realizar um trabalho eficaz.

O conceito de competência utilizado nas organizações contemporâneas não é recente. Os primeiros registos datam do período Taylorista, quando se apregoava a necessidade das empresas possuírem "trabalhadores eficientes". O princípio Taylorista de selecção e formação de pessoas enfatizava o aperfeiçoamento das habilidades técnicas e específicas para o desempenho das tarefas operacionais do cargo. Nesta altura, as organizações acreditavam na divisão das tarefas e os seus indivíduos tinham tarefas simples e rotineiras o que originava produção lenta e desmotivada. Os trabalhadores apenas aprendiam a trabalhar com uma máquina e tinham como obrigação a produção de um determinado número de peças por dia.

Tanto as organizações como os indivíduos seguiam a lógica do posto de trabalho, atendendo ao facto de que a tarefa exercida por estes era o sucesso da organização. Os operários eram, então, qualificados para exercer a sua tarefa. Segundo Zarifian (1986), as qualificações são entendidas segundo duas perspectivas, por um lado o “saber” e por outro o “saber-fazer”, isto é, são os conhecimentos, capacidades e aptidões que o indivíduo possui para desempenhar a sua função em determinada organização.

Somente após o aparecimento de diversas pressões sociais, que reivindicavam melhores condições no ambiente de trabalho é que as organizações passaram a considerar nas relações de trabalho outros aspectos de maior complexidade e pertinência face às dimensões sociais e comportamentais. As organizações começaram a fomentar tarefas integradas e complexas, dando primazia à qualidade, flexibilidade e rapidez no serviço. Nos dias que correm, com a evolução tecnológica, a globalização, a crescente competitividade organizacional, a instabilidade económico-financeira, a insegurança nas relações contratuais e a anómala forma de trabalho, é necessário que o indivíduo esteja munido de diversas competências para se adaptar às necessidades e exigências do mercado de trabalho, é fundamental que este esteja preparado para exercer funções em qualquer tipo de actividade ou sector profissional, pois estas são cada vez mais um requisito para a empregabilidade.

Deste modo, o que até aqui era designado como um indivíduo qualificado para a sua tarefa, devido ao individualismo do posto de trabalho e à natureza das organizações da época, com a crescente evolução tecnológica, de uma sociedade cada vez mais competitiva foi necessário haver reconhecimento dos saberes adquiridos, foi necessário que as organizações alterassem as suas

estruturas organizacionais, os seus modelos e as suas estratégias, e surge então um novo conceito: competência pois este possui uma abrangência maior, englobando conhecimentos, habilidades e experiências voltadas para o exercício de uma função na empresa.

Nos últimos anos, tem se vindo a verificar que os empregadores procuram indivíduos que sejam capazes de mobilizar os seus conhecimentos, experiências e saberes em qualquer situação profissional. As competências pressupõem qualificações independentemente de serem de cariz formativo ou experiência. A formação, seja ela escolar ou profissional mune o indivíduo de saberes, de conhecimentos, enquanto que a experiência por sua vez acumula esses mesmos saberes e conhecimentos. O fulcral nos dias de hoje é a acumulação desses mesmos saberes e experiências, é saber agir, aplicar e utilizar o que se conquistou ao longo da vida, é através desta acumulação que o indivíduo transfere as suas competências de organização para organização, mantendo-se sempre activo no mercado de trabalho.

O conceito de competências, propriamente dito, é relativamente recente, não existindo assim uma definição única para o seu significado. Os vários autores defendem mesmo que não há consensos em relação a esta definição. Há quem confunda competência com conhecimento e capacidade, traços de personalidade ou outros atributos. A competência pode ser estudada segundo a perspectiva do indivíduo ou do trabalho, sendo que os traços de personalidade e os atributos se focam no indivíduo (McClelland, in Spencer & Spencer, 1993 e Boyatzis, 1982), nas suas atitudes e comportamentos, ao conjunto de qualidades pessoais, enquanto que os ditos conhecimentos e capacidades (Le Boterf et al, 1992 e Zafarian, 1999, 2002) já se interligam com o trabalho, pois estes são inerentes ao exercício de um cargo, função ou responsabilidade.

Uma das definições que se pode utilizar é que competência é a capacidade de mobilizar conhecimentos, aptidões e valores para agir de forma eficaz num conjunto de situações. No entanto, no quadro 1, verificaremos outras definições de competências distinguidas por autores conceituados.

No quadro 1, pretendeu-se sintetizar as várias definições do termo competência, que vão desde conceitos muito precisos - características intrínsecas, profundas e inalteráveis ao indivíduo, como definições vastas – características extrínsecas ao indivíduo, que dependem do contexto onde este se insere.

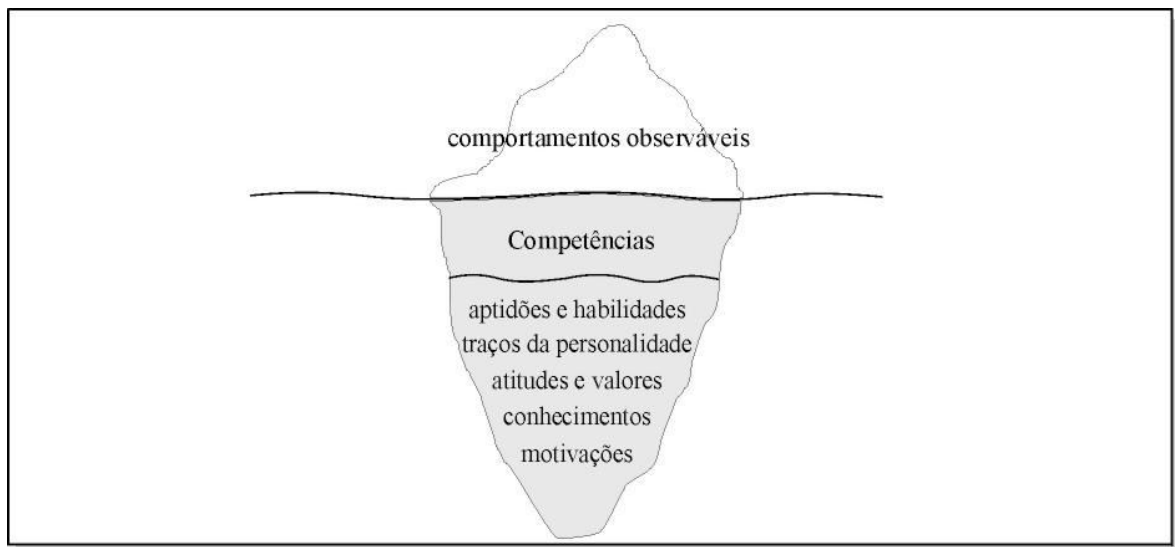
**Quadro 1 – Definição de competências**

<b>Autor</b>	<b>Definição</b>
McClelland	Características diferenciadoras ('competencies') das pessoas com elevado desempenho
Boyatzis	Características subjacentes do indivíduo, relacionadas de forma causal com um desempenho eficaz ou superior numa actividade profissional
Allen, et al.	Pré-requisitos para a acção eficaz
Spencer & Spencer	Característica intrínseca do indivíduo que apresenta uma relação causal com um desempenho superior numa dada actividade ou situação.
Mulder	Capacidade integrada orientada para o desempenho de uma pessoa ou de uma organização tendo em vista a consecução de realizações específicas
Hoffmann	Atributos básicos do indivíduo + Padrão de qualidade + Comportamento
Le Boterf	Mobilização efectiva, e com conhecimento de causa, de recursos numa situação de trabalho
Zarifian	Entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações.

Fonte: "A Importância das competências genéricas no recrutamento de diplomados do Ensino Superior: estudo de casos em hotelaria e restauração", M. L. Calisto, 2011, Lisboa, ISCTE, p.26

Seguindo o pensamento de Boyatzis (1982), e apresentado na figura 1., um dos primeiros autores a definir o conceito de competência, para melhor definir o conceito de competência, recorre a uma metáfora do Iceberg em que a parte visível diz respeito aos comportamentos observáveis, enquanto que os traços de personalidade, as aptidões e conhecimentos, as atitudes e valores, os conhecimentos e motivações se encontram na parte inferior do iceberg e as competências estão na margem da fase oculta para a visível. Quer com isto Boyatzis mencionar que as competências são intrínsecas a cada um de nós, não se avaliam segundo testes, mas sim através dos comportamentos dos indivíduos.

**Figura 1 – Conceito de competência de Boyatzis**



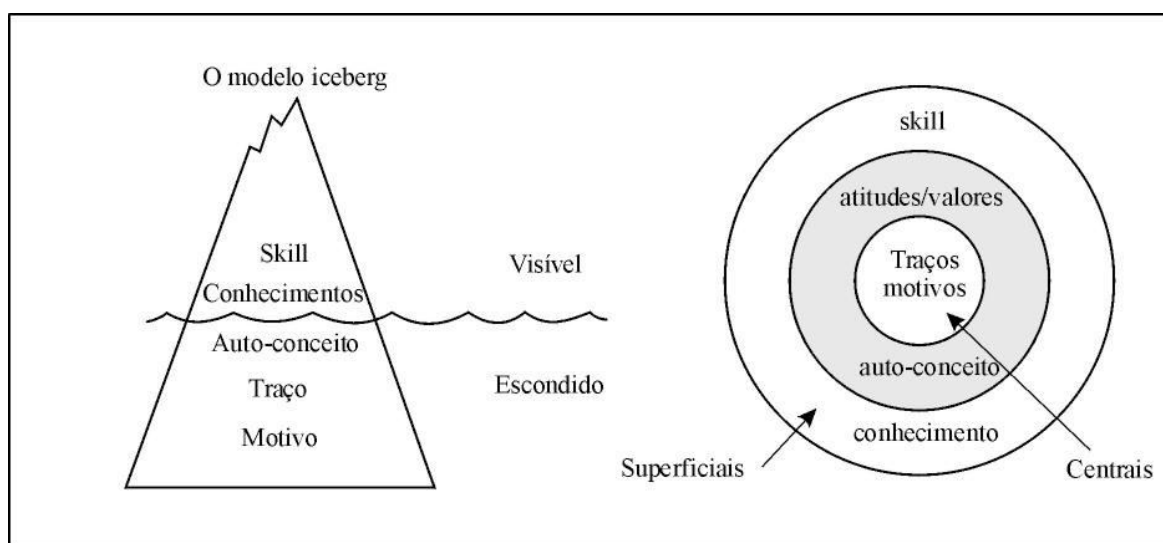
Fonte: "Análise da Relação entre a Cultura Organizacional, as Competências e as Práticas de Recrutamento e Seleção", A. Correia, 2005, Salamanca, p.49, in "Gestión de Recursos Humanos por Competências", S. P. Marín & F. B. Berrocal, 1999, Madrid, Ed.Ramón Areces, p. 74

No seguimento do quadro 1, Spencer e Spencer (1993), afirma que para que haja competência, terá de haver uma motivação que por sua vez conduzirá a uma acção, isto é, o indivíduo quando se encontra motivado no exercício da sua função, terá acções positivas e produzirá eficazmente as suas funções, dando-lhe competências cada vez mais marcantes. Caso o indivíduo não se encontre motivado, as suas funções serão rotineiras e não acrescentará nada de novo tanto na organização como no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Estes autores, acabam por identificar cinco características de competências, conforme mencionamos na figura 2:

- aptidões e conhecimentos que se encontram na parte visível e superficial, pois são aquelas que facilmente são reconhecidas tanto pelas organizações como pelos indivíduos, derivam dos conhecimentos teóricos, bem como das capacidades práticas adquiridas;
- auto-conceito, traços e motivações que já se encontram na parte escondida, mas central, pois estas já são intrínsecas ao indivíduo e são difíceis de avaliar e desenvolver, dependem do próprio indivíduo.

**Figura 2 –Competências de acordo com Spencer & Spencer**



Fonte: : " Análise da Relação entre a Cultura Organizacional, as Competências e as Práticas de Recrutamento e Seleção", A. Correia, 2005, Salamanca, p. 49, in "Competence at work: models for superior performance", L.M. Spencer & S. M. Spencer, 1993, New York, Wiley & Sons, p.11

Outros autores, não retratados no quadro 1, mas de notoriedade, como Leboyer (2001) realça que este conceito está associado ao de excelência, e que implica o estabelecimento de um processo sistematizado, com metodologias específicas, passível de medição e comparação das performances dos vários colaboradores de uma instituição, com o intuito de identificar e seleccionar pessoas mais ajustadas ao perfil de competências necessárias à organização.

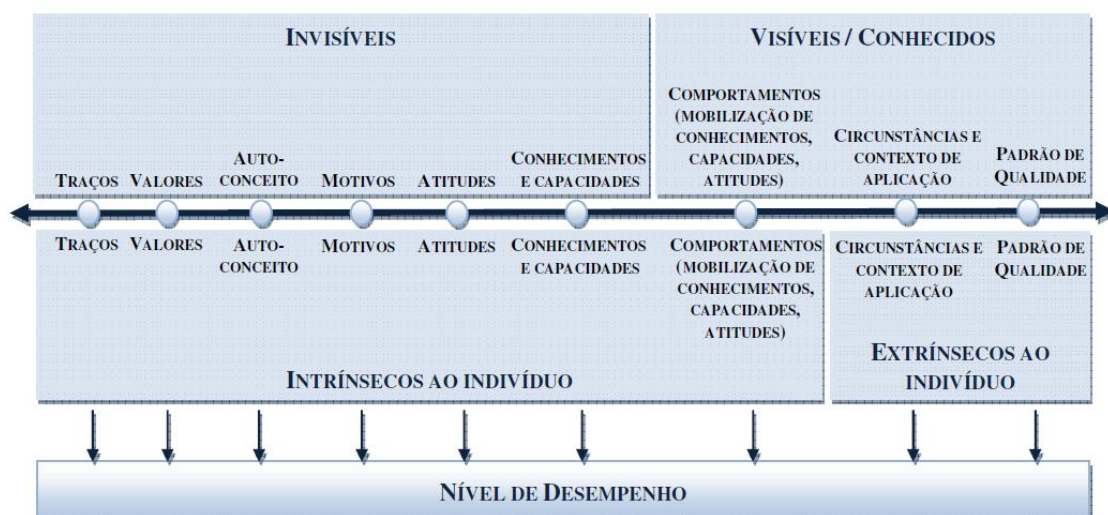
Por seu lado, Gramignia (2002) refere que é possível pensar-se na avaliação de desempenho por competências como um poderoso meio de identificar o potencial dos colaboradores, melhorar o desempenho da equipa e a qualidade das relações dos mesmos e seus superiores, assim como estimular os indivíduos para que estes assumam a responsabilidade pela excelência dos resultados pessoais e empresariais.

Prahalad (1994) afirma que, na maior parte das vezes, é através das impressões dos superiores, acerca de cada trabalhador, que são identificadas as competências dos mesmos. Se for uma percepção correcta é um ponto a favor do trabalhador. Na maior parte das vezes, contudo, a percepção do gestor é distorcida ou incompleta ou não é compreendida pelos próprios trabalhadores, podendo ocorrer ainda, que as percepções dos outros podem ser diferentes. Esta situação, pode tornar confuso e ardiloso o processo do trabalhador no seu desenvolvimento profissional.

Existem também outras dificuldades, designadamente quanto à maneira como os trabalhadores aprendem o que é necessário para ser eficaz no desempenho da sua actividade. Muitos através de tentativas e erros, outros de suposições e até por boatos e lendas. O resultado é que cada indivíduo possui uma visão diferente e só parcialmente correcta sobre o que é preciso fazer para se ser eficaz no trabalho.

Em suma, na figura 3, pretendemos apresentar que as competências, independentemente da sua categorização (intrínsecas ou extrínsecas), podem ser desenvolvidas e avaliadas através da educação familiar e profissional, bem como da experiência que se vai adquirindo ao longo da vida.

**Figura 3 – Factores que compõem a competência e desempenho**



Fonte: "A Importância das competências genéricas no recrutamento de diplomados do Ensino Superior: estudo de casos em hotelaria e restauração", M. L. Calisto, 2011, Lisboa, ISCTE, p. 27

Tal como a definição de competências, a sua classificação também é alvo de discórdia para alguns autores. Analisando um dos tipos de classificação das competências e talvez a mais comum, e a que se enquadra neste capítulo devido a termos abordado a noção de qualificado e competente, podemos fazer esta distinção entre as competências técnicas ("saber - fazer") das comportamentais ("saber - ser"). Segundo Levy-Leboyer (2001), enquanto as primeiras abrangem os conhecimentos teóricos e técnicos específicos de determinada área ou função, as segundas podem ser utilizadas independentemente da área de actuação (por exemplo, a capacidade de comunicação e a criatividade). É importante salientar que definir as competências não é definir tudo aquilo que o indivíduo faz, mas determinar quais as capacidades que devem ser fomentadas e protegidas.

## 1.2 – Dimensões de Competências

A competência, é entendida como o resultado de uma construção simultaneamente pessoal e social, de aprendizagens teóricas ou experiências. É, conjuntamente, consumidora e produtora de saberes quando o indivíduo tem de enfrentar situações novas e resolver obstáculos eficazmente, é em si mesma uma constante aprendizagem.

Tal como na definição do conceito de competências, também aqui não há uma terminologia consensual entre os diversos autores, conforme verificamos na figura 4, no entanto todas se baseiam numa definição lógica: as de carácter geral e as de carácter específico.

**Figura 4 – Abordagem anglo-saxónica e francesa às competências**

ABORDAGEM AMERICANA		ABORDAGEM FRANCESA	
« Hard » competências	knowledge skills	Savoir	competências teóricas
		Savoir-faire	competências práticas
« Soft » competências	behaviours traits motives	Savoir-être	competências sociais e Comportamentais

Fonte: "As pessoas e suas competências no desenvolvimento das organizações", R.C.Souto Maior, 2013, Brasil, p. 4

De acordo com a figura 4, numa abordagem anglo-saxónica, as competências dividem-se entre "Hard" (que se relacionam com os conhecimentos específicos que o indivíduo detém sobre algo – "Knowledge, e as aptidões/o saber-fazer – Skills) e o "Soft" (percepção que o indivíduo tem de si próprio – behaviours, os seus traços de personalidade – traits e as suas motivações que posteriormente geram os comportamentos nos locais de trabalho – motives).

Isto é, segundo Woodruff (1991) e seguindo os trabalhos desenvolvidos de McClelland, as competências "Hard" ou essenciais ou técnicas, são as aptidões, os conhecimentos e habilidades que o indivíduo necessita para ser eficaz no seu trabalho. Estas podem ser adquiridas tanto pela educação e formação, como pelo seu desenvolvimento pessoal.

Por sua vez, as competências "Soft" ou transversais ou genéricas são qualidades pessoais que residem na base dos comportamentos dos indivíduos.

Relativamente à abordagem francesa, e a mais frequente em vários estudos, a definição de competência é distinguida pelos saberes: saber-saber (savoir), saber-fazer (savoir-faire – carácter prático) e saber-ser (savoir-être – carácter comportamental).

Em relação ao saber-saber, podemos definir como um conjunto dos conhecimentos gerais ou específicos referentes a um domínio disciplinar científico, técnico ou tecnológico, ou seja os conhecimentos teóricos.

O saber-fazer, remete-nos para o domínio dos instrumentos e métodos cuja utilização é necessária para um bom desempenho profissional. É pois, um conjunto de capacidades práticas, integrando a utilização de instrumentos, equipamento e métodos. Refere-se à operacionalização dos saberes técnicos, tecnológicos e científicos.

O saber-ser, não é mais do que um conjunto de competências sociais e relacionais (atitudes e comportamentos) necessários para o exercício de qualquer função.

Uma outra abordagem sobre o conceito de competências e um pouco diferente das anteriores é defendida por Erondy & Sharland (2002), e sistematiza-se em três modelos.

1. As competências são traços intrínsecos da personalidade do indivíduo que nascem com este. São características específicas que o tornam mais competente;
2. As competências são um conjunto de conhecimentos ou comportamentos apreendidos. São adquiridas através da aprendizagem e da formação após a entrada do indivíduo na organização;
3. Por último, a competência não depende do indivíduo, mas do seu desempenho na organização.

Ansorena (1996) e Levy-Leboyer (1997), também distinguem estas mesmas competências em duas dimensões: técnicas e genéricas.

As técnicas, estão associadas à abordagem anglo-saxónica – “hard”, sendo que são aquelas que definem o perfil de formação e as competências específicas, isto é, são as essenciais para que o indivíduo desempenhe as suas funções eficazmente.

Enquanto que as genéricas, ou “soft” são aquelas que dependem das atitudes e comportamentos do indivíduo, distinguindo estes num contexto organizacional. Não sendo estas extrínsecas, podem e devem ser sempre mobilizáveis numa nova organização ou função em que o indivíduo se encontre. Dizem respeito ao comportamento do indivíduo na organização e estas podem afectar positiva ou negativamente uma organização.

## **2 - Competências na actualidade**

Actualmente, a noção de competências encontra-se mais direccionada para as novas formas de trabalho e para as novas organizações.

Se em tempos, uma certificação superior era sinónimo de ter competência para, hoje só isso não basta, é necessário ser capaz de, é necessário que os indivíduos se moldem em relação a novas competências mesmo que não se enquadrem nas suas formações base, que voltem a colocar a hipótese de reaparecimento de outras profissões que até então foram esquecidas. É o mercado de trabalho que dita a procura de trabalho por parte dos indivíduos e a oferta por partes dos empregadores e como tal deverão os indivíduos estarem munidos de determinadas competências para fazer face a esta situação, o que as organizações procuram é a mobilização de saberes em diferentes situações e mercados de trabalho.

## 2.1 – Competência e o mercado de trabalho

As organizações, cada vez mais valorizam as competências transversais em detrimento das competências específicas. São nas primeiras que o indivíduo pode demonstrar capacidade de liderança, de iniciativa, de cooperação, de adaptação à organização em que se insere, enquanto que as segundas se centram nas experiências e percurso profissional específico do indivíduo, os seus saberes e conhecimentos acabam por ser mais restritos, são específicos a determinada profissão ou sector profissional.

Estas, preocupam-se cada vez mais com a ambivalência, polivalência e a flexibilidade por parte dos seus trabalhadores, com o intuito de serem cada vez mais competitivas nos mercados onde operam. Além de procurarem desenvolver as competências dos seus trabalhadores, também pretendem que estes adquiram novas capacidades. Apesar da obrigatoriedade de disponibilizarem 35 horas de formação aos seus colaboradores, introduzem softwares e tecnologias específicas em cada área de negócio, procuram que cada indivíduo se especialize em determinada ferramenta e que assuma o comando do saber-fazer.

A era do trabalho sequencial, rotineiro, em massa, foi largamente substituída por autonomia, responsabilidade, criatividade e a individualização na carreira.

Assim que um indivíduo termina os seus estudos académicos, confronta-se automaticamente com as competências pessoais, relacionais e profissionais que serão solicitadas pelo empregador, razão pela qual deverá reflectir acerca de si, dos seus pontos fortes e fracos para que se torne activo e competitivo na sociedade.

De acordo com Cunha (2004), em contexto profissional verificamos 4 dimensões:

- **Motivação Profissional** – Orientação para os resultados; Motivação para empreender; Liderança;
- **Competências sociais** – Inteligência social; Desenvolvimento de relações; Sociabilidade; Orientação para a equipa; Poder de influência;
- **Competências centradas nas tarefas** – Meticulosidade; Flexibilidade; Orientação para a acção;
- **Estrutura psicológica individual** – Estabilidade emocional; Capacidade para o trabalho; Auto-confiança.

Estas quatro dimensões referem-se tanto a aspectos de foro psicológico, individual como profissional, isto é tanto as competências centradas na tarefa como as sociais, apesar de também relacionadas com a personalidade, são competências que são desenvolvidas através da formação académica, bem como da função em determinada organização, já a motivação e a estrutura psicológica, tal como os nomes induzem, focam características individuais, apesar de poderem ser aprimoradas e desenvolvidas pelos trabalhadores.

As organizações procuram assim, indivíduos que sejam autores e não operadores, que interliguem os saberes (saber - fazer, saber - ser e saber – saber), os conhecimentos e as

competências, de modo a criarem vantagens competitivas nas suas organizações. Estes deverão ter capacidade crítica, de negociação, de organização, de planeamento, de inovação, deverão ter capacidade de visão e orientação para os resultados, bem como cada vez mais autónomos, com espírito de iniciativa, flexíveis, líderes, responsáveis e gosto em trabalhar em equipa.

Segundo Boterf (2003), “Saber agir num contexto de trabalho é avaliá-lo e adaptar-se. A plasticidade encontra-se no próprio coração da competência”.

## **2.2 – Competências do futuro**

Para que uma empresa desenvolva todo o seu capital humano e seja um caso de constante sucesso, deverá desenvolver harmonia entre hábitos de aprendizagem e a transferência de conhecimento, pois é fundamental que comecem a olhar para as competências do futuro e não se foquem no passado. São nestas competências do futuro que as organizações cada vez mais vão exigir do seu capital humano, conhecendo-o profundamente e que serão a chave do seu sucesso.

Segundo Mitrani, Dalziel e Fitt (1992) baseando-se em estudos de Sparrow e Boam e Spencer e Howard, estes analisam e apresentam o que seriam as competências do futuro, não só para cargos de chefia, mas também para cargos inferiores, atendendo que a conjuntura actual das organizações, não será a mesma de amanhã.

Os executivos, ou directores, devem procurar sempre desenvolver um planeamento estratégico, o mercado está em permanente reinvenção, seja pelos negócios, seja pelos conhecimentos dos seus trabalhadores que por sua vez necessitam de uma liderança de mudança, bem como uma nova gestão das relações.

Por sua vez, os managers ou os gestores, deverão ser flexíveis e terem a capacidade de se adaptarem à mudança, bem como implementá-la. Deverão ter um óptimo relacionamento interpessoal e facilidade de trabalharem em equipas, pois são estas a base do seu espelho e se falharem, todo o seu projecto falhará.

Os técnicos ou quadros intermédios, além de cada vez mais terem de ser flexíveis (já um requisito obrigatório nos dias actuais), deverão estar e ser constantemente motivados, quer a nível de aprendizagem, quer a nível de alcance de objectivos. Um outro aspecto crucial é a capacidade de trabalharem sob pressão, o espírito de partilha e inter-ajuda, bem como a orientação para o cliente e resultados estratégicos da empresa.

Considerando este estudo de 1992, ao analisar as competências requisitadas na actualidade, verificamos que estes eram aspectos chave e cada vez se tornam um requisito obrigatório para o desenvolvimento e crescimento das organizações.

Se no séc. XXI, competências como as supra mencionadas já eram valorizadas e algumas um requisito eliminatório, no séc. XXII continua-se a apostar em competências ambivalentes e polivalentes, assim como a iniciativa, espírito crítico, criatividade e inovação, o sentido de organização, auto-controlo e confiança, adaptação e adesão à organização, capacidade de

resolução de problemas, a capacidade de argumentação, a independência e autonomia, a tomada de decisão, a tolerância ao stress, o planeamento, a comunicação, a excelência profissional e ética, a delegação, a avaliação, o planeamento e visão estratégica, o desempenho e o conhecimento de línguas e informática – aprendizagem constante.

Conforme verificámos, nem todos os autores estão em concordância com a definição de competências e constatamos que para Sparrow (1997), as competências deixaram de estar relacionadas com aptidões específicas e passaram a atitudes e valores individuais adaptados às realidades das organizações, não quer isto dizer que deixaremos de avaliar as aptidões de cada indivíduo, mas deveremos avaliar de uma forma mais ajustada e real às necessidades actuais.

Se para Woodruffe, as competências são verificadas através dos comportamentos do indivíduo, para Leboyer (1997), são comportamentos intrínsecos que alguns indivíduos detêm e com isso os fazem mais eficazes e eficientes numa determinada situação, para Boyatzis (cit in Ceitil, 2003, p. 18), as competências são características intrínsecas, isto é, existe um conjunto interligado de factores que diferenciam os colaboradores de sucesso pois segundo ele “a competência é uma característica intrínseca de uma pessoa que resulta em efectiva ou superior performance na realização de uma actividade”. Estas características podem ser motivos, traços, habilidades, aspectos de auto-imagem ou do papel social ou mesmo dos conhecimentos que a pessoa tem e utiliza, sendo estas notadas através de acções específicas requeridas pelas suas actividades e que se têm vindo a intensificar ao longo dos tempos:

- Motivos – motivação do indivíduo que o leva a tomar determinados comportamentos e decisões;
- Traços de carácter – maneira como o indivíduo se comporta ou age em determinadas situações;
- Auto-conceito – identificação e gosto pelo que faz;
- Conhecimentos – saberes, experiências, procedimentos, conhecimentos;
- Capacidades comportamentais e cognitivas

Spencer e Spencer (cit in Ceitil, 2003, p. 18)), afirmam também que “uma competência é uma característica intrínseca de um indivíduo que apresenta uma relação de causalidade com critérios de referência de efectiva e superior performance, numa dada actividade ou situação”. É deste modo que se distingue as pessoas competentes daquelas que apenas apresentam bons desempenhos.

Não quer isto dizer que os traços de carácter e os conhecimentos que os indivíduos possuem deixam de fazer sentido avaliar, mas é fulcral analisar não se o indivíduo sabe realizar determinada tarefa, mas sim se é capaz de a efectuar. É primordial saber reconhecer os comportamentos que garantirão o êxito das organizações.

Deveremos então questionar-nos acerca do que o mercado futuro espera dos seus profissionais:

- Que competências deverá o indivíduo desenvolver ou aperfeiçoar de modo a inovar e tornar a organização em constante crescimento?
- Que competências serão necessárias para nos tornarmos profissionais de sucesso?
- Que competências teremos de modificar para nos ajustarmos às diversas mudanças internas ou externas das organizações?
- O que o mercado espera de nós, enquanto profissionais ambivalente e polivalentes?

É de suma importância que as organizações, que dia-a-dia enfrentam rápidas mudanças a nível tecnológico e estratégico, olhem para as suas competências e a dos seus trabalhadores e projectem uma visão futura e de desenvolvimento, não se mantendo apenas nos desempenhos actuais.

Para tal, é importante que haja mais estudos acerca das competências, quer a nível técnico quer a nível genérico, não só baseado em ofertas de emprego publicados em jornais ou sítios de recrutamento e selecção, mas que haja uma articulação entre e dentro das organizações, de modo a que sejam identificadas competências que sejam de sucesso tanto para o empregador, como para os trabalhadores ou os indivíduos que procuram emprego. As competências de sucesso diferem de organização para organização, mediante as suas visões, culturas, estratégias e áreas de negócio e por essa razão deverão ser atendidas com realidades específicas e não através de modelos standards, pois não é através de uma lista de competências pré definida que as organizações actuais conseguirão permanecer ou garantir sucesso no actual mercado de trabalho. Estas não deverão seguir a dita lista de competências, mas validar os conhecimentos e comportamentos dos seus trabalhadores e procurar mais valias nestes, o que estes poderão executar eficiente e eficazmente, de modo a fomentar não só o conhecimento individual, como o desenvolvimento grupal, da organização. É primordial envolver os trabalhadores em projectos futuros, bem como dotá-los de novos conhecimentos, desta forma desenvolveremos a motivação individual e como contrapartida encontraremos sucesso na organização.

Para os indivíduos que procuram ingressar no mercado de trabalho, tendo algum conhecimento prévio do que é requisitado para organização à qual se candidatam a um emprego, poderão ter como vantagem, o conhecimento de certas competências chave, e poderão munir-se destas para uma célere integração nessa mesma organização.

No entanto, uma questão poderá surgir e será relevante meditar sobre esta: estarão as competências identificadas pelas organizações orientadas para o futuro? como se assegurará?

## **Parte II - Estudo Empírico**

# 1 - Objectivo

O presente estudo, sendo um estudo exploratório, tem como objectivo identificar as competências técnicas e genéricas numa amostra do mercado de trabalho português.

Procurámos, através de uma análise de anúncios de empregos, publicados no Jornal “Expresso Emprego”, no período de Janeiro a Maio de 2012, analisar as competências técnicas e genéricas referentes às funções de “Directores”, “Chefias”, “Quadros Intermédios” e “Comerciais”. A escolha destas categorias, prendeu-se com o maior número de ofertas de emprego publicadas no período mencionado.

## 2 – Metodologia

Para a análise do estudo empírico, optou-se pelo método da “análise de conteúdo” pois este método tem como objectivo fazer um registo das informações obtidas através de uma descrição objectiva, sistemática e quantitativa das mensagens.

Segundo Bardin (1977, p. 42) é “um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.”

Este autor, apresenta três fases fundamentais para a elaboração de uma análise de conteúdo, e que serão seguidas na elaboração desta tese:

–Pré-análise – organização e escolha dos anúncios a serem considerados para o estudo, tendo em conta as seguintes regras mencionadas pelo autor:

- Exaustividade – todo o material recolhido deve ser tido em consideração, não havendo selectividade no material recolhido;
- Representatividade – definir uma amostra do material recolhido, caso este seja bastante numeroso ou nem todo se adequue ao estudo pretendido;
- Homogeneidade – a documentação recolhida deve ser concordante entre si, de modo a ser possível codificar de forma igual;
- Pertinência – a documentação recolhida deve ser adequada ao estudo;

–Descrição analítica – após os anúncios recolhidos, procederei à catalogação da documentação e codificação da informação para que possa transitar para o tratamento e interpretação dos meus resultados;

–Interpretação referencial – não é mais do que a análise dos anúncios recolhidos.

Com base nos anúncios publicados pelo Jornal “Expresso Emprego”, colocados por empresas de recrutamento e selecção, de Janeiro a Maio de 2012, e após a escolha de quatro

funções (Directores, Chefia, Quadros superiores e Comerciais), por serem as mais referidas no período mencionado, analisamos aleatoriamente 20 dos anúncios publicados por grupo profissional num total de 80.

Para melhor identificarmos a categoria profissional de “Director”, “Chefia”, “Quadros Superiores” e “Comerciais”, seguimos a definição da Classificação Nacional de Profissões:

– Directores – planeiam, dirigem e coordenam, actividades diversas; dirigem a actividade diária; representam o serviço junto de outros departamentos ou de terceiros; e supervisionam outros trabalhadores. Dentro desta categoria, consideramos:

- Directores de Serviços Administrativos e Financeiros;
- Directores de Recursos Humanos e Relações de Trabalho;
- Directores de Vendas e Comercialização;
- Directores de Publicidade e Relações Públicas;
- Directores de Compras e Distribuição;
- Directores de Serviços Informáticos;
- Directores de Serviços de Investigação e Desenvolvimento.

– Chefe/Coordenador/Supervisor/Responsável – que reportam a uma direcção, e que têm responsabilidade perante uma equipa;

– Profissionais - Quadros superiores:

- De nível intermédio das ciências físicas e químicas, da engenharia e trabalhadores similares
- De nível intermédio das ciências da vida e da saúde;
- De nível intermédio de Gestão e Administração;
- Engenharia;
- Arquitectos, Engenheiros e especialistas similares;
- Especialistas em assuntos de pessoal e informação profissional;
- Contabilistas;
- Advogados, magistrados e outros juristas;

– Representantes Comerciais e Técnicos de Vendas - promovem e vendem bens e serviços por grosso e proporcionam informação especializada. Dentro desta função, destacam-se:

- Chefe de Vendas
- Inspector de Vendas
- Delegado de Informação Médica
- Prospector de Vendas
- Técnico de Vendas
- Outros Representantes Comerciais e Técnicos de Vendas

## 3 - Resultados

### 3.1 – Caracterização das empresas de recrutamento e selecção

O cerne deste estudo centra-se na análise de anúncios de emprego, nomeadamente nas competências técnicas e genéricas requeridas.

No quadro 2, listamos as empresas de recrutamento e selecção, sendo que a que mais se salienta neste período é a “Egor” (38,8%) e seguidamente a “Hays” (36,3%).

**Quadro 2 –Ofertas de emprego colocadas pelas empresas de recrutamento e selecção**

Empresas de Recrutamento e Selecção	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Egor</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>31</b>	<b>38,80%</b>
<b>Hays</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>29</b>	<b>36,30%</b>
Michael Page	1	5%	1	5%	1	5%	0	0%	3	3,80%
Ray	0	0%	0	0%	2	10%	1	5%	3	3,80%
Page Personnel	1	5%	0	0%	1	5%	0	0%	2	2,50%
RHManagement	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	2	2,50%
Randstad	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%	2	2,50%
MSearch	1	5%	0	0%	1	5%	0	0%	2	2,50%
Psicotec	0	0%	1	5%	1	5%	0	0%	2	2,50%
Cegoc	0	0%	1	5%	0	0%	0	0%	1	1,30%
SHL	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,30%
Certho	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,30%
SDO	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,30%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fonte: Própria

De acordo com o quadro 2, analisamos os anúncios publicados pelas empresas de recrutamento e selecção e cruzando com as categorias profissionais, verificamos que a "Egor" neste período, dos 31 anúncios publicados 45% dirigiam-se para Directores, Chefias e Comerciais. Seguidamente a “Hays”, que dos 29 anúncios publicados, 45% foram direccionados para a área Comercial e 40% para cargos de chefia e quadros superiores.

### **3.2 – Caracterização das ofertas de emprego**

No quadro 3, pretendemos analisar as ofertas de emprego por sector de actividade das empresas empregadoras considerando a NACE - *Nomenclatura Geral das Actividades Económicas das Comunidades Europeias*.

Verificamos que a NACE C “Industria”, nomeadamente para a área farmacêutica, vestuário/fardamento, cosmética capilar, produção de vinhos, componentes de peças de automóvel, fabricação de electrodomésticos, fabricação de bebidas espirituosas, dispositivos médicos e produtos industriais e medicinais no período considerado apresentou 18 ofertas de emprego.

Com 14 ofertas de emprego encontramos o “Comércio por grosso e a retalho”, que predomina anúncios para a área da distribuição e logística e a venda a retalho.

Com um pouco menos de relevância, encontramos a área da “Informação e comunicação”, com 8 anúncios, áreas que atendendo à conjuntura económica do país são também as mais ressentidas, bem como as restantes que apresentam um número escasso de ofertas de emprego.

**Quadro 3- Ofertas de emprego por sector de actividade**

Sector de actividade	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NACE C – Indústria</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>18</b>	<b>22,5%</b>
<b>NACE G - Comércio por grosso e a retalho</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>14</b>	<b>17,5%</b>
<b>NACE J - Informação e comunicação</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>8</b>	<b>10,0%</b>
<b>NACE I - Alimentar e Turismo</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>	<b>8,8%</b>
NACE Q - Serviços sociais e de saúde humana	1	5%	0	0%	2	10%	3	15%	6	7,5%
<b>NACE F – Construção</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>6</b>	<b>7,5%</b>
NACE M - Profissional, científica e técnica	2	10%	0	0%	2	10%	0	0%	4	5,0%
NACE K - Actividades financeiras e de seguros	1	5%	1	5%	0	0%	1	5%	3	3,8%
NACE A - Agricultura, silvicultura e pesca	2	10%	0	0%	0	0%	1	5%	3	3,8%
NACE B - Industrias extractivas	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%	2	2,5%
NACE N - Actividades administrativas e de apoio	0	0%	0	0%	1	5%	1	5%	2	2,5%
NACE H - Transportes e armazenagem	0	0%	0	0%	0	0%	1	5%	1	1,3%
NACE P – Educação	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	1	1,3%
N/R	1	5%	1	5%	2,00%	10%	1	5%	5	6,3%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fonte: Própria

Verificamos que para a categoria profissional de “Director”, o sector que neste período procurou mais profissionais no mercado de trabalho foi o “Alimentar e Turismo” (20%), logo de seguida com 15% a “Industria” e o “Comércio por grosso e retalho”.

Analisando a categoria profissional de “Chefia”, constatamos que, o sector mais destacado foi o “Comércio por grosso e retalho” com 35%, seguindo-se a “Industria” e a “Construção” ambos com 20% e o “Alimentar e Turismo”, com 15%.

Tal como na categoria profissional de “directores”, os sectores mais dominantes são o “Comércio por grosso e retalho” e o “Alimentar e Turismo”, conforme nos é também de mostrado na análise dos sectores.

Observando a categoria profissional de “Quadros superiores”, verificamos que, a “Industria” destaca-se perante os outros sectores com 30%, de seguida a “Informação e comunicação” (25%) e por fim os sectores “Profissional, científica e técnica”, “Comércio por grosso e a retalho” e os “Serviços sociais e de saúde” com 10% dos anúncios analisados para esta categoria.

Relativamente à categoria profissional dos “Comerciais”, o sector que, atendendo à dificuldade económica que o país e as empresas atravessam, e talvez o mais ressentido nesta altura é a “Industria” com 25%, o que acaba por fazer bastante sentido do ponto de vista estratégico das empresas, pois recrutando excelentes comerciais, há sempre a possibilidade de abertura de novos caminhos e novos negócios.

Posteriormente destaca-se também a “Informação e comunicação” (20%), para as áreas das novas tecnologias e telecomunicações e os “Serviços sociais e de saúde humana” (15%), para as áreas ligadas à saúde.

Em suma, verificou-se que são o sector secundário e terciário os que mais procuram inovar a sua estratégia de negócio, procurando novos profissionais no mercado, já com alguma experiência de modo a desbravarem novos caminhos e novos mercados procurando colmatar as suas dificuldades actuais, independentemente da categoria analisada.

Um outro aspecto importante a analisar é a distribuição das ofertas de emprego por localização geográfica, conforme apresentamos no quadro 4.

**Quadro 4 - Ofertas de emprego por localização geográfica**

Local de trabalho	Categorias profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Portugal	13	65%	9	45%	17	85%	20	100%	59	73,8%
Internacional	7	35%	11	55%	3	15%	0	0%	21	26,3%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Verificamos que à excepção da categoria profissional “Chefias” as ofertas de emprego analisadas destinam-se maioritariamente ao território nacional (73,8%), no entanto 11% destes anúncios são destinados ao mercado internacional. Cada vez mais o mercado internacional procura profissionais portugueses devido à nossa capacidade de trabalho, investigação e predisposição laboral.

Assumindo apenas o território nacional, é de suma importância subdividir as ofertas de emprego por zona geográfica, conforme listamos no quadro 5.

**Quadro 5 - Ofertas de emprego por zona geográfica em Portugal**

Zona geográfica	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Grande Lisboa</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>11</b>	<b>55%</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>	<b>27</b>	<b>33,80%</b>
Zona Norte	3	15%	2	10%	3	15%	1	5%	9	11,30%
Grande Porto	1	5%	1	5%	2	10%	4	20%	8	10,00%
Zona Centro	1	5%	2	10%	1	5%	2	10%	6	7,50%
Outros	0	0%	1	5%	0	0%	3	15%	4	5,00%
Zona Sul	1	5%	1	5%	0	0%	2	10%	4	5,00%
N/R	7	35%	11	55%	3	15%	1	5%	22	27,50%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Própria

Atendendo às categorias profissionais, constatamos que a Grande Lisboa, é a zona com maior abertura para o mercado de trabalho (33,8%), seguindo-se a Zona Norte (11,3%), nomeadamente Aveiro, Oliveira de Frades, Vale do Ave, Norte do Douro e Viana do Castelo.

Esta análise vai ao encontro dos vários estudos realizados, onde se menciona que nos grandes centros urbanos há maior possibilidade de empregabilidade em detrimento das zonas interiores. No entanto, esta verificação também acaba por ser negativa no que se relaciona ao elevado número de desemprego, pois apesar de haver mais possibilidade de integração numa organização, também há mais concorrência e é neste caso que os indivíduos que procuram emprego devem possuir competências estratégicas e diferenciadoras.

Em relação à variável "Outros", incluímos os anúncios que se destinavam à junção de zonas: Grande Lisboa e Zona Sul. A categoria profissional que se destaca é a de "Comercial" com 4 anúncios. Esta deriva da natureza da função, em que os Comerciais deverão ter grande disponibilidade para deslocações uma vez que deverão actuar em diversas zonas em simultâneo.

Após a análise das ofertas de emprego registadas para o território nacional, e após termos constatado que 21 anúncios se destinavam ao mercado internacional, é fundamental investigar para que países se destinam esses, conforme o quadro 6.

**Quadro 6 - Ofertas de emprego a nível internacional**

País Estrangeiro	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N/A	13	65%	9	45%	17	85%	20	100%	59	73,8%
Angola	6	30%	7	35%	1	5%	0	0%	14	17,5%
Moçambique	1	5%	2	10%	0	0%	0	0%	3	3,8%
Outro	0	0%	2	10%	2	10%	0	0%	4	5,0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Constatamos que Angola, continua a ser um país receptor de profissionais portugueses com habilitações académicas superiores (17,5%), para as categorias profissionais de Directores, Chefias e Quadros superiores. Moçambique começa a fazer notar a sua presença também nos pedidos de recrutamento de profissionais de cargos superiores – Directores e Chefias (3,8%).

A notoriedade da absorção de mão de obra qualificada portuguesa para Angola e Moçambique também se deve às constantes negociações político – económicas. São países que se encontram a crescer economicamente e têm profissionais com baixas qualificações. Sendo um país de língua portuguesa, acabam também por ser países de escolha para emigração por parte dos trabalhadores portugueses, a nível de cargos superiores como de profissionais extremamente

qualificados, mas por vezes sem qualificação superior, como os trabalhadores afectos à construção.

A variável “N/A”, correspondem aos anúncios dirigidos ao mercado nacional, em que, conforme mencionado anteriormente, continua a ter um peso notório de 73,8%.

Na variável “Outro”, consideramos a junção dos países: São Tomé e Príncipe e Venezuela para o cargo de Chefia, Guiné Conacry, e Macau, para a categoria “Quadro superior”, que não foram analisados em separado devido à sua pequena significância neste estudo, apresentando apenas 4 anúncios num universo de 21.

### 3.3 – Competências técnicas requeridas nas ofertas de emprego

Analisando competências técnicas, as que se referem ao domínio de conhecimentos específicos de uma determinada área. São consideradas como um conjunto de saberes ou de domínios de execução técnica que os indivíduos adquirem ao longo da sua vida tanto a nível do ensino como da formação profissional.

No que concerne à análise das habilitações académicas por categorias profissionais e analisando o quadro 7, podemos verificar que o nível de habilitação académica ao nível da licenciatura é um requisito primordial, independentemente da categoria a que se candidata.

**Quadro 7- Ofertas de emprego por habilitações académicas**

Habilitações académicas	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Universidade – Licenciatura</b>	<b>14</b>	<b>70%</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>	<b>54</b>	<b>67,50%</b>
Secundário	0	0%	1	5%	0	0%	4	20%	5	6,30%
Universidade - MBA/Pós-Graduação/doutoramento	4	20%	1	5%	0	0%	0	0%	5	6,30%
N/R	2	10%	8	40%	0	0%	6	30%	16	20,00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Própria

Atendendo à nossa amostra, onde se destaca a imposição de uma licenciatura é para a categoria profissional “Quadros Superiores” com a totalidade dos anúncios analisados. Seguidamente para os “Directores” (70%), mas também com alguma relevância a necessidade de possuir um MBA/Pós - Graduação. Contudo, poderemos verificar que este grau académico continua a não ter grande relevância para o mercado de trabalho, nesta amostra, excepto para cargos de Direcção e Chefias, devido à exigência da função.

Para a categoria de “Comercias”, possuir o ensino secundário é o pretendido, sendo que 30% dos anúncios analisados não exigiram qualquer habilitação académica.

Apesar de 40% dos anúncios analisados para a categoria de “Chefia”, não mencionarem a habilitação académica, analisando os respectivos anúncios é notório a exigência de bastantes conhecimentos académicos e/ou experiência profissional.

Um aspecto interessante de analisar, é o facto de em certos anúncios não ser exigido uma habilitação académica, no entanto esta pode subentender-se pelo conteúdo do anúncio ou mesmo pela experiência profissional solicitada.

No que respeita a análise do quadro 8, deparamo-nos mais uma vez que, de acordo com a nossa amostra a nível dos anúncios e categorias profissionais seleccionadas, há uma preferência por profissionais que possuem uma qualificação superior, ao nível de licenciatura.

**Quadro 8- Ofertas de emprego por habilitações académicas e área de estudo**

Grupo de estudo	Área de estudo	Habilitações Académicas									
		Secundário		Universidade - Licenciatura		Universidade - MBA/Pós-Graduação/doutoramento		N/R		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	Indústrias transformadoras	0	0%	2	3,7%	0	0%	0	0%	2	2,5%
	Engenharia e técnicas afins	0	0%	8	14,8%	0	0%	0	0%	8	10,0%
	Arquitectura e construção	0	0%	1	1,9%	0	0%	1	6,3%	2	2,5%
Ciências sociais, comércio e direito	Ciências empresariais	0	0%	23	42,6%	4	80%	3	18,8%	30	37,5%
	Ciências sociais e do comportamento	0	0%	4	7,4%	0	0%		0%	4	5,0%
	Informação e jornalismo	0	0%	1	1,9%	0	0%	0	0%	1	1,3%
	Direito	0	0%	2	3,7%	0	0%	0	0%	2	2,5%
Saúde e protecção social	Saúde	0	0%	2	3,7%	0	0%	0	0%	2	2,5%
Artes e Humanidades	Artes	0	0%	0	0%	0	0%	1	6,3%	1	1,3%
Agricultura	Agricultura, silvicultura e pescas	0	0%	1	1,9%	0	0%	0	0%	1	1,3%
Serviços	Serviços pessoais	0	0%	1	1,9%	0	0%	1	6,3%	2	2,5%
Ciências, matemática e informática	Matemática e estatística	0	0%	1	1,9%	0	0%	0	0%	1	1,3%
	Ciências da vida	0	0%	1	1,9%	0	0%	0	0%	1	1,3%
	Informática	0	0%	2	3,7%	0	0%	0	0%	2	2,5%
N/R		5	100%	5	9,3%	1	20%	10	62,5%	21	26,3%
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Detalhando esta análise por área de estudo, aquela que dentro dos anúncios analisados ainda têm alguma relevância no mercado de trabalho são as ciências empresariais, como a Gestão, Contabilidade e fiscalidade e Marketing, com 37,5%.

Um outro aspecto que se destaca, são os anúncios que não requerem qualquer habilitação académica, no entanto exigem experiência em áreas específicas, como é o caso da área da Arquitectura e Construção, Ciências Empresariais, Artes e Serviços Pessoais.

Por outro lado, também verificamos que 26,3% dos anúncios não mencionam a área de estudo pretendida, mas que através da análise destes, um factor importante não é tanto a habilitação académica, mas a experiência que possuem em determinadas áreas.

Seguindo a leitura do quadro anterior, apresentamos o quadro 9 onde procurámos detalhar as áreas de estudo por categorias profissionais.

**Quadro 9- Ofertas de emprego por áreas de educação**

Grupo área de educação	Área de educação	Categorias Profissionais									
		Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	Indústrias transformadoras	0	0%	2	10%	0	0%	0	0%	2	2,5%
	<b>Engenharia e técnicas afins</b>	0	0%	1	5%	5	25%	2	10%	8	10,0%
	Arquitectura e construção	1	5%	1	5%	0	0%	0	0%	2	2,5%
Artes e Humanidades	Artes	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,3%
Ciências sociais, comércio e direito	<b>Ciências empresariais</b>	11	55%	8	40%	6	30%	5	25%	30	37,5%
	Ciências sociais e do comportamento	3	15%	1	5%	0	0%	0	0%	4	5,0%
	Informação e jornalismo	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	1	1,3%
	Direito	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	2	2,5%
Saúde e protecção social	Saúde	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	2	2,5%
Agricultura	Agricultura, silvicultura e pescas	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,3%
Serviços	Serviços pessoais	0	0%	2	10%	0	0%	0	0%	2	2,5%
Ciências, matemática e informática	Matemática e estatística	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	1	1,3%
	Ciências da vida	0	0%	0	0%	1	5%	0	0%	1	1,3%
	Informática	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	2	2,5%
N/R		3	15%	5	25%	0	0%	13	65%	21	26,3%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Neste quadro, verificamos que a área das ciências empresariais é a área de estudo que mais ofertas disponibilizou no período considerado (37,5%), em todas as categorias profissionais, destacando-se para os “Directores” com 55%. Cruzando esta análise com o quadro 7 e 8, e reiterando as análises efectuadas anteriormente, constatamos que dos 30 anúncios publicados para esta área de educação, 27 requerem uma habilitação académica superior, a nível de Licenciatura ou MBA - Pós/Graduação, sendo que 18 destinam-se ao cargo de Director. Podemos afirmar que a área de estudo referente às ciências empresariais é uma área em que continua a empregar indivíduos.

Outra área que continua a realçar a sua importância é a “indústria e técnicas afins” destacando a sua preferência nos “quadros superiores” com 5 anúncios, em que também é exigido uma qualificação superior ao nível de Licenciatura.

Em relação à variável “N/R” e conforme referido no quadro anterior, a categoria profissional dos “Comerciais”, apesar de solicitar profissionais com uma habilitação superior a nível de licenciatura (10 anúncios) a sua área de estudo acaba por não ter grande relevância (65%), pois nesta função o pretendido é profissionais com visão e orientação para o cliente, estratégia para o negócio, responsabilidade, capacidade para as vendas e negócio e que, principalmente tenham conhecimento no sector em que irão operar, como as tecnologias, os seguros, a indústria e a área da saúde.

Posteriormente, procuramos identificar qual a importância da experiência profissional para o mercado de trabalho, conforme listamos no quadro 10.

**Quadro 10 - Ofertas de emprego por experiência profissional**

Experiência profissional	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Essencial</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>	<b>73</b>	<b>91,3%</b>
Preferencial	0	0%	1	5%	1	5%	1	5%	3	3,8%
N/R	0	0%	3	15%	0	0%	1	5%	4	5,0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Apesar da experiência profissional ser um requisito para 91,3% dos anúncios analisados, este, em certas situações e para determinadas categorias profissionais poderá já não ser um factor eliminatório, sendo que há mais exigência para os cargos de “Directores” e “Quadros superiores” do que para as restantes categorias profissionais, devido também à natureza das suas funções, em que chefiar uma equipa, ou comandar um departamento carece de um conhecimento e experiência mais específico.

Passando à análise da Formação Profissional, como habilitação académica, apenas foi encontrado num anúncio que requeria um conhecimento específico e mais aprofundado para determinada função, para Chefe de Hotelaria.

O que antigamente era conhecido por “ofício”, rapidamente foi substituído por licenciaturas, mestrado ou MBA, o que nos dias que correm e atendendo ao elevado número de licenciados para as ofertas de emprego existentes, seria uma mais valia para os jovens que procuram um emprego. Cada vez mais é notório que existem certas profissões que deixam de existir por falta de

peçoal qualificado e esta situao seria reversa caso se voltasse a apostar neste conhecimento direccionado para os “ofícios”.

No entanto, verificamos também que, de acordo com o quadro 11, possuir formao profissional, não  factor de excluso, pois o que observamos foram especificidades colocadas nos anúncios, em que para obter estas era necessário não a experiência, mas comprovativos desses conhecimentos, como  o caso de HACCP, Certificao Profissional na área da cozinha e em fabricantes como HP, Cisco e Fitju.

**Quadro 11 - Ofertas de emprego por formao profissional**

Formao profissional	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sim	0	0%	3	15%	1	5%	1	5%	5	6,3%
Não	20	100%	17	85%	19	95%	19	95%	75	93,8%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Esta análise mostra-nos que apenas 5% dos anúncios requerem mais algum conhecimento para além das habilitaes acadmicas exigidas.

Contudo, não poderemos afirmar o mesmo em relao aos conhecimentos técnicos, apresentados no quadro 12, em que 58,8% requerem conhecimentos específicos para a área em que actuam no mercado.

**Quadro 12 - Ofertas de emprego por conhecimentos técnicos**

Conhecimentos técnicos	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sim	14	70%	15	75%	14	70%	4	20%	47	58,8%
Não	6	30%	5	25%	6	30%	16	80%	33	41,5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

Os conhecimentos técnicos, aqueles que vão sendo desenvolvidos durante a carreira profissional, são requisitos chave para a maioria dos anúncios, pois além da habilitao acadmica e da experiência profissional, há um outro que se impõe, o conhecimento aprofundado do sector de negócio, como  o caso, por exemplo, da:

- Hotelaria - conhecimento em BOSIET e HUET;
- Marketing – conhecimento de segmento B2B, coordenação de projectos,
- Saúde – venda de OTC's e Éticos.

Esta situação também é visível no caso dos anúncios direccionados para o mercado internacional, um factor de sucesso e/ou exclusão é o conhecimento dos mercados e/ou comércios internacionais, bem como a sua legislação.

Por outro lado, também constatamos que, nem sempre os conhecimentos técnicos se adequam à área de estudo, mas ao sector de actividade, isto é o anúncio pode solicitar um profissional com habilitações académicas na área da saúde e requerer que este tenha conhecimentos sólidos na área financeira. Por esta razão, quanto mais ampla e vasta forem os nossos conhecimentos, nos diversos sectores, maiores possibilidades de triunfar no mercado de trabalho.

Actualmente e conforme temos verificado até aqui através das nossas análises, possuir uma habilitação superior, seja a nível de licenciatura ou mestrado é uma mais valia, no entanto os jovens não se podem apenas circundar nas suas áreas de estudo, deverão pois alargar os seus conhecimentos (práticos e/ou teóricos) em diversos sectores e mesmo em diversas áreas de estudo, pois só dessa maneira a empregabilidade se tornará célere e de sucesso.

Analizando o quadro 13, que nos remete para os conhecimentos informático, verificamos que é suficiente os conhecimentos na óptica do utilizador (Word, o Excel, PowerPoint, Acess, Outlook), independente da categoria profissional.

**Quadro 13 - Ofertas de emprego por conhecimentos informática**

Conhecimentos informática	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gerais (MS Office, Internet)	6	30%	4	20%	4	20%	7	35%	21	26,3%
Específicos (SAP, AutoCAD)	1	5%	2	10%	5	25%	1	5%	9	11,3%
Programação, base de dados	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	2	2,5%
Outro	2	10%	0	0%	2	10%	0	0%	4	5,0%
N/R	11	55%	14	70%	7	35%	12	60%	44	55,0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

No entanto, há programas informáticos que podem ser chave num recrutamento, mediante a função a que se concorre, como o SAP, ERP, CAD/CAM, desenhos em 2D e 3D, Sifarma, entre outros.

Por outro, para os profissionais ligados à área informática, não deixa de ser necessário aplicar alguns conhecimentos em SQL Server, Oracle, Unix, Windows, Java, J2EE, específicos para a função a que se concorre, no entanto e de acordo com os anúncios analisados não é requisito muito relevante (2,5%).

Verificamos também que, apesar de os conhecimentos informáticos não serem mencionados nos respectivos anúncios, nos dias de hoje, é indispensável a utilização de meios informáticos, independentemente da categoria profissional, por essa razão esta análise apresenta-nos um valor de 55%. Este requisito está subentendido em todos os anúncios e deixa de ser um requisito mandatário a mencionar nas ofertas de trabalho, sendo bem mais relevante mencionar quando há especificidades nos programas a utilizar.

No que concerne ao conhecimento de línguas, apresentado no quadro 14, apuramos que o "Inglês" é cada vez é mais exigido pelas empresas

**Quadro 14 - Ofertas de emprego por conhecimentos línguas**

Conhecimentos línguas	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inglês	14	70%	4	20%	7	35%	8	40%	33	41,3%
Francês	0	0%	1	5%	2	10%	2	10%	5	6,3%
Espanhol	0	0%	1	5%	0	0%	1	5%	2	2,5%
Inglês e outra língua	2	10%	4	20%	5	25%	1	5%	12	15,0%
N/R	4	20%	10	50%	6	30%	8	40%	28	35,0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Própria

No entanto, o conhecimento de uma outra língua começa a ser um grande contributo para certas categorias, como Directores e Comerciais, devido às funções que exercem e à necessidade de estes poderem responder eficazmente ao exigido, muitas vezes em empresas multinacionais.

O conhecimento de "Francês", começa a ser notório (6,3%) nos anúncios analisados, nomeadamente para países como São Tomé e Príncipe e Guiné Conacry, bem como para Portugal em empresas que actuam em mercados em que o Francês é mandatário.

Actualmente, quem domina uma língua, nomeadamente o Inglês e tem conhecimentos de outra (francês, alemão, chinês ou espanhol), acaba por ser um profissional preferido em relação aos outros (15%).

Verificamos também que, há uma percentagem relevante de anúncios em que o domínio ou conhecimento de uma língua estrangeira não é factor de exclusão (35%), nomeadamente para cargos de "Chefia" e "Comerciais".

Um outro requisito mencionado nos anúncios de emprego que nos deparámos, foi a necessidade de possuir carta de condução, conforme apresentamos no quadro 15.

**Quadro 15 - Ofertas de emprego por carta de condução**

Carta de condução	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sim	1	5%	0	0%	0	0%	5	25%	<b>6</b>	<b>6%</b>
Não	19	95%	20	100%	20	100%	15	75%	<b>74</b>	<b>74%</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fonte: Própria

A categoria profissional que impõe essa necessidade são os “Comerciais”, o que têm a sua razão, devido às funções que esta categoria exerce.

O único anúncio para o cargo de “Directores” que exige esse requisito, é para o sector “Alimentar e Turismo” e para Moçambique, podendo essa ser uma necessidade básica para este mercado.

Verificamos que, embora haja essa necessidade e esse pedido nos recrutamentos, a frequência com que é requerida é notoriamente reduzida.

### **3.4 – Competências genéricas requeridas nas ofertas de emprego**

Analisando as competências genéricas requeridas nos anúncios de emprego e aquelas que são definidas pelo foro comportamental e pela área sócio-efectiva, prendem-se com o “saber ser” e “saber estar”.

Algumas vezes, estas são exigências inerentes a um cargo ou a uma tarefa que as pessoas podem (ou não) e devem dominar para pôr em prática o exercício das suas funções e responsabilidades, no entanto esta capacidade, não depende exclusivamente do exercício da função, pois são capacidades como saber liderar, gerir equipas, tomar decisões, são aspectos que um indivíduo pode possuir, ou não, e não é por não possuir que este deixa de ser competente para exercer determinada função.

Esta competência, conforme mencionado é uma característica do próprio indivíduo e deverá moldar-se conforme as necessidades sentidas e ajustar-se conforme a situação em que se encontra.

Analisando o quadro 16, verificamos que há uma lista de competências importantes para uma empregabilidade eficaz, requisitos que não dependem da formação académica, mas da maneira de ser e agir do indivíduo.

**Quadro 16 - Ofertas de emprego por competências genéricas**

Competências genéricas	Categorias Profissionais									
	Directores		Chefias		Quadros superiores		Comerciais		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Disponibilidade para deslocações	13	65%	12	60%	6	30%	11	55%	42	52,50%
Visão e Estratégia de Negócio	12	60%	8	40%	3	15%	3	15%	26	32,50%
Gestão de Equipas	10	50%	13	65%	1	5%	2	10%	26	32,50%
Dinamismo	5	25%	6	30%	4	20%	7	35%	22	27,50%
Liderança	9	45%	7	35%	4	20%	1	5%	21	26,25%
Orientação para o Cliente	3	15%	4	20%	3	15%	10	50%	20	25,00%
Orientação para resultados	4	20%	4	20%	5	25%	5	25%	18	22,50%
Negociação, Vendas e Capacidade de argumentação	2	10%	3	15%	2	10%	10	50%	17	21,25%
Organização e Planeamento	6	30%	5	25%	3	15%	1	5%	15	18,75%
Pensamento crítico e analítico, Análise e resolução de problemas	3	15%	1	5%	4	20%	3	15%	11	13,75%
Autonomia	3	15%	3	15%	3	15%	1	5%	10	12,50%
Inovação e Criatividade	2	10%	2	10%	5	25%	1	5%	10	12,50%
Qualidade/Profissionalismo/Rigor	3	15%	2	10%	4	20%	1	5%	10	12,50%
Capacidade de Comunicação	2	10%	1	5%	3	15%	3	15%	9	11,25%
Trabalho em equipa	2	10%	1	5%	6	30%	0	0%	9	11,25%
Ambição	0	0%	2	10%	3	15%	3	15%	8	10,00%
Relacionamento Interpessoal	3	15%	0	0%	3	15%	1	5%	7	8,75%
Iniciativa	4	20%	0	0%	2	10%	1	5%	7	8,75%
Flexibilidade Horária	0	0%	3	15%	0	0%	3	15%	6	7,50%
Motivação	4	20%	0	0%	1	5%	1	5%	6	7,50%
Responsabilidade	2	10%	1	5%	1	5%	0	0%	4	5,00%
Resistência à pressão e Gestão do Stress	3	15%	1	5%	0	0%	0	0%	4	5,00%
Pró actividade	0	0%	1	5%	2	10%	0	0%	3	3,80%
Capacidade de trabalho	1	5%	2	10%	0	0%	0	0%	3	3,75%
Ética (Honestidade e Humildade)	1	5%	0	0%	0	0%	1	5%	2	2,50%
Capacidade de Adaptação	0	0%	0	0%	1	5%	1	5%	2	2,50%
Gestão do tempo	0	0%	1	5%	0	0%	0	0%	1	1,25%

Fonte: Própria

Factores como Visão e Estratégia do Negócio e Gestão de Equipas, são algumas exigências e características específicas para se ser Director. A este, também lhe é solicitada a disponibilidade de deslocações, no entanto este factor encontra-se interligado com o local de trabalho, e não directamente com a disponibilização constante da sua ausência. Um “Director”, seja ele executivo, geral ou de departamento é um cargo que está no topo de uma hierarquia operacional de uma empresa. A ele recai a responsabilidade de executar directrizes propostas por uma Administração, Conselho de Administração, entre outros, conforme a constituição da empresa

em que se insere. No entanto, factores como orientação para o cliente, negociação, vendas e capacidade de argumentação, já serão factores identificativos para categorias como “Comerciais”. Em relação à competência flexibilidade de horário, competência requerida para certas categorias, em que a sua função seja essencialmente virada para as pessoas, para as negócios e vendas, para a satisfação do cliente, estará sempre oculta nos anúncios, apesar de através do conteúdo do mesmo se detectar que este é um requisito quase eliminatório nos dias actuais.

Para além da Visão e Estratégia de negócio e Gestão de equipas, a Organização e Planeamento e Liderança também são qualidades fundamentais para o cargo de “directores”, são também para cargos de chefia, no entanto a este acresce a Orientação para resultados. É primordial que uma boa chefia saiba objectivar as suas metas e com isso aprimorar o desenvolvimento da empresa. A esta categoria, também com funções de direcção, mas um nível micro, de departamento, é solicitado que os estes tenham capacidade de gestão, coordenação e controlo de serviços e pessoas, com níveis de autonomia, e responsabilidade e dimensão apropriada. Compete-lhes também garantir o desenvolvimento das atribuições cometidas ao departamento que dirigem, assegurando o seu bom desempenho, através da optimização de recursos humanos, materiais e financeiros, de forma a promover a satisfação de toda a equipa, departamento e empresa, pois irão reportar hierarquicamente a um superior – Director.

A um “Quadro Superior”, é requerida Trabalho em equipa, Orientação para os resultados e Inovação e criatividade, pois depende da prestação deste, juntamente com a equipa, a manutenção ou crescimento da empresa. Nesta categoria, o profissional, por norma, não tem responsabilidades de maior, apenas aqueles que interferem directamente com o desempenho da sua função, razão pela qual as competências genéricas acabam por ser limitadas, no entanto e conforme já mencionado, o não possuir uma licenciatura é factor eliminatório.

Aos “Comerciais”, são atribuídas funções de planeamento, direcção e coordenação de todas as actividades relacionadas com a comercialização e a venda de produtos e/ou serviços de uma empresa. Tanto as suas funções como a sua dedicação e disponibilidade são muito importantes para a sobrevivência/crescimento económica da empresa e o seu principal objectivo deverá ser sempre assegurar que, através da sua prestação, a empresa tem o maior volume possível de receitas.

Deste modo, e conforme análise aos anúncios, as competências requeridas para esta categoria são a Orientação para o cliente, Negociação, vendas e capacidade de argumentação e Dinamismo. Todas estas competências vão ao encontro das funções base para exercer a função de Comercial. A esta categoria, a habilitação académica já não é um factor de exclusão, mas poderá ser o facto de não ter capacidade de acção, de agir.

Em termos gerais, há uma grande preocupação por parte das empresas, reforçar a necessidade de disponibilidade de deslocações (52,5%), pois cada vez mais os profissionais devem estar disponíveis para abraçar desafios, analisar o mercado e os seus recursos e não ficarem enclausurados nos seus gabinetes e nos seus mundos.

A Visão e estratégia de negócio e a gestão de equipas, tem alguma notoriedade (32,5%), sendo que as organizações acabam por estar em constantes mudanças, procurando sempre alcançar ou manter o sucesso e para tal é fundamental que os colaboradores estejam atentos às tendências do mercado e em conjunta consigam delinear objectivos estratégicos e empreendedores.

### 3.5 – Principais competências requeridas nas ofertas de emprego

Após uma análise detalhada de todos anúncios, por categorias profissionais e as respectivas competências, achamos pertinente sintetizar quais as competências chave para uma célere empregabilidade, conforme expomos no quadro 17.

**Quadro 17 - Competências requeridas por mais de 20% de empresas**

Competências chave para a empregabilidade	Categorias Profissionais (nº observações: 80)			
	Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais
	F	F	F	F
Universidade - Licenciatura	14	10	20	10
Área de educação - Ciências empresariais	11	8	6	5
Experiência Profissional - Essencial	20	16	19	18
Formação Profissional - Não	20	17	19	19
Conhecimentos técnicos - Sim	14	15	14	4
Gerais (MS Office, Internet)	6	4	4	7
Conhecimentos de línguas - Inglês	14	4	7	8
Disponibilidade para deslocações	13	12	6	11
Visão e Estratégia de Negócio	12	8	3	3
Gestão de Equipas	10	13	1	2
Liderança	9	7	4	1
Orientação para o Cliente	3	4	3	10
Negociação, Vendas e Capacidade de argumentação	2	3	2	10
Trabalho em equipa	2	1	6	0

Fonte: Própria

Concluimos então que, e atendendo apenas à nossa amostra, possuir uma licenciatura poderá ser um factor facilitador para uma célere empregabilidade, sendo mais relevante para a categoria profissional de "Directores" e "Quadros Superiores".

Outra característica e que poderá auxiliar os indivíduos a seleccionar a sua área de estudo, são as ciências empresariais, nomeadamente marketing, gestão, economia e recursos humanos..

Relativamente à experiência profissional, é essencial, para todas as categorias profissionais.

A formação profissional, requisito que pressupõe conhecimentos específicos sem que haja necessidade de possuir qualificações superiores e que a formação é considerada, muitas vezes, através de cursos técnico-profissionais, neste estudo verifica-se que não é peremptório para uma célere empregabilidade, nem um factor chave para o mercado de trabalho português, independentemente das categorias analisadas.

Por outro lado, os conhecimentos técnicos, ditos conhecimentos específicos para determinada função e categoria, já são exigidos, particularmente para funções de "Chefia", nomeadamente merchandising, conhecimentos em HACCP, ERP de gestão, legislação laboral e fiscalidade, ferramentas de comunicação, BOSIET e HUET.

Os conhecimentos informáticos, verificados através da nossa análise, não possuem grande relevância, no entanto e atendendo aos dias que correm, à crescente e rápida evolução tecnológica, é peremptório a necessidade de conhecimentos informáticos, em que o requisito mínimo seja o MS Office. É notório, que para certas funções, como é o caso dos informáticos um conhecimento básico do MS Office não é suficiente, mas se analisarmos um gestor de recursos humanos, por exemplo, além dos conhecimentos informáticos básicos (Word, Excel, Outlook, PowerPoint) por vezes também lhe é exigido conhecimentos em programas específicos para que este possa exercer a sua função eficazmente.

A língua inglesa, continua a ter a dotação de "língua mãe" e esta continua a afirmar-se no mercado de trabalho, no entanto devido à globalização, à liberalização de pessoas, bens e serviços, à crescente emigração verificada nos últimos anos, outras línguas começam a apresentar o seu cariz, nomeadamente o Francês e o Espanhol.

No que respeita às competências genéricas, apesar de estas ainda continuarem a terem pouca relevância no que concerne às exigências das organizações, verificamos que a disponibilidade para deslocações, a visão e estratégia de negócio, gestão de equipas, liderança, orientação para o cliente, negociação e capacidade de argumentação e trabalho de equipa, são fundamentais para determinadas categorias, mediante a natureza das suas funções.

## Conclusão

O mercado de trabalho atravessa grandes mudanças em resultado da globalização e da emergência de novas tecnologias de informação e comunicação, o que nos conduz a uma crescente competitividade, obrigando as organizações a repensar as suas estratégias e práticas de gestão, nomeadamente a nível da gestão de recursos humanos. A adopção destas novas práticas conduz, consequentemente, à redefinição das qualificações, habilitações, conhecimentos e competências fulcrais, que farão a diferença no processo produtivo.

Apesar de ser um estudo exploratório, em que encontramos algumas limitações, como o reduzido número de anúncios e respectivas funções analisadas, queremos contudo deixar a mensagem de que apesar do elevado número de desempregados no país, das dificuldades económicas que se atravessam, há organizações dispostas a recrutar novos indivíduos e que também há profissionais com disponibilidade para aceitar novos projectos, então qual a razão que dificulta o equilíbrio entre o que os empregadores procuram num colaborador e o que o candidato espera ou tem para oferecer? Terão os candidatos a formação e características que os empregadores realmente valorizam?

Para que possamos dar resposta a esta questão, verificámos que, claramente as organizações procuram integrar nas suas equipas indivíduos que possuem habilitações académicas superiores (67,7% para a licenciatura e 6,3% para o MBA/Pós-graduação/Doutoramento), independentemente da categoria analisada.

Verificamos também, que as organizações continuam a dar mais valor à experiência profissional (91,3%) do que à formação profissional (6,3%) durante um processo de recrutamento, levando-nos à conclusão que o indivíduo, para além de investir na aquisição de experiência profissional de preferência em diversos sectores de actividade, nomeadamente na Indústria (22,5%), Comércio por grosso e retalho (17,5%), deverá procurar ampliar sempre os seus conhecimentos, sejam técnicos ou genéricos. Muitas são as empresas que procuram voltar-se para o exterior no sentido de explorar as potencialidades de mercados emergentes, procurando profissionais que potenciem a internacionalização e as exportações, nomeadamente em empresas de Tecnologias da Informação que procuram desenvolver soluções inovadoras, criativas, práticas e reconhecidas mundialmente, ou ainda nas grandes marcas de Retalho, que actualmente estão a apostar em especialistas de e-commerce e do universo digital para conseguir chegar aos seus clientes de forma mais rentável e eficaz

Também pela razão supra mencionada, as organizações continuam a apostar em indivíduos que dominam uma língua estrangeira, nomeadamente o Inglês (41,3%). O Francês ocupa a segunda posição, com 6,3% nomeadamente para os quadros superiores e comerciais, muito à frente do Espanhol (2,5%). Por outro, o domínio ou conhecimento de uma segunda língua (Francês, Alemão, Chinês ou Espanhol) manifesta alguma notoriedade apresentado em 15% dos anúncios analisados, nomeadamente para os quadros superiores e chefias. Esta necessidade,

baseia-se na crescente exportação de bens e serviços, indo ao encontro da crescente globalização e competitividade entre mercados.

Relativamente aos conhecimentos técnicos, 58,8% dos anúncios mencionam a necessidade de os indivíduos possuírem conhecimentos específicos para determinada função, nomeadamente para cargos de chefia. Em contrapartida, para um candidato que concorre para uma função de comercial, este requisito já não é diferenciador (80%), devido ao exercício das suas funções e tarefas na organização.

No que concerne aos conhecimentos informáticos, 55% dos anúncios não mencionam esse requisito como necessário para ingressar na organização empregadora, no entanto devido, à veloz evolução tecnológica, é fundamental o conhecimento a nível informático, nomeadamente o MS Office, 26,3%. Certo é, que para certas funções, este conhecimento é mais ou menos imposto.

São muitos os atributos e características que podem influenciar a escolha de um candidato em detrimento de outro, tanto a nível das competências técnicas, como cada vez mais imposto pelas competências genéricas. Dos 80 anúncios analisados, 52,5% das organizações empregadoras escolheram a disponibilidade para deslocações como aquele que mais pesa na decisão final, por um lado porque analisamos também anúncios destinados ao mercado internacional e por outro devido à amplitude dos sectores de actividade encontrados, bem como as categorias profissionais analisadas. Seguem-se a visão e estratégia de negócio (32,5%), nomeadamente para funções de direcção ou chefias, gestão de equipas (32,5%), também para as mesmas funções, dinamismo (27,5%), liderança (26,25%), orientação para o cliente (25%), fortemente solicitado para a função de comercial, orientação para o cliente (22,5%), determinante para a função de chefia e comercial, negociação e capacidade de argumentação (21,25%), fortemente imposto para a função comercial, inovação e criatividade e trabalho de equipa, com alguma notoriedade para os quadros superiores.

Se era nosso intuito encontrar competências genéricas determinantes para um célere ingresso no mercado de trabalho, verificamos que estas são difíceis de quantificar e qualificar, apesar de começarmos a sentir que estamos em par de igualdade com as competências técnicas quanto à sua empregabilidade, também verificamos que ainda há muito que percorrer, pois cada vez o mercado de trabalho procura profissionais com auto-confiança, com capacidade de resistência ao stress, optimismo, diferenciadores, competências registadas no nosso estudo mas com pouca relevância, mas que num futuro próximo poderão ser a chave de sucesso para uma empregabilidade rápida e eficaz.

## Bibliografia

Albuquerque, L. e Oliveira, P. (2001). Competências ou cargos: Uma análise das tendências das bases para o instrumental de recursos humanos. *In Cadernos de Pesquisa em Administração*. São Paulo, nº 4, Outubro/Dezembro, pp. 13-25.

Almeida, J.(1999). *Perfis de competências dos profissionais da gestão de recursos humanos: Da ilusão estratégica à estratégia da desilusão*. Lisboa. Editora Dinâmica.

Almeida, P. (2006). A Gestão baseada na lógica das competências. *Revista Dirigir*. Abril - Junho, pp. 3-8.

Almeida, P. & Rebelo, G. (2011). *A Era da Competência: Um Novo Paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e o Direito do Trabalho*. Lisboa. RH Editora, Lda.

De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la seleccion de personal con éxito. Métodos e instrumentos*. Barcelona: Paidós Empresa.

Athey, T. R. & Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management*, nº 38, pp. 3, 215-226.

Bardin, I. (1994). *Análise de Conteúdo*. Lisboa. Edições Setenta.

Base de Dados Portugal Contemporâneo, disponível em <http://www.pordata.pt>.

Boterf, G. (2006). Avaliar a competência de um profissional: Três dimensões a explorar. *Revista Pessoal*, Junho, pp. 60-63.

Boterf, G. (2003). *Développer la compétence des professionnels*. 4ª edição. Paris. Édition d'Organisation.

Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley.

CALISTO, M. L. (2011). *A Importância das competências genéricas no recrutamento de diplomados do Ensino Superior: Estudo de casos em hotelaria e restauração* (Monografia de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos). Lisboa: Instituto Superior Ciências Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa.

Castilho, J. (1998). Qualificação do Trabalho e Distritos Industriais. In I. Kovács, J. Castilho. *Novos Modelos de Produção*. (pp. 57-75).Oeiras: Celta Editora.

Ceitel, M. (2003). Perspectivas de base sobre o conceito de competências. *Recursos Humanos Magazine*, Novembro - Dezembro, pp.14-21.

Chiavenato, I. (1998). *Recursos Humanos*. 5ª Edição. Brasil – São Paulo: Editora Atlas S.A.

Correia, A. (2003). *Análise da Relação entre a Cultura Organizacional, as Competências e as Práticas de Recrutamento e Selecção* (Monografia de Doutoramento). Salamanca: Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social Y Antropología.

Correia, A. (2010). *Gestão de Competências*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior Ciências Empresariais.

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C. & Cabral-Cardoso, C. (2004). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: RH Editora.

Cunha, R. C. (1992). *A Gestão de Recursos Humanos na Estratégia da Empresa*. Lisboa. Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Daniel, M.M. (1992). *Releasing value through people. In competency based human resource management*. Hay group.

Dubois, D. (1993). *Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change*. Amherst: HRD Press.

Erundu, E. & Sharlad, A. (2002). *Managerial competence in Nigerian firms: An empirical and comparative analysis*. Multinational Business Review.

Ferreira Da Costa, J.N. (1995). *A Gestão do potencial humano da empresa conceptualizações e aplicações* (Monografia Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Lisboa: Instituto Superior Ciências Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa.

Frazão, L. C. (2004). *Competências e Inserção Sócio-profissional: Um Estudo de Caso* (Monografia Tese de Mestrado em Ciências de Educação). Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.

Grácio, S. (2001). *Sondagem ao mercado de emprego dos quadros em 1989 e 1997*. Lisboa: CIES- Instituto Superior Ciências Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa /Celta.

Gramigna, M. R. (2002). *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Makron.

Hamel, G. & Prahalad, C. (1995). *Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu sector e criar os mercados de amanhã*. Campus: Rio de Janeiro.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, *Classificação Nacional de Profissões – CNP*, disponível em <http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Paginas/CNP.aspx>.

Le Boterf, G., Barzucchetti, S., & Vicent, F. (1992). *Comment manager la qualité de la formation?* Paris: Éditions d'Organization.

Levy-Leboyer, C. (2001). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona. Gestión 2000.

Lopes, H. (coord.) (2000). *Estratégias Empresariais e Competências – Chave*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Maior, R. C. S. (2013). *As Pessoas e suas competências no desenvolvimento das organizações*. Disponível em [www.prismaedu.com/.../8826\\_Texto\\_complementar\\_da\\_aula\\_04.pdf](http://www.prismaedu.com/.../8826_Texto_complementar_da_aula_04.pdf), consultado em Outubro de 2013.

Mcclelland, DC. (1993). Introduction. In Spencer, L.M. & Spencer, S.M. *Competence at work: Models for superior performance*, (pp 3 - 8). London, John Wiley & Sons.

Meireles, D. JR. (2007). *A Construção dos mapas de competência técnica para a área de operação de instalação de exploração e produção de petróleo e gás natural no Brasil: O caso Petrobras* (Monografia Tese de Mestrado em Gestão de Empresas). Lisboa: Instituto Superior Ciências Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa.

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, *Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação*, Portaria nº 256/2005 de 16 de Março.

Mitrani, A. (1994). *Homens e Competências – A Gestão dos Recursos Humanos na Europa*. Mem Martins: Zénite – Edições de Gestão, Lda.

Mitrani, A., Dalziel, M. & Filt, D. (1992). *Competence based human resource management*. Hay group. UK.

Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1994). *Competing For The Future, United States of America*. Harvard Business School Press.

Rocha, J. O. (1997). *A Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença.

Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2ª Edição. San Francisco: Jessey Baes Publishers.

Seco, G. & outros (2009). Transição para o mercado de trabalho: competências pessoais e sociais. In: Actas do X Congresso Internacional Galego - Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.

Sparrow, P. (1997). Organizational competences: Creating a strategic behavioral framework for selection and assessment. In N. Anderson & P. Herriot (Eds.). *International handbook of selection and assesment* (pp. 343-368). Chichester: Jonh Wiley & Sons.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. London: Wiley.

Stoner, J. A. F. (1985). *Administração*, 5º Edição. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil Lda.

Tremblay, M. S. B. (1999). *Rémunérer les compétences plutôt que l'activité?*. Paris: Revue Française de Gestion, nov-dez.

Viegas, M.I. (1995). *A gestão das competências de sucesso nas empresas – um modelo/um contributo* (Monografia Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Lisboa: Instituto Superior Ciências Trabalho e da Empresa - Instituto Universitário de Lisboa.

Vroom, V. H. (1997). *Gestão de Pessoas não de Pessoal*. Rio de Janeiro: Editora Campus.

Zarifian, P. (2002). L'enterprise de service. In J. Gadrey, & P. Zarifian, *L'émergence d'un modèle du service: enjeux et réalités*. Paris: Éditions Liaisons.

Zarifian, P. (1999). *Objectif Compétence: pour une nouvelle logique*. Rueil-Malmaison: Éditions Liaisons.

Zarifian, P. (1995). Organização qualificante e modelos da competência: Que razões? Que aprendizagens?. *Revista Europeia - Formação Profissional*, nº 5, pp. 5-10.

Zarifian, P. (1986). Les Approches les Plus Récentes de la Qualification. *In* L. Tanguy (dir). *l'Introwable Relation Formation/Emploi: Un État des Recherches en France*. Paris: MRES, La Documentation Française.

Woodruffe, C. (1991). Competency by ather name. *Personnel Management*, nº. 23, pp. 9,30-33.

## Anexo 1 – Anúncios para a função de “Directores”

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

### DIRECTOR DE MARKETING (M/F) CONTRIBUA PARA O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DA EMPRESA

**Viana do Castelo**

Empresa líder nacional na distribuição de sistemas sanitários e de climatização, pretende recrutar para a sua estrutura um Director de Marketing.

O seu desafio passará por assegurar a gestão global das actividades de Marketing da empresa, sendo o responsável pelo desenvolvimento e implementação do Plano de Marketing estratégico.

Vai trabalhar não só a gestão de marcas próprias, mas também de marcas representadas de renome. Terá a seu cargo todas as vertentes de comunicação associadas à função como o Marketing Analítico, Relacional, Content Marketing (Comunicação) e Marketing Digital. Será também responsável pela publicidade, relação com os media, protocolos com fornecedores e divulgação de tendências nos canais adequados.

Deve possuir entre oito a dez anos de experiência em funções de Marketing, preferencialmente em posições estratégicas, com formação complementar em gestão (MBA ou Pós-graduação) e fluência em Inglês. São valorizados conhecimentos de uma segunda língua e competências ao nível do segmento B2B.

Se está interessado em integrar uma empresa dinâmica, com cultura de best practices, e tem disponibilidade para deslocações nacionais e internacionais, queremos falar consigo.

**Candidate-se através do email paulo.ribeiro@hays.pt, mencionando a referência 1006038. Em caso de dúvidas, ligue para o 22 607 86 10 ou aceda a hays.pt.**

**sanitop** **hays.pt**

Expresso Emprego  
Edição n.º 2045 de 7 Janeiro 2012

**Alfasom** LISBOA

A Alfasom – Sonorização e Audiovisuais, S.A. é uma empresa que concebe, planeia e produz soluções integradas na área dos audiovisuais, nomeadamente em Conferências, Congressos, Reuniões de Negócios, Espetáculos, Feiras e Exposições. Para tal possui meios técnicos de ponta e recursos técnicos especializados que lhe permitem entregar aos clientes projetos chave na mão, de reconhecida qualidade. Encontrando-se num processo de consolidação da sua posição de líder Ibérico nos segmentos de mercado onde atua, vai admitir:

### Diretor Comercial (m/f)

Reportando ao *Business Unit Manager* em Portugal, será responsável por dinamizar a área comercial, fazendo a prospeção e a gestão de clientes, devendo possuir uma elevada aptidão comercial. Será também responsável por organizar e gerir uma equipa de Comerciais a nível nacional.

**Perfil do Candidato:**

- 5 ou mais anos de experiência comercial e em gestão de equipas, nas áreas de Audiovisuais, Organização de Eventos, Produção de Espetáculos, Turismo ou Comunicação Social
- Bons conhecimentos do mercado nas áreas referidas
- Conhecimentos de Inglês
- Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador

**Oferecemos:**

- Remuneração fixa de nível elevado e variável atrativa e compatível com o perfil do candidato
- Seguro de saúde, telemóvel e viatura

**Candidate-se em [www.shl.pt/recrutamento](http://www.shl.pt/recrutamento), nas Oportunidades de Emprego.**

Os candidatos selecionados serão contactados no prazo de duas semanas.

**shl** People Intelligence  
Business Results  
SRL, Portugal - People Solutions

Expresso Emprego  
Edição n.º 2045 de 7 Janeiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Senior Finance

### GESTOR (M/F) CONDUZIR O RUMO DA ORGANIZAÇÃO

**Angola**

Empresa de retalho especializado quer apostar num profissional carismático e com espírito de iniciativa para a gestão global das suas operações em Angola.

Reportando directamente aos Administradores, será responsável pelos diversos departamentos de operações locais, nomeadamente Recursos Humanos, Comercial, Logística, IT e terá forte incidência na área Financeira. Terá a seu cargo uma equipa de 250 pessoas, composta maioritariamente por colaboradores locais.

Deve possuir Licenciatura em Economia, Gestão ou similar, pelo menos 15 anos de experiência na área Financeira e cinco anos como Director-Geral ou Responsável de Operações em empresas de média dimensão. Deve ter provas dadas em gestão de equipas heterogéneas, uma forte componente humana e extrema facilidade no relacionamento interpessoal.

Oferecemos a possibilidade de integrar um projecto a longo prazo, numa empresa que preza o bem-estar dos seus colaboradores e disponibiliza todas as ferramentas para uma expatriação bem sucedida.

**Candidate-se através do email [fernanda.mazzetto@hays.pt](mailto:fernanda.mazzetto@hays.pt), mencionando a referência 1006072. Em caso de dúvidas, ligue para o 22 607 86 10.**

**hays.pt**

Expresso Emprego  
Edição n.º 2042 de 31 Dezembro 2011

**egor**

### Diretor-Geral (m/f) Setor Farmacêutico

**GRANDE LISBOA**

A função, a reportar internacionalmente, tem como missão a gestão global da empresa em Portugal. Desenvolver as melhores estratégias para o crescimento do negócio, permitir a maximização dos recursos técnicos e humanos com a liderança e motivação de todas as equipas de trabalho, no sentido de assegurar elevados padrões de qualidade e competitividade que garantam a sua rentabilidade são alguns dos principais objetivos de atuação.

**Procuramos profissional com o seguinte perfil:**

- Formação superior, preferencialmente em Gestão ou Economia;
- Experiência profissional não inferior a 5 anos na função e no setor (venda de OTC's eéticos);
- Domínio do idioma Inglês (oral e escrito);
- Disponibilidade para deslocações.

Excelente oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal em Grupo internacional de referência no setor de atuação.

**EGOR - LISBOA**  
Ref: 08/0929/12005  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)



Somos uma  
Empresa de âmbito  
internacional  
que atua na área  
do Marketing Interno.  
Para reforçar a nossa  
equipa, pretendemos  
admitir o seguinte  
profissional:

## Diretor de Projetos

(m/f)

### LISBOA

A reportar ao CEO de Espanha, terá como missão o desenvolvimento do negócio de Marketing Interno. Mais especificamente, será responsável pelo desenvolvimento da carteira de clientes e identificação de novas oportunidades de negócio, bem como pelo desenvolvimento e implementação dos projetos em curso.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Habilitações ao nível da Licenciatura em Gestão, Marketing ou Engenharia;
- MBA ou Pós-Graduação em área compatível é preferencial;
- Experiência superior a 3 anos em coordenação de projetos, nomeadamente em empresas de consultoria ou em departamento de marketing;
- Domínio de informática na ótica do utilizador;
- Fluência em Espanhol e Inglês.

Oferecemos integração em equipa dinâmica, associada a um projeto alicante e inovador.



EGOR - LISBOA  
Ref: 13/3043/12008  
www.egor.pt

8000 061 PORTO

egor ANOS  
GRUPO EGOR |  
PESSOAS E NEGÓCIOS

expresso.pt

Expressoemprego.pt

Edição n.º 2018 de 28 Janeiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

## DIRECTOR COMERCIAL CONQUISTAR NOVAS OPORTUNIDADES DE NEGÓCIO

### Angola

Empresa de referência no mercado angolano, especialista em áreas como a do comércio internacional, quer apostar num Director Comercial com fortes competências e liderança.

A empresa atua em segmentos de negócio como o vestuário profissional e fardamento empresarial, bens diversos de consumo e produtos gráficos, entre outros.

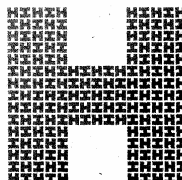
Enquanto Director Comercial, a sua missão será o desenvolvimento comercial da empresa, cujos objectivos estratégicos assentam na criação e desenvolvimento de um grupo empresarial que se encontra focalizado no mercado Angolano. Assumirá a promoção de contactos e networking na ótica da angariação de novo negócio, bem como a gestão e fidelização da actual carteira de clientes.

Além de residência em Luanda, deve possuir formação académica superior, sendo valorizados conhecimentos de Marketing e experiência comercial comprovada nos segmentos de fardamento e material gráfico.

Faça parte de uma empresa que prima pela qualidade, profissionalismo e capacidade de trabalho e invista numa oportunidade de projecção com sólidas perspectivas de evolução e um atractivo pacote salarial.

Candidate-se através do email [mar.leitao@hays.pt](mailto:mar.leitao@hays.pt), mencionando a referência 1006183. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62.

[hays.pt](http://hays.pt)



Expresso Emprego  
Edição n.º 2050 de 11 Fevereiro 2012



### diretor financeiro (m/f)

ANGOLA - ref. F065/047279

[www.professionals.randstad.pt](http://www.professionals.randstad.pt)

Os candidatos interessados deverão anexar o seu CV para:  
Rua Gonçalo Cristóvão, 183  
4000-269 Porto  
Telefone: 220 102 000  
[rhprofessionalsprt@randstad.pt](mailto:rhprofessionalsprt@randstad.pt)

O nosso Parceiro é uma empresa em continuo e sustentado crescimento, na área de Geotecnia (fundações especiais) líder no mercado mundial.

A missão envolve: avaliar a posição financeira da Organização emitindo relatórios periódicos; controlar a tesouraria, gestão de fundos e relação com os bancos; elaborar estudos de economia geral, com as condições financeiras e de negócio e impacto na Organização; otimizar os bens financeiros de acordo com a estratégia; dirigir e coordenar as atividades financeiras e contabilísticas, assegurando o cumprimento dos prazos estabelecidos e dos requisitos legais na produção dos relatórios financeiros.

Formação Académica Superior na área de Gestão;  
Percurso profissional relevante em função similar em empresas de construção, não inferior a 5 anos, 2 dos quais em Angola;  
Excelentes conhecimentos de Inglês (fator eliminatório);  
Capacidade de liderança;  
Domínio de Ferramentas Informáticas (Office e SAP);  
Elevada sensibilidade à atividade económica da empresa;  
Visão Estratégica a longo prazo.

Oferecemos integração em empresa em continuo e sustentado crescimento com pacote salarial atrativo enquadrado com as competências apresentadas.

**randstad**  
professionals

Expresso Emprego  
Edição n.º 2051 de 18 Fevereiro 2012

**egor**

O nosso Cliente é uma Empresa Multinacional que ocupa um lugar de destaque no mercado em que opera. Na fase atual, pretende admitir o seguinte profissional:

### Area Manager (m/f)

#### ALGARVE E ALENTEJO LITORAL

A reportar à Direção-Geral, será responsável pela gestão comercial global da sua zona de atuação. Promover o desenvolvimento do negócio através de ações de prospeção e angariação de novos clientes, bem como acompanhamento e desenvolvimento da carteira atual de clientes são as principais responsabilidades previstas.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Formação superior (fator preferencial);
- Experiência comprovada em gestão comercial, preferencialmente desenvolvida no setor financeiro, nomeadamente banca ou seguros;
- Domínio da língua inglesa (oral e escrita);
- Disponibilidade para deslocações.

Possibilidade de integrar Empresa Internacional sólida e prestigiada que proporciona um projeto profissional aliciente e um package salarial muito atrativo.



IGOR - LISBOA  
Ref. 08/0388/12015  
[www.igor.pt](http://www.igor.pt)

GRUPO EGOR  
Pessoas e Negócios

**25**

Expresso Emprego  
Edição n.º 2051

**CERTHO**  
Recursos Humanos

Grupo português de assessoria financeira, com presença em vários países. Devido ao forte crescimento, pretende contratar para a sua estrutura em Angola:

**Director Geral (m/f) - Angola**  
Ref. COM.DGA.02

Com reporte ao Conselho de Administração, terá como principais responsabilidades:

- Gestão diária da empresa;
- Relacionamento com os vários accionistas da empresa: Accionistas Angolanos e Grupo em Portugal;
- Gestão das unidades de negócio da empresa em Angola, nomeadamente:
  - Originação, supervisão e execução de operações nas áreas de M&A, equity & debt raising, reestruturações financeiras, avaliação de empresas, desenvolvimento de planos de negócio, entre outros;
  - Desenvolvimento de actividade de Capital de Risco;
- Promover operações cross-border com os escritórios do Grupo nos vários países em que este está presente.

**REQUISITOS:**

- Licenciatura em Economia, Gestão ou similar. MBA será valorizado;
- Experiência profissional na área de Corporate Finance/M&A/Transaction Services/Due Diligence;
- Conhecimentos da língua inglesa;
- Conhecimentos de Microsoft Office.

**Perfil Comportamental:**

- Team player;
- Orientado para a solução, elevada capacidade de resistência à pressão;
- Capacidade de liderança e de gestão de equipas;
- Autónomo;
- Disponibilidade para residir em Angola.

Se acredita ser o candidato certo para esta função, envie-nos o seu *Curriculum Vitae* detalhado, indicando a referência Ref. COM.DGA.02 no assunto do e-mail para [recrutamento@certho.pt](mailto:recrutamento@certho.pt)

CERTHO RECURSOS HUMANOS  
Teléfono: +351 21 77 41 11  
Fax: +351 21 77 41 12  
[www.certho.pt](http://www.certho.pt)

**egor**

Somos uma Empresa Farmacêutica, presente a nível mundial. Na fase atual, pretendemos admitir o seguinte quadro:

**Director-Geral (m/f)**  
**Setor Farmacêutico**  
**LISBOA**

Reportando diretamente à Administração, o profissional a admitir terá como missão a gestão da Empresa em Portugal. Desenvolver e gerir a estratégia do negócio de acordo com os objetivos estabelecidos, propor e implementar ações que visem a otimização dos recursos e tomar todas as medidas necessárias ao sucesso do negócio são os principais objetivos previstos.

Pretende-se o seguinte perfil:

- Licenciatura em Gestão ou Economia;
- Experiência na função não inferior a 3 anos, desenvolvida no setor Farmacêutico;
- Bons conhecimentos na área da análise financeira;
- Domínio do idioma Inglês (oral e escrito);
- Disponibilidade para viajar no País e no estrangeiro.

Oportunidade de desenvolvimento de carreira em Empresa Internacional.

**ECOR - LISBOA**  
Ref.: 08/0388/12014  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)

**egor**

Somos um Grupo Empresarial com âmbito internacional e atuação diversificada, quer no domínio industrial, quer da distribuição e comércio do que produzimos.

**Director de Recursos Humanos (m/f)**  
**ZONA NORTE**

Reportando à Administração, será responsável pela gestão dos Recursos Humanos do Grupo, quer na vertente administrativa e jurídica, quer no domínio do desenvolvimento, implementação e dinamização de boas práticas que concorram para a otimização do trabalho, satisfação das pessoas e rentabilidade dos negócios.

Posição de importância estratégica na Organização, pelo que se exige **qualificação profissional e maturidade técnica e pessoal** de muito bom nível. Com caráter necessário, formação superior, domínio da **língua inglesa e experiência de terreno em gestão de pessoas, desenvolvida na área industrial.**

Excelente oportunidade de carreira em estrutura empresarial com grande crescimento.

**EGOR - PORTO**  
Ref.: 36/1427/28030  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)

**egor**

O nosso parceiro é uma prestigiada empresa de restauração organizada, que no âmbito do seu plano de expansão, pretende reforçar a sua estrutura com um Director de Operações.

**Grande Lisboa ♦ M/F**

Reportando ao CEO, terá como principais responsabilidades:

- Implementar a estratégia comercial da empresa, em linha com o CEO e assegurar o cumprimento dos objectivos estabelecidos;
- Preparar e apresentar o report mensal;
- Formar e acompanhar as equipas das várias unidades;
- Gerir e acompanhar a conta de exploração das várias unidades da empresa;
- Avallar e adaptar a oferta à realidade e ao contexto de cada unidade, no sentido de maximizar a performance de cada uma delas;
- Garantir a implementação e homogeneização de processos/procedimentos das várias unidades do Grupo.

O candidato ideal deverá possuir o seguinte perfil:

- Licenciatura em Economia ou Gestão;
- Experiência profissional mínima de 4 a 5 anos em funções similares, preferencialmente na área da Grande Distribuição ou em empresas de Restauração Organizada;
- Elevada metodologia de trabalho, com capacidade de negociação;
- Elevado nível de responsabilidade e autonomia;
- Excelente capacidade de comunicação, argumentação e gestão de equipas;
- Bons conhecimentos de Inglês.

Envie o seu CV ao cuidado de Sérgio de Sena Leote, Michael Page Commercial & Marketing, através do website: [www.michaelpage.pt](http://www.michaelpage.pt), indicando a referência MSL922913.

[www.michaelpage.pt](http://www.michaelpage.pt)  
**Michael Page**  
COMMERCIAL & MARKETING

Expresso Emprego  
2 Março 2012

Expresso Emprego  
Edição n.º 2054 de 10 Março 2012

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (USBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) emprego@e

African Century Foods Limited (ACF) é um grupo económico, cuja principal actividade é a criação e processamento de peixe e aves na região da África Sub-Sahariana, em particular em Moçambique, Uganda e Zimbábue.

A ACF pretende neste momento, recrutar por nosso intermédio, para a sua subsidiária em Moçambique, Província de Nampula:

### Director Geral (m/f)

Nampula, Moçambique

Referência: CG-0203

**Missão:**  
Reportando à Administração, terá como principais responsabilidades efectuar a gestão do negócio da criação de aves, nas suas diferentes vertentes: maximização da produção, resultados financeiros, satisfação do Cliente e Gestão dos Recursos Humanos

**Perfil:**

- Licenciatura Compatível com a Função;
- MBA ou Mestrado em área relacionada com a função (preferencial);
- Experiência de 15 a 20 anos em Funções de Direção, dos quais no mínimo 3 anos a desempenhar funções em interação direta com o Conselho de Administração;
- Conhecimentos comprovados em Gestão Financeira e em Boas Práticas de Gestão;
- Experiência de Gestão em Moçambique ou noutro país Africano (preferencial);
- Experiência na Indústria de Aves (preferencial);
- Fluência na Língua Inglesa;
- Domínio do Microsoft Word, Excel e Outlook;
- Carta de Condução.

Se é uma pessoa determinada e orientada para resultados, motivada para fazer parte de uma equipa cujo objetivo é criar uma operação de escala mundial, envie-nos o seu CV detalhado no prazo de 5 dias ou registe-se em [www.sdoconsultoria.com](http://www.sdoconsultoria.com), "Talent Acquisition", no anúncio correspondente.

**sdconsultoria**  
selecao@sdoconsultoria.it  
[www.sdoconsultoria.com](http://www.sdoconsultoria.com)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2055 de 17. Março 2012

ANUN

Expresso Emprego.pt

O nosso cliente é uma prestigiada Instituição Financeira, com uma forte presença Internacional, que se encontra a reforçar a sua Área Estratégica no SECTOR IMOBILIÁRIO, com a admissão de:

### Director de Mercados Externos Médio Oriente, África e Europa do Norte (m/f) Lisboa

Reportando à Administração, o profissional a recrutar terá como principais responsabilidades:

- Definir a estratégia comercial da empresa, em linha com a Administração e assegurar o cumprimento dos objectivos estabelecidos;
- Gerir uma equipa comercial orientada para o mercado nacional e internacional;
- Criar, desenvolver e fortalecer as parcerias já existentes, assim como procurar novos parceiros e novos canais de distribuição no Mercado Externo;
- Promover o crescimento do negócio, suportando os países nas principais negociações;
- Elaborar reporting sobre a evolução do departamento, assim como análise e explicação de desvios face ao orçamento.

#### Perfil:

- Licenciatura em Universidade de prestígio;
- Experiência mínima de 10 anos em funções similares, consolidada no sector Imobiliário nestas regiões do Mundo (Médio Oriente, África, Europa do Norte, entre outros);
- Espírito de iniciativa, dinamismo e capacidade de auto-motivação;
- Capacidade de liderança e gestão de equipas;
- Elevada capacidade de resistência à pressão e forte orientação para os resultados;
- Domínio da língua inglesa;
- Disponibilidade para viajar é mandatória.

Caso reúna o perfil pretendido, envie os seus dados profissionais através do website: [www.msearch.pt](http://www.msearch.pt)

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

search  
sales & marketing

## Director Regional de Vendas

Zona Centro • M/F

O nosso cliente é uma empresa de referência do sector agrícola.

Reportando directamente à Direcção Comercial, terá como principais funções:

- Gerir a equipa comercial da região sob a sua responsabilidade;
- Identificar e desenvolver as áreas de negócio que estão sob a sua responsabilidade;
- Reporting sobre a evolução comercial, assim como análise e explicação de desvios face ao orçamento;
- Manter um elevado nível de motivação/animação e orientação para resultados com toda a equipa;
- Definir e propor estratégias de formação e desenvolvimento da equipa e do negócio.

O candidato ideal deverá possuir o seguinte perfil:

- Licenciatura em Engenharia Agrícola, Agronómica ou similar;
- Experiência mínima e comprovada de 3 a 5 anos na gestão de equipas comerciais;
- Honestidade, iniciativa e sentido de responsabilidade;
- Boa capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalhar sob pressão e atitude positiva face a situações inesperadas;
- Forte orientação para resultados;
- Visão estratégica, crítica e periférica do negócio;
- Disponibilidade para residir na região Centro do país;
- Bons conhecimentos de ferramentas informáticas.

Envie o seu CV ao cuidado de Maria João Queilhas, Page Personnel Commercial & Marketing, através do website: [www.pagepersonnel.pt](http://www.pagepersonnel.pt), indicando a referência TMJQ23029.

**Page Personnel**  
COMMERCIAL & MARKETING

[WWW.PAGEPERSONNEL.PT](http://WWW.PAGEPERSONNEL.PT)

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (USBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) emprego@e

Expresso Emprego  
Edição n.º 2058 de 6 Abril 2012

### Diretor Comercial - Hospital

ANGOLA

Reportando à Direcção-Geral, terá como principal responsabilidade a Gestão Comercial de um Hospital privado em Luanda.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Formação superior em Gestão ou Marketing (preferencial);
- Experiência consolidada na área da Saúde, nomeadamente como Gestor Comercial;
- Domínio da língua inglesa;
- Disponibilidade para residir sozinho em Angola.

Ref: 13/3696/12028

Itoria  
balho Temporário

emprego@expresso.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2057 de  
31 Março 2012

# Recrutamento

Operamos no setor Agroalimentar em segmentos geradores de sinergias, com origem nos Alimentos Compostos, gerindo toda a cadeia de valor. No âmbito da melhoria dos nossos processos, procuramos reforço da estrutura com a admissão de:

## Responsável de Recursos Humanos (m/f)

Formação Superior em Direito

PORTO SUL

Reportando à Administração, será responsável pelo apoio jurídico na vertente do Direito do Trabalho, pela coordenação da área administrativa e pela gestão de projetos de melhoria e otimização das práticas existentes no âmbito dos Recursos Humanos, tendo como objetivo excelência da Organização.

Pretendemos identificar profissional com experiência de trabalho na gestão de Recursos Humanos, formação superior em Direito, conhecimento e interesse na utilização de ferramentas de análise e conhecimentos de Inglês.

Propiciamos a integração em Grupo sólido e estruturado condições de remuneração adequadas às competências do profissional a admitir.

EGOR - PORTO  
Ref.: 36/1260/18101  
www.egor.pt



Expresso Emprego  
Edição n.º 2061 de 28 Abril 2012

17

# Recrutamento

**egor**

GRUPO EGOR | PESSOAS E NEGÓCIOS

Reunindo mais de 50 anos de experiência, líder no seu setor de atuação na Zona Norte do País e com forte presença nos mercados nacionais e internacionais, o nosso Cliente pretende admitir:

## Diretor Comercial (m/f)

### ZONA NORTE

Juntamente com a Administração, irá ser responsável pela definição da política comercial tendo em vista o cumprimento do orçamento anual e os objetivos de vendas, pela gestão/dinamização da equipa comercial e pela realização de campanhas e atividades promocionais no mercado nacional e internacional.

Pretende-se formação ao nível do **MBA**, experiência relevante em Direção Comercial e Gestão de Equipas desenvolvida no setor alimentar ou de bens de grande consumo, valorizando-se a prática de negociação com a grande distribuição e em mercados internacionais, agilidade na utilização das TI, conhecimentos de línguas estrangeiras, bem como a disponibilidade para realizar deslocações nacionais e internacionais.

Oportunidade de partilhar projeto único e integrar Empresa de sucesso.

EGOR - PORTO  
Ref: 38/1427/28073  
www.egor.pt



Somos uma Empresa de Construção Civil com atuação no mercado angolano. Na fase atual, pretendemos reforçar os nossos quadros com a seguinte admissão:

## Diretor-Geral (m/f)

### Construção Civil

#### LUANDA

Reportando à Administração, será o responsável pela gestão de projetos em carteira, nomeadamente nas áreas de edifícios e infraestruturas, implicando a gestão de meios técnicos, financeiros e humanos.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Formação superior em Engenharia Civil;
- Experiência profissional mínima de 10 anos em funções que impliquem a gestão de projetos/emprendimentos de grande dimensão;
- Fluente na língua inglesa;
- Bons conhecimentos de informática (MS Office);
- Disponibilidade para residir sozinho em Luanda.

Oferecemos remuneração compatível com o perfil evidenciado, assim como todo o apoio logístico à instalação em Luanda (alojamento, viatura, seguros e viagens periódicas a Portugal).

EGOR - LISBOA  
Ref: 13/0388/12042  
www.egor.pt



Expresso Emprego  
Edição n.º 2063 de 12 maio 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Hotel & Leisure

## EXECUTIVE CHEF (M/F) REPRESENTA UM HOTELEIRO DE

### Lisboa

Este Hotel de luxo excepcional procura um Executive Chef com um sentido de excelência e requinte irrepreensíveis.

Reportando à Direção do Hotel, a sua missão será gerir o espaço de forma eficiente, dinamizando actividades que possam trazer mais-valias ao projecto. Com fortes responsabilidades de gestão, vai desenvolver o business plan para o Departamento, coordenar as equipas responsáveis pela operação, organizar eventos de relevo e a estratégia a nível global.

Procuramos um profissional com experiência internacional comprovada em food operation, em gestão de budget e de equipas multidisciplinares. Deve apresentar um perfil analítico, operacional e estratégico. Valorizamos experiência na função e em Unidades Hoteleiras conceituadas.

Oportunidade de contribuir activamente para um projecto de excelência, que lhe proporciona reais perspectivas de carreira num Grupo de renome internacional.

Candidate-se através do email  
liliana.gomes@hays.pt, mencionando a  
referência 1012648. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 62.

hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2065 de 26 maio 2012

20

## Anexo 2 – Anúncios para a função de “Chefias”

**egor**

**LUANDA - ANGOLA**

**Responsável Adm. e Financeiro e de RH (m/f)**

Será responsável pela gestão das atividades inerentes às áreas Administrativa e Financeira e de Recursos Humanos. Coordenará as equipas adstritas, respondendo pelo cumprimento das obrigações legais e por todo o reporting de informação à Direção-Geral e aos Acionistas.

Ref: 38/1427/18144

**Responsável Comercial (m/f)**

Para desenvolver um trabalho de coordenação de equipa comercial e de gestão de grandes contas junto do mercado de Construção Civil e Obras Públicas em Angola.

Ref: 38/1427/28004

Procuramos profissionais com **experiência e formação adequada** disponíveis e interessados em desenvolver carreira no mercado Angolano.

Propiciamos boas condições de trabalho, de instalação e de remuneração.

**EGOR - PORTO**  
www.egor.pt

**Candidate-se em www.egor.pt**

EGOR LISBOA: Rua Gomes, 35, 4º Esq. 1250-058 LISBOA Tel: 211 555 559 Fax: 211 551 729  
EGOR PORTO: Edifício Moreira, Rua Dr. Afonso Magalhães, 8, 2º 4010-101 PORTO Tel: 229 432 368 Fax: 229 432 301

RECRUTAMENTO - FORMAÇÃO - CONSULTORIA - TRABALHO TEMPORÁRIO - OUTSOURCING

**HAYS** Recruiting experts in Retail

**SUPERVISOR DE LOJAS (M/F) SUPERAR OS OBJECTIVOS DEFINIDOS**

**Grande Lisboa e Zona Sul**

Coordene uma rede de lojas de uma prestigiada marca de moda com posicionamento de destaque no segmento em que actua.

Será responsável pela dinamização comercial das lojas, assegurando o cumprimento dos objectivos traçados.

Terá que recrutar e formar a equipa de loja, gerir os stocks e os processos de inventário e coordenar a implantação de produto, mediante as estratégias de merchandising definidas.

Deve possuir experiência mínima de três anos na área de Retail/Moda, sobretudo em supervisão de equipas de loja, e uma forte orientação para resultados e objectivos. Conhecimentos de merchandising e uma liderança vinculada completam o perfil ideal.

Esta marca com posicionamento de destaque no mercado oferece-lhe um correcto desenvolvimento das suas competências de gestão e um plano de carreira ambicioso.

Candidate-se através do email [lima.com@hays.pt](mailto:lima.com@hays.pt), mencionando a referência 1005715. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62 ou aceda a [hays.pt](http://hays.pt).

**hays.pt**

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@exp](mailto:emprego@exp)

**egor**

**Chefe de Vendas**

O nosso cliente é uma prestigiada empresa do Sector do Consumo, que no âmbito do seu plano de crescimento, pretende recrutar um Chefe de Vendas para dinamizar a sua rede de distribuição internacional.

**Angola - M/F**

A reportar ao departamento de exportação, terá como principais responsabilidades:

- Desenvolver e implementar o plano comercial em Angola de acordo com o business plan distribuído;
- Gestão e acompanhamento dos principais clientes de trabalho tradicional, distribuição moderna e online;
- Assegurar a implementação do Plano Comercial Anual por cliente;
- Gestão do crescimento sustentável e a prospecção do mercado Angolano;
- Definir e coordenar a implementação de campanhas promocionais;
- Assegurar a gestão de stocks, merchandising e respectivas encomendas;
- Assegurar a gestão da viabilidade em PCV e garantir a satisfação da unidade de distribuição.

O candidato ideal possui o seguinte perfil:

- Experiência profissional mínima de 3 a 5 anos em função similar em empresa multinacional de Produtos de Grande Consumo preferencialmente em Angola;
- Possibilidade de obtenção de visto de longa duração para trabalhar em Angola;
- Licenciatura em Economia, Gestão de Empresas, Marketing ou Engenharia;
- Experiência mínima de 5 anos, de preferência no sector alimentício;
- Bom conhecimento analítico, planeamento, negociação e liderança;
- Facilidade de trabalho em Equipa;
- Elaboração de relatórios de vendas;
- Bom organização e gestão do tempo;
- Proactividade e resiliência ao stress;
- Domínio de ferramentas informáticas (Excel, Word, Powerpoint);
- Bonificação de disponibilidade horária para deslocações em toda Angola.

Envie o seu CV ao e-mail de **Bérgio de Sousa Leão, Michael Page Commercial & Marketing**, através do website: [www.michaelpage.pt](http://www.michaelpage.pt), indicando a referência MSLS22027.

**www.michaelpage.pt**

**Michael Page**  
COMMERCIAL & MARKETING

**egor**

**Chefe de Operações do Serviço Após Venda (m/f)**

**ANGOLA**

O profissional a admitir terá como principais responsabilidades a coordenação da equipa de Técnicos e Assistentes, a supervisão dos trabalhos de manutenção, a gestão de instalações e de meios logísticos, assim como o acompanhamento dos principais clientes.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Formação superior na área de Engenharia (Mecânica ou Eletrotécnica);
- Experiência na coordenação de Serviços de Assistência Técnica;
- Domínio da língua inglesa;
- Sólidos conhecimentos de ferramentas informáticas;
- Nacionalidade Angolana e residência em Luanda.

Oferecemos condições de remuneração ajustadas à experiência e grau de responsabilidade a assumir, assim como integração em Empresa sólida e de prestígio.

**R - LISBOA 13/3661/12006 egor.pt**

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@exp](mailto:emprego@exp)

**HAYS** Recruiting experts  
In Retail

## RESPONSÁVEL DE PERECÍVEIS (M/F) GERIR E DINAMIZAR A SECÇÃO

### Leiria

Apresentamos-lhe a oportunidade de integrar um líder de mercado no sector da Distribuição Alimentar.

Terá a seu cargo a coordenação de uma equipa alargada, gerindo as dinâmicas comerciais e implementando a estratégia financeira e operacional.

Deverá possuir experiência mínima de três anos na área de negócio de Pelizaria (factor eliminatório), competências de liderança de equipas, formação superior ou 12º ano e formação em HACCP.

Autonomia, dinamismo, competências de liderança, apetência comercial e disponibilidade de horários serão aspectos fundamentais.

Ingresso numa empresa dinâmica onde a estratégia e a autonomia serão os pontos chave da sua carreira.

Candidate-se através do email [liliana.gomes@hays.pt](mailto:liliana.gomes@hays.pt), mencionando a referência 1005730. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62.

[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição 2049 de 4. Fevereiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
In Sales & Marketing

## RESPONSÁVEL DE CROSS-SELL E PRODUTO (M/F) DIVERSIFIQUE AS SOLUÇÕES DE CRÉDITO E SEGUROS

### Lisboa

Assuma uma função estratégica numa empresa multinacional a operar no mercado de serviços e produtos financeiros.

Reportando ao Director de Marketing, a sua missão será definir o mix marketing (produto, pricing e canal) para que acompanhe a evolução das necessidades das carteiras de clientes. Acompanhará e avaliará todo o plano comercial de forma a atingir os objetivos de budget.

Terá também de criar uma dinâmica comercial na empresa que envolva as outras Direcções no cumprimento do Budget de X-Sell.

Procuramos um profissional com Licenciatura em Gestão/Marketing (preferencialmente com MBA), que tenha experiência mínima de três anos em gestão de equipas no mercado Financeiro ou de Telecomunicações.

A empresa oferece-lhe a oportunidade de aprofundar as suas competências de management, possibilidades de progressão de carreira e benefícios inerentes à responsabilidade da função.

Candidate-se através do email [maria.leitao@hays.pt](mailto:maria.leitao@hays.pt), mencionando a referência 1005757. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62.

[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2050 de 11 Fevereiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
In Senior Finance

## RESP. ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO (M/F) GARANTA O RIGOR FINANCEIRO DA FILIAL

### Mocimboa

Este grande player europeu do sector da Construção procura um Responsável Administrativo e Financeiro que ambicione integrar um projecto internacional em Mocimboa.

Será responsável pela contabilidade e controlo financeiro da filial e dos projectos em curso (balanço financeiro, controlo de tesouraria, gestão contabilística e fiscal). Tratará do reporte ao CFO do Grupo, da gestão de obrigações legais e da relação com as instituições locais.

Procuramos um profissional com experiência superior a 10 anos na função, ou enquanto Project Manager em projecto de construção e em contexto de expatriação. Deve ter formação superior em Contabilidade, Gestão ou Economia e ser membro da OTOC. Fluência em Inglês, Francês e conhecimentos aprofundados de ERP de gestão são mais-valias.

Trata-se de uma oportunidade muito interessante de associar um pacote salarial atractivo a um projecto internacional e desafiante.

Candidate-se através do email [pedro.nunes@hays.pt](mailto:pedro.nunes@hays.pt), mencionando a referência 1006200. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 60.

[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2052 de 25 Fevereiro 2012

CIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) / [emprego@expresso.pt](mailto:emprego@expresso.pt)

quanto gera no país o  
sector hortofrutícola que  
é o maior gerador de  
emprego na agricultura.

bolsas e áreas de interesse. A leira  
romã já edifica e promete atrair  
este ano um número considerável de  
estudantes e profissionais.  
7 e 8 de março (Porto e Lisboa)  
Círculo Formação

**egor**

## Gerentes de Loja (m/f)

### ANGOLA

Há 30 anos líder no sector de atuação, somos um Grupo Industrial de alicerces fortes, assentes na qualidade, inovação e ética negocial. Atentos aos desafios de um mercado nacional e internacional fortemente competitivo, pretendemos identificar e admitir para a nossa Rede de Lojas em Angola:



EGOR - PORTO  
Ref.: 36/2513/28028

Os profissionais a admitir, após período de integração, irão assumir responsabilidades pela gestão operacional de uma das Unidades Comerciais, respondendo pelas vendas, gestão de stocks, tesouraria e pela coordenação da equipa. As Unidades são de venda direta ao público e estão localizadas em território Angolano.

Procuramos profissionais com maturidade e experiência em gestão de loja, idealmente desenvolvida no setor de materiais para a construção e/ou bricolage, disponíveis e interessados em desenvolver carreira no mercado Angolano.

Propiciamos boas condições de trabalho, de instalação e de remuneração.

Expresso Emprego  
Edição n.º 2051 de 18 Fevereiro 2012

Amplie as suas possibilidades  
com um só contacto

**PSICOTEC**  
GRUPO PORTUGUÊS DE PRESTÍGIO RECONHECIDO NO SECTOR DA CONSTRUÇÃO, ADMITE:

### Chief Financial Officer

VENEZUELA (m/f)

**FUNÇÃO:**  
Será responsável pela coordenação de todas as áreas de suporte ao funcionamento das diversas estruturas do grupo a operar no país, com enfoque particular no componente financeiro. Para além das equipas financeiras e administrativas das unidades locais, a actividade será apoiada pelos serviços centrais de Portugal, numa óptica de serviços partilhados.

**PERFIL DE EXIGÊNCIAS:**

- Experiência consolidada em função de Direcção Financeira, preferencialmente no sector da construção e com elevado volume de negócio;
- Experiência efectiva no desempenho da função numa sucursal num país estrangeiro;
- Bons conhecimentos de Castelhano;
- Bons conhecimentos de Cambios;
- Bons conhecimentos de Fiscalidade;
- Bons conhecimentos de Contabilidade;
- Bons conhecimentos de SAP (preferencial).

**OFERECE-SE:**

- Oportunidade de integrar um grupo idílico numa perspectiva de longo prazo;
- Oportunidade de participar num projecto de grande dimensão, com elevado nível de responsabilidade e autonomia;
- Fringe benefit - habitação, viatura e viagens a Portugal.

As candidaturas deverão ser efectuadas através do site: [www.expressoemprego.pt](http://www.expressoemprego.pt)

Garante-se absoluta confidencialidade durante o processo de selecção.

**LISBOA • BARCELONA • MADRID • SEVILHA • VALENCIA • LIMA**

PSICOTEC, S.A. - Rua da Restauração, 126 - 1250-080 Lisboa - Portugal  
T: 21 454 43 43 - F: 21 454 43 44 - E: [psicotec@psicotec.pt](mailto:psicotec@psicotec.pt)  
www.psicotec.pt

dinâmica e remuneração atractiva.

Todas as candidaturas deverão ter indicação da respectiva referência e ser enviadas através do site [www.homesign.pt](http://www.homesign.pt) ou para o e-mail: [recrutamento@homesign.pt](mailto:recrutamento@homesign.pt) até ao dia 12 de Março.

**A Martifer Construções** está presente em vários continentes, é líder na Península Ibérica e um dos players de referência do sector na Europa.

### RESPONSÁVEL DE RECURSOS HUMANOS (m/f)

Oliveira de Frades

**FUNÇÃO** integrada na Direcção de Recursos Humanos, com responsabilidades por:

- Desenvolver e implementar as políticas, processos e procedimentos no âmbito da área de RH;
- Assurar os processos de seleção de novos colaboradores e mobilidade de pessoal;
- Assurar a gestão do sistema de avaliação de desempenho;
- Assurar a aplicação da política remuneratória;
- Conceber o Plano de Formação Anual;
- Gestão da área administrativa de RH (passagens, contratos...);
- Gestão da área administrativa de RH nos diversos países.

**PERFIL** centrado em candidatos com formação em Gestão ou Gestão de RH, experiência mínima de 5 anos em funções idênticas, preferencialmente em empresas na área da construção ou indústria, conhecimentos de legislação laboral e fiscalidade, experiência em ambiente SAP, sólidos conhecimentos de língua inglesa. Disponibilidade para efetuar deslocações frequentes ao estrangeiro, constitui requisito imprescindível.

**OPORTUNIDADE** de integrar grupo empresarial de referência, que proporciona um plano de carreira exultivo, formação contínua e carreira internacional.

ENVIE O SEU CV INDICANDO A REF. RH para o e-mail [rh@cegoc.pt](mailto:rh@cegoc.pt)

Tratamento estritamente confidencial.  
Antes de duas semanas, a CEGOC contactará os candidatos selecionados.

[www.expressoemprego.pt/jr](http://www.expressoemprego.pt/jr)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2052 de 25 Fevereiro 2012 (30)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2053 de 3 Março 2012

Somos uma Unidade Industrial envolvida em projeto de melhoria interna de processos e de estrutura e para reforço da equipa, pretendemos identificar e admitir:

### Responsável de Planeamento (m/f)

GRANDE PORTO

A função, integrada na Direcção de Engenharia Industrial, irá reportar à Direcção de Supply Chain. Tem como responsabilidades estabelecer o interface entre o cliente e a produção, garantindo o cumprimento das especificações técnicas, assim como a coordenação do processo de planeamento.

Pretende-se formação superior em **Engenharia Industrial ou Mecânica** e experiência profissional, no mínimo de 2 anos, em **análise e otimização de processos produtivos**. Conhecimentos na área de artes gráficas. Orientação para resultados e proficiência na língua inglesa.

Proporcionamos integração em Grupo sólido, boas condições de trabalho, remuneração compatível, formação e projeto de desenvolvimento.

**EGOR - PORTO**  
Ref.: 37/2787/28835  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)

Formação • Coaching • Consultoria  
Incentivos • Outsourcing • Trabalho Te

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

### CHEFE DE VENDAS (M/F) GARANTIR A PRESENÇA NOS PONTOS DE VENDA

**Grande Lisboa**

Empresa de referência no sector da distribuição de publicações procura um profissional para dinamizar o negócio de venda ao pequeno retalho.

Gerindo uma equipa de promotores comerciais, terá de assegurar o cumprimento dos planos comerciais definidos pela empresa e um bom nível de satisfação e fidelização dos clientes. É fundamental que consiga manter uma presença efectiva junto dos pontos de venda (Livrarias, Papelarias e Quiosques).

Deve possuir experiência em gestão de equipas comerciais, em acompanhamento operacional da estratégia de vendas e no comércio a retalho.

A sua performance será recompensada com um plano de comissões atractivo e possibilidades de crescimento na empresa.

Candidate-se através do email [marco.arroz@hays.pt](mailto:marco.arroz@hays.pt), mencionando a referência 1006261. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62 ou acesse a [hays.pt](http://hays.pt).

[hays.pt](http://hays.pt)

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@ex](mailto:emprego@ex)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2054 de 10 Março 2012 (32)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2055 de 17 Março 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Retail

## RESPONSÁVEL DE COMUNICAÇÃO (M/F) CRIAR UMA ESTRATÉGIA DIFERENCIADORA

### Santarém

Assuma um papel estratégico na gestão da comunicação de uma das principais empresas do sector da Distribuição Nacional.

Com report internacional, irá elaborar e desenvolver toda a estratégia de comunicação institucional e comercial, bem como a definição e construção dos planos estratégicos para as equipas e sua aplicação operacional. Terá também sob sua responsabilidade a comunicação interna da empresa a nível nacional, a componente de PR, organização de eventos corporativos e acções de responsabilidade social.

O profissional ideal para este desafio tem formação superior na área de Comunicação ou Marketing e experiência de cerca de cinco anos na área de Comunicação em empresas de Distribuição, Retail ou Grande Consumo.

Deve apresentar um perfil marcadamente diferenciador, dinâmico, criativo e resiliente, além de domínio de línguas (Inglês e Francês), conhecimentos de informática e de ferramentas de comunicação.

Aguarda-se a oportunidade de integrar um dos sectores em maior expansão a nível nacional, participando num projecto estratégico e dinamizador.

Candidate-se através do email [illiana.gomes@hays.pt](mailto:illiana.gomes@hays.pt), mencionando a referência 1006324. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 6562 ou acesse a [hays.pt](http://hays.pt).

[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego

Edição n.º 2057 de 31 Março 2012

Somos uma  
Empresa de base e  
valores familiares,  
nas dimensões,  
negócios e ambição  
à escala  
internacional,  
atuando no domínio  
do Retail Moda,  
onde gerimos e  
controlamos toda a  
cadeia de produto.  
Para reforço de  
estrutura,  
pretendemos  
identificar e admitir:

## Responsável Técnico da Qualidade de Produto (m/f)

### ZONA NORTE

Para desenvolver um trabalho de coordenação, planeamento e monitorização da atividade da equipa de industrialização do produto, quer na vertente da criação de amostras, quer de informação para a produção e de controlo da qualidade nas áreas de calçado, têxtil e acessórios de moda.

Privilegiamos profissional com formação superior em Engenharia ou Gestão, complementada com experiência em função similar numa das áreas de intervenção. Obrigatoriamente com bons conhecimentos da língua inglesa e elevada disponibilidade pessoal.

Propiciamos excelente oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional.

EGOR - PORTO  
Ref: 36/1427/28097  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)



Candidate-se em [www.egor.pt](http://www.egor.pt)

Temporário



[expresso.pt](http://expresso.pt)

[Expressoemprego.pt](http://Expressoemprego.pt)

Expresso Emprego

Edição n.º 2058 de 6 Abril 2012

Somos uma  
Empresa  
Multinacional que  
atua na área do  
Retail  
Especializado e  
pretendemos  
seleccionar e admitir  
para a nossa Loja  
de Portalegre:

## Gerente de Loja (m/f)

### Têxtil Moda

#### PORTALEGRE

Reportando ao Coordenador Regional, terá como missão gerir a unidade e a equipa, assegurando a implementação de políticas e procedimentos definidos pela empresa, a gestão integrada de recursos humanos e o cumprimento dos objetivos comerciais.

Procuramos profissional de excelência com:

- Formação superior (preferencial);
- Experiência em gestão de loja (preferencial);
- Capacidade de liderança e de gestão de equipas;
- Forte orientação para a área das vendas e gosto pela área têxtil.

Caso reúna os requisitos exigidos, envie-nos o seu Currículo Vitae com indicação do NIF.

EGOR - LISBOA  
Ref: 06/2306/12036  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)



Formação • Coaching • Consultoria  
Incentivos • Outsourcing • Trabalho Ter

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@exp](mailto:emprego@exp)

Expresso Emprego

Edição n.º 2061 de 28 Abril 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Accountancy & Finance

## RESPONSÁVEL ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO (M/F) PROPORCIONAR SUPORTE ESTRATÉGICO

### São Tomé e Príncipe

Sociedade gabonesa de Distribuição Alimentar procura um profissional de mercado dinâmico e com competências de liderança para apoiar o seu projecto de expansão.

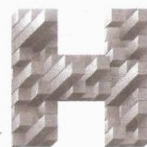
Reportando ao Director de Loja, será responsável pela coordenação das áreas administrativas, de contabilidade e de frente de loja da primeira unidade do Grupo em São Tomé. Terá a seu cargo o balanço financeiro, gestão contabilística e fiscal, controlo de tesouraria, além do controlo financeiro dos projectos em curso.

Deve apresentar experiência superior a cinco anos em funções de responsabilidade na área Administrativa e Financeira, em projectos no sector da Distribuição Alimentar ou Retail. É fundamental que seja membro da OTOC, tenha formação superior em Contabilidade, Gestão ou Economia, bons conhecimentos de Francês e experiência em MS Office.

Oportunidade de participar num projecto internacional em desenvolvimento, auferindo um pacote salarial atractivo, acrescido de regalias.

Candidate-se através do email [pedro.nunes@hays.pt](mailto:pedro.nunes@hays.pt), mencionando a referência 1006347. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 60.

[hays.pt](http://hays.pt)



Expresso Emprego

Edição n.º 2059 de 14 Abril 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Accountancy & Finance

## RESPONSÁVEL DE CONTABILIDADE (M/F) GARANTIR UMA BOA GESTÃO ADMINISTRATIVA

### Mocambique

Este Grupo multinacional do sector da Engenharia e Construção procura um Responsável de Contabilidade com elevada capacidade de trabalho e autonomia.

Reportando ao Director Financeiro do mercado, será o principal responsável pela área administrativa, coordenando todos os procedimentos de lançamentos contabilísticos e fiscais, reporting e apoio à gestão. Tratando-se de uma realidade abrangente, poderá assumir também a responsabilidade pelas áreas de Tesouraria e Controlo de Gestão.

Procuramos um especialista em Contabilidade Geral e Fiscalidade, com profundos conhecimentos das normas internacionais. Valorizamos conhecimentos da Contabilidade de Mocambique e experiência internacional.

Se está à altura deste desafio e tem provas dadas no sector, não hesite em candidatar-se. Integrará uma empresa internacional, que faculta todas as ferramentas para que seja bem sucedido na função e possa progredir profissionalmente.

Candidate-se através do email  
pedro.nunes@hays.pt, mencionando a  
referência 1006418. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 60.

hays.pt



Expresso Emprego 39  
Edição n.º 2063 de 12 maio 2012

Somos uma  
Empresa com  
operações na área  
de Catering e  
serviços offshore e  
onshore. No âmbito  
dos projetos em  
curso, pretendemos  
admitir:

## Chefe de Cozinha (m/f) 39

### ANGOLA

Procuramos profissional com os seguintes requisitos:

- Certificação Profissional na área de Cozinha;
- Experiência mínima de 3 anos em gestão de cozinhas de média/grande dimensão e com alto nível de serviço;
- Formação em BOSIET e HUET I;
- Fluente em Inglês e/ou Francês.

Ref: 13/0388/12052

## Chefe de Unidade (m/f) 40

### ANGOLA

Procuramos profissional com os seguintes requisitos:

- Formação superior em Gestão Hotelaria;
- Experiência mínima de 3 anos ao nível do planeamento e gestão de Unidades/Operações (Catering, serviço quartos, lavanderia, limpeza), nomeadamente em contexto offshore;
- Formação em BOSIET e HUET I;
- Fluente em Inglês e/ou Francês.

Ref: 13/0388/12053

EGOR - LISBOA

www.egor.pt



Candidate-se em [www.egor.pt](http://www.egor.pt)



Recrutamento e Seleção  
Avaliação Psicológica

temporário

presso.pt

Expresso emprego.pt 10

http://www.facebook.com/expressoemprego

## Anexo 3 – Anúncios para a função de “Quadros Intermédios”

**Amplia as suas possibilidades  
com um só contacto**

**PSICOTEC**  
e soluções de recursos humanos

Grupo económico português de grande dimensão pretende contratar para a área de Distribuição:

### Assistente de Logística

OEIRAS (m/f)

**FUNÇÃO:**

- Coordenação de cargas de Exportação;
- Articulação com fornecedores nacionais e internacionais;
- Coordenação com as várias empresas do Grupo.

**OS CANDIDATOS DEVERÃO POSSUIR:**

- Licenciatura em Engenharia, Gestão ou Economia;
- Experiência de 3 a 5 anos em funções semelhantes;
- Domínio de MSOffice, com conhecimentos avançados em Microsoft Excel;
- Capacidade analítica, dinamismo e proactividade;
- Domínio de inglês, escrito e falado;
- Elevada capacidade de organização, planeamento, análise e resolução de problemas;
- Conhecimentos de Comércio Internacional (preferencial);
- Disponibilidade para deslocações pontuais ao estrangeiro.

**OFERECE-SE:**

- Oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, em ambiente muito dinâmica;
- Pacote salarial atractivo.

As Candidaturas devem ser efectuadas através do site [www.expressoemprego.pt](http://www.expressoemprego.pt) ou ser enviadas, acompanhadas de CV e foto, indicando a função e a referência para: [recrutamento@psicotec.pt](mailto:recrutamento@psicotec.pt)

Ref: A11/12

Garante-se absoluta confidencialidade durante o processo de selecção.

LISBOA • BARCELONA • MADRID • SEVILHA • VALENCIA • LIMA

**RAY**  
Consultoria e Serviços em Capital Humano

Quem quiser fazer a diferença, de referência no seu sector de actividade. Na liderança da sua estratégia de crescimento sustentável, precisa de reforçar a sua equipa com:

### Técnico de Contabilidade (m/f)

Lisboa  
<http://bit.ly/1Q077>

Inserido no Departamento Financeiro e reportando ao Chefe de Contabilidade o profissional a admitir terá a seu cargo o ciclo das Contas a Pagar e Funções Interrelacionadas, assumindo como principais responsabilidades as seguintes:

- Controlo e emissão de facturas de fornecedores;
- Acompanhamento e verificação da contabilidade de facturas em recepção e conferência;
- Acompanhamento da aprovação de facturas e ordens de compra;
- Preparação dos pagamentos a fornecedores;
- Reconciliação de contas de fornecedores;
- Contactos telefónicos e por e-mail com fornecedores na Europa;
- Análise e controlo das diferenças cambiais existentes;
- Contacto permanente com o departamento logístico e de marketing para esclarecimento de dúvidas e resolução de problemas;
- Controlo da contabilização da empresa (abertura de faturas, amortizações, etc.);
- Elaboração de tabelas incidentes ao fisco do mês (preços, diferimentos, movimento de inexistências, etc.);
- Apoio aos restantes elementos da Equipa de Contabilidade.

**Requisitos profissionais com o seguinte perfil:**

- 12º Ano ou preferencialmente Licenciatura em Contabilidade. Gostar ou gostar bastante para a função;
- Experiência profissional mínima de 3 a 5 anos em funções contabilísticas nomeadamente Contas a Pagar ou como Técnico de Contabilidade em empresas com forte componente de produtos;
- Conhecimentos de SAP módulos FI e MM (factor diferenciador);
- Sólidos conhecimentos de informática, nomeadamente Excel;
- Domínio falado e escrito da língua inglesa.

**Oferecemos:**

- Oportunidade para integrar um ambiente profissional de grande dinamismo numa Empresa de referência no seu sector.

NUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@ex](mailto:emprego@ex)

42

Expresso Emprego  
Edição nº 2045 de 7 Janeiro 2012

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

41

Expresso Emprego  
Edição nº 2045 de 7 Janeiro 2012

**egor**

**Porto Editora**

### Gestor de Conteúdos (m/f)

#### Área Multimédia

**PORTO**

Quem desenvolver projetos inovadores na área da Educação?

Tem aptidão pelo trabalho em equipa, por desafios constantes e por novas formas de comunicação e interação?

Esta é a oportunidade de estar na vanguarda e de contribuir para a criação de novos produtos e serviços.

Pretendemos identificar pessoas talentosas e criativas com o seguinte perfil:

- Formação académica ao nível da Licenciatura/Mestrado Integrado, idealmente em áreas ligadas à Educação e Comunicação;
- Alguns conhecimentos profissionais, preferencialmente no ensino ou formação profissional;
- Fluência em inglês, agilidade na utilização da internet e em ferramentas Office, bem como familiaridade com o desenvolvimento de conteúdos e a "Web 2.0".

Excelente oportunidade de desenvolvimento de carreira em Grupo sólido e de prestígio.

Expresso Emprego  
Edição nº 2046 de 14 Janeiro 2012

Expresso Emprego  
Edição n.º 2046  
de 14. Janeiro. 2012

es sociais. Siga-nos!  
michaelpage.pt

res públicas, com forte estagnação no mercado português e que tem

**ZAGOPE**  
GRUPO ANDRÉ GUTIERREZ

### Engenheiro de Manutenção Industrial

**Guiné Conacry ♦ M/F**

A reportar ao Director de Produção, o candidato a recrutar será responsável pela Manutenção e Gestão de activos, com responsabilidades na melhoria da eficiência dos processos, em especial nas áreas de manutenção, projecto e controlado.

O candidato ideal deverá possuir o seguinte perfil:

- ♦ Formação superior completa em Engenharia Mecânica ou Minas;
- ♦ Elevada experiência na área industrial, perfil operacional, controle tráfego, controle botico;
- ♦ Capacidade de liderança e de gestão de equipas;
- ♦ Experiência profissional mínima de 3 anos;
- ♦ Disponibilidade para uma carreira profissional na área internacional;
- ♦ Ambição de evolução profissional;
- ♦ Conhecimentos de Francês.

A empresa cliente oferece:

- ♦ Desafios e oportunidades de desenvolvimento numa empresa sólida em crescimento;
- ♦ Integração em equipa dinâmica.

by, através do website: [www.michaelpage.pt](http://www.michaelpage.pt), indicando a referência GPMM2655 para

Michael Page

## Product Manager

Lisboa • M/F

O nosso cliente é uma multinacional que actua na área da Cosmética Capilar Profissional.

Reportando ao Director de Marketing terá como principais responsabilidades:

- Fazer a gestão das marcas e produtos atribuídos, actuando sobre as variáveis de Marketing e assegurando a sua implementação de acordo com a estratégia da empresa;
- Analisar e evolução do mercado para propor o desenvolvimento de novas oportunidades de negócio;
- Participar na elaboração dos Planos de Marketing e propor objectivos, estratégias e iniciativas;
- Elaborar relatórios de seguimento mensal da evolução dos seus produtos, sugerindo medidas correctoras orientadas à consecução dos objectivos estabelecidos;
- Participar na definição do plano de comunicação.

O candidato ideal deverá possuir o seguinte perfil:

- Licenciatura em Marketing, Economia ou Gestão em Universidade de prestígio;
- Experiência profissional de 3/4 anos em funções similares;
- Capacidade analítica e orientação para os resultados;
- Espírito de iniciativa e de equipa;
- Boa capacidade de relacionamento interpessoal;
- Forte capacidade de análise e sentido crítico;
- Fluente em Inglês. Bons conhecimentos de Castelhano serão considerados uma mais-valia.

Envie o seu CV ao e-mail de Sílvia Nunes, Page Personnel Commercial & Marketing, através do website: [www.pagepersonnel.pt](http://www.pagepersonnel.pt), indicando a referência TSON22729.

[WWW.PAGEPERSONNEL.PT](http://WWW.PAGEPERSONNEL.PT)

Page Personnel  
COMMERCIAL & MARKETING

Expresso Emprego  
Edição n.º 2048 de 28 Janeiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

## PRODUCT MANAGER HOSPITALAR (M/F) DESENVOLVER UMA ESTRATÉGICA VENCEDORA

Grande Lisboa

Integra uma das principais Multinacionais Farmacêuticas na área da Biotecnologia, caracterizada pela forte dedicação no melhoramento da vida dos doentes, investindo no desenvolvimento de terapêuticas inovadoras.

Reportando ao Sales & Marketing Director, será responsável pelo desenvolvimento do estratégia do produto, adaptando-a ao mercado, e pela definição dos respectivos planos estratégicos tendo em conta os objetivos, recursos, KPI's e resultados esperados. Terá ainda de gerir os KPI's de sua área de responsabilidade.

Deve ser um profissional experiente na área Hospitalar, com background em funções como Product Manager nas áreas de Oncologia, Infecção ou Doenças Raras. Licenciatura em Ciências da vida ou similar, autonomia e responsabilidade completam o perfil ideal.

Além das condições salariais bastante atractivas, este projeto proporcionará-lhe a oportunidade de trabalhar a melhorar a qualidade de vida e longevidade dos doentes oncológicos.

Candidate-se através do email [peitro.caraco@hays.pt](mailto:peitro.caraco@hays.pt), mencionando a referência 1006101. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 762 65 60.

[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição 2047 de 21 Janeiro 2012

**egor**

Somos uma Associação Interprofissional, que tem como principal foco os mercados internacionais. No âmbito do desenvolvimento da nossa atividade, pretendemos admitir o seguinte profissional:

**Técnico Administrativo e Financeiro (m/f)**


**GRANDE LISBOA**

A integrar a Direção de Serviços Administrativos, a função envolve o apoio à gestão administrativa e financeira, a organização e acompanhamento de processos de candidaturas a apoios financeiros e a elaboração de relatórios financeiros.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Licenciatura em Contabilidade, Gestão ou Economia;
- Bons conhecimentos de regulamentação dos projetos de financiamento, comunitários e nacionais (QREN e COM preferencial);
- Experiência na organização de relatórios de execução e preparação de processos de pagamento de fundos;
- Domínio de Word e Excel.

Excelente oportunidade de desenvolvimento de carreira, com condições de remuneração concordantes com a experiência pretendida.



**EGOR - LISBOA**  
Ref.: 13/0386/12016  
www.egor.pt

**Candidate-se em www.egor.pt**

**EGOR - LISBOA**  
Rua Carreira, 72, 4º Dto. 1210-006 LISBOA  
Tel: 211 551 500 Fax: 211 571 729

**EGOR - PORTO**  
Serviços Mineros, Rua do Alameda Magalhães, 8 - 2º - 4000-0  
Tel: 221 612 800 Fax: 221 612 801

RECRUTAMENTO • FORMAÇÃO • CONSULTORIA • TRABALHO TEMPORÁRIO • OUTSOURCING • IT

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) emprego@expres

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

**GESTOR DE EXPORTAÇÃO (M/F)**  
**RENTABILIZAR O POTENCIAL DOS MERCADOS EXTERNOS**

**Grande Porto**

Este prestigiado Produtor de Vinhos do Porto e de mesa procura um Gestor de Exportação fortemente orientado para resultados.

Reportando ao Director Comercial, terá a seu cargo o acompanhamento de clientes e mercados existentes e a implementação de estratégias a nível local. Tratará ainda da definição das políticas de actuação comercial, negociação com distribuidores e importadores locais, prospecção, abertura e acompanhamento de novos clientes e gestão de vendas e investimentos.

Procuramos um profissional licenciado em Gestão, Marketing ou Relações Internacionais, com experiência mínima de cinco anos na função e conhecimento dos mercados internacionais, nomeadamente da América Latina e Africana.

Deve ter disponibilidade para deslocações internacionais e capacidade de análise de mercados como factor de eficácia de vendas. É obrigatória a fluência em Inglês e Espanhol, sendo valorizado o conhecimento de outras línguas.

Candidate-se através do email [pedro.santos@hays.pt](mailto:pedro.santos@hays.pt), mencionando a referência 1006109. Em caso de dúvidas, ligue para o 22 607 86 10.



[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição 2049 de 2. Fevereiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Industry

**ENG. DE INDUSTRIALIZAÇÃO DE PRODUTO (M/F)**  
**COORDENAR A IMPLEMENTAÇÃO DE PROJECTOS**

**Zona Norte**

Contribua para o sucesso da industrialização de novos produtos de uma prestigiada multinacional.

Deverá ser capaz de estabelecer o interface com o cliente, garantindo o cumprimento de especificações técnicas. Vai participar na validação de processos durante toda a implementação do projecto, analisar e validar desenhos 2D e Modelos 3D, coordenar o plano de prototipagem e apresentar a análise de características específicas de produto para o cliente interno e externo.

Procuramos um profissional com formação superior, preferencialmente em Engenharia Mecânica ou Gestão Industrial, complementada com uma experiência de dois a três anos em industrialização de produto, desenvolvida idealmente na indústria Electrónica ou Automóvel.

Gosto pelo trabalho em equipa, orientação para resultados, prosciência na língua inglesa e conhecimentos de Alemão são fundamentais.

Se reúne estas condições, esta empresa sólida e prestigiada pode proporcionar-lhe participação em projectos aliciantes.

Candidate-se através do email [carlos.mala@hays.pt](mailto:carlos.mala@hays.pt), mencionando a referência 1005795.



[hays.pt](http://hays.pt)

Expresso Emprego  
Edição 2052 de 25 Fevereiro 2012

**RHManagement**

A RHManagement pretende recrutar para Farmácias em Angola:

**GESTORES DE FARMÁCIA**  
(m/f)  
Luanda  
Ref. RHM.829

**PERFIL IDEAL:**


- Licenciatura ou Mestrado Integrado em Ciências Farmacéuticas;
- Experiência profissional em Farmácia Comunitária mínima de 3 anos, sendo valorizada experiência em funções de gestão;
- Domínio do Sistema 2000;
- Valoriza-se nacionalidade angolana ou dupla nacionalidade;
- Fortes competências de gestão e liderança, capacidade de adaptação e autonomia;
- Proatividade, dinamismo, boas capacidades de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**OFERECE-SE:**

- Integração em projeto sólido e em desenvolvimento, com excelentes perspectivas de crescimento, sendo Farmácias com elevados padrões de modernidade e inovação;
- Possibilidade de carreira internacional;
- Pacote salarial atrativo.

Se considera que este desafio internacional pode ir ao encontro das suas expectativas, envie a sua candidatura com brevidade para [rhmd@rhmanagement.pt](mailto:rhmd@rhmanagement.pt) indicando a referência RHM.829.

Expresso Emprego  
Edição n.º 2053 de 3 Março 2012



GRUPO EGOR | PESSOAS E NEGÓCIOS

### Advogado (m/f)


**MACAU**


O nosso Cliente é uma Sociedade de Advogados com 25 anos de prática jurídica e presença internacional, nomeadamente em Macau, China e África. Na fase atual, pretende admitir o seguinte profissional:

- Licenciatura em Direito;
- Experiência superior a 3 anos de Contencioso em Tribunais;
- Experiência na área do Direito Comercial;
- Bons conhecimentos em ferramentas informáticas;
- Domínio do Inglês (escrito e falado);
- Conhecimentos de Chinês serão valorizados;
- Idade ideal entre os 30 e os 40 anos;
- Disponibilidade para residir em Macau.

Excelente oportunidade de desenvolvimento de carreira em ambiente multicultural.

EGOR - LISBOA  
Ref: 13/3676/12021  
www.egor.pt





A RHManagement pretende recrutar para Farmácia sua cliente:

### FARMACÉUTICO ADJUNTO SUBSTITUTO

(part-time)  
(m/f)  
LISBOA  
Ref. RH-M.833

Com funções de suporte à gestão da Farmácia, irá dar apoio à Direção Técnica, assumindo a responsabilidade integral da Farmácia sempre que se verifique a ausência do Diretor Técnico.

**PERFIL IDEAL:**


- Licenciatura/Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas;
- Experiência mínima de 1 ano em Farmácia Comunitária;
- Conhecimentos de Sifarma 2000;
- Competências de gestão e liderança;
- Disponibilidade para part-time.

Se procura uma oportunidade de progressão na carreira a que permita conciliar com outras atividades, envie a sua candidatura com brevidade para [rh.m2@rhmanagement.pt](mailto:rh.m2@rhmanagement.pt) indicando no assunto a Ref. RH-M.833.

5 20 (PORTO) [emprego@expresso.pt](mailto:emprego@expresso.pt)

Expresso Emprego  
Edição n.º 2054 de 10 Março 2012

## Recrutamento



### Engenheiro da Qualidade (m/f)

Automotive Portuguesa

Somos uma Unidade Industrial, especializada na fabricação de Peças para o setor Automóvel, integrada na Multinacional DURA Automotive Systems. Para reforço da nossa estrutura, pretendemos a admissão de:

**GUARDA**


Função integrada na Direção da Qualidade, com responsabilidades pela gestão das atividades de controlo da qualidade ao nível da fabricação e das áreas de suporte, de forma a assegurar robustez de produto/processo/sistema e conformidade com os requisitos internos e externos dos clientes.


Procuramos profissional de excelência com:

- Formação superior em Engenharia e conhecimentos de Sistemas de Gestão da Qualidade;
- Experiência profissional mínima de 3/5 anos, desenvolvida em contexto industrial, idealmente na Indústria Automóvel;
- Bons conhecimentos da língua inglesa;
- Residência na região ou facilidade em afixar habitação.

Proporcionamos integração em Grupo sólido, boas condições de trabalho, remuneração competitiva, formação profissional e complementar e projeto de desenvolvimento.

EGOR - PORTO  
Ref: 36/3693/28052  
www.egor.pt





A Kantar Worldpanel é líder mundial em conhecimento e insights do consumidor com base em painéis de consumidores contínuos. No seguimento da sua política de crescimento e expansão, encontra-se a reforçar a estrutura procurando:

### Business Solutions Manager (m/f)

Lisboa

Reportando ao Manager, o profissional a recrutar terá como principais responsabilidades:

- Criar e desenvolver a relação com os clientes e as diferentes áreas;
- Liderar as apresentações comerciais, com as recomendações que procuram ativamente atingir os objetivos;
- Compreender e responder aos objetivos fixados;
- Fornecer informação aos clientes destacando implicações comerciais e recomendações;
- Assegurar a entrega e satisfação do cliente, emitindo resoluções de gestão e melhorias de execução.


**Perfil:**

- Licenciatura em Estatística, Matemáticas Aplicadas, Gestão, Marketing ou Ciências Sociais;
- Experiência profissional superior a 4 anos em funções similares, desempenhando funções de Técnico de Estudos de Mercado ou Media Research preferencialmente em área Alimentar (FMCG);
- Fortes conhecimentos em estudos Ad-hoc;
- Orientação para o cliente e objetivos;
- Elevada capacidade de liderança, espírito de iniciativa e auto-motivação;
- Elevada capacidade analítica e comunicação;
- Capacidade de organização e método rigoroso de trabalho;
- Fluente em Inglês, falado e escrito, sendo o Espanhol considerado uma mais valia;
- Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Caso reúna o perfil pretendido, envie os seus dados profissionais através do website: [www.msearch.pt](http://www.msearch.pt)

E ENVIAR O SEU CURRÍCULO

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



sales & marketing

Expresso Emprego  
Edição n.º 2057 de 31 Março 2012

Expresso Emprego  
Edição n.º 2056 de 24 Março 2012

61

50

**RAY** Consultoria e Serviços em Capital Humano

O GRUPO ROYAL CANIN está mundialmente presente em mais de 90 países sendo uma marca de referência na alimentação de topo de gama para cães e para gatos. Os produtos da marca são comercializados em canais especializados como Clínicas Veterinárias e Pet Shops, beneficiando os Clientes do acompanhamento Veterinário. No futuro, a empresa deseja uma grande visibilidade no mercado, tanto em Alimentação de Topo de Gama para cães como para gatos, em virtude do seu crescimento. A ROYAL CANIN (PORTUGAL) S.A. pretende aderir:

**Distrito de Lisboa**  
**Trade Marketing Specialist (m/f)**  
<http://m/h/hq/m/h>

**ROYAL CANIN**

Reportando à Direcção Comercial, irá desenvolver a sua acção preferencialmente ao nível do canal de Pet Shops e centrar-se em 3 áreas: Merchandising, na organização e layout do ponto de venda; Shopping Show, nas formas de dinamização do ponto de venda e acções sampling ou outras no exterior de Pontos de venda e Promoções, em tarefas de mecanismos de aceleração comercial inerentes aos produtos. As suas principais responsabilidades irão implicar: Especificação dos briefings de Acção; Realização de Propostas de Acção e respetiva Implementação; Controlo das Acções (Feedback relativo à concretização da acção nos Pontos de Venda e garantia de stock); Reporte da Acção (análise do impacto da acção na curva de vendas e respetivo feedback a todos os intervenientes no processo) e Reporte Institucional (elaboração periódica de um relatório de actividade e de avaliação de acções).

**Processamos profissionais com:**

- Licenciatura em Gestão ou Marketing;
- Experiência profissional mínima de 2/3 anos na condução de acções de Trade Marketing em contexto de mercado especializado e/ou pequeno retalho e/ou Horeca;
- Será valorizada experiência com produtos/marcas premium e experiência anterior em mercado de grande consumo;
- Bons conhecimentos e à-vontade com ferramentas informáticas, nomeadamente o pacote Microsoft Office;
- Bons conhecimentos da língua inglesa ou francesa.

**Oferece-se:**  
 Pacote remuneratório aliciante, formação contínua e permanente e reais perspectivas de evolução pessoal e profissional em ambiente Multinacional.

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

Expresso Emprego  
 Edição n.º 2059 de 14 Abril 2012

55

**HAYS** Recruiting experts in Information Technology

**SOFTWARE TESTER (M/F)**  
**EVOLUIR NUMA EMPRESA DE EXCELÊNCIA**

**Lisboa**

Uma das melhores empresas nacionais em TI procura um Software Tester para a sua área de Quality Assurance, com a missão de garantir a qualidade do desenvolvimento e integração aplicacional.

Vai participar em projectos de equipas tecnológicas de desenvolvimento e testes de novas funcionalidades, de manutenção correctiva e evolutiva, intervindo nas equipas de implementação, garantindo o cumprimento dos requisitos.

Deve ser Engenheiro Informático, possuir conhecimentos de SQL Server ou ORACLE, Unix e Windows, dois anos de experiência em testes de integração, Regressão Automática, Carga e Aceleração. É importante que tenha experiência na análise, desenho e execução, planeamento e implementação de testes "end-to-end" assim como na utilização de ferramentas de suporte ao ciclo de vida dos projectos de qualidade.

A empresa vive um forte crescimento de produtos, volume de negócio e maturidade das suas áreas técnicas, pelo que o espera uma verdadeira oportunidade de carreira, com diversos desafios profissionais e pessoais.

**Candidate-se através do email**  
**tania.nobre@hays.pt**, mencionando a referência 1006303. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 60.

**hays.pt**

Expresso Emprego  
 Edição n.º 2058 de 6 Abril 2012

57

**HAYS** Recruiting experts in Retail

**BRAND RETAIL MANAGER (M/F)**  
**DESENVOLVER E POSICIONAR A MARCA**

**Lisboa**

Esta empresa do sector do Retalho desafia-o a gerir uma das suas marcas de notoriedade internacional no segmento de Moda.

A Reportar à Direcção Comercial, será responsável pelo desenvolvimento e implementação do plano de Marketing, pelo alinhamento da estratégia comercial e de marketing internacionais com o mercado nacional e pela compra e selecção de colecções.

Terá de acompanhar e analisar o mercado e suas tendências, controlar os stocks, planejar a estratégia de comunicação, acções promocionais e merchandising e contactar diariamente com as lojas.

Procuramos um profissional com Licenciatura, preferencialmente em Gestão ou Marketing, fluência em Inglês e experiência consolidada na função. Valorizamos experiência nos mercados de Retalho ou Grande Consumo. Deve ter gosto pela Moda e suas tendências, capacidade de gestão e de desenvolvimento de negócio.

Este projecto proporciona-lhe desenvolvimento de carreira, além de um contacto constante e enriquecedor com o mercado internacional.

**Candidate-se através do email**  
**tania.coelho@hays.pt**, mencionando a referência 1006376. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62.

**hays.pt**

Expresso Emprego  
 Edição n.º 2061 de 28 Abril 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Information Technology

## ANALISTA/PROGRAMADOR JAVA/JSP (M/F) INTEGRE UMA EMPRESA EM CRESCIMENTO

### Aveiro

Empresa de Software dedicada à integração de sistemas, especializada em desenvolvimento de aplicações para a indústria e comércio.

Analistas/Programadores Java/JSP

Integrados na equipa de Desenvolvimento e sua actividade consistirá em desenvolver soluções para clientes na área da Telecomunicações.

Procuramos profissionais com experiência na área de desenvolvimento de aplicações na área de Desenvolvimento para Integração em ambientes de sistemas de Electroeletrónica, de Telecomunicações e de Comércio Eletrónico. Experiência com excelentes conhecimentos de Java, JSP e J2EE. Conhecimentos em Banco de Dados SQL serão valorizados.

Esta empresa em forte crescimento oferece-lhe evolução profissional e uma remuneração compatível com a sua experiência.

Candidate-se através do email  
celia.silva@hays.pt, mencionando a  
referência 1005794. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 22 607 66 10



hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2063 de 12 Maio 2012

95

**HAYS** Recruiting experts  
in Legal

## JURISTA (M/F) GARANTIR OS MECANISMOS DE CONTROLO LEGAL

### Santarém

Apresentamos-lhe a oportunidade de integrar uma importante empresa na Zona de Santarém.

Terá de garantir o acompanhamento de negócios e o desenvolvimento de regras e mecanismos de controlo legal, supervisionando, orientando e coordenando todas as questões jurídicas da empresa.

Vai monitorizar a implementação das condições e protocolos de recuperação de crédito, fornecer apoio jurídico à área de Contencioso e auxiliar na elaboração de memorandos de entendimento.

Para ser bem sucedido neste desafio, precisa de formação académica na área de Direito, experiência profissional enquanto Advogado e excelentes conhecimentos da língua francesa.

Esta empresa de referência no mercado oferece-lhe oportunidades de crescimento profissional.

Candidate-se através do email  
joana.santos@hays.pt, mencionando a  
referência 1006451. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 61.



hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2065 de 26 Maio 2012

59

**HAYS** Recruiting experts  
in Industry

## ENGENHEIRO DE PROCESSO (M/F)

### Grande Lisboa / Margem Sul

Potencie a sua carreira numa indústria multinacional de componentes automóveis, participando em projectos nacionais e internacionais de relevo.

Será integrado na unidade especializada em componentes electrónicos, com a missão de conceber a arquitectura de hardware de sistemas de automação, programar e parametrizar robots antropomórficos, accionamentos eléctricos e electrónicos, autómatos, painéis de operação e sistemas de supervisão.

Definirá funcionalmente os sistemas de automação e desenvolverá aplicações para integração de robots e equipamentos industriais como os interfaces homem-máquina, Manufacturing Execution Systems (MES) e sistemas de rastreabilidade de produção.

Procuramos um profissional com formação superior em Engenharia Electrotécnica, Informática ou Mecânica, experiência em funções similares, sólidos conhecimentos de informática em sistemas de engenharia Simatic S7, OMRON e fluente em Inglês.

Valorizamos conhecimentos de SolidWorks, Pneumática e de tecnologias C# e/ou .NET.

A função implica disponibilidade para viajar em Portugal e no estrangeiro.

Candidate-se através do email tania.nobre@hays.pt, mencionando a referência 1006472. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 61.

hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2065 de 26 Maio 2012

60

## Anexo 4 – Anúncios para a função de “Comerciais”

**HAYS** Recruiting experts  
in Information Technology

**INTERNAL SALES (M/F)**  
**RENTABILIZAR**  
**A CARTEIRA**  
**DE CLIENTES**

**Porto**


Esta multinacional de TI que actua numa óptica de plataforma e-commerce, quer reforçar a sua estrutura com um Comercial versátil e orientado para objetivos.

A sua missão será criar e desenvolver uma relação comercial dinâmica e produtiva com actuais e potenciais clientes.

Para isso, precisa de **fortes capacidades comunicacionais** e experiência comercial comprovada, preferencialmente em funções de Internal Sales. Valorizamos know-how ou Certificações em Fabricantes como HP, Cisco e Fujitsu.

Excelente oportunidade de integrar uma equipa jovem e ambiciosa, que lhe oferece um **perfil salarial** composto por vencimento base e componente variável, indexado à sua performance.

Candidate-se através do email [oscar.machado@hays.pt](mailto:oscar.machado@hays.pt), mencionando a referência 1006360. Em caso de dúvidas, ligue para o 22 607 86 10.



[hays.pt](http://hays.pt)

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@](mailto:emprego@expresso.pt)

Expresso Emprego

Edição nº 2046 de 14 Janeiro 2012

**egor**

**Técnico Comercial (m/f)**  
**ZONA NORTE**


Somos representantes exclusivos de marca internacional de tecnologia para o reforço do seu departamento comercial, pretendemos identificar e selecionar:

integrando a Unidade de Negócio Medicina Dentária e em parceria com a sua filial, será responsável pela gestão deste mercado a nível nacional, desenvolvendo atividades comerciais e de relacionamento com utilizadores e parceiros comerciais, promovendo a fidelidade e a rentabilidade da marca e do negócio.

Profilograma profissional com formação superior em Engenharia ou na área afim. Sólida experiência comercial. Inglês fluente. Excelente capacidade de comunicação. Conhecimentos em CRM e CRM.

Proporções salariais variáveis, com possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional.

EGOR - PORTO  
Rua da Indústria 10  
[www.egor.pt](http://www.egor.pt)



ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@](mailto:emprego@expresso.pt)

**HAYS** Recruiting experts  
in Information Technology

**INTERNATIONAL BUSINESS DEVELOPER (M/F)**  
**PROMOVER SOLUÇÕES PARA**  
**CANAIS TELEVISIVOS**

**Porto**

Esta empresa de desenvolvimento e prestação de serviços para os mercados Multimédia Profissional e Internet procura um Business Developer.


Será responsável pela dinamização comercial das soluções da empresa com total enfoque em canais televisivos no mercado da Rússia e Médio-Oriente. Participará na definição da estratégia comercial, demonstração de soluções, follow-up de propostas e concretização de negócio.

Para isso, precisa de pelo menos três anos de experiência na comercialização de soluções tecnologicamente complexas numa óptica de consultoria e, preferencialmente, know-how em conteúdos multimédia.

Experiência e conhecimento de terreno dos mercados da Rússia e Médio-Oriente será uma mais-valia.

Trata-se de um desafio de carreira por excelência, acompanhado de um pacote salarial competitivo e oportunidades de evolução profissional.

Candidate-se através do email [oscar.machado@hays.pt](mailto:oscar.machado@hays.pt), mencionando a referência 1006360. Em caso de dúvidas, ligue para o 22 607 86 10.



[hays.pt](http://hays.pt)

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) [emprego@](mailto:emprego@expresso.pt)

Expresso Emprego

Edição 2047 de 21 Janeiro 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

**DELEGADO HOSPITALAR  
CARDIOVASCULAR (M/F)  
AUMENTAR A QUOTA  
DE MERCADO**

Grande Lisboa

Integra a equipa de uma multinacional de referência na distribuição de dispositivos médicos, no sector Cardiovascular.

Representando marcas de primeira linha, a sua actividade comercial incidirá sobre os sectores de Neuroradiologia, Radiologia, Cirurgia Vascular e Radiologia de Intervenção, comercializando dispositivos para cirurgia minimamente invasiva.

Vai contactar com o sector público e privado da zona da Grande Lisboa e Sul, fazendo o acompanhamento da carteira de clientes e garantindo o aumento da quota de mercado. A presença em bloco operativo será frequente, assim como a necessidade de deslocações.

Procuramos um profissional com experiência mínima de dois anos no sector, que conheça o circuito e os stakeholders hospitalares e tenha óptima capacidade de relacionamento e negociação.

Licenciatura e conhecimentos de Inglês serão valorizados.

Trata-se de uma oportunidade com boa margem de progressão de carreira, pensada à medida de um profissional que procure um projecto com perspectivas de continuidade.

Candidate-se através do email [filipa.cardoso@hays.pt](mailto:filipa.cardoso@hays.pt), mencionando a referência 1006170.

[hays.pt](http://hays.pt)



Expresso Emprego  
Edição n.º 2050 de 11 Fevereiro 2012

65

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

**ASSISTENTE COMERCIAL (M/F)  
INTEGRE UMA MULTINACIONAL  
DE RENOME**

Grande Lisboa

Reforce a equipa comercial de uma reconhecida multinacional dedicada ao transporte aéreo, marítimo e terrestre.

A sua missão será apoiar os Comerciais na marcação de reuniões, elaborar propostas e contactar com fornecedores e clientes para esclarecimento de questões relacionadas com o fornecimento de serviços. Tratará ainda de todo o tipo de tarefas administrativas inerentes ao departamento.

Para isso, precisa do 12.º ano de escolaridade ou superior, bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador, experiência comprovada na área dos Transportes e orientação para o contacto comercial.

Excelente oportunidade de integração numa empresa que valoriza o capital humano e lhe oferece boas perspectivas de evolução profissional.

Candidate-se através do email [marco.arroz@hays.pt](mailto:marco.arroz@hays.pt), mencionando a referência 1006128. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 62.

[hays.pt](http://hays.pt)



Expresso Emprego  
Edição 2049 de 4 Fevereiro 2012

64

**RAY** Consultoria e Serviços em Capital Humano

Multinacional, referência de mercado no sector da logística, pretende reforçar o seu Departamento Comercial com:

**Key Account (m/f)**

<http://bit.ly/1zT8pw>

Este profissional terá como missão gerir a relação comercial com Clientes das Grandes Contas da Empresa, no sentido de reforçar a sua fidelização, aumentar os pontos de contacto e o volume de negócios com os mesmos, de acordo com os objectivos traçados e fruto de um plano de prospeção e desenvolvimento concebido em colaboração com o Departamento Comercial.

Procuramos Profissionais com o seguinte perfil:

- Experiência profissional comprovada na função;
- São valorizados conhecimentos no sector Logístico / Distribuição;
- Forte vertente comercial e orientação para resultados;
- Formação superior preferencialmente em Gestão, Economia ou outra área similar;
- Bons conhecimentos de informática (Excel e PowerPoint);
- Domínio de outros idiomas, nomeadamente Inglês.

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

[go@expresso.pt](mailto:go@expresso.pt)

Expressoemprego.pt | 01

Expresso Emprego  
Edição n.º 2051 de 18 Fevereiro 2012

66

67

3d images-odnaap/www

JUNTE-SE A HAYS

**HAYS** Recruiting experts worldwide

## CONSULTOR COMERCIAL DE RECRUTAMENTO (M/F) TEMOS ESPAÇO PARA O SEU TALENTO

**Lisboa e Porto. Salário competitivo + componente variável**

Neste anúncio, como em tudo o que fazemos na Hays, seremos transparentes. Assim, começamos por lhe dizer exactamente o que esperamos de si: atitude, entrega e diferenciação.

Enquanto Consultor de Recrutamento, irá integrar uma das nossas áreas de especialização, desenvolver a actividade comercial necessária para a gestão e expansão de uma carteira de clientes e gerir todas as fases dos processos de recrutamento em funções de Middle e Top Management.

Procuramos profissionais determinados, persistentes, que saibam colocar as questões certas e ambicionem ser uma referência no mercado de trabalho. Queremos que traga para a nossa equipa a sua energia e a vontade de atingir resultados sustentados na qualidade e na excelência do nosso serviço.

Licenciatura, experiência em recrutamento, funções comerciais prévias e prospecção de negócio, assim como a gestão de equipas, serão pontos a seu favor.

Não lhe prometemos um desafio fácil, nem reconhecimento gratuito. Prometemos, sim, todo o espaço para crescer de acordo com as suas capacidades, competências e ambição, numa estrutura multinacional que premia o verdadeiro mérito.

Se quer saber mais sobre nós e sobre este projecto, contacte ines.albert@hays.pt, mencionando a referência 1003850. Em caso de dúvidas, ligue para o 21 782 65 60.



hays.com | hays.international/careers

*Expresso Emprego  
Edição n: 2051 de 18 Fevereiro 2012*

**egor**

O nosso Cliente é uma Empresa conceituada, na área dos Vinhos, produzindo e comercializando os seus produtos. Na fase atual, pretende reforçar a sua equipa com a admissão de:

**Comerciais / Merchandisers (m/f)**

**LISBOA E PORTO**

A reportar à Direção Comercial, os profissionais serão responsáveis pela gestão e acompanhamento de uma carteira de clientes (Grande Distribuição), bem como pelo merchandising na zona geográfica atribuída (Grande Lisboa ou Grande Porto).

Pretendemos profissionais com o seguinte perfil:

- Formação superior em Gestão ou Marketing;
- Experiência mínima de 4 anos em funções similares na Grande Distribuição, preferencialmente no setor das Bebidas;
- Domínio do Francês, preferencialmente bilingue;
- Carta de Condução;
- Residência na região de trabalho;
- Disponibilidade para deslocações e flexibilidade de horário.

Oferecemos condições de remuneração atrativas e ajustadas às responsabilidades, bem como viatura.

**EGOR - LISBOA**  
Ref.: 08/0388/12017

**EGOR - PORTO**  
Ref.: 36/1427/28031

www.egor.pt

**Candidate-se em www.egor.pt**

EGOR - LISBOA  
Rua Castilho, 29 - 1.º andar - 1250-060 LISBOA  
Tel.: 211 350 100 Fax: 211 371 729

EGOR - PORTO  
1560-000 Matosinhos - Rua Dr. Alfredo Magalhães  
Tel.: 221 862 800 Fax: 221 862 801

RECRUTAMENTO • FORMAÇÃO • CONSULTORIA • TRABALHO TEMPORÁRIO • OUTSOUR

**ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) emprego**

**HAYS** Recruiting experts in Insurance

## GESTOR COMERCIAL DE SEGUROS (M/F) AUMENTAR A CARTEIRA DE CLIENTES

**Coimbra e Leiria**

Faça parte da equipa desta multinacional do sector Segurador, enquanto Gestor Comercial da Delegação de Coimbra ou Leiria.

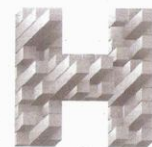
Reportando à Gerência da Delegação, será responsável pela angariação e prospecção da rede de mediadores/agentes numa destas zonas geográficas, com o objectivo de dar a conhecer a empresa que representa.

Para estar à altura deste desafio, deve ter experiência efectiva como Gestor Comercial numa Seguradora e uma boa carteira de clientes (mediadores/agentes) já fidelizados.

Trata-se de uma excelente oportunidade de integrar uma multinacional de referência no mercado.

Para Coimbra, candidate-se através do email fernanda.mazzetto@hays.pt mencionando a referência 1006189.

Para a oportunidade de Leiria, candidate-se através do email sandrine.verissimo@hays.pt, mencionando a referência 1006188.



hays.pt

*Expresso Emprego  
Edição n: 2051 de 18 Fevereiro 2012*

69

68

**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

## GENERAL MANAGER (M/F) PENSAMENTO ESTRATÉGICO E OPERACIONAL

Grande Lisboa

Esta multinacional líder de mercado no sector dos Dispositivos Médicos, centrada nos canais Farmácia e Hospitalar, procura um líder dinâmico, com capacidade estratégica e de decisão para desenvolver a actividade comercial.

Vai reportar directamente à casa-mãe na Europa e coordenar a equipa comercial. A sua missão será pensar o negócio do ponto de vista estratégico e operacional no que respeita à posição perante clientes e KOL's, objectivos comerciais, consolidação da posição de liderança e crescimento de áreas challenge.

Procuramos um profissional com experiência na função, proveniente do mesmo sector e disponível para um projecto ambicioso e com perspectiva de crescimento no mercado nacional. A fluência na língua inglesa será essencial ao dia-a-dia de trabalho. Valorizamos capacidade de liderança e de motivação de equipas, sentido crítico e criativo, associados a uma postura humilde.

Candidate-se através do email  
filipa.cardoso@hays.pt, mencionando a  
referência 1006230. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 60.



hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2053 de 3 Novembro 2012



## consultor comercial (m/f)

LISBOA ref ADM 1

www.randstad.pt  
Os interessados deverão enviar  
o Curriculum Vitae para:

Av. da República, 26,  
1069-079 Lisboa  
Telefone: 210 123 400  
recrutamentom@randstad.pt

O nosso cliente é uma conceituada multinacional líder na sua área de negócio e com Sede em Espanha, fabricante de eletrodomésticos Linha Branca. No âmbito do reforço da sua equipa comercial em Portugal, pretende admitir:

Reportando à Direcção Comercial Nacional terá como responsabilidade gerir e expandir a carteira de clientes na zona de Lisboa e Zona Norte do País. Apoio, acompanhamento e dinamização das vendas através dos distribuidores da sua zona de atuação. Desenvolver e implementar ações comerciais e campanhas segundo as diretivas da sede. Realizar relatórios de atividade e de objetivos de vendas.

Experiência profissional comprovada na comercialização de eletrodomésticos da Linha Branca;  
Bom conhecimento da área de negócio, marcas com maior implementação nas zonas a trabalhar;  
Boa capacidade de negociação e facilidade de integração;  
Autonomia, ambição e aptidão para o trabalho por objetivos;  
Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Oferecemos excelente oportunidade de integração no quadro de empresa sólida e em crescimento.  
Projeto ambicioso e com possibilidade de evolução na carreira;  
Condições salariais negociáveis em função da experiência demonstrada, compostas por salário base acrescido de componente variável;  
Integração imediata.

**randstad**

Trabalho Temporário | Profissionais | Contact Centres | Inhouse Services

xpresso.pt

Expressoemprego.pt | 01

Expresso Emprego  
Edição n.º 2053 de 3 Novembro 2012

## Recrutamento

Porto Editora

**Abra Horizontes**

## Assessor Comercial (m/f)

Área Internacional

PORTO

Líderes de mercado na área Editorial, aliamos a visão à inovação e à qualidade, integrando soluções tecnológicas no processo editorial e propondo os produtos do futuro.

Para dar apoio às atividades correntes do Departamento Internacional, realizando análise de vendas, acompanhamento de pedidos de clientes e tratamento da vertente logística de encomendas, bem como o suporte às Delegações em Angola e Moçambique e o contacto comercial com clientes internacionais.

Pretendemos identificar profissionais com o seguinte perfil:

- Licenciatura, idealmente em Gestão, Economia ou Relações Internacionais;
- Experiência profissional no âmbito comercial e, de preferência, na área internacional;
- Conhecimentos de regras internacionais de comércio (INCOTERMS);
- Domínio das ferramentas do Office, sendo essencial nível avançado em Excel e valorizando-se prática em Access;
- Fluência em Inglês (falado e escrito);
- Disponibilidade para deslocações.

Excelente oportunidade de integração em Grupo sólido e dinâmico.



EGOR - PORTO  
Ref: 32/0263/28045  
www.egor.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2055 de 17 Março 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

## DELEGADO COMERCIAL (M/F) POTENCIAR AS VENDAS

Grande Lisboa

Contribua activamente para o aumento do volume de vendas da Maisadour Semences em todas as espécies (sementes) comercializadas pelo grupo.

Reportando ao Director Comercial, participará na definição do plano comercial e de Marketing, promovendo os produtos através de uma rede de agricultores e de distribuidores. Deverá ainda ter a seu cargo o controlo e gestão de pedidos, entregas e cobranças.

Procuramos um profissional com formação superior, experiência comercial no sector, disponibilidade para viajar e fluência na língua Espanhola. Serão valorizadas qualidades de negociação, atitudes reflexivas e capacidade de iniciativa.

Esta empresa de referência no sector, em franca expansão no mercado nacional e que aposta no desenvolvimento dos seus colaboradores, proporciona-lhe um desafio interessante associado a um pacote salarial atractivo.

Candidate-se através do email  
marco.arroz@hays.pt, mencionando a  
referência 1006335. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 62 ou acesse a hays.pt.

hays.pt

**MAISADOUR**  
semences



Expresso Emprego  
Edição n.º 2058 de 6 Abril 2012

O nosso cliente é uma Empresa Multinacional concelhada no seu setor de atividade. Na fase atual, pretende reforçar a sua equipa comercial com a admissão de:

## Gestor Comercial (m/f)

**ALGARVE**


O profissional a admitir terá como missão identificar novas oportunidades de negócio no âmbito B2B na região do Alentejo Litoral (a partir de Sines) e na região do Algarve. Será, igualmente, responsável pela análise da viabilidade dos novos parceiros/clientes face à estratégia comercial definida.

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Formação superior (tator preferencial);
- Experiência superior a 3 anos na função, preferencialmente no setor bancário, seguros, telecomunicações e retalho;
- Fluência em inglês;
- Carta de condução e viatura própria;
- Disponibilidade para deslocações nacionais.

Oferecemos integração em Multinacional em expansão, bem como condições de trabalho e de remuneração atrativas.

ESGOR - LISBOA  
Tel: 98 03376/12012  
www.esgor.pt



Formação • Coaching • Consultoria  
Incentivos • Outsourcing • Trabalho Te

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 834 75 20 (PORTO) emprego@exp

Expresso Emprego  
Edição n.º 2059 de 14 Abril 2012

O nosso Cliente é uma Empresa concelhada, líder de mercado no setor das Telecomunicações. Na fase atual, pretende reforçar a sua equipa com a admissão de:

## Recrutamento

### Comerciais (m/f)

#### Setor das Telecomunicações

**LISBOA**


A reportar ao Coordenador da Região, os profissionais a admitir serão responsáveis pela prospecção e angariação de clientes no mercado micro e pequenas empresas, relativamente aos produtos comercializados (fixo, móvel e internet).

Pretendemos profissional com o seguinte perfil:

- Habilitações mínimas ao nível do 12.º Ano;
- Experiência profissional mínima de 1 ano como Comercial, preferencialmente no setor das Telecomunicações;
- Conhecimentos de inglês;
- Conhecimentos de informática;
- Carta de Condução;
- Disponibilidade para deslocações e flexibilidade de horário.

Oferecemos condições de remuneração atrativas, com componente fixa e variável, bem como viatura.

ESGOR - LISBOA  
Tel: 98 03376/12012  
www.esgor.pt



Expresso Emprego  
Edição n.º 2058 de 6 Abril 2012

**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

## DELEGADO COMERCIAL (M/F) DINAMIZE A RELAÇÃO COM O CLIENTE

**Grande Lisboa**

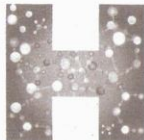
Esta multinacional a actuar na área da Saúde e presente em mais de 30 países procura um Delegado Comercial para promover um portfólio diversificado de produtos e serviços.

A sua missão será identificar oportunidades de negócio junto da Indústria Farmacêutica e dos Distribuidores. Terá de controlar com rigor a sua actividade mensal, actualizando a base de dados e relatórios comerciais semanais.

Procuramos um profissional com gosto pela actividade comercial e pelo contacto com o cliente. Capacidade de negociação e competências de comunicação bem desenvolvidas são fundamentais, a par de disponibilidade para deslocações e fluência em inglês. Valorizamos conhecimentos de Castelhano, de comércio internacional e de importação.

Se reúne estas características e procura um novo desafio, queremos apresentar-lhe mais detalhes deste projecto.

Candidate-se através do email  
filipa.cardoso@hays.pt, mencionando a  
referência 1006337. Em caso de dúvidas,  
ligue para o 21 782 65 60.



hays.pt

Expresso Emprego  
Edição n.º 2061 de 28 Abril 2012

**Recrutamento**

Somos um Grupo Francês de Bebidas Especiais de elevado nível de qualidade no mercado internacional, com um volume de negócios anual de mil milhões de euros. Para reforçar o desenvolvimento das nossas marcas estratégicas em Portugal, procuramos para a nossa Filial:

**Comerciais Off Trade (m/f)**

**1 REGIÃO PORTO E REGIÃO LISBOA**

Reportando à Direcção Nacional de Vendas, serão responsáveis por uma carteira de Clientes da Grande Distribuição no território adido, a par da forma a garantir a visibilidade das marcas e a optimização das vendas através da implementação dos planos de merchandising e optimização dos pontos de venda, das visitas frequentes aos pontos de venda e da análise e análise de informações pertinentes para os negócios.

Procuramos profissionais com uma experiência mínima de 2/3 anos em funções similares, desenvolvidas em produtos de grande consumo e distribuição no mercado das bebidas. Valorizamos formação em Marketing ou Gestão e conhecimentos da língua francesa.

Proporçamos remuneração atrativa, com componente fixa e variável, bem como deslocações.

ESGOR - LISBOA  
Tel: 98 03376/12012  
www.esgor.pt



10 Março 2012



## Recrutamento

**EXPRESSO**  
Relatório de Gestão

Somos uma Multinacional, com actividades na produção e distribuição de Produtos Industriais e Mecânicos, a operar em todo o mundo. A nossa missão é fazer a diferença, proporcionando soluções.

**ESGOT - LISBOA**  
Tel: 21 454 43 43  
www.esgot.pt



### Técnico Comercial (m/f)

#### Sector Indústria

##### ZONA SUL

A reportar à Direcção da respectiva área geográfica, o profissional a admitir será responsável por desenvolver a actividade comercial junto de potenciais Clientes (Distribuidores exclusivos, Clientes directos na área da Indústria, Área Médica e Laboratorial), considerando o aumento da procura e a manutenção da actividade e promovendo oportunidades de desenvolvimento de novos negócios.

Preferências profissionais e/ou pessoais:

- Formação académica em Engenharia, preferencialmente Química ou Mecânica;
- Experiência profissional de 2/3 anos na área Comercial, sobretudo desenvolvida no Sector Industrial;
- Conhecimento de Inglês;
- Conhecimento de informática na área de utilizador;
- Disponibilidade para deslocações.

Oferecemos condições de remuneração atractivas, bem como integração em Organização estruturada, dinâmica e suficientemente ampla.

Somos uma PME sólida e bem sucedida, a atuar no mercado de distribuição de Combustíveis e Lubrificantes. Pretendemos reforçar a nossa Equipa Comercial com a admissão de:

### Técnico Comercial (m/f)

#### ZONA CENTRO

Reportando à Direcção Comercial, o elemento a admitir, após período prévio de formação e integração na cultura da empresa e no negócio, irá desenvolver um trabalho ao nível de dinamização das vendas, junto do mercado da Região Centro.

Requisitos profissionais:

- Conhecimento do negócio e experiência na área comercial no mínimo de 3 anos;
- Formação ao nível do 12º Ano (secundário);
- Conhecimento de informática na área de utilizador;
- Carta de condução e elevada disponibilidade para o projecto.

Preferenciamos boas condições de trabalho e de retribuição.

Formação • Coaching • Consultoria  
Incentivos • Outsourcing • Trabalho T

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 043 70 30 (PORTO) emprego@esgot.pt

Maio 2012

O nosso Cliente é uma Empresa de Prestação de Serviços de Saúde, com estrutura e presença a nível nacional. Na fase atual, pretende admitir:

### Comercial (m/f)

#### Sector da Saúde

##### PORTO

O profissional a admitir será responsável pela prospecção e manutenção de novos clientes (materialmente empresarial e hospitalar) e pela gestão da actividade de vendas a nível nacional, com foco no trabalho em equipa e no cliente.

Preferências profissionais e/ou pessoais:

- Habilitações académicas do 12º Ano de Escolaridade;
- Experiência profissional mínima de 3 anos na área comercial, nomeadamente envolvendo a prospecção de novos clientes;
- Experiência demonstrável em empresas na área da saúde (hospitalar);
- Disponibilidade para deslocações.

Oferecemos condições de remuneração ajustadas à experiência e ao grau de responsabilidade a assumir, assim como integração em projeto sólido.

Formação • Coaching • Consultoria  
Incentivos • Outsourcing • Trabalho T

ANUNCIAR / 21 454 43 43 (LISBOA) / 22 043 70 30 (PORTO) emprego@esgot.pt

Maio

## Anexo 5 – Análise das competências genéricas

**Flexibilidade Horária \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total	
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais		
Flexibilidade Horária	Sim	Count	0	3	0	3	6	
		% within Categorias Profissionais	,0%	15,0%	,0%	15,0%	7,5%	
	Não	Count	20	17	20	17	74	
		% within Categorias Profissionais	100,0%	85,0%	100,0%	85,0%	92,5%	
		Total	Count	20	20	20	20	80
			% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Disponibilidade para deslocações \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Disponibilidade para deslocações	Sim	Count	13	12	6	11	42
		% within Categorias Profissionais	65,0%	60,0%	30,0%	55,0%	52,5%
	Não	Count	7	8	14	9	38
		% within Categorias Profissionais	35,0%	40,0%	70,0%	45,0%	47,5%
Total	Count	20	20	20	20	80	
	% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Liderança \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Liderança	Sim	Count	9	7	4	1	21
		% within Categorias Profissionais	45,0%	35,0%	20,0%	5,0%	26,3%
	Não	Count	11	13	16	19	59
		% within Categorias Profissionais	55,0%	65,0%	80,0%	95,0%	73,8%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Visão e Estratégia de Negócio \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Visão e Estratégia de Negócio	Sim	Count	12	8	3	3	26
		% within Categorias Profissionais	60,0%	40,0%	15,0%	15,0%	32,5%
	Não	Count	8	12	17	17	54
		% within Categorias Profissionais	40,0%	60,0%	85,0%	85,0%	67,5%
Total	Count	20	20	20	20	80	
	% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Gestão de Equipes \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Gestão de Equipes	Sim	Count	10	13	1	2	26
		% within Categorias Profissionais	50,0%	65,0%	5,0%	10,0%	32,5%
	Não	Count	10	7	19	18	54
		% within Categorias Profissionais	50,0%	35,0%	95,0%	90,0%	67,5%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Responsabilidade \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total	
			Categorias Profissionais					
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais		
Responsabilidade	Sim	Count	2	1	1	0	4	
		% within Categorias Profissionais	10,0%	5,0%	5,0%	,0%	5,0%	
	Não	Count	18	19	19	20	76	
		% within Categorias Profissionais	90,0%	95,0%	95,0%	100,0%	95,0%	
		Total		Count	20	20	20	80
				% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Relacionamento Interpessoal \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Relacionamento Interpessoal	Sim	Count	3	0	3	1	7
		% within Categorias Profissionais	15,0%	,0%	15,0%	5,0%	8,8%
	Não	Count	17	20	17	19	73
		% within Categorias Profissionais	85,0%	100,0%	85,0%	95,0%	91,3%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Resistência à pressão e Gestão do Stress \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Resistência à pressão e Gestão do Stress	Sim	Count	3	1	0	0	4
		% within Categorias Profissionais	15,0%	5,0%	,0%	,0%	5,0%
	Não	Count	17	19	20	20	76
		% within Categorias Profissionais	85,0%	95,0%	100,0%	100,0%	95,0%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Autonomia \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Autonomia	Sim	Count	3	3	3	1	10
		% within Categorias Profissionais	15,0%	15,0%	15,0%	5,0%	12,5%
	Não	Count	17	17	17	19	70
		% within Categorias Profissionais	85,0%	85,0%	85,0%	95,0%	87,5%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Iniciativa \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

Iniciativa			Categorias Profissionais Cross-tabulation				Total	
			Categorias Profissionais					
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais		
Iniciativa	Sim	Count	4	0	2	1	7	
		% within Categorias Profissionais	20,0%	,0%	10,0%	5,0%	8,8%	
	Não	Count	16	20	18	19	73	
		% within Categorias Profissionais	80,0%	100,0%	90,0%	95,0%	91,3%	
		Total		Count	20	20	20	20
		Total		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Orientação para resultados \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Orientação para resultados	Sim	Count	4	4	5	5	18
		% within Categorias Profissionais	20,0%	20,0%	25,0%	25,0%	22,5%
	Não	Count	16	16	15	15	62
		% within Categorias Profissionais	80,0%	80,0%	75,0%	75,0%	77,5%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Motivação \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Motivação	Sim	Count	4	0	1	1	6
		% within Categorias Profissionais	20,0%	,0%	5,0%	5,0%	7,5%
	Não	Count	16	20	19	19	74
		% within Categorias Profissionais	80,0%	100,0%	95,0%	95,0%	92,5%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Organização e Planeamento \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Organização e Planeamento	Sim	Count	6	5	3	1	15
		% within Categorias Profissionais	30,0%	25,0%	15,0%	5,0%	18,8%
	Não	Count	14	15	17	19	65
		% within Categorias Profissionais	70,0%	75,0%	85,0%	95,0%	81,3%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Negociação, Vendas e Capacidade de argumentação \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Negociação, Vendas e Capacidade de argumentação	Sim	Count	2	3	2	10	17
		% within Categorias Profissionais	10,0%	15,0%	10,0%	50,0%	21,3%
	Não	Count	18	17	18	10	63
		% within Categorias Profissionais	90,0%	85,0%	90,0%	50,0%	78,8%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Orientação para o Cliente \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Orientação para o Cliente	Sim	Count	3	4	3	10	20
		% within Categorias Profissionais	15,0%	20,0%	15,0%	50,0%	25,0%
	Não	Count	17	16	17	10	60
		% within Categorias Profissionais	85,0%	80,0%	85,0%	50,0%	75,0%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Pensamento crítico e analítico, Análise e resolução de problemas \* Categorias Profissionais**

**Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Pensamento crítico e analítico, Análise e resolução de problemas	Sim	Count	3	1	4	3	11
		% within Categorias Profissionais	15,0%	5,0%	20,0%	15,0%	13,8%
	Não	Count	17	19	16	17	69
		% within Categorias Profissionais	85,0%	95,0%	80,0%	85,0%	86,3%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Capacidade de Comunicação \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Capacidade de Comunicação	Sim	Count	2	1	3	3	9
		% within Categorias Profissionais	10,0%	5,0%	15,0%	15,0%	11,3%
	Não	Count	18	19	17	17	71
		% within Categorias Profissionais	90,0%	95,0%	85,0%	85,0%	88,8%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Inovação e Criatividade \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Inovação e Criatividade	Sim	Count	2	2	5	1	10
		% within Categorias Profissionais	10,0%	10,0%	25,0%	5,0%	12,5%
	Não	Count	18	18	15	19	70
		% within Categorias Profissionais	90,0%	90,0%	75,0%	95,0%	87,5%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Dinamismo \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Dinamismo	Sim	Count	5	6	4	7	22
		% within Categorias Profissionais	25,0%	30,0%	20,0%	35,0%	27,5%
	Não	Count	15	14	16	13	58
		% within Categorias Profissionais	75,0%	70,0%	80,0%	65,0%	72,5%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Qualidade/Profissionalismo/Rigor \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Qualidade/Profissionalismo/Rigor	Sim	Count	3	2	4	1	10
		% within Categorias Profissionais	15,0%	10,0%	20,0%	5,0%	12,5%
	Nã o	Count	17	18	16	19	70
		% within Categorias Profissionais	85,0%	90,0%	80,0%	95,0%	87,5%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Capacidade de trabalho \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Capacidade de trabalho	Sim	Count	1	2	0	0	3
		% within Categorias Profissionais	5,0%	10,0%	,0%	,0%	3,8%
	Não	Count	19	18	20	20	77
		% within Categorias Profissionais	95,0%	90,0%	100,0%	100,0%	96,3%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Trabalho em equipa \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Trabalho em equipa	Sim	Count	2	1	6	0	9
		% within Categorias Profissionais	10,0%	5,0%	30,0%	,0%	11,3%
	Não	Count	18	19	14	20	71
		% within Categorias Profissionais	90,0%	95,0%	70,0%	100,0%	88,8%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Ética (Honestidade e Humildade) \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Ética (Honestidade e Humildade)	Sim	Count	1	0	0	1	2
		% within Categorias Profissionais	5,0%	,0%	,0%	5,0%	2,5%
	Não	Count	19	20	20	19	78
		% within Categorias Profissionais	95,0%	100,0%	100,0%	95,0%	97,5%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Gestão do tempo \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Gestão do tempo	Sim	Count	0	1	0	0	1
		% within Categorias Profissionais	,0%	5,0%	,0%	,0%	1,3%
	Não	Count	20	19	20	20	79
		% within Categorias Profissionais	100,0%	95,0%	100,0%	100,0%	98,8%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Proactividade \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Proactividade	Sim	Count	0	1	2	0	3
		% within Categorias Profissionais	,0%	5,0%	10,0%	,0%	3,8%
	Não	Count	20	19	18	20	77
		% within Categorias Profissionais	100,0%	95,0%	90,0%	100,0%	96,3%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Ambição \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Ambição	Sim	Count	0	2	3	3	8
		% within Categorias Profissionais	,0%	10,0%	15,0%	15,0%	10,0%
	Não	Count	20	18	17	17	72
		% within Categorias Profissionais	100,0%	90,0%	85,0%	85,0%	90,0%
Total		Count	20	20	20	20	80
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Capacidade de Adaptação \* Categorias Profissionais Crosstabulation**

			Categorias Profissionais				Total
			Directores	Chefias	Quadros superiores	Comerciais	
Capacidade de Adaptação	Sim	Count	0	0	1	1	2
		% within Categorias Profissionais	,0%	,0%	5,0%	5,0%	2,5%
	Não	Count	20	20	19	19	78
		% within Categorias Profissionais	100,0%	100,0%	95,0%	95,0%	97,5%
Total	Count		20	20	20	20	80
	% within Categorias Profissionais		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%