

Panorama do mercado em Portugal | Q1 2026



01. Números que importam



02. Dinâmicas do mercado de trabalho

A força de trabalho está mais qualificada

Portugal está a registar um aumento significativo no número de trabalhadores com ensino superior, com crescimentos homólogos que chegam aos 20% em alguns segmentos do mercado. Esta tendência reflete o esforço do país em reforçar o seu capital humano e alinhá-lo com sectores de maior valor acrescentado.

→ **O talento disponível é mais qualificado, mas também mais disputado, sobretudo nas áreas de tecnologia, engenharia e serviços avançados.**

Papel crescente do talento internacional

O mercado de trabalho português tem registado um aumento no número de trabalhadores estrangeiros, tanto em funções qualificadas como em sectores que enfrentam uma escassez estrutural de mão de obra. Este crescimento deve-se a fatores como:

- Qualidade de vida
- Um ecossistema tecnológico em expansão

Implicações para as empresas

→ **O talento internacional é um fator-chave para preencher vagas críticas.**

Aumento da concorrência por profissionais qualificados

Com o baixo desemprego e o crescimento económico sustentado, as empresas competem de forma mais intensa por trabalhadores qualificados. Isto está a levar a:

- Maior mobilidade laboral
- Pressão salarial para funções críticas
- Processos de recrutamento mais longos

Implicações para as empresas

→ **As organizações precisam de estratégias mais proativas para atrair e fidelização talento.**

03. Escassez de talento e funções com elevada procura

Setor/Área	Profissionais	Vagas ativas	Procura
Serviços de IT e consultoria	118.849	6.512	Muito elevada
Desenvolvimento de software	65.379	2.650	Muito elevada
Saúde	78.570	720	Elevada
Construção	82.566	478	Elevada
Retalho	92.182	251	Moderada

Mais crítico (setores de IT e desenvolvimento de software)

Menos crítico (setores de saúde, construção e retalho)

*Dados provenientes do LinkedIn Insights

04. Implicações para a liderança e estratégia de talento

1 A seleção torna-se uma estratégia

- **Desafio:** A escassez de talento e as baixas taxas de desemprego tornam os processos tradicionais de recrutamento lentos e ineficazes.
- **Recomendação:** Implementar um pipeline de talento proativo e programas de fidelização para funções críticas antes de surgir a necessidade.
- **Impacto:** Redução do número de vagas em aberto e do tempo médio de contratação.

2 A fidelização é tão crítica quanto o recrutamento

- **Desafio:** As funções seniores e especializadas são as mais propensas à rotatividade, especialmente em IT, software e saúde.
- **Recomendação:** Combinar estratégias de fidelização com employer branding, incluindo planos de desenvolvimento, mobilidade interna e remuneração competitiva.
- **Impacto:** Redução da rotatividade em funções críticas e maior estabilidade das equipas.

“O planeamento e fidelização antecipado determinará quem prospera em 2026”

Após um início de ano desafiante em janeiro, março mostra como as empresas estão a reativar os seus planos de recrutamento, revelando uma ligação cada vez mais clara entre a aquisição de talento e o crescimento do mercado.

As organizações que anteciparam as suas necessidades estratégicas e adaptaram os seus processos de recrutamento e fidelização estão a ganhar uma vantagem competitiva, posicionando-se para liderar projetos-chave e consolidar o seu crescimento em 2026. Por outro lado, as empresas que ainda não tomaram estas decisões críticas correm o risco de ficar para trás e perder oportunidades face aos seus concorrentes.

Na Robert Walters, estamos a observar em primeira mão como a atividade de recrutamento está a acelerar em linha com a recuperação do mercado, confirmando que o talento volta a afirmar-se como um dos principais motores do crescimento empresarial no início deste ano.

David Ferreira
Country Director, Portugal
Robert Walters



Fale connosco