

IFMBenchmark2023

# Estudo de Salário e Benefícios em FM & Manutenção



## Prólogo

### Um estudo necessário para dar valor ao profissional do facility management

Vivemos a era das pessoas, da valorização dentro das organizações, da sua importância nas sociedades e no seu papel no desenvolvimento e acréscimo de valor ao bem-estar como um todo.

Este é "o projeto" — na verdade, o maior projeto do FM. Independentemente do setor ou da abrangência da sua atividade, as pessoas vão estar sempre presentes.

São reconhecíveis os avanços na indústria, muito pelo papel das associações, das comunidades e dos profissionais, no entanto são necessários mais iniciativas, mais partilha e mais reconhecimento. O estudo de Salário e Benefícios é, sem dúvida, uma luz para todos nós.

Para uns é importante parar e pensar, reposicionar-se e perspectivar novos horizontes, para outros é importante ter conhecimento real do mercado.

Esta é uma iniciativa de coragem, de afirmação e de continuidade, e certo estarei de que também será um ponto de partida para colocar em cima da mesa novas ideias, discuti-las, implementá-las e crescer."

Hugo Rodrigues  
Facility Manager

## Porquê este estudo? Uma introdução

No panorama dinâmico do setor de facilities management e manutenção, a retenção de talento, satisfação no trabalho e sucesso organizacional global dependem, fortemente, de dois elementos: salário e benefícios.

À medida que as empresas se esforçam por atrair e motivar profissionais qualificados, torna-se fundamental uma análise minuciosa aos padrões de referência. Não estando alheios a esta preocupação, o mais natural era tomarmos o nosso lugar na conversa. E assim o fizemos.

Enquanto comunidade criada não apenas para juntar profissionais de facility management (FM) e manutenção, mas também para ajudar a construir um setor mais resiliente, a recolha de insights sobre esta questão era essencial para podermos aceder, discutir e trabalhar com os dados mais recentes.

Este estudo, produzido pela **Intelligence for Maintenance**, aprofunda a compreensão das estruturas salariais e do seu papel na definição do cenário atual da indústria. Pretende-se, no fundo, deslindar a teia que liga remuneração, desenvolvimento profissional e benefícios ao desempenho e satisfação dos colaboradores e, em última análise, à prosperidade das organizações.

Por último, gostaríamos de agradecer aos participantes e aos líderes da indústria que contribuíram, de forma generosa, para o conhecimento de uma temática que abarca tantas variáveis; e, claro, a todos os membros da Comunidade IFM, lugar de partilha por excelência rumo a um setor mais justo, vibrante e preparado.

Vamos continuar a construir o futuro, juntos!

## Metodologia e perfil da amostra

Os dados para o Estudo de Salário e Benefícios em FM & Manutenção foram recolhidos entre junho e setembro de 2023, utilizando diversos meios que vão desde os canais sociais da IFM, até à comunicação direta em plataformas específicas, como o LinkedIn.

Os cargos dos participantes variam de facility managers a gestores de manutenção, técnicos e supervisores de manutenção e gestores de ativos.

Um formulário, preenchido por 194 profissionais portugueses de FM e manutenção (de um total global de 803 inquiridos), compôs-se de 19 perguntas, distribuídas da seguinte forma:

- 3 para os temas Cargo e Experiência
- 2 para País de atividade
- 3 para Salário
- 5 para Benefícios
- 6 para Competências

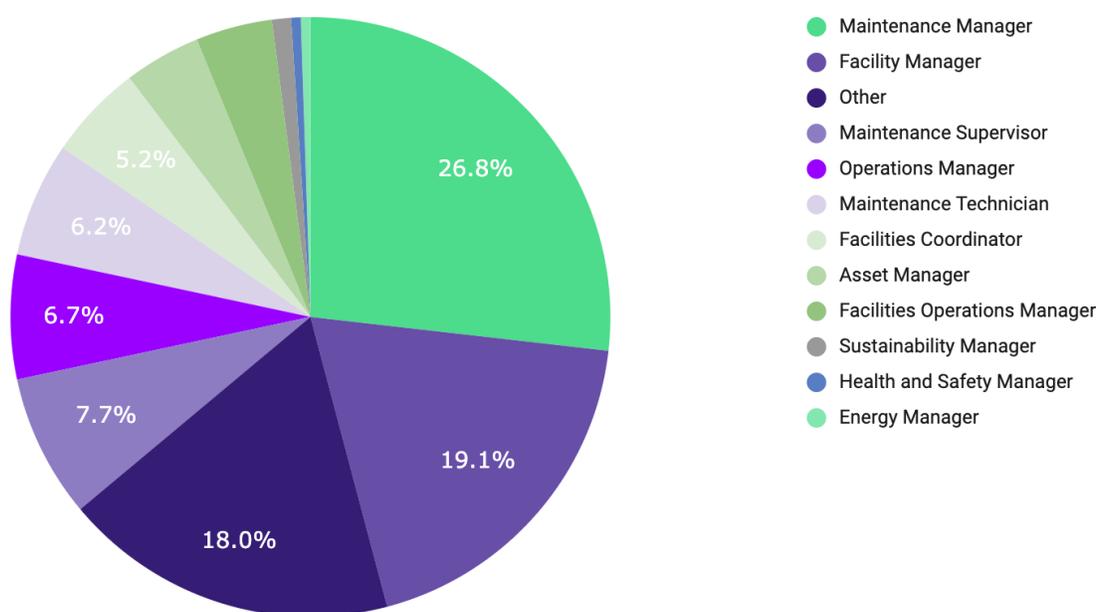
## Começar pelo princípio: Quem são estes profissionais?

O caminho do facility management nas últimas décadas tem sido marcado por uma grande transformação nos cargos e responsabilidades, competências e perspetivas.

Tradicionalmente vistos como guardiões de infraestruturas físicas e tarefas de manutenção, os profissionais desta área têm evoluído a passos largos no sentido de se tornarem, também, **contribuintes estratégicos para o sucesso das organizações**.

A sustentabilidade ambiental, por exemplo, ganha clara predominância nas preocupações da indústria, e a integração de práticas que vão de encontro a esta ideia é cada vez mais comum em Portugal.

Dos 194 participantes neste estudo, 90,2% trabalha, atualmente, em Portugal. No entanto, há também uma presença significativa de inquiridos que exercem funções noutros países, sendo o Brasil (4,6%) o destino mais comum para os que residem no estrangeiro.

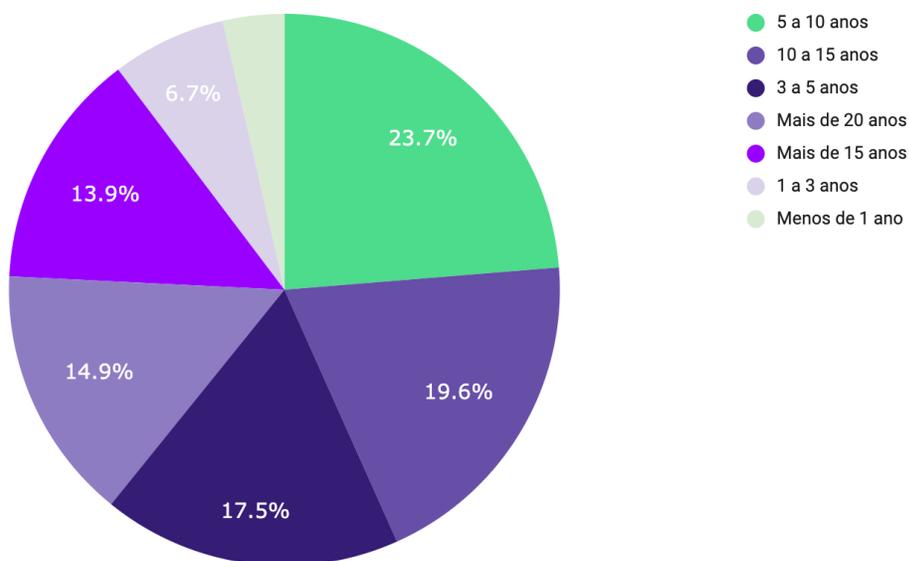


A amostra reflete a clara diversificação de áreas em que os profissionais de FM e manutenção desenvolvem as suas funções, com particular ênfase na gestão da manutenção (23,2%) e áreas não especificadas ("Outro").

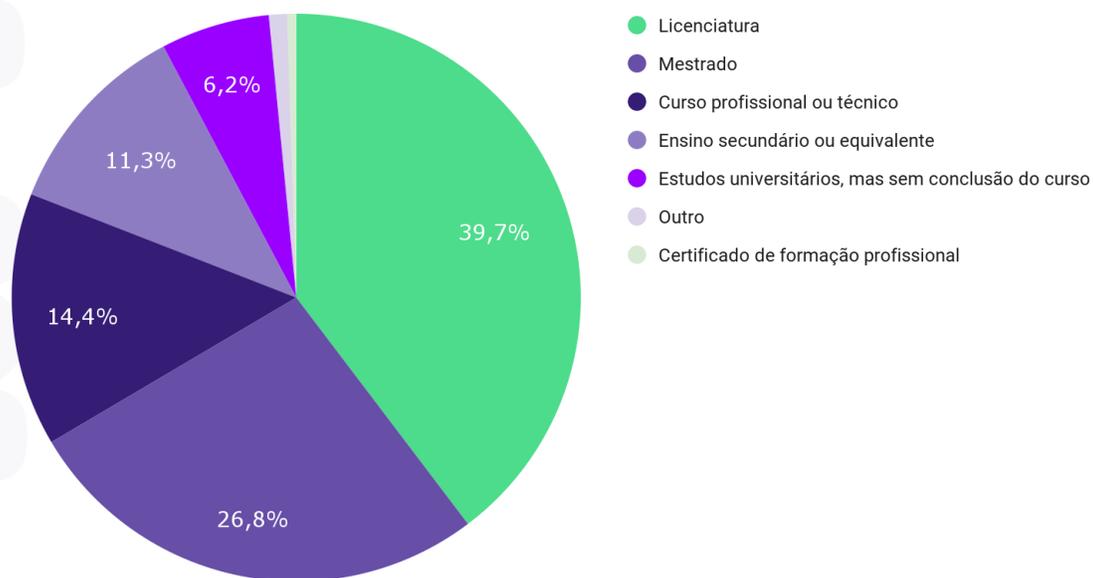
Esta diversidade, que inclui **funções específicas de sustentabilidade, pode ser vista como um sinal positivo da evolução e adaptação do setor**; a incidência de cargos relacionados com a sustentabilidade nas mais de 800 respostas da amostra total (UK, FR, ES, BR e PT) é, apesar de tudo, ainda **inferior a 1%** sendo, no entanto, em Portugal que ela assume a sua expressão mais significativa.

A maioria dos participantes tem entre 5 e 10 anos de experiência no setor de FM e manutenção (23,7%). Verifica-se uma proporção significativa de participantes com mais de 15 e mais de 20 anos no setor.

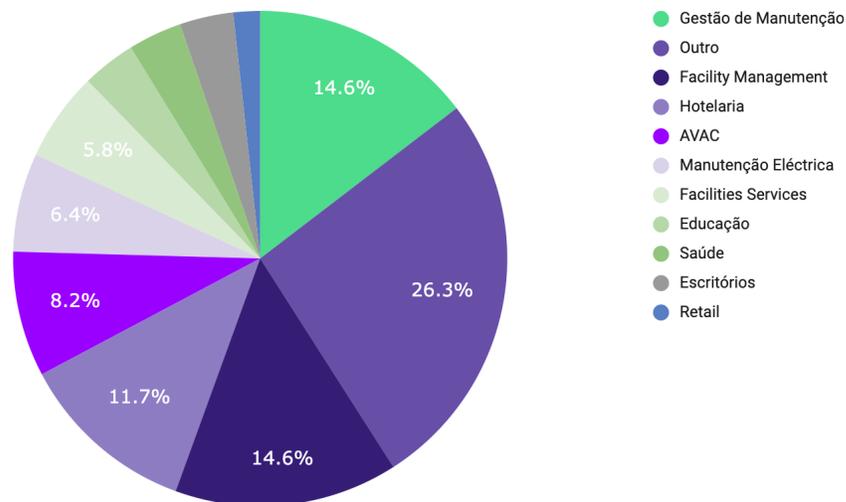
Se, por um lado, o facto de, aproximadamente, 28,8% dos participantes terem acima de 15 anos de experiência indicar que o setor dispõe de uma **sólida base de conhecimentos e competências**, por outro, pode, também, apontar para a necessidade de **atrair e reter novos talentos**.



Este dado é comum à realidade espanhola, também com clara predominância de profissionais com mais de 15 anos de experiência na amostra analisada.



No que diz respeito ao grau de formação, a maioria dos participantes em Portugal possui uma licenciatura (39,7%) ou um mestrado (26,8%). Cerca de 14,4% têm um curso profissional ou técnico e 11,3% têm o nível de ensino secundário ou equivalente. 6,2% possui formação universitária, mas não concluiu o curso.



Juntos, maintenance managers e facility managers representam aproximadamente 45,9% dos profissionais nesta pesquisa, que revela, por outro lado, uma ampla diversidade de funções no campo, desde supervisores de manutenção até gerentes de sustentabilidade e segurança.

Estes resultados refletem um **mercado de trabalho diversificado e experiente**, com um **nível de escolaridade elevado**. A indústria parece atrair profissionais com um vasto espectro de qualificações, o que pode ser entendido como uma mais-valia para o desenvolvimento e inovação necessários ao setor.

#### Ideias-chave:

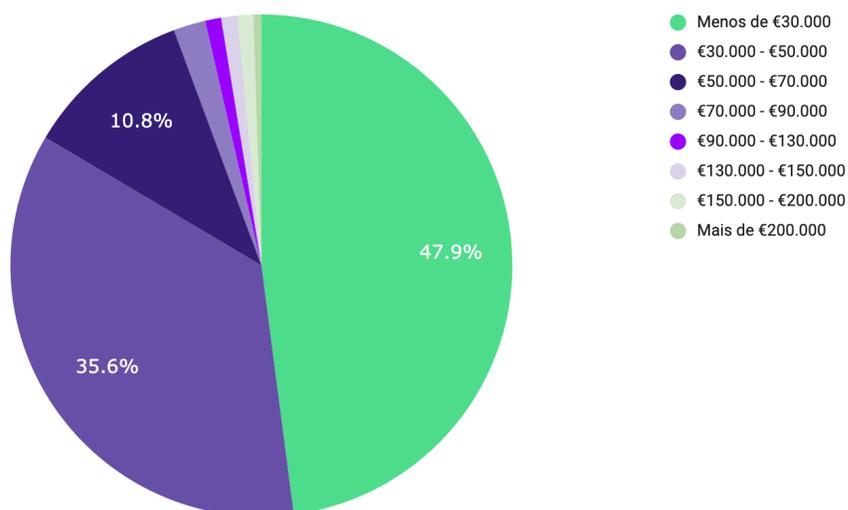
- Maioria dos profissionais com >10 anos de experiência.
- Detentores de licenciatura ou mestrado.
- Trabalham principalmente como maintenance managers ou facility managers.

## Salário e benefícios

Nas últimas duas décadas, a realidade do facility management em Portugal sofreu mudanças notáveis, impulsionadas pela confluência dos avanços tecnológicos, da globalização e de uma crescente (embora ainda tímida) ênfase na sustentabilidade.

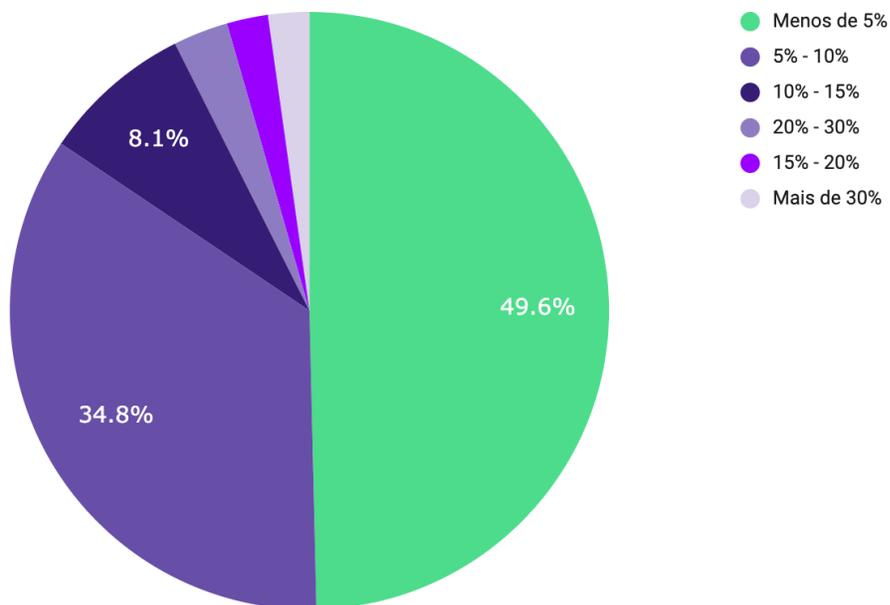
No início dos anos 2000, o setor centrava-se principalmente em tarefas operacionais, com forte dependência de processos manuais. O advento da **Manutenção 5.0** trouxe consigo, porém, renovados desafios e um foco inegável nas **tecnologias inteligentes**, que transformaram significativamente o cenário.

A questão que se coloca é: será que os salários e benefícios acompanharam esta tendência de crescimento?



Quase **50% dos participantes auferem de um salário anual bruto inferior a 30.000 euros**, ao contrário do observado na análise ao contexto espanhol, na qual a maioria dos inquiridos se situa na faixa dos 30.000 - 50.000 euros brutos anuais, e na mostra francesa, com a faixa dos 50.000 - 70.000 euros em evidente destaque. As categorias salariais mais elevadas estão, claramente, menos representadas na amostra.

Por outro lado, a maioria dos profissionais inquiridos (66,2%) referiu ter recebido algum tipo de aumento ou bônus nos últimos 12 meses. 33,8% não recebeu nenhum bônus ou aumento no último ano.



Dos 135 participantes que afirmaram ter recebido um aumento ou bônus nos últimos 12 meses, a maioria (49,6%) indicou que o aumento foi inferior a 5%. Cerca de 34,8% referiu um aumento de 5% a 10%. 2,2% receberam um aumento de 20% a 30% e outros 2,2% afirmam ter recebido um aumento superior a 30%.

#### Ideias-chave:

- O salário médio anual bruto dos participantes portugueses situa-se abaixo dos 30k euros anuais.
- Existe uma dinâmica visível em termos de remuneração nos últimos 12 meses, embora os aumentos significativamente elevados sejam menos frequentes.

## Ir mais além dos salários

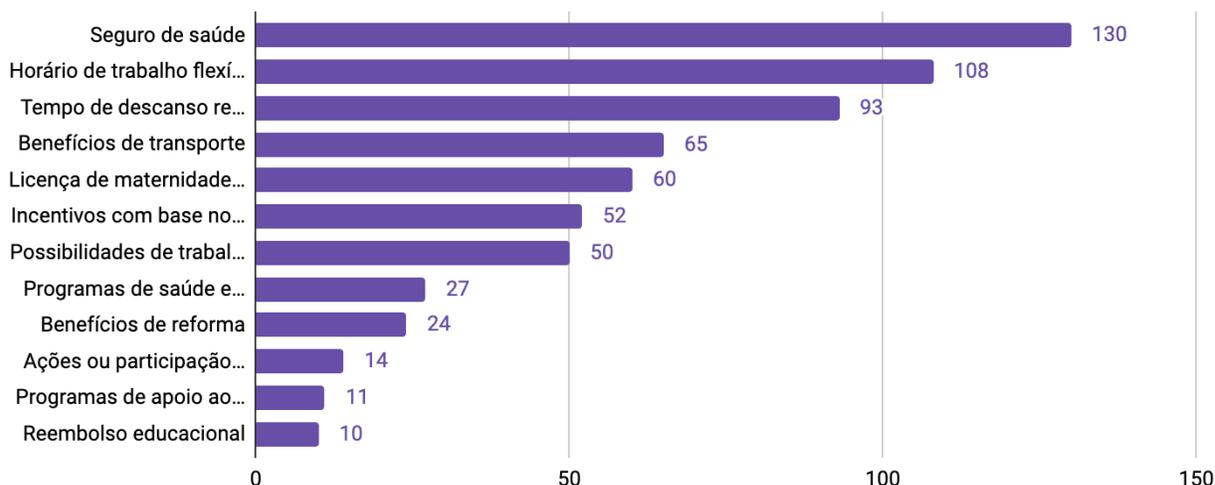
Na era pós-COVID, os pacotes de benefícios em FM sofreram uma profunda transformação, influenciada pelo **impacto da pandemia na dinâmica vida-trabalho**.

A abordagem remota, que ganhou proeminência durante o *lockdown*, levou a uma reavaliação dos modelos tradicionais centrados no escritório. Os profissionais de gestão de instalações concentram-se, agora, em acordos flexíveis, com ênfase nos modelos híbridos que acomodam trabalho remoto e presencial.

Além disso, é dada **maior prioridade à saúde mental e ao bem-estar**, num resultado direto dos desafios colocados por períodos prolongados de incerteza e distância física; as empresas estão a incorporar cada vez mais iniciativas e recursos para gerir o stress, o que reflete uma maior compreensão da interligação entre o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

E em Portugal, será que também estamos a seguir esta mudança de paradigma?

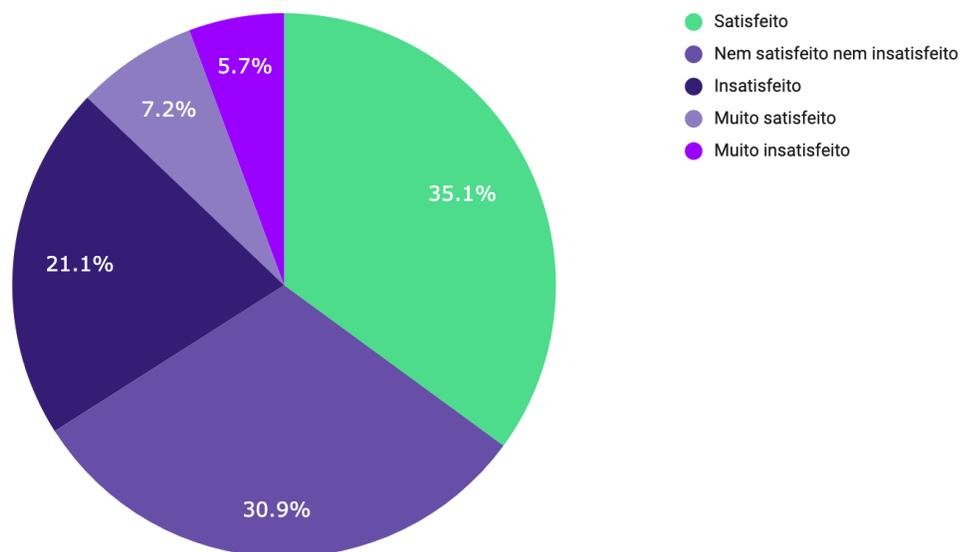
### Que elementos estão incluídos no seu pacote de benefícios?



A maioria dos inquiridos declarou ter um seguro de saúde como parte do seu pacote de benefícios (67%). Além disso, destacam-se o tempo de descanso remunerado (48%) e horários de trabalho flexíveis (55,7%), indicando que o **equilíbrio entre a vida profissional e pessoal ganha terreno** também nesta indústria.

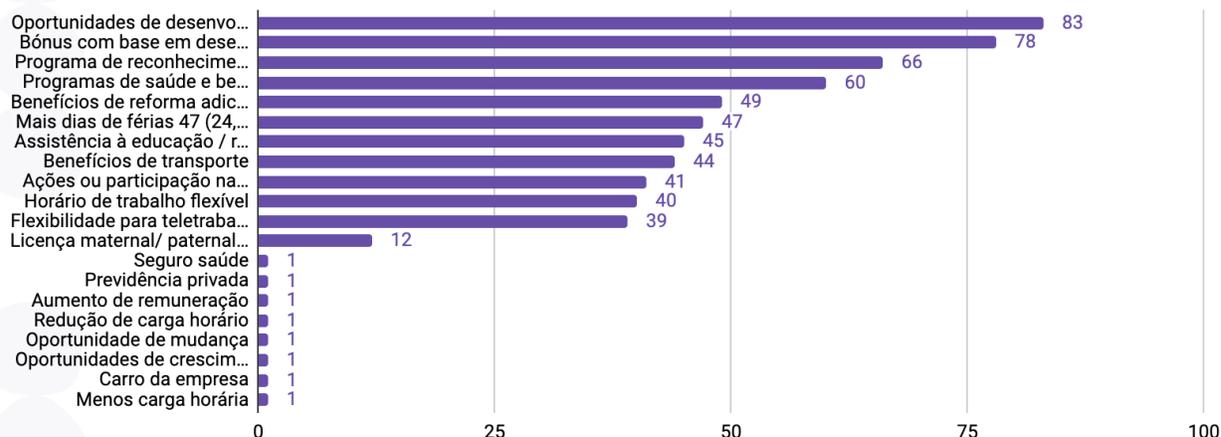
É, igualmente, comum a inclusão de benefícios relacionados com o transporte (33,5%) e a licença de maternidade/paternidade (30,9%).

### Quão satisfeito está com o seu pacote de benefícios atual?



Tal como no estudo espanhol, a maioria dos inquiridos considera que o seu atual pacote de benefícios está em linha com outros profissionais do seu setor e área geográfica (35,6%). Uma **percentagem bastante significativa** considera que o seu pacote de benefícios está **abaixo da média** (33%).

## Gostaria de ver mais vantagens associadas no seu pacote de benefícios?



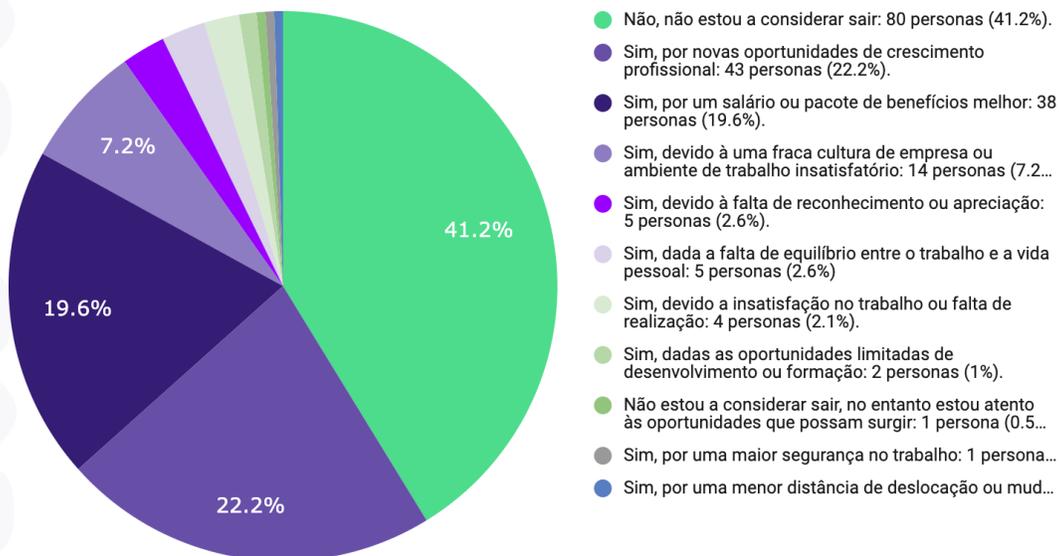
Em Portugal, os participantes expressam preferências díspares relativamente às regalias que gostariam de ver contempladas nos seus pacotes de benefícios.

As oportunidades de desenvolvimento de carreira (42,8%) e os bónus baseados no desempenho (40,2%) são os mais solicitados, o que reflete a evolução da percepção de valor que os profissionais de FM têm de si mesmos e do seu papel nas organizações.

Em complemento, os programas de reconhecimento dos trabalhadores (33,4%) e os programas de saúde e bem-estar (30,9%) são altamente desejados, como é também presente na amostra espanhola.

Alguns inquiridos mencionam o alargamento da licença parental (6,2%) e a redução do horário de trabalho (0,5%) como melhorias desejadas.

## Considera deixar o seu trabalho nos próximos 12 meses? Se sim, qual o principal motivo para querer sair?



Por último, a maioria dos inquiridos em Portugal (58,1%) considera deixar o seu emprego nos próximos 12 meses, caso esta mudança propicie **oportunidades de crescimento na carreira** (22,2%) ou um **melhor salário/pacote de benefícios** (19,6%).

Fatores como uma cultura empresarial fraca ou um ambiente de trabalho insatisfatório (7,2%) são, igualmente, mencionados como razões para querer mudar.

### Ideias-chave:

- As organizações estão a adaptar e/ou a personalizar os seus pacotes de benefícios para satisfazer a diversificação das necessidades dos colaboradores.
- Os profissionais procuram cada vez mais compensações extra-salariais e valorizam reconhecimento, saúde mental, desenvolvimento na carreira e flexibilidade.
- Há espaço para melhorar a comunicação e transparência das empresas relativamente aos benefícios oferecidos.

## Competências e desenvolvimento profissional

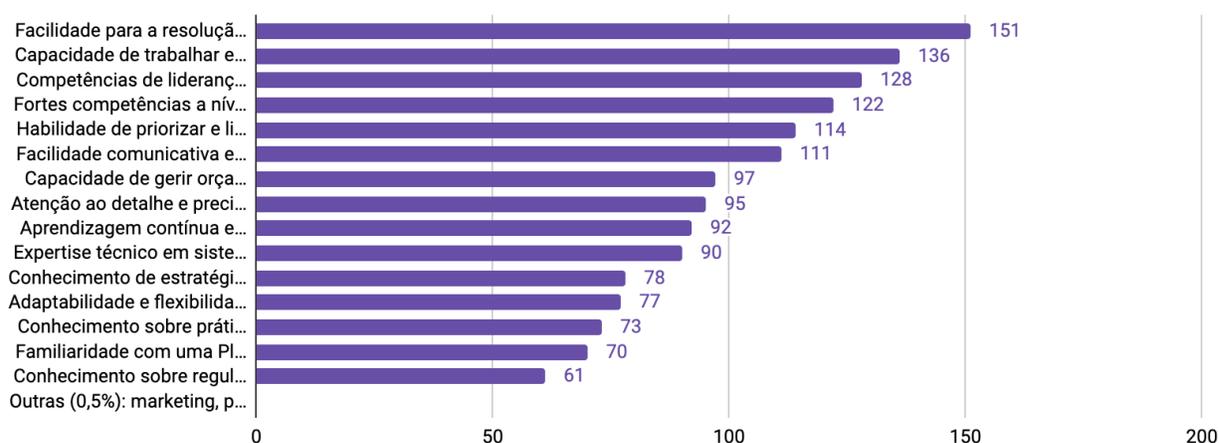
É inegável que as competências-chave no setor de FM e manutenção evoluíram tremendamente nas últimas duas décadas.

Tradicionalmente, a *expertise* técnica e operacional era suficiente, mas a estes profissionais é, agora, exigido um conjunto de competências mais diversificado.

Com um maior enfoque na **colaboração**, as *skills* de comunicação tornaram-se cruciais. Os gestores de instalações têm, hoje, de interagir com as diversas partes interessadas e **promover relações positivas**, dentro e fora da organização. Além disso, os rápidos avanços tecnológicos e as mudanças nas dinâmicas e padrões de trabalho exigem um contínuo estado de **adaptabilidade**.

A força de trabalho quer-se, em pleno século XXI, tecnologicamente experiente, flexível, centrada na sustentabilidade e detentora do pensamento estratégico necessário para enfrentar eficazmente os desafios e oportunidades apresentados pela Manutenção 5.0.

### Que competências considera mais relevantes no seu trabalho em FM e/ou Manutenção?



### As mais mencionadas (mais de 125 respostas):

- Facilidade para a resolução de problemas e falhas **(77,8%)**
- Capacidade de trabalhar em equipa e colaborar **(70,1%)**
- Competências de liderança e supervisão **(66%)**

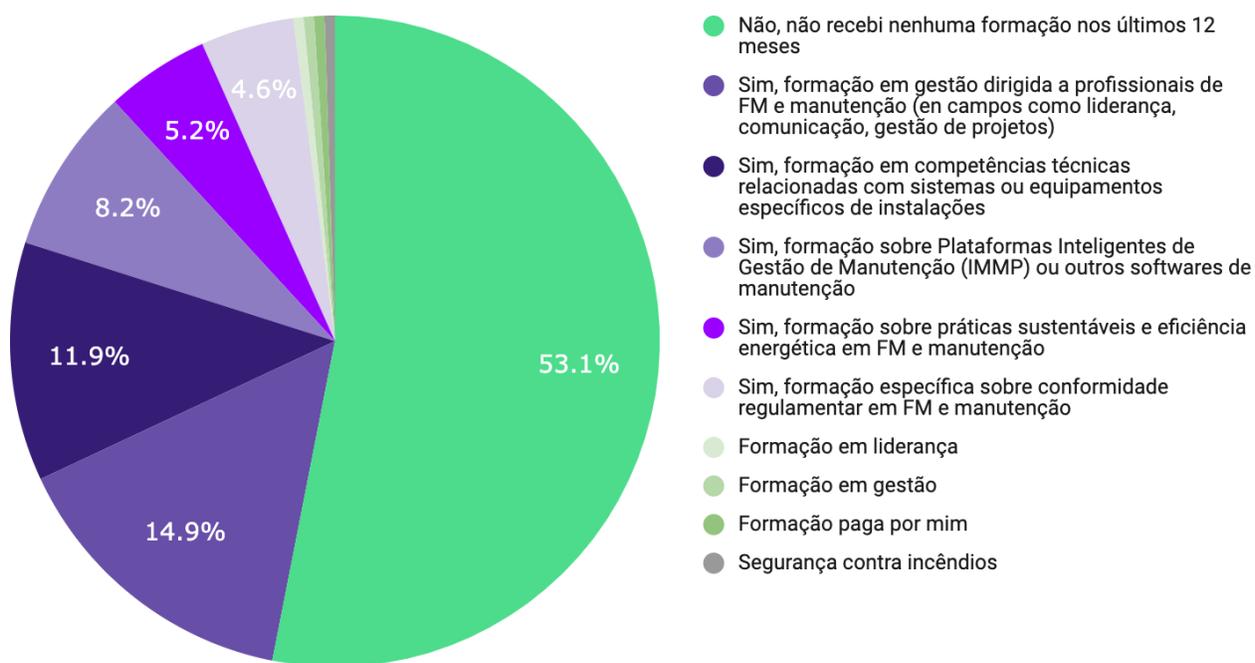
### Moderadamente mencionadas (entre 100 e 125 respostas):

- Fortes competências a nível de organização e gestão do tempo **(62,9%)**
- Habilidade de priorizar e lidar com múltiplas tarefas **(58,8%)**
- Facilidade comunicativa e de relações interpessoais **(57,2%)**

### Menos mencionadas (menos de 100 respostas):

- Conhecimento de estratégias de manutenção preventiva **(40,2%)**
- Adaptabilidade e flexibilidade num ambiente de trabalho dinâmico **(39,7%)**
- Conhecimento sobre práticas sustentáveis e eficiência energética **(37,6%)**
- Familiaridade com uma Plataforma Inteligente de Gestão de Manutenção **(36,1%)**

### Recebeu formação em competências técnicas ou de gestão relacionadas com FM e/ou manutenção nos últimos 12 meses? Se sim, de que tipo?



Não obstante, a maioria dos inquiridos (53,1%) **não recebeu qualquer formação** em competências técnicas, tendência também verificada na amostra espanhola.

Entre os que receberam formação, a **capacitação em liderança, comunicação e gestão de projetos** é a mais comum (15%), seguida pela formação em competências técnicas relacionadas com sistemas ou equipamentos específicos (12%).

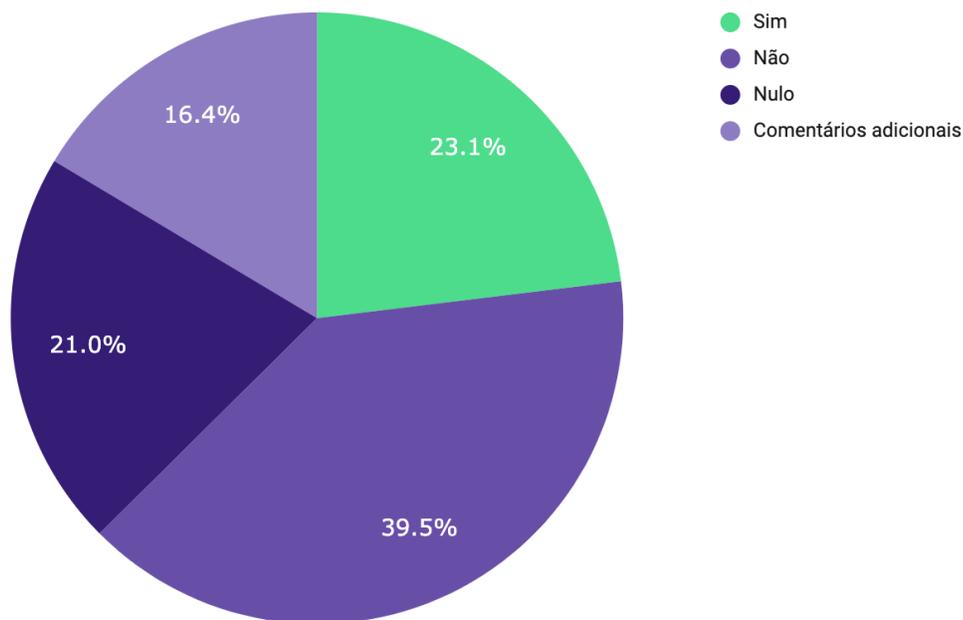
Outras categorias incluem conformidade, práticas sustentáveis, eficiência energética e formação em **Plataformas Inteligentes de Gestão de Manutenção (IMMP)** ou outros softwares de manutenção.

Quando questionados sobre se sentiam falta de desenvolver algum tipo de competência para melhor desempenharem o seu cargo, 23,19% afirmaram que sim, tendo sido listadas as seguintes áreas de conhecimento:

- Monitorização com base na condição
- Soldadura e reparações mecânicas
- Conhecimento técnico em eletricidade e AVAC
- Liderança, comunicação e gestão de projetos
- Gestão de cliente e de conflitos
- Análise de dados
- Automação
- Energias renováveis, sustentabilidade e eficiência energética
- Normativas e legislação em vigor
- IMMP
- Redes e sistemas de comunicação

A menção à atualização constante e à formação contínua foi recorrente nas respostas. Alguns inquiridos destacaram **a falta de reconhecimento e a preferência por candidatos recém-licenciados** em detrimento de técnicos com anos de experiência.

Sente que o seu empregador atual lhe oferece o suporte adequado para o seu desenvolvimento profissional, bem como formação para adquirir novas competências? Se sim, que tipo de suporte adicional gostaria de ter?



Em geral, **cerca de 40% dos participantes considera que o seu atual empregador não presta um apoio adequado ao desenvolvimento profissional**. Há, assim, espaço para as empresas melhorarem os seus programas de desenvolvimento contínuo, por forma a incentivarem avanços na carreira dos colaboradores.

No que concerne às competências de liderança e gestão, a esmagadora maioria dos participantes (91,2%) considera que estas são extremamente importantes ou muito importantes em FM e manutenção,

Por último, 73% dos inquiridos afirma que os eventos presenciais e online são muito importantes ou extremamente importantes para a progressão na carreira, ao permitirem o estabelecimento de redes, a aprendizagem e o desenvolvimento profissional.

**Ideias-chave:**

- Os inquiridos destacam a capacidade de resolver problemas, gerir o tempo e liderar equipas de forma eficaz.
- A tónica é colocada no desenvolvimento de competências de gestão e de conhecimentos técnicos.
- A maioria dos profissionais não está satisfeita com os seus planos de formação contínua atuais.
- Os eventos do setor, como o [IFM Summit Lisboa](#), estão a ganhar importância como meio de melhorar as competências, estabelecer redes e avançar na carreira.

## Que conclusões?

Os dados compilados neste Estudo de Salário e Benefícios em FM & Manutenção dizem-nos muitas coisas sobre a realidade da nossa indústria em Portugal.

Talvez a mais importante seja o facto de o setor se encontrar, atualmente, numa **fase de transição e crescimento**. Por um lado, a predominância de profissionais experientes é uma mais-valia, mas também realça a urgência em atrair e formar novo talento; por outro, a prevalência de níveis de habilitação superiores indica um compromisso com a educação e o progresso, que os salários brutos médios não acompanham totalmente.

As principais razões para considerar uma mudança de emprego refletem **as mudanças que estamos a viver nesta forma pós-Covid de encarar o emprego**: o salário é importante, mas também o é um pacote de benefícios sólido, que permita reconhecimento, flexibilidade e bem-estar.

Os profissionais de FM e manutenção estão conscientes das competências e áreas que urge dominar, por forma a responder aos desafios que, continuamente, se lhes deparam; talvez haja uma oportunidade para as empresas prestarem mais atenção a estas áreas. Talvez devêssemos implementar programas de desenvolvimento profissional que abranjam, efetivamente, estas áreas.

Só assim conseguiremos altos níveis de satisfação, retenção de talento e uma força de trabalho de excelência, contribuindo para uma indústria mais qualificada e capaz.

Ainda há, é certo, muito a fazer, e esperamos que este estudo nos possa dizer por onde começar.

## Recursos adicionais: Entrevistas com líderes da Indústria

Quando a **IFM – Intelligence for Maintenance** decidiu levar a cabo esta iniciativa, uma coisa ficou clara desde o início: os contributos dos profissionais portugueses de FM e de manutenção, que são também membros ativos da Comunidade, eram absolutamente necessários para compreender as suas experiências e o seu interesse no Estudo de Salário e Benefícios.

Falámos com Hugo Rodrigues, Facility Manager, e com Helder Rocha, Maintenance Director na Atrys Portugal, a quem agradecemos o tempo dispensado e a partilha de conhecimento.

Estas foram algumas das suas respostas:

“

*O que tenho verificado ao longo dos anos é que as equipas de manutenção ou de FM estão habituadas a uma forma de estar diária de “hands on job”. Uma das “perguntas para um milhão de euros”, profissionalmente, é “quanto vale a minha experiência profissional e as minhas competências?”, e embora existam já alguns estudos de remuneração mais abrangentes, esta iniciativa para um grupo profissional mais restrito é de louvar e será, certamente, um contributo de peso para a comunidade IFM.*

*Cada vez mais as empresas reconhecem que aplicar ferramentas de Recursos Humanos eficazes traz ganhos efetivos: a simples avaliação de desempenho, o departamento de felicidade cada vez mais adotado pelas organizações, a indicação transparente do vencimento proposto no anúncio de recrutamento, entre tantas outras.”*

**– Helder Rocha**

“

*Não se trata apenas e só de ter uma visão global sobre a compensação no setor, trata-se, sim, de perceber o grau de conhecimento do setor, o que podemos fazer e melhorar no futuro... Podemos mesmo dizer que se trata de um “benchmarking pessoal” que permite ao profissional posicionar-se em diversos aspetos. É importante construir uma relação win-win entre a organização e o profissional de FM.*

*Penso que [este estudo] vem oferecer dados objetivos e precisos que podem ser usados por empregadores e candidatos para tomar decisões durante os processos de contratação e negociação salarial. Isso pode levar a contratações bem-sucedidas, maior atratividade da empresa para talentos qualificados e uma gestão mais eficaz da remuneração dos funcionários.”*

**- Hugo Rodrigues**

Deixamos o convite para ler, na íntegra, estas duas conversas:

- Entrevista com [Hugo Rodrigues](#)
- Entrevista com [Helder Rocha](#)

Adira agora!

