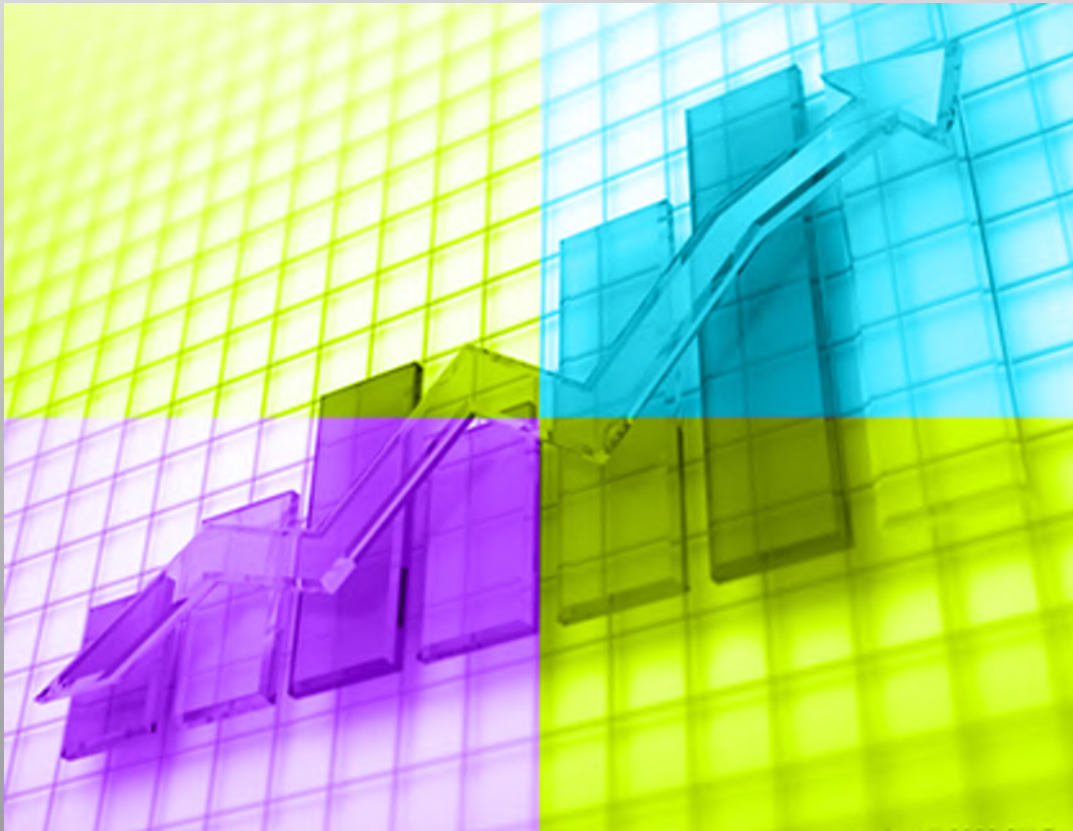


# CEO SURVEY 2018



POWERED BY  
STANTON CHASE



STANTON CHASE

P O R T U G A L

## Introdução

---



A **Stanton Chase International**, empresa de referência nas áreas do Executive Search & Talent Management, realiza pelo sétimo ano em Portugal o projeto **CEO Survey**, um trabalho já com tradição em muitos países em que a empresa está implantada.

Mais uma vez, neste questionário, quadros que lideram empresas nacionais e internacionais presentes no nosso País (CEO's, Diretores-gerais, Country Managers), foram convidados a manifestar a sua opinião sobre o contexto nacional e europeu, os desafios da gestão e do mercado de trabalho e sobre as suas preocupações enquanto profissionais, numa perspetiva corporativa, mas também pessoal.

Este **CEO Survey 2018**, que decorreu entre os meses de Janeiro e Fevereiro, trouxe resultados interessantes, que aqui apresentamos consolidados, com vista a contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade portuguesa, para líderes e gestores empresariais. Focámos as perspetivas sobre os mercados nacional e europeu e as intenções dos gestores relativamente às suas agendas estratégicas. Pareceu-nos também importante conhecer as suas principais preocupações relativamente ao desenvolvimento de competências e fatores de motivação, próprios e das suas equipas. Por último, num contexto em que Portugal procura potenciar os seus fatores distintivos e atrair investimento, foi também muito interessante conhecer a sua apreciação sobre Portugal enquanto País para trabalhar e as características fundamentais dos gestores portugueses.

Neste mundo cada vez mais complexo, em que se conjuga um sólido crescimento económico global com elevados níveis de imprevisibilidade política e mudança tecnológica, quisemos conhecer melhor o pensamento nos nossos dirigentes empresariais. Como poderá constatar, nota-se uma perceção otimista por parte dos decisores empresariais, consistente e ainda mais evidente em relação aos "surveys" anteriores.

Pensamos que estas conclusões serão muito úteis para aferir tendências e apoiar os processos de decisão dos executivos portugueses. Esperemos que este documento lhe seja útil. Da parte da Stanton Chase Portugal, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer apoio adicional.

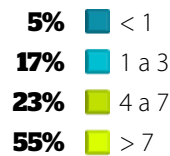
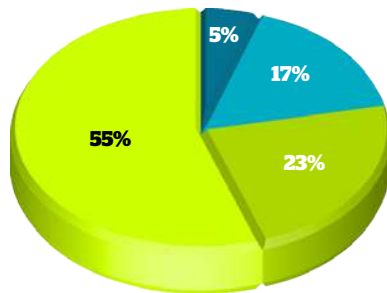
Até breve.

**José Bancaleiro**

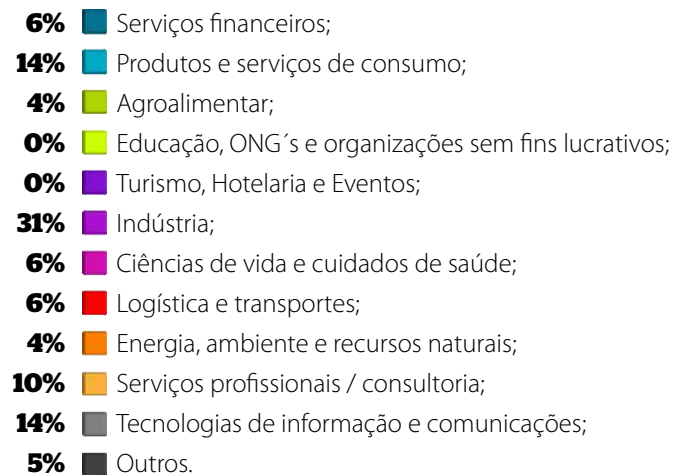
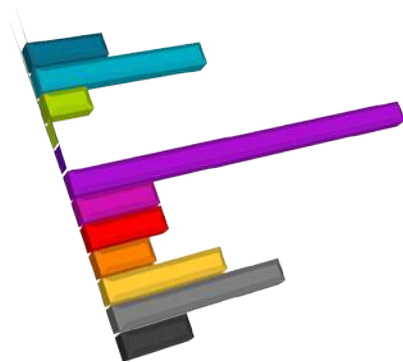
Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

## Informações Base

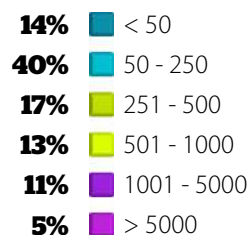
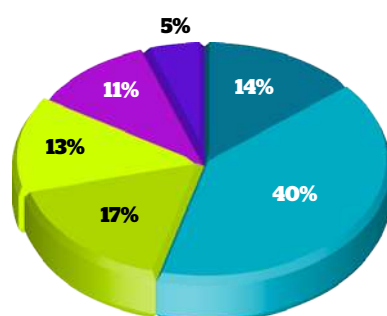
### 1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



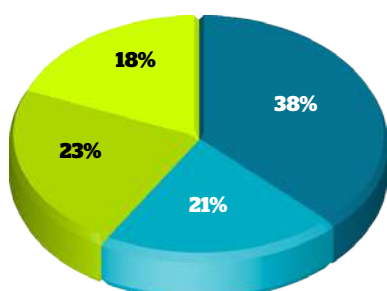
### 2 Qual o setor da sua empresa?



### 3 Número de colaboradores da sua empresa?



### 4 Volume de negócios anual da sua Empresa?



## Perspetiva do Mercado

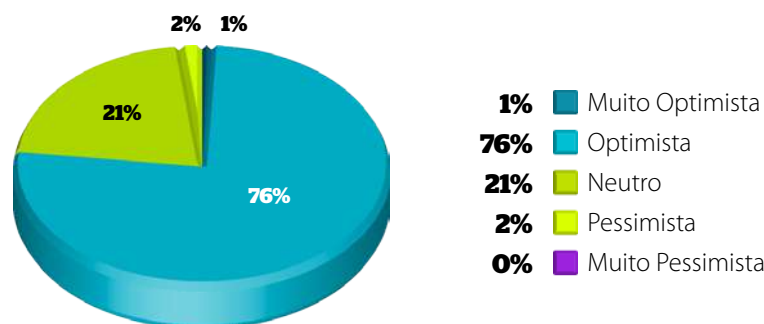
Os gestores portugueses que se disponibilizaram para este survey, começaram por caracterizar os mercados português e europeu, apreciar as suas próprias estratégias e projetar os anos mais próximos.

Cerca de 76% dos inquiridos mostraram-se otimistas relativamente à evolução da economia europeia nos próximos 2 anos – um sentimento que mais que duplica em relação ao ano transato. Apenas 2% assumiram o seu pessimismo. Questionados sobre os fatores da economia europeia e mundial que mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano foram mencionados, maioritariamente, a continuação do crescimento da economia global no próximo ano (84%), as políticas monetárias do BCE (53%) e

a maior eficácia na atração de investimento estrangeiro, extraeuropeu (em 31% das respostas).

O sentimento é igualmente de esperança no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. Cerca de 91% dos respondentes apostam num crescimento moderado, enquanto apenas 5% se mostram menos otimistas e acreditam numa estagnação. Aprofundando este tema, quando se coloca a questão sobre os fatores de âmbito nacional poderão alavancar o crescimento e facilitar a vida das empresas no mercado Português, são apontados, essencialmente: continuação da estabilidade política e governativa (48%), justiça mais célere e eficaz (48%) e a maior previsibilidade e contenção na fiscalidade (com 40%).

### 5 Qual o seu sentimento em relação à evolução da economia europeia ao longo dos próximos dois anos?

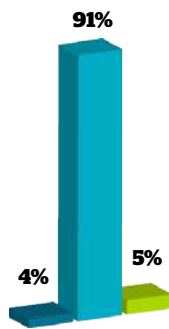


### 6 Que fatores da economia europeia e mundial mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano? (Selecione até 3 respostas)

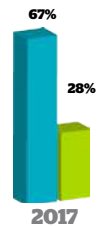


**Perspetiva do Mercado (cont.)**

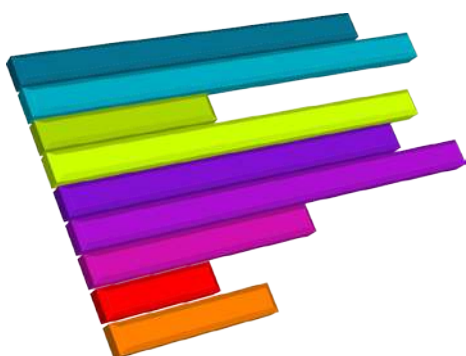
**7 Como pensa que evoluirá a economia Portuguesa nos próximos 2 anos?**



- 4%** Ocorrência um crescimento forte;
- 91%** Ocorrência um crescimento moderado;
- 5%** Irá estagnar;
- 0%** Ocorrência uma retração moderada;
- 0%** Ocorrência uma retração forte.



**8 Que fatores de âmbito nacional poderão alavancar o crescimento e facilitar a vida das empresas portuguesas? (Selecione até 3 respostas)**



- 41%** Definição de uma orientação estratégica, assente em consensos nacionais
- 48%** Continuação da estabilidade política e governativa
- 19%** Retoma de políticas de investimento público
- 45%** Maior previsibilidade e contenção da fiscalidade
- 40%** Legislação laboral mais flexível
- 48%** Justiça mais célere e eficaz
- 25%** Comunicar melhor a "marca" Portugal para facilitar internacionalização
- 12%** Políticas de incentivo ao consumo interno
- 18%** Novos projetos de investigação/inovação que liguem universidades e empresas

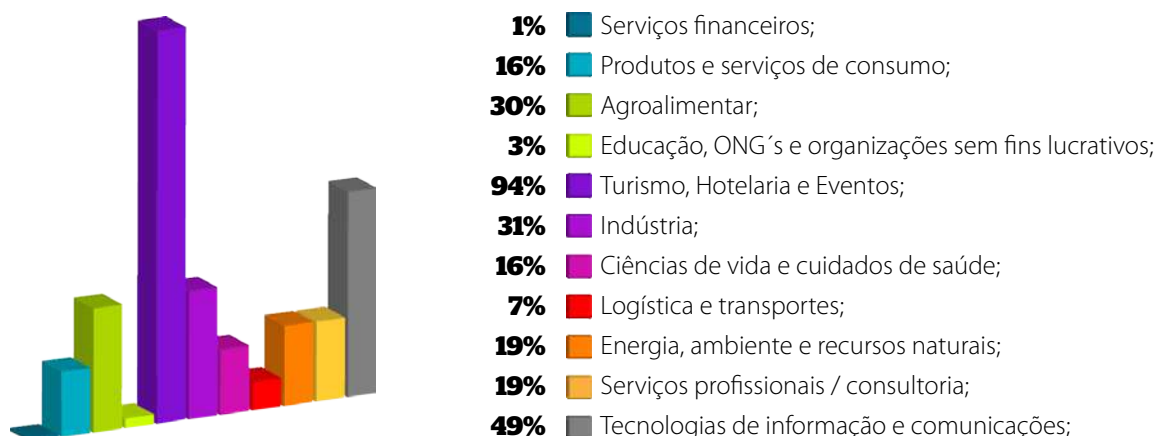
## Perspetiva do Mercado (cont.)

Desafiados a considerar o mercado Português, nos últimos 3 anos, e a definir quais os sectores em que acreditam ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro, foram adiantados o Turismo, Hotelaria e Eventos (94%), Tecnologias de informação (49%) e Indústria (com 31%).

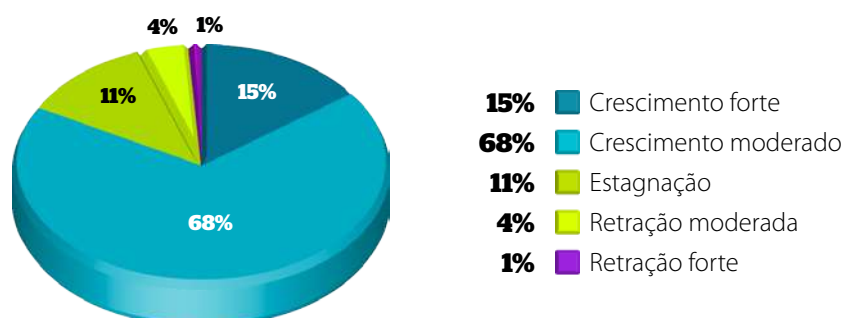
No que concerne ao tipo de estratégia de negócio assumida pelas respectivas empresas no ano que findou, a Expansão (51%), a Mudança Estratégica (24%) e a Internacionalização (19%) foram as mais mencionadas.

Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respectivas empresas para o presente ano de 2018, o tom continua ambicioso: 54% mencionam estratégias de Expansão, 25% de Diversificação e 21% Internacionalização. Relativamente ao seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, no conjunto dos próximos dois anos, prevalece um sentimento de otimismo e muito otimismo (cerca de 81%), muito superior ao ano transato, sendo a perceção neutra, de expectativa, partilhada por 16% dos respondentes.

### 9 Considerando o mercado Português nos últimos 3 anos, quais os setores em que pensa ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro? (Selecione até 3 respostas)

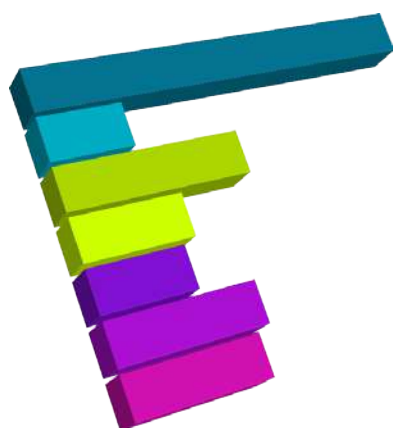


### 10 Como antevê a evolução do seu sector de atividade / mercado nos próximos dois anos?



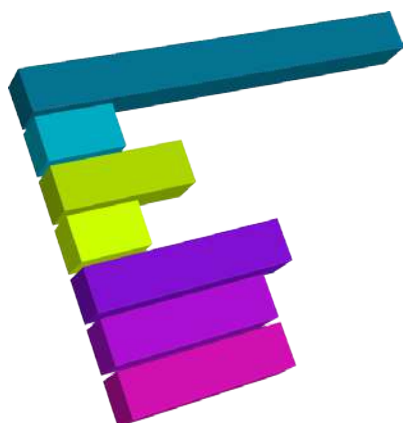
**Perspetiva do Mercado (cont.)**

**11 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 2 respostas)**



- 51% Expansão
- 11% Reestruturação (Downsizing)
- 24% Mudança Estratégica (turnaround)
- 14% Fusão ou aquisição
- 12% Diversificação
- 19% Internacionalização
- 18% Manutenção

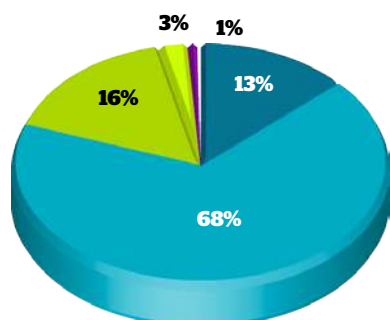
**12 Quais as principais linhas de orientação do negócio da sua empresa para o presente ano? (Selecione até 2 respostas)**



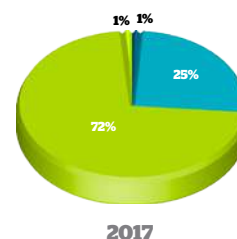
- 54% Expansão
- 10% Reestruturação (Downsizing)
- 17% Mudança estratégica (turnaround)
- 9% Fusão ou aquisição
- 25% Diversificação
- 21% Internacionalização
- 21% Manutenção



**13 Qual o seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa no conjunto dos próximos dois anos?**



- 13% Muito Optimista
- 68% Optimista
- 16% Neutro
- 3% Pessimista
- 1% Muito Pessimista



## Competências e Motivações do CEO

As competências dos gestores portugueses e os aspetos motivacionais também estiveram em foco neste Survey. Considerando o mercado em que se insere a respectiva empresa, foram questionados sobre quais os fatores / competências mais valorizadas na selecção de Líderes Executivos. A Orientação para resultados (57%), Capacidade para gerir a mudança (50%) e a Visão Estratégica do negócio (47%) foram os três aspetos mais destacados. Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos seus colaboradores, foram adiantados o Recrutamento do talento adequado (55%), o valor mais alto dos últimos anos) e a Motivação e compromisso das pessoas (33%). A realização profissional foi também objecto de respostas elucidativas: os Resultados alcançados (71%), a Implementação

de novas estratégias/ novos projetos (44%) e a Motivação e compromisso da equipa de trabalho (39%) e foram os aspetos mais valorizados. A vertente financeira mereceu apenas a menção de 11% dos inquiridos.

Já numa óptica de gestão de carreira, quando instados a pronunciar-se sobre os principais fatores mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um Líder Executivo, três variáveis evidenciaram-se: a experiência internacional (51%), o desenvolvimento de soft skills - competências comportamentais (61%) – cada vez mais valorizadas - e a Expansão da rede de Contactos (networking), com 27%. De referir, a cada vez maior consciência da importância das competências tecnológicas / digitais, que já atinge os 23%.

### 14 Em termos gerais, e considerando o mercado em que se insere a sua empresa, quais os factores / competências mais valorizados na selecção dos seus Líderes Executivos? (Selecione até 3 respostas)



- 47% Visão Estratégica do negócio
- 37% Focalização nos clientes
- 57% Orientação para resultados
- 26% Criatividade e Inovação
- 27% Resiliência
- 50% Capacidade para gerir a mudança
- 11% Capacidade de liderança em ambientes multiculturais
- 30% Capacidade de atrair desenvolver e reter Talentos
- 11% Literacia e competências tecnológicas / digitais

### 15 Pela sua experiência, em que fatores sentiu maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 2/3 respostas)

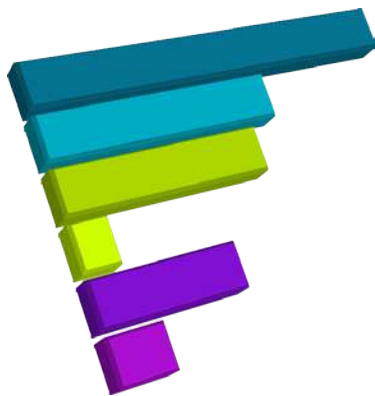


- 55% Recrutamento do talento adequado
- 24% Retenção das pessoas-chave
- 22% Níveis de competências técnicas desadequadas
- 21% Comunicação interna
- 17% Trabalho em equipa
- 33% Motivação e compromisso das pessoas
- 31% Processos de tomada de decisão
- 27% Criatividade e inovação
- 26% Foco em resultados
- 24% Flexibilidade e adaptabilidade



## Competências e Motivações do CEO (cont.)

**16** Que factores profissionais mais contribuem, pessoalmente, para a sua realização? (Seleccione até 2 respostas)



- 71%** Resultados alcançados
- 44%** Implementação de novas estratégias / novos projetos
- 39%** Motivação e compromisso da equipa de trabalho
- 7%** Reconhecimento superior
- 27%** Nível de autonomia
- 11%** Compensação financeira

**17** Identifique os principais fatores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um Líder Executivo? (Seleccione até 2 respostas)



- 50%** a) Experiência internacional
- 11%** b) Desenvolvimento de competências técnicas
- 61%** c) Desenvolvimento de competências relacionais (soft skills)
- 27%** d) Expansão da rede de contactos (networking)
- 23%** e) Desenvolvimento de novas competências tecnológicas / digitais
- 6%** f) Reforço / melhoria da marca pessoal
- 22%** g) Coaching e mentoring

## Competências e Motivações do CEO (cont.)

Já num outro prisma, quando questionados sobre que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial, os respondentes elegeram a Falta de oportunidades para crescimento na empresa (36%), a Responsabilidade sem autoridade (34%) e Alterações significativas nos valores / cultura da empresa (31%). Por último, desafiados a olhar “para dentro” e a pensar nas suas equipas de gestão, inquiridos sobre que tipo de competências pensam existir maior necessidade

de reforço nos próximos anos, os números não deixam grande margem para dúvidas: a Gestão da mudança, criatividade e inovação (64%) suplanta pela primeira vez as Competências de liderança (46%). As Competências relacionais (41%) e a Visão e gestão estratégica (39%) foram as outras mais apontadas.

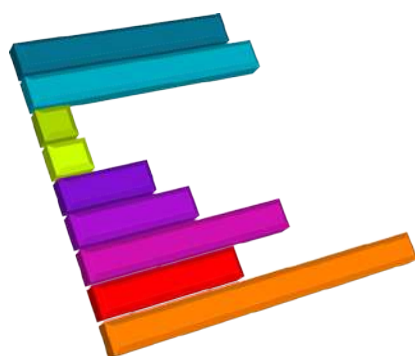
Uma realidade a ter em conta para os programas de desenvolvimento de executivos nos próximos anos.

### 18 Que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial? (Selecione até 2 respostas)



- 36%** Falta de oportunidades para crescimento na empresa
- 18%** Falta de reconhecimento superior
- 15%** Nível de compensação desadequado
- 27%** Inviabilidade económico-financeira do projecto
- 14%** Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 34%** Responsabilidade sem autoridade
- 16%** Equipa de trabalho desadequada
- 9%** Projeto desalinhado com o propósito de vida pessoal
- 31%** Alterações significativas nos valores / cultura da empresa

### 19 Pensando na sua equipa de gestão, que tipo de competências pensa existir maior necessidade de reforço nos próximos anos? (Selecione até 3 respostas)



- 41%** Competências relacionais (soft skills)
- 46%** Competências de liderança
- 6%** Competências gestão intercultural
- 7%** Networking
- 17%** Competências comerciais
- 23%** Competências de gestão (marketing, financeira, etc)
- 39%** Visão e gestão estratégica
- 27%** Competências digitais
- 64%** Gestão da mudança, criatividade e inovação.



## Trabalhar em Portugal

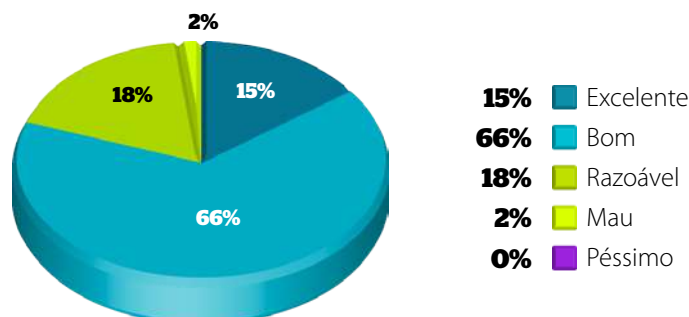
Neste Survey, os gestores portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre Portugal enquanto País para trabalhar, comparando com outros países. As opiniões demonstram uma apreciação relativamente positiva, com 80% a classificarem “Bom” ou “Excelente” e 18% indicarem a classificação de “Razoável” – apreciação mais positiva em relação a anos anteriores. Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram a Qualidade de vida (59%), o nível de segurança do País (40%) e a Cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português (32%).

Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as

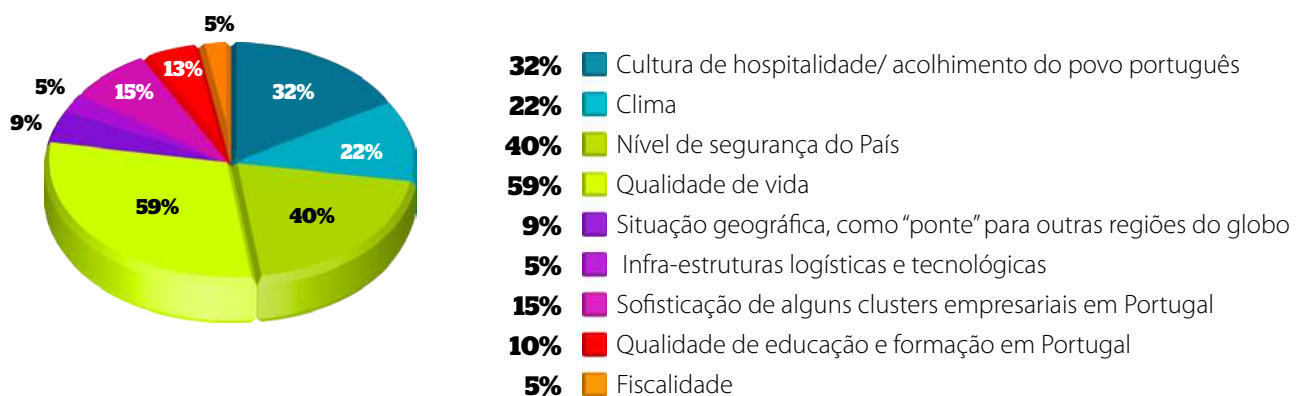
competências / qualidades mais características do “gestor português”. Dedicção (68%) e Resiliência e Flexibilidade e orientação à mudança (ambas com 59%) destacaram-se claramente dos restantes atributos. De notar que o Rigor (4%) foi, mais uma vez, o atributo menos mencionado.

Por último, instados a uma avaliação do nível de competências de liderança dos Líderes Executivos Portugueses (de certo modo, uma auto-avaliação), os respondentes foram manifestamente positivos: 54% a classificarem “Bom” e 36% a indicarem a classificação de “Razoável”. Apenas cerca de 6% classificaram este item como “Mau” – demonstrando, portanto, uma auto-percepção positiva.

### 20 Comparando com outros países, como considera Portugal enquanto País para trabalhar:

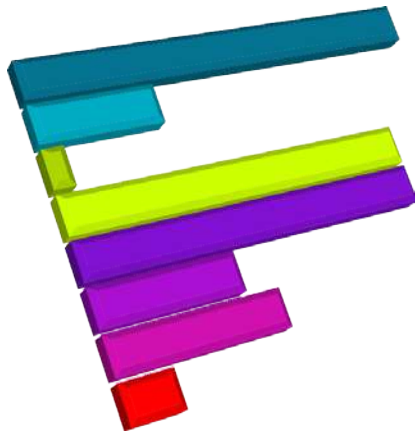


### 21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)



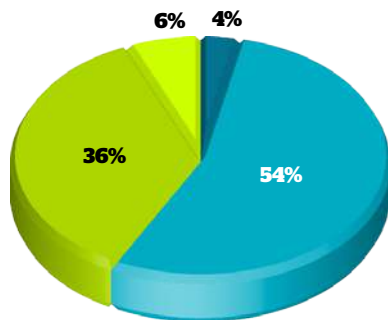
**Trabalhar em Portugal (cont.)**

**22** Quais das seguintes competências / qualidades são mais características do “Gestor Português”? (Selecione até 3 respostas)



- 68%** Dedicção
- 20%** Capacidade de liderança/ mobilização
- 4%** Rigor
- 59%** Resiliência
- 59%** Flexibilidade e orientação à mudança
- 24%** Humildade
- 29%** Orientação a resultados
- 9%** Ética e Seriedade

**23** Qual a sua avaliação em relação ao nível de competências de liderança dos Líderes Executivos Portugueses?



- 4%** Excelente
- 54%** Bom
- 36%** Razoável
- 6%** Mau
- 0%** Péssimo

## Sobre a Stanton Chase International - Portugal

### STANTON CHASE

#### Stanton Chase International - Portugal

##### Lisbon Office

Rua Rui Teles Palhinha, 8, 3º-A  
Edifício Einstein – Tagus Space  
2740-278 Porto Salvo, Portugal

**Email** [Lisbon@stantonchase.com](mailto:Lisbon@stantonchase.com)

**Web** [www.stantonchase.pt](http://www.stantonchase.pt)

##### Porto Office

Av. da República, 2208, 8º Esq. Post  
4430 – 196 Vila Nova de Gaia  
Mob/Cell: (+351) 919 350 240  
Tel: (+351) 222 420 000

**Email** [n.moreira@stantonchase.com](mailto:n.moreira@stantonchase.com)

**Web** [www.stantonchase.pt](http://www.stantonchase.pt)

A **Stanton Chase** é uma das 10 maiores empresas internacionais de Executive Search a nível mundial, com processos e metodologias reconhecidos pelos seus elevados níveis de eficácia. Neste momento, conta com 73 escritórios em 46 países.

Em Portugal desde 2010, para além do Executive Search, trabalhamos numa visão integrada dos processos estratégicos de Gestão de Talento (Talent Assessment, Human Performance e Coaching & Training), a equipa **Stanton Chase** apresenta um posicionamento de especialista em projectos que incrementam a capacidade de cada organização atrair e gerir os seus activos humanos.

A nossa equipa é constituída por consultores séniores, com experiência prática em diversos sectores de actividade. Com base em valores sólidos, os nossos projectos evidenciam uma fortíssima orientação para resultados.

Como tal, não hesite em contactar-nos. Dentro das nossas áreas de expertise, estamos convictos que poderemos acrescentar valor à gestão de capital humano da sua organização.

