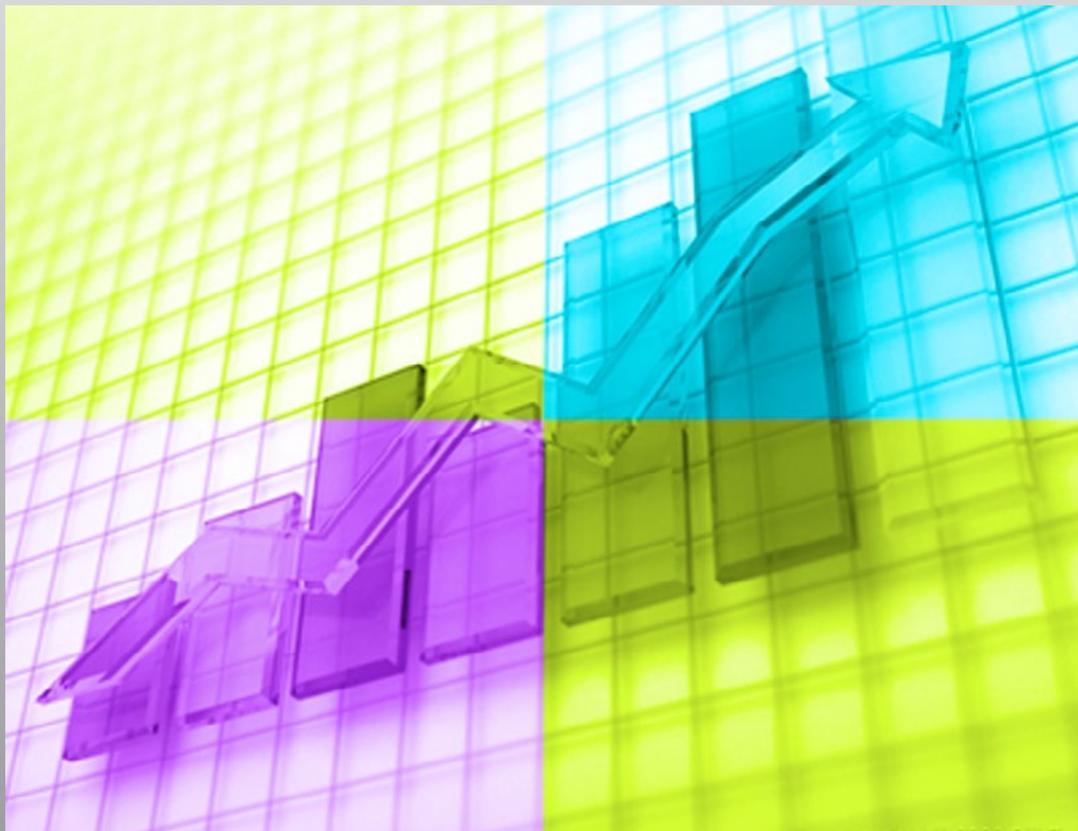


# CEO SURVEY 2019



POWERED BY  
STANTON CHASE



STANTON CHASE

P O R T U G A L

## Introdução

---



A **Stanton Chase**, empresa de referência nas áreas do *Executive Search*, *Executive Coaching & Talent Management*, realiza pelo **oitavo ano** em Portugal o seu **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 2019**, 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 o mercado 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 uma desaceleração do crescimento económico global, com elevados níveis de imprevisibilidade política e constante mudança tecnológica, quisemos conhecer melhor o pensamento dos nossos dirigentes empresariais. Como poderá constatar, nota-se uma perceção menos otimista por parte dos decisores empresariais, 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.

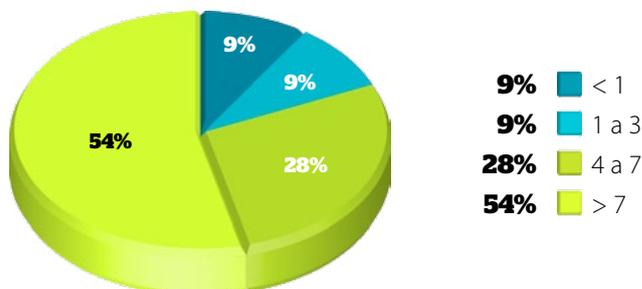
Até breve.

**José Bancaleiro**

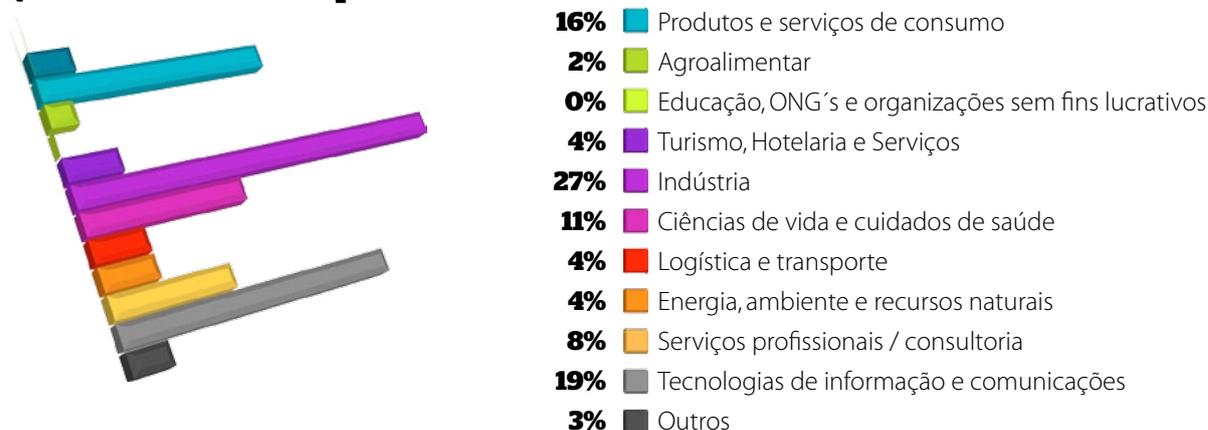
Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

## Informações Base

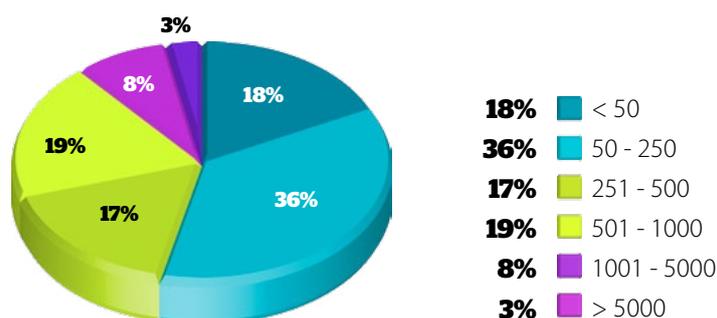
### 1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



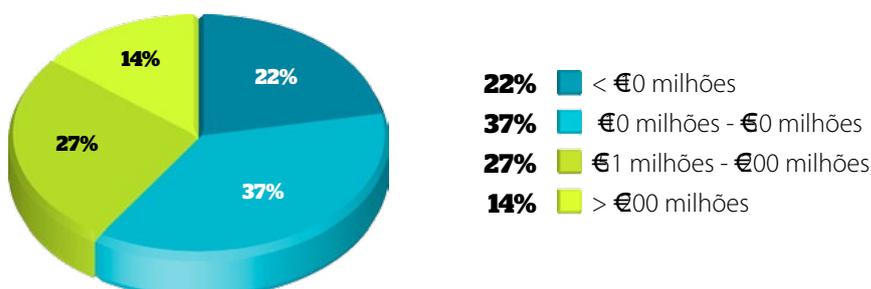
### 2 Qual o setor da sua empresa?



### 3 Qual o número de colaboradores da sua empresa?



### 4 Qual o volume de negócios anual da sua empresa?



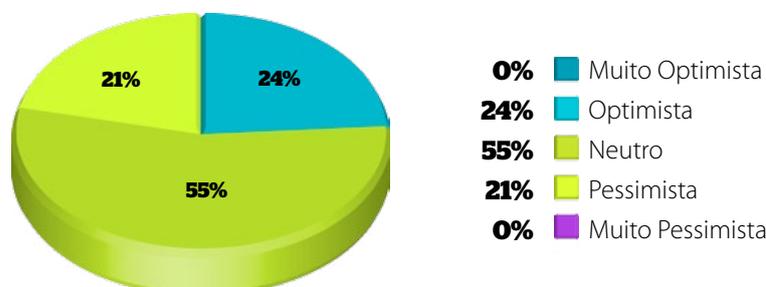
## Perspetiva do Mercado

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

Apenas 24% dos inquiridos se mostram otimistas relativamente à evolução da economia europeia nos próximos 2 anos – o que representa um decréscimo superior a um terço em relação ao ano transato. 21% assumiram o seu pessimismo, o que representa um aumento significativo face aos resultados de 2018. 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 provável desaceleração da economia global (81%), o desfecho do processo do Brexit (64%), as guerras comerciais EUA – China (49%) e as políticas monetárias do BCE (em 31% das respostas).

O sentimento é igualmente de dúvida no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. Apesar de cerca de 56% dos respondentes apostarem num crescimento moderado, 36% mostram-se menos otimistas e acreditam numa estagnação (o que representa um aumento de 31% face a 2018), existindo inclusivamente 7% que consideram que irá ocorrer uma retração moderada. Aprofundando este tema, quando se coloca a questão sobre os fatores de âmbito nacional que poderão alavancar o crescimento e facilitar a vida das empresas portuguesas, são apontados, essencialmente: política orçamental responsável, imune ao “ano eleitoral” (55%); maior previsibilidade e contenção na fiscalidade (48%); justiça mais célere e eficaz (48%); definição de uma orientação estratégica para o país, assente em consensos nacionais (44%) e legislação laboral mais flexível (com 40%).

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

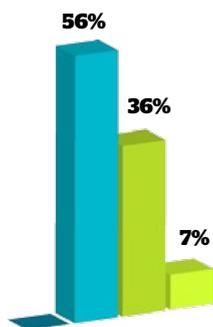


### 6 Que fatores da economia europeia e mundial mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano? (Selecione até 3 respostas)

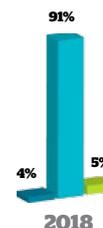


**Perspetiva do Mercado (cont.)**

**7 Como pensa que evoluirá a economia portuguesa nos próximos dois anos?**



- 0%** Ocorrência de um crescimento forte
- 56%** Ocorrência de um crescimento moderado
- 36%** Ir-á estagnar
- 7%** Ocorrência de uma retração moderada
- 0%** Ocorrência de uma retração forte



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



- 44%** Definição de uma orientação estratégica, assente em consensos nacionais
- 34%** Continuação da estabilidade política e governativa.
- 55%** Política orçamental responsável, imune ao "ano eleitoral".
- 19%** Retoma de políticas de investimento público.
- 48%** Maior previsibilidade e contenção na fiscalidade.
- 40%** Legislação laboral mais flexível.
- 48%** Justiça mais célere e eficaz.
- 13%** Comunicar melhor a "marca" Portugal para facilitar a internacionalização.
- 11%** 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 setores em que acreditam ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro, mantém-se a perceção do ano passado, tendo sido adiantados o turismo, hotelaria e eventos (90%); tecnologias de informação e comunicações (55%), e indústria (com 30%).

Face às perspetivas de evolução dos próprios setores de atividade, os inquiridos mantêm uma visão otimista semelhante a 2018, considerando que irá ocorrer um crescimento moderado (com 67%).

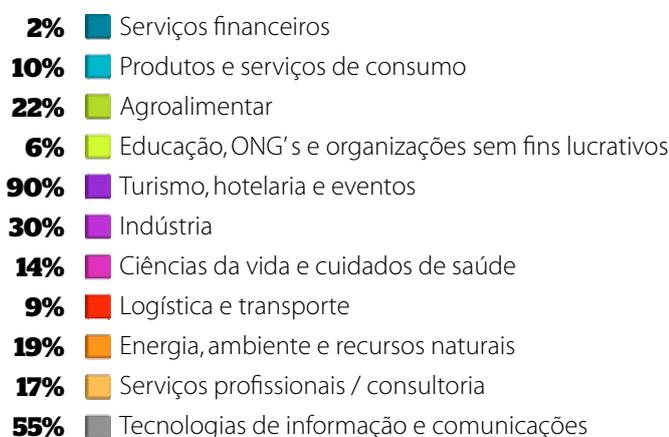
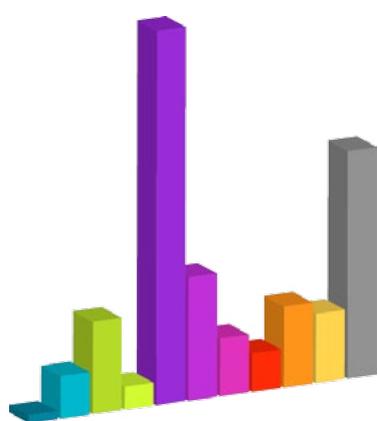
No que concerne ao tipo de estratégia de negócio assumida pelas respetivas empresas no ano que findou, a Expansão (45%), a Diversificação (24%), a Manutenção (21%) e a

Internacionalização (20%) foram as mais mencionadas.

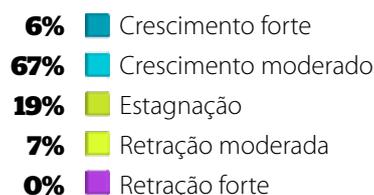
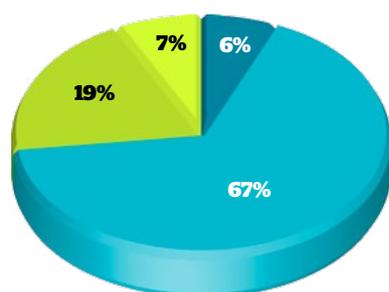
Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respetivas empresas para o presente ano de 2019, o tom continua ambicioso e semelhante a 2018: 54% mencionam estratégias de Expansão, 31% de Diversificação e 28% Internacionalização.

Por seu turno e face ao sentimento em relação à evolução do negócio da própria empresa, no conjunto dos próximos dois anos, prevalece um sentimento de otimismo e muito otimismo (totalizando cerca de 73%), sendo a perceção neutra de expectativa partilhada por 26% dos respondentes, 10% superior ao ano transato.

### 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)

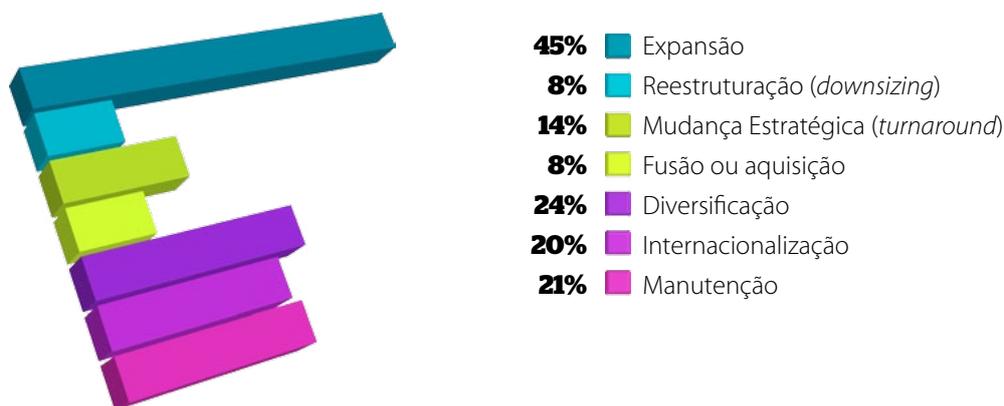


### 10 Como antevê a evolução do seu setor de atividade / mercado nos próximos dois anos?

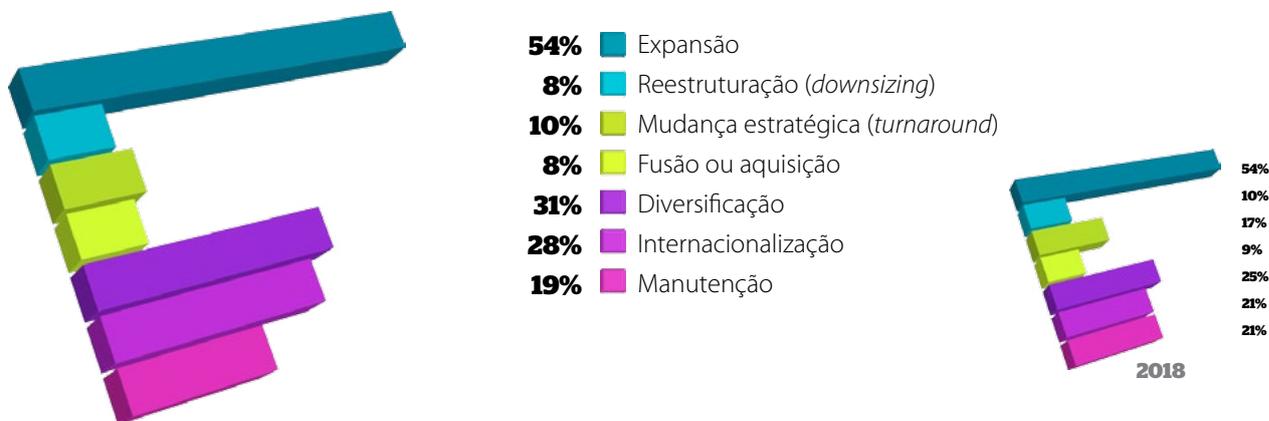


**Perspetiva do Mercado (cont.)**

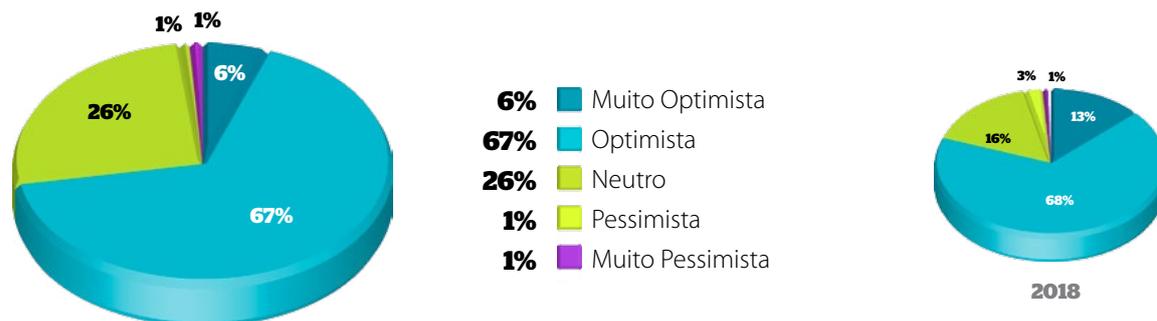
**11 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 2 respostas)**



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



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



## 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 respetiva empresa, foram questionados sobre quais os fatores / competências mais valorizados na seleção de líderes executivos. A orientação para resultados (64%), a focalização nos clientes (49%), a visão estratégica do negócio (43%), a capacidade para gerir a mudança (34%) e a capacidade de atrair, desenvolver e reter talentos (34%) foram os aspetos mais destacados. Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos próprios colaboradores, foram adiantados o recrutamento do talento adequado (56%), a motivação e compromisso das pessoas (36%), foco em resultados (33%) e a retenção das pessoas-chave (31%). Comparativamente com 2018 verifica-se um acréscimo substancial nos fatores: retenção das pessoas-chave e foco em resultados.

A realização profissional foi também objeto de respostas elucidativas: os resultados alcançados (69%), a implementação de novas estratégias / novos projetos (54%), e a motivação e compromisso da equipa de trabalho (38%) foram os aspetos mais valorizados. A vertente financeira mereceu apenas a menção de 8% dos inquiridos.

Já numa ótica de gestão de carreira, quando instados a pronunciar-se sobre os principais fatores que mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um líder executivo, quatro variáveis evidenciaram-se: o desenvolvimento de competências relacionais (soft skills), com 64%, evidenciando um acréscimo de importância face a 2018; a experiência internacional, com 49%; o desenvolvimento de novas competências tecnológicas / digitais, com 30% e a expansão da rede de contatos (networking), com 27%.

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

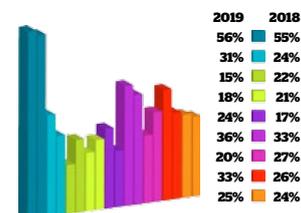


- 43%** Visão estratégica do negócio
- 49%** Focalização nos clientes
- 64%** Orientação para resultados
- 31%** Criatividade e inovação
- 28%** Resiliência
- 34%** Capacidade para gerir a mudança
- 6%** Capacidade de liderança em ambientes multiculturais
- 34%** Capacidade de atrair, desenvolver e reter 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)

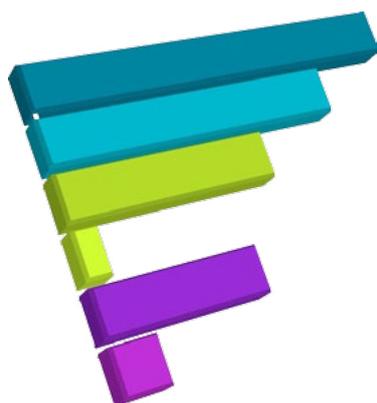


- 56%** Recrutamento do talento adequado
- 31%** Retenção das pessoas-chave
- 15%** Níveis de competências técnicas desadequadas
- 18%** Comunicação interna
- 24%** Trabalho em equipa
- 36%** Motivação e compromisso das pessoas
- 20%** Criatividade e inovação
- 33%** Foco em resultados
- 25%** Flexibilidade e adaptabilidade



## Competências e Motivações do CEO (cont.)

### 16 Que fatores mais contribuem, atualmente, para a sua realização profissional? (Selecione até 2 respostas)



- 69%** Resultados alcançados
- 54%** Implementação de novas estratégias / novos projetos
- 38%** Motivação e compromisso da equipa de trabalho
- 5%** Reconhecimento superior
- 30%** Nível de autonomia
- 8%** Compensação financeira

### 17 Identifique os principais fatores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um líder executivo? (Selecione até 2 respostas)



- 49%** Experiência internacional
- 15%** Desenvolvimento de competências técnicas
- 64%** Desenvolvimento de competências relacionais (*soft skills*)
- 27%** Expansão da rede de contatos (*networking*)
- 30%** Desenvolvimento de novas competências tecnológicas / digitais
- 10%** Reforço / melhoria da marca pessoal
- 13%** Aposta no *coaching* e/ou *mentoring*

## Competências e Motivações do CEO (cont.)

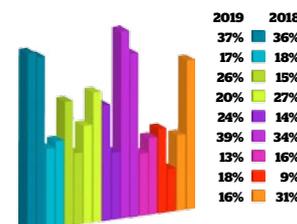
Num outro prisma, quando questionados sobre que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial, os respondentes elegeram a falta de sintonia estratégica com os acionistas (39%), a falta de oportunidades para crescimento na empresa (37%), o nível de compensação desadequado (26%) e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (24%). Comparativamente com 2018, verifica-se de modo evidente o acréscimo dos fatores: nível de compensação desadequado, e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, sintomático da dinamização do mercado de trabalho que está a ocorrer em 2019.

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, e as competências de liderança (ambas com 52%), destacam-se claramente face às restantes. As competências relacionais (soft skills), com 42% e a visão e gestão estratégica, com 36% foram as outras mais apontadas, tal como aconteceu em 2018. A reafirmação de uma realidade a ter em conta para os programas de desenvolvimento de executivos nos próximos anos.

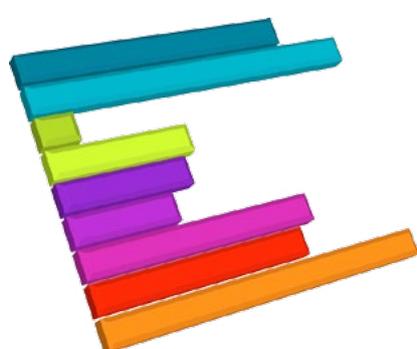
### 18 Que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial? (Selecione até 2 respostas)



- 37%** Falta de oportunidades para crescimento na empresa
- 17%** Falta de reconhecimento superior
- 26%** Nível de compensação desadequado
- 20%** Inviabilidade económico-financeira do projeto
- 24%** Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 39%** Falta de sintonia estratégica com os acionistas
- 13%** Equipa de trabalho desadequada
- 18%** Projeto desalinhado com o propósito de vida pessoal
- 16%** 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)



- 42%** Competências relacionais (soft skills)
- 52%** Competências de liderança
- 6%** Competências de gestão intercultural
- 21%** Networking
- 19%** Competências comerciais
- 16%** Competências de gestão (marketing, financeira, etc.)
- 36%** Visão e gestão estratégica
- 33%** Competências tecnológicas / digitais
- 52%** Gestão da mudança, criatividade e inovação



## Trabalhar em Portugal

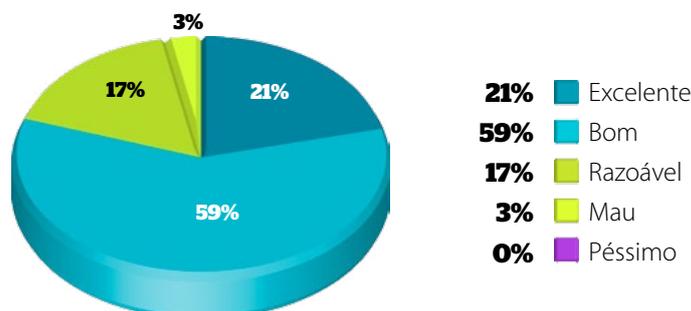
Neste Survey, os gestores portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre Portugal enquanto país para trabalhar, comparando com outros países. As opiniões demonstram uma apreciação com um total de 80% a classificarem “Bom” ou “Excelente” e 17% a indicarem a classificação de “Razoável” – apreciação mais positiva, equivalente à realizada no Survey de 2018. Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram: o nível de segurança do País (63%), a qualidade de vida (61%), e a cultura de hospitalidade / acolhimento do povo português (33%).

Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as competências / qualidades mais características do “gestor

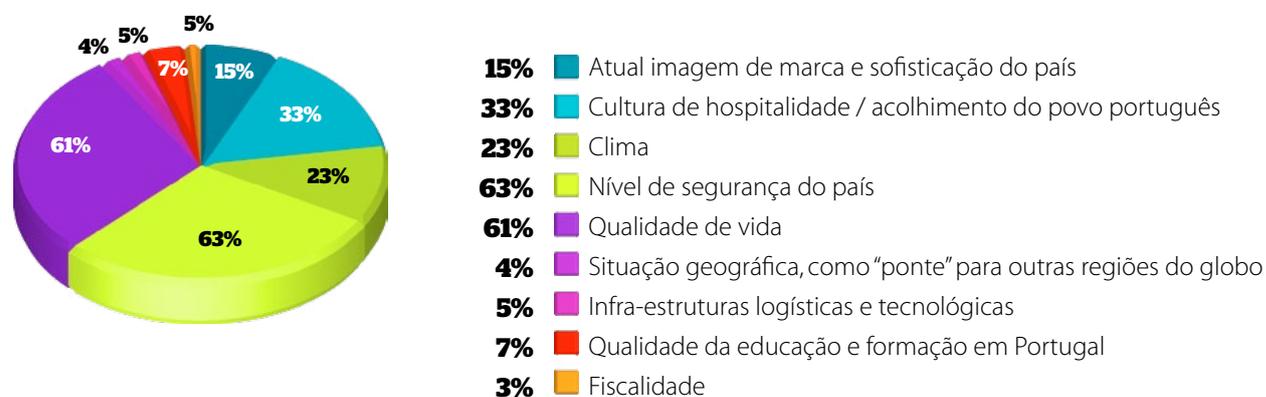
português”. Dedicção (68%); flexibilidade e orientação à mudança (67%) e resiliência (58%) destacaram-se claramente dos restantes atributos. De notar que o rigor (5%) foi, mais uma vez, o atributo menos mencionado, à semelhança de anos anteriores.

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: 52% a classificarem “Bom” e 44% a indicarem a classificação de “Razoável”. Apenas 2% classificaram este item como “Mau” – demonstrando, portanto, uma auto-perceção globalmente positiva.

### 20 Comparando com outros países, como considera Portugal enquanto país para trabalhar?

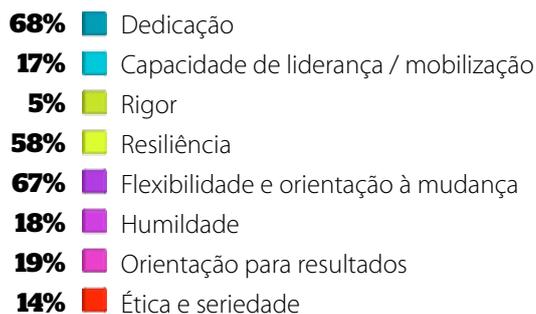
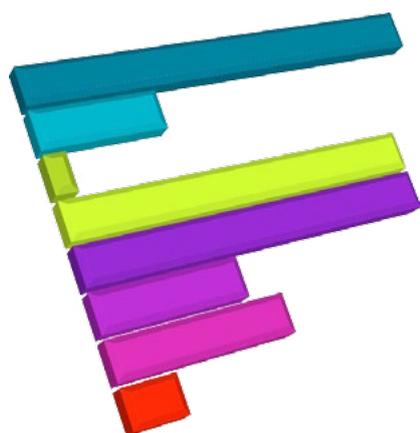


### 21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)

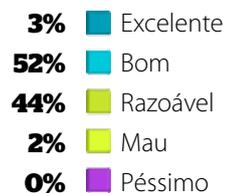
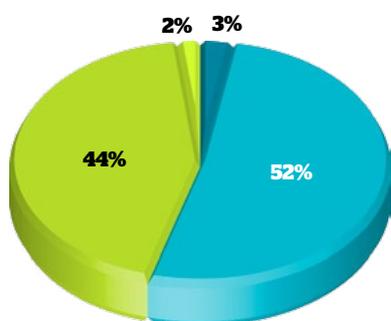


## Trabalhar em Portugal (cont.)

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



### 23 Qual a sua avaliação em relação ao nível de competências de liderança dos líderes executivos portugueses?



## Sobre a Stanton Chase Portugal

### STANTON CHASE

#### Stanton Chase Portugal

##### Lisbon Office

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

**Email** lisbon@stantonchase.com

**Web** www.stantonchase.pt

##### Porto Office

Rua de Belos Ares, 144  
4100-108 Porto, Portugal  
Mob/Cell: (+351) 918 076 418

**Email** n.silva@stantonchase.com

**Web** 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 74 escritórios em 47 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 projetos que incrementam a capacidade de cada organização atrair e gerir os seus ativos humanos.

A nossa equipa é constituída por consultores seniores, com experiência prática em diversos setores de atividade. Com base em valores sólidos, os nossos projetos 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.

