

STANTON CHASE

# Coronavirus Recovery Survey



## Introdução

---



**José Bancaleiro**  
Managing Director  
Stanton Chase Portugal  
[j.bancaleiro@stantonchase.com](mailto:j.bancaleiro@stantonchase.com)

A Stanton Chase Portugal convidou em julho, pela segunda vez no espaço de 4 meses, os Gestores de Pessoas e profissionais de Recursos Humanos portugueses a partilharem as suas dificuldades, perceções e expectativas sobre o período de pandemia que temos vindo a atravessar.

Este estudo, denominado Coronavirus Recovery Survey, cujos resultados apresentamos neste relatório e ficarão disponíveis [AQUI](#), segue-se ao Coronavirus Impact Survey, lançado em abril do corrente ano, podendo os resultados ser consultados [AQUI](#). Acreditamos que as conclusões deste estudo serão úteis para aferir tendências e apoiar os processos de decisão dos gestores portugueses. É este o nosso objetivo!

A recolha de dados decorreu ao longo do mês de julho e contou com a participação de perto de quatro centenas de gestores de recursos humanos. Os resultados deste segundo *survey* estão bastante alinhados com os do primeiro, confirmando quer grande parte dos riscos e receios existentes, quer as perspetivas de retoma.

Da parte da Stanton Chase Portugal, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer apoio adicional

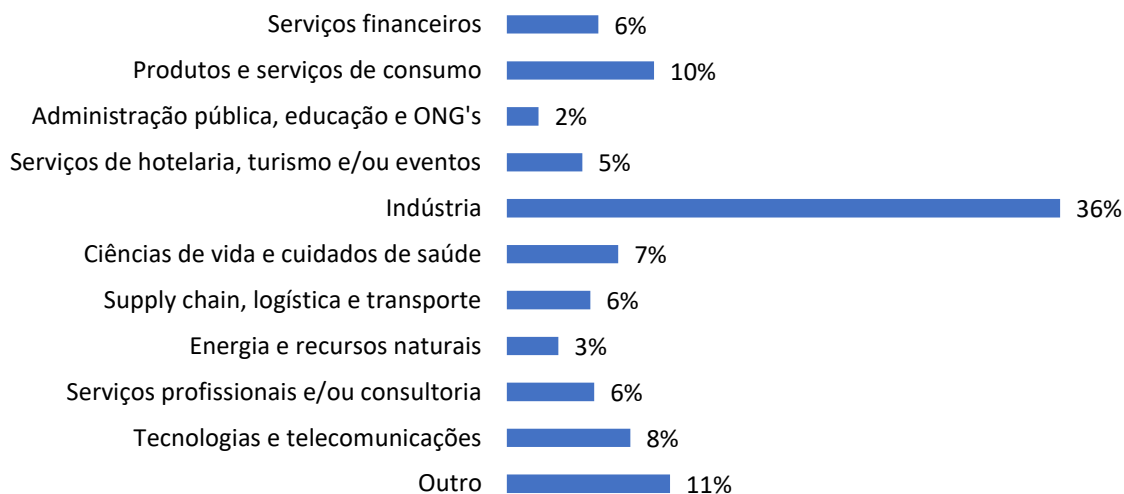
## Caracterização Geral

Responderam a este estudo profissionais de recursos humanos de diversos setores, sendo que uma percentagem significativa trabalha no setor da Indústria (36%) seguido de Produtos e Serviços de Consumo (10%).

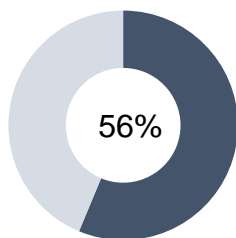
Todos os respondentes trabalham em Portugal, em empresas de origem Nacional (56%) e Internacional (44%), maioritariamente em empresas com mais de 50 colaboradores e com um volume de negócio superior aos €10 milhões.

Metade dos inquiridos são Diretores de Recursos humanos (51%), 18% exercem funções de HR Manager.

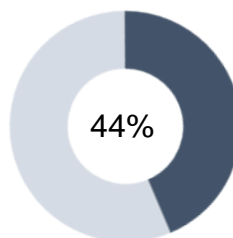
### 1. Qual o setor da sua empresa?



### 2. Qual a origem da sua organização?



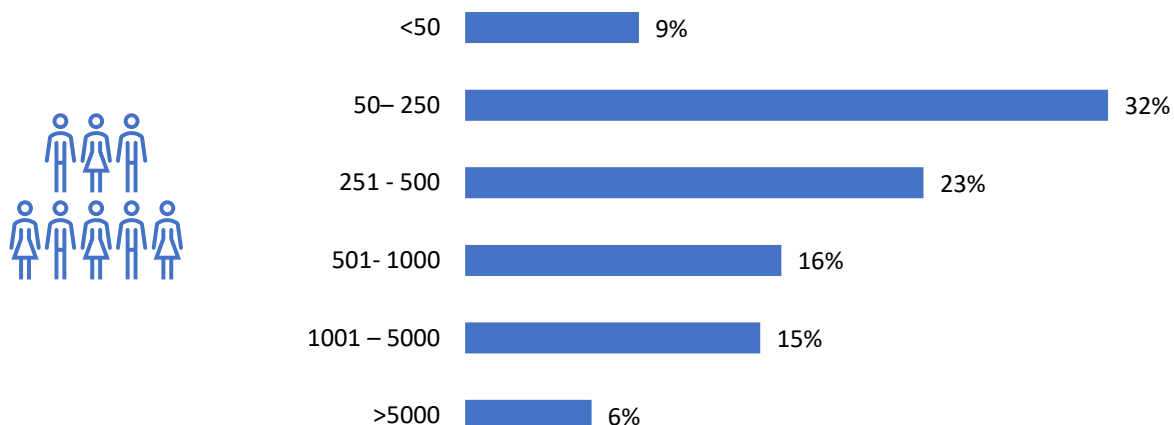
Nacional



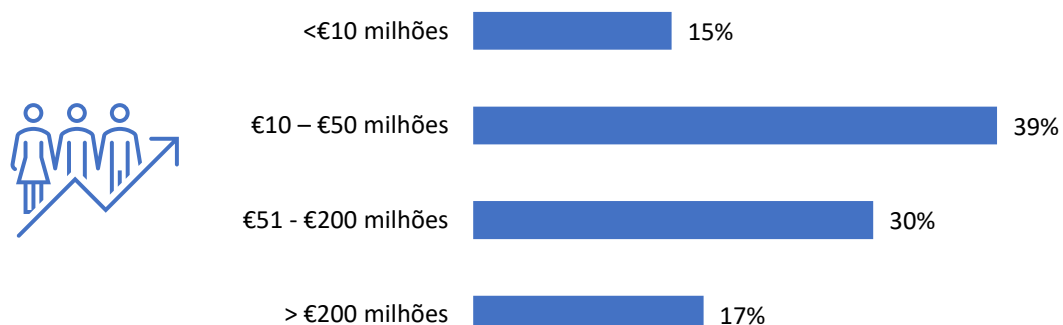
Internacional

## Caracterização Geral (Cont.)

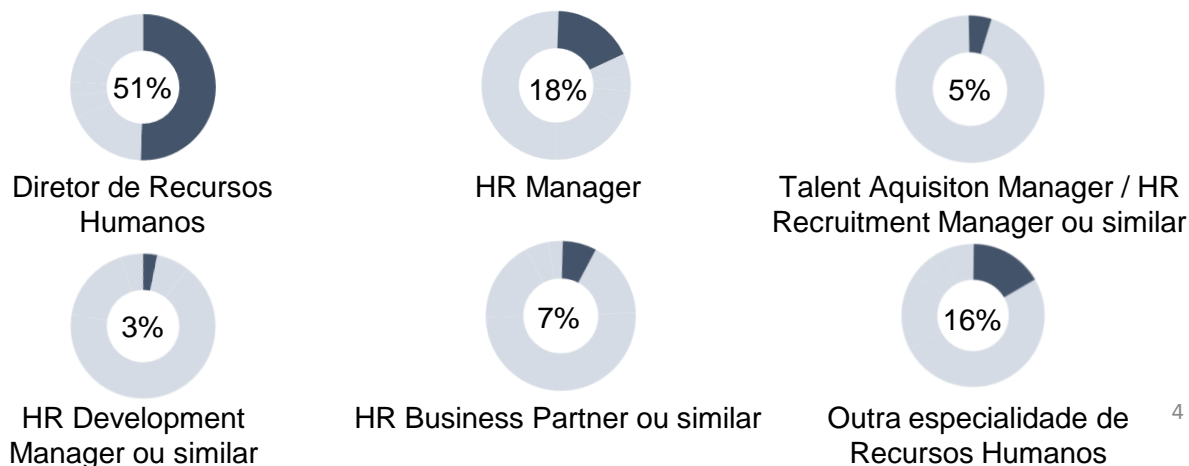
### 3. Qual o número de colaboradores da sua Empresa?



### 4. Qual o volume de negócios anual da sua Empresa?



### 5. Qual a sua função atual?



## Origem e Prevenção

---

Face à emergência despoletada pela pandemia COVID-19, os gestores de pessoas referem que as principais medidas de combate que adoraram foram: medidas de mitigação, o que pressupõe entre outras, higienização, distanciamento e desfasamento de horários de colaboradores (90%); a implementação de trabalho remoto para parte da organização (66%); e adesão a regime de *layoff* (34%). Por outro lado, destacam-se como medidas menos utilizadas, a rescisão de contratos e/ou não renovação de contratos (7%) e negociação/redução de salários (1%).

Relativamente à eficácia das medidas implementadas no que concerne à saúde dos colaboradores, 52% dos inquiridos considera os resultados excelentes, e 43% dos inquiridos defende a obtenção de bons resultados, derivados dessa implementação. Realça-se a ausência de respostas relativas a maus resultados no âmbito destas medidas.

Em termos de impacto económico-financeiro provocado pela pandemia COVID-19, 41% dos gestores de pessoas percebe uma redução significativa e 21% uma redução muito significativa relativamente ao que estava planeado para 2020. 30% dos inquiridos verifica um impacto pouco significativo. Apenas 7% considera que existiu um crescimento relativamente ao que estava planeado, sendo que 2% entende que se verificou um aumento significativo.

Quanto às áreas de gestão de pessoas que geraram mais dificuldades durante os primeiros meses de pandemia, os profissionais de RH referiram como principais entraves a alteração frequente da legislação laboral, fiscal, de Segurança Social e SHT (60%); a gestão da colocação de pessoas em trabalho remoto e o seu regresso ao escritório (37%) bem como a comunicação interna, alinhamento e compromisso das pessoas com os objetivos (37%).

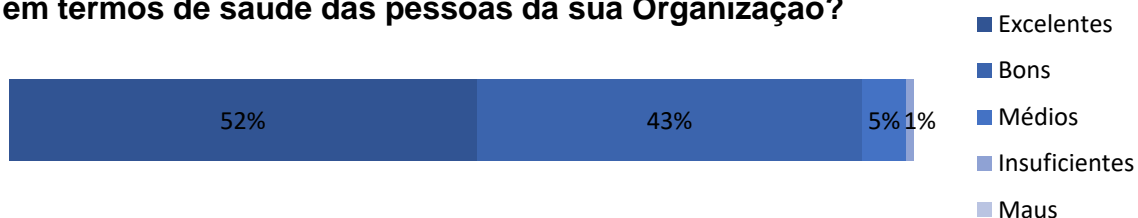
No que diz respeito à retoma de atividade, 41% dos inquiridos considera que esta já existiu e que já se verifica um funcionamento normal. Por outro lado, 20% dos gestores pensa que a retoma será em setembro ou dentro de um período de três meses. Destaca-se igualmente a perspetiva de retoma no início de 2021, defendida por 19% dos gestores. Apenas 4% considera que a retoma acontecerá no início de 2022 ou num momento posterior.

## Origem e Prevenção (Cont.)

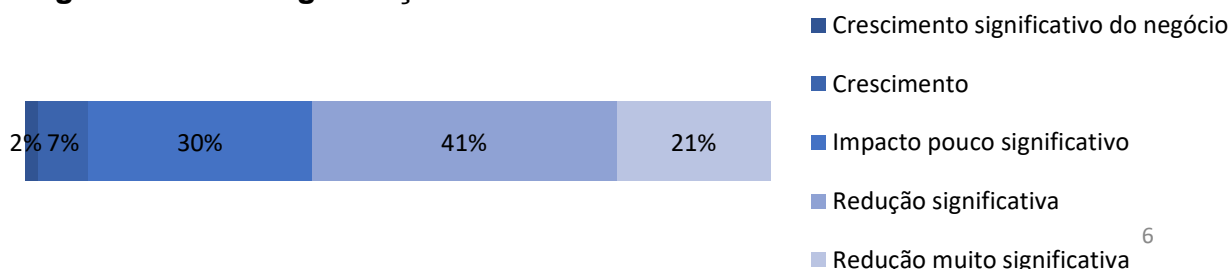
**6. Quais as principais medidas que a sua organização implementou para fazer face á emergência do Coronavirus? (selecione as 3 opções que considera mais importantes e/ ou eficazes)**



**7. Como classifica os resultados das medidas implementadas até agora em termos de saúde das pessoas da sua Organização?**

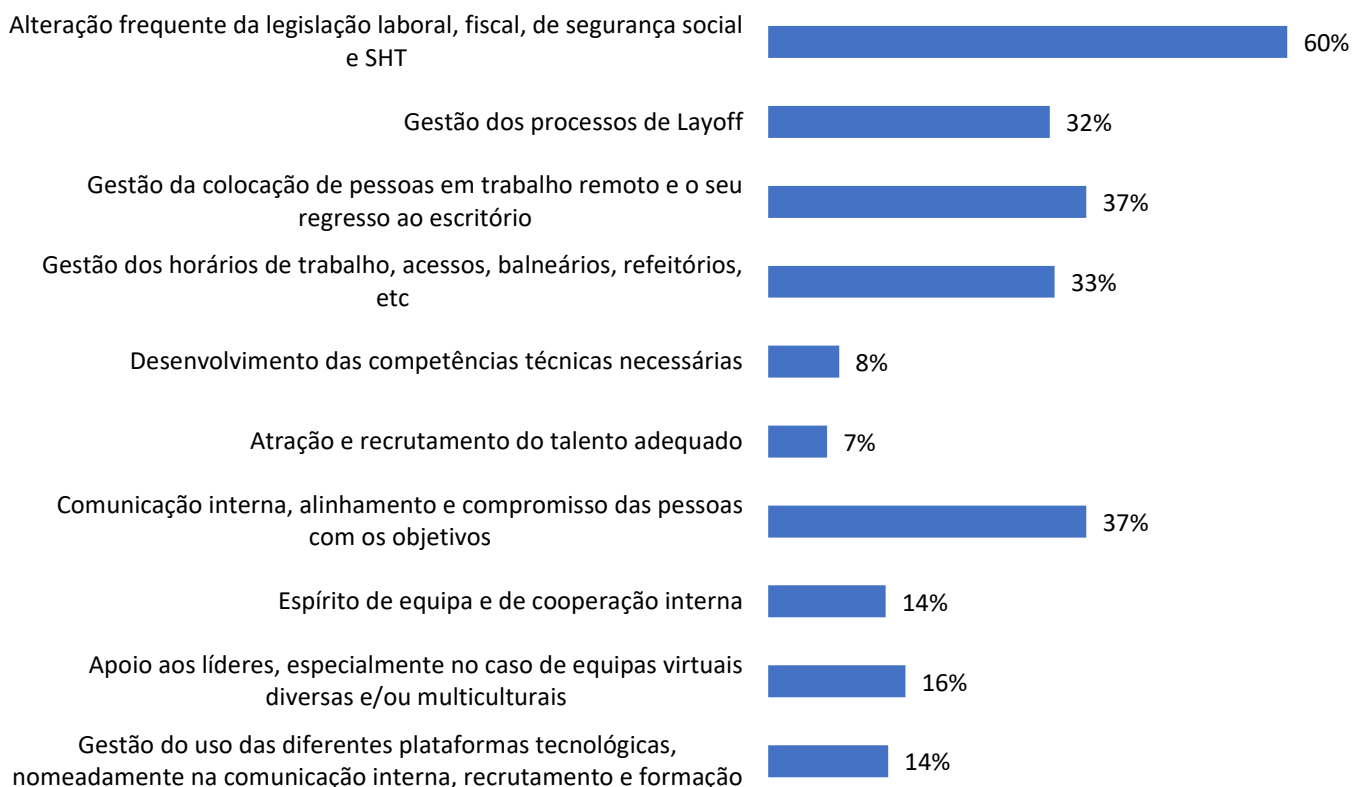


**8. Quando comparado com o que estava planeado para 2020, como classifica o impacto económico-financeiro da pandemia COVID-19 no negócio da sua Organização?**

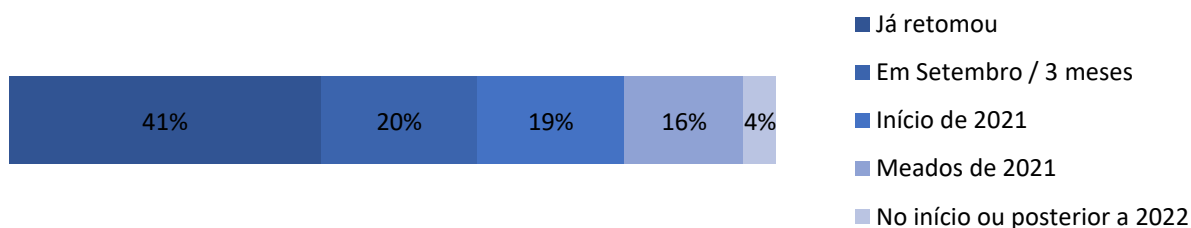


## Origem e Prevenção (Cont.)

### 9. Quais as áreas da gestão de pessoas sentiu maior dificuldade durante os primeiros meses da pandemia? (selecione até 3 respostas)



### 10. Em quanto tempo pensa que a sua organização poderá retomar a atividade e o funcionamento normal?



## Desenvolvimento Futuro

---

À data deste *survey*, os gestores de pessoas apontam como consequências mais relevantes da pandemia COVID-19 nas empresas num futuro próximo o crescimento e consolidação do trabalho remoto (72%), desemprego/ redução de população ativa empregada (46%) e uma maior flexibilidade nos horários de trabalho (35%).

Questionados sobre as competências que julgam serem mais relevantes nos novos modelos de negócio e de trabalho, os inquiridos apontam como preferenciais a adaptabilidade e resiliência (72%), a liderança de equipas remotas (46%) e a organização/disciplina pessoal (34%).

O sentimento dos participantes deste *survey* relativamente à evolução do negócio nas suas empresas, é de muito otimismo para 5% e otimismo para 57%. 28% da amostra apresenta um sentimento neutro. Já 10% dos inquiridos sente-se pessimista e 1% tem um sentimento muito pessimista à evolução do negócio na sua organização.

Relativamente ao cenário possível dum agravamento da situação epidemiológica no 4º trimestre, as medidas mais indicadas que os gestores de pessoas que pretendem reforçar ou implementar na sua organização centram-se em manter as medidas atuais (67%), reforçar as medidas de mitigação (higienização, distanciamento, desfaçamento de horários, etc) (46%) e reforçar o processo e meios de comunicação interna (32%).

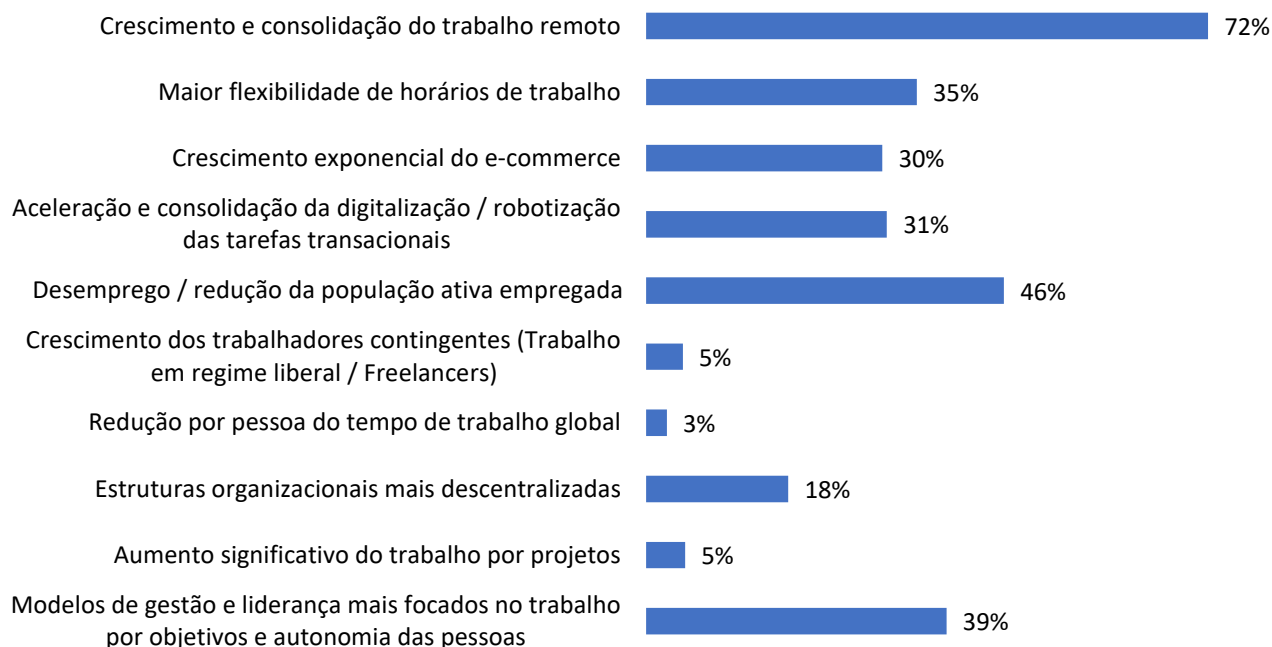
Tendo em conta os novos modelos de negócios resultantes pela pandemia COVID-19, os inquiridos consideram investir preferencialmente no *Coaching* de lideranças como forma de preparação para as exigências de novos modelos de funcionamento (43%), a par do investimento na criação / reforço duma cultura agregadora que contribua para o negócio (42%). Um outro aspeto onde os inquiridos consideram relevante o investimento é na formação e desenvolvimento de novas competências necessárias (40%).

Por último, quando questionados sobre em que áreas de Recursos Humanos em que as suas organizações preveem recorrer a parceiros externos, as opções mais indicadas foram os programas de formação, coaching e mentoring (59%), o recrutamento técnico especializado (36%) e os novos modelos de liderança (22%).

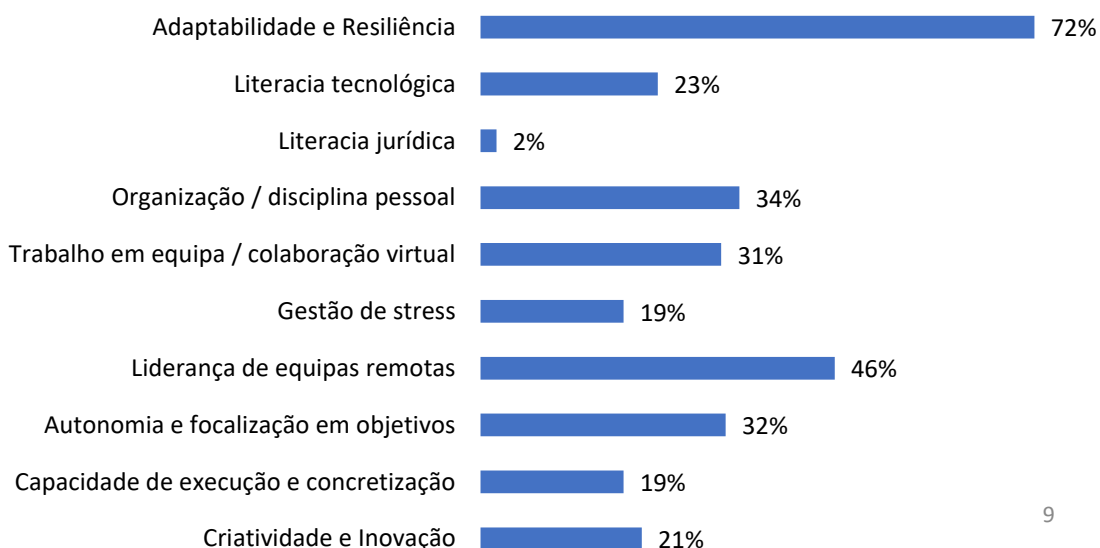


## Desenvolvimento Futuro (Cont.)

**11. Tendo em conta a experiência recente, quais pensa que serão as consequências mais relevantes da pandemia COVID-19 nas empresas num futuro próximo? (Selecione até 3 respostas)**

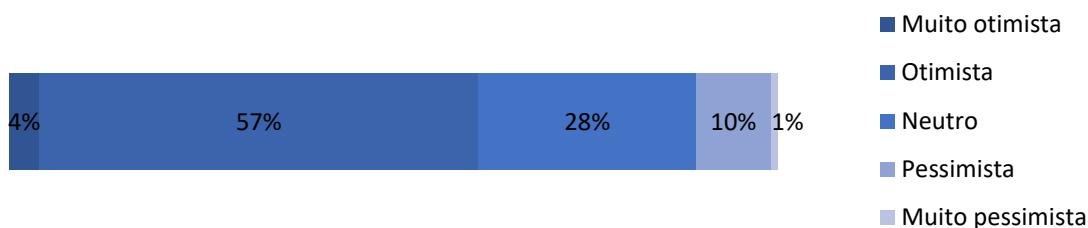


**12. Que competências julga serem mais relevantes nos novos modelos de negócio e de trabalho resultantes da pandemia? (Selecione até 3 respostas)**

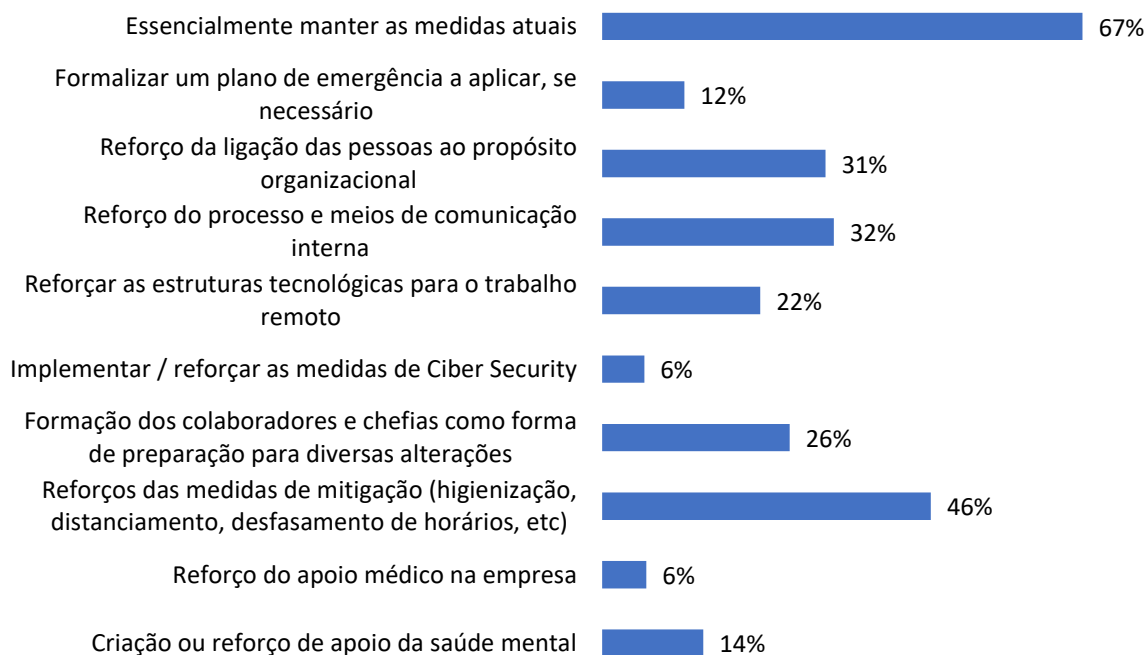


## Desenvolvimento Futuro (Cont.)

**13. Qual o seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, nos próximos dois anos (2021 e 2022)?**



**14. No cenário possível dum agravamento da situação epidemiológica no 4º trimestre, que medidas pretende reforçar ou implementar na sua Organização? (Selecione até 3 respostas)**



## Desenvolvimento Futuro (Cont.)

**15. Em que processos de gestão de pessoas pensa investir mais nos próximos anos tendo em conta os novos modelos de negócio e de trabalho resultantes da pandemia COVID-19? (Selecione até 3 respostas)**



**16. Em que as áreas da gestão RH da sua empresa prevê recurso preferencial a parceiros externos, no futuro próximo. (Selecione até 3 respostas)**



## Conclusão

---

Os resultados do *Coronavirus Recovery Survey* estão bastante alinhados com os do *Coronavirus Impact Survey* (abril 20) onde são visíveis os sinais de otimismo dos gestores de pessoas das organizações em Portugal face à pandemia Covid-19.

Não obstante o facto de se concluir neste estudo que o impacto económico-financeiro da pandemia Covid-19, face ao que estava previsto para 2020, ter-se traduzido numa redução significativa e muito significativa por parte de 62% das organizações, 41% dos gestores de pessoas indicam que as suas organizações já retomaram a atividade normal e 20% acredita que o irá fazer em 3 meses.

A pandemia Covid-19 veio acelerar a transição para os novos modelos de negócio, assentes numa ótica de crescimento e consolidação do trabalho remoto assim como numa maior flexibilidade nos horários de trabalho, consequências apontadas pelos Gestores de Pessoas como sendo mais relevantes. Para fazer face a esta transição, as competências de adaptabilidade e resiliência, e a liderança de equipas remotas são as que os profissionais de recursos humanos julgam ser mais relevantes.

Numa perspetiva futura, a maioria dos Gestores de Pessoas mostra-se otimista quanto à evolução do negócio nas suas empresas. No entanto, a pandemia Covid-19 desencadeou novos modelos de negócio e, para fazer face a essa tendência, os profissionais de Recursos Humanos consideram como áreas prioritárias de investimento o Coaching de Lideranças como forma de adaptação a um novo paradigma, assim como a importância de uma cultura agregadora que contribua para o negócio. A formação e desenvolvimento de novas competências necessárias também assume um papel fundamental para o futuro das organizações, área onde os gestores de pessoas preveem recorrer a parceiros externos.

A Stanton Chase Portugal agradece a todos os que responderam a este *survey*.

Permanecemos ao seu lado como parceiro de confiança e inteiramente disponíveis para o (a) continuar a apoiar na busca de novos líderes e na gestão de talento das suas equipas.

## Sobre a Stanton Chase

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 76 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 & Leadership Consulting e Executive 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.

### Lisbon Office

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

Email [lisbon@stantonchase.com](mailto:lisbon@stantonchase.com)

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

### Porto Office

Edifício Gran Via  
Rua Eng.º Adelino Amaro da Costa, 15,  
6º Sala 6.2  
4430 – 134 Vila Nova de Gaia

Email [porto@stantonchase.com](mailto:porto@stantonchase.com)

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



#### Asia/Pacific

Auckland · Bangalore · Beijing · Chennai  
Hong Kong · Mumbai · New Delhi · Perth  
Seoul · Shanghai · Singapore · Sydney · Tokyo

#### Europe, Middle East, Africa

Amsterdam · Athens · Belgrade · Brussels · Bucharest  
Budapest · Copenhagen · Dubai · Düsseldorf · Frankfurt  
Helsinki · Istanbul · Johannesburg · Lagos · Lisbon  
Ljubljana · London · Lyon · Madrid · Milan · Moscow  
Oslo · Paris · Porto · Prague · Sofia · Stockholm  
Stuttgart · Vienna · Warsaw · Zurich

#### Latin America

Bogotá · Buenos Aires · Lima · Mexico City  
Montevideo · Panama City · Santiago · São Paulo

#### North America

Atlanta · Austin · Baltimore · Birmingham  
Boston · Calgary · Chicago · Dallas · Detroit · Houston  
Los Angeles · Memphis · Miami · Montreal · Nashville  
New York · Philadelphia · Raleigh · San Francisco  
Seattle · Silicon Valley · Toronto · Washington, D.C.