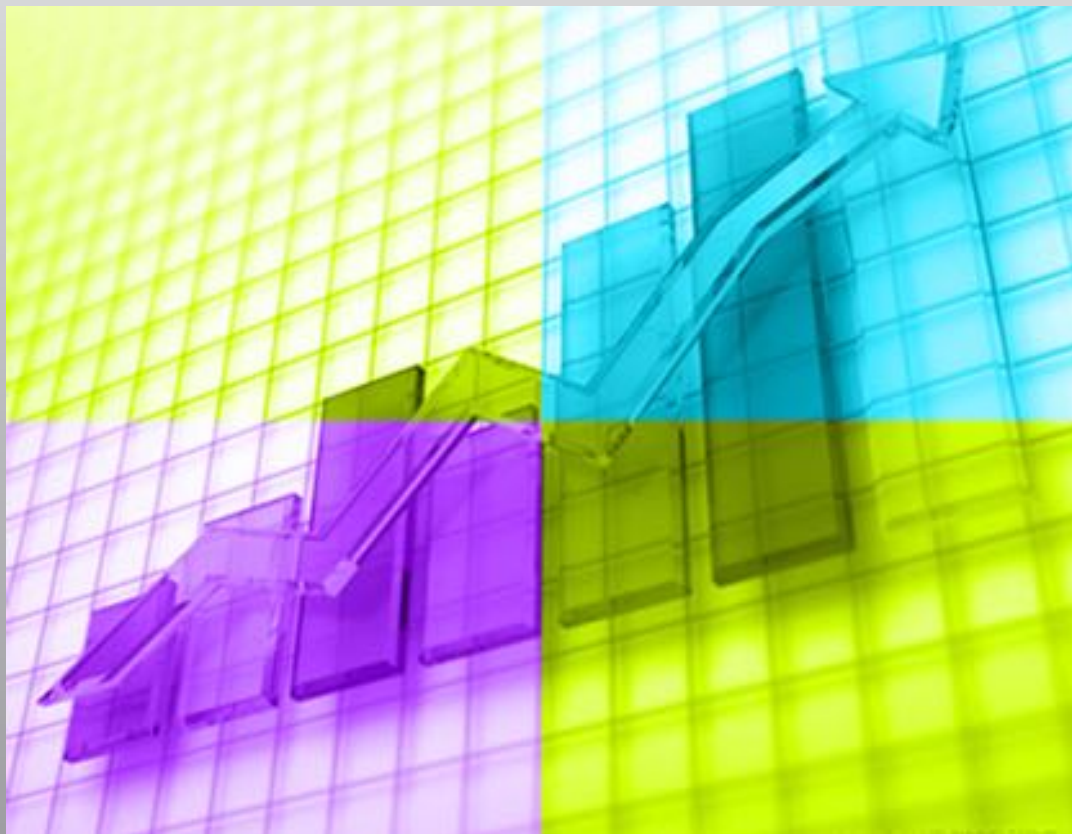


CEO

SURVEY
2021



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 **décimo ano consecutivo 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, executivos 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 2021**, que decorreu em Janeiro e Fevereiro do corrente ano e, como é habitual, traz resultados interessantes e curiosos, que neste relatório apresentamos consolidados, com o objetivo de contribuir para um maior conhecimento sobre a recente realidade empresarial portuguesa.

Em termos gerais e quando comparado com os dois anos anteriores, os nossos gestores têm uma visão (apenas) **ligeiramente mais otimista** sobre a situação atual e evolução futura da economia Portuguesa e dos negócios dos respetivos setores e empresas. Estranhamente este “otimismo” continua **muito abaixo do que acontecia em 2018 e também em 2017 e 2016**. Pode consultar o estudo da evolução dos 10 anos do CEO Survey em www.stantonchase.pt.

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

Até breve.

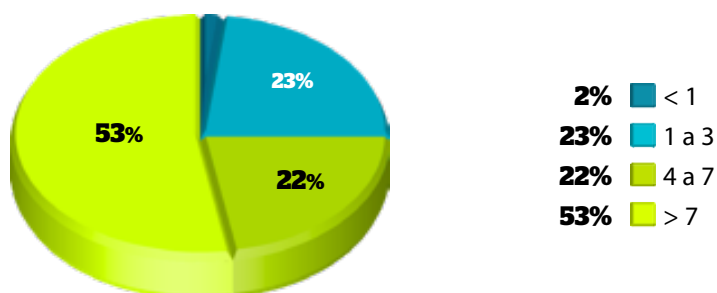
José Bancaleiro

Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

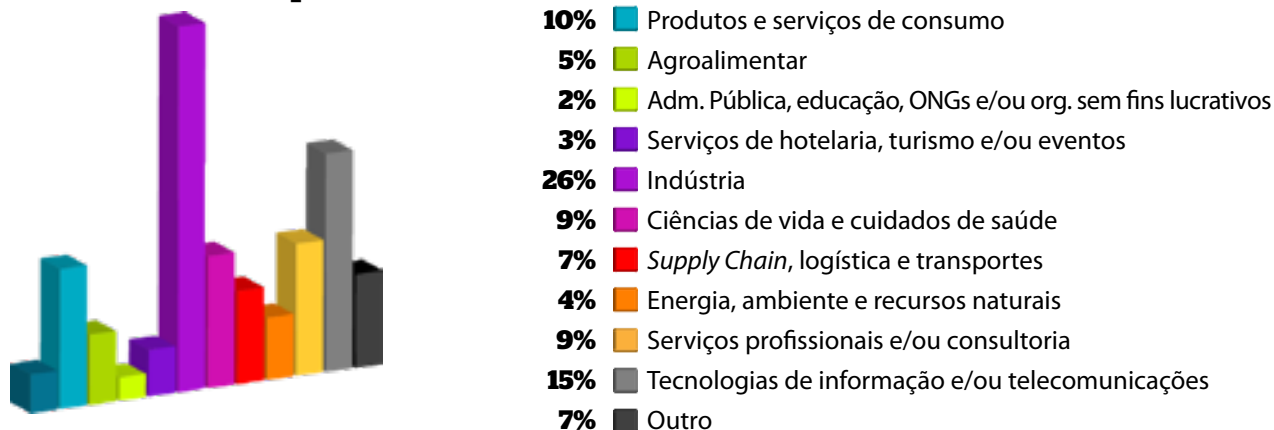
Caracterização Geral

Este estudo tem como base as respostas de mais de duas centenas de gestores de topo, a trabalharem atualmente em Portugal, em organizações nacionais e internacionais.

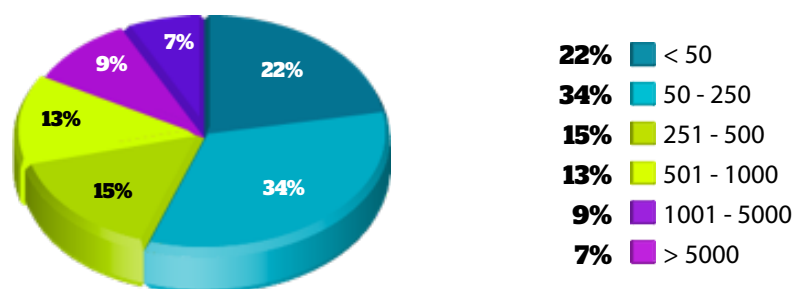
1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



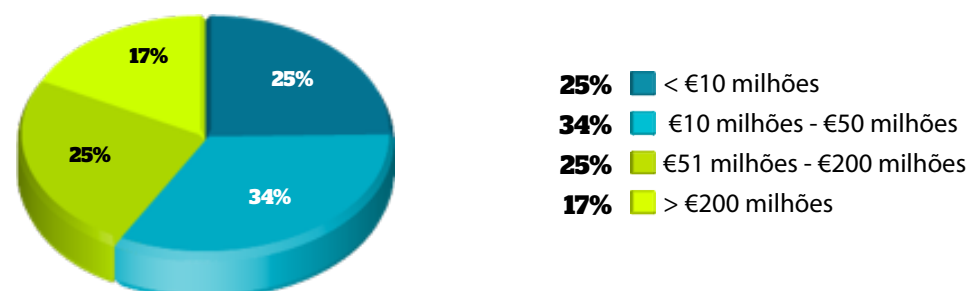
2 Qual o setor da sua empresa?



3 Qual o número de colaboradores da sua empresa?



4 Qual o volume de negócios anual da sua empresa?



Perspetiva do Mercado

Os participantes neste estudo, começaram por caracterizar o mercado português e europeu, apreciar as estratégias das suas organizações e projetar os anos que se seguem.

Cerca de 49% veem de forma positiva a evolução da economia europeia nos próximos dois anos e 27% dos inquiridos mostraram-se pessimistas. Face a 2020, houve um acréscimo de 17% no otimismo dos gestores de topo.

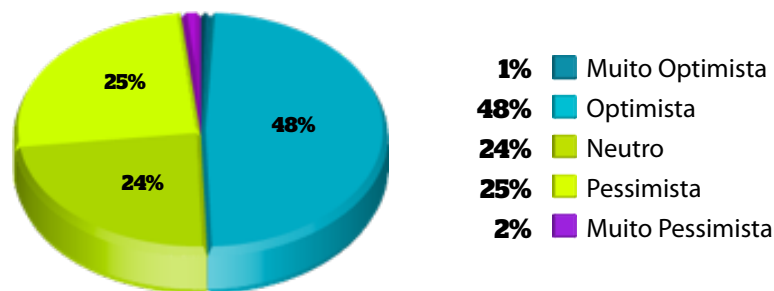
Relativamente aos três fatores da economia europeia e mundial que mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano, 82% dos inquiridos referiram o sucesso dos programas de vacinação Covid-19 a nível global. Ainda sobre este assunto, 68% considera que a disponibilização dos pacotes financeiros de recuperação (Bazuca) da União Europeia também influenciará, bem como a rápida retoma da procura nas economias mais afetadas pela pandemia (58%). O sentimento é igualmente positivo no que concerne à evolução da economia portuguesa nos

próximos 2 anos. Com 5% dos respondentes a acreditarem num crescimento forte, 61% dos respondentes apostarem num crescimento moderado, 18% consideram uma eventual estagnação. 13% mostram-se menos otimistas, acreditando numa retração moderada e ainda 3% prevê que ocorrerá uma retração forte.

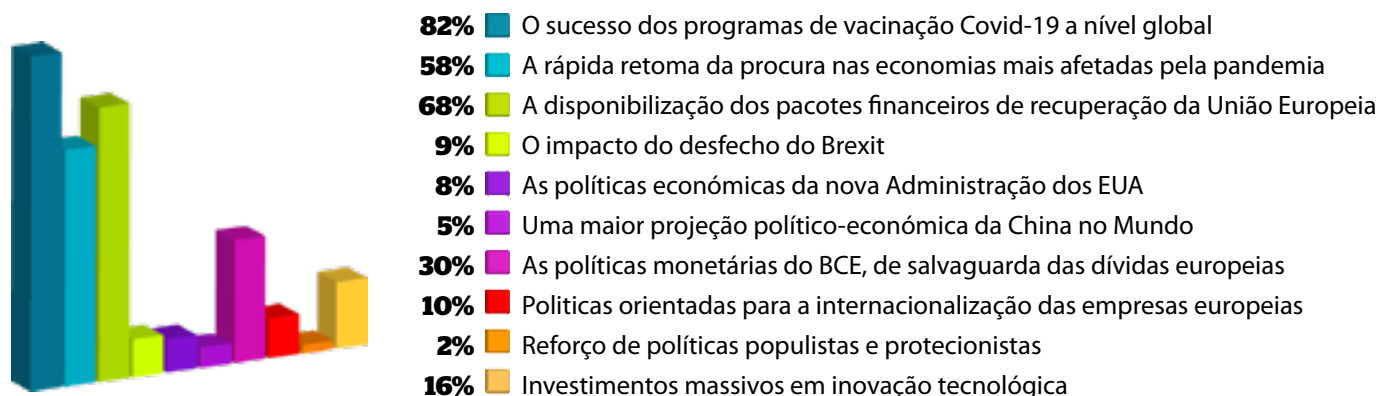
Como referimos, estes valores positivos (66%) compararam com 61% em 2020, 56% em 2019, mas também com 95% em 2018 e 84% em 2015. Os números apontam uma clara desilusão dos gestores após 2018.

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, os três mais referenciados são: as opções e execução do Plano de Recuperação e Resiliência (57%), uma nova estratégia de atração de investimento estrangeiro, para a fase pós-pandemia (48%) e o apoio à internacionalização das empresas nacionais (36%).

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

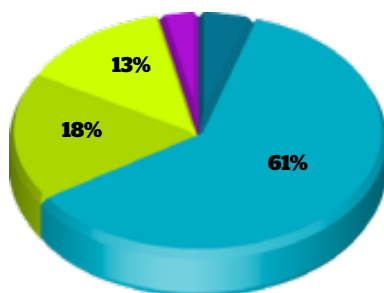


6 Que fatores da economia europeia e mundial mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano? (Selecione até 3 respostas)

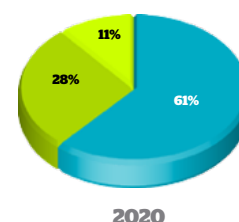


Perspetiva do Mercado (cont.)

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



- 5% Ocorrera um crescimento forte
- 61% Ocorrera um crescimento moderado
- 18% Irá estagnar
- 13% Ocorrera uma retração moderada
- 3% Ocorrera uma retração forte



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



- 57% As opções e execução do Plano de Recuperação e Resiliência
- 18% A estabilidade política e governativa, no atual quadro parlamentar
- 23% Retoma de políticas de investimento público
- 35% Maior previsibilidade e contenção na fiscalidade
- 33% Legislação laboral mais flexível
- 26% Justiça mais célere e eficaz
- 48% Uma nova estratégia de atração de investimento estrangeiro¹
- 36% Apoio à internacionalização das empresas nacionais
- 16% Novos projetos de investigação/inovação que liguem universidades e empresas

¹para a fase pós-pandemia

Perspetiva do Mercado (cont.)

Considerando o mercado português no último ano, marcado pela pandemia Covid-19, os executivos inquiridos apontam que o setor das tecnologias de informação e telecomunicações (62%), de *supply chain*, logística e transportes (49%) e do agroalimentar a par do setor das ciências da vida e cuidados de saúde (42%) terão sido os mais resilientes perante a crise pandémica.

Face às perspetivas de evolução dos setores de atividade dos inquiridos estes mantêm uma visão ligeiramente mais otimista que a dos últimos dois anos, considerando que irá ocorrer um crescimento moderado (63%) e forte (11%). Em linha com a perceção sobre a evolução da economia Portuguesa, estas respostas positivas em 2021 (74%) comparam com 73% em 2020 e 70% em 2019, mas também com 83% em 2018.

No que respeita ao tipo de estratégia de negócio as-

sumida pelas respetivas empresas no ano que findou, a Manutenção (41%) e a Expansão (26%) foram as duas mais mencionadas. Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respetivas empresas para o ano de 2021, 43% mencionam estratégias de Expansão e 36% de Diversificação. Comparado com o ano anterior, parece existir muito menos ambição por parte dos Gestores. A Expansão desce de 57% para 43%, a Internacionalização de 20% para 18%, subindo a Manutenção de 22% para 30% e reestruturação / *downsizing* de 7% para 15%.

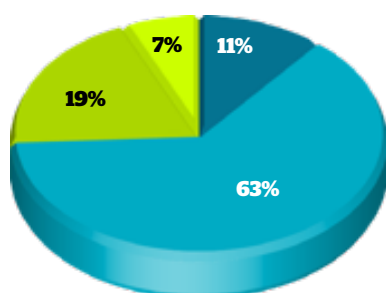
O sentimento em relação à evolução do negócio da própria empresa nos próximos dois anos é positivo (73%), mas, estranhamente, está ligeiramente abaixo 2020 (75%) e igual ao de 2019 (73%). Também aqui existe um decréscimo em relação a 2018 (83%).

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)

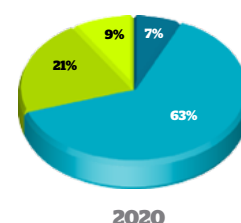


- 13% Serviços financeiros
- 21% Produtos e serviços de consumo
- 42% Agroalimentar
- 3% Adm. Pública, educação, ONGs e/ou org. sem fins lucrativos
- 4% Serviços de hotelaria, turismo e/ou eventos
- 30% Indústria
- 42% Ciências de vida e cuidados de saúde
- 49% Supply Chain, logística e transportes
- 23% Energia, ambiente e recursos naturais
- 4% Serviços profissionais e/ou consultoria
- 62% Tecnologias de informação e/ou telecomunicações

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



- 11% Crescimento forte
- 63% Crescimento moderado
- 19% Estagnação
- 7% Retração moderada
- 0% Retração forte



Perspetiva do Mercado (cont.)

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

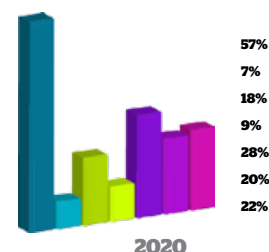


- 26% Expansão
- 24% Reestruturação (downsizing)
- 19% Mudança Estratégica (turnaround)
- 7% Fusão ou aquisição
- 21% Diversificação
- 15% Internacionalização
- 41% Manutenção

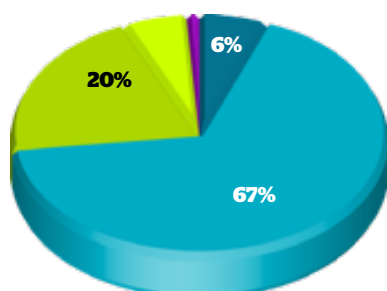
12 Quais as principais linhas de orientação do negócio da sua empresa para o presente ano? (Selecione até 2 respostas)



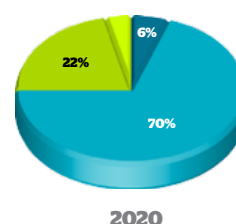
- 43% Expansão
- 15% Reestruturação (downsizing)
- 15% Mudança estratégica (turnaround)
- 5% Fusão ou aquisição
- 36% Diversificação
- 18% Internacionalização
- 30% Manutenção



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



- 6% Muito Optimista
- 67% Optimista
- 20% Neutro
- 5% 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 respetiva empresa, foram questionados sobre quais os fatores / competências mais valorizados na seleção de líderes executivos. A orientação para resultados (57%), a par da visão estratégica do negócio (57%) foram os aspetos mais destacados seguida da focalização nos clientes (49%).

Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos próprios colaboradores, os inquiridos neste estudo referenciaram a motivação e compromisso das pessoas (37%), a comunicação interna e gestão de crise (32%) e o recrutamento do talento adequado (30%).

Para a realização profissional dos executivos inquiridos, os resultados alcançados (57%) e a motivação e o compromisso da equipa de trabalho (45%) foram os aspetos mais valorizados.

Quanto aos principais fatores que mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um líder executivo, destaca-se o desenvolvimento de competências relacionais - *soft skills*, considerado por 48% dos inquiridos. Evidencia-se também a experiência em projetos de mudança organizacional (39%) e a experiência internacional (38%).

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)



- 57% Visão estratégica do negócio
- 49% Focalização nos clientes
- 57% Orientação para resultados
- 29% Criatividade e inovação
- 34% Resiliência
- 18% Capacidade de liderança em ambientes multiculturais
- 29% Capacidade de atrair, desenvolver e reter Talentos
- 14% Capacidade de liderança de equipas em trabalho remoto
- 8% Literacia e competências tecnológicas/digitais

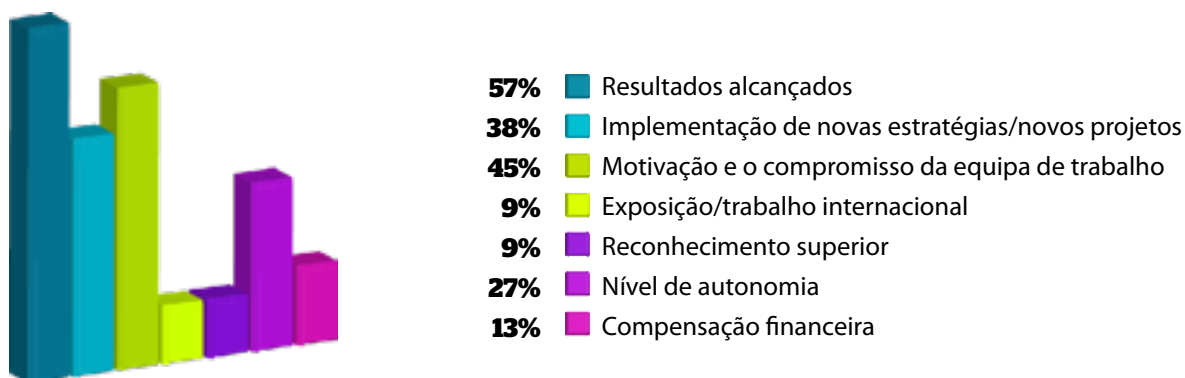
15 Pela sua experiência, em que fatores sentiu maiores dificuldades na gestão de pessoas, no ano transato? (Selecione até 2/3 respostas)



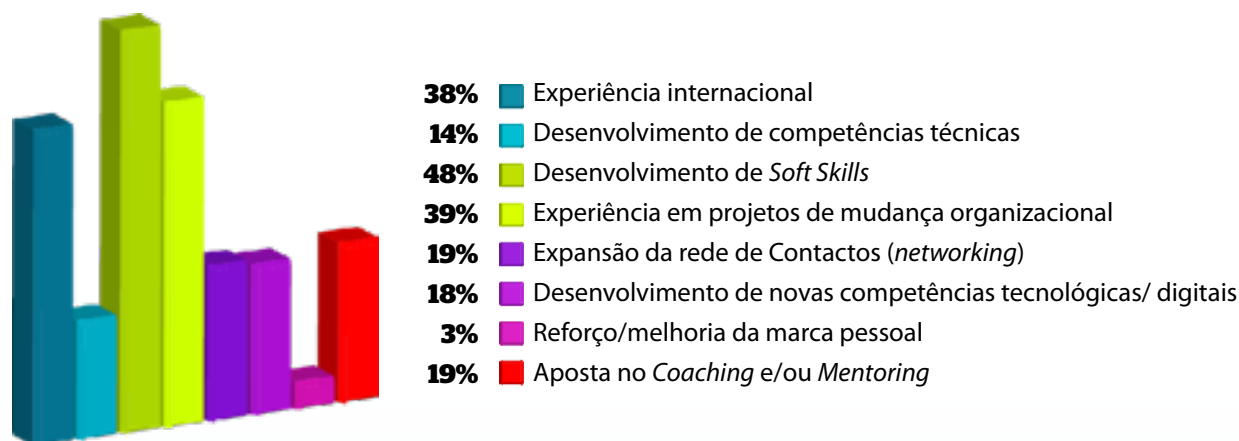
- 30% Recrutamento do Talento adequado
- 16% Retenção das pessoas-chave
- 23% Níveis de competências técnicas desadequadas
- 32% Comunicação interna e gestão de crise
- 23% Trabalho em equipa
- 37% Motivação e compromisso das pessoas
- 24% Processos de tomada de decisão
- 23% Criatividade e inovação
- 24% Foco de resultados
- 25% Flexibilidade e adaptação ao trabalho remoto

Competências e Motivações do CEO (cont.)

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



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)



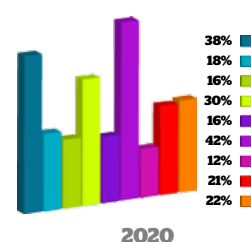
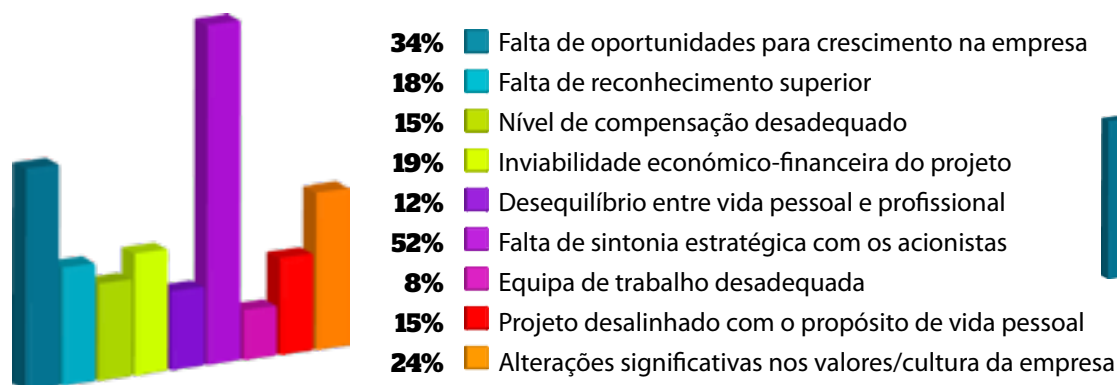
Competências e Motivações do CEO (cont.)

Quando questionados sobre que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial, os gestores elegeram a falta de sintonia estratégica com os acionistas (52%) e a falta de oportunidades para crescimento na empresa (34%) como os dois fatores mais relevantes.

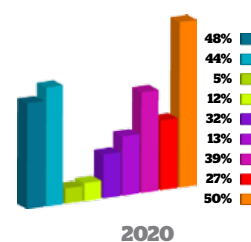
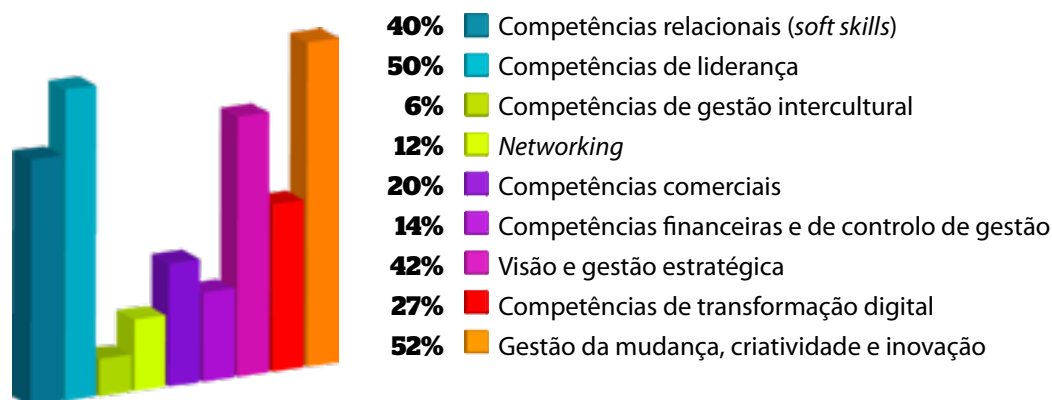
Relativamente à gestão das suas equipas, os inquiridos

consideram a gestão da mudança, criatividade e inovação (52%), as competências de liderança (50%) e a visão e gestão estratégica (42%) como as competências que exigem maior necessidade de reforço nos próximos anos. Face a fevereiro de 2020, realça-se a subida de 6 pontos percentuais das competências de liderança e a descida de 8 pontos percentuais das competências relacionais (*soft-skills*).

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



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



Trabalhar em Portugal

O último leque de questões deste Survey, inquirere os gestores portugueses sobre Portugal enquanto país para trabalhar, comparando com outros países.

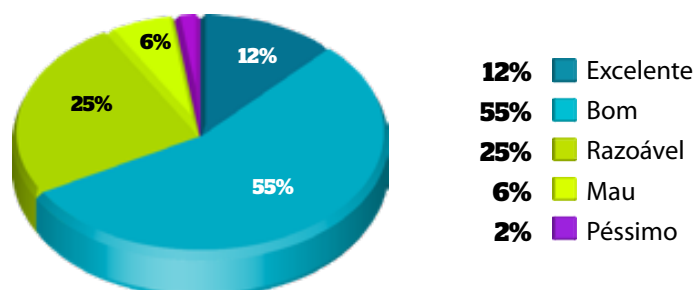
As opiniões demonstram uma apreciação positiva, com 12% dos inquiridos a considerarem Portugal como um excelente país para se trabalhar, 55% bom, 25% razoável, 6% mau e 2% péssimo.

Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais cotadas foram: a qualidade de vida (60%), o nível de segurança do País (40%), e a cultura de hospitalidade / acolhimento do povo português (36%), mantendo a tendência que se tem verificado nos anos anteriores.

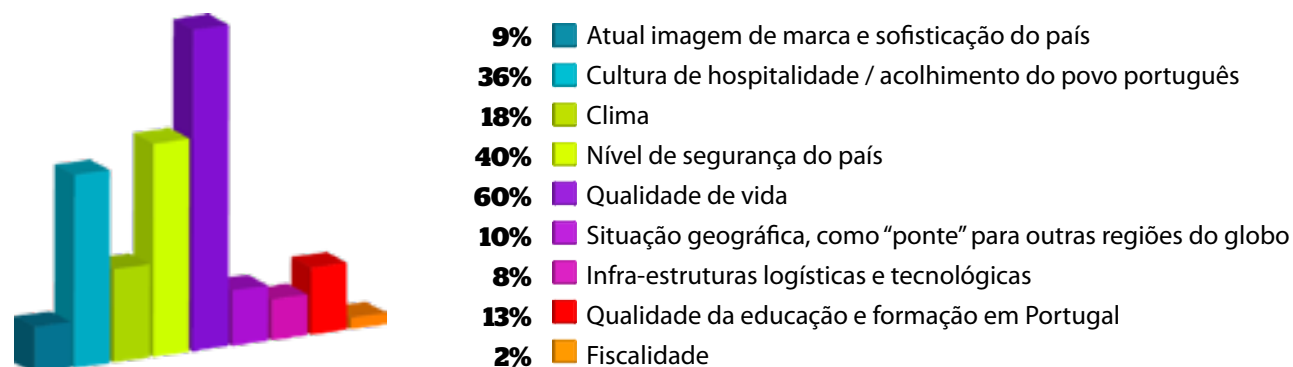
Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as competências / qualidades mais características do “gestor português”: dedicação (72%), resiliência (66%) e flexibilidade e orientação à mudança referida por 62% dos inquiridos. Estas três competências destacaram-se claramente das restantes.

Por último, instados a uma avaliação do nível de competências de liderança dos líderes executivos portugueses, os inquiridos foram manifestamente positivos: 2% a classificarem excelente, 54% bom, 39% a indicarem a classificação de razoável, 4% a classificarem mau e 1% péssimo, demonstrando uma classificação geral mais positiva face ao último survey.

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

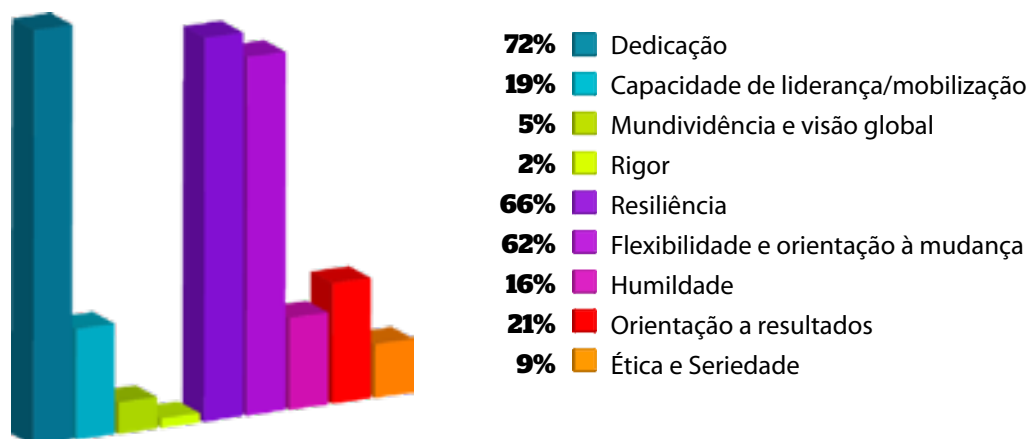


21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)

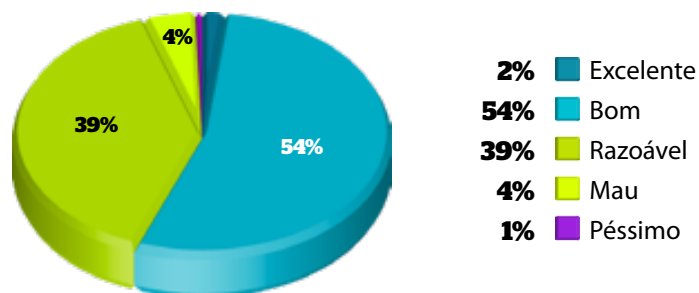


Trabalhar em Portugal (cont.)

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

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

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 & 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.