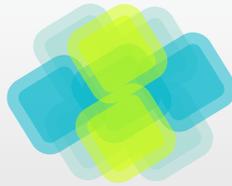
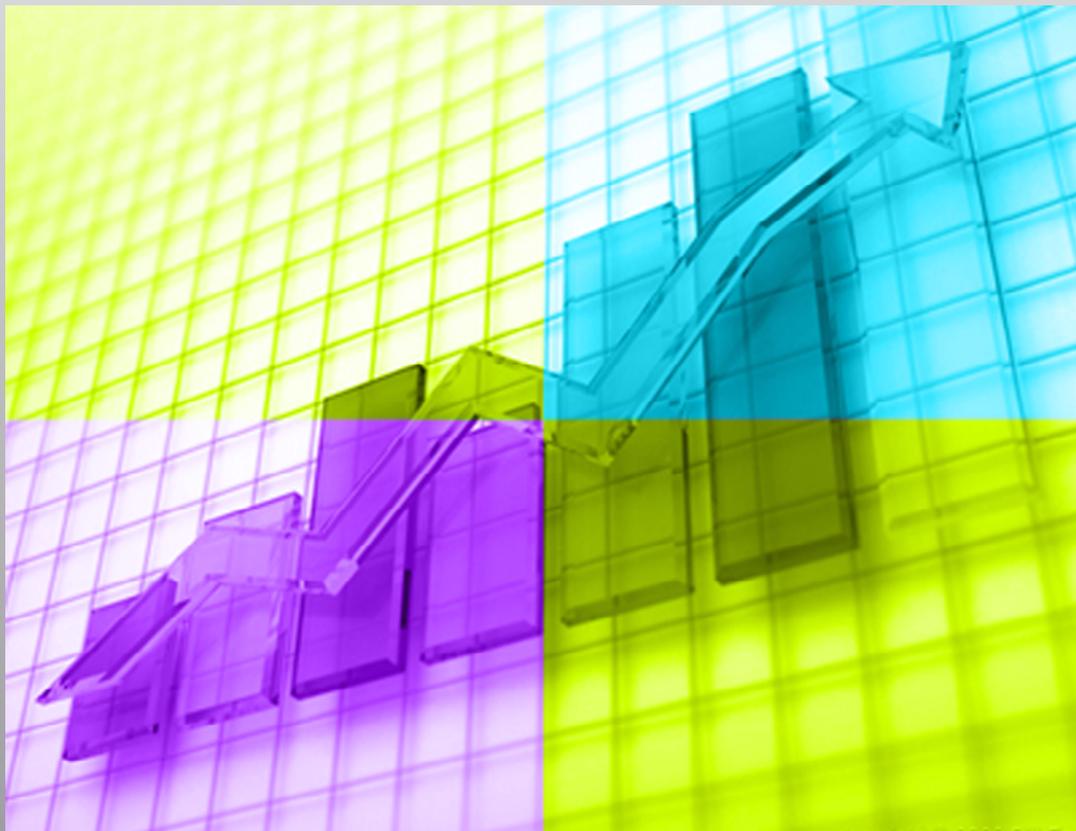


CEO SURVEY 2015



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 quarto ano em Portugal o projecto **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, Directores-Gerais, Country Managers), foram convidados da manifestar a sua opinião sobre o contexto nacional e europeu, sobre 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 2015**, que decorreu entre os meses de Janeiro e Março, 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 complexo e com elevados níveis de imprevisibilidade, em que Portugal e a Europa enfrentam desafios exigentes, quisemos conhecer melhor o pensamento nos nossos dirigentes empresariais. Como poderá constatar, notámos um crescente otimismo 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.

Em suma, esperemos que este documento lhe seja útil. Da parte da **Stanton Chase Portugal**, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer apoio adicional.

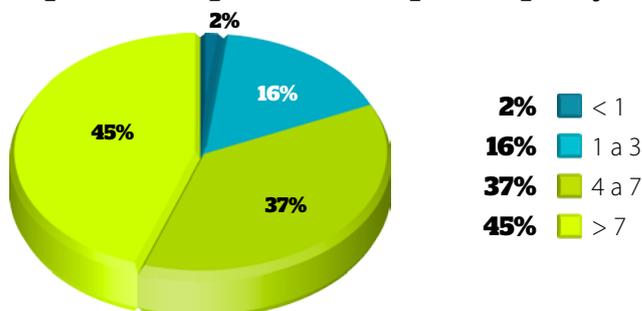
Até breve.

José Bancaleiro

Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

Informações Base

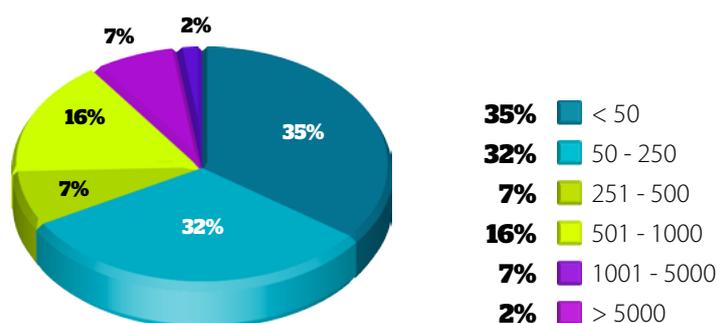
1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



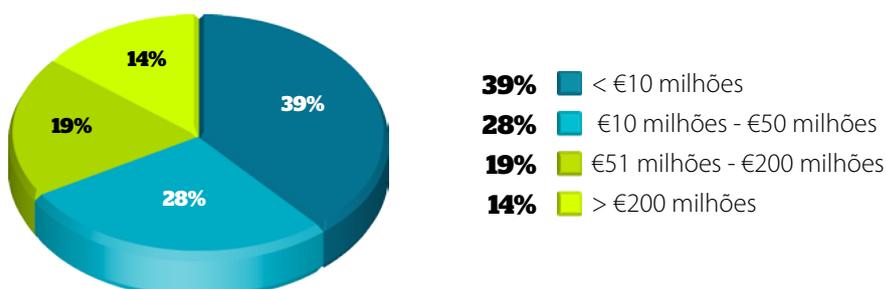
2 Qual o setor da sua empresa?



3 Número de colaboradores da sua empresa?



4 Volume de negócios anual da sua Empresa?



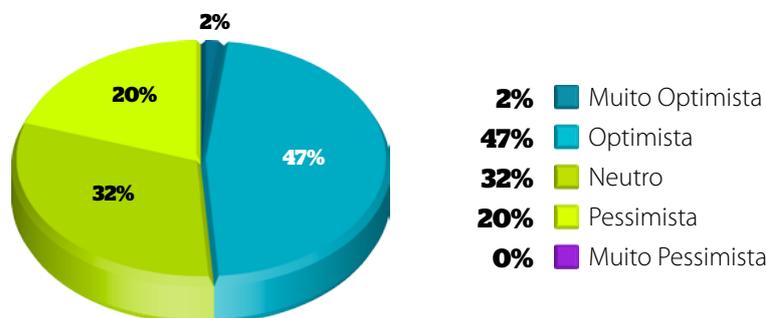
Perspetiva do Mercado

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 47% dos inquiridos mostraram-se otimistas relativamente à evolução da economia europeia nos próximos 2 anos. Apenas 20% assumiram o seu pessimismo (um olhar semelhante ao ano anterior). Questionados sobre os factores da economia europeia mais poderão contribuir para a superação da crise foram mencionados, maioritariamente, a aposta na investigação e na inovação aplicada às empresas (59%), Políticas orientadas para a internacionalização das empresas europeias (47%) e maior eficácia na atracção de investimento estrangeiro, extraeuropeu (41%).

O sentimento também é de uma esperança crescente no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. Cerca de 81% dos respondentes apostam num crescimento moderado (mais 10% face ao ano anterior), enquanto 16% mostram-se menos otimistas e acreditam numa estagnação, o aspeto mais positivo a salientar é que nenhum dos inquiridos colocou a hipótese de existir uma retração (0%). Aprofundando este tema, quando se coloca a questão sobre que fatores de âmbito nacional poderão alavancar o crescimento vida das empresas no mercado Português, são apontados, essencialmente 3: Justiça mais célere e eficaz (48%), Políticas fiscais mais adequadas às necessidades das empresas (41%), este ano houve um novo fator assinalado a destacar, a melhor qualificação dos gestores e líderes (38%).

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

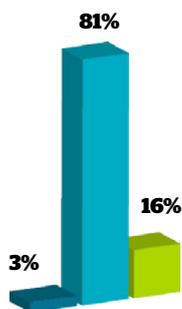


6 Que fatores da economia europeia mais poderão contribuir para um novo ciclo de crescimento sustentável em Portugal? (Selecione até 3 respostas)



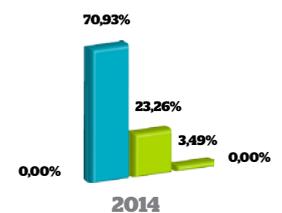
Perspetiva do Mercado (cont.)

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

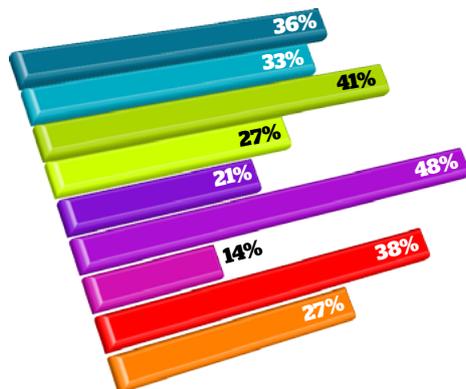


- 3%** Ocorrência um crescimento forte;
- 81%** Ocorrência um crescimento moderado;
- 16%** Irá estagnar;
- 0%** Ocorrência uma retração moderada;
- 0%** Ocorrência uma retração forte.

% de pessoas que não respondeu 2,33% (NR=2,33%)



8 Que fatores de âmbito nacional poderão alavancar o crescimento vida das empresas no mercado Português? (Selecione até 3 respostas)



- Definição de uma orientação estratégica para o País
- Construção de consensos nacionais ao nível dos agentes políticos
- Políticas fiscais mais adequadas às necessidades das empresas
- Redução da burocracia e custos administrativos
- Legislação laboral mais flexível
- Justiça mais célere e eficaz
- Melhor qualificação profissional dos trabalhadores em geral
- Melhor qualificação dos gestores e líderes
- Mais investimento em investigação/ inovação

Perspetiva do Mercado (cont.)

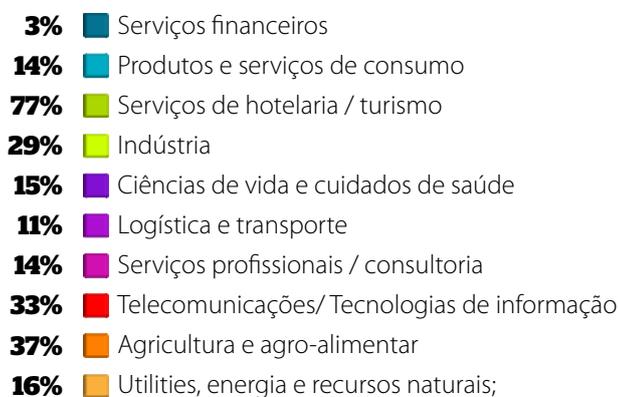
Desafiados a considerar o mercado Português, nos últimos 3 anos, e a definir quais os sectores em que acreditam ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro, foram adiantados o Turismo / Hotelaria (77%), Agricultura e Agroalimentar (com 37%) e Telecomunicações/ Tecnologias de informação (33%). Inquiridos sobre a evolução do seu sector de actividade / mercado nos próximos dois anos, os mais optimistas foram os gestores dos sectores da Indústria e Serviços profissionais / consultoria, numa boa proporção, apostam num crescimento moderado.

No que concerne ao tipo de estratégia de negócio assumida pelas respectivas empresas no ano que findou, a Expansão (34%), a Internacionalização (31%) e Diversificação

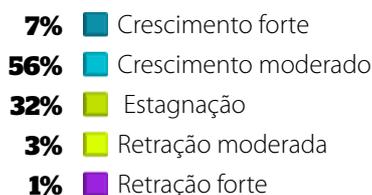
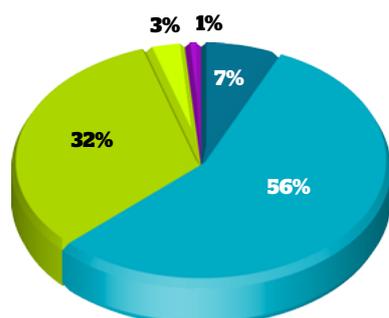
(30%) foram as mais mencionadas (de notar a subida de menções da diversificação, mais do dobro relativamente ano anterior). Só cerca de 17% referem a Reestruturação (Downsizing) o que reflete uma maior estabilidade nas empresas face ao ano anterior.

Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respectivas empresas para o presente ano de 2015, o tom é mais positivo e ambicioso: 43% mencionam Expansão, 32% de Internacionalização e também 32% de Diversificação. Relativamente ao seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, no conjunto dos próximos dois anos, aumenta o optimismo (73%) e o sentimento neutro, de expectativa (cerca de 15%).

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)

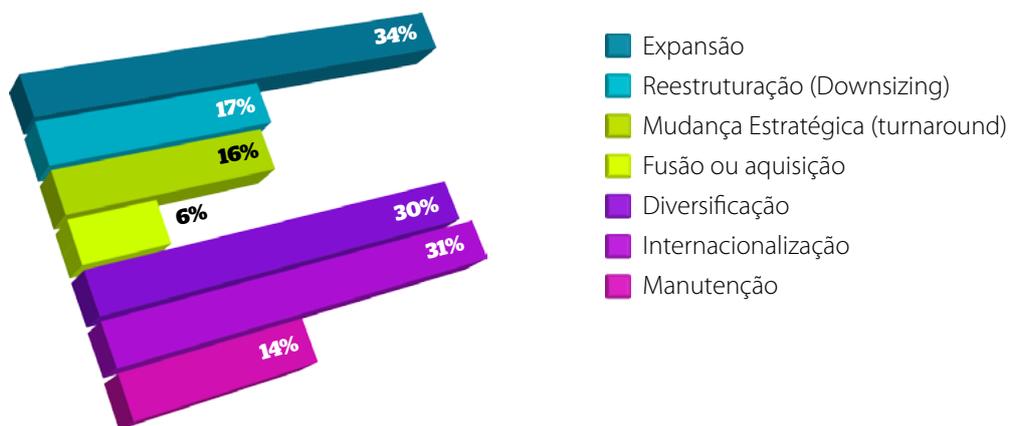


10 Como antevê a evolução do seu sector de actividade / mercado nos próximos dois anos?

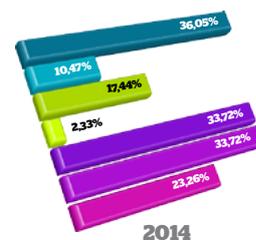
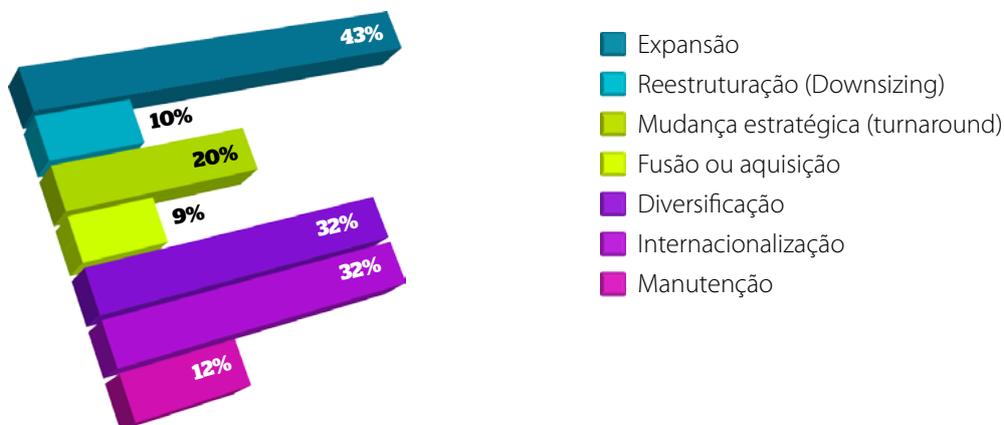


Perspetiva do Mercado (cont.)

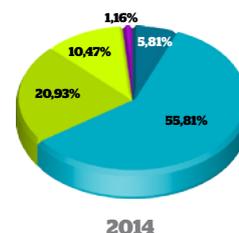
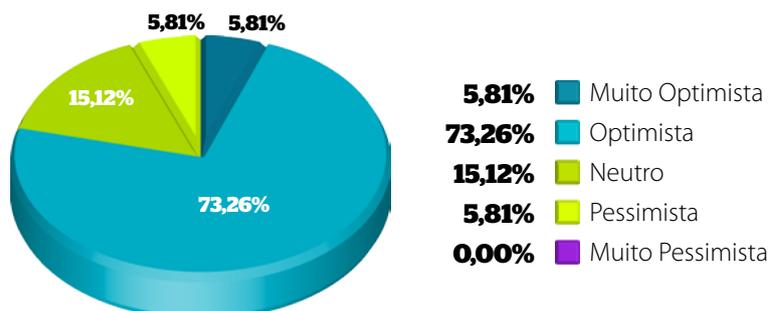
11 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 2 respostas)



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?



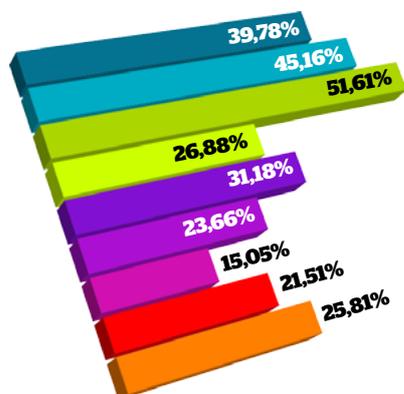
Competências e Motivações do CEO

As competências dos gestores portugueses e os aspectos motivacionais também estiveram em foco neste Survey. Considerando o mercado em que se insere a respectiva empresa, foram questionados sobre quais os factores / competências mais valorizados na selecção de Líderes Executivos. A Orientação para resultados (52%), a Focalização nos clientes (45%) e a Visão Estratégica do negócio (40%) foram os três aspetos mais destacados. Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos seus colaboradores, encontramos a Motivação e compromisso das pessoas (34%), Flexibilidade e adaptabilidade (30%) e o Trabalho em equipa (29%). A realização profissional foi também objecto de respostas elucidativas: os Resultados alcança-

dos (68%) Implementação de estratégias / projetos exigente (34%) e a Motivação e compromisso da equipa de trabalho (33%) foram os aspetos mais valorizados. A vertente financeira mereceu apenas a menção de 19% 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: este ano apon-tado como um dos principais fatores a experiência internacional (48%) e o desenvolvimento de soft skills - competências comportamentais (47%) e considera-se uma nova necessidade de Coaching e Mentoring (29%).

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)



- Visão Estratégica do negócio
- Focalização nos clientes
- Orientação para resultados
- Criatividade e Inovação
- Resiliência
- Capacidade para gerir a mudança
- Capacidade de liderança em ambientes multiculturais
- Capacidade de atrair desenvolver e reter Talentos
- Ética, integridade e lealdade

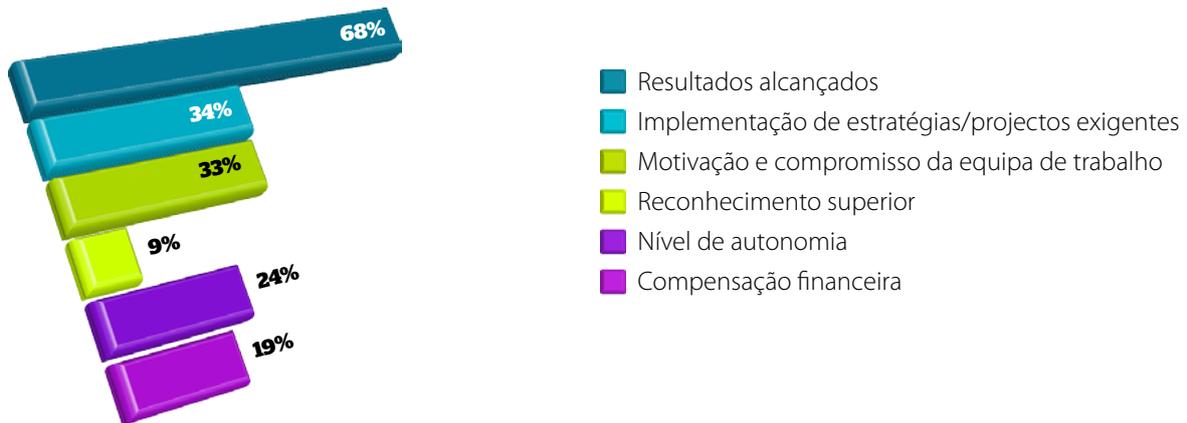
15 Pela sua experiência, em que fatores sentiu maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 2/3 respostas)



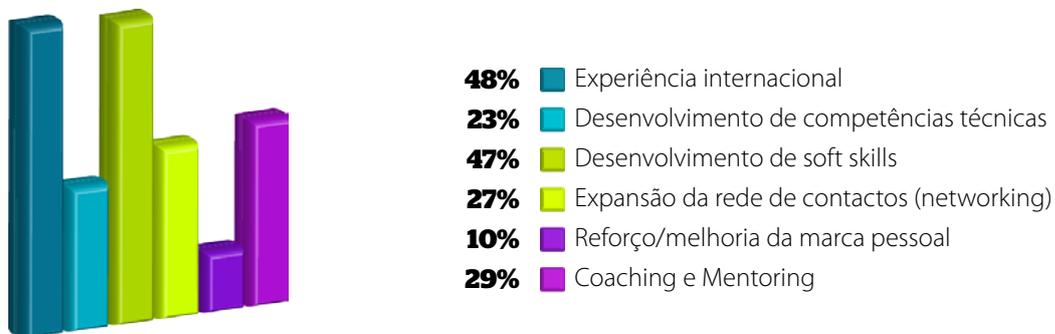
- 25% Recrutamento do talento adequado
- 12% Retenção das pessoas-chave
- 18% Níveis de competências técnicas desadequadas
- 18% Comunicação interna
- 29% Trabalho em equipa
- 34% Motivação e compromisso das pessoas
- 24% Processos de tomada de decisão
- 25% Criatividade e inovação
- 26% Foco em resultados
- 30% Flexibilidade e adaptabilidade

Competências e Motivações do CEO (cont.)

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



Competências e Motivações do CEO (cont.)

Já num outro prisma, quando questionados sobre que factores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projecto empresarial, os respondentes elegeram a falta de oportunidades para crescimento na empresa (34%), a inviabilidade económico-financeira do projeto (30%), e a responsabilidade sem autoridade (29%).

Por último, desafiados a olhar “para dentro” e a pensar nas

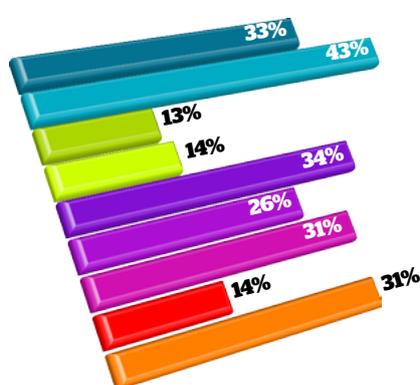
suas equipas de gestão, inquiridos sobre que tipo de competências pensam existir maior necessidade de reforço nos próximos anos, os números não deixam grande margem para dúvidas: as Competências de liderança (43%) e a Competências comerciais (com 34%) foram as mais apontadas. Uma realidade a ter em conta 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)

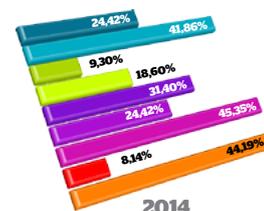


- 34%** ■ Falta de oportunidades para crescimento na empresa
- 15%** ■ Falta de reconhecimento superior
- 17%** ■ Nível de compensação desadequado
- 30%** ■ Inviabilidade económico-financeira do projecto
- 8%** ■ Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 29%** ■ Responsabilidade sem autoridade
- 13%** ■ Equipa de trabalho desadequada
- 22%** ■ Projeto desalinhado com o propósito de vida pessoal
- 20%** ■ 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)



- Competências relacionais
- Competências de liderança
- Competências gestão intercultural
- Networking
- Competências comerciais
- Competências de gestão (marketing, financeira, etc)
- Visão estratégica
- Competências técnicas
- Gestão de processos de mudança



Trabalhar em Portugal

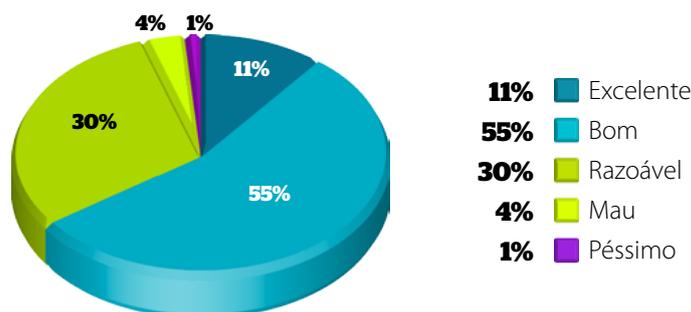
Neste Survey, os gestores portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre Portugal enquanto País para trabalhar, comparando com outros países. As opiniões ficaram por uma apreciação relativamente positiva, observando-se um crescimento com 66% a classificarem “Bom” ou “Excelente” e 30% indicarem a classificação de “Razoável”. Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram a Qualidade de vida (61%), o nível de segurança do País (46%) e o clima (26%).

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

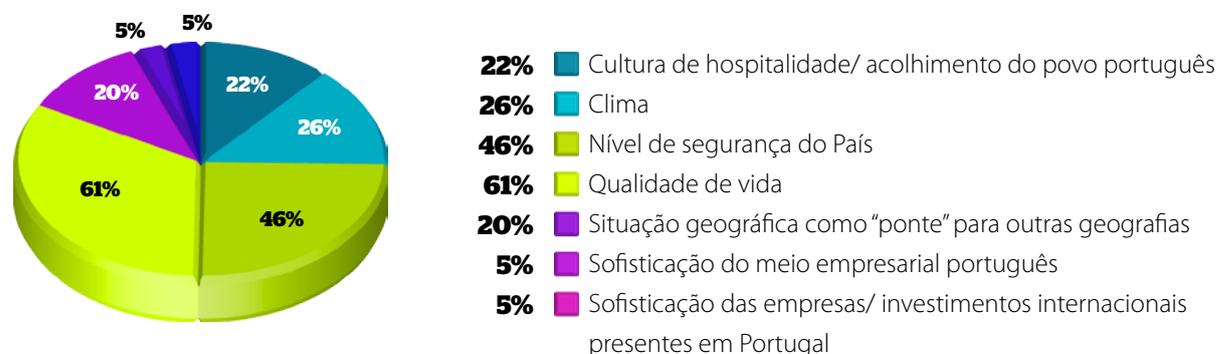
português”. Dedicção (65%) e Flexibilidade e orientação à mudança (53%) destacaram-se claramente dos restantes atributos, aparecendo a Resiliência (47%) como a terceira escolha. De notar que o Rigor (3%) foi o atributo menos mencionado.

Por último, instados a uma avaliação do nível de competências de liderança dos Líderes Executivos Portugueses (de certo modo, uma auto-avaliação), os respondentes mantiveram o mesmo nível de otimismo que o ano passado: 33% a classificarem “Bom” e outros 56% a indicarem a classificação de “Razoável”. Apenas cerca de 8% classificaram este item como “Mau” – demonstrando, portanto, uma auto-perceção positiva.

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

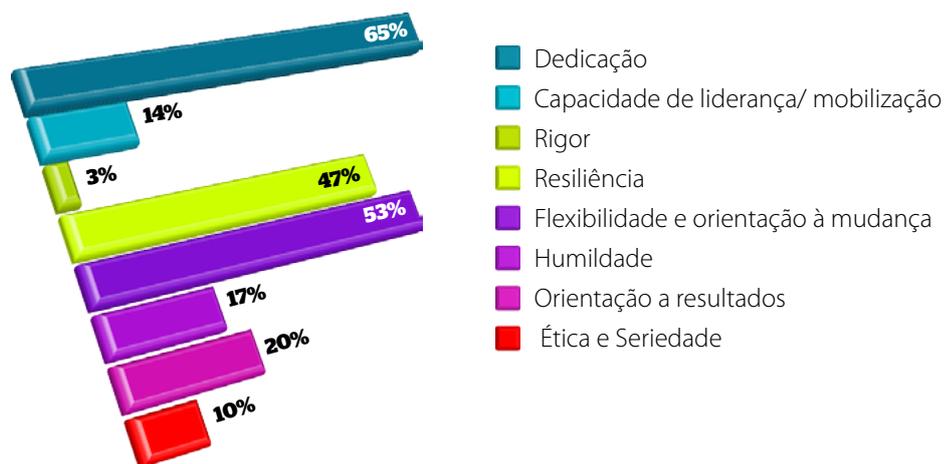


21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)

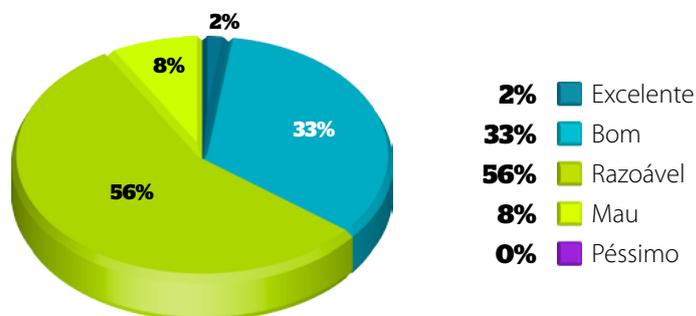


Trabalhar em Portugal (cont.)

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 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

Web 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

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 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.

