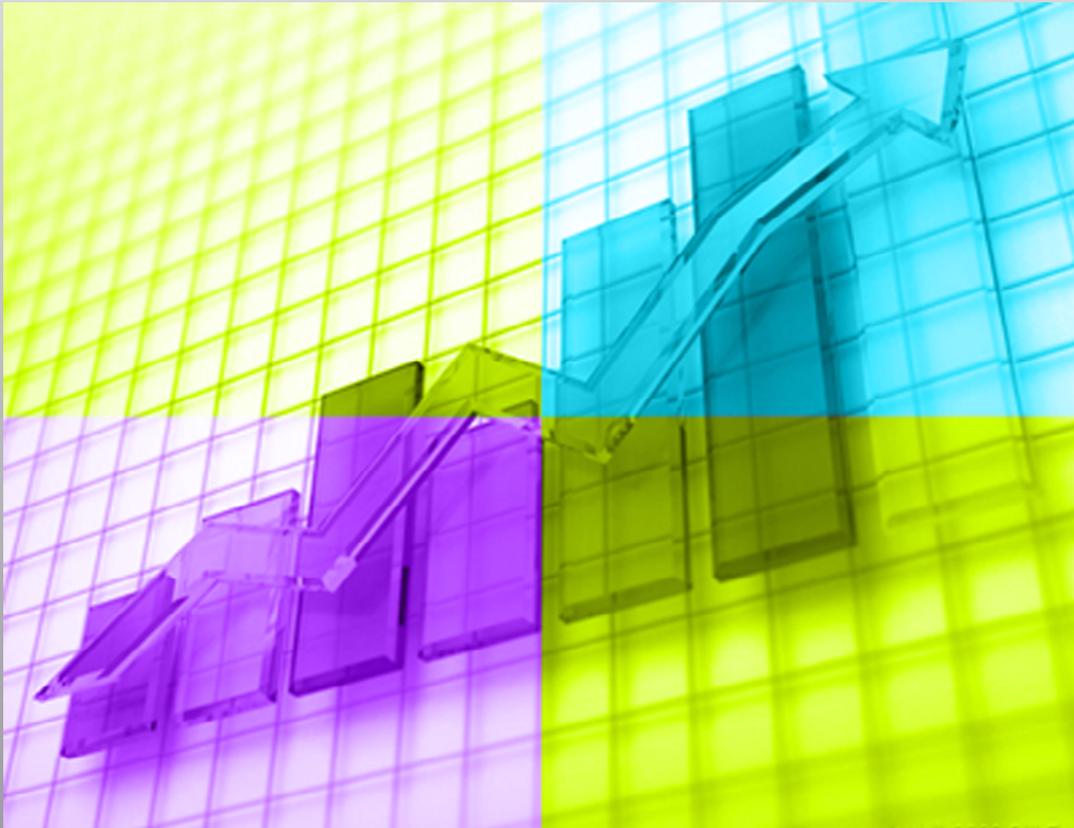


# CEO

SURVEY  
2014



## Introdução

---



A **Stanton Chase International**, empresa de referência nas áreas do Executive Search & Talent Management, realiza pelo terceiro 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 a 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 perspectiva corporativa mas também pessoal.

Este **CEO Survey 2014**, 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 perspectivas 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 factores de motivação, próprios e das suas equipas. Por último, num contexto em que Portugal procura potenciar os seus factores 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 optimismo 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.

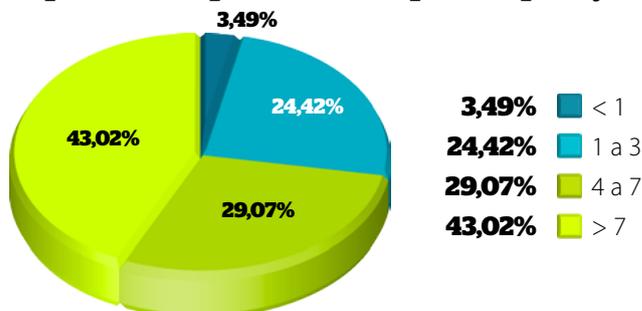
Até breve.

**José Bancaleiro**

Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

## Informações Base

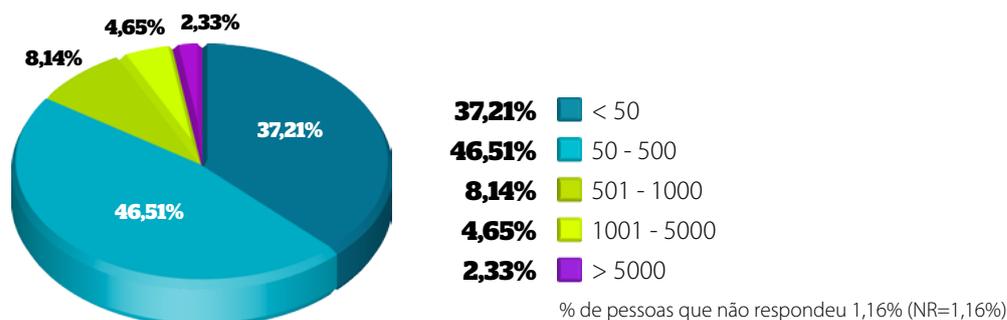
### 1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



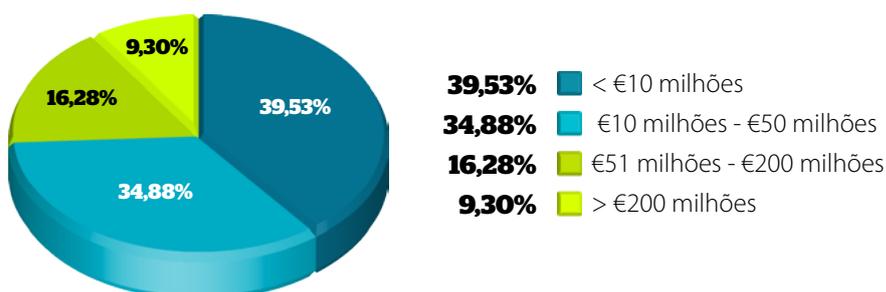
### 2 Qual o sector da sua empresa?



### 3 Número de colaboradores da sua empresa?



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



## Perspetiva do Mercado

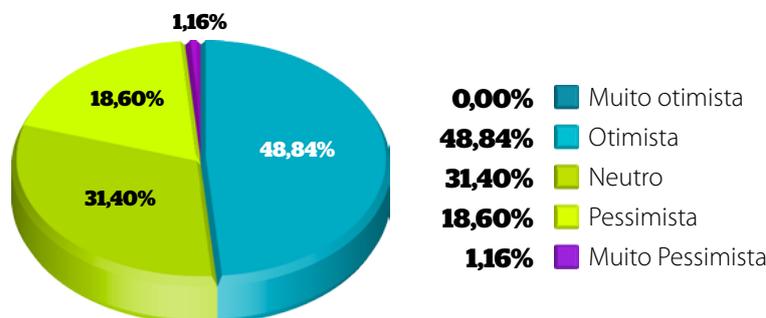
Os gestores portugueses que se disponibilizaram para este survey, começaram por caracterizar os mercados português e europeu, apreciar as suas próprias estratégias e projetar os anos mais próximos.

Cerca de 49% dos inquiridos mostraram-se otimistas relativamente à evolução da economia europeia nos próximos 2 anos (um olhar muito mais positivo do que em anos anteriores). Apenas 17% assumiram o seu pessimismo. 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 (57%), a maior eficácia na atracção de investimento estrangeiro, extra-europeu (55%) e uma maior integração política, económica e fiscal (em 45% das respostas).

tica, económica e fiscal (em 45% das respostas).

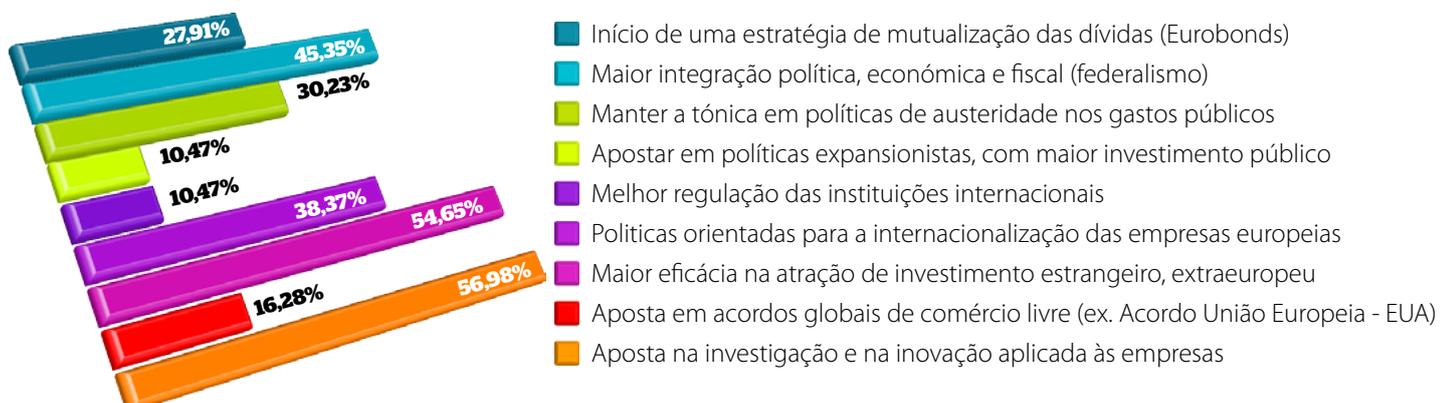
O sentimento também é de uma esperança crescente no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. Cerca de 71% dos respondentes apostam num crescimento moderado (eram apenas 28% em 2013), enquanto 27% mostram-se menos otimistas e acreditam numa estagnação ou retracção. Aprofundando este tema, quando se coloca a questão sobre os factores que estão ainda a criar obstáculos à vida das empresas no mercado Português, são apontados, essencialmente 3: a falta de orientação estratégica consistente do País (60%), a justiça lenta e ineficaz (51%) e as políticas fiscais desadequadas às necessidades das empresas e burocracia (ambas com 44%).

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



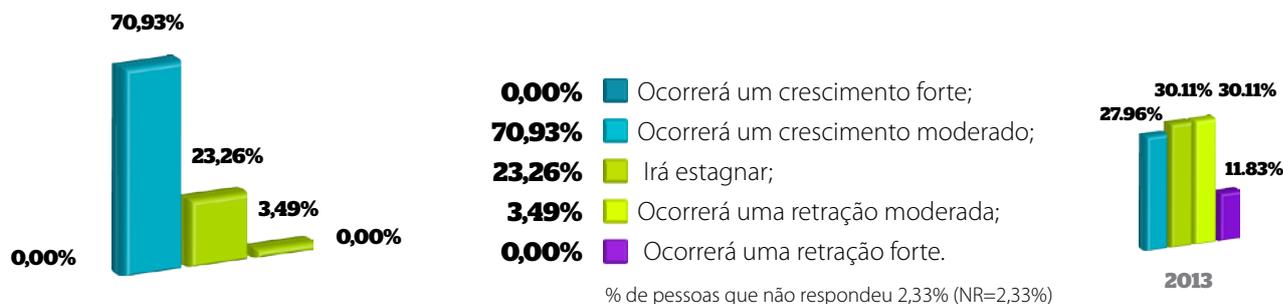
**Nota:** em muitas das questões seguintes, foi solicitado aos inquiridos que escolhessem até 2 ou 3 respostas. Daí, naturalmente, as percentagens mostradas representarem a proporção dos que mencionaram essa opção e não opções alternativas de soma igual a 100%.

### 6 Que factores da economia europeia mais poderão contribuir para a superação da crise em Portugal? (Selecione até 3 respostas)

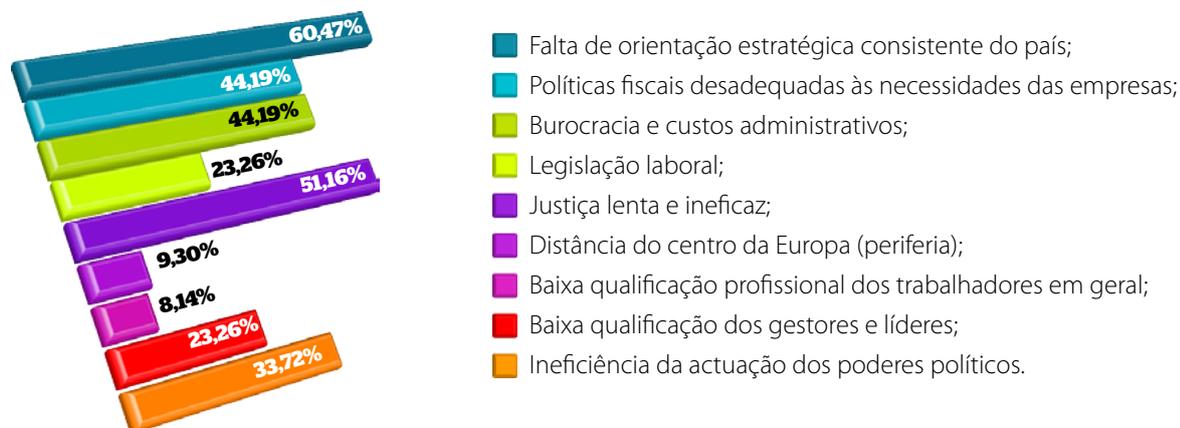


**Perspetiva do Mercado (cont.)**

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



**8 Que factores estão a influenciar mais negativamente a vida das empresas no mercado Português? (Seleccione até 3 respostas)**



## Perspetiva do Mercado (cont.)

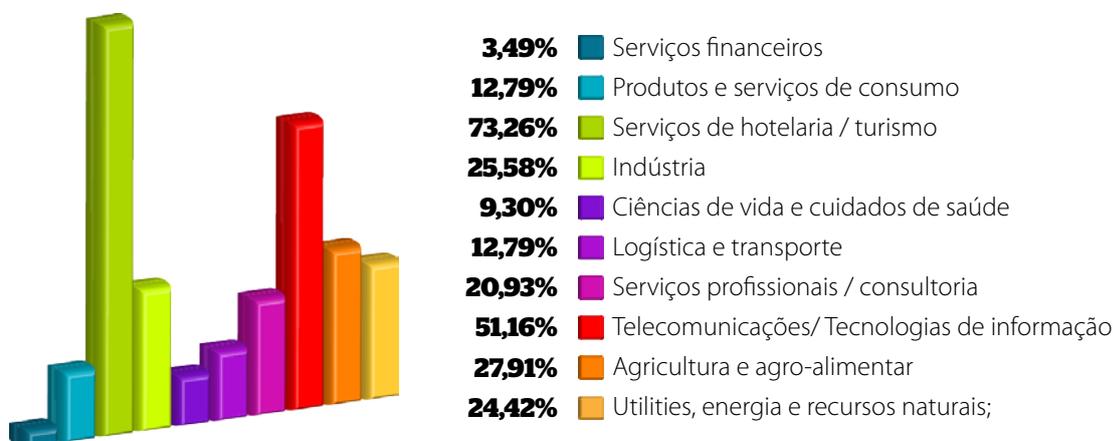
Desafiados a considerar o mercado Português, nos últimos 3 anos, e a definir quais os sectores em que acreditam ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro, foram adiantados o Turismo/ Hotelaria (73%), Telecomunicações/ Tecnologias de informação (51%) e Agricultura e Agro-alimentar (com 28%). Inquiridos sobre a evolução do seu sector de actividade / mercado nos próximos dois anos, os mais optimistas foram os gestores dos sectores dos Produtos e Serviços de Consumo e Telecomunicações/ Tecnologias de informação que, numa boa proporção, apostam num crescimento moderado.

No que concerne ao tipo de estratégia de negócio assumido pelas respectivas empresas no ano que findou,

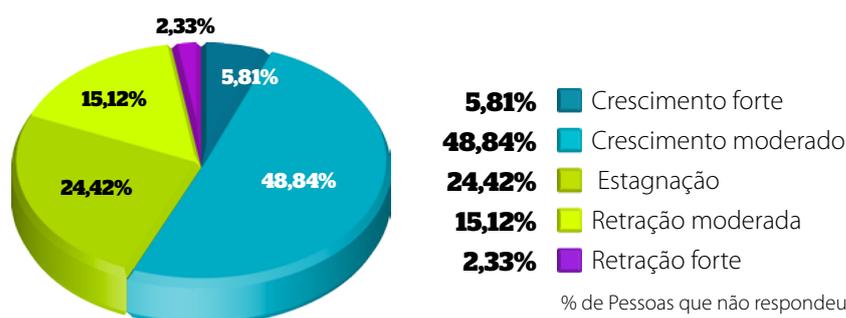
a Expansão (24%), a Internacionalização (24%) e Reestruturação (27%) foram os mais mencionadas (de notar a subida de menções da reestruturação, com mais do dobro relativamente ao ano anterior). Cerca de 22% adiantam ainda a Mudança Estratégica.

Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respectivas empresas para o presente ano de 2014, o tom é mais positivo e ambicioso: 36% mencionam estratégias de Crescimento, 34% de Internacionalização e também 34% de Diversificação. Relativamente ao seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, no conjunto dos próximos dois anos, prevalece o optimismo (56%) e o sentimento neutro, de expectativa (cerca de 21%).

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



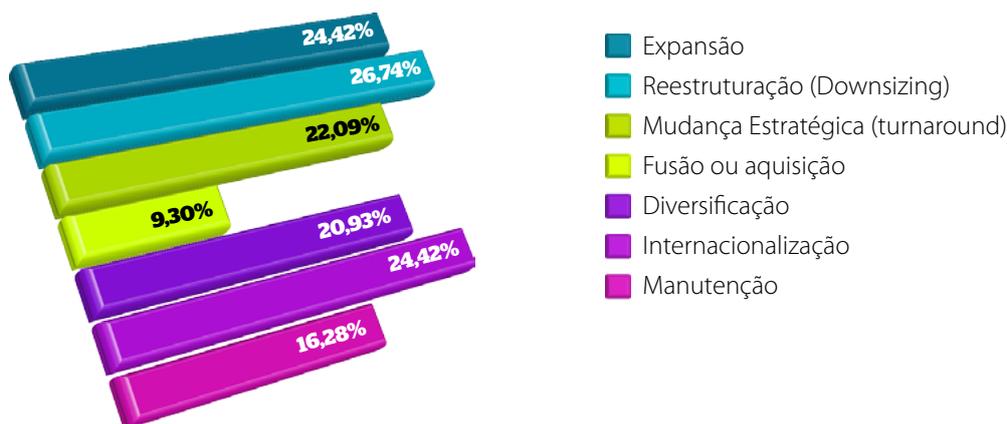
### 10 Como antevê a evolução do seu sector de actividade / mercado nos próximos dois anos?



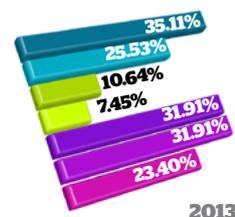
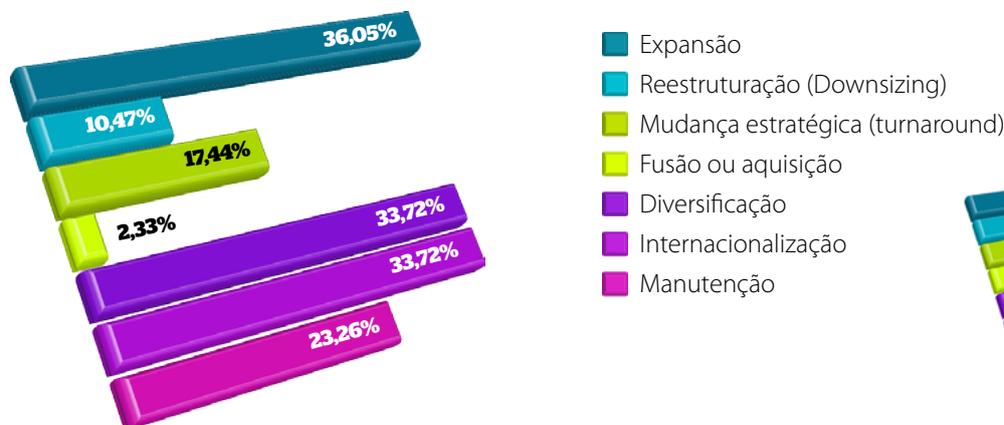
% de Pessoas que não respondeu 3,49% (NR= 3,49%)

**Perspetiva do Mercado (cont.)**

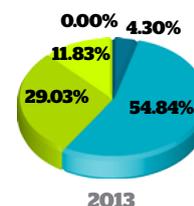
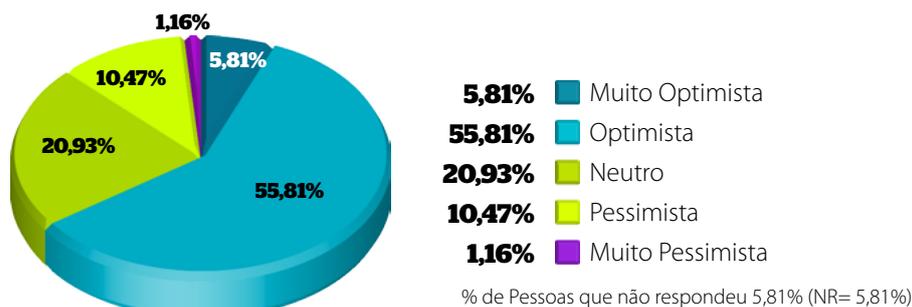
**11 Como classificaria o essencial da estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano que findou? (Seleccione até 2 respostas)**



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



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



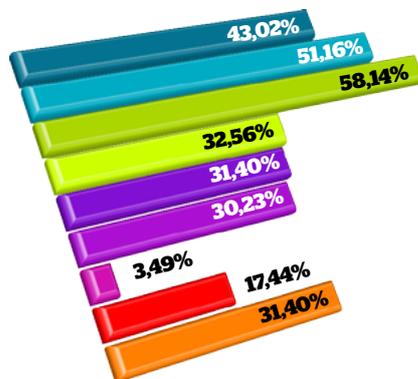
## Competências e Motivações do CEO

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 (58%), a Focalização nos clientes (51%) e a Visão Estratégica do negócio (43%) foram os três aspectos mais destacados. Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos seus colaboradores, foram adiantados a Flexibilidade/ Adaptabilidade e a Criatividade/ Inovação (ambas com 36%), e o Foco em resultados (33%). A realização profissional foi também objecto de respostas

elucidativas: os Resultados alcançados (72%) e a Motivação e compromisso da equipa de trabalho (37%) e o Nível de autonomia (33%) foram os aspectos mais valorizados. A vertente financeira mereceu apenas a menção de 14% dos inquiridos.

Já numa óptica de gestão de carreira, quando instados a pronunciar-se sobre os principais factores que mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um Líder Executivo, três variáveis evidenciaram-se: a Expansão da rede de Contactos (networking) (45%), a experiência internacional (44%) e o desenvolvimento de soft skills - competências comportamentais (42%).

### 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 e liderar processos de mudança
- Capacidade de liderança em ambientes multiculturais
- Capacidade de atrair, desenvolver e reter colaboradores
- Ética, integridade e lealdade

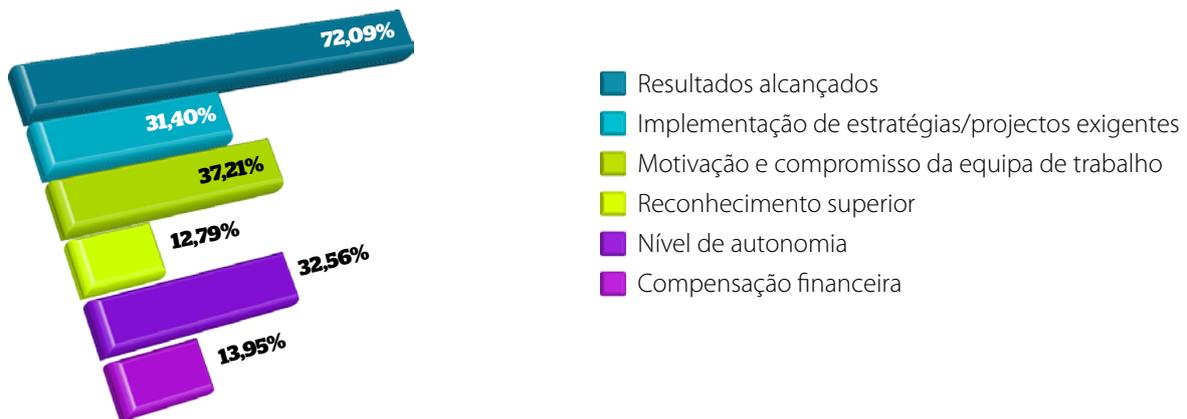
### 15 Pela sua experiência, em que factores sentiu maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 3 respostas)



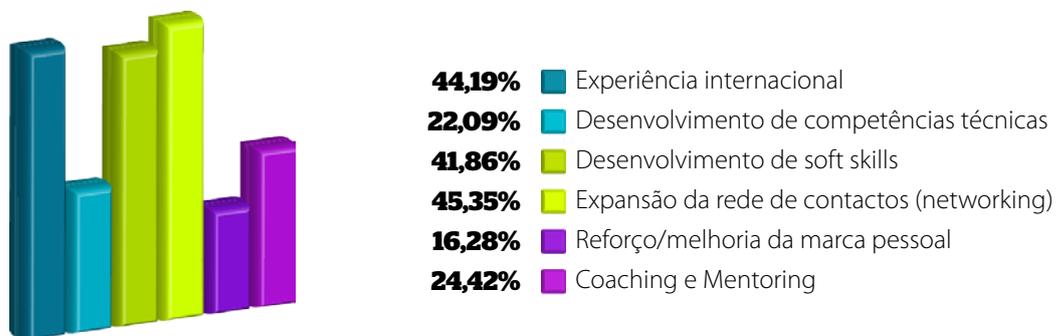
- Recrutamento do talento adequado
- Retenção das pessoas-chave
- Níveis de competências técnicas desadequadas
- Comunicação interna
- Trabalho em equipa
- Motivação e compromisso das pessoas
- Processos de tomada de decisão
- Criatividade e inovação
- Foco em resultados
- Flexibilidade e adaptabilidade

## 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 factores que na sua óptica 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 inviabilidade económico-financeira do projecto (35%), a responsabilidade sem autoridade (35%) e a falta de oportunidades para crescimento na empresa (30%).

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

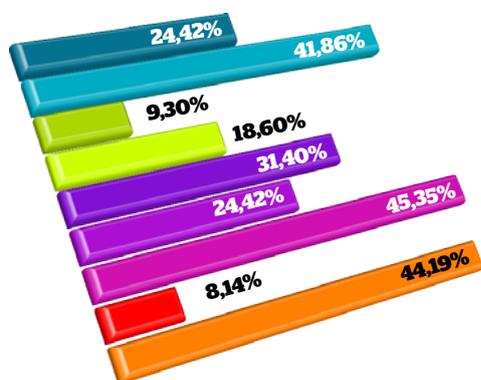
suas equipas de gestão, inquiridos sobre que tipo de competências em pensam existir maior necessidade de reforço nos próximos anos, os números não deixam grande margem para dúvidas: a Visão estratégica (45%) e a Gestão de processos de mudança (com 44%) foram os mais apontados. Uma realidade a ter em conta para os programas de desenvolvimento de executivos nos próximos anos.

### 18 Que factores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projecto empresarial? (Seleccione até 2 respostas)

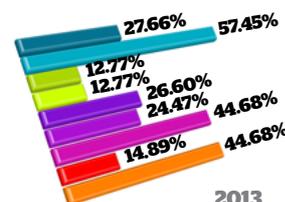


- 30,23% ■ Falta de oportunidades para crescimento na empresa
- 19,77% ■ Falta de reconhecimento superior
- 15,12% ■ Nível de compensação desadequado
- 34,88% ■ Inviabilidade económico-financeira do projecto
- 13,95% ■ Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 34,88% ■ Responsabilidade sem autoridade
- 12,79% ■ Equipa de trabalho desadequada
- 23,26% ■ Projeto desalinhado com o propósito de vida pessoal
- 20,93% ■ Alterações significativas nos valores / cultura da empresa

### 19 Pensando na sua equipa de gestão, em tipo de competências pensa existir maior necessidade de reforço nos próximos anos? (Seleccione 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



2013

## Trabalhar em Portugal

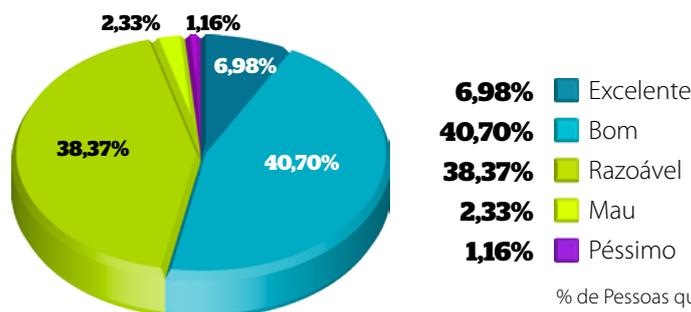
Neste Survey, os gestores portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre Portugal enquanto País para trabalhar, comparando com outros países. As opiniões ficaram por uma apreciação relativamente positiva, com 47% a classificarem “Bom” ou “Excelente” e 38% indicarem a classificação de “Razoável”. Questionados sobre os principais factores de atractividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram a Qualidade de vida (58%), o nível de segurança do País (42%) e a cultura de hospitalidade/ acolhimento do povo português (35%).

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

português”. Dedicção (66%) e Flexibilidade e orientação à mudança (52%) destacaram-se claramente dos restantes atributos, aparecendo a Resiliência (38%) como a terceira escolha. De notar que o Rigor (3%) foi o atributo menos mencionado.

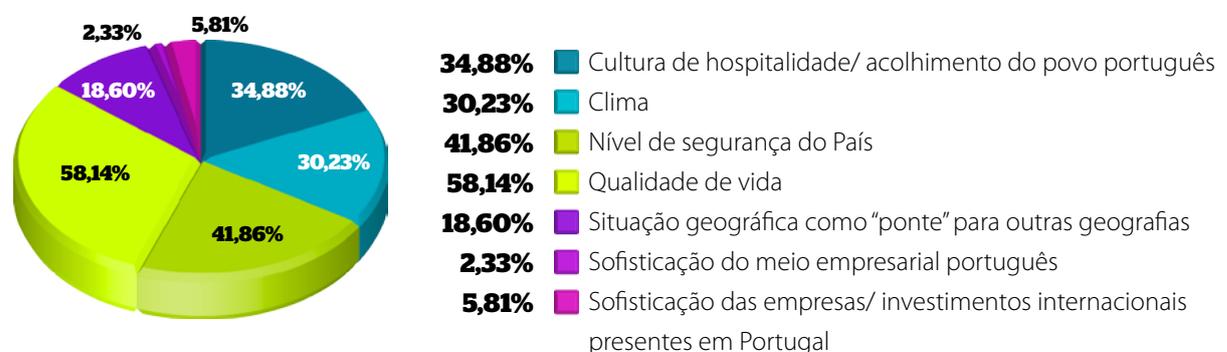
Por último, instados a uma avaliação do nível de competências de liderança dos Líderes Executivos Portugueses (de certo modo, uma auto-avaliação), os respondentes foram claramente positivos: 53% a classificarem “Bom” e outros 24% a indicarem a classificação de “Razoável”. Apenas cerca de 10% classificaram este item como “Mau” ou “Péssimo” – demonstrando, portanto, uma auto-percepção positiva.

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



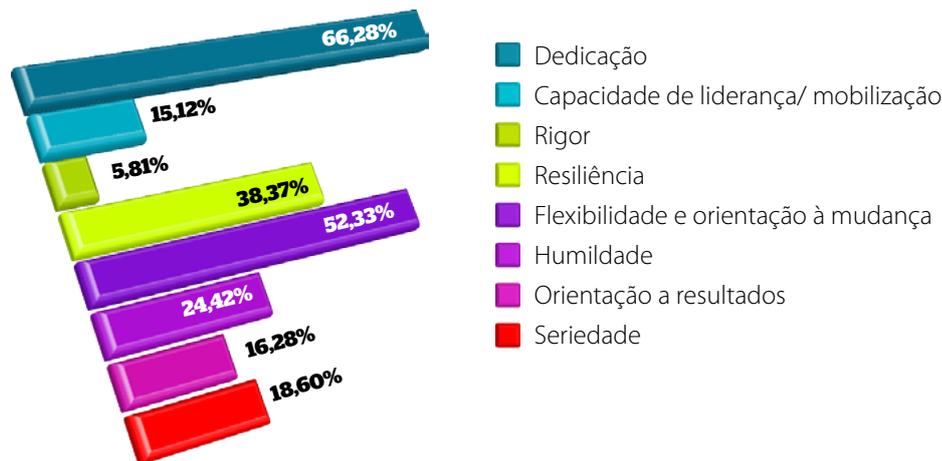
% de Pessoas que não respondeu 10,47% (NR=10,47%)

### 21 Quais são os principais factores de atractividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Seleccione até 2 respostas)

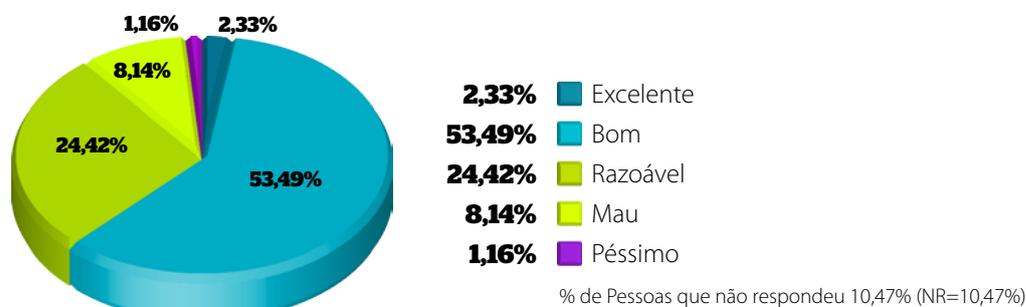


## Trabalhar em Portugal (cont.)

### 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**  
INTERNATIONAL  
*Executive Search Consultants*  
PORTUGAL

### Stanton Chase International - Portugal

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.com](http://www.stantonchase.com)

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.

