

CEO SURVEY 2017



Introdução



A **Stanton Chase International**, empresa de referência nas áreas do Executive Search & Talent Management, realiza pelo sexto ano 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, 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 2017**, trouxe resultados interessantes, que aqui apresentamos consolidados, com vista a contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade portuguesa. Focámos as perspetivas 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 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.

O inquérito foi realizado em janeiro e Fevereiro de 2017 e, tal como nos cinco inquéritos anteriores, os resultados continuam muito consistentes. Depois duma subida progressiva dos "scores" até fevereiro de 2015, houve uma ligeira redução em 2016 e agora em 2017. Acontecimentos internacionais como o Brexit e a eleição de Trump parecem criar nos nossos Gestores e Empresários alguma insegurança que transparece nos resultados.

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

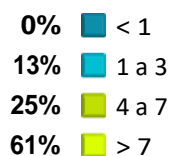
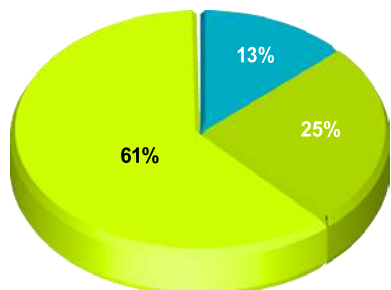
Até breve.

José Bancaleiro

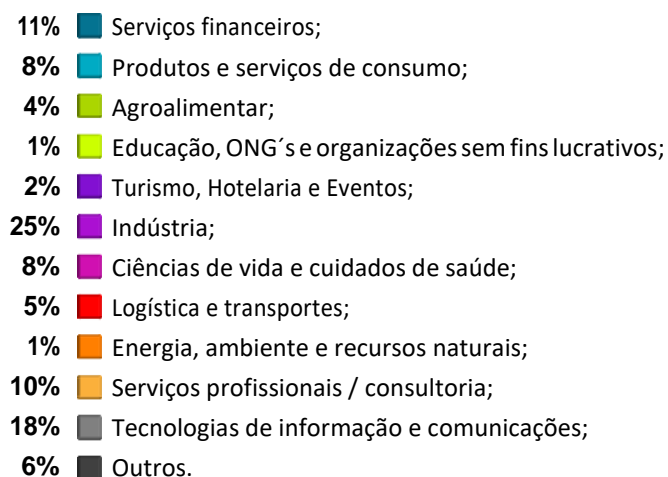
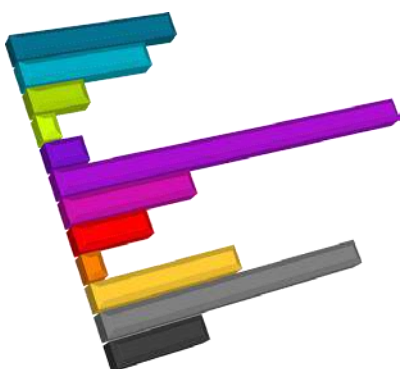
Managing Partner da Stanton Chase - Portugal

Informações Base

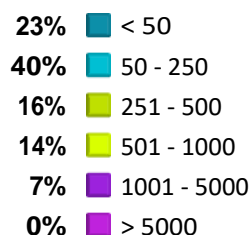
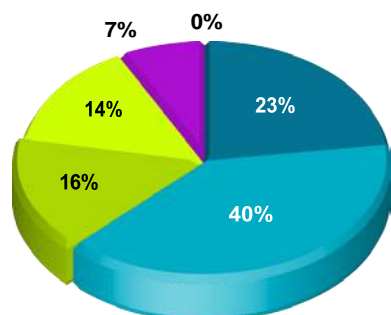
1 Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



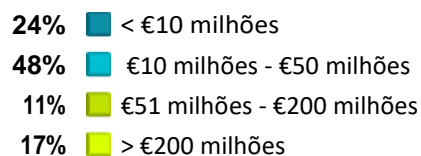
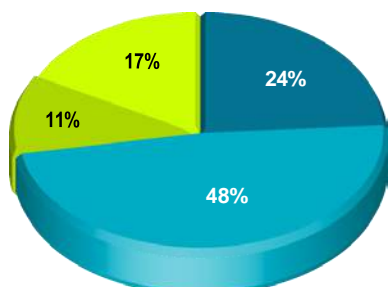
2 Qual o setord a sua empresa?



3 Número de colaboradores da sua empresa?



4 Volume de negócios anual da sua Empresa?



Perspetiva do Mercado

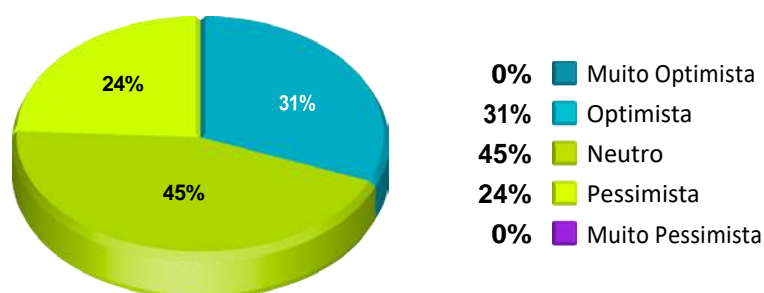
Os gestores portugueses que se disponibilizaram para este survey, começaram por caracterizar os mercados português e europeu, apreciar as suas próprias estratégias e projetar os anos mais próximos.

Cerca de 31% dos inquiridos mostraram-se otimistas relativamente à evolução da economia europeia nos próximos 2 anos. Cerca de 24% assumiram o seu pessimismo (um resultado na linha dos anos anteriores). 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, as políticas monetárias do BCE (82%), a política económica da nova Administração dos EUA (60%) e os impactos actuais e previsíveis

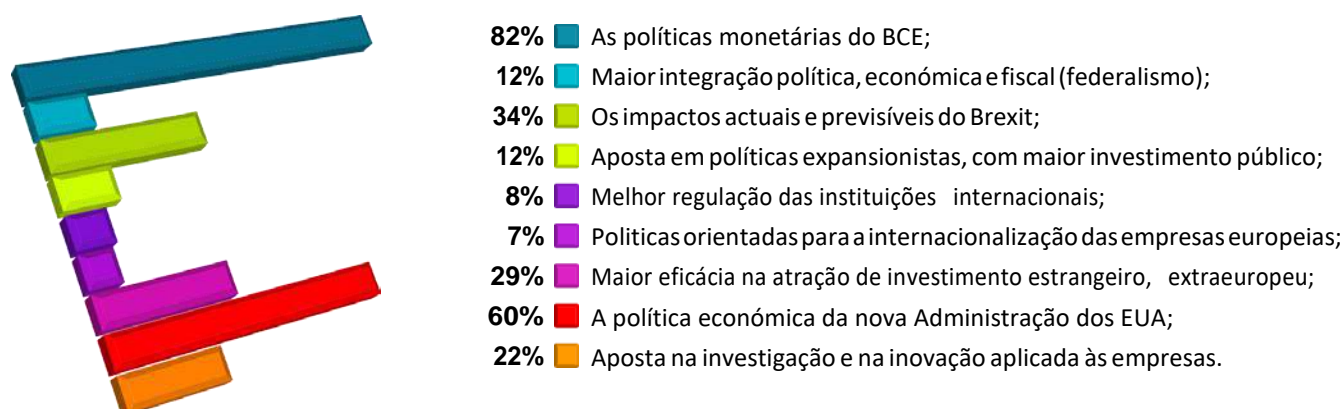
do Brexit (em 34% das respostas).

O sentimento é de esperança relativa no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. Cerca de 67% dos respondentes apostam num crescimento moderado (nível similar a 2015), enquanto 28% mostram-se menos otimistas e acreditam numa estagnação. Aprofundando este tema, quando se coloca a questão sobre os fatores de âmbito nacional poderão alavancar o crescimento e facilitar a vida das empresas no mercado Português, são apontados, essencialmente 3: a definição de uma orientação estratégica para o País, assente em consensos nacionais (53%), a maior previsibilidade e contenção na fiscalidade (com 52%) e a estabilidade política (41%).

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

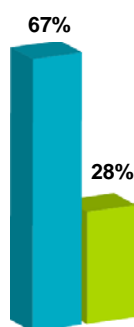


6 Que fatores da economia europeia e mundial mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano? (Selecione até 3 respostas)

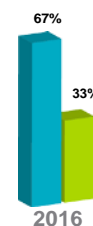


Perspetiva do Mercado (cont.)

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



- 0% Ocorrência de um crescimento forte;
- 67% Ocorrência de um crescimento moderado;
- 28% Irá estagnar;
- 5% 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)



- 53% Definição de uma orientação estratégica, assente em consensos nacionais;
- 41% Estabilidade política;
- 16% Retoma de políticas de investimento público;
- 52% Maior previsibilidade e contenção na fiscalidade;
- 36% Legislação laboral mais flexível;
- 41% Justiça mais célere e eficaz;
- 13% Comunicar melhor a "marca" Portugal para facilitar internacionalização;
- 16% Políticas de incentivo ao consumo interno;
- 27% Lançamento de projetos ambiciosos de investigação/ inovação.

Perspetiva do Mercado (cont.)

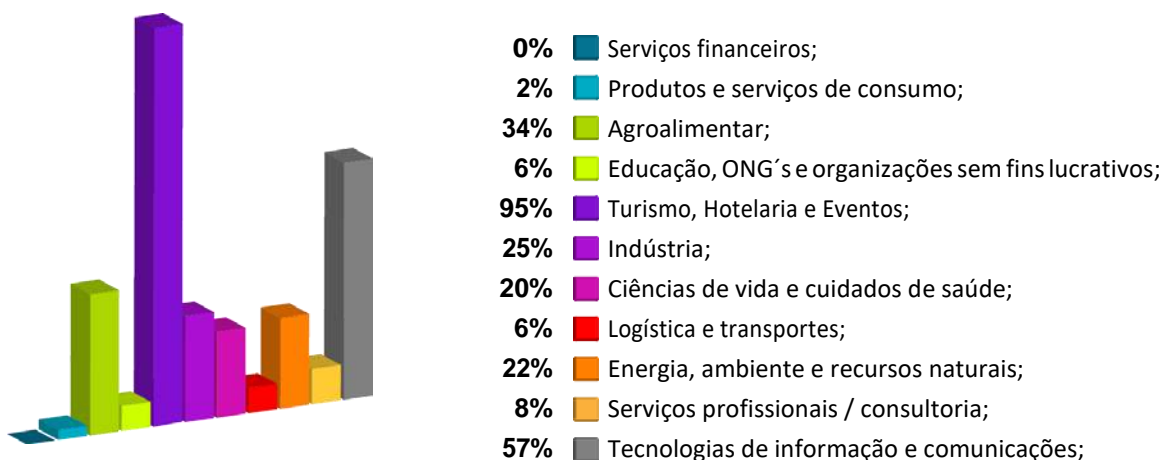
Desafiados a considerar o mercado Português, nos últimos 3 anos, e a definir quais os sectores em que acreditam ter existido aumento da capacidade competitiva face ao estrangeiro, foram adiantados o Turismo, Hotelaria e Eventos (95%), Tecnologias de informação (57%) e Agroalimentar (com 34%).

No que concerne ao tipo de estratégia de negócio assumida pelas respectivas empresas no ano que findou, a Expansão (49%), a Diversificação (29%) e a Reestruturação/ Downsizing (20%) foram as mais mencionadas (de notar a subida relevante de menções desta última tipologia em re-

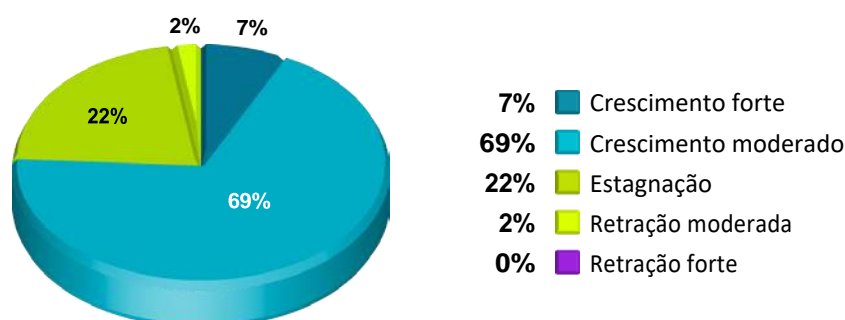
lação ao ano anterior e o decréscimo da internacionalização, que se ficou pelos 16%).

Relativamente às principais linhas de orientação do negócio das respectivas empresas para o presente ano de 2017, o tom é ambicioso: 53% mencionam estratégias de Crescimento (percentagem superior ao ano transato), 34% de Diversificação e 22% Internacionalização. Relativamente ao seu sentimento em relação à evolução do negócio da sua empresa, no conjunto dos próximos dois anos, prevalece o sentimento optimista, de expectativa (cerca de 72%), sendo o neutro partilhado por 25% dos respondentes.

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)

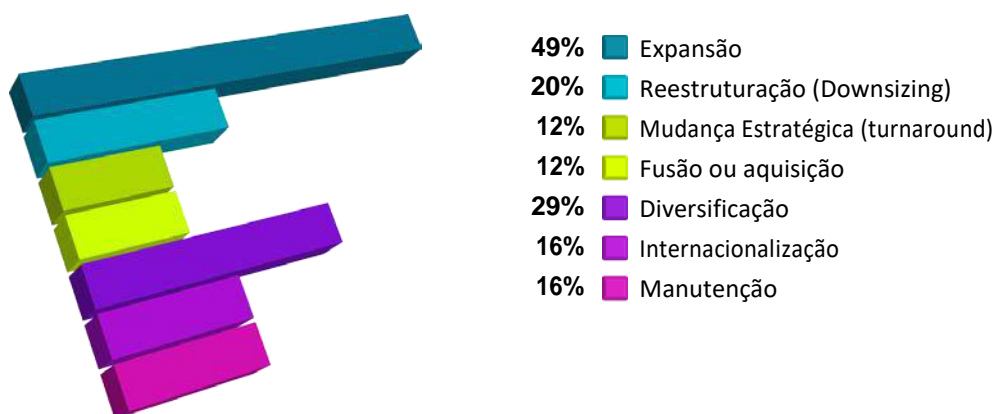


10 Como antevê a evolução do seu sector de atividade/mercado nos próximos dois anos?

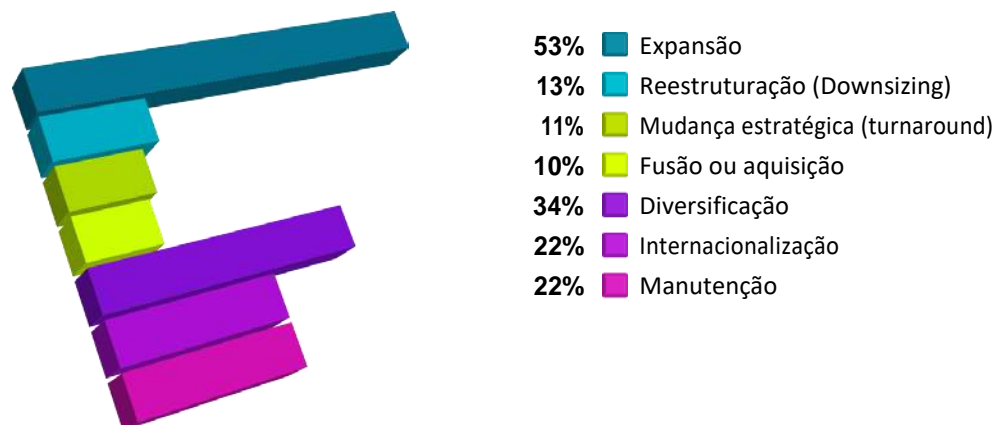


Perspetiva do Mercado (cont.)

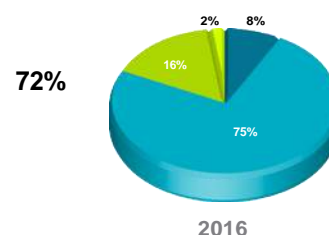
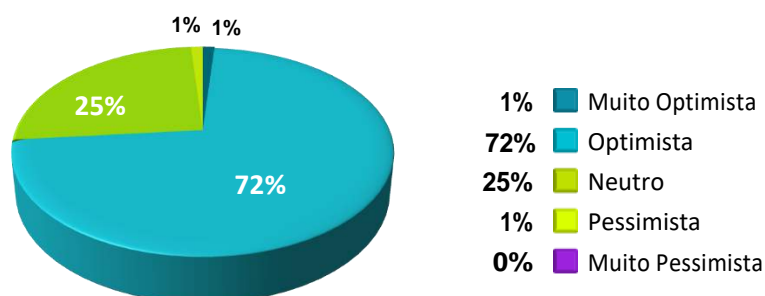
11 Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato? (Selecione até 2 respostas)



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?



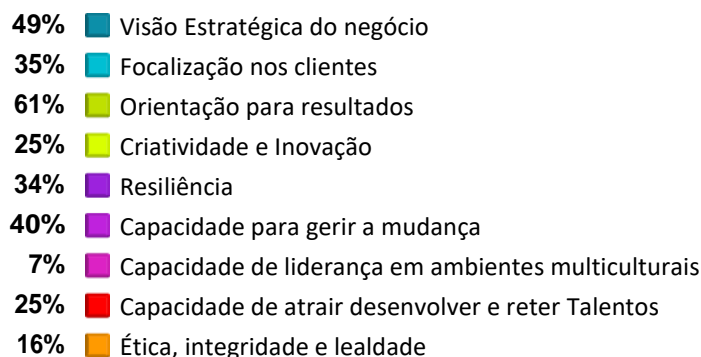
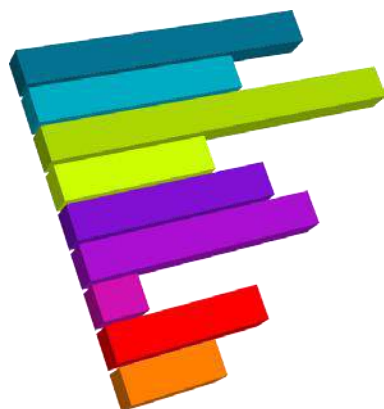
Competências e Motivações do CEO

As competências dos gestores portugueses e os aspetos motivacionais também estiveram em foco neste Survey. Considerando o mercado em que se insere a respectiva empresa, foram questionados sobre quais os fatores / competências mais valorizadas na selecção de Líderes Executivos. A Orientação para resultados (61%), a Visão Estratégica do negócio (49%) e a Capacidade para gerir a mudança (40%) foram os três aspetos mais destacados. Em relação às dificuldades sentidas na gestão dos seus colaboradores, foram adiantados o Recrutamento do talento adequado (45%, o valor mais alto dos últimos anos) e os Processos de tomada de decisão (31%). A realização profissional foi também objecto de respostas elucidas: os Resultados alcançados (71%), e a Motivação e com-

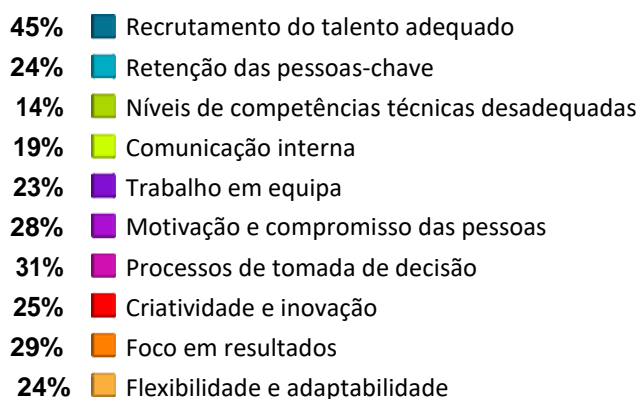
promisso da equipa de trabalho (45%) e a Implementação de novas estratégias/ novos projetos (39%) foram os aspetos mais valorizados. A vertente financeira mereceu apenas a menção de 16% dos inquiridos.

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: a experiência internacional (51%), o desenvolvimento de soft skills - competências comportamentais (53%) – cada vez mais valorizadas - e a Expansão da rede de Contactos (networking), com 33%. De referir, a cada vez maior consciência da importância do Co-aching e Mentoring, que já atinge os 31%.

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)

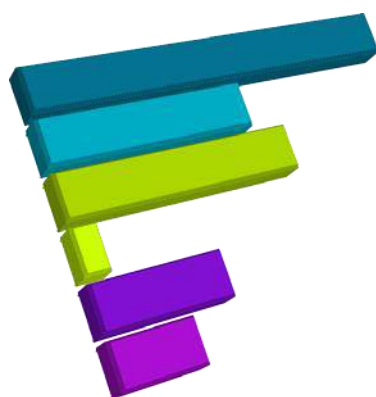


15 Pela sua experiência, em que fatores sentiu maiores dificuldades na gestão de Pessoas? (Selecione até 2/3 respostas)



Competências e Motivações do CEO (cont.)

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



- 71% Resultados alcançados
- 39% Implementação de estratégias/projectos exigentes
- 45% Motivação e compromisso da equipa de trabalho
- 5% Reconhecimento superior
- 24% Nível de autonomia
- 16% Compensação financeira

17 Identifique os principais factores que, na sua ótica, mais podem contribuir para o desenvolvimento da carreira profissional de um Líder Executivo? (Seleccione até 2 respostas)



- 54% Experiência internacional
- 10% Desenvolvimento de competências técnicas
- 53% Desenvolvimento de soft skills
- 34% Expansão da rede de contactos (networking)
- 14% Reforço/melhoria da marca pessoal
- 31% Coaching e Mentoring

Competências e Motivações do CEO (cont.)

Já num outro prisma, quando questionados sobre que fatores mais influenciam um líder executivo a abandonar um projeto empresarial, os respondentes elegeram a falta de oportunidades para crescimento na empresa (40%), a Inviabilidade económico-financeira do projeto (29%) e um Nível de Compensação desadequado (25%). Por último, desafiados a olhar “para dentro” e a pensar nas suas equipas de gestão, inquiridos

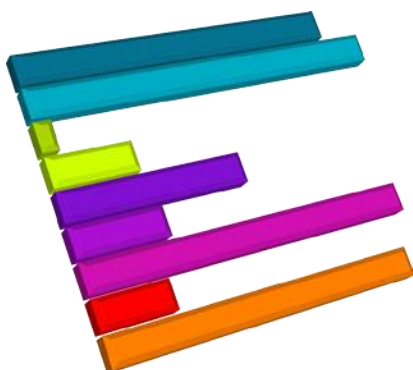
sobre que tipo de competências pensam existir maior necessidade de reforço nos próximos anos, os números não deixam grande margem para dúvidas: as Competências de liderança (53%), a Visão estratégica (49%) e as Competências relacionais (47%) foram as mais apontadas. Uma realidade a ter em conta para 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)

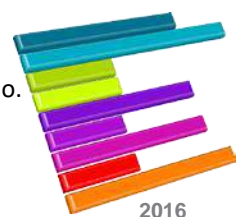


- 40% Falta de oportunidades para crescimento na empresa
- 12% Falta de reconhecimento superior
- 25% Nível de compensação desadequado
- 29% Inviabilidade económico-financeira do projecto
- 17% Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 23% Responsabilidade sem autoridade
- 18% Equipa de trabalho desadequada
- 11% Projeto desalinhado com o propósito de vida pessoal
- 23% 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)



- 47% Competências relacionais (soft skills)
- 53% Competências de liderança
- 2% Competências gestão intercultural
- 12% Networking
- 27% Competências comerciais
- 13% Competências de gestão (marketing, financeira, etc)
- 49% Visão e gestão estratégica
- 11% Competências digitais
- 47% Gestão da mudança, criatividade e inovação.



Trabalhar em Portugal

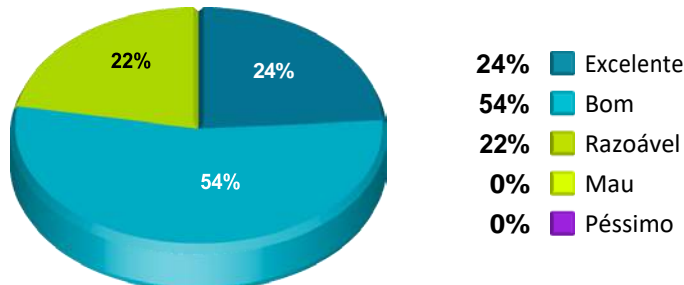
Neste Survey, os gestores portugueses foram ainda desafiados a manifestar a sua opinião sobre Portugal enquanto País para trabalhar, comparando com outros países. As opiniões ficaram por uma apreciação relativamente positiva, com 78% a classificarem “Bom” ou “Excelente” e 22% indicarem a classificação de “Razoável” – apreciação mais positiva em relação a anos transatos. Questionados sobre os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados, as respostas mais votadas foram a Qualidade de vida (59%), o nível de segurança do País (49%) e a Cultura de hospitalidade/acolhimento do povo português (35%).

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

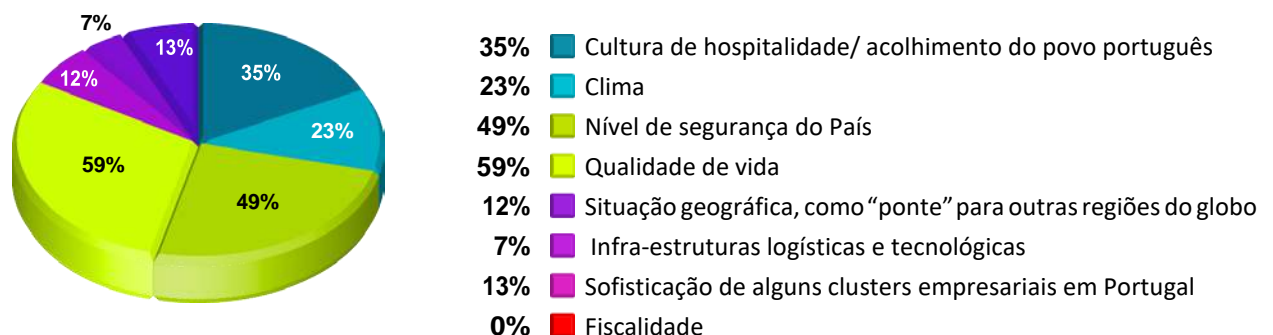
tuguês”. Dedicção (72%) e Resiliência (63%) destacaram-se claramente dos restantes atributos, aparecendo a Flexibilidade e orientação à mudança (54%) como a terceira escolha. De notar que o Rigor (5%) foi, mais uma vez, o atributo menos mencionado.

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 relativamente positivos: 46% a classificarem “Razoável” e 45% a indicarem a classificação de “Bom”. Apenas cerca de 4% classificaram este item como “Mau” – demonstrando, portanto, uma auto-percepção positiva.

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

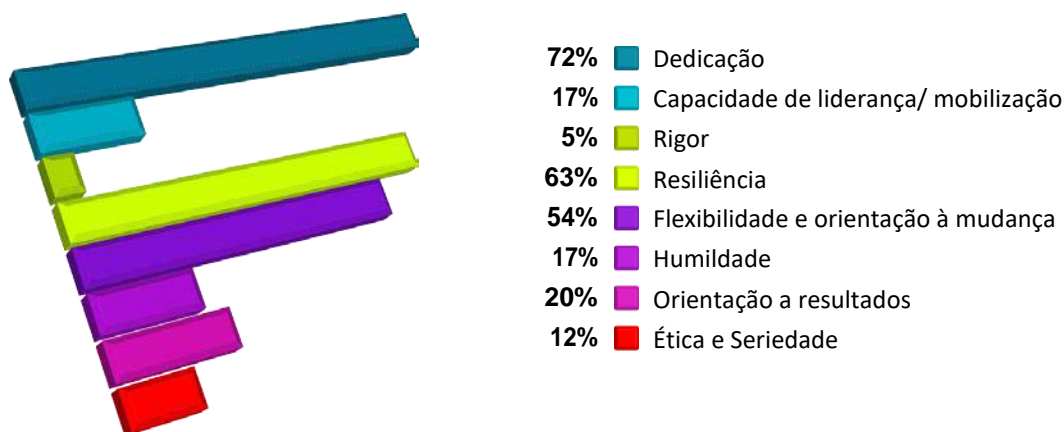


21 Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)

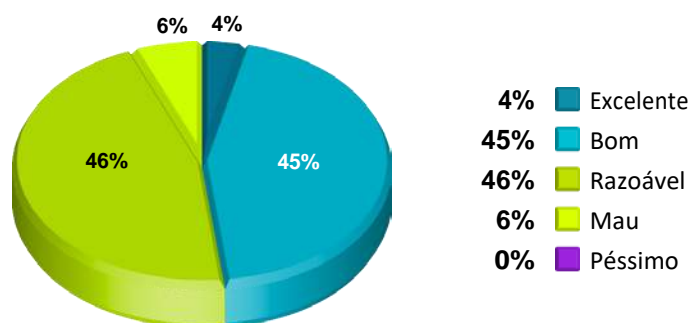


Trabalhar em Portugal (cont.)

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, 3^o-A
Edifício Einstein – Tagus Space
2740-278 Porto Salvo, Portugal

Email Lisbon@stantonchase.com

Web www.stantonchase.pt

Porto Office

Av. da República, 2208, 8^o 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 um 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.

